

Adalékok a munkával és az ügyvitellel kapcsolatos szerződések jogrendszeri és jogdogmatikai kérdéseihez

PRUGBERGER TAMÁS*

1. Elhatárolási és összekapcsolási, valamint átfedési problémák a tevékenységi szerződéseknél

a klasszikus kontinentális polgári jogban mind a germán, mind a frankofon-országok, mind a germán jogrendszerekhez tartozó államokban a munkával összefüggő szerződések és az ügyviteli-bizalmi szerződések egymástól elkülönülő, de egymás melletti fejezetben nyernek szabályozást,¹ amivel a jogalkotó kifejezésre juttatja, hogy mind a munkával, mind az ügyvitellel összefüggő szerződéseknél közös vonás, hogy a jogalanyok egyike valamilyen szolgáltatást végez a másik félnek, a foglalkoztatónak, megrendelőnek vagy a megbízónak. Különbség a három szerződéstípus között az, hogy míg a munka-, illetve a szolgálati szerződés esetén a foglalkoztatott illetőleg a szolgálatra felfogadott munkáltató/foglalkoztató részére többnyire visszatérő és rendszeres jelleggel olyan tevékenységet köteles végezni, amelyről a munkavállaló/foglalkoztatott, illetve a szolgálattevő a foglalkoztató munkáltatójának beszámolni tartozik, és amely tevékenység elvégzését a foglalkoztató munkáltató rendszeres jelleggel felügyelheti és ellenőrizheti.² Ezzel szemben a vállalkozási típusú szerződéseknél a vállalkozó önálló egzisztenciával rendelkezik és nincs alárendelve a megrendelőnek. A megrendelt munkát, tevékenységet a saját szaktudására támaszkodva és a saját kockázatára végzi, ellentétben a munkavállalóval, illetve a szolgálattevővel, ahol a munka-, illetve a szolgálati szerződés a kockázatot a munkáltatóra, a foglalkoztatóra telepíti. Éppen

* Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

¹ Lásd bővebben erről: Prugberger, A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései. In: *Collectio Iuris Universitatis Debrecensis*. I. Debrecen, 2001. 19-36. o.; Kiss György, *A piac és az emberi tényező*, Balassa Kiadó, 1995. 138-140. o.

² Vö. Vincenti Gusztáv, *A munka jogviszonyai*. 51.§ A munkabér és szolgálati szerződés. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog*, IV. kötet, 359-360. o. (A munkavállaló, ill. az alkalmazott függő helyzetét hangsúlyozza); Úgyszintén ezt hangsúlyozza ki a korábbi (Zinnzheimer) és a mai (Richardi) német szakirodalom figyelembevételével Kiss György is: *A piac és az emberi tényező*, 127-138. o.

ezért a megrendelő a vállalkozó tevékenységét rendszeres jelleggel nem ellenőrizheti és csak a tevékenységgel kapcsolatos eredmény jellegére adhat meg paramétereket és közölhet kívánalmakat. Ennek figyelembe vételével a vállalkozó szabadon dolgozik és állítja elő azt az eredményt, amit a megrendelő megrendelt tőle és ezért az eredmény átvételkor jár a vállalkozónak az ellenérték, a vállalkozási díj.³ Ezzel szemben munkaszerződés esetén nem a munka eredménye, hanem maga a munkavégzés, illetve a munkavégzéssel eltöltött és/vagy a munkáltatónál a munkavégzés céljából rendelkezésre állási idő kerül honorálásra, időközönként rendszeresen visszatérő munkabér formájában.⁴

A munkajellegű tevékenységgel összefüggésben kétoldalú és visszterhes jelleggel ez a két alapvető szerződési típus létezik. Mind a kettőnél azonban elképzelhető és a gyakorlatban létezik ingyenes, donációs (ajándékozási) jellegű szolgáltatás is. Ebben az esetben a kettőt egymástól nem szétválasztva, szívességi szolgálatról beszélhetünk, ahol természetesen szóba jönnek az ajándékozásra jellemző lazább felelősségi jellegű szabályok a donátori tevékenységet végző javára. A munkavégzéssel kapcsolatos szerződéseket tárgyaló jogirodalom a munkabérleti-szolgálati szerződés kétoldalú jogügyleti jellege mellett egyoldalú munkavégzési jogügyletről is szól, ide sorolva a díjkitűzést.⁵ A mai magyar jogirodalom az *ulpianusi* rendezésből (Kr. U. III. sz.) kiindulva, valamennyit tevékenységgel összefüggő, ún. „*facere*” jellegű tevékenységként kezeli.⁶

Ugyanígy a „*facere*” jellegű tulajdonságot emeli ki a mai jogirodalom és jogtanítás az ügyviteli-bizalmi jellegű szerződések esetében is, ahová kétoldalú visszterhes jogügyletként a megbízási szerződést, egyoldalú, főszabályként ingyenes jogügyletként a megbízás nélküli ügyvitelt helyezi el. Itt jegyezném meg, hogy a meghatalmazás is tulajdonképpen ide tartozva, egyoldalú jogügyletnek fogható fel, amelyet bizalmi alapon a meghatalmazó ad a meghatalmazottnak ingyenes járulékos jelleggel a megbízási szerződéshez kapcsolódóan. A megbízási szerződés annyiban hasonlít struktúrájában a vállalkozáshoz, hogy itt is valamilyen tevékenység elvégzéséről van szó, amelyet a megbízott szintén önálló egzisztenciaként nem alárendelt helyzetben lát el. A megbízói tevékenység azonban a mindenre kiterjedhető vállalkozási tevékenységhez képest annyiban speciális, hogy ügyvitelre, ügyintézésre irányul és ehhez többnyire bizalmi jelleg is fűződik. Ebből fakadóan nem eredménykötelem és a megbízási díj akkor is jár, ha a megbízott nem éri el a megbízó által remélt eredményt. Lényeg az, hogy a megbízott mindent megtegyen az eredmény elérése érdekében, vagyis csak gondos és szakszerű, valamint lelkiismeretes ügyvitel ellátására köteles.⁷ Tipikus

³ Vincenti, A munka jogviszonyai, 54. § A vállalkozási szerződés, In Szladits (szerk.) IV. 644. és 647. o.; Kovács László, A vállalkozási szerződés, Közgazdasági és jogi Könyvkiadó, Budapest, 1998. 13. o.

⁴ Kiss, A piac és az emberi tényező, 135-139. o.

⁵ Vincenti, A munka jogviszonyai

⁶ Bíró György (szerk.): Szerződési alaptípusok, Novotni Kiadó, Miskolc, 2003. 29, 103. és 147. o.; Bíró Gy, Magyar polgári jog. Kötelmi jog. Közös szabályok, Szerződésstan. Novotni Kiadó, Miskolc, 2006. 204. o.

⁷ L. Kiss, A piac és az emberi tényező, 133-140. o.; Villányi Lászlónál ezzel szemben, bár nem főszabályként, hanem csak esetenként a megbízás tárgya eredmény is lehet. Ügyvitel, 54. § A megbízás. In Szladits (szerk.): Magyar magánjog, IV. 665. o.; Bíró György, A megbízási szerződés,

formája ennek az ügyvédi megbízás, amely egyoldalú jogügyletként meghatalmazással⁸ jár együtt, mivel bizonyos ügyviteli tevékenységek meghatalmazás nélkül nem láthatók el. Ugyanakkor a megbízási szerződés összefüggésbe kerülhet a vállalkozási szerződéssel is. Tipikusan ilyen, amikor az ügyvéd sikerdíjat is kiköt a pernyerés meghatározott hányada erejéig. Ha elveszti a pert, a sikerdíjra – amely vállalkozási szerződés – nem tarthat igényt. Az ügyvédi megbízási díjra azonban ekkor is.⁹

Mind a vállalkozási, mind a megbízási szerződés befolyásolja a munka, ill. a szolgálati szerződést is. Függő jellegű munkavégzésre vonatkozó munkaszerződésnél általában olyan tevékenységről van szó, amely többnyire a vállalkozási szerződésnek is a tárgya, csak míg az előbbinél ez kötött és ellenőrzött tevékenység, az utóbbinál szabadabb és nem ellenőrzött jellegű ténykedés. Ezzel szemben a megbízás tárgyát képező ügyvitel jellemzi a szabadabb jellegű szolgálati szerződést.¹⁰ Ennél fogva a munkaszerződés és a szolgálati szerződés között dogmatikai szétválasztó vonal itt keresendő. A kettőt azonban összeköti az egyik félnek a másik féllel szembeni alárendelt helyzete és a másik fél részéről fennálló utasítási-ellenőrzési jog. Csakhogy az előbbinél kötött vagy kötöttebb jellegű, míg az utóbbinál lazább vagy laza, oldott vonású.¹¹ Ezen keresztül lehetséges az átmenet a vállalkozási-megbízási szerződés és a munka-szolgálati szerződés között, ahol a tartós vállalkozási és szolgálati szerződés a közbülső átmenet.¹²

A tartós vállalkozási és a tartós megbízási szerződésnél már megjelenik egy szorosabb függelmi viszony, mely a kötetlen munkaviszonytól, ill. annak tartalmától lényegében csak abban különbözik, hogy az egy vagy több helyen tartós vállalkozási vagy megbízási szerződésben állószolgáltatónak jogilag fenn áll a saját cége vagy szellemi szabadfoglalkozású irodája. A tartós vállalkozási és a tartós megbízási jogviszonyok ennél fogva tartalmilag gyakran összeolvadnak. Az atipikus munkaviszonyok túlnyomó többsége, mint amilyen a házi bedolgozás, a távmunka, a több munkáltatóval fennálló munkajogviszony, az átalány-elszámolásos üzlet-, vagy üzemegység-vezetés, valamint a menedzserszerződés, minden további nélkül ugyanazon tartalommal átalakítható tartós vállalkozássá, vagy megbízássá.¹³ Ugyanakkor igen sok esetben még olyan függő munkavégzésre irányuló foglalkoztatás esetében is munkaszerződés helyett tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződést köt a foglalkoztató, a foglalkoztatottal, holott a jogviszony tartalma egyértelműen a tipikus munkajogviszony, vagyis a függő munkával

Szerződéstartár 2. KJK. 36-39. o.

⁸ Villányi, in: Szladits, IV. kötet, 666. o.; Kovács László, A vállalkozási szerződés, KJK, Budapest, 1998. 13-15. o.

⁹ L. Ügyvédi rendtartás és Ügyvédi díjszabás

¹⁰ Vö. Prugberger, 1. sz. jegyzetben hiv. mű

¹¹ U. ott, továbbá a német BGB. a Dienstvertrag-on belül megkülönbözteti az Arbeitsvertrag-ot és a freie Dienstvertrag-ot, BGB. 621-622. §

¹² U. ott; A német munkajog-elméletben Zinnsmeister és Richardi, a magyar munkajog-elméletben engem megelőzve pedig Kiss György foglalkozott behatóan e kérdéssel. L. Kiss, A piac és az emberi tényező, IV. fejezet. A német judikatura a szolgálati szerződésen belül különbséget tesz munka-, és szolgálati szerződés között.

¹³ L. Prugberger, 1. sz. jegyzetben hiv. mű

kapcsolatos jogok és kötelezettségek tartalmi jegyeit viseli magán.¹⁴

Ezen kívül fenn állnak bizonyos kapcsolódási pontok a „facere” szerződések esetében a „dare” jellegű szerződésekkel is. Ez megmutatkozik olyan zártfajú adásvételi kötelek esetében, amikor a vevő az eladótól saját előállítású árut, terméket vesz meg. Ha pedig ez két fél között, egy termel/előállító és egy kereskedő között tartóssá és előre ütemezetté válik, hosszú távú szállítási vagy termékértékesítési szerződés jön létre a felek között, amely a „dare” jellegű adásvételi jegyek túlsúlya mellett magán viseli a vállalozási szerződés, vagyis a „facere” tartalom egyes elemeit is. A kifejezetten ellenérték mellett használat vagy hasznosítás céljából ingatlan bérbe adásának speciális formáját jelentő haszonbérleti szerződésnél még inkább fenn áll a „dare” jellegnek a „facerével” történő összekapcsolódása. Ez az ún. „feles-bérletnél” mutatkozik meg. Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) által kialakított egyezmény értelmében a feles bérlet ugyanis olyan munkabérleti szerződés, ahol a munkabér teljes egészében természetben, vagyis a termés egy meghatározott hányadában kerül megállapításra, és emiatt a feles bérleti szerződés olyan munkaszerződést palástol, ahol a munkabérkikötés azért jogellenes, mert az ILO egyezmény értelmében a munkabérnek legfeljebb csak az 50 %-a lehet természetbeni díjazás. Ezért a feles bérleti szerződés az ILO, és hatására az európai államok többségének álláspontja szerint olyan munkaszerződést palástol, ahol a munkadíj-kikötés jogellenes.¹⁵ Megítélésem szerint nézőpont kérdése, hogy a feles-bérletet legális haszonbérleti szerződésként vagy jogellenes munkaszerződésként kezeljük.¹⁶ Az utóbbit megalapozza történeti kialakulása, ami a római kolónia-szerződésben keresendő. A tehetős római major-földbirtokosok megvásárolták elszegényedett és kevésbé tehetős földtulajdonosok birtokát, viszont továbbra is ők művelték meg kolonusokként a földet és e művelés fejében a termés egy részét saját maguk és családjuk fenntartására visszatarthatták, amelynél a felesleget megvásárolta tőlük a majorgazda, aki mint termékszállító vállalkozó adta el a saját szállítmányával egyesítve haszonnal mezőgazdasági nagykereskedőként.¹⁷

Ami már most a kialakult jogi szabályozás dogmatikáját illeti – miként már erről szó esett – a kontinentális európai államokban a frankofon-italikus szabályozás megmaradva a hagyományos római jogi felfogásnál, mind a munkaszerződést munkabérleti szerződésként, mind a vállalkozást műbérleti szerződésként a dologbérleti és a haszonbérleti szerződéssel együtt a Polgári Törvénykönyvnek (Cod Civil, Codice Civile) a bérleti szerződésekre vonatkozó címében szabályozza. Ezzel szemben a megbízási szerződést és a megbízás nélküli ügyvitelt a Magánjogi Kódexnek a mandátumról, vagyis a bizalmi szerződésekről szóló következő részében.¹⁸ Ettől a germán jogrendszer – ide értve a német BGB-t

¹⁴ Kiss, A piac és az emberi tényező, IV. fejezet

¹⁵ Vö. Zöllner-Loriz-Hergenröder, Arbeitsrecht, 5. Aufl. C. H. Beck Verlag, 162. s köv. o.; Iura Europae, Droit du travail-Arbeitsrecht, Edition technique Iuris chasseurs – C. H. Beck Verlag, 10.16.-17 (D.), I. 20-10-17 (B.), I.30.10-16 (I.), II. 50.40-8-12 (L.), 60.40-8-12 (Nl.), III.70.40-6 (Irl.)

¹⁶ Prugberger, A haszonbérlet

¹⁷ U. ott

¹⁸ Code Civil, Titre Huitième (Du contrat de luage, Art 1710 (Luage du travail), Art.1711.(Luage du service), Art 1713. (Luage du chose)

és a holland *Burgerlijk Wet-et*, valamint a XX.sz. elejének elvetélt magyar Ptk.tervezeteit és az 1928. évi Mjt-t – annyiban tér el, hogy a bérleti jellegű szerződésekből kiemeli a szolgálati, illetve a munkaszerződést, és azt egy önálló címben, a munkával összefüggő szerződések körében helyezi el és mindjárt ezt követő címben szabályozza az ügyvitellel kapcsolatos jogviszonyokat, látenszen utalva a két szerződési csoport jogdogmatikai szempontból fennálló rokoni kapcsolatára, hasonlatosságára. Ez a germán jellegű szabályozás jogdogmatikai szempontból is egy magasabb absztrakciós szintet képvisel, mint a hagyományos történeti szemléletben megmaradt frankofon-latin felosztás, amelytől némileg az osztrák BGB már annyiban eltávolodott, hogy a német BGB.-hez hasonlóan a korábbi munkabérleti szerződés helyett szolgálati szerződésről beszél, amely magába foglalja egyrészt a munkaszerződésre főszabályként jellemző függő munkaviszonyt, másrészt az ennél jóval kötetlenebb szolgálatot.¹⁹ A korábbi magyar polgári jogi kodifikáció és sajnos az 2013. évi V. törvénnyel hatályba lépett új is bizonyos mértékig szétszabdálja ezt a jogdogmatikai egységet, mivel a tulajdon-átadással-átvétellel kapcsolatos szerződéseket követően szabályozza a vállalkozási jellegű köteleket és ezt követően szól a használati kötelekről, és csak ezután kerül sor a megbízási alapú kötelek tárgyalására. Ennél fogva a „dare” jellegű szerződések szabályozási sorrendje megtörik, amit még fokoz az is, hogy valamennyi posztkommunista állam polgári törvénykönyve egy szóval sem említi meg a munka-, ill. a szolgálati szerződést, hanem azt külön törvényben, a munkajogi kódexben rendezi.²⁰ Ebben a szovjet-szocialista jogdogmatikai hagyomány továbbélése jelenik meg, amely a munkajogot teljesen elválasztotta a polgári jogtól és külön jogágként kezelte. Ez részben jellemző Spanyolországra és Portugáliára az erős szocialista, extrém szociáldemokrata hagyományok következtében, ahol azonban a *Codice Civile* keretjellegetűen szól a szolgálati szerződésről, amit azonban önálló kódex jelleggel az *Estatuto Trabalho* (Spanyolország) és a *Codice Trabalho* (Portugália) a kollektív munkajogra is kihatóan a francia *Cod du travail*hoz hasonlóan részletez.²¹ Ez volt a jellemző a két világháború között Olaszországra is, ahol Mussolini idején hatályba lépett a *Carta de Lavoro*, amely azonban a II. Világháborút követően szét esett és szabályainak egy részével a *Codice Civile* munkajogi szabályai szélesedtek ki. A munkajognak a munkával összefüggő többi, itt tárgyalt vállalkozási jellegű magánjogi szerződésektől való eltávolodása a szociális piacgazdaság és a welfare state időszakában kezdett erőteljessé válni és kezdett a szociális jog irányába közelíteni.

¹⁹ BGB. 6. Tétel, §§ 410-610 (*Dienstvertrag*) 6. Tétel §§ 610-630. (*Werkvertrag*), 10. Tétel §§ 642-676 ((*Auftrag*)) Paland, *Bürgerliches Gesetzbuch*. 46. Aufl. Verlag C. H. Beck.; ABGB §§ 115-153 (*Dienst und Werkvertrag*) In 12. Abst. *Auftrag*, §709. 25. Abt. *Miet u. Pachtvertr.*; BWG. Titel 10 *Arbeitsverkenomst*. T. 62. *Anneming van Werk*; T. 14. *Borgtocht*; T. 17. *Verzehering*, in *Burgerlijk Wetboek Neimingen*, 2002.

²⁰ Vö. 2012: V. tv. 3. rész, Egyes szerződések, XIV. c. tulajdonátruházási szerződések, XV. c. Vállalkozási típusú szerződések, XVI. C. megbízási típusú szerződések, XVII. c. használati szerződések (bérlet, stb.), XVIII. c. letéti szerződések

²¹ Calle/Prehm, *Arbeitsrecht in Spanien*, Rz.1-4. In Hennisler Braun (Hrsg). *Arbeitsrecht in Europa*, 1391. o.; Fedtke/Fedtke, *Arbeitsrecht in Portugal*, Rz.1-6., Mindkettő in Hennisler/Braun: *Arbeitsrecht in Europa*, Dr. Otto Schmid Verlag, 3. Aufl. Köln, 1391. és 1087. o.

Hollandiában egyes irányzatok már a munkajogot a kötelező társadalombiztosítási joggal egy jogágként kezdték kezelni és ilyen irányban tankönyv is született.²² A német munkajog-elmélet is mindenkor erőteljesen hangsúlyozta az individuális és a kollektív munkajogviszony szociális jellegét, azonban sohasem szakította el a polgári jogtól, sőt a svájci kötelmi törvény nemcsak az un. Individuális munkaszerződést (Arbeitsvertrag), hanem a kollektív munkaszerződést (Gesamtarbeitsvertrag) magába foglalta. Ezt nem tette meg, és ma sem teszi meg sem a német, sem az osztrák, sem a holland Ptk., mivel mind a három csak a munkaszerződést szabályozza a kötelmi jog különös részében, azonban a tarifaszerződést és az üzemi megállapodást egyaránt magába foglaló kollektív szerződésre a kötelmi jog különös részének a szabályait rendeli alkalmazni a német tarifátörvény a többi kontinentális nyugat-európai állam tarifátörvényéhez hasonlóan.²³

2. Közelítés a kötött munkajogviszonytól a szabadabb munkajogviszony és a vállalkozási-megbízási, valamint az adásvételi és használati jellegű szerződések felé

A függő munkaviszony alapvető vonása, hogy a munkavállaló teljesen a munkáltatónak alárendelten, annak telepén és irányítása-ellenőrzése mellett, kötött munkaidőben dolgozik. A munkaviszony eme formájánál abból kiindulva, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató telepén, vagy ha nem is ott, annak irányítása és ellenőrzési körén belül végzi, és mivel az üzem (munkahely) működésének a kockázata a munkáltatót terheli, ezért a munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló felelőssége fokozott. Ezt a germán jogrendszernek és a magyar Ptk-nak megfelelően, ha a munkavállalót a munkavégzés során a munkáltató részéről kár éri, azt az 1992. évi Mt. szerint a veszélyes üzemi felelősség analógiájára kellett Magyarországon is a 2013. új évi Mt. hatályba lépéséig elbírálni. Ez olyan objektív, vétkességtől független felelősséget jelentett, amely alól a munkáltató csak elháríthatatlanság fennforgása esetén tudta kimenteni magát.²⁴ Ezzel szemben a munkavállaló kártérítési felelőssége a munkáltató irányában jóval enyhébb volt és azért enyhébb ma is, abból kiindulva, hogy a viszonylag hosszú, rendszeres napi munkavégzés következtében nagy a károkozási kockázat a koncentrációcsökkenés lehetősége miatt. Ezt a nyugat-európai joghoz hasonlóan a magyar jog is mindvégig értékelte és értékeli ma is.²⁵ A germán jogrendszerben azonban ezen kívül az is felelősséget csökkentő körülmény, hogy a munkavállaló a munkáltató felügyelete és ellenőrzése alatt dolgozik, ezért a kár megelőzésére potenciálisan

²² Heerma van Voss: Inleiding Sozialrecht. Boom Uitgever, Den Haag, 2002.

²³ Svaiz

²⁴ 1992:XXII. tv. (korábbi Mt.) 174. § (1.) és (2.) bek.

²⁵ Eörsi Gyula, A jogi felelősség alapproblémái, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1963. 16. o.; Uő: Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó (KJK.) Budapest, 1962. 220-223. o.; Nagy László, Anyagi felelősség a munkajogi jogviszonyban okozott károkért. KJK. Bp. 1962. 15-16. o.; Karlovits Károly/Prugberger, Jogalkotási és jogalkalmazási kérdések a munkajogi felelősségköréből. Magyar Jog, 1964/9. sz.

lehetősége van.²⁶ Tekintettel azonban arra, hogy a germán jogrendszerben a munkavállaló kártérítési felelősségénél az általában elvárhatósági tartalmú objektivizált szubjektív, vagyis általánosított egyedi vétkességi formula érvényesül, ezért az összes körülmények figyelembe vételével a bírói gyakorlat az egyes eseteknek megfelelően „in concreto” valósítja meg az itt említett körülmény alapján a mérséklést.²⁷ A volt szocialista országok túlnyomó részt még ma is gondatlanság esetén a munkavállaló kártérítési felelősségét „ex lege” mérséklék, ami azért kifogásolható, mert a törvényi úton történő előre mérséklés felelőtlenségre ösztönző tényező.²⁸

A frankofon jogrendszerben a veszélyes üzemi felelősség ismeretlen. Ott egy egységes, erősen objektivizált felelősség áll fenn, ami különösen a szerződészegésnél jelentkezik (risc cree). Ez a felelősség a munkajogban is érvényesül és a munkáltatót, valamint a munkavállalót egyaránt köti. Ugyanakkor azonban a munkavállaló felelősségét a bírói gyakorlat a méltányosabb elbírálásra lehetőséget adó deliktuális felelősség alapul vételével csökkenti.²⁹ Ennek figyelembe vételével ad lehetőséget a francia Code du travail arra, hogy kollektív szerződéssel a munkavállaló kárfelelősségét korlátozni lehessen, amit az 2013. évi új magyar Mt. is átvett.³⁰

Ami már most a magyar jogot is illeti, a 2013. évi új Mt. a munkáltató veszélyes üzemi kártérítési felelősségét kiiktatta és lényegében a francia megoldást vette át a „risc cree” elvével. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató a munkavégzéssel összefüggő ellenőrzési körén belül a szerződés megkötésével vállalt és a deliktuális károkozásnál szigorúbb felelősség alapján felel a munkavállalónak okozott kárért. Ugyanakkor a munkavállaló kártérítési felelősségét első etapként a deliktuális felelősség alacsonyabb szintjén az általában elvárhatósági tartalommal kitöltött felelősségi szinten állapítja meg, az elbírálás második etapjaként azonban az átlagos gondatlanság esetén az 1992. évi korábbi Mt.-hez hasonló figyelembe vétellel az új Mt. is felelősség-korlátozást alkalmaz. Abból kiindulva, hogy a munkavállaló a munkáltató telepén végzi a munkát, a munkáltatót terheli nemcsak a káreseménnyel kapcsolatos okozati összefüggés bizonyítása, hanem neki kell bizonyítania a munkavállaló vétkességét is. A polgári jogi kártérítési felelősségre jellemző vétkességkimentés (exculpatio) lehetősége csak a házi bedolgozás és a távmunka esetén jelenik meg, amely két munkavégzési forma már olyan, amely a vállalkozási és/vagy a megbízási jogviszonyhoz közelít, sőt, mind a kettő ilyen formában is kialakítható.

²⁶ Deli Petra Eszter, A munkavállaló szubjektív alapú jogi felelőssége a német és az osztrák jog keresztmetszetében. PhD. Értekezés, Szeged, 2013. 109-130. o. (D.), 159-168. o. (A). /Mindkét országnál az eredeti források megjelölésével/; Prugberger, A munkajogviszonyból eredő kártérítési felelősség újraszabályozásának néhány problematikus vonása a 2012: I. tv.-ben. Gazdasági Élet és Társadalom. 2014. I-II. sz. 147. o.

²⁷ U. ott, továbbá Prugberger, A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében. Állam és Jogtudomány, 1999/3-4. 227-228. o.

²⁸ Prugberger, Előző jegyzetben hiv. mű, 228. o.

²⁹ U. ott

³⁰ A francia megoldás vonatkozásában l. 27. jegyzetet az eredeti forrás közlésével, átvéve az új magyar Mt. részéről: 2012: I. tv. 191. § (2). bek.

Abból eredően, hogy a munkavállaló a függő munkaviszony esetében a munkáltató utasítása és ellenőrzése mellett a munkáltató telepén végzi a munkát, a munkajogi szabályok védik őt attól, hogy a munkáltató túldolgoztassa, és ne adjon lehetőséget a munkavállaló munkaerejének a regenerálódására valamint magánéletének vitelére. Ezért valamennyi állam munkajoga meghatározza a rendes és a rendkívüli tartalmát és rendkívüli munkavégzés esetére pótlékfizetési kötelezettséget ír elő, valamint korlátozza a rendkívüli munkaidő időtartamát napi, heti, havi és évi időtartamban.³¹ Az új magyar Mt. ezt a korlátozást – az 1992. évi korábbi Mt. módosítást megelőző eredeti szabályaival ellentétben – sajnos csak napi és éves keretben teszi meg. Indokolt lenne a korlátozást az 1992. évi Mt. eredeti szabályaihoz hasonlóan visszaállítani és akkor lenne a magyar szabályozás a nyugat-európaival konform.³²

A munkáltató utasításadási joga a függő munkánál jelenik meg a legerőteljesebben. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató telepén és annak ellenőrzési körén kívül dolgozik, a munkáltatónak az utasítása és irányítása egyre erőteljesebb mértékben felcserélődik a munkavállaló saját döntésének a szükségszerű kényszerével, ahol a saját szakmai tudására kell támaszkodnia. Az ilyen munkakörök esetében a munkáltatói utasítás és ellenőrzés a vállalkozási és/vagy a megbízási szerződéshez hasonló elvi iránymutatássá alakul át és a munkavállaló részéről csak a beszámolási kötelezettség marad fenn. Ebben az esetben is azonban a munkavállaló tevékenységének a kockázata a munkáltatót terheli. A veszélyviselés tehát nem szál át a vállalkozási-megbízási szerződéshez hasonlóan a munkavállalóra. Ebből adódik az is, hogy mind a függő, azaz kötött, mind a szabadabb, kötetlen munkára irányuló munkaviszony esetében a munkáltató akkor is teljesíteni tartozik a munkáltató utasítását, ha az nem szakszerű.³³ Vállalkozási és megbízási szerződésnél azonban ezzel ellentétben a vállalkozó és a megbízott elállhat a szerződéstől, mivel ilyen esetben a vállalkozó és a megbízott jó hírneve forog kockán.³⁴

A vállalkozási és megbízási szerződés rendes felmondásánál a jogi szabályozás első sorban a megrendelő, ill. a megbízott érdekeire van tekintettel és ezért a felmondási idő abban az esetben, amikor a szerződést a vállalkozó vagy a megbízott mondja fel, olyan mértékben kerül megállapításra, hogy a megrendelő, illetve a megbízó gondoskodni tudjon a vállalkozás vagy a megbízás tárgyát képező tevékenység, ill. ügy intézésének más valakivel történő folytatásáról. A munkaviszony esetében ez a szempont a munkáltató érdekében, vagyis fordítva, a

³¹ L. Prugberger, Magyar munka-, és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc, 2012. 126-144. o.

³² L. Prugberger, Magyar munka-, és közszolgálati reform európai kitekintéssel, 127-140. o. (az EU régi tagállamait érintő eredeti nemzeti források feltüntetésével)

³³ Az 1992. évi korábbi Mt. 104. § (2). bek.e tekintetben egyértelműen fogalmazott. Míg a 2012. évi új Mt. 31. pontjából erre csak „a contrario” lehet következtetni. Az új szöveg nem egyértelmű megfogalmazásának a célja, hogy a helytelen utasításból eredő kárt a munkavállalóra háríthassa, ha pedig abból kár nem származik, akkor, ha nem teljesítette, presztizs okok alapján felelősségre vonhassa.

³⁴ A vállalkozó elállási jogát a Ptk. 6:240. § (2). bek.-e, míg a megbízottét a 6:273. § (2). bek.-e tartalmazza

munkavállaló részéről történő felmondás esetén áll fenn. A munkavállaló felmondása esetén ugyanis a munkáltatónál nem áll fenn olyan helyzet, ami a munka, vagyis a termelés-üzemeltetés és/vagy a munkaszervezés-munkairányítás zökkenőmentességét megzavarná. Ugyanakkor viszont a munkáltató részéről történő felmondás esetében a felmondási idő hosszának a megállapításánál szociális szempontokat is mérlegelni kell. Ez jelenik meg abban, hogy a munkáltató részéről történő felmondás esetén a munkavállalót a felmondási idő egy részében álláskereső érdekében fel kell menteni a munkavégzés alól. Ezen kívül a felmondási idő a legtöbb államban munkáltatói felmondás esetében hosszabb, mint a munkavállaló részéről történő felmondás esetén.³⁵ Ez a legtöbb európai államban abban nyilvánul meg, hogy ha a munkáltató mond fel a munkavállalónak, az ő alap-felmondási ideje a szolgálati idő hosszától függően meghosszabbodik és ezen kívül a munkavállaló több országban végkielégítésre „ex lege” tarthat igényt.³⁶ Magyarország esetében ilyen megkülönböztetés csak részleges, mivel mind a munkáltatói, mind a munkavállalói felmondás esetén a felmondási idő egyforma hosszú, végkielégítés azonban munkáltatói felmondásánál a munkavállalónak szintén a törvény erejénél fogva a szolgálati idejétől függően járhat.³⁷

A német BGB.-nek a munka-, ill. a szolgálati jogviszony munkáltatói oldalról történő megszüntetése esetén az alap felmondási idő tekintetében is differenciál. Ugyanis, míg a kötött munkaszerződés felmondása esetén is a felmondási idő hosszabb, addig a szabad szolgálati szerződés esetében rövidebb.³⁸ E mögött az a megfontolás húzódik meg, hogy a kötetlen munkaidőben és szabad térben szolgálatot teljesítő személy ismeretsége révén könnyebben talál munkát, mint az a beosztott munkavállaló, akinek a társadalmi érintkezési közege jóval szűkebb. Emiatt sokkal nehezebb a részéről egy új munkahely megtalálása. A BGB.-nek ezt a megoldását helyes lenne „de lege ferenda” az Mt. kiegészítésével Magyarországon is bevezetni, mégpedig úgy, hogy a jelenlegi munkaszerződés kiegészülne a szolgálati szerződéssel, vagyis a szolgálati/munkaszerződés magába foglalná a kötött (függő) és a kötetlen (szabadabb) szolgálatot, munkavégzést egyaránt.

Ez a szabadabb jellegű szolgálati szerződés átvezetést jelent a vállalkozási és a megbízási tartalomhoz és a vállalkozási-megbízási típusú munkaszerződésekhez. Nem minden atipikusnak mondott munkaszerződés tartozik azonban ebbe a körbe. A részmunkaidős és a határozott időre szóló munkaszerződés csak akkor, ha szabad munkavégzésre irányul. Függő munka esetén mind a kettő tipikus tartalmú munkaszerződés. Ugyanez vonatkozik a kirendeléssel és az átengedéssel, valamint a munkaerő-kölcsönzés során a kölcsönkérő (tulajdonképpen bérbe vevő) munkáltatónál teljesítésre kerülő munkánál, míg a kölcsönmunkásnak a munkaviszonyára a kölcsönbe (bérbe) adó cégnél annyiban mondható vállalkozásnak, hogy vállalja a sorozaton munkáltató és munkahely-változtatást, bérbe adást. Egyébként ez valóban egy sajátos jellegű atipikus munkajogviszony.

³⁵ Prugberger, A munkaszerződés felmondásának új jogi szabályozási terve, Miskolci Jogi Szemle, 2011. Különszám, 131-144. o. (az eredeti nemzeti források feltüntetésével)

³⁶ U. ott

³⁷ U. ott

³⁸ BGB. § 621(Kündigung bei freien Dienstverhältniss), § 622. (Kündigung bei Arbeitsverhältnissen)

Mind ez vonatkozik az iskolaszövetkezeti kölcsön-munkavégzésre is.³⁹

Valódi vállalkozási-megbízási tartalmú atipikus munkaviszonynak minősíthető a házi bedolgozás, a távmunka, a több munkáltatóval megkötésre kerülő munkaviszony, a jogtanácsosi és a tudományos kutatói és általában minden olyan munkaviszony, ahol a munka vagy a szolgálat kötetlen formában ellátható. Tipikusan ilyen atipikus munkaszerződés, amiről az új Mt. a régihez hasonlóan nem szól, az az eset, amikor a munkáltató lehetővé teszi, hogy a munkavállaló segédet vagy helyettesít alkalmazhasson, ami nem fér össze a tipikus munka-viszonnal, mivel szinte minden állam előírja, hogy a munkaviszony tárgyát képező tevékenységet személyesen kell ellátni.⁴⁰ A munkajogviszonyra tehát főszabályként nem érvényes, ami a vállalkozási és a megbízási jogviszonyoknál természetes, miszerint mind a vállalkozó, mind a megbízó alkalmazhat teljesítési segédet, aki, vagy amely a vállalkozás esetén az alvállalkozó, ügyvédi megbízás esetén pedig a megbízott ügyvéd helyett eljárhat a helyettesítésre felkért ügyvéd és/vagy az ügyvédjelöltje is. Ennél fogva, ha a munkáltató a helyettesítést lehetővé teszi, akkor e vonatkozásban a munkaviszony a vállalkozási/megbízási szerződéshez közelít.

A vállalatok a gyakorlatban az 1980-as évek második felétől egyre sűrűbben alakították át az olyan munkaviszonyaikat, amelyeket tartós vállalkozásként vagy megbízásként is el lehet látni. A vállalati üdülők az addig munkaviszonyban alkalmazott árúbeszerző fuvarosaiknak a szállító eszközeiket kedvezményes részletfizetéssel eladták, muna vállalkozóként mások részére is hasznosíthatók. A kutatóintézetek többsége is ily módon alakította át a Ptk. szerinti hosszú távú kutatói szerződésekké, lényegében vállalkozási-megbízási jellegű szerződésekké a tudományos kutatók korábbi munkaviszonyát. Hasonlóképpen járt el a legtöbb biztosító is az üzletkötők vonatkozásában és alakították át a vállalatok a munkaviszonyban álló jogtanácsos munkaviszonyát tartós ügyvédi megbízássá, ügyvéddé válását előírva.⁴¹

A vezető állású munkaviszony még olyan, amelynek tartalmában a magyar Mt.208. §-a szerint egyértelműen a vállalkozási vagy a megbízási jelleg dominál. E jogszabály értelmében ugyanis a vezető alkalmazottak tekintetében a munkáltató természetes vagy jogi személy által vállalat vezetőjeként vagy helyetteseként foglalkoztat, továbbá az, akinek szaktudáson alapuló munkaköre a munkáltató (vállalat vagy üzem) működése szempontjából alapvető jelentőségű. A magyar Mt. esetében ez a cég élén álló „triász” számít vezető állásúnak, függetlenül attól, hogy milyen nagyságrendű vállalatról van szó. Ezzel szemben a kommunizmust nem átélte euro-atlanti országokban minden nagyobb cégen belül a vezető alkalmazottaknak egy hierarchikus láncolata áll fenn, mert nemcsak a jogi személynek minősülő fent említett csúcsvezetésben dolgozó „triász” számít vezető állású alkalmazottnak, hanem innen számítva lefelé minden olyan munkavállaló, aki jogi személyiséggel fel nem ruházott önállóan gazdasági, műszaki, kereskedelmi

³⁹ L. az új (2012. évi) Mt. 87. és 88. pontját, valamint a XVI. és XVII. fejezetét

⁴⁰ L. Henssler/Braun (Hrsg): Arbeitsrecht in Europa, Rechte und Pflichten des Arbeitnemers címszó alatt

⁴¹ 1990 után a gazdasági társaságokká átalakított középméretű termelő és kereskedelmi vállalatok túlnyomó többsége a jogtanácsosat tartós megbízási szerződést vele létesítve foglalkoztatta tovább

vagy adminisztratív egységet vezet (főosztály-, osztály-, alosztály-igazgató). Valamennyi hierarchikus láncolatban áll és a felettes egység vezetőjének az utasításai alapján gyakorolja vezetői jogosítványait, amelyek tölcészerűen szűkülnek. Mindezt figyelembe véve Magyarországon a vezető alkalmazottak az Mt. 208 §-ának az (1). bekezdésében meghatározott fogalom értelmében az előbb említett „triászhoz” tartozók vállalkozási/megbízási szerződéshez hasonló tartalommal látják el feladataikat. Ezzel szemben az euro-atlanti országokban a felső szintű vezetőket lehet ilyeneknek tekinteni, az alsóbb szintű vezetők azonban, ahogy szűkül az előbb említett „tölcser”, annál inkább a beosztott munkavállalóhoz hasonlítanak a privilégiumaik ellenére.⁴²

Az Mt. XV. fejezete atipikus munkaviszonyként említi még a 89. pontban szabályozott egyszerű foglalkoztatást vagy alkalmi munkát, ami egyértelműen „Janus” arcú. Tekinthető munkaszerződésnek, de tekinthető egyszeri vállalkozási szerződésnek is. Hogy minek kell tekinteni, az attól függ, hogy milyen mértékben jelenik meg a „felfogadó” ellenőrzési, irányítási tevékenysége. A cselekvőképtelen munkavállalóval vállalkozási vagy megbízási szerződés nem köthető, mivel az ilyen tartalmú munkaviszonyok kötetlenek és kevésbé felügyelt jellegűek. Ellenőrzésnek és felügyeletnek viszont ilyen személyeknél – akármilyen munkát is végeznek -- szükségszerűen fenn kell állnia.

Foglalkozni kell azonban olyan jellegű vállalkozási és/vagy megbízási jellegű munkaviszonynak is minősíthető foglalkozási formákkal, amelyeket sem a korábbi, sem a mostani Mt. nem tartalmazott, ill. tartalmaz. Mindenekelőtt ide tartozik a szövetkezeti, a munkaközösségi, a korlátlan és a korlátolt felelősségű társasági tagsági munkaviszony, illetve a tagsági viszonyból eredő személyes közreműködési kötelezettség. E tagsági személyes közreműködési munkavégzésnek esetében a rezi és a közterhek kifizetését követően fennmaradó haszonnak a társasági szerződésben vagy a kölcsönös megállapodásban meghatározott része kerül a ki, ki által végzett tevékenység vagy előállított, ill. hozott haszon arányában, ha pedig ilyen arányok nem mutathatók ki, az elosztás egyenlő arányú lesz.⁴³ Ismeretes még az egyéni és a csoportos átalány-elszámolású üzemeltetés, ill. munkavégzés, amely ha munkajogviszonyban történik, egyszemélyi és csoportos átalány-elszámolású egységüzemeltetésnél egyaránt a rezi és az arányos közteher-megfizetésen túl általában helység-, és munkaeszköz-bérleti díjat igényel a munkáltató cég. A bővített újratermelésbe fektetendő összegben felül megmaradó nyereség képezi az egyszemélyes átalány-elszámolással dolgozó bérét, ha pedig csoportvállalkozásról

⁴² Rolf Birk, *Der leitende Angestellte – Einige rechtvergleichene Bemerkungen*. *Recht der Arbeit*, 4/1988.212. s köv. o.; Elisabeth Mayer, *Die Arbeitsrechtliche Stellung der Cadres superieours*. In: *AAEG. Uni Trier, Trier, 1993. 17-18. o.*; Prugberger, *A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon*. In: *Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 333-337. o.

⁴³ Hegedűs István, *A termelőszövetkezeti tagsági viszony jogi alapkérdései*, KJK. 1973. 177-203. o.; Prugberger, *Tagsági megállapodások a szövetkezetekben*, KJK. 1969. III-VI. fejezetek (munkamegállapodások); U.ő: *A belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények. 206. kötet, Bp. 1988. ISSN0133-4905), 88-107. o.; Karl Zehetner. *Eine Genossenschaft expandiert, Selbstverwaltene Betrieben in Frankreich*. *Mitbestimmung*, 1-4/1981.

van szó, akkor az így megmaradó bértömeg a gazdasági társaságoknál és a szövetkezeteknél a személyes tagi közreműködés arányában történik meg a bérelosztás.⁴⁴

Hasonló alkalmazandó az olyan esetekben is, amikor csoportok jelentkeznek foglalkoztatónál/munkáltatónál munkára. Tipikusan ilyenek a mezőgazdasági alkalmi munkacsoportok (aratóbandák), amelyek cséplési, betakarítási munkákat vállalnak el. Itt is a kapott munkadíj elosztása a fentiekhez hasonlóan történik. Probléma azonban, hogy a magyar munkajogi szabályok sem most, sem korábban a több alanyú munkavállalói formuláról nem szól. Ezért vagy „de lege ferenda” ki kellene egészíteni az Mt.-t, vagy csoport-vállalkozási (társasági) szerződésként kellene kezelni. Olaszországban mezőgazdasági munkák elvégzését szövetkezetek is felvállalnak nagybirtokok részére. Ennél fogva Olaszországban ismeretes a jogi személyiséggel rendelkező munkavállalói fogalom is.⁴⁵

A magyar mezőgazdaságban elterjedt a növénytermesztésnél a „felesbérleti” és a „részes-művelési” szerződés, amit a tagok személyes közreműködési munkaviszonyként, az alkalmazottak pedig munkaszerződésként teljesítettek az 1990-es rendszerváltozás előtt. A rendszerváltást követően megalkotott új szövetkezeti törvény (1991: I. tv.- Svzt.) értelmében a munkatípusú szövetkezetek tagjai személyes közreműködési kötelezettségüket az Mt. alapján vállalkozási, esetleg megbízási szerződést létesítve teljesíthették. Az 1991. évi Svzt.-ben ennél fogva a szövetkezeti tagi munkaszerződés és a szövetkezeti tagi vállalkozási szerződés „ex lege” is összecsiszított. A kettő között lényegében semmi különbség nem állott fenn. Hasonló helyzet állt elő az un. háztáji termék-értékesítési szerződéseknél is. A szövetkezetek ugyanis gyakran kihelyeztek a tagok háztáji gazdaságába fiatal állatokat felnevelésre és/vagy hizlalásra, amelyet ennek megtörténte után a szövetkezet visszavett és értékesített. Ezért azok a tagok, akik ezt vállalták vállalkozási díjat vagy munkabért kaptak aszerint, hogy milyen címen kötötték meg a szerződést. Gyakori volt az is, hogy a szövetkezet a tagjai által megtermelt növényi termékeket és saját felnevelésű állatait is háztáji áru-megállapodások formájában vették át, ahol lényegében a Ptk.-nak az adásvételi és a termékértékesítési előírásait alkalmazták „analógia legis”-ként.⁴⁶

3. Közelítés a szállítási, haszonbérleti és a vállalkozási/megbízási jogviszonytól a szabadabb szolgálati és a kötött munkajogviszony irányába

Az árutermelő-előállító és forgalmazó cégek között általában nem eseti jellegű adásvételi szerződéskötésekre, hanem hosszú távra előre ütemezett szállítási szerződéskötésekre kerül sor, ahol a megállapított rendszeres és visszatérő szállítási

⁴⁴ Prugberger, Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál, 87-107. o.

⁴⁵ Pedrini Palmieri, Das Produktionengenossenschaftswesen in Italien, dargestellt am Beispiel Landarbeitergenossenschaften. Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen, 1/1976.

⁴⁶ Prugberger, Tagsági megállapodások a szövetkezetekben, VII. fejezet (háztáji áru-megállapodások); U.ő: Belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál, 110-114. o.

és átvételi határidők pontos betartása, valamint az ütemezett időre lekötött mennyiségnek és minőségnek a szerződésszerű szolgáltatása alapvető fontosságú az üzleti élet zökkenőmentes lebonyolítása szempontjából. Annak érdekében, hogy az új Ptk.-nak az egyes szerződéseket tartalmazó harmadik részén belül a tulajdonátruházási, vagyis a „dare” típusú szerződések köré, mint hosszú távú és előre ütemezett adás-vételi szerződés-sorozatként teljesen eltér a „facere” jellegű szerződésektől, azonban, miként a tartós vállalkozás vagy megbízás, vagy pedig a munkaviszony is hosszú távra szól, ezért a felek itt is hosszú távra le vannak kötelezve egymásnak. Ez különösen a szerződésszegés esetén fennálló előreláthatósági kritériumot a tartós vállalkozási-megbízási szerződéshez közelíti. Ezért -- ellentétben az eseti adás-vételi vagy vállalkozási-megbízási szerződésekkel szemben -- a szerződésszegésért fennálló felelősség tekintetében az előreláthatóság kritériuma nemcsak a szerződés megkötésénél jelentkezik, hanem a szállítások és az átvételek egész folyamata során, miként ez a tartós vállalkozási-megbízási, valamint a szolgálati-munkaszerződésnél fennáll.

Jóllehet, „dare” típusú szerződés a bérlet és a haszonbérlet, miként a tulajdonátruházó szerződések, itt azonban a haszonkölcsönrel együtt csak használatra, haszonszerzésre történő nem végleges átengedésről van szó. A használati szerződéseket az új Ptk. XVII. címében a megbízási szerződéseket követően szabályozza. A munkaerő-kölcsönzésnél mint a munkaerőt kölcsönző (tulajdonképpen bérbe adó) cég és a munkaerőt kölcsönbe (lényegében bérbe) venni kívánó cég között megkötésre kerülő cég között tulajdonképpen bérbeadási szerződésről van szó. Ha pedig a munkáltató a pillanatnyilag számára felesleges munkavállalóját -- azért, hogy ne kelljen elküldenie -- meghatározott vagy bizonytalan határidőre átengedi ingyen egy másik munkáltatónak, akitől bármikor visszaveheti, ha szüksége lesz rá, tulajdonképpen munkaerő haszonkölcsönbe adási szerződésről van szó.

Mind ettől eltér a már érintett „feles-bérleti” és a „részesművelési” szerződés. A feles-bérleti szerződés tulajdonképpen olyan haszonbérleti szerződés, ahol a haszonbér nem pénzben, hanem a földterület terméshozadékának egy meghatározott hányadában van megállapítva. A részesművelési szerződés a haszonbérleti szerződéstől abban különbözik, hogy itt a felek abban állapodnak meg, hogy a termelést közösen végzik és a termesztéssel kapcsolatos munkafázisokat (vetés, permetezés, öntözés, gyomlálás, betakarítás) megosztják egymás között. A földet ilyen módon részlegesen megművelő a tulajdonos mezőgazdasági üzemtől, korábban a mezőgazdasági szövetkezettől vagy a termés egy részét kapta meg vagy pénzbeli térítést. Ez inkább vállalkozási vagy pedig munkaszerződés. Mindkettő lényegében azonban munkabér. Polgári jogi jellegű részesművelési szerződésről és ezen belül a termés megosztásáról inkább csak magánszemélyek esetében van szó. Mint már említésre került, az ILO szerint, ha a haszonbérleti díj a termés bizonyos hányadában kerül megállapításra, akkor a haszonbérleti szerződés jogellenes munkaszerződést palástol és ezért semmis. Szerintem az ILO-nak ez a szemlélete kissé merev. Megítélésem szerint az eset összes körülményei alapján lehet mind a két természetbeni szolgáltatásban megnyilvánuló szerződést minősíteni. Ha a feles-bérletet vagy a részesművelést

nagyvállalat a vele munka-, vagy tagsági viszonyban állókkal végezteti el, akkor inkább munkaviszony jellegű, ha pedig külső személyekkel, könnyen előtérbe kerülhet a vállalkozási szerződéssé való minősítés. Magánszemélyek között viszont, ha a felek egyenjogú helyzetben vannak, mind a kettő legális lehet. Ráadásul a részesművelés akár csendes társi viszonyban is elvégezhető.

A foglalkozásszerűen gyakorolt vállalkozási és megbízási szerződésnek a szolgáltatást, ügyvitelt-ügyintézését nyújtó szereplője főszabályként ilyen tevékenység folytatására közigazgatási engedéllyel rendelkező személy. Olyan önálló egzisztencia, aki valamely folyamatos jövedelmet biztosító fizikai vagy szellemi tevékenységet mások számára díjazás ellenében végez. Több megrendelő vagy megbízó részére nyújtja a szakmájának megfelelő szolgáltatást. Minthogy a megrendelői, megbízói kör eseti megrendelések és megbízások következtében állandóan változik, a megrendelő-megbízó és a vállalkozó-megbízott közötti jogviszonyra főszabályként a mellérendelt egyenjogúság a jellemző. Abban az esetben viszont, amikor a vállalkozó vagy a megbízott (pl. az ügyvéd) egy gazdasági cégtől vagy egy pénzügyintézetől tartós megbízást kap, a helyzete már kevésbé lesz kötetlen. Azok az önálló vállalkozóként dolgozó szabók, akik tartósan lekötik magukat egy ruhaipari cégnél mint vállalkozók, elsősorban a tartós megbízást adó cég rendszeresen a hozzá megérkező megrendeléseit köteles teljesíteni. A fennmaradó kapacitása terhére – mint már erről szó esett -- azonban vállalhat más megrendeléseket is. Hasonló a helyzet a tartós megbízási szerződéssel rendelkező ügyvédnél is. Gyakori, hogy a tartós megbízási szerződéssel rendelkező ügyvédnél korlátozza a tartós megbízást adó a más megbízóktól elvállalható ügyek számát. Hasonló kikötés alkalmazható a tartós vállalkozási szerződések esetében is.

A reálszocializmusban gyakori volt, hogy az ilyen tartós vállalkozási-megbízási szerződéseket munkaviszonnyá alakítsák. A rendszerváltás óta azonban ennek fordítottja áll inkább elő. A kapitalista társadalmakban a tőkekoncentráció úgy valósul meg, hogy a kis-, és közepes vállalatokkal hosszú távú bedolgozói szerződéseket kötnek. Ez a szerződéses integráció, amit aztán később igyekeznek szervezeti integrációvá átalakítani. Evégett a nagyvállalatok központja körüli hosszú távú szerződésekkel integrált szatelit vállalatokat, illetve azok tulajdonosait olyan helyzetbe hozzák, hogy önálló egzisztenciájukat kénytelenek feladni, és alkalmazottként belépni abba a cégbe, amellyel tartós vállalkozási szerződésben álltak. Legtöbbször megkülönböztetett, ún. „mester” címmel üzem-üzemrészlegvezetői státuszt kapnak. Ma viszont e tendenciának inkább a fordítottja a jellemző a közép-kelet-európai viszonyokhoz hasonlóan.

A vállalkozási-megbízási jogviszony a tartalmát nézve teljesen munkaviszony jellegűvé válik az ún. „önfoglalkoztatás” esetében is, amikor csak formálisan marad meg a foglalkoztatás vállalkozási vagy megbízási jellege. A foglalkoztatók ezt a formát azért alkalmazzák, hogy a foglalkoztatónak kelljen egyedül fizetnie a társadalombiztosítás járulékait. Az önfoglalkoztatás kritériuma, hogy az így foglalkoztatott személynek ne legyen önálló cége és alkalmazottja, segéde, valamint rendszeresen egy céghez járjon be dolgozni. Ez esetben a germán jogrendszerhez tartozó államokban a Legfelsőbb Bíróságtól kiinduló bírói gyakorlat

rendeli alkalmazni a munkajog összes előírását, ami Németországban még a kollektív munkajogi előírásokra is kiterjed. A frankofon jogrendszereknél (Franciaország, Belgium és Luxemburg) a Cod du travail határozza meg azokat a tevékenységi-, ill. munkaköröket, ahol a munkajog valamennyi előírását alkalmazni kell, valamint meghatározza azokat is, ahol csak a leglényegesebb szabályait kell figyelembe venni. Ezzel szemben a latin és az angolszász jogrendszerekben a szellemi és az ipari szabad foglalkozást külön törvények szabályozzák, és ha az ilyen személy nem a saját érdekében és a saját számlájára, hanem kifejezetten más érdekében és számlájára kötött jelleggel dolgozik, a bíróság a bíróság a munkajog szabályai alapján bírálja el a jogviszonyát.⁴⁷ Az új magyar Mt. sajnos az önfoglalkoztatás e megoldásainak egyikét sem vette át, így Magyarországon az önfoglalkoztatók ki vannak téve a foglalkoztatók visszaéléseinek. Tudott dolog, hogy főleg a biztosító társaságok az üzletkötőket vállalkozóknak minősítve időkorlát-, és túlórapótlék nélkül hétvégi ügyelettel terhelik meg és nem biztosítják részükre azokat a jogokat, amik a munkavállalókat megilletik.⁴⁸

4. A tevékenységgel összefüggő szerződések elhelyezésének a kérdése az új Ptk.-ban

Az új Ptk. kötelmi jogi címének az egyes szerződéseket tartalmazó 3. részében a XIV. cím szabályozza a tulajdon-átruházási szerződéseket, a XV. a vállalkozási típusúakat, a XVI. a megbízási típusúakat, míg a használati típusúakat a XVII. Ez a besorolás lényegében tükrözi azt az elméleti rendszerezést, amit a német jogdogmatika alapján a XX. Század első felének magyar polgárjogászai kialakítottak. Helytállóan ezt vette át némi indokolt kisebb módosításokkal az új Ptk-t megalkotó kodifikációs bizottság. Sajnos politikai okokból kimaradt ebből a munkaszerződés, bár a jogirodalom erőteljesen igényelte a szolgálati-munkaszerződés betevését a rendszerbe. Helytálló lenne, ha a Ptk. e tekintetben kiegészülne a munka-, és a szolgálati, valamint a kollektív szerződéssel, mely kollektív szerződés a német dogmatikának megfelelően keret jellegűen tartalmazná a szakszervezetek és a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek között létesülő tarifaszerződést és az üzemi megállapodást is. Az ilyen módon hármas tagolású szolgálati-munkaszerződést a megbízási szerződés elé javasolnám helyezni, a XVI címet pedig ennek megfelelően kiegészíteném „szolgálati-munka és megbízási szerződéseké.”

⁴⁷ Kiss György, A munkavállaláshoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a szabályozás hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny, 2015/1. sz. 1-9. o.; Prugberger, Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar Jog, 2014/2. sz. 65-71. o. (Mindkét tanulmány tartalmazza az eredeti források közlését)

⁴⁸ Prugberger/Fabók, A munkaszerződés, szolgálati szerződés, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. Magyar Jog, 2000/12. sz. 725-733. o.