

AZ ÚJ TÍPUSÚ FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ÉS AZOK KIHATÁSA A TEVÉKENYSÉGGEL ÖSSZEFÜGGŐ SZERZŐDÉSEK DOGMATIKÁJÁRA

<https://doi.org/10.51783/ajt.2022.2.04>

E munkánkban a tevékenységgel összefüggő, valamilyen feladat ellátására, munka elvégzésére, valamint szolgálatra irányuló szerződéses jogviszonyokat vizsgáljuk aszerint, hogy melyek azok, amelyekben a tevékenységgel kapcsolatos megrendelés ellátása a megrendelő részéről szoros ellenőrzés és felügyelet alatt áll, és melyek azok, amelyeknél ilyen felügyelet kevésbé vagy egyáltalán nem érvényesül. Ez összefügg az azzal, hogy a megrendelői felügyelet és utasításadás mennyire szoros vagy laza, és időben mennyire tartós vagy eseti jellegű. Sarkítva a szoros felügyelettel járó tartós tevékenység a munkaszerződés és a munkajogviszony területe, amit egyes elméletek a polgári jogtól elválasztva önálló jogággként munkajognak tekintenek, és elszakítják a ma is főszabály szerint esetiként kezelt polgári jogi vállalkozási és megbízási szerződéstől. Ennek kapcsán azt vizsgáljuk, hogy e két szélsőség között mennyi az egyre szaporodó átmeneti forma, és az milyen módon hat ki az elhatárolások relatívává válására, valamint a hagyományos polgári jogi, valamint munkajogi szabályozás esetleges módosítási igényére. A kutatás jog-összehasonlító jelleggel részletesen foglalkozik a német szabályozással, valamint bemutatja a legfrissebb kapcsolódó uniós eredményeket, lezárva azt újító jellegű, de lege ferenda javaslatokkal a magyar jogalkotás számára.

1. A MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ JOGVISZONYOK POLGÁRI JOGI ÉS MUNKAJOGI ÖSSZEFÜGGÉSÉNEK PROBLÉMAKÖRE

Jogdogmatikailag a munka jogviszonyai és az ügyvitel típusú szerződések közeli kapcsolatban állnak egymással, amely kapcsolat főként a vállalkozás és a megbízási jogviszonyán érezhető leginkább, mivel mindkettőnek a tartalma tevékenység, az utóbbinál a tevékenységhez hozzájárul továbbá a jogilag releváns bizalom,

* DsC, Professor Emeritus, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, 3515 Miskolc, Egyetemváros. E-mail: prugberger.tamas@uni-miskolc.hu.

** PhD, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, 3515 Miskolc, Egyetemváros. E-mail: civszekb@uni-miskolc.hu.

míg az előbbinél a bizalom szintén gyakran megjelenik, de nem jogi, hanem inkább szociálpszichológiai kihatással. Jogdogmatikailag a kettő elhatárolódik egymástól, ugyanakkor szociálpszichológiai szempontból össze is fonódhat egymással. Ez az egyik elméleti átjárási pont a két szerződéstípus jogdogmatikai elhatárolásánál.

Elvonatkoztatva a megbízásnál a bizalmi jellegtől, és ha csak a tevékenységet nézzük, a vállalkozás és a megbízás azon az alapon határolódik el a munka-, illetve a szolgáltatási jogviszonytól, hogy az utóbbinál a munkavállalónak (szolgálatot tevőnek) a jogviszony fennállása idején bármikor adható utasítás, és vele szemben a munkáltatónak a munka, illetve a szolgálat teljesítését érintve tartós és folyamatos ellenőrzési joga áll fenn. Ilyen szoros utasításadási és ellenőrzési joggal viszont a vállalkozási és a megbízási szerződés esetében sem a megrendelő, sem pedig a megbízó nem rendelkezik. Ezenkívül, míg a munka-, illetve a szolgáltatási szerződés főszabályként tartós jellegű, addig a másik kettő eseti jellegű és egy vagy egyszeri feladat elvégzésére vonatkozik. Vagyis a feladatvégzés nem folyamatos és tartós jellegű. Ezen az alapon áll fenn elhatárolás egyfelől a munkajogviszony, másfelől a vállalkozási és a megbízási szerződés között. Mindemellett ezek az elhatárolási vonalak nem ilyen élesek. Az ún. „függő”, kötött munkavégzéssel összefüggő klasszikus munkaszerződés és a kevésbé kötött, sőt, az egészen kötetlen munkaszerződés egészen közel kerül az olyan vállalkozási és megbízási szerződéshez, ahol a felek huzamosabb időn keresztül sorozatban kötnek egymással vállalkozási vagy megbízási szerződést, és végül ez a sorozatos vállalkozási és/vagy megbízási jogviszony állandósul, és általában fizeti ki a tartós megrendelő vagy megbízó a vállalkozási díjat.¹

A gyakorlatban ilyen tartós vállalkozási jogviszony állhat fenn egy stílábtorasztalos egyéni vagy társas cég mint tartós vállalkozó és tartós megrendelőként egy antik bútorkereskedés között, tartós megbízottként egy jogi személyből vagy természetes személyekből álló ügyvédi iroda vagy egyéni ügyvéd mint tartós megbízott, tartós megbízóként pedig kereskedelmi vagy gyáripari cég vagy pedig valamely pénzügyintézet között. Ha ezt a helyzetet a munkaszerződés oldaláról vizsgáljuk, a természetes személy esetében mondható, hogy a kötetlen munkajogviszony közeledik a tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszonyhoz, míg a vállalkozásból vagy a megbízásból kiindulva, ha az tartóssá válik, közeledik a kötetlen munkajogviszonyhoz. Vagyis az elhatárolás a kölcsönös átjárhatóságnál fogva itt is relatív jellegűvé válhat, amelynek a függőből a függetlenbe tartó „zónájában”, amelyet a jogtudomány „szürkezónaként” jelöl, a kötöttségi és a kötetlenségi státuszok különböző fokozatai vannak, amelyben a szorosabb a jogi függőség, a szabadabb pedig a gazdasági függőség.

A német Sinzheimer² és iskolája volt az, amely felvetette, hogy a munkajogi függőség eredője a gazdasági függőség és az ahhoz kapcsolódó kiszolgáltatottság. E gazdasági és személyi függőségi elméletre alapozva dolgozta ki Freedland és Deakin a

¹ Lásd: VINCENTI Gusztáv: „A munka jogviszonyai. 51. § A munkabér és szolgáltatási szerződés” in SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog, IV. kötet* (Budapest: Grill Károly Könyvkiadó Vállalata 1942) 359–360.

² Lásd erről: HUGO SINZHEIMER: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: Gesammelte Aufsätze und Reden* (Frankfurt Am Mein: Europäische Verlagsanstalt, 1976).

munkajogviszonyra vonatkozó elméletet. E szerint munkajogviszony akkor áll fenn, ha a munka vagy a feladat elvégzésére vonatkozó kötelezettségek jövőbeli tartalmát nem tudja a foglalkoztató meghatározni. Ezért e jövőbeli jogok és kötelezettségek tartalmában lehetetlen megállapodni. Emiatt e kérdések a szerződés megkötését követően a foglalkoztató egyoldalú döntési jogkörébe mennek át. A személyi függőségnek a szorosabb vagy lazább helyzetétől függ a munka-, illetve a szolgálati jogviszony kötött, kevésbé kötött vagy olyan kötetlen jellege, amely már a gazdasági függésbe megy át, viszont a kiszolgáltatottsági helyzet miatt itt is lényeges a munkavállalóhoz hasonló védelem biztosítása.³

Mindebből látható, hogy a munkaerőt adó személynek a munkaerőt hasznosító személlyel szembeni védelme hasonlóan jelenik meg a munkajogban. A nemzetközi jog-összehasonlítás azt mutatja, ugyanaz a védelmi rendszer érvényesül nemcsak a munkaviszonyt érintő „fehér zónában”, hanem az azon kívüli „szürkezónában” is, ahová a napjainkban zajló technikai forradalom következtében nagyszámú új foglalkoztatási jogviszony került. Az új típusú munkavégzési viszonyok kapcsán különösen fontos, hogy mit jelent pontosan az a kifejezés, hogy munkavállaló, valamint a munkaviszony. Mivel a magyar jogfejlődésre a munkával összefüggő jogfejlődésre is elsődlegesen a német jog hatott, a továbbiakban a német és a magyar koncepciót vesszük sorra, amelybe belehelyezzük az új uniós megközelítést is.

A tanulmányban a munkavégzéssel összefüggő, vagyis a *facere* típusú szerződések egymástól való jogdogmatikai elhatárolását elemezzük annak érdekében, hogy kimutassuk, hogy miben állnak fenn közöttük hasonlóságok és különbségek. Hipotézisünk az, hogy a hasonlóságok alapján valamennyi *facere* tartalmú szerződést a Ptk.-ba indokolt bevenni, így a munkaszerződést is, ugyanakkor a munkaszerződéshez való közelítés okán a tartós vállalkozási és megbízási szerződést helyes lenne leválasztani a hagyományos vállalkozási és megbízási szerződéstől, és önálló szerződésként lenne indokolt szabályozni a Ptk.-ban. A jogösszehasonlítást is felhasználva ennek igazolására teszünk kísérletet, *de lege ferenda* jelleggel kidolgozva ennek a szabályozási módját.

2. A HAZAI JOGFEJLŐDÉSRE HATÓ NÉMET MUNKAJOGI VÉDELMI RENDSZER

A német munkajogban három fogalomról beszélhetünk a munkavégzők halmazában: munkavállaló, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató. Az utóbbi kapcsán bizonytalan fogalomról beszélhetünk, mivel

³ Lásd erről: Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract* (Oxford: University Press 2003) <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199298631.001.0001>; Simon DEAKIN: „The Comparative Evolution of the Employment Relationship” in Guy DAVIDOV — Brian LANGILLE (szerk.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work* (Portland: Hart Publishing 2006) 89–108.; GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés és az önfoglalkoztatás határán* (Budapest: Pázmány Press 2004) 153–157. és 336–337.; JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései* (Miskolc: Bibor Kiadó 2014) 12., 27–38., 41–55.

a munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy is törvényi definícióval rendelkezik. Ezek közül elsőként a munkavállaló „bázisfogalmával” kell foglalkozni, mivel kiindulópontot képez a többi fogalom értelmezéséhez.⁴

Elgondolkodtató a munkavállaló fogalmának jogszabályi elhelyezése, amelyet vélhetőleg az határozott meg, hogy nincs önálló munkajogi kódex a német jogrendszerben, hanem sajátosan, a munkajogi jogintézmények külön törvényekben vannak szabályozva. A polgári jogi kódex azonban közvetve definiálja a munkavállalót. E szerint munkavállaló az, aki elkötelezi magát, hogy egy másik személy szolgáltatásban teljesít utasításhoz kötött, más által meghatározott munkát személyi függésben.⁵ A személyi függés fokát a munka jellege szerint kell minden esetben megítélni.⁶ A törvény indoklása szerint ezen új paragrafusnak a célja, hogy megakadályozza a leplezett munkaszerződéseket, így elősegítve a jogbiztonságot.

A hármas tagolás másik végpontja az önálló munkavégző, önfoglalkoztató, aki Wank szerint nem egyenlő a vállalkozó fogalmával, inkább a munkavállaló ellenpárja a magánjogi foglalkoztatáson belül.⁷ Az önálló munkavégzőt a munkavállalótól pedig a vállalkozási kockázatok és nyereségek egymáshoz képest fennálló aránya választja el.⁸ Az önálló munkavégzők közé tartoznak a legszélesebb spektrumban munkát végző személyek.⁹

A német munkaerőpiacon azonban létezik egy speciális foglalkoztatotti csoport, amely különbözik a munkavállalótól és az önálló munkavégzőtől is: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek csoportja. Ezek a munkavégzők ugyan nem állnak munkaszerződésben, így a munkajog hatálya alatt sem, mégis gazdasági függésben, kevés számú megrendelőnek végeznek munkát, valamilyen egyéb kötelmi jogi szerződés keretében. A BAG megítélése szerint „munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a munkavállalónál lényegesen kisebb mértékben függenek személyükben, amelynek oka rendszerint a hiányzó vagy a munkavállalótól csekélyebb mértékű utasításhoz kötöttség, gyakran a hiányzó vagy csekélyebb mértékű üzemi szervezetbe való tagozódás is. A személyi függés helyére lép a gazdasági függés jellemzője.¹⁰ A munkavállalóhoz hasonló jogállás akkor is megállapítható, hogyha a

⁴ A három státusz kapcsán úgy fogalmaz Henrici, hogyha egy munkavégző sem munkavállaló, sem munkavállalóhoz hasonló jogállású, akkor mindenképpen önálló munkavégzőnek kell tekinteni. Horst HENRICI: *Der rechtliche Schutz für Scheinselbstständige: eine Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Verlagsbereiches* (Berlin: Verlag Dr. H. H. Driesen 2022) 146.

⁵ Az utasítási jog érintheti a tevékenység tartalmát, a véghezvitelét, az idejét és a helyét. Utasításhoz kötöttnek minősül az, aki a tevékenységét és munkaidejét lényegében nem alakíthatja szabadon. A személyi függés foka a mindenkori tevékenység sajátosságától is függ. A munkaszerződés fennállásának megállapításához minden körülmény együttes értékelését kell elvégezni. Ha a szerződés teljesítése azt a képet mutatja, hogy munkaszerződésről van szó, akkor a szerződést elnevezésétől függetlenül munkaszerződésnek kell tekinteni. BGB. 611a § (1) bekezdés, saját fordítás.

⁶ Lásd Matthias PLETKE et al.: *Rechtshandbuch Flexible Arbeit* (Berlin: C. H. Beck Verlag, 2017) 42.

⁷ Rolf WANK: *Arbeitnehmer und Selbständige* (München: Verlag C. H. Beck 1988) 249.

⁸ Lásd WANK (9. l.) 132.

⁹ Lásd HENRICI (6. l.) 146.

¹⁰ Lea FREY: *Arbeitnehmerähnliche Personen in der Betriebsverfassung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsschutzrechts* (Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag 2014) 6. A gazdasági függőség és személyi függőség részletes elemzéséről lásd: Christoph REINHARDT: *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit* (Hamburg: Verlag Dr. Kovac 2013) 142.

munkavégző több megrendelőnek is dolgozik ugyan, de az egyik felé történő munkavégzése túlnyomónak minősül, valamint ha az ebből származó jövedelme képezi a megélhetésének döntő részét. Ennek a gazdaságilag függő személynek mindezen kívül a munkavállalóhoz hasonló mértékű védelmi igényvel kell rendelkeznie a szociális szempontból átfogóan vizsgált helyzete alapján.”¹¹ A német megközelítésben is heterogenitás jellemzi a státuszt, hiszen abba különböző jogviszonytípusok, különböző hivatásterületek munkavégzői tartoznak. Kiemelendő, hogy ezen heterogén jogállásnak a szabályozása a német jogban több évtizedes gyökerekkel rendelkezik. Már 1923-ban, amikor még nem szabályozta a német jog ezt a jogállást, felvetette Erich Melsbach,¹² hogy terjesszék ki a munkajogi szabályokat azon személyek jogviszonyaira, akik ugyan nem munkavállalók, de ugyanolyan gazdasági kötöttségben dolgoznak.¹³ 1921-ben Potthoff javasolta a barkácsolással foglalkozó munkavégzők egy új fogalmának megalkotását. Potthoff célja az volt, hogy a munkajogi védelem elérjen azon munkavégzőkig, akik „ugyan formálisan gazdaságilag önállóak, de közvetlenül nem érintkeznek a fogyasztókkal, hanem a vállalkozóknak szállítanak, akik ezeknek a munkaeredményeiket általuk nem alkalmazott személyeknek értékesítik.”¹⁴

1993 és 1996 között a munkaügyért felelős szövetségi minisztérium által a „szabadúszók és önálló vállalkozók személyi és gazdasági függéséről” lefolytatott kutatás eredményeként 1996-ban megszületett a látszat-önfoglalkoztatás megjelenéseit tartalmazó tanulmány.¹⁵ E tanulmány szerint a látszat-önfoglalkoztatásnak három fő kritériuma van, amelyek a következők: 1. a munkavégző nem szerepel a piacon; 2. nem rendelkezik vállalkozási szervezettel. Alkritériumként ezért nincs saját: a) alkalmazottja, b) üzlethelysége, c) üzleti tőkéje és d) cége. 3. főkritérium, hogy a vállalkozással járó kockázatok és nyereségek eloszlása aránytalan, amely négy alkritériumra bomlik, mi szerint nincs: a) helybeli és időbeli vállalkozói döntési szabadság, b) saját ügyfélkör, c) lehetőség szabad árkialakításra, valamint d) saját számlázásra.¹⁶

Különleges dogmatikai struktúrárt tapasztalhatunk a német megoldást vizsgálva, ami a német szakértőket is vitára serkenti. A német szakirodalom egy része a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket köztes, harmadik kategóriának tartja a munkavállaló és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató között, azonban Rothhaar¹⁷

¹¹ Friderike SCHWARZBERG (2008): *Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung als „dritter Weg“ ein Berufsleben lang*. Peter Lang Verlag, Farnkfurt am Main, 72.

¹² Matthias MÜLLER: *Die arbeitnehmerähnliche Person im Arbeitsschutzrecht* (Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag 2009) 37.

¹³ Lásd Claudia SCHUBERT: *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen* (München: Verlag C. H. Beck 2004) 6.

¹⁴ Saját fordítás. Lásd MÜLLER (14. l.) 41.

¹⁵ Lásd MÜLLER (14. l.) 166. A tanulmány címe: „Empirische Befunfzur Scheinselbständigkeit”. Petra FRANTZIOCH: *Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht* (Berlin: Duncker & Humblot Verlag 2000) 50., <https://doi.org/10.3790/978-3-428-50148-9>.

¹⁶ Egy 2005. évi német vizsgálat alapján Németországban már akkor 938 ezer személy a főtevékenysége körében, másfél millió személy a mellékfoglalkozására tekintettel került a szürkezőnába. Összesen majd két és fél millió személy állt így e zónában. Részletes számadatokért lásd Dirk DEBALD: *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?* (Berlin: Logos Verlag 2005) 161.

¹⁷ Bernadette Fabienne ROTHHAAR: *Urheberrechtliche Gleichstellbarkeit von Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen* (Baden-Baden: Verlag Nomos 2014) 25., <https://doi.org/10.5771/9783845254692>.

és Debald¹⁸ úgy véli, hogy az önfoglalkoztatás alcsoportját képezi a szürkezóna, így ők fenntartják a bináris modellt.¹⁹ E dogmatikai besorolás azért nagyon fontos többek között a magyar nézőpontból, mivel az eljövendő magyar jogalkotás során a védelem szabályozásakor sorsdöntő jelentőségű annak jogszabályi elhelyezése. Az esetleges köztes státuszt polgári jogi vagy munkajogi kategóriának történő minősítése számos további problémát vehet fel vagy oldhat meg különböző nézőpontok szerint, így a kérdés stratégiai jelentőségű.

Deinert a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket az önfoglalkoztatók kategóriájához tartozónak vallja, akik néhány törvény által mégis szociális védelemhez jutnak.²⁰ Ennél a pontnál fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a német megoldásban a szociális védelmi igény fennállásának feltétele részben a munkajogi védelmi igény fennállását is jelenti, így a munkajogi védelem vizsgálatának aspektusából nem jelent hibás előfeltételt. A szociális védelem tág kategória, hiszen hozzátartozik a munkáltató gondossági kötelezettsége, a munkavégzési jogviszony tartalma, a munkajogviszony megszüntetése és a munkának megfelelő, igazságos munkabérezhez való jog is.²¹ A kapcsolódó tudományos diskurzus mindkét álláspontban gondolkodik. A harmadik kategória körüli vita azért erős, mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállás nem a másik két foglalkoztatási kategórián kívül áll, önálló végpontként, hanem mindkettő sarokelem, az önfoglalkoztatás és a munkaviszony tulajdonságaiból is kölcsönöz. A hármas modell mellett szóló érv, hogy a státusznak több védelmi intézménye van, mint egy tényleges önálló munkavégzőnek, így e státusz kétféleképp is értékelhető: az önfoglalkoztató alkategóriájaként, illetve különálló, harmadik státuszként. Ezt követi a BAG gyakorlata is, amelyhez csatlakozva Reinhardt köztes álláspontot jelenít meg: ha a jövedelemszerző tevékenység megjelenésének szempontjából vizsgáljuk a jogállást, akkor nem beszélhetünk másról, csak önálló és önállótlan munkavégzésről, így a munkavállalóhoz hasonló jogállás is csak valamelyik alkategóriája lehet. Azonban ha a szociális védelmi igény és annak biztosítása szempontjából vizsgálódunk, akkor a munkavállalóhoz hasonló jogállásuk egy köztes, harmadik kategóriát jelenítenek meg.²² Ezek alapján nem túlzás azt állítani, hogy a munkavégzők számára kissé bonyolult rendszer garantálja a munkajogi védelem különböző fokozatait. A jogi dogmatika szempontjából sem tehető egyértelmű kijelentés arról, hogy a német munkajog a munkavégzőket kettő vagy három kategóriára osztja-e. Mindezek ellenére egy működő munkajogi védelmi rendszer áll fenn Németországban, amelynek egyik legfontosabb oka talán az, hogy a kollektív szerződéskötési képesség garantált a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek számára is. A szociális párbeszéd olyan irány a védelem kiterjesztésében,

¹⁸ Lásd DEBALD (18. lj.) 115.

¹⁹ Nicole NEUVIANS: *Die Arbeitnehmerähnliche Person* (Berlin: Duncker & Humblot 2002) 28.

²⁰ Olaf DEINERT: *Solosebstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht* (Berlin: Nomos Verlagsgesellschaft 2005) 12., <https://doi.org/10.5771/9783845271637>.

²¹ Kiss György: „Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre” in: Manfred PLOETZ – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései* (Miskolc: Novotni Kiadó 2001) 233.

²² Lásd FREY (15. lj.), REINHARDT (12. lj.) 81.

amely a felek szándékán alapszik, így valószínűbb annak rugalmas, mindenki számára megfelelő tartalma és hiánytalan érvényesülése.

3. A NÉMET RENDSZERBŐL MERÍTKEZŐ MAGYAR MEGOLDÁSKERESÉS

Az önfoglalkoztatás és a látszat önállóság a magyar munkajog számára az 1990-ben bekövetkezett rendszerváltoztatás után vált lényegessé, amikor a privatizáció során a nyugat-európai országokban működő termelő és szolgáltató cégek megvásárolták a gazdasági társaságokká átalakított állami vállalatokat. Közülük azok a cégek, amelyek hosszabb távra szólóan nyugati tőkés érdekeltségűekként Magyarországon tovább működtek, a munkavállalók korábbi munkajogviszonyát igyekeztek tartós vállalkozói vagy megbízási jogviszonyát tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszonnyá átminősíteni annak érdekében, hogy így mentesüljenek a munkavállalók társadalombiztosítási járulékfizetéséhez történő hozzájárulási kötelezettség alól. Míg ugyanis a nyugat-európai államokban általában a munkavállalók társadalombiztosítási járulékfizetéséhez a munkáltatói hozzájárulás felel arányú, addig Magyarországon jóval több mint háromnegyedét a munkáltatónak kell állnia.²³ Ennél fogva a multinacionális nyugati államok főként azokban a munkakörökben, ahol nem, vagy nem teljesen munkahelyi függő munkavégzés folyik, a munkaviszonyt tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszonnyá alakították át, amit a szerződés elnevezése alapján a bírói gyakorlat is elfogadott. Ezzel a multinacionális vállalatok, különösen a Magyarországon letelepedett holland biztosító társaságok nagymértékben visszaéltek, mivel a korábban az Állami Biztosító által munkajogviszonyban alkalmazott üzletkötőket nemcsak arra kényszerítették, hogy kötelező társadalombiztosításuk teljes költségét maguk fizessék, hanem arra is, hogy mint vállalkozók és megbízást felvállaló önálló egzisztenciák a munkaidejüket a szerződés tartalma szerinti tevékenység figyelembevételével maguk oszthatják be, pótlékfizetés nélküli túlmunkát és rendkívüli munkavégzésként ügyeletet vállaljanak el. Amikor Somogyi Zsuzsa hollandiai kutatásai alapján²⁴ Fabók András és Prugberger Tamás kimutatták, hogy a német „Arbeitenehmerähnliche” személyhez hasonló jogállás és szociális védelem illeti meg a holland „freelancert” is, amit a magyar biztosítási üzletkötők esetében is alkalmazni lenne szükséges, úgy kerültek meg e kötelezettségüket, hogy az önfoglalkoztató üzletkötőket hozzátartozóik bevonásával látszat korlátolt felelősségű társaság alapítására kényszerítették.²⁵ A német szabályozásnál már bemutatott kritériumok értelmében ugyanis az önfog-

²³ Lásd KÁROLYI Géza – PRUGBERGER Tamás: „A társadalombiztosítás fedezetrendszerét érintő jogi szabályozás időszerei kérdései” *Új Magyar Közigazgatás* 2018/1. 26–32.

²⁴ SOMOGYI Zsuzsa: „Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján (A freelancer intézménye)” *Magyar Jog* 2006/4. 237–238.

²⁵ PRUGBERGER Tamás – FABÓK András: „A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkifizetés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötési szerződések tükrében” *Magyar Jog*, 2000/12. 736.

lalkoztatónak nem lehet sem cége, sem alkalmazottja. Ilyen módon a joggal visszaélve alkalmazták tovább később már nemcsak a külföldi, hanem magyar cégek is a tartós kényszervállalkozást és a kényszermegbízást. Ez egészen odáig ment, hogy amikor 1999 elején az első Orbán-kormány a minimálbért a duplájára emelte, több termelő és kereskedelmi vállalt annak érdekében, hogy ne kelljen kétszeresére emelve a munkavállalói társadalombiztosítás reájuk eső költségeit kétszeresére emelve fizetni, az alkalmazottak munkaviszonyát négy órára lecsökkentve állapították meg, míg a másik négy órát pedig tartós vállalkozásnak, vagyis önfoglalkoztatásnak minősítették. Mindezt a munkaügyi hivatalok a bírságot kiszabó határozataikkal igen helyesen ál-önfoglalkoztatásnak minősítették, amit a munkáltatók által a bírságok hatályon kívül helyezésére indított keresetek elutasításával az ítélkezési gyakorlat is megerősített.²⁶ Ezt követően a hazai ítélkezési gyakorlat általában csak azt vizsgálta, hogy valódi vagy látszat önfoglalkoztatásról van-e szó, arra azonban nem terjedt ki a figyelem, hogyha az önfoglalkoztató helyzete gazdaságilag független.²⁷ Gyulavári Tamás és Kiss György szerint az önfoglalkoztatás nem más, mint tartós vállalkozás és/vagy megbízás. Viszont ha az önfoglalkoztató a foglalkoztatójától gazdaságilag függ, és annak számlájára és veszélyére dolgozik, abban az esetben már fennáll a munkavállalóhoz hasonló jogviszony.²⁸ Erre az olasz jogirodalom alapján (Adalberto Perulli) Kiss György,²⁹ a spanyol jogi helyzet szakirodalmi feldolgozása alapján (Anna-Lena Kersting) pedig Prugberger Tamás mutatott rá.³⁰ A magyar munkajogban ez a germán és a latin jogokban fennálló megkülönböztetés elsikkad, mivel a látszat-önfoglalkoztatási formákat a magyar munkajog atipikus munkajogviszonyokként nevesítve határozta meg. Hazai jogunknak ez a bináris, csak a munkaviszony és az önfoglalkoztatás kizárólagos kategóriák köré építkező felfogása mára meghaladottá vált.

Ezt a követelményt a 2011. évi hazai munkajogi kodifikációs munkálatok során a későbbi Munka Törvénykönyvének tervezett 3. §-ával a kodifikációs munkálatokban részt vett Kiss György akként kívánta megoldani, hogy az új munkajogi kódexnek a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre és a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. Ilyennek tekintendő, aki nem munkaszerződés alapján rendszeresen és tartósan végez egy foglalkoztatónak ellenérték fejében munkát, és személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személynek végez munkát, és a szerződés teljesítése mellett nem várható el

²⁶ PRUGBERGER Tamás: „A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés” *Cég és Jog*, 2003/7–8. 11–13.

²⁷ Lásd HANDÓ Tünde: „Leplezett szerződések a munkaügyi bírók előtt” *Cég és Jog* 2003/7–8. 14–18.

²⁸ Lásd KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme* (Budapest: Wolters Kluwer Kiadó 2020) 180, <https://doi.org/10.55413/9789632959238>.

²⁹ Kiss (30. l.) 180.

³⁰ Anna-Lena KERSTING: *Arbeitnehmerliche Person im Spanischem Arbeitsrecht* (Trier: Nomos, 2012) <https://doi.org/10.5771/9783845235110>; PRUGBERGER Tamás: „A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében” *Munkajog* 2021/3. 5–6.

részéről egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása. Munkavállalóhoz hasonló munkának minősült volna még a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka, továbbá az olyan is, amely az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősül.³¹ Ez a rendelkezés végül nem került bele az elfogadott törvénybe a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek heves ellenállása miatt, amit azzal a sajnálatos ténnyel támasztottak alá, hogy az európai uniós jogi alapját képező 86/613 EKG irányelv időközben hatályon kívül helyezésre került, pedig ezzel a munkajogi szabályozásban dogmatikailag áttérhetünk volna a kettős modellről a hármas modellre.³²

Annál fogva, hogy a tervezett státusz, és így a munkajogi védelem munkaviszonyon túlrá történő kiterjesztése nem nyert törvényi keretet, a munkajogi szabályokat „csak úgy lehet alkalmazni, ha a vállalkozási szerződést munkaszerződést palástoló szerződésnek minősíti a bírói gyakorlat. Erre azonban csak akkor van mód, ha a jogviszony egyértelműen munkaviszony jellegű tartalommal bír.”³³ Ez pedig *de facto* nem jelent védelmet a nem ál-önfoglalkoztatók, hanem a *quasi* önfoglalkoztatók számára.

4. AZ ÚJ IRÁNY: A MUNKAVÁLLALÓ FOGALMÁNAK KITERJESZTÉSE AZ EU JOGFORRÁSAIBAN

Az Európai Unió (továbbiakban: EU) a munkaerőpiacot több különböző oldalról közelíti meg, köztük szociális jogi és munkajogi aspektusból is. A *Szociális Jogok Európai Pillére* (a továbbiakban: Pillér)³⁴ jelenti az Európai Unió által adott legfrissebb állásfoglalást arra vonatkozóan, milyen céljai vannak az uniós polgárok, köztük az uniós munkavégzők státuszának szabályozására vonatkozóan. E célokat alapvetően a tagállamoknak kell végrehajtaniuk, így a dokumentum részletes vizsgálata elengedhetetlen az Európai Unió irányában fennálló tagállami kötelezettségek teljesítéséhez. A Pillér az EU szociális dimenziójához, az EUMSZ³⁵ 153. cikkéhez kapcsolódik, amely egybeforr az európai szociális modellel. Az európai szociális modell kifejezést Jacques Delors tette népszerűvé az 1980-as években, amely az amerikai gazdasági modell ellenpárjaként is funkcionált, megjelölve azt a célt, hogy Európa nemcsak a gazdasági célok elérésére törekszik, hanem egyben a szociális egyensúly állapotát is szem előtt tartja a gazdaság alakítása során. A belső piac kialakítása így szociális dimenziót is kapott. A szociális modellhez szervesen kapcsolódik a gazdasági fejlődés és szociális egyensúly ötvözése. Ez a cél megköveteli, hogy szociális és munkajogi védelem legyen kiépítve a tagállamok polgárai azon csoportjai számára,

³¹ A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július. 3. §.

³² JAKAB (5. lj.) 81.

³³ PRUGBERGER Tamás: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel* (Miskolc: Novotni Alapítvány 2013) 238.

³⁴ Online elérhető: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_hu.

³⁵ Online elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A-12012E%2FTXT>.

amelyek szociális szempontból gyengébbek, kiszolgáltatottabbak. Ez megmutatkozik a munkaerőpiac szabályozásánál is, különösen a munkavállalót védő előírásokban. Így az „európai szociális modell” jelentős részét képezi a munkaügyi kapcsolatok szabályozása is.³⁶ Ez a szabályozás az uniós jogforrások felhatalmazásának jellege miatt főleg irányelveken keresztül történhet meg, amely a lehetséges uniós szabályozás gyenge intenzitását, érvényesülését eredményezheti.

Ennek érdekében az Európai Szociális és Gazdasági Bizottság 2017-ben közzétette javaslatát a Szociális Jogok Európai Pilléréről. A Pillért alkotó húsz elv és a kapcsolódó jogok foglalkoznak az esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés, a méltányos munkakörülmények, valamint a szociális védelem és a társadalmi befogadás kérdéseivel is, amelyeknek célja kezelni a munka világát érintő fejlődéseket. Ezzel elérhető a magas szintű versenyképességgel rendelkező szociális piacgazdaság, amely ötvözi a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi (fenntartható) haladást.

A Pillér második fejezetében található ötödik alapelv rendelkezik a biztonságos és rugalmas foglalkoztatásról, ami a munkavállalóhoz hasonló foglalkoztatásra is kiterjed. Az alapelv a) pontja szerint a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében. Ez a pont kulcsfontosságú a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket tekintve, a szociális jogi aspektusokon túlmutató módon, hiszen a szociális pillér által garantált, nem csak szociális jogi védelem nem függ ezek szerint a munkavégzési viszony jellegétől. Ezért úgy véljük, ezen alapelvet tágabb kontextusban, a hagyományos munkaviszonyt meghaladó módon kell érvényesíteni,³⁷ amelyet megerősít az, hogy a Bizottság ezen alapelvhez kapcsolódó jövőbeli intézkedései között szerepel a „platformalapú munkavégzés körülményeinek javítására irányuló kezdeményezésének”³⁸ tétele. Úgy véljük, hogy az egyik legfontosabb eredménye a Pillérnek a szűrkezőna munkavégzői kapcsán a „a platformokon keresztül dolgozó és bizonytalan körülmények között működő, kiszolgáltatott önfoglalkoztató vállalkozók”³⁹ felkarolása. Ennek az alapelvnek megfelelően a Bizottság 2021. december

³⁶ Daniela POTTSCHMIDT: *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa* (Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2006) 81–82.

³⁷ Az ötödik alapelv ezek mellett felhívja a figyelmet az olyan munkavégzési jogviszonyok elkerülésére, amely a munkavállalók kiszorulásához, a prekárius, bizonytalan munkavégzéshez vezetnek, akár az atipikus szerződésekké váló rendeltetésellenes joggyakorláson keresztül. Ez a két kijelentés a gyakorlatban egymás ellen is irányulhat, hiszen a prekaritás, bizonytalanság, a munkajogi garanciák nélküli munkavégzés gyakran érinti az önfoglalkoztatókat, ahogy azt a köztes státusz szociális védelmi igénye is jelzi. A hagyományostól eltérő formák azonban nagyon gyakran a foglalkoztatók eszköze arra, hogy a munkajogi garanciák alól kivonják a munkavégző személyt, kényszerönfoglalkoztatást teremtve. Ezért a visszaélés megakadályozását is szolgálhatja a munkavégzés új formáinak megfelelő szabályozással történő ellátása, amelyben a (munkajogi) védelmi intézmények összhangban vannak a munkavégző gazdasági függésének fokával.

³⁸ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu

³⁹ *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Cselekvési terv a szociális jogok euró-*

9-én intézkedéscsomagot terjesztett elő a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítása és a digitális platformok fenntartható növekedésének támogatása érdekében. Ennek keretében született irányelvjavaslat tartalmaz „a digitális munkavégzési platformokon keresztül dolgozók foglalkozási viszonyának helyes meghatározására irányuló intézkedéseket, valamint új munkavállalói és önfoglalkoztatói jogokat az algoritmikus irányítás tekintetében.”⁴⁰ A helyes meghatározás célját megtestesíti az irányelvjavaslat II. fejezete 3. cikke, amely a nemzeti munkavállalói fogalmak tágítását idézi elő azzal, hogy meghatározott kritériumok esetén az adott kiszolgáltatót helyzetben lévő platform-munkavégzőt munkavállalónak kell minősíteni. A kiszolgáltatótságot álláspontunk szerint az ellenőrzési jogban látja meg az irányelvjavaslat, mivel akként rendelkezik, hogy a meghatározott minőségű munkavégzés-ellenőrzést végző digitális munkaplatformmal fennálló, platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról vélelmezendő, hogy az munkaviszony. Ennek megfelelően egy megdönthető jogi vélelmet (*praesumptio iuris*) állít fel az uniós jog a munkavállaló fogalmának tágítása érdekében a 4. cikk alapján azért, hogy a tényleges önfoglalkoztatók ne kerüljenek tévesen a munkavállalói státusszal járó kényszerek hatálya alá. Az e mögött álló cél egyértelműen fontos és követendő: egyre több platform-munkavégző van, az ő státuszukat minél hamarabb rendezni kell, miként erre Horváth és Petrovics is utal.⁴¹ Ugyanakkor az irányelv kapcsán nem csak a hazai problémák fontosak. Fent bemutatunk egy jól működő német rendszert, több évtizednyi gyakorlattal, folyamatosan zajló szociális párbeszéddel. E rendszer aktívan használja a harmadik kategóriát, amelyet ugyan kaotikusan rendez a német jogalkotó, mégis működőképesnek tűnik a védelem szempontjából. Ráadásul a német rendszer nem tesz különbséget a munkavállalóhoz hasonló jogállás garantálásában aszerint, hogy platformmunkásról van-e szó. Ezek tükrében kérdéses, hogy az irányelv nemes céljai miként csapódnak le a különböző jogrendszerekben, ahol eltérő szinten ugyan, de van garantált védelem a platformon túl is.

Az ötödik alapelvben továbbá megemlítik, hogy támogatni kell azokat az innovatív munkavégzési formákat, amelyek minőségi munkafeltételeket biztosítanak. Ez a felszólítás tágan értelmezhető. A támogatás egyik alapeleme az, hogy a modernizálódó munkavégzési kereteknek átlátható és tiszta jogi kereteket teremt, amelyek a munkavégző helyzetének megfelelő mértékű munkajogi védelmet állítanak fel. Ehhez köthető az unió legújabb jogfejlesztő tevékenysége az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, amely irányelv 2022-ben lépett hatályba.⁴² Ezek alapján egyet lehet érteni Zaccaria meglátásával, miszerint a Pillér jelentős hatást fog

pai pillérének megvalósítására (Brüsszel, 2021. 03. 04.) eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298#footnote34.

⁴⁰ A Bizottság javaslatokat terjeszt elő a digitális platformokon keresztül munkát vállaló dolgozók munkakörülményeinek javítása céljából. Sajtóközlemény. ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_21_6605.

⁴¹ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: „A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész)” *Munkajog* 2022/1. 42.

⁴² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

kifejteni a nemzeti munkajogi szabályozásra.⁴³ Érzékelhető egy tendencia az új uniós irányelvek és munkajogi minimumsztyenderdek erősítése, munkavégzői hatókörük kiterjesztése.⁴⁴

5. DE LEGE FERENDA JAVASLATOK A MUNKAVÉGZÉSSSEL KAPCSOLATOS EGYES SZERZŐDÉSTÍPUSOK POLGÁRI JOGI SZABÁLYOZÁSÁT ÉRINTŐEN

Miként erről már szó esett, a 2012. évi Mt. első, 2011. évi kodifikációs javaslatából törölték a munkavállalóhoz hasonlóan foglalkoztatott személyek jogviszonyára vonatkozó szociális munkavédelmi szabályozást tartalmazó 3. szakaszt, ezért ennek a hiányát a joggal való visszaélések kiküszöbölése érdekében a színlelt szerződésekre vonatkozó polgári jogi szabályokkal kell pótolni. Ha erre ugyanis nem kerülne sor, félt, hogy ismét elindul egy olyan irányzat az egyre erőteljesebben liberalizálódó gazdaságban, mely szerint főleg a külföldi érdekeltségű nagyvállalkozók ahol lehet, az önfoglalkoztatást igyekeznek alkalmazni olyan esetben is, ahol a feladatvégzés folyamatos és függő munkavégzés jellegű. Ezért a *de lege ferenda* megoldás a Kiss György által elkészített Mt. javaslat szerint történő megoldás elfogadása, vagyis a jelenlegi Mt.-nek a munkavállalóhoz hasonló önfoglalkoztatásra vonatkozó szakasztervezetével történő kiegészítése lenne. Addig viszont, amíg erre nem kerül sor, *de lege lata* a bírói gyakorlatnak kellene a problémát kezelnie. Ennek megfelelően azoknál a foglalkoztatottnál, akik tartós vállalkozónak vagy megbízottnak minősítve nem saját kockázatra és saját számlára, hanem a megbízónak, megrendelőnek alárendelve dolgoznak tartósan, vállalkozásnak vagy megbízásnak nyilvánított jogviszonyukat a Ptk. 6:92. § (2). bekezdése alapján munkaszerződést palástoló szerződésnek minősítve érvénytelennek, a palástolt munkaszerződést pedig érvényesnek szükséges minősíteni. A magyar munkaügyi és közigazgatási bírói gyakorlat már évtizedek óta ennek megfelelően bírálja el az ilyen ügyeket.⁴⁵ Akkor lenne azonban következetes a bírói gyakorlat, ha az ilyen kényszervállalkozási/megbízási szerződés alapján megvalósult foglalkoztatásnál a munkavégzés közterheinek a munkaviszonyban egyébként a munkáltatót terhelő részének megtérítésére a munkáltató személyt a bíróság hivatalból kötelezhetné.

Ennek kapcsán szót kell ejtenünk még a tartós vagy huzamos vállalkozási és megbízási jogviszonyokról természetes és művi (fingált) jogalanyok esetében. A piaci eladásra késztermékeket előállító, gyártó cégek az egyes alkatrészek, alkotóelemeket előállítását végző cégekkel, vállalkozókkal általában hosszú távú kooperációs szerződéseket kötnek, amelyek szatellit vállalkozásként készítik el a készterméket

⁴³ ZACCARIA Márton Leó: *Összefüggések a magyar munkajog és a Szociális Jogok Európai Pillére között, különös tekintettel az (EU) 2019/1159 irányelvre* real.mtak.hu/130232/1/JURA%202021%20k%C3%A9zirat%20Zaccaria.pdf 1.

⁴⁴ ZACCARIA (43. lj.) 2.

⁴⁵ Lásd: HANDÓ (29. lj.), továbbá SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen, munkaviszonyon túl* (Miskolc: Biber Kiadó 2022).

előállító cég részére az adott alkatrésztípusokat. Az összeszerelést végző készterméket előállító cég és a részére alkatrészt előállító egy vagy több cég között többnyire hosszú távú kooperációs vállalkozási szerződés létesül, amely annyiban közelít a munkaviszonyhoz, hogy nem egyes megrendeléseket ad az összeszerelő üzem és fizet ki az alkatrészt előállító szatellit vállalatnak, hanem dömpingben küldi a megrendelést és havi átalányban fizet. Hasonló a helyzet a kereskedelmi beszállításnál is, amikor a kiskereskedő a nagykereskedőtől kapja meg az árut. Abban az esetben viszont, ha az egyes áruk különböző fajtájúak, minőségűek és értékűek, az esetben az átalány-ellenértékfizetés nem megoldás. Ilyenkor a történelmileg kialakult havi és/vagy évi keretmegrendelésekkel összefüggő keretszámlásokra kerül sor, nem egyszer keretbiztosítási jelzalog alkalmazásával. Ezek a hosszú távú keretmegbízási, keretvállalkozási jogviszonyok. Az ilyen tartós együttműködési vállalkozási és megbízási kapcsolatok kialakulása sokszínű lehet és létrejöhet a legkülönbözőbb vállalkozási formák között.

Kiemelkedik közülük az olyan beruházás, amely építkezéssel függ össze. A nagy beruházások esetében a legtöbbször nemcsak épületfelhúzásáról van szó, hanem ennél jóval többről. Ma már egy lakó- vagy középület megépítésénél nemcsak egy épület egyszerű felhúzását kell a tervek a lapján elvégezni, hanem a mélyépítési és statikai tervek alapján mélyépítéset, erre jön az épületfelhúzás, továbbá a felszín alatti és felszín feletti technológiai szerelési munkák, amelyek a vizesblokkok, a vízvezeték és az elektromos, valamint a távfűtési hálózat kialakításával függnek össze. Mindez komoly kivitelezési hálóterv kialakítását teszi szükségessé, ahol a generálkivitelezőnek a feladata egy olyan alvállalkozói hálózati rendszer kialakítása, amely minden kivitelezési munkarészterületet lefed. Nagyméretű beruházásoknál gyakori az olyan többszintű lépcsőzetes háló, ahol a fő generálkivitelező több reszort generálkivitelezőt irányít, és így nemegyszer kialakul a fő- és alvállalkozók többszintű lépcsőzetes láncolata. Jóllehet, az egyes alvállalkozók feladatai elkülönülnek nemcsak egymástól, hanem a fővállalkozótól is, mégis előfordul, hogy az alvállalkozó hasonló függésbe kerül a fővállalkozótól, mint ami a munkajogra jellemző. A fővállalkozók az új Mt. óta legszívesebben alvállalkozóikat munkavállalóként alkalmazzák, minthogy az új Mt. munkabaleset esetén a munkáltató részére a korábbi jóval nehezebb „vis maior” alapú veszélyes üzemi kimentés helyett a sokkal könnyebb kimentési lehetőséget adó ellenőrzési körön kivülséggel, valamint az előre nem láthatósággal mentheti ki magát, vagy csökkentheti a felelősségét. Ennek a veszélye azonban valószínűleg mégsem áll fenn, mert alvállalkozóként vagy tartós vállalkozóként, megbízottként történő kapcsolat esetén a fővállalkozónak nem kell a munkavállaló kötelező társadalombiztosításának teherviseléséhez hozzájárulniuk.

Ennél fogva nagyobb volumenű tartós fő- és alvállalkozói kapcsolatok esetén nem valószínű, hogy a fővállalkozó az alvállalkozójával vagy alvállalkozóival fennálló gazdasági együttműködést függő munkaviszonyhoz hasonlóvá kívánna alakítani. Ha azonban mégis ilyenre kísérlet történe valamely fővállalkozói szerepet betöltő vállalkozás részéről a bedolgozó alvállalkozójával szemben, a helyes eljárás az lenne, ha a bíróság az előbbi pontban már kifejtettek szerint megállapítaná a tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszony tényleges munkaviszonyt palástoló jellegét,

ami érvényes lehet akkor is, ha az önfoglalkoztató nem vagy csak látszat gazdasági társaság vagy cég. Ez esetben a jogügyleti kapcsolatot munkaviszonyként kezelve kötelezni lenne szükséges a „*quasi* fővállalkozót”, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállásúvá váló alvállalkozója részére kifizesse azokat a járulékteherket, amelyeket neki kellett volna kifizetnie munkaszerződés megkötése esetén. Ha viszont a *quasi* alvállalkozó nem egyszerű természetes személy, hanem például gazdasági társaság (kkt., bt. vagy kft., esetleg szövetkezet), abban az esetben az így leplezett tényleges tartós vállalkozási, alvállalkozási viszonyt lenne szükséges helyreállítani, mégpedig a Ptk. XXXVII. és/vagy XXXIX. fejezetébe foglaltak alapján.

Itt viszont indokolt utalni arra, hogy nemcsak tartós megbízás, hanem tartós vállalkozás esetén is a jogviszony huzamossága, tartóssága következtében a munkaviszonyhoz hasonlóvá alakul a felek közötti kapcsolat. Ez mindenekelelt az elszámolásban, a vállalkozási és/vagy a megbízási díj átalányjellegű kifizetésében, a tartós vállalkozásnál az eredménykötelmi jelleg háttérbe szorulásával és a bizalmi jelleg előtérbe kerülésében, a tartós megbízási jogviszonynál pedig bizonyos mértékig a vállalkozáshoz hasonló eredményorientáltság jelenik meg. Ezt fejezi ki a megbízási jogviszony felmondását rendező Ptk. 6:278. §-nál, hogy a főszabályt jelentő bármelyik fél részéről történő felmondás mellett tartós megbízás esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának a korlátozásában és abban, hogy meghatározott idő előtt rendes felmondást a másikkal szemben egyik fél sem gyakorol. A tartós megbízási szerződéseknél e szabálynak a megfogalmazása nagyon is indokolt, mivel a megbízások felvállalásával hivatásszerűen foglalkozó, ha egy vagy néhány megbízónak tartósan leköti magát, csak szűk ügyfélkört tud magának kialakítani. Ennél fogva, ha a tartós megbízásnál a megbízott megbízási jogviszonya hirtelen megszűnik, a munkavállalóhoz hasonlóan kerülhet kényelmetlen helyzetbe a nagyobb megélhetési jövedelmet nem biztosító kis ügyfélkörre következtében.

Hasonló a helyzet a tartós vállalkozás esetében is a „megrendelő” részéről a neki tartósan lekötött vállalkozóval szembeni felmondása esetében is. Ennek ellenére azonban a Ptk. 6:249. §-a a megrendelő részére a szerződés teljesítésének a megkezdése előtti bármikor lehetőséget adó elállási, a teljesítés megkezdését követően pedig ugyancsak bármikor alkalmazható felmondási jogot biztosít azzal, hogy a vállalkozónak a vállalkozási díj arányos részét tartozik megfizetni, valamint az elállással, illetve a felmondással okozott kárt köteles megtéríteni azzal a korláttal, hogy a kártalanítás a vállalkozói díjat nem haladhatja meg. A megrendelői elállásnak és felmondásnak ez a szabálya a tartós vállalkozási jogviszonynál nem vagy csak igen körülményesen alkalmazható. A 6:248. § a szerződés lehetetlenülésének a szabályait az alkalmoszerű vállalkozási modellre figyelemmel az érdekkörökre tekintettel rendezi, holott a tartós vállalkozásnál az érdekkörök összecsúsznak, és a munkavégzés díjazása sem pusztán eredményorientált, hanem kombináltan eredmény- és időorientált jellegű, aminél fogva a honorárium is automatikus rendszerességgel visszatérő jellegű. Ezért itt is szükséges lenne beiktatni hasonló felmondást korlátozó szabályt, mint amit a 6:278. § a tartós megbízás esetében lehetővé tesz. Sőt, megítélésünk szerint mind a tartós vállalkozás, mind a tartós megbízás esetében túl kellene menni ezen és a lakásbérleti, még inkább a munkaszerződéshez hasonlóan mind

a tartós vállalkozás, mind a tartós megbízás esetében meghatározott idejű felmondási időhöz kötni a rendes felmondást.

Alkalmazni lehetne a bizalmi vagyonkezelés felmondására vonatkozó 6:326. § (1) bekezdés b) pontját mind a két esetben az itt szereplő három hónapos felmondási határidővel, vagy még inkább a Ptk. XLI fejezetébe foglalt közvetítői szerződés 2. alcímében szabályozott tartós válfajára vonatkozó előírásokat. A 6:296. § értelmében, ha a határozott időtartamra kötött tartós közvetítői szerződést a felek tovább folytatják, határozatlan időtartamúvá alakul át. A határozatlan időtartamú viszont a 6:297. § értelmében mindkét fél a másikkal szemben a hónap utolsó napjára mondhatja fel, amelynél a felmondási idő az első évben egy hónap, a másodikban két hónap, a harmadikban és minden továbbiiban három hónap. Ezt kellene a tartós megbízás és vállalkozás esetében is általánossá tenni. Ennek figyelembevételével indokoltnak látszana mind a 6:249., mind pedig a 6:278. §-t ennek megfelelően kiegészíteni, vagy a tartós közvetítéshez hasonlóan külön alpontba foglalni a tartós vállalkozást és a tartós megbízást. Ezen kívül még azt is érdemes figyelembe venni, hogy a XLIII. fejezet a bizalmi vagyonkezelési szerződést foglalja magában (6:310–330. §§), amely lényegében a tartós megbízásnak egy speciális esete. Ezért elképzelhetőnek látjuk azt a lehetőséget is, hogy e fejezet két cím alatt rendezné az elsőben két alcímen belül a fiduciális jellegű tartós megbízást, valamint a bizalmi vagyonkezelési szerződést, míg a második címben egyik alcímében a tartós vállalkozást, míg a második alcímében a tartós közvetítési (alkuszi) szerződést. Ez utóbbinak új, digitális formái az Uber kapcsán ismert „work on demand via apps”-ként szaporodnak a gyakorlatban. Az itt felvetett megoldások átgondolandóak a megfelelő érdekvédelem biztosítása érdekében a kényszerből és nem saját akaratból tartós vállalkozóként és/vagy megbízási jogviszonyként munkaviszonyhoz hasonló feladatot, valamint hasonló módon alvállalkozói tevékenységet ellátó természetes személyek, csoportos munkát végző jogi személyiség nélküli társaságok, valamint jogi személyek kapcsán.

6. ÖSSZEGEZÉS

Hipotézisünknek megfelelően megvizsgáltuk a munkavégzéssel összefüggő szerződéseket, és figyelembe véve a kül- és belföldi szakirodalmat, valamint a magunk komparatív és jogdogmatikai elemzését, arra a következtetésre jutottunk, hogy a szűrkezőnázhoz tartozó önfoglalkoztatás gazdasági függése esetén a munkaviszonyhoz hasonló tartós munkavégzésre a munkavállalót védő munkajogi szabályokat indokolt alkalmazni, míg a gazdaságilag függetlenség esetén inkább tartós vállalkozási és megbízás konstrukciójában érdemes gondolkodni. A tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyt a tartós vagyonkezelésihez hasonlóan vagy azzal együtt a klasszikus, illetve a hagyományos vállalkozási és megbízási szerződéstől elkülönítve kellene a Ptk.-ban szabályozni. Ugyanakkor a munkaszerződés jogdogmatikai jellegű szabályai is a Ptk.-ba kívánkoznak. Szerintünk, különösen a beruházásoknál alkalmazott hosszú időre szóló alvállalkozási szerződések joghatásait is *per analo-*

giam a tartós vállalkozási és a megbízási szerződések valamint az önfoglalkoztatás analógiája alapján lehetne elbírálni jogviták esetén. Mindezek alapulvételével a bíróságok gyakorlatát álláspontunk szerint akként lenne érdemes megváltoztatni, hogy a munkaügyi jogviták csökkenése miatt a munkaügyi kollégiumhoz és a munkaügyi jogvitákat tárgyaló bíróhoz kerüljön az összes munkavégzéssel kapcsolatos jogvita, ami tehát a munkaviszonyon túl mutat, amelyet a Polgári Perrendtartásban is szükséges lenne rögzíteni, hiszen ez az ügykör, ez a folyamatosan növekedő horderejű probléma elválaszthatatlan a munkajogi ítélkezéstől.