A REKREÁCIÓ JOGI KÖRNYEZETE

Kaprinay Zsófia
adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Szeged, Magyarország
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5948-9336

Princz Adrienn
tanársegéd, Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Statisztikai és Demográfiai Tanszék, Szeged, Magyarország
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6866-8272

Patakiné Bősze Júlia
egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, Gazdaságtudományi, Egészségtudományi és Szociális Kar, Életmód és Testkultúra Intézet, Budapest, Magyarország
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9760-3198

Absztrakt

A fejezet célja a rekreációs tevékenységek jogi környezetének átfogó, rendszerszintű bemutatása, különös tekintettel a rekreációs szakemberek gyakorlati működését meghatározó szabályozási keretekre. A tanulmány kiindulópontja, hogy a rekreáció mint multidiszciplináris terület szorosan kapcsolódik az egészséghez, a sporthoz, a munkajoghoz, valamint a polgári jogi jogviszonyokhoz. Ennek megfelelően bemutatásra kerülnek a jogrendszer alapfogalmai, a közjog és magánjog elhatárolása, valamint az alkotmányjogi háttér, különös tekintettel a testi és lelki egészséghez való alapjogra.

A fejezet részletesen tárgyalja a rekreációhoz kapcsolódó képzési rendszert, valamint a szervezeti működés különböző formáit, beleértve a civil szervezeteket (egyesület, alapítvány), gazdasági társaságokat és az egyéni vállalkozást. Kiemelt hangsúlyt kap a szerződések joga, különösen az adásvételi, bérleti, vállalkozási és megbízási szerződések gyakorlati jelentősége a rekreációs szolgáltatások területén.

A munkajogi alapok ismertetése során a fejezet rávilágít a munkaviszony létesítésének, fenntartásának és megszüntetésének kulcskérdéseire, valamint az alapelvek szerepére a munkáltató és munkavállaló közötti együttműködésben. Az adat-

A rekreáció elmélete, 473–564.
DOI: https://doi.org/10.56037/978-963-646-461-5-12

védelmi kitekintés az európai uniós és hazai szabályozási környezet bemutatásával hangsúlyozza a személyes és különleges adatok kezelésének jelentőségét, különösen a rekreációs szolgáltatások digitalizációjának kontextusában.

Összességében a fejezet hozzájárul a jogtudatos szakmai működés kialakításához, elősegítve a preventív szemléletet és a felelős döntéshozatalt a rekreáció különböző területein.

Kulcsszavak: rekreáció, jogi környezet, sportjog, polgári jog, munkajog, szerződési jog, adatvédelem, GDPR, civil szervezetek, egészséghez való jog

LEGAL FRAMEWORK OF RECREATION

Abstract

The aim of this chapter is to provide a comprehensive and systematic overview of the legal framework governing recreational activities, with particular emphasis on the regulatory environment affecting the professional practice of recreation specialists. The chapter is based on the premise that recreation, as a multidisciplinary field, is closely linked to health, sport, labor law, and civil law relationships. Accordingly, it introduces the fundamental concepts of the legal system, the distinction between public and private law, and the constitutional background, with special focus on the fundamental right to physical and mental health.

The chapter discusses in detail the educational pathways related to recreation and the various organizational forms through which recreational activities may be conducted, including civil organizations (associations, foundations), business entities, and sole proprietorships. Particular attention is given to contract law, highlighting the practical relevance of sales, lease, service, and mandate contracts in the context of recreational services.

The section on labor law outlines the key aspects of establishing, maintaining, and terminating employment relationships, as well as the importance of fundamental principles in employer–employee cooperation. The data protection overview, based on both European Union and national regulations, emphasizes the significance of handling personal and sensitive data, especially in the context of the digitalization of recreational services.

Overall, the chapter contributes to the development of legally conscious professional practice, supporting preventive legal thinking and responsible decision-making across various areas of recreation.

Keywords: recreation, legal framework, sports law, civil law, labor law, contract law, data protection, GDPR, civil organizations, right to health

Bevezető

A jog nem tudása nem mentesít a felelősség alól. Ez az egyik legszélesebb körben ismertté vált jogi alapelv, amelynek jelentősége abban rejlik, hogy a társadalom valamennyi tagja számára megkerülhetetlenné teszi az irányadó jogszabályok pontos ismeretét és azok betartását. Amennyiben azonban megfigyeljük, hogy milyen mértékű változások mentek végbe az elmúlt évtizedekben, milyen ütemű fejlődés tapasztalható az élet szinte valamennyi területén, és erre a jogalkotó hogyan reagál(t), akkor jogosan juthatunk arra a megállapításra, hogy nem vagyunk könnyű helyzetben. Márpedig a rekreáció egyre növekvő jelentősége, a szabadidős tevékenységek, az újabbnál újabb rekreációs célú technológiai alkalmazások megkövetelik, hogy az ezen a területen dolgozó szakemberek minél professzionálisabb szakmai ismeretek mellett értsék és ismerjék a rájuk vonatkozó irányadó, hatályos jogszabályokat, illetve azok rendszerét.

Ennek okán jelen fejezet célja kettős: egyrészt segítséget kíván nyújtani a rekreációs szakemberek számára, hogy egy átfogó képet kapjanak a rájuk vonatkozó jogszabályi környezetről, másfelől elősegíti a meglévő ismeretek további fejlesztését. Mindezek mellett pedig a szerzők nem titkolt szándéka, hogy támogassa a preventív és tudatos jogi gondolkodás kialakítását is.

Képzési lehetőségek

Az alábbi részben foglaljuk össze, hogy a fejezet írásakor (2025) Magyarországon milyen képzési formákban és elnevezésekkel, illetve milyen szinteken találkozhatunk a rekreációhoz szorosabban kapcsolódó képzésekkel.

Érettségi után, állami finanszírozással végezhető el a fitnesz-wellness instruktor OKJ-s „középfokú" képzés[1] nappali tagozaton (szakma azonosító száma: 5 1014 20 01), melyhez érettségi bizonyítvány, illetve egészségügyi alkalmassági vizsgálatok szükségesek. Ez a képzési tartalom elérhető a technikumi képzési formában is.

Érettségi után mind állami, mind költségtérítéses formában meghirdetésre kerül felsőoktatásban a rekreáció és életmód alapképzési szak főiskolai, egyetemi környezetben (Felsőoktatási Információs Központ, n. d. 1). A hároméves alapképzés után a felsőoktatásban lehetőség van rekreáció mesterképzési szak elvégzésére.

[1] Bővebben például itt: Innovatív Képzéstámogató Központ. (n. d.) *Fitness-wellness instruktor szakma*. IKK. https://ikk.hu/szakmakartyak/szakmak/fitness-wellness-instruktor

A diplomával rendelkezők számára több szűkebb szakterületen nyújtanak fejlődési, továbbtanulási lehetőséget az úgynevezett szakirányú továbbképzések. Ezek a Felsőoktatási Információs Központ (n. d. 2) rendszerében meghirdetésre, bemutatásra kerülnek, de jelentkezni direktben az egyes képző intézményekben kell. A két, három vagy négy féléves továbbképzések hallgatói speciális, alkalmazásorientált tudásra tesznek szert, a képzések többsége szakmai gyakorlatot, illetve projektmunkát vagy kutatómunkát is tartalmaz. A szakdolgozattal záruló képzések végén a hallgatók szakirányú szakképzettséget tanúsító oklevelet (diploma) kapnak. Ezeket a képzéseket tehát főiskolai, egyetemi környezetben indítják. A szabadidő hasznos eltöltéséhez, az életminőség javításához, a rekreációs programok szervezéséhez kapcsolódóan többféle szakirányú továbbképzés is kapcsolódik, így itt csak néhány példát tudunk hozni, a teljesség igénye nélkül: környezettudatossági szaktanácsadó; gyermek rekreációs és gyógyúszást vezető pedagógus; wellness és spa-szakmenedzser; bor- és gasztroturizmus menedzser; egészségfejlesztő mentálhigiéné; inkluzív sportoktató; sportmenedzsment és sportkommunikáció.

Az előzőek mellett találhatóak a felnőttképzési törvény hatálya alá tartozó (2013. évi LXXVII. törvény) olyan egyéb képzések, melyek sikeres képesítő vizsga teljesítése után hivatalos állami tanúsítványt kap a résztvevő. Ezek programkövetelmény megnevezéssel, programkövetelmény számmal és engedély számmal is rendelkeznek, megközelítőleg fél éves képzési idő alatt elérik a kétszáz órás időtartamot. Ezek körül néhány példa a fitneszinstruktor; csoportos fitneszinstruktor; személyi edző; sportoktató – úszás.

Mindezeken felül található számtalan speciális tanfolyam, többnyire piaci alapú, sportrekreációs képzésre szakosodott egyéb képzőhelyeknél (például Fitnesz Akadémia, n. d., IWI Nemzetközi Fitnesziskola, n. d.), melyek időtartama rövidebb (jellemzően 20–50 óra között), többnyire gyakorlati vizsgával, illetve egy tanúsítvány kiállításával zárul. Ezek részismereti képzéseknek tekinthetők, melyek egy-egy terület vagy mozgásforma gyakorlati megvalósítására fókuszálnak. Ízelítőül néhány példa: cross training instruktor; szenior tréner; gyermekkori komplex mozgásfejlesztő; gerincjóga tréner; pilates oktató; dance aerobik instruktor; táplálékkiegészítő tanácsadó.

Rekreáció és életmód alapszak

A 2025/2026-os tanévtől alkalmazandó alap- és mesterképzéseket rögzítő képzési kimeneti követelményrendszerben (továbbiakban: KKK) a rekreáció területe a sporttudományi képzési területen belül önállóan *Rekreáció és életmód*

alapszakként került meghatározásra (Magyarország Kormánya, 2025).[2] Hazánkban a www.felvi.hu adatai szerint, jelen fejezet írásakor (2025. július) nappali munkarend szerint, magyar nyelven 10; levelezős munkarend szerint, magyar nyelven 7 helyszínen indul ilyen szakirányú irányú képzés *(1. táblázat)*.

1. táblázat. A Rekreáció és életmód alapszak képzési helyszínei, munkarendjei és képzési nyelvei Magyarországon a 2025 szeptemberében induló képzések esetében.

Srsz.	Intézmény megnevezése	Város	Munkarend		Képzés nyelve
			Nappali	Levelező	
1.	Debreceni Egyetem (DE–GTK)	Debrecen	Van	Van	Magyar
2.	Debreceni Egyetem (DE–GTK)	Siófok	Nincs	Van	Magyar
3.	Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE–PPK)	Budapest	Van	Nincs	Magyar
4.	Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE–PPK)	Szombathely	Van	Nincs	Magyar
5.	Eszterházy Károly Katolikus Egyetem (EKKE–TTK)	Eger	Van	Van	Magyar
6.	Károli Gáspár Református Egyetem (KRE–GESZK)	Budapest	Van	Nincs	Magyar
7.	Magyar Testnevelési és Sporttudományi Egyetem (MTSE)	Budapest	Van	Van	Magyar
8.	Pécsi Tudományegyetem (PTE–ETK)	Pécs	Van	Van	Magyar
9.	Soproni Egyetem (SOE–BPK)	Sopron	Van	Van	Magyar
10.	Széchenyi István Egyetem (SZE–ESK)	Győr	Van	Nincs	Angol
11.	Széchenyi István Egyetem (SZE–ESK)	Győr	Van	Nincs	Magyar
12	Szegedi Tudományegyetem (SZTE–JGYPK)	Szeged	Van	Van	Magyar

[2] Érdemes megjegyezni, hogy ugyanaz a KKK követelményrendszer a rekreáció életmód alapszak indulása, vagyis 2021 óta.

A korábbi és a jelenlegi rekreáció alapszakos végzettségű hallgatókra is igaz Lacza (2014) megfogalmazása, hogy képzésük befejezésekor olyan átfogó, széles körű és sokrétű ismeretet sajátítanak el nem csupán az egyes sportágak alapjairól, hanem szervezésről, illetve az emberekkel való bánásmódról, melyet más, hasonló szakok nem tudnak biztosítani. Lacza korábbi, de doktori kutatása keretében végzett felmérések szerint is a rekreáció szakos hallgatók elsősorban turisztikai és rendezvényanimációban (pl. strand-, sport- vagy show-animáció), valamint rekreációs esemény- és táborszervezésben (sí-, vitorlás-, szörf-, vízitáborok) helyezkedhetnek el, továbbá szabadidősport- és életmódprojektmenedzsment területen (például stresszkezelés, csapatépítés, egészségturizmus) is sikeres karrier lehet számukra (Lacza, 2014).

Részben az előbbieket erősíti meg Patakiné Bősze és Magyar (2024) összefoglalása egy 2016-ban indított munkaerőpiaci longitudinális vizsgálatuk eredményével, mely szerint a rekreáció alapszakon végzettek számára elsősorban a fitnesz, wellness, rendezvény- és szállodai animáció, valamint az egészségfejlesztés és szabadidősport területein kínálkoznak elhelyezkedési lehetőségek, különösen a regionális munkaerőpiaci igényekhez igazodó specializációk révén. Ennek tükrében került kialakításra az ELTE specializációs rendszere, mely lehetőséggel a későbbiekben más felsőoktatási intézmény is élt, a helyi szükségletek és lehetőségek figyelembevételével (Patakiné Bősze, 2023). A képzés célja, hogy a hallgatókat olyan gyakorlatorientált, sokoldalú szakmai kompetenciákkal ruházza fel, amelyek megfelelnek a végrehajtói és középvezetői pozíciók követelményeinek, miközben hozzájárulnak a társadalom életmódminőségének javításához.

A rekreáció szakos végzettek gyakran helyezkedtek el segédedzői, animátori, rendezvényszervezési, ügyfélszolgálati és vezetői munkakörökben is (Magyar és Patakiné Bősze, 2024), a többségük már a képzés alatt is szakmai tapasztalatot szerez. Bár a munkáltatók döntő többsége elfogadja a rekreáció BSc diplomát, gyakran kiegészítő képzést is elvárnak (pl. fitnesz vagy wellness irányban), ezért a kutatás eredményei segíthetnek a gyakorlati képzések és specializációk célzottabb fejlesztésében.

A Felsőoktatási Információs Központ adatai *(1. táblázat)* is egybecsengenek azzal a megállapítással, hogy az olyan szakemberekre, akik a szabadidő minőségi eltöltésében tudnak valamilyen típusú és szintű segítséget nyújtani, van igény (Major et al., 2023).

A 2024/2025. tanévtől alkalmazandó képzési kimeneti követelményrendszere alapján a rekreáció és életmód alapszak célja:

> Rekreáció és életmód szakemberek képzése, akik képesek a szervező, oktató és tanácsadó szerep betöltésére a sport (kiemelten a szabadidősport), a rekreáció és az egészséges életmód-tanácsadás, továbbá üzleti területen, valamint sportszervezetekben, egészségügyi, szociális, nevelési-oktatási intézményekben, illetve civil szervezetekben. Képesek minden korosztály számára egészségmegőrző és sportfoglalkozások (rekreációs edzésprogramok) vezetésére és szervezésére. Alkalmasak sportrendezvények, aktív turisztikai programok, táborok, túrák önálló tervezésére, megszervezésére és azok levezetésére. Ismerik és alkalmazzák a fizikai aktivitás és a sporttevékenységek egészség- és életmódkultúrára gyakorolt komplex hatását, vezetési és szakterületi jártasságuk segítségével hozzájárulnak a sport, a rekreációs és a mentálhigiénés kultúra kialakításához, feltételeinek megteremtéséhez, illetve gazdagításához (Magyarország Kormánya, 2025, p. 628).

A fentiek alapján egy alapszakos diplomával rendelkező hallgató ezt követően dönthet úgy, hogy elhelyezkedik a munkaerőpiacon, de dönthet úgy is, hogy tovább tanul akár valamilyen szakmajegyzékben definiált szakma irányába, és/vagy akár további mesterszakos tanulmányokat folytatva. Ez utóbbi esetben teljes kreditérték beszámításával például rekreáció mesterképzés szakon, vagy külön pontban rögzített kreditérték beszámítás alapján pedig például táplálkozástudományi-, humánkineziológia-, sportmenedzser-, vagy akár szakedző mesterképzési szakon lehet továbbtanulni (Magyarország Kormánya, 2025).

Figyelembe véve a tényt, hogy mind a rekreáció, mind a jog egy meglehetősen összetett lehetőségrendszert kínál, éppen ezért jelen fejezetben jellemzően azon tipikusnak tekinthető területekre igyekszünk rávilágítani, amelyekkel a munkaerőpiacra lépő hallgató szembesülhet. Tekintettel arra, hogy területtől függően a jog is meglehetősen széles körű szabályozási területtel rendelkezik, ezért elsődlegesen a főbb, egy végzett hallgatót közvetlenül érintő szabályozási kérdésekkel igyekeztünk megismertetni e könyv olvasóit. További részletszabályok megismeréséhez mindenképpen vegyék igénybe szakember segítségét.

Jog és rekreáció

A rekreáció egy rendkívül összetett fogalom, ezért nehéz egyértelműen meghatározni a jogi vonatkozását. A rekreáció a testi és lelki felfrissülést, regenerálódást szolgáló tevékenységek összessége, amelyek célja a fizikai, szellemi és pszichés jóllét helyreállítása és fenntartása. Általában a szabadidő aktív, tudatos eltöltéséhez kapcsolódik, és hozzájárul az egészséges életmód kialakításához és megőrzéséhez (Révész et. al., 2015). Ha egy fogalmat kellene találni, amelyet jogilag körbejárhatunk, és a rekreációhoz szorosan kapcsolódik, az nem más, mint az egészség és sporttevékenység.

Az egészség, egészséges élethez, testi épséghez való jog a jog területén is védendő érték, mind a közjog, mind a magánjog területét meghatározó jogterületek szabályozási körében megtalálható.

Ahhoz, hogy egy jog területén nem jártas ember megértse a rekreáció jogi környezetét, muszáj visszanyúlnunk a jogi alapokhoz, az alapvető jogi fogalmak tisztázásához.

A rekreáció jogi alapjai

Jog – jogviszony – jogrendszer

Az emberek közötti társadalmi kapcsolatokat számos normarendszer – erkölcsi, vallási, illem, – szabályozza. Ezekre a szabályokra azért van szükség, hogy a követendő magatartást határolják körül. A jogi norma jogosultságot és kötelezettséget állapít meg, és abban találhatjuk a legfőbb különbséget a többi szabálytól, hogy olyan szabály, parancs, amelyet a társadalomban kialakult legerősebb hatalom, az állam alkot, vagy alkotni enged, illetve elismer, és amelynek végrehajtása végső fokon állami úton kikényszeríthető (jogszabály) (Barzó et al., 2014).

Köznapi értelemben a jog szónak a magyar nyelvben háromféle jelentése van. 1) jogszabály: magatartásszabály, parancs, norma, amelyet az állam alkot, elismer és kikényszerít; 2) jogosultság: az egyén vonatkozásában, a tárgyi jog által biztosított hatalom más személy irányában; 3) szabadság (Balásházy, 2003).

A jogszabályon kívül számtalan társadalmi szabály létezik, amely előír vagy tilt valamit, de egy-egy fogalmi elem hiánya különbözteti meg a jogszabálytól. Ilyen például az erkölcs az emberi személy belső kényszer általi parancs, késztetője a belátás, megszegése esetén lelkifurdalása keletkezik a személynek. A konvenció (illem, udvariasság) a társadalmi elvárásoknak való megfelelés, megsértése esetén az emberi környezet rosszallását fejezi ki (Balásházy, 2003).

A jog tárgyi értelemben: kikényszeríthető norma. Az egyén szempontjából jogosultság – alanyi jog. Az alanyi jog: törvény által meghatározott, más által nem korlátozható jogosultság.

Jogviszony: jogilag szabályozott társadalmi viszony – a személy lehetősége más személytől valamely magatartás követelésére, tanúsítására, elhárítására.

Jogrend: adott állam térben és időben egymással összefüggésben álló jogszabályainak összessége. Fontos megjegyezni, hogy mindig csak azok a jogszabályok alkalmazhatóak, amelyek hatályban vannak. Azt, hogy egy adott jogszabály mely személyekre, mely tényállásra, élethelyzetre, és mettől meddig alkalmazható, mindig maga határozza meg. A már hatályon kívül helyezett, vagy a még hatályba nem lépett jogszabályok nem alkalmazhatóak (Barzó et al., 2014).

Magánjog és közjog elhatárolása

A jogszabályok tartalmának, tárgykörének, fogalmainak megértéséhez szükséges a magánjog és vele szembeállított közjog elhatárolása, azon lényeges jellemvonások szemléltetése, amelyek megvilágítják a két jogterület lényegi különbségét.

A magánjogi jogviszonyok jellemzően mellérendeltek, melyben a felek egyenjogúsága jellemző. Ezzel szemben a közjogi jogviszonyokban a felek alá-fölé rendeltségi viszonyban vannak, és a közérdek előtérbe helyezése miatt valamelyik felet többletjogosultság illetheti meg. A magánjogi kötelezettségek jellemzően csak azért állnak be, mert a kötelezett saját maga veti alá magát, tehát érvényesül az akaratautonómia. Míg közjog esetében a kötelezettsége a törvény erejénél fogva beállnak, azokat mindenkinek kötelezően be kell tartania. A magánjogi viszonyokat legtöbbször közvetett kényszer jellemzi, tehát megadja az állam a lehetőséget a bírói út igénybevételére, az igény kikényszerítésre, de ez nem kötelező a fél számára. Ugyanez közjog esetében nem mondható el, ott a közvetlen kényszer érvényesül. Formai szempontból a magánjog területén jogosító – lehetőség biztosítása a jog adta lehetőség igénybevételére – szabályozás jelenik meg, míg a közjog területén kötelező szabályozás van érvényben.

Ahhoz, hogy a két jogterület közötti különbséget jobban megértsük, célszerű példával szemléltetni azt.

A magánjog területére tartozik tipikusan a polgári jog. Vegyünk például egy adásvételi szerződést, melyet a polgári jog szabályoz. Az eladó, és vevő ugyanolyan jogokkal rendelkeznek, egyik felet sem illeti meg többletjogosultság. Saját maguk döntik el, hogy kívánnak-e egymással szerződést kötni, ha igen, milyen feltételekkel. Azt is az adott fél dönti el, hogy ha jogosultsága sérült – például nem került megfizetésre a teljes vételár – abban a jogviszonyban, amely alá saját

akaratából került, a jogsértésből eredő igényeit érvényesíteni kívánja – e bírósági úton, vagy sem. És még a bíróság marasztaló határozata esetén is a fél dönti el, hogy végrehajtás útján érvényesíti –e a megítélt követelést, vagy sem – természetesen csak abban az esetben, ha a marasztalt fél önként nem teljesít.

A közjog területe alá sorolandó például a büntetőjog. A Büntető Törvénykönyv szabályait mindenki köteles betartani, amennyiben cselekménye valamelyik tényállási elembe beleillik, akkor bűncselekményt követ el. Itt nincs lehetősége választani a jogszabályt sértő félnek, hogy vonatkozik-e rá a jogszabály, vagy sem, hanem azt mindenkinek kötelezően be kell tartani. Ha ezt megszegte, akkor pedig az államnak – legtöbb esetben – nincs lehetősége választani, hogy bírósági útra tereli-e a tényállást, hanem azt az ügyészségnek, mint a vád képviselőjének meg kell azt tennie. Amennyiben a bíróság marasztaló határozatot hoz, akkor azt kötelező végrehajtani (Barzó et al., 2014).

Alkotmányjogi megközelítés

Magyarországon az ország alapvető jogait, alapelveit, alapvető szervezeti kereteit, valamint az emberek alapvető jogait és kötelezettségeit az Alaptörvény rögzíti. Az Alaptörvény a jogszabályi hierarchia csúcsán helyezkedik el, legfelsőbb szintű törvény, mellyel semmilyen más jogszabály nem lehet ellentétes. Az Alaptörvény tartalmazza az államrendszer alapelveit, az állampolgárok jogait és kötelezettségeit, az állami intézmények működésének alapvető szabályait, valamint az állami hatalmi ágak (törvényhozás, végrehajtás, bíróságok) közötti viszonyrendszert (Dezső és Kukorelli, 2007).

Az Alaptörvény külön fejezetet szentel az emberi jogoknak és az alapvető jogok védelmének, amelyek közé tartozik az egészséghez való jog is. Ennek értelmében minden állampolgárnak joga van a testi és lelki egészséghez (Alaptörvény, XX. cikk).

Testi és lelki egészséghez való jog

Az Alaptörvény szerint Magyarországon minden embernek joga van az egészséges környezethez, az egészséges élethez, valamint az egészségügyi ellátáshoz és szociális biztonsághoz. Az államnak kötelessége gondoskodni az egészségügyi ellátásról, az egészséges környezetről és az egészségügyi szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférésről.

Az egészséghez való jog ugyanakkor nemcsak az egészségügyi ellátáshoz való jogot jelenti, hanem magába foglalja az egészséges környezet, az egészséges életmód lehetőségét és az egészségügyi információkhoz való hozzáférést is.

Az egészséghez való jog biztosításával az állam kezdetben a járványokkal szemben kívánt védekezni, ahol az elsődleges szempont a közösség védelme volt. Csak később vált fontossá a páciens védelme is, ami miatt kialakult az egészségügyi igazgatás. Mindennek azonban ma is van jelentősége, hiszen alkotmányjogilag az a kérdés tehető fel, hogy az egészséghez való jogot elsősorban az államnak vagy a társadalomnak kell-e biztosítania. A többségi vélemény szerint amennyiben a megelőzés, és ezáltal a társadalom egészének a védelme a cél, akkor az állami feladat, míg a gyógyítás esetében a felelősség és az anyagi fedezet is megoszlik a páciens és az állam között. Az egészséghez való jog szoros összefüggésben áll az Alaptörvény P) cikkével is, hiszen az egészségre nyilvánvaló hatással van a körülvevő környezet, mert az élet minőségét alapvetően határozza meg a környezet állapota (Árva, 2023).

Az államnak tehát törekednie kell arra, hogy az ehhez szükséges feltételeket megteremtse. Ezzel összhangban került elfogadásra a sportról szóló 2004. évi I. törvény (továbbiakban: Sporttörvény), melynek preambuluma összekapcsolódik az egészséges élethez való joggal, mint alapjoggal. E szerint „A törvény célja [...] a sport mint a társadalom és az egyén egészségi állapota javításának és megőrzésének egyik eszköze működésének elősegítése." (2004. évi I. törvény, 1. §)

Olyan intézményi garanciák hivatottak ezen alkotmányos jognak a biztosítására, mint az egészségügyi intézmények és az orvosi ellátás állam által történő megszervezése, a rendszeres testedzés. Az egészséges életmód kialakításában a közoktatásnak is kulcsszerepe van, és Magyarországon is több módon hozzájárul ehhez az iskolai rendszerben átadott tudás. Így a testnevelés és mozgáskultúra fejlesztésén keresztül az egészségtudatosság fejlesztésén át a mentális egészség megőrzése, javítása is központi szerepet játszik a jelenlegi oktatási rendszerben. A sporttörvény is szabályozza az állami sportfeladatokat, az iskolai testnevelés és diáksport kérdéseit, a versenysport és szabadidősport szervezését, valamint az egészségmegőrzést szolgáló sporttevékenységek elősegítését. Szükséges még megemlíteni e körben a Nemzeti alaptantervet (NAT), melynek deklarált célja az egészséges életmódra nevelés (Oktatás 2030 Tanulástudományi Kutatócsoport, 2018). Kiemelt fejlesztési terület a testi és lelki egészség, amely minden tantárgyban érvényesítendő szempont. Az iskoláknak lehetőségük van helyi programokat is indítani (pl. sportkörök, önismereti foglalkozások).

A testi és lelki egészség biztosításának eszközei

A jog kibontakozását az állam szintén jogi szabályozással segíti elő, amely e tekintetben átfogja a teljes egészségügyi igazgatást, így idesorolható elsősorban az egészségügyi törvény, a sportról szóló törvény, a társadalombiztosítási törvények, valamint a gyógyszertörvény, és számos végrehajtási rendelet is. Az előző alkotmánnyal összevetve nem vállalja azonban az állam az egészséges környezethez való jog megvalósítását, hanem csupán annak elősegítését, illetve biztosítását.

Új elemként került az Alaptörvénybe az előző Alkotmányhoz képest a genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdaság követelménye, amelynek jogszabályi előírása nem jelenti azt, hogy valamennyi genetikailag módosított élelmiszer eltűnik hazánkból, ugyanakkor megteremti annak a lehetőségét, hogy az Alkotmánybíróság elismerje a megfelelő minőségű élelmiszerhez való jogot [Alaptörvény, XX. cikk (2)].

Az Alkotmánybíróság az egészséghez való jog biztosítását olyan alkotmányos állami feladatként értelmezte, amelyet az állam a központi szervei és a helyi önkormányzati – továbbá egyéb – szervek rendszere révén valósít meg. Ennek keretében az állam egyebek között egészségügyi intézményhálózat működtetésére és az orvosi ellátás megszervezésére köteles. Az egészségügyi intézményhálózat és az orvosi ellátás körében az Alkotmánybíróság elvontan, általános ismérvekkel csak egészen szélső esetekre korlátozottan határozhatja meg az állami kötelezettség kritikus nagyságát, vagyis azt a szükséges minimumot, amelynek hiánya már alkotmányellenességhez vezet. Ilyennek volna minősíthető például, ha az ország egyes területein az egészségügyi intézményrendszer és az orvosi ellátás teljesen hiányozna. Az ilyen szélsőséges eseteken túl azonban az állami kötelezettségnek nincs alkotmányos mércéje. A lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jog tehát önmagában alanyi jogként értelmezhetetlen. A kötelező társadalombiztosítás körébe tartozó ellátási jogosultság viszont már valóságos alanyi jog, amelynek alkotmányos alapja a tulajdonvédelem (Homicsko, 2012).

Szervezeti lehetőségek a rekreációban

Bevezetés

Egy tevékenységet jellegétől függően lehet saját vállalkozásban, szervezett keretek között folytatni, és lehet foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban. A rekreációs tevékenységek megvalósításához nemcsak szakmai ismeretekre, kreativitás-

ra és lelkesedésre van szükség, hanem megfelelő szervezeti háttérre is. A szervezeti forma megválasztása kulcsfontosságú döntés, amely hosszú távon meghatározza a szervezet jogi, pénzügyi és működési kereteit. Az, hogy valaki civil szervezetként, vállalkozásként vagy éppen egyéni vállalkozóként kíván rekreációs szolgáltatásokat nyújtani, nagyban függ a tervezett tevékenység jellegétől, a rendelkezésre álló anyagi forrásoktól, a vállalt felelősség mértékétől, valamint attól is, hogy a tevékenység célja profit, azaz haszon termelése, vagy inkább társadalmi hasznosságra, közösségépítésre törekszik.

A következő példákon keresztül bemutatunk néhány szervezetet.

Egyesület

Rekreációs és Regenerációs Egyesület

Ennek az egyesületnek hivatása a közérzetjavítás. Célja a lakosság egészségi állapotának javítása, a jobb életminőség elősegítése, az egészségkárosító környezeti, társadalmi és egyéb hatások elleni fellépés. Népszerűsíti a regenerációt, a rekreációt, a túra- és a szabadidősportokat, valamint az aktív- és passzív pihenési formákat, a preventív egészségmegőrzési technikákat, különös hangsúlyt helyezve annak egészségmegőrzésben elfoglalt meghatározó szerepére. A cél tehát a társadalmi hasznosság, nem az üzleti nyereség (Rekreációs és Regenerációs Egyesület, n. d.).

Alapítvány

Rekreációs Élet Tér Alapítvány (RÉT)

A RÉT Alapítvány elsődleges célja rekreációs és prevenciós tevékenység a fizikai és mentális egészség helyreállítása, megújítása, megőrzése és karbantartása érdekében. Különböző fizikai-szellemi tevékenységeket kínálnak gyermekeknek, fiataloknak, szülőknek, pedagógusoknak, szakembereknek és mindazoknak, akik szeretnének megújulni mind testben, mind lélekben.

A pedagógusokat, szülőket és diákokat támogató Professzionális Prevenciós Program egyik fő célja, hogy a tanítás, a tanulás, a nevelés, a gyermekekkel együtt töltött idő, egyaránt az iskolában és a családban is örömtelibbé váljon. Ezekben a célokban szintén felismerhető a társadalmi hasznosság (Rekreációs Élet Tér Alapítvány, n. d.).

Korlátolt felelősségű társaság (Kft.)
TEAM Rekreáció Kft.

Ez a vállalkozás céges sportnapok szervezését, szabadidős rendezvények lebonyolítását vállalja, valamint ezekre a rendezvényekre különböző eszközök bérlésével foglalkozik, természetesen díjazás ellenében. A működés profitorientált, de a minőségi szolgáltatás és az ügyfélélmény kiemelt szerepet kap (TEAM Rekreáció, n.d).

Betéti társaság (Bt.)
FunctionalFit Bt

Ez a vállalkozás egy egészségközpontot, vagy hétköznapibb elnevezésen edzőtermet működtet, ahol személyi edzést, illetve különböző típusú mozgásformákat kínál díj ellenében. A beltag személyesen és korlátlanul felel a társaság kötelezettségeiért, míg a kültag anyagilag támogatja, de nem vesz részt a napi működésben (Functional Fit, n. d.).

Egyéni vállalkozás
Farkas Imre – életmódtanácsadó (egyéni vállalkozó)

Imre saját nevében működteti szolgáltatásait: életmód-tanácsadást és online tréningeket kínál. Kisebb költségekkel dolgozik, gyorsan tud alkalmazkodni a piaci igényekhez, de minden felelősség őt terheli, és saját vagyonával is felel a tevékenységéért (Farkas, n. d.).

Szervezeti formák jogi hátterének ismertetése

A következőkben bemutatjuk ezeket a leggyakoribb szervezeti formákat – így az egyesületet, az alapítványt, a korlátolt felelősségű társaságot (kft), a betéti társaságot (bt), valamint az egyéni vállalkozást –, amelyek keretet adhatnak a rekreációs célú kezdeményezéseknek. Az egyes formák ismertetésénél külön kitérünk azok jogi sajátosságaira, előnyeire, korlátokra és gyakorlati alkalmazhatóságukra a rekreáció területén.

Elöljáróban azonban mindenképpen szükséges tisztázni azt, hogy az előbb felsorolt szervezeteket – kivéve egyéni vállalkozás – a polgári jogban jogi személyeknek nevezzük. A polgári jogban az ember és a jogi személy (például egy egyesület, alapítvány vagy cég) abban hasonlítanak, hogy mindkettő „jogképes”

– vagyis lehetnek jogaik (pl. tulajdonuk lehet), és kötelezettségeik (pl. szerződést kell teljesíteniük). Ugyanúgy köthetnek szerződéseket, beperelhetnek másokat, vagy őket is be lehet perelni.

Egyszerűen szólva: a jog szemében egy jogi személy majdnem úgy működik, mint egy ember, azaz önálló „személyként" jelenik meg a jog világában.

A jogi személyek azok a jogszabály alapján, államilag elismert, és nyilvántartott szervezetek, amelyek jogképesek. A polgári jogi jogviszonyokban a képviselőjükön keresztül vesznek részt, aki által megtett jognyilatkozat a jogi személyt jogosítja és kötelezi. A jogi személyre vonatkozó anyagi jogi szabályokat elsősorban a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény; továbbiakban: Ptk.) Harmadik Könyve tartalmazza (Barzó et al., 2014).

Jogi személyekre vonatkozó közös szabályok

Jogi személyek ugyanúgy vehetnek részt a polgári jogi jogviszonyokban, mint a természetes személyek. Ugyanúgy köthetnek szerződéseket, vállalhatnak kötelezettségeket, amelyekért saját vagyonukkal felelnek. Ahhoz azonban, hogy egy vállalkozás jogi személynek minősüljön, számos követelménynek meg kell felelnie [Ptk. 3:1. § (5)]. A következőkben áttekintjük, melyek ezek a kritériumok.

Név: a jogi személyeknek ahhoz, hogy részt tudjanak venni a jogviszonyokban, saját névvel kell rendelkezniük. Ez segít a szervezet beazonosításában, valamint megkülönböztető funkciót is betölt, hiszen ez alapján tudjuk megkülönböztetni más hasonló tevékenységet folytató jogi személyektől. Jogi szempontból az alábbi követelményeknek kell megfelelnie.

A névkizárólagosság elve: a cégnévnek egyedinek kell lennie, vagyis nem lehet megegyezni más, már bejegyzett cég nevével, nem lehet más jogi személlyel összetéveszthető [Ptk. 3:6. § (1)].

A névvalódiság elve: a cégforma megnevezése (pl. Kft., Rt., Bt.) kötelező elem, amely pontosan meghatározza a vállalkozás jogi formáját. A cégnév nem lehet megtévesztő, vagyis nem keltheti azt a látszatot, hogy a cég más tevékenységet folytat, mint amit valójában végez [Ptk. 3:6. § (2)].

A névszabatosság elve: a típus megjelölésénél további szabály, hogy azt magyar nyelven, a magyar helyesírás szabályainak megfelelően kell feltüntetni. Ez a szabály irányadó a tevékenységre is abban az esetben, ha az a cégnévben szerepel [Ptk. 3:6. § (3)].

Székhely: a székhely a jogi személy bejegyzett irodája, olyan, mint a természetes személy lakóhelye. Kettős funkciót lát el. Egyrészt biztosítja a címzett

jognyilatkozatok, okiratok fogadását, másrészt ez a hely biztosítja a hivatalos iratok, dokumentumok fellelhetőségét, tárolását (Ptk. 3:7. §).

Tevékenység: az alapító okiratban meg kell határozni a jogi személy főtevékenységét. A tevékenység meghatározásánál egyetlen főszabályt kell szem előtt tartani, miszerint a jogi személy tevékenysége nem lehet jogszabállyal ellentétes (Ptk. 3:8. §).

Tagoktól elkülönült vagyon: a jogi személynek rendelkeznie kell önálló vagyonnal, amely biztosítja az önálló vagyoni felelősséget. Van olyan jogi személy, amelynél a jogszabály megadja a kötelező minimum beszolgáltatandó összeget, de van olyan, ahol nem szabja meg ezt a törvényi minimumot. A jogi személy saját vagyona arra szolgál, hogy vállalt kötelezettségeinek eleget tudjon tenni (Ptk. 3:2. §, 3:9. §).

Állandó szervezet: a jogi személynek rendelkeznie kell olyan állandó szervezettel, amely az ügyvezetés tevékenységét folyamatosan, napi szinten ellátja. Ez lehet több személyből álló szervezet, de vannak olyan jogi személyek, ahol egy személy is elláthatja ezt a tevékenységet jogszabály rendelkezései szerint. Ennek elnevezése jogi személyenként változó. Ez a szervezet, illetve vezető dönt azokban a kérdésekben, amely a mindennapi ügyek ellátásához szükséges, és nem igényli a döntéshozó szerv hozzájárulását (Ptk. 3:21. §).

Képviselő: jogi személynek azért fontos, hogy rendelkezzen képviselővel, mert ő teszi meg a jogi személy nevében a jognyilatkozatok, amely majd a jogi személyt jogosítja, illetve kötelezi. Képviselet keletkezhet jogszabály alapján, ugyanis a Ptk. minden egyes jogi személy estében meghatározza a vezető tisztségviselőt, aki egyben a képviseletet is köteles ellátni, de keletkezhet belső szabályzat vagy meghatalmazás alapján is. Kizárólag a képviseleti joggal rendelkező személy által megtett jognyilatkozat fogja jogosítani vagy kötelezni a jogi személyt (Ptk. 3:29–31. §).

Állami elismerés: a jogi személy abban az esetben jön létre, ha az állam elismeri, azaz megtörténik a jogi személy nyilvántartásba vétele bíróság által.

Egyesület

Az egyesület a jogi személyek egyik nevesített fajtája, mely naprakész szabályainak megismeréséhez a Polgári Törvénykönyv következő jogszabályainak együttes alkalmazására van szükség: az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvényre (továbbiakban: Civil törvény), valamint a civil szervezetek bírósági

nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról szóló 2011. évi CLXXXI. törvényre (továbbiakban: Civil eljárásról szóló törvény).

Az egyesület ugyanis olyan jogi személy, mely helyet kapott a Ptk-ban, ugyanakkor civil szervezetnek[1] (Civil törvény 2. § 6.) is minősül, melynek következtében a Civil törvény és Civil eljárásról szóló törvény rendelkezései is alkalmazandók rá.

„Az egyesület a tagok közös, tartós, alapszabályban meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott tagsággal rendelkező jogi személy" [Ptk. 3:63. § (1)].

Az egyesület rendkívül széles körű célra hozható létre, és ennek elérése érdekében számos tevékenység folytatására jogosult, kizárólag a Civil törvény negatív tartalmú rendelkezéseit, valamint a Ptk. gazdasági tevékenységre vonatkozó normáját kell figyelembe venni megalapításakor. Így az egyesület tevékenysége nem sértheti az Alaptörvény azon rendelkezését, mely szerint senkinek a tevékenysége nem irányulhat a hatalom erőszakos megszerzésére vagy gyakorlására, illetve kizárólagos birtoklására, [Alaptörvény C cikk (3)] nem valósíthat meg bűncselekményt vagy bűncselekmény elkövetésére való felhívást, valamint nem járhat mások jogainak, szabadságának sérelmével, [Civil törvény 3. § (3)], és fegyveres szervezet sem hozható létre. Nem lehet olyan szervezetet sem létrehozni, amelynek célja valamilyen törvény alapján kizárólag állami szerv saját hatáskörében ellátható közfeladat megvalósítása [Civil törvény 3. § (5)]. Így egyesületi formában működhet egy 10 főből álló, meghatározott néphagyományt tisztelő, szerető baráti társaság, valamint egy több 100 főből álló, azonos tudományágat művelő személyek összessége is. Az egyesület tevékenységének tárháza tehát számos lehetőséget nyújt az alapítók számára.

Az egyesület nonprofit szervezet, mely szerint a nyereségét nem oszthatja fel tagjai között, azt saját tevékenységére kell fordítania [Ptk. 3:63. § (4)].

Az egyesület elsődlegesen nem alapítható gazdasági tevékenységre [Ptk. 3:63. § (2)], ez azonban nem jelenti azt, hogy gazdasági tevékenységet egyáltalán nem folytathat. Ugyanis az alapszabályban meghatározott céljának elérése érdekében tevékenységével közvetlenül összefüggő gazdasági tevékenység folytatását lehetővé teszi számára a jogalkotó, azzal a megkötéssel, hogy az ebből származó bevételét kizárólag céljának eléréshez használhatja fel [Ptk. 3:63. § (3)].

Az egyesülési jog mindenkit egyformán megillet, így egyesületet természetes vagy jogi személy hozhat létre [Ptk. 3:4. § (1)], ahhoz csatlakozhat. Létrehozásá-

[1] A Civil törvény vezette be ezt az új gyűjtőfogalmat, melynek nincsenek kritériumai, hanem taxatíve felsorolja, hogy melyek azok a szervezetek, amelyek ide tartoznak: a civil társaság, egyesület, alapítvány.

hoz az szükséges, hogy legalább tíz személy az egyesület céljában (Ptk. 3:64. §), tevékenységében, szervezeti működésének alapelveiben és a képviselő személyében megállapodjon, ezt a jognyilatkozatot írásba foglalja, és ennek megfelelően elfogadja az alapszabályt. Ezt követően lehet kérni a szervezet székhelye szerint illetékes törvényszéknél a bírósági nyilvántartásba vételét, mely konstitutív hatállyal keletkezteti a jogi személyiséget.

Az egyesületet az alapító tagok alapszabály elfogadásával hozzák létre, amely a célkitűzéseknek megfelelően biztosítja a szervezet demokratikus, önkormányzati elven történő működését. Tehát a tagok a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően alkotják meg az alapszabályt, melyet a nyilvántartást végző bíróság a bejegyzéskor ellenőriz, a bejegyzést követően azonban a szervezet csak az alapszabálynak van alárendelve, annak megfelelően működik. Tehát ezt követően a bíróság az egyesület határozatait csak abból a szempontból vizsgálhatja, hogy az megfelelt-e az egyesület alapszabályi rendelkezéseinek.

Az egyesület célja, tevékenysége sokszínű, azonban fontos megjegyezni, hogy az egyesület céljának tartósnak és folyamatosnak kell lennie, amely huzamosabb időn át rendszeresen megvalósuló tevékenységet feltételez (Fézer, 2014). Ezzel összefüggésben a nyilvántartásba vétel során az vizsgálandó, hogy a tagok által kiválasztott cél vajon alkalmas-e a tartós, folyamatos megvalósításra (Csehi, 2014).

Az alapító tagok a szervezet alakuló ülésén az előbbiekben meghatározottakról szavazással döntenek, így az egyesület megalakulásáról, és az alapszabálytervezet elfogadásáról. Az ülésről jegyzőkönyv készül, melynek legalább az ülés helyét, idejét, kezdő, záró időpontját, napirendi pontokat, fontosabb eseményeket, a döntéseket és a szavazati arányokat, a jegyzőkönyvvezető, és hitelesítők nevét, és aláírását kell tartalmaznia. Az alapító tagok nevét és aláírását a jelenléti ív tartalmazza, melynek egy eredeti példányát kell a bírósági nyilvántartásba vételi kérelemhez mellékelni.

Az alapszabálynak a jogi személyekre vonatkozó általános rendelkezéseken túl tartalmaznia kell a tagok jogaira és kötelezettségeire, az egyesület szerveire és hatásköreire, valamint a vezető tisztségviselőkre és a felügyelőbizottsági tagokra irányadó kizáró és összeférhetetlenségi szabályokra vonatkozó előírásokat, továbbá rendelkeznie kell a tag kizárásának részletes szabályairól vagy e szabályok mellőzéséről, a közgyűlés összehívásának és üléseinek eljárási rendjéről, valamint a szavazati jog gyakorlásának feltételeiről (Ptk. 3:71. §).

Az alapszabály további rendelkezéseit a tagok szabadon állapíthatják meg. A szervezet felépítésénél és a működésre vonatkozó szabályok kialakításánál célszerű figyelembe venni az egyesület tevékenységét, méretét, és úgy kialakítani azt, hogy a szervezet hatékonyan működjön.

Az egyesület legfőbb szerve a közgyűlés, amelyen valamennyi tag részt vehet, szavazhat, felszólalhat, indítványt tehet, etc. Az alapszabály rendelkezése szerint közgyűlés helyett küldöttgyűlést is létrehozhatnak a tagok, ebben az esetben ez lesz az egyesület döntéshozó szerve [Ptk. 3:72. § (3)]. Ez különösen nagy taglétszámú egyesület esetén indokolt. A közgyűlés hatáskörébe tartozik:

– az alapszabály módosítása;
– az egyesület megszűnésének, egyesülésének és szétválásának elhatározása;
– a vezető tisztségviselő, a felügyelőbizottság tagjai, valamint a könyvvizsgáló megválasztása, visszahívása és díjazásának megállapítása, a vezető tisztségviselő feletti munkáltatói jogok gyakorlása, ha a vezető tisztségviselő az egyesülettel munkaviszonyban áll;
– az éves költségvetés és az éves beszámoló – ezen belül az ügyvezető szervnek az egyesület vagyoni helyzetéről szóló jelentésének – elfogadása;
– az olyan szerződés megkötésének jóváhagyása, amelyet az egyesület saját tagjával, vezető tisztségviselőjével, a felügyelőbizottság tagjával vagy ezek hozzátartozójával köt;
– a jelenlegi és korábbi egyesületi tagok, a vezető tisztségviselők és a felügyelőbizottsági tagok vagy más egyesületi szervek tagjai elleni kártérítési igények érvényesítéséről való döntés;
– a végelszámoló kijelölése (Ptk. 3:74. §).

Ez a felsorolás nem taxatív, tehát az alapszabály más döntéseket is delegálhat a közgyűlés hatáskörébe, és nem is kötelező jellegű. Ez azt jelenti, hogy a hatáskör átadható például az ügyvezetésnek, arra a szabályra azonban figyelemmel kell lenni, hogy az nem sértheti a munkavállalók, hitelezők, kisebbség érdekeit, illetve az egyesület törvényes működése feletti felügyelet érvényesülését nem akadályozhatja, amely a jogi személyekre vonatkozó általános szabályokból vezethető le [Ptk. 3:4. § (2)].

A közgyűlést évente minimum egy alkalommal össze kell hívni, ettől a tagok egyező akarattal sem térhetnek el [Ptk. 3:73. § (1)]. Az összehívás a napirendet tartalmazó meghívó kiküldésével vagy közzétételével történik a tagok részére az ügyvezetés által [Ptk. 3:75. § (1)]. A közgyűlés összehívásának vannak kötelező esetei is, amelyet arra az esetre ír elő a jogalkotó, ha az egyesület vagyoni helyzete, vagy céljának elérése veszélyben van, így:

– az egyesület vagyona nem fedezi a szervezet tartozásait;
– a szervezet előreláthatólag nem képes a tartozásait lejáratkor teljesíteni;
– vagy az egyesület céljának elérése veszélybe került [Ptk. 3:81. § (1)].

A technikai eszközök fejlődésével új utak nyíltak meg arra, hogy a tagok részvétele az üléseken egyszerűbben is megoldható legyen. A jogszabály ezért elektronikus ülést tesz lehetővé arra az esetre, ha a tagok személyazonossága megfelelően igazolható, dokumentálható, és az eljárást az alapszabály rögzíti [Civil törvény 4. § (7)].

A közgyűlés – amennyiben az alapszabály másként nem rendelkezett róla – nem nyilvános, azon csak a jogszabályban és alapszabályban meghatározott személyek vehetnek részt [Ptk. 3:73. § (2)]. A közgyűlés határozatképességére a jogi személy általános rendelkezései az irányadóak [Ptk. 3:18. § (1)–(2)]. Amennyiben az egyesület bármely szerve nem határozatképes, az eredeti napirenddel egy későbbi időpontban kell ülést tartani, amely legfőbb szerv esetében a megjelentek számától függ, más esetekben pedig az adott testület tagjainak a fele – ha az alapszabály magasabb arányt nem állapított meg – jelenlétében lesz határozatképes [Ptk. 3:78. § (3)].

A közgyűlésen „egy tag egy szavazat" elve érvényesül, és ha az alapszabályban másképp nem rendelkeznek, akkor határozataikat egyszerű szótöbbséggel hozzák. Ez alól a jogalkotó kivételt tesz az egyesület alapszabályának módosításakor, mert ehhez a jelen lévő tagok háromnegyedes szótöbbségét kívánja meg [Ptk. 3:76. § (1)]. Az egyesület céljának módosításához, valamint az egyesület megszűnésének megállapításához pedig valamennyi szavazásra jogosult tag háromnegyedének szavazatát írja elő [Ptk. 3:76. § (2)].

Az egyesület ügyvezetését egy személy, illetve testület is elláthatja (Ptk. 3:77. §), és az ügyvezető teheti ezt munkaviszony, illetve megbízási jogviszony keretében. Utóbbi ellátható ingyenesen, illetve megbízási díj ellenében is, míg az előbbi csak díjazás, így munkabér ellenében (Csehi, 2015). Amennyiben egyszemélyi ügyvezetés van, akkor ügyvezetőről, ha testületi, akkor elnökségről beszélünk. Az elnökségnek minimum három tagból kell állnia, amely az elnökét maga választja az elnökségi tagok közül [Ptk. 3:78. § (1)]. Ezen személyek nemcsak az egyesület tagjai közül választhatók, hanem kívülálló személyek is lehetnek, ehhez azonban szükséges az alapszabály azon felhatalmazása, mely szerint a vezető tisztségviselők legfeljebb 1/3-a az egyesület tagjain kívüli személyekből is választható. A kívülálló személyek száma ezt az arányt nem haladhatja meg [Ptk. 3:79. § (3)]. A vezető tisztségviselői megbízatás jogszabály szerint két évre szól, de ettől az alapszabály, illetve közgyűlési határozat eltérhet, azzal a megkötéssel, hogy az időtartam az 5 évet nem haladhatja meg [Ptk. 3:79. § (1)–(2)].

Az ügyvezetés az egyesület ügyviteleit, mindennapi ügyeit látja el, továbbá előkészíti a stratégiai döntéseket, végrehajtja azokat. Ehhez a testülethez tartozik minden olyan teendő, amely nem tartozik a közgyűlés hatáskörébe. Feladatköre

a Ptk.-ban példálózó felsorolásban van meghatározva (például közgyűlés összehívása, tagság nyilvántartása, iratok megőrzése, beszámolók előkészítése, annak közgyűlés elé terjesztése …) (Ptk. 3:80. §), ettől az egyesület alapszabályában természetesen eltérhet, a közgyűlésnél már említett megkötéssel. Ezeket a szabályokat még a Civil törvény is kiegészíti ügyvezetői feladatkörökkel, mint a működőképesség fenntartása, és a fenyegető fizetésképtelenség esetén a hitelezők érdekeinek szem előtt tartása, szükséges intézkedések meghozatala [Civil törvény 17. § (5)].

Az egyesület vagyona, gazdálkodása

Az egyesület tartozásaiért saját vagyonával felel, mely a jogi személyekre vonatkozó általános szabályokból vezethető le. A tagok az egyesület kintlévőségeiért a tagdíj megfizetésén túl nem tartoznak felelőséggel. Ezt mind a Ptk. [Ptk. 3:65. § (4)], mind a Civil törvény rendelkezései kimondják [Civil törvény 17. § (2)].

Az egyesületi *vagyon* a tagok által befizetett tagdíjakból, adományokból, támogatásokból, és gazdasági-vállalkozási tevékenységből tevődhet össze. Tekintettel arra, hogy jogi személyről van szó, amelynek egyik kritériuma a tagoktól elkülönült vagyon és vagyoni felelősség, még ha nem is mondja ki konkrétan a jogalkotó, az egyesületnek akkor is kell valamennyi vagyonnal rendelkeznie. Arról nem rendelkezik a Ptk., hogy a tagok milyen formában gondoskodnak az egyesület vagyonáról, és minimális mértéket sem határoz meg (Fézer, 2014).

A tagok által fizetendő tagdíjat az alapszabályban határozza meg az egyesület, azonban tagdíj fizetésének meghatározása nem kötelező. Amennyiben tagdíjfizetési kötelezettséget ír elő az alapszabály, és az egyesület vagyona nem fedezi tartozásait, ebben az esetben a tagoktól kizárólag addig az időszakig befizetendő tagdíj fizetése követelhető a hitelezők által, egyéb felelősséggel a tag nem tartozik [Ptk. 3:65. § (4)] – kivéve, ha a jogi személy tagja e korlátolt felelősségével visszaélt, és emiatt a jogi személy jogutód nélküli megszűnésekor kielégítetlen hitelezői tartozások maradtak fenn [Ptk. 3:2. § (2)].

Alapvető különbség a civil szféra és a vállalkozási világ között, hogy míg az elsőt közösségi céljai vezérlik, addig az utóbbit alapvetően haszonszerzési cél mozgatja. A legfontosabb alapelv az egyesületek életében a vagyonnal, gazdálkodással összefüggésben, hogy elsődlegesen nem végezhet gazdasági tevékenységet, annak megvalósítására nem hozható létre [Ptk. 3:63. § (2)]. Így nem kizárt, hogy a célok elérése érdekében gazdasági-vállalkozási tevékenységet folytasson, annak hasznai viszont kizárólag az alapszabályban meghatározott alapcél szerinti tevékenységre vagy a vagyon gyarapítására fordíthatóak [Civil törvény 18.

§ (2)]. A Ptk. a kiegészítő jelleggel folytatható gazdasági tevékenység vonatkozásában még annyi megkötést tesz, hogy az egyesület ilyen tevékenységet csak akkor folytathat, ha az a céllal közvetlen, szoros összefüggésben van [Ptk. 3:63. § (3)]. Tehát, az egyesület által folytatható gazdasági tevékenység nagyon szűken értelmezhető [Csehi, 2014).

Az elsődlegesség megállapítására vonatkozóan a Civil törvény ad iránymutatást, mely szerint az összes bevétel arányában a 60%-os határt jelöli meg, azaz ezt nem haladhatja meg a gazdasági tevékenységből származó bevétel [Civil törvény 2. § (7)]. Ha ezt a limitet túllépi a civil szervezet, akkor az adóhatóság törvényességi felügyeleti eljárást kezdeményezhet a szervezet ellen az illetékes törvényszék előtt (Civil törvény 23. §).

Az egyesület nonprofit jellegű szervezet, amely szerint a tagot nem illeti meg részesedés a befolyt nyereségből, vagyonból, illetve jogutód nélküli megszűnése esetére is rendelkezik a fennmaradó vagyon sorsáról a jogalkotó. Elsősorban az alapszabály rendelkezéseiben meghatározott azonos, vagy hasonló céllal működő közhasznú szervezetnek kell a vagyont kiadni, ha pedig nincs ilyen alapszabályi rendelkezése, akkor a nyilvántartó bíróság jogszabályban meghatározott szervezetnek juttatja a vagyont [Ptk. 3:85. § (1)].

A tagsági jogviszony, a tagok tagsági jogai, kötelezettségei

Tagsági jogviszony keletkezhet az egyesület alapításakor automatikusan – a bírósági nyilvántartásba vétellel –, mikor valaki alapító tagként vesz részt az egyesület életében, a működés megkezdését követően pedig belépési kérelem benyújtásával [Ptk. 3:67. § (1)]. A kérelmet – ha alapszabály másképp nem rendelkezik – a közgyűlés fogja elfogadni, és a tagsági jogviszony az elfogadással fog keletkezni. A kérelemben a csatlakozni kívánó tagnak ki kell nyilvánítania, hogy az egyesület alapszabályát magára nézve kötelezőnek fogadja el. Az alapszabály írhat elő különböző feltételt a tagsággal összefüggésben, egyebekben egyesülethez bárki csatlakozhat, a csatlakozásról való döntés meghozatalára pedig kizárólag a szervezet alapszabálya lesz az irányadó. Az egyesület fogalmából adódik, hogy a szervezet tagjairól nyilvántartást vezet, ez azonban nem nyilvános [Ptk. 3:67. § (2)].

Az egyesület működését, létét a tagság feltételezi, miután személyegyesülésről van szó. A tag jogállása jogokra, illetve a szervezettel szemben tanúsítandó kötelezettségekre terjed ki. A tagsági jogviszony egyesület esetén elsősorban nem vagyoni, hanem személyi jellegű.

A tagot megillető legfontosabb jogosultságok az egyesület tevékenységében való személyes részvétel, szavazati és választási jog, különböző tisztségek viseléséhez való jogosultság, közgyűlésen való felszólalás, hozzászólás joga, napirendi javaslattétel, tanácskozási jog. Ezeket a jogosultságokat főszabály szerint személyesen kötelesek gyakorolni, azonban, ha az alapszabály lehetővé teszi, akkor képviselő útján is gyakorolhatóak. A szavazati jog gyakorlásának feltételeit az alapszabályban rögzíteni kell. Főszabály szerint az egy tag egy szavazat elve érvényesül, ez azonban diszpozitív szabályozás, tehát el lehet tőle térni.

Az alapszabály meghatározhat különleges jogállású tagságot [Ptk. 3:65. § (2)], ilyen lehet a pártoló tag, és tiszteletbeli tag. Előbbi csak vagyoni hozzájárulással vesz részt az egyesület életében, utóbbit az egyesület tagjai választják meg a tagságra. Közös vonatkozásukban, hogy az egyesület szerveibe nem választhatnak, és az egyesületi szervek döntéshozatalában csak tanácskozási joggal vehetnek részt [Civil törvény 4. § (5)]. Nemcsak ezek a különleges jogállású tagsági viszonyok léteznek, hanem hogy az alapszabály az alapító tagoknak rendelhet valamilyen speciális, sajátos jogosultságot (Fézer, 2014). Lényege, hogy az alapszabályban meg kell határozni annak részletes szabályait, amennyiben pedig nem rendelkeznek róla, akkor a Ptk. rendelkezései [Ptk. 3:65. § (2)] lesznek az irányadóak.

A tagokat megillető jogok forgalomképtelenek, nem átruházhatóak, nem örökölhetőek. Az egyesületbeli tagsági jogokat sem értékpapír, sem eszmei hányad szerint nem lehet kifejezni (Fézer, 2014).

A tagi kötelezettségeket szintén nem határozza meg a Ptk. széleskörűen, kizárólag az alapszabály tartalmára utal, és azt tekinti tagsági kötelezettségnek, amit az alapszabály annak rendel [Ptk. 3:66. § (1)]. Ilyen lehet a tagdíjfizetési kötelezettség vagy egyéb, személyes részvétel, tevékenység az egyesület életében. Általános követelmény a tagokkal szemben, hogy nem folytathat olyan magatartást, amellyel veszélyezteti az egyesület céljának megvalósítását vagy tevékenységét [Ptk. 3:66. § (2)]. A tagokat terhelő kötelezettségek – hasonlóan a jogosultságokhoz – forgalomképtelenek, nem átruházhatóak és nem örökölhetőek.

A tagsági jogviszony megszűnik a tag kilépésével, tagsági jogviszony egyesület általi felmondásával, tag kizárásával vagy a tag halálával, jogutód nélküli megszűnésével (Ptk. 3:68. §). Ez a felsorolás taxatívnak tekinthető, ennél több megszűnési okot nem lehet az alapszabályban meghatározni.

A tag általi kilépés lehetősége bármikor adott, nem kell azt indokolni. Ez tulajdonképpen az egyesülési szabadság tartalmából fakad, hiszen jelenti az egyesületből való kilépés önkéntességét. Ehhez nem kell mást tennie a tagnak, mint írásban jelezni ezen szándékát a szervezet képviselője felé [Ptk. 3:68. § (2)].

A korábbiakban már említettük, hogy a tagságot az alapszabály feltételhez kötheti. A tagsági jogviszony egyesületi általi felmondása ehhez kapcsolódik, hiszen, ha a tag időközben már nem felel meg ezeknek a feltételeknek (pl. szakmai előírás), akkor a jogi személy 30 napos határidővel felmondhatja a tagsági jogviszonyt. Erről az egyesület közgyűlése dönt (Ptk. 3:69. §).

A kizárást el kell különíteni a felmondástól, hiszen ez szankciós lépés az egyesület részéről a tag irányába. Ennek konjunktív feltételei vannak, melyeknek együttesen kell fennállniuk ahhoz, hogy a tag kizárható legyen az egyesület életéből:

- a tag a jogszabályt, az alapszabályt vagy a közgyűlési határozatot magatartásával súlyosan sértette,
- az alapszabály rögzíti a kizárásra vonatkozó eljárási szabályokat,
- bármely tag vagy egyesületi szerv kezdeményezte ezt az eljárást,
- a tag kizárásáról szóló határozatot írásba foglalták, azt indokolták, és a taggal közölték [Ptk. 3:70. § (1)–(2)]. Az indokolásnak ki kell térnie a kizárást megalapozó körülményekre, a fellebbezés gyakorlására az egyesületi szervhez – amennyiben az alapszabály erről rendelkezik –, valamint a kizáró határozat bírói megtámadására.

Az, hogy a tag magatartása az egyesület számára elfogatható-e, az szuverén, autonóm döntés. A bíróság az egyesület döntését nem mérlegelheti, nem vizsgálhatja felül, nem minősítheti, csak az alapszabállyal való összhangját vizsgálhatja. Az egyesület jogosult dönteni arról, hogy számára tagjának tevékenysége elfogadható-e (BH2012. 128., BH2010. 160.).

Sportegyesület

Abban az esetben, ha a fentebb említett szabályok szerint alapított olyan egyesületről van szó, amelynek alaptevékenysége a sporttevékenység szervezése, valamint a sporttevékenység feltételeinek megteremtése, akkor sportegyesületről beszélünk [Sporttörvény 16. § (1)]. E szerint a sportegyesület a magyar sport hagyományos szervezeti alapegysége, a versenysport, tehetséggondozás, szabadidős tevékenység alapvető műhelye [Sporttörvény 16. § (2)]. Ezek a szervezetek jogszabályi megfelelésük esetén állami támogatásban is részesíthetők. Amennyiben ilyen egyesületet hozunk létre, azt elnevezésében is fel kell tüntetni. Alapvetően ugyanazok a szabályok vonatkoznak működésükre, mint az egyesületeknél említett szabályok, Eltérések az esetlegesen igényelt és felhasznált állami támogatásból adódhatnak (Sporttörvény 17. §).

Alapítvány

Az alapítvány szintén a Ptk.-ban szabályozott jogi személy, amely az egyesülethez hasonlóan civil szervezetnek is minősül. Az alapítvány olyan jogi személy, amelyet az alapító vagy alapítók tartós célra hoznak létre, azzal a szándékkal, hogy az alapító vagyoni hozzájárulásából egy közérdekű vagy más – tartós – cél megvalósuljon, az alapítvány által folytatott tevékenységen keresztül (Ptk. 3:378. §).

Az alapítvány létrehozásának az alapja az alapítványrendelés egyoldalú jognyilatkozata – alapító okirat (Ptk. 3:391. §). Ebben az alapító vagy az alapítók meghatározzák az alapítvány célját, az alapítvány vagyonát, valamint az alapítvány szervezetét. Az alapítvány, megalapítását követően nem más, mint egy célvagyon, amely vagyon az alapító által kijelölt szervnek az alapító okiratban meghatározott célra kell fordítania.

Alapítvány célja

A cél az alapítvány legfontosabb és legmeghatározóbb eleme. A Ptk. szerint alapítvány csak meghatározott, tartós célra hozható létre (Ptk. 3:378. §). Ez azt jelenti, hogy az alapító nem egy alkalmi támogatásra, hanem hosszú távú közérdekű vagy magánérdekű tevékenység folytatására ruházza át a vagyont az alapítványra. A cél lehet közérdekű vagy magánérdekű is. A közérdekű cél gyakoribb, mely lehet oktatás, képzés támogatása (pl. ösztöndíjak), tudományos kutatás előmozdítása, környezetvédelem, egészségügyi ellátás, betegellátás támogatása, kultúra, művészetek és természetesen a sport fejlesztése.

A magyar jog lehetőséget ad arra is, hogy valaki például családtagjai támogatására hozzon létre alapítványt. Ez ritkább, és szigorúbb feltételek mellett tehető meg, különösen, ha az alapító befolyással marad az alapítvány működésére (Ptk. 3:386. §).

Alapítvány gazdálkodása

Az alapítvány, csakúgy, mint az egyesület, nem alapítható gazdasági tevékenység céljára (Ptk. 3:379. §). Gazdasági tevékenységet folytathat, amennyiben az közvetlenül összefügg az alapítványi cél megvalósításával. Miután civil szervezetről beszélünk, ezért természetesen a nyereséget nem oszthatja fel az alapítók között, azt az alapítvány céljának megvalósítására kell fordítania.

Vagyoni juttatás teljesítése

Az alapító (vagy több alapító közösen) vagyont kell, hogy rendeljen az alapítványhoz (Ptk. 3:382. §). Ez lehet pénzbeli vagy nem pénzbeli hozzájárulás (pl. ingatlan, ingó dolog, értékpapír, jog, követelés stb.) A törvény nem határoz meg minimum összeget, de a bíróság csak akkor jegyzi be az alapítványt, ha a vagyoni juttatás reálisan alkalmas a kitűzött célok elérésére. A vagyont az alapító okiratban rögzített határidőig kell az alapítványnak átadni. Ha a vagyoni juttatás nem teljesül időben, akkor az alapító kötelezhető a teljesítésre, vagy a bíróság megszüntetheti az alapítványt.

Az alapítványi vagyon kezelése és az alapítvány kezelő szerve

Az alapítvány részére átadott vagyon az alapítvány céljának megvalósítását szolgálja, és önálló jogi személyhez, vagyis az alapítványhoz tartozik – nem marad az alapító tulajdonában. A vagyont célhoz kötötten kell felhasználni. A felhasználás módját és kereteit a kuratórium határozza meg, az alapító okiratban foglaltak szerint.

A kuratórium az alapítvány vezető szerve, amely a működés és a vagyonkezelés felett rendelkezik. Tagjait az alapító jelöli ki (alapító okiratban) (Ptk., 3:384. §). Minimum egy, de általában 3–5 tagból áll. Önállóan jár el az alapítvány ügyeiben – felel a működésért, a gazdálkodásért és a célok megvalósításáért. Az alapító lehet ugyan a kuratórium tagja, de többségi befolyással nem rendelkezhet.

Civil szervezetek nyilvántartásba vétele

Az egyesület és alapítvány létrejöttéhez is szükséges a bírósági nyilvántartásba vétel, melyhez a nyilvántartásba vételi kérelmet az ahhoz tartozó kötelező mellékletekkel együtt a székhely szerint illetékes törvényszékhez kell benyújtani. A bíróság lefolytatja a szükséges nyilvántartásba vételi eljárást, és pozitív elbírálás esetén a bírósági nyilvántartásba vétel jogerőre emelkedését követően kezdheti meg a működését, mint jogi személy. Ettől az időponttól kezdve szerepel a szervezet a civil szervezetek országos névjegyzékében, melyet az Országos Bírósági Hivatal vezet, és tartalma bárki számára elektronikusan hozzáférhető, (Országos Bíróságai Hivatal, n. d.) nyilvános, tartalmazza a szervezet alapvető adatait.

Tekintettel arra, hogy a nyilvántartásba vétel és a nyilvántartás vezetése alapvetően eljárásjogi kérdés és a bíróságok által végzett feladat, az ehhez szükséges szabályokat a Civil eljárási törvény tartalmazza.

Megjegyzendő, hogy már évek óta zajlik az a jogalkotási folyamat, mely a különböző típusú jogi személyek nyilvántartását egységesíteni kívánja. Ez egy új, modern architektúrán alapuló rendszer, melynek célja az ügyfélbarát, digitális ügyintézés biztosítása a cégalapítás, -módosítás és -megszüntetés folyamataiban. A nyilvántartás egységesítéséről és a kapcsolódó informatikai rendszerről a jogi személyek nyilvántartásáról szóló 2025. évi LIX. törvény rendelkezik (továbbiakban: Jsznytv.), mely jelen ismeretek szerint 2027. január 1. napján lép hatályba.

Gazdasági társasági formák – Korlátolt felelősségű társaság és betéti társaság

Ha profitorientált tevékenységi formában gondolkodunk, akkor a hétköznapi nyelven vállalkozás fogalom alatt említhető szervezetek, formák jöhetnek szóba. Egy vállalkozás alapvető jellemzője, hogy kockázatot vállal, vagyoni felelősséggel, hosszútávú fennmaradásra törekszik, ezért tartós célt határoz meg. Tehát gazdasági tevékenységre létrejött szervezet, amely nyereség elérése érdekében saját nevében tesz meg jognyilatkozatokat, kockázatot vállal, és ezért önálló vagyoni felelősséggel tartozik [Ptk. 3:88. § (1)].

A vállalkozások lehetek egyéni, és társas vállalkozások. A társas vállalkozások tulajdonképpen a gazdasági társaságok, mely lehet betéti társaság (bt.), közkereseti társaság (kkt.), korlátolt felelősségű társaság (kft.), részvénytársaság (rt.). Ezek közös jellemzője, hogy a tulajdonosok vagy tagok között megoszlik az üzleti kockázat, valamint a tevékenység következtében elért nyereség is. Alapvető jogi szabályozásuk ezeknek a társas vállalkozásoknak is a Ptk-ban kapott helyt.

Ahhoz, hogy gazdasági társaságot alapítsunk, legalább két alapítóra van szükség – kivéve az egyszemélyes társaságokat, így egyszemélyes kft. és rt. Esetünkben, amely gazdasági társaságok szóba jöhetnek, az a kft. (Ptk. 3:159. §), illetve a bt (Ptk. 3: 154. §), illetve, ha egyedül szeretnénk céget alaptani, akkor kizárólag a kft. jöhet számításba (Ptk. 3:208. §). Abban az esetben, ha többen vagyunk, általában az alapításhoz szükséges pénzösszeg lehet meghatározó, amelyet jogszabály határoz meg. Kft. esetében az induló tőkeminimum hárommillió forint [Ptk. 3:161. § (4)], bt. esetében ez a minimum összeg viszont nincs meghatározva.

A gazdasági társaság alapításához valamennyi tag vagyoni hozzájárulása szükséges, melyet induló vagyonként bocsátanak a társaság rendelkezésére. A vagyon pénzbeli és nem pénzbeli hozzájárulásból, más néven apportból áll. Az apport bármilyen értékkel rendelkező dolog, szellemi alkotás (például találmány, szabadalom), vagyoni értékű jog (például bérleti jog, használati jog, licenc) lehet. Apportál-

ható az adós által elismert vagy jogerős bírósági határozaton alapuló követelés is. Az apportot a társaság tagjai értékelik, fogadják el. Az apportot biztosító tagok öt évig felelnek az apport értékéért (Ptk. 3:10. §). A társaságba bevitt vagyon az alapítást követően a létrejött társaság tulajdonába kerül. A működés során a cég gazdálkodásának eredményességétől függően a vagyon értéke gyarapodhat, de csökkenhet is (nyereséges vagy veszteséges gazdálkodás). A bevitt vagyon nem követelhető vissza, legfeljebb az azt megtestesítő üzletrész, vagyoni betét, részvény értékesíthető, illetve a megszűnést követően a követelések kielégítése után fennmaradó vagyon a tagoknak szétosztható [Ptk. 3:88. § (2)].

Fontos különbség még a két vállalkozási forma között, hogy kft. esetében a tagok a társasággal szemben támasztott követeléseikért csak a bevitt vagyonuk értékéig felelnek (Ptk. 3:162. §). Bt. esetében viszont meg kell jelölni egy kültagot, és egy beltagot. A kültag csak az általa vállalt vagyoni összeg erejéig felel a társasággal szemben támasztott követelésekért, a beltag viszont teljes vagyonával felelősséggel tartozik (Ptk. 3: 154. §). Fontos megjegyezni azt is, hogy aki egy vállalkozásban korlátlan felelős tag, egyidejűleg hasonló felelősséget másik vállalkozásban nem vállalhat [Ptk. 3:90. § (1)].

Miután a Sporttörvény tartalmazza a sportvállalkozás fogalmát, szükséges megemlíteni. Így akkor, ha a gazdasági társaság cégjegyzékbe bejegyzett főtevékenysége sporttevékenység akár egy, akár több sportágban, sportvállalkozásról beszélhetünk (Sporttörvény 18. §). Tekintettel arra, hogy semmilyen külön szabályozást nem állapít meg e szervezetekre, így teljes mértékben a gazdasági társaságokra vonatkozó szabályok alkalmazandók rájuk.

Fontos lehet azonban a sport területén képesítéshez kötött tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítések jegyzékéről szóló kormányrendelet [(157/2004. (V.18.) Korm. rendelet] azon rendelkezése, mely szerint azok a gazdasági társaságok, amelyeknek bejegyzett fő tevékenysége „egyéb sporttevékenység", „máshová nem sorolható egyéb szórakoztatás, szabadidős tevékenység" vagy „fizikai közérzetet javító szolgáltatás", egészségmegőrző és sportszakmai tanfolyamok vezetésére munkaszerződést, megbízási szerződést csak olyan személyekkel köthetnek, akik sportoktató, sportedző, rekreációs mozgásprogramvezető- animátor, aquatréner, fitneszinstruktor, gyermekkori mozgásprogramvezető, orientális táncoktató, személyi edző, szenior tréner és wellnesstanácsadó szakirányokban, szakedző, okleveles szakedző, testnevelő tanár, okleveles testnevelő tanár, okleveles gyógytestnevelő tanár vagy gyógytornász képesítéssel rendelkeznek [157/2004.(V.18.) Korm. rendelet 2. §].

Jogi személy nevének kiválasztása

Ha eldöntöttük, hogy melyik gazdasági társaságot választjuk, nevet kell választanunk az adott társasági formának. Mielőtt véglegesítjük a cégnév választását, érdemes több adatbázisban is ellenőrizni, hogy a név szabad-e, beleértve a cégjegyzéket, védjegy adatbázisokat, és az online domain elérhetőséget. A Cégszolgálat (www.e-cegjegyzek.hu) információt ad arról kérelemre, hogy az adott név szerepel-e a cégnyilvántartásban, vagy nem áll-e foglalás alatt. Ugyanis, ha megtetszik egy cégnév, akkor élhetünk a névfoglalás lehetőségével kérelemre. Ennek kellékeit és a nyomtatvány mintáját a 2006. évi V. törvény állapítja meg (2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról, és a végelszámolásról; továbbiakban: Ctv.). Ha a kérelem alapján a név lefoglalható – a szükséges vizsgálatok lefolytatását követően –, a cégbíróság erről végzéssel határoz. A foglalás időtartama 60 nap, a következmény pedig az, hogy ez idő alatt más jogalany ezzel a cégnévvel a cégnyilvántartásba nem jegyezhető be.

A cégnévnek legalább a választott cégforma megnevezését kell tartalmaznia, valamint azt, hogy a cég tevékenysége alapvetően mire irányul. A cégnév (első helyen) vezérszót is tartalmazhat, amely elősegíti a cég azonosítását, más, azonos vagy hasonló tevékenységű cégtől való megkülönböztetését. Idegen nyelvű kifejezés, rövidítés és mozaikszó is lehet – latin betűkkel feltüntetve. A vezérszón kívül a cégnévben csak magyar szavak szerepelhetnek (Ctv., 3. §).

A választott név nem lehet olyan, amely sérti más védjegyoltalmát. Ezért érdemes ellenőrizni a védjegy adatbázisokat, hogy a kívánt név nem védett-e már valamilyen formában.

Cégbejegyzés folyamata

A bt. és a kft. alapításának menete között nincs különbség. Alapesetben mindkét gazdasági társaság bejegyeztethető a cégalapításhoz használt szerződésmintával (Ctv., 36. §). Ezek megtalálhatóak az Igazságügyi Minisztérium Céginformációs és az Elektronikus Cégeljárásban Közreműködő Szolgálat honlapján (Céginformációs és az Elektronikus Cégeljárásban Közreműködő Szolgálat, n. d.1). Ezek letöltése után pontosan láthatjuk, hogy melyek az alapításhoz szükséges adatok és dokumentumok.

A gazdasági társaság bejegyzésnek folyamatát cégeljárásnak nevezzük. A cégeljárásban kötelező a jogi képviselet, azaz a kérelmet csak a cég jogi képviselője (jogtanácsos, ügyvéd) nyújthatja be. A cégbejegyzésre irányuló eljárás a cégbíróságon történik, cégbejegyzésre irányuló kérelem alapján, melyet elektronikus úton kell benyújtani. A cégbíróság a benyújtott kérelmet a kötelező

mellékletekkel együtt a beérkezést követő nyolc munkanapon belül megvizsgálja – szükség esetén hiánypótlási eljárás kezdeményez –, és tizenöt napon belül dönt a cég bejegyzéséről vagy elutasításáról. Egyszerűsített cégeljárás során a kkt., bt., kft., zrt. bejegyzésére egy munkaórán belül kerül sor. Egyszerűsített cégeljárást akkor alkalmazhatunk, ha a céget szerződésmintával alapítják (Ctv., 48. §).

A cégeljárás a jogtanácsosi és ügyvédi díjon kívül egyéb kiadásokkal jelenleg nem jár.

A sikeres alapítási folyamat a cégbejegyzési eljárással zárul, melyet a cégbíróság nyilvánosságra hoz, vagyis közzéteszi a Cégközlönyben. A cégbejegyzés ún. konstitutív hatályú, vagyis nem a társasági szerződés megkötésének napjával, hanem a cégbejegyzés napjával jön létre. A cégbíróságon bejegyzett cégekről a Céginformációs Szolgálat nyújt információt cégkivonat, cégmásolat, cégbizonyítvány formájában, melyért külön eljárási illetéket kell fizetni. Fontos megjegyezni, hogy a cégekkel kapcsolatos alapadatokról azonban ingyenesen tájékozódhatunk a Céginfóban (Céginformációs és az Elektronikus Cégeljárásban Közreműködő Szolgálat, n. d.2).

A cégbejegyzési eljárással kapcsolatban itt is szükséges megemlíteni, hogy a nyilvántartások egységesítése miatt változások várhatóak 2027. január 1-től.

Egyéni vállalkozás

Az egyéni vállalkozás indítása nagyságrendekkel egyszerűbb, mint a legtöbb más vállalkozási forma. Épp ezért szokták ezt választani a kezdő vállalkozók. Egyszerű vele elindulni és a vállalkozás növekedésével akár át is válthatunk egyéb társas vállalkozásra, de egy egyéni vállalkozás is hosszú ideig kiszolgálhatja igényeinket. Jogszabályi rendelkezéseit az egyéni vállalkozóról és egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény (továbbiakban: Evectv.) tartalmazza.

Számos előny szól az egyszerűsített adminisztráció mellett egy egyéni vállalkozás esetében:

- díjmentesen indítható, csak járulékos költségek merülnek fel,
- alacsony ráfordítással fenntartható,
- nincs szükség törzstőkére,
- nem szükséges alkalmazottakat foglalkoztatni,
- az egyéni vállalkozó egyedül dönt a vállalkozás ügyeiben,
- szüneteltethető a tevékenység.

Viszont fontos hangsúlyozni az egyéni vállalkozás azon hátrányát, hogy az egyéni vállalkozó tevékenységi körében vállalt kötelezettségeiért teljes vagyoná-

val felel (Evectv., 15. §), szemben az korlátolt felelősségű társasággal, a bt. kültagjával, valamint az egyesülettel szemben.

Az egyéni vállalkozónak a következő feltételeknek kell megfelelnie:

- Magyar, EU-s állampolgár, EGT tagország állampolgára vagy letelepedési engedéllyel rendelkező harmadik országbeli állampolgár.
- 18. életévét betöltötte.
- Nem áll cselekvőképességet kizáró vagy korlátozó gondnokság alatt.
- Korábban még nem létestett egyéni vállalkozói jogviszonyt.
- Az adott személy nem korlátlanul felelős tagja más gazdasági társaságnak.
- Illetve alapvetően a büntetett előélet számos formája is kizáró ok (Evectv., 3. §).

A vállalkozás indításnak nincsen díja, valamint teljesen illetékmentes.

Egyéni vállalkozás indítására kétféle lehetőség van. Egyrészt hagyományos módon, személyes ügyintézéssel, vagy online Ügyfélkapun keresztül (Evectv., 4. §).

Székhelyre a vállalkozásnak mindenképpen szüksége lesz. A székhely alapvetően ugyanazt a funkciót tölti be, mint jogi személyek esetében, az az a hely, ahová a vállalkozás be van jegyezve, hivatalosan itt őrzik a vállalkozással kapcsolatos dokumentumokat és Ügyfélkapun kívül ide érkeznek a hivatalos levelek is.

A tevékenységi kör nem más, mint az az üzleti tevékenység, amit az egyéni vállalkozás keretein belül végezni fog az illető. Ebben segítségünkre lesz a TEÁOR számok listája (teaorszamok.hu. (n. d.), melyben minden tevékenység kategorizálva van, így könnyen megtalálhatjuk, hogy milyen tevékenységi köröket is érdemes felvenni. Egy főtevékenységet kell választani. Ez az a tevékenység, ami a munkaidő legnagyobb részét fogja kitenni, míg minden más ezen kívüli tevékenység melléktevékenységnek számít.

Ami viszont fontos a tevékenységekkel kapcsolatban, hogy vannak köztük olyanok, amelyek végzése engedélyhez kötött. Ez legtöbbször valamilyen képesítés meglétéhez van kötve, vagy önkormányzati bejelentéshez. Engedélyköteles tevékenységet választva nem feltétlenül kell rendelkezni a szükséges képesítéssel akkor, ha olyan alkalmazottat foglalkoztatunk, aki rendelkezik azzal (Evectv., 15–16. §).

Fentebb bemutatott szervezeti formák közötti különbséget, valamint azok előnyeit és hátrányait szemlélteti a *2. táblázat.*

2. táblázat. Vállalkozási formák és lehetőségek Magyarországon, azok létesítésével (alapító okirat, alapításhoz szükséges személyek száma, alapításhoz szükséges vagyon), vállalt kötelezettségért való helytállás és ügyvédkényszer szerint.

	Egyesület	**Gazdasági társaság**		**Egyéni vállalkozó**
		Bt.	**Kft.**	
Alapításhoz szükséges okirat	Alapszabály	Társasági szerződés		Nincs
Alapításhoz szükséges személyek száma	Tíz fő.	Minimum két fő.	Minimum két fő, kivéve egyszemélyes kft.	Egy fő.
Alapításhoz szükséges vagyon	Nincs törvényi minimum.	Nincs törvényi minimum.	Minimum 3 millió forint.	Nincs törvényi minimum.
Vállalt kötelezettségekért való helytállás	Egyesület a saját vagyonával felel. A tagok nem felelnek.	Beltag: a betéti társaság saját vagyonán felül, saját vagyonával is korlátlanul köteles helytállni. Kültag: csak a bevitt vagyonával felel.	A vállalt kötelezettségeiért a kft. a saját vagyonával felel. (egy személyes kft-nél is).	Egyéni vállalkozó a saját vagyonával korlátlanul köteles helytállni.
Ügyvédkényszer	Nincs	Van	Van	Nincs

Szerződések joga

Bevezetés a polgári jogi szerződések világába

A szerződések a mindennapi életünk részei – sokszor úgy is, hogy észre sem vesszük. A polgári jog szerint szerződést akkor kötünk, amikor két (vagy több) fél vagyoni vagy személyi ügyeik vonatkozásában megegyeznek valamiben, és vállalják, hogy teljesítik a megállapodás feltételeit. Ez lehet szóban, írásban, vagy akár ráutaló magatartással – például amikor bemegyünk egy boltba, és megvásárolunk egy terméket.

A polgári jogi szerződések célja, hogy rendezzék a felek közötti jogokat és kötelezettségeket. A hétköznapokban szerződést kötünk például adásvételkor (amikor tulajdont szerzünk egy könyvre, autóra vagy lakásra), bérleti jogviszonyban (albérlet, ingatlankiadás vagy eszközbérlés), munkaviszony létesítésekor, vállalkozási jogviszonyban (például fodrász vagy edző igénybevételekor), illetve megbízási szerződés esetén, amikor ügyvédet vagy könyvelőt bízunk meg. Ezek a megállapodások nem csupán jogi formalitások, hanem segítenek abban, hogy a felek tisztában legyenek a jogaikkal, a kötelezettségeikkel, és hogy vitás helyzetekben legyen mihez nyúlni. A polgári jog célja tehát az, hogy a hétköznapi élet ügyeit átlátható, szabályozott keretek között tartsa.

A szerződésekre vonatkozó szabályok a Ptk. Hatodik Könyvében helyezkednek el. E könyv első részében találkozhatunk azokkal az általános szabályokkal, amelyek valamennyi szerződésre alkalmazhatóak, függetlenül attól, hogy melyik nevesített szerződésről beszélünk. A Hatodik Könyv második részében pedig megjelennek az egyes szerződéstípusok, ahol a jogalkotó már a szerződés fajtájának megfelelő részletszabályokat fekteti le.

Ahhoz, hogy a szerződésekről külön beszéljünk, szükséges néhány alapvető rendelkezés bemutatása.

Ki köthet szerződést?

Szerződés alanya bárki lehet, akár természetes, akár jogi személy, azonban szerződés megkötésére az a személy jogosult, aki cselekvőképességgel bír. Cselekvőképes az a személy, aki 18. életévét betöltötte, és nem áll a bíróság által cselekvőképességet korlátozó vagy kizáró gondnokság alatt. Példakánt említhetünk egy kft.-t, mely esetben a szerződés feltételeiben megállapodni, a szerződést aláírni a jogi személy képviselője fogja, mert csak neki van cselekvőképessége, de a szerződés alanya maga a jogi személy lesz, a képviselő által megtett jognyilatkozat a jogi személyt jogosítja, illetve kötelezi (Barzó, 2014).

A szerződés fogalma

A szerződés legalább két fél egybehangzó akaratnyilatkozata, amely alkalmas arra, hogy jogi hatást váltson ki (Ptk. 6:58. §). Tehát ahhoz, hogy a felek között létrejöjjön a szerződés, a szerződés lényeges tartalmi elemeiben való kölcsönös, egybehangzó megállapodás szükséges. Lényeges elem az, amelyet jogszabály egy adott szerződésnél annak minősít, illetve az is lényeges eleme lehet a szerződésnek, amely valamelyik félnek annyira fontos, hogy ebben való megállapodás

nélkül nem is kötné meg, vagy nem ilyen tartalommal kötné meg a szerződést (Vékás, 2022).

A szerződés alakisága

A megállapodás vagy szerződés megkötése történhet szóban, ráutaló magatartással vagy írásban. Amikor veszünk egy kiló almát a piacon, akkor az adásvételi szerződés megkötése szóban történik. Ha egy italautomatából vásárolunk egy doboz üdítőt, akkor ráutaló magatartással jött létre a szerződés a vevő és az italautomatát üzemeltető között. Tehát téves az a társadalomban elterjedt közhiedelem, hogy a szerződés csak akkor jöhet létre, ha a felek az leírják. Kevés olyan szerződés van, ahol a Ptk. kötelező írásbeliséget ír elő[2] a szerződés érvényes létrejöttéhez. Nyilvánvaló, hogy bizonyíthatósági eszközként az írásba foglalt szerződés leginkább felhasználható (Vékás, 2022).

A Ptk. írásbeli nyilatkozat alatt az egyszerű írásbeliséget érti, ami azt jelenti, hogy a nyilatkozattevő nyilatkozata írásba van foglalva – akár saját kézzel, akár nyomtatott formában –, és a nyilatkozattevő azt saját aláírásával látja el. Tehát az egyszerű írásbeliséghez nem szükséges két tanú jelenléte, aláírása vagy ügyvédi ellenjegyzés.

Szerződés tartalma

A felek a szerződés tartalmát többnyire saját belátásuk szerint alakíthatják (Ptk. 6:59. §). Vannak olyan rendelkezések, amelytől a felek nem térhetnek el, még egyező akarattal sem. Ezekre a rendelkezésekre azért van szükség, hogy egyik fél érdeke se csorbuljon, illetve védjük a gyengébb felet a polgári jog vagyoni viszonyaiban. Ezen túl azonban a felek saját igényeiknek megfelelően állapodhatnak meg a szerződés részleteiben. Ezt követően a szerződést tartalmának megfelelően kell teljesíteni, amennyiben attól valamelyik fél eltér anélkül, hogy ki tudná menteni magát (Ptk. 6:142. §), szerződésszegést követ el, melynek jogi következményei vannak.

Szerződés megszűnése

Amennyiben a felek a szerződésben foglaltaknak megfelelően teljesítik a szerződést, akkor a szerződés a felek között megszűnik. Ez alól kivételek azok a szerződések, ahol a teljesítés folyamatos – mint például a bérleti szerződés.

[2] Ilyen például a kezesi szerződés, a bizalmi vagyonkezelési szerződés vagy a tartási szerződés.

Ha még nem történt egyik fél részéről sem teljesítés, vagy a teljesített szolgáltatást teljes mértékben vissza tudják szolgáltatni, akkor a felek közös megegyezéssel felbonthatják a szerződést. Abban az esetben, ha valamelyik fél szerződésszegést követ el, akkor erre hivatkozva a szerződésszegést elszenvedett fél egyoldalú nyilatkozattal elállhat a szerződéstől. Fontos megjegyezni, hogy az elálló fél bizonyítja a szerződésszegés megtörténtét, illetve, hogy már nem áll érdekében a szerződés fenntartása (Ptk. 6:212. §). Mindkettő, a felbontás és az elállás is olyan helyzetet eredményez, mintha a szerződés a felek között létre sem jött volna. Ilyen esetben, ha már volt korábban a felek között teljesítés, azt maradéktalanul vissza kell szolgáltatni. Példával szemléltetve: a felek kötöttek egy adásvételi szerződést, melyben vevő megvásárolt az eladótól egy szobakerékpárt. A szerződés alapján a kerékpár átadásra is került, és a vételárat is kifizette a vevő. Később közösen azonban úgy döntenek, hogy felbontják a szerződést, akkor a már kifizetett vételárat teljes mértékben vissza kell fizetni, és a szobakerékpár is visszajár eredeti tulajdonosának.

Olyan szerződések esetében, amely tartós, folyamatos jogviszonyt hoz létre a felek között, és határozatlan időre jött létre, lehetősége van bármelyik félnek a szerződésből való kilépésre. Ennek megfelelően, rendes felmondással, bármelyik fél a jövőre nézve felmondhatja a szerződést (Ptk. 6:213. §). Ekkor a felek a szerződés megszűnésének időpontjára elszámolnak egymással. Tipikusan ilyen a határozatlan időre kötött bérleti szerződés. Bármikor, bármelyik fél indokolás nélkül felmondhatja a Ptk-ban meghatározott felmondási idővel. A szerződés megszűnése napjáig a bérlő fizeti a bérleti díjat, a bérbeadó pedig biztosítja a dolog bérletét. A szerződés megszűnésekor a bérlő visszaadja a bérlemény tárgyát a bérbeadónak, és ha keletkezett költség, esetleg kár, akkor azzal elszámolnak egymással. Ha tartós jogviszony esetén valamelyik fél szerződésszegést követ el, akkor a másik fél indokolással, azonnali hatállyal, felmondási idő nélkül felmondhatja a szerződést. Példaként említve: ha a bérlő rongálja a bérlemény tárgyát, és felszólítást követően nem hagy fel ezzel a tevékenységgel, akkor felmondási idő nélkül, azonnali hatállyal felmondhatjuk a szerződést. Ha szerződésszegés következtében azonnali hatállyal mondunk fel egy szerződést, nagyon fontos, hogy mindig írásban tegyük azt meg, és a felmondás mindenképpen tartalmazza a felmondás pontos okát. Ez a későbbiek során a bizonyítás könnyebbsége miatt szükséges. Megjegyzendő, hogy ez szerződési típusonként változhat.

Az adásvételi szerződés

Adásvételi szerződést akkor érdemes kötni, amikor valamilyen dolgot – például ingatlant, járművet, értékes tárgyat – véglegesen szeretnénk megvásárolni vagy

eladni, és ezzel a tulajdonjog is átszáll egyik félről a másikra. A szerződés rögzíti, hogy mit adnak el, mennyiért, mikor, és milyen feltételekkel. Ez különösen fontos, ha nagy értékű dologról van szó, vagy ha a jövőben bármilyen vita merülne fel. Ha az adásvételi szerződést megkötjük, és a tulajdonjog átszáll, attól kezdve viseli az új tulajdonos a dologgal kapcsolatos terheket, adókat, költségeket és károkat.

Az adásvétel a mindennapjainkban leggyakrabban előforduló szerződéstípus. A tulajdonátruházó szerződések alapja. Adásvételi szerződést kötünk, ha veszünk egy kiló kenyeret a boltban, és akkor is, ha egy több millió forintot érő személygépkocsit, vagy akár egy ingatlant vásárolunk. Tehát minden egyes nap adásvételi szerződések tömegét kötjük. Elsődleges célja a tulajdonos (eladó) tulajdonát képező dolog tulajdonjogának átruházása egy másik személyre (vevő) (Ptk. 6:215. §).

Az adásvételi szerződés minimális tartalmi elemei

Az adásvételi szerződés minimum tartalmi elemei a következők: felek meghatározása; szolgáltatás tárgyának pontos meghatározása; vételárban való megegyezés; valamint a tulajdonátruházási szándék (Fuglinszky-Tőkey, 2018). E négy minimális tartalmi elemben való megállapodás szükséges ahhoz, hogy létrejött adásvételi szerződésről beszélhessünk. Így, ha veszünk egy személygépkocsit, akkor meg kell határozni a vevő és az eladó személyét, beazanosítható módon meg kell határozni, hogy melyik autóról van szó, és pontosan meg kell határozni a kialkudott vételárat. Az adásvételi szerződés alanya bárki lehet, de eladói oldalon fontos megemlíteni azt az alapvető szabályt, hogy tulajdonjogot kizárólag tulajdonostól lehet szerezni. Ebből kiindulva eladói pozícióban kizárólag a dolog tulajdonosa állhat.

Az adásvételi szerződés tárgya lehet ingó, ingatlan. A polgári jogban e két csoport között fontos különbséget tenni, mert a tulajdonos védelme szempontjából az ingatlanra vonatkozóan szigorúbb szabályok alkalmazása szükséges. Ahhoz, hogy adásvételi szerződés alapján a tulajdonátruházás megtörténjen, és a tulajdonosváltozás az ingatlannyilvántartásba bejegyzésre kerüljön, a szerződésnek meg kell felelnie az ingatlannyilvántartási törvény szabályainak is. A szerződésben az adásvételi szerződés tárgyát úgy kell meghatározni, hogy az kétséget kizáróan beazonosítható legyen (XXV. számú Polgári Elvi Döntés).

A vételár meghatározása szintén elengedhetetlen a szerződés létrejöttéhez. Ugyanis, ha a szolgáltatás ellenértéke nem vételár, hanem egyéb dolog, akkor csereszerződésről beszélünk, ha pedig nincs vételár, hanem ingyenesen kívánunk tulajdonjogot átruházni, akkor ajándékozási szerződésről van szó (XXV. számú Polgári Elvi Döntés).

A tulajdonátruházási szándéknak is ki kell tűnnie a szerződésből. Erre a legalkalmasabb szófordulat az „eladó eladja" „vevő megvásárolja". De természetesen bármilyen hasonló kifejezéssel, amelyből kitűnik az eladó és vevő egyértelmű tulajdonátruházási szándéka, alkalmas lehet erre (XXV. számú Polgári Elvi Döntés).

Fontos megemlíteni, hogy polgári jogban a szerződések nem a teljesítéssel jönnek létre, hanem a felek megállapodásával. Tehát nem kell a szerződés tárgyát a vevő birtokába adni és a vételárat kifizetni ahhoz, hogy a szerződés létrejöjjön, hanem elegendő a felek előbb felsorolt minimális tartalmi elemekben való megállapodás. Amikor ez megtörtént, onnantól kezdve a felek között a szerződés alapján keletkezik egy kikényszeríthető igény: vevő követelheti a dolog birtokának átadását, eladó pedig követelheti a vételár megfizetését.

Megállapodnak a felek abban, hogy eladó eladja vevőnek a tulajdonában álló személygépkocsit ötmillió forintért. A szerződést a felek 2024. június 30. napján aláírják, az eladó ugyanezen a napon vevő birtokába adja a személyépkocsit, de csak a vételár felét veszi át. Ebben az esetben a szerződés létrejött, és ha a vevő határidőben nem fizeti ki a vételár fennmaradó részét, akkor az eladó a vételár hátralékos részének kifizetését kérheti.

Mint azt korábban már említettük, a felek a szerződést a szerződés tartalmának megfelelően kötelesek teljesíteni. Ha bármelyik fél ezt megszegi, akkor szerződésszegés esetével állunk szemben (Ptk. 6:137. §). Ennek vannak tipikus esetei, de kizárólagos felsorolást nem lehet adni a szerződésszegés eseteiről. Két leggyakrabban előforduló fajtáját azonban szükséges megemlíteni.

Az egyik ilyen a késedelmes teljesítés esete (Ptk. 6:153. §). Bármilyen olyan esetben, amikor a teljesítésre vonatkozóan a felek határidőben vagy határnapban állapodtak meg, és azt a kötelezett elmulasztja, akkor késedelembe esik. Vegyük példaként, hogy vásároltunk egy futópadot, melynek leszállítását eladó 2025. július 21-ére vállalta. A futópad azonban eddig a határidőig nem érkezik meg. Ilyenkor az eladó megszegte a szerződést, késedelembe esett, melynek jogi következményei lehetnek. A jogosult – ha még érdekében áll – továbbra is követelheti a teljesítést. Ha időközben érdekmúlása következett be, és ezt bizonyítani is tudja, vagy a határidő fontosságáról az eladó is tudott, mert közölte vele a vevő, hogy július 28-án edzőtermet nyit, akkor az érdekmúlását nem kell bizonyítania, és elállhat a szerződéstől. Ez azt eredményezi, hogy a vételárat nem kell kifizetni, és a már esetlegesen korábban átadott vételár visszajár. Ilyenkor beszélhetünk fedezeti szerződésről is, ami azt jelenti, hogy a vevő kénytelen máshonnan beszerezni a futópadot. Amennyiben drágábban tudja beszerezni, akkor a két vételár közötti különbség megtérítését – jogszabály rendelkezései alapján – követelheti a szerződést szegő féltől, azaz az eredeti eladótól.

Abban az esetben is késedelemről beszélünk, ha a vevő nem fizeti ki határidőben a szerződésben meghatározott vételárat. Ilyenkor pénztartozás késedelmének esetéről beszélünk, amikor is az eladó – vagyis szerződés jogosultja – késedelmi kamatot követelhet. Ennek mértéke a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamat – kivéve, ha a felek másban állapodtak meg. Tehát ez változó szám, amelyről mindig a Magyar Nemzeti Bank honlapján tájékozódhatunk. Nincs jelentősége annak, hogy a kifizetéssel a fél miért késlekedik, késedelmi kamatot minden esetben lehet követelni.

Másik tipikus szerződésszegési esetkör a hibás teljesítés (Ptk. 6.157-167. §). Ilyenkor a szolgáltatás tárgyának minőségi hibájáról beszélünk. Maradva az előző példánál: leszállítja a futópadot határidőben az eladó, de használatot követően kiderül, hogy nem működik rendeltetésszerűen, tehát hibás a futópad. Ilyenkor a legfontosabb, hogy haladéktalanul jelezzük a hibát az eladó felé, méghozzá írásban – a bizonyítás megkönnyítése miatt. Ezt követően, ha a bizonyítás következtében kiderül, hogy a futópad gyári hibás volt, akkor a következő sorrendben érvényesíthetünk kellékszavatossági igényt: kijavítás, kicserélés, megfelelő árleszállítás, kijavíttatás az eladó költségén, és ha egyik sem lehetséges ezek közül, akkor a végén elállhatunk a szerződéstől. Fontos szabályozás, hogy jelentéktelen hiba miatt elállni nem lehet. Az elállás – már korábbiakban említettek alapján is – azt jelenti, hogy vissza kell adni a futópadot, és a vételár is visszajár.

Ezek a szerződésszegési esetek természetesen nemcsak adásvételi szerződés kapcsán fordulhatnak elő, hanem bármely szerződéssel összefügésben felmerülhetnek, ahol pénzösszeg teljesítése történik, vagy dolog átadása, vagy egyéb szolgáltatás teljesítése.

Sok esetben a szerződés megkötésekor sem a dolog birtokbaadása, sem pedig a vételár átadása nem történik meg. Azonban, hogy a felek megerősítsék szerződés szerinti teljesítési kötelezettségüket, foglaló átadásában állapodnak meg.

Foglaló

A gazdasági életben egyik legelterjedtebb szerződés megerősítéséül szolgáló eszköz a foglaló, mely a teljesítés meghiúsulását segíti megelőzni. Tipikusan adásvételi szerződés megkötésénél szoktuk alkalmazni.

A foglaló olyan pénzösszeg, amelyet a felek a kötelezettségvállalás megerősítésének jeléül adnak át, és ez a rendeltetés a szerződésből egyértelműen kitűnik (Ptk. 6:185. §). A gyakorlatban általában adásvételi szerződés vagy előszerződés megkötésekor adják át a foglalót, amely általában a vételár összegének 10–20%-a a felek megállapodásától függően. A fizetés természetesen nemcsak készpénz

átadásával a történhet, hanem – a Ptk. szabályaiból kiindulva – átutalással egyaránt. Fontos hangsúlyozni, hogy csakis akkor minősül foglalónak, ha a felek ezt kifejezetten kikötötték, és tisztában vannak annak jogkövetkezményeivel. A Ptk. nem követel meg írásbeliséget, de a bizonyítás megkönnyítése végett célszerű a foglaló átadását írásba foglalni (Vékás, 2022).

Álljon itt egy részlet egy ingatlan adásvételi szerződésből:

> Szerződő felek az ingatlan vételárát a kölcsönösen kialkudott tizenegymillió-háromszázezer forintban állapítják meg. A vételár megfizetése két részletben történik, az alábbiak szerint:
>
> Vevő az előszerződés aláírásával egyidejűleg ötszázezer forintot foglaló jogcímén készpénzben megfizetett Eladónak, aki a foglaló készpénzben történő átvételét jelen szerződés aláírásával elismeri és nyugtázza.
>
> Felek kijelentik, hogy a foglaló jogi természetével tisztában vannak, így a foglalót adó fél a szerződés neki felróható meghiúsulása esetén az adott foglalót elveszti, a foglalót kapó fél a szerződés neki felróható meghiúsulása esetén a kapott foglaló kétszeresét köteles visszatéríteni. A foglaló a szerződés teljesülése esetén a teljes vételárba beleszámít.
>
> Amennyiben a foglaló jelleg nem tűnik ki egyértelműen a felek megállapodásából, akkor az átadott pénzösszeg előlegnek minősül, és nem kapcsolódnak hozzá a foglaló szigorú szankciós következményei, melyek az alábbiak:
> – felek teljesítik a szerződést, akkor annak a félnek a tartozása, aki a foglalót adta, a foglaló összegével csökken, tehát a szerződés teljesítése esetén a foglaló beszámít a vételárba; példából kiindulva, a vevőnek 10 800 000 forintot kell megfizetnie eladó felé, és megszerzi az ingatlan tulajdonjogát [Ptk. 6:185. § (1)];
> – meghiúsul a szerződés olyan okból, amelyért egyik fél sem, vagy mindkét fél felelős, akkor a foglaló visszajár; Eladó visszaadja vevőnek az 500 ezer forint foglalót, mert közös megegyezéssel megszüntetik a szerződést;
> – foglalót adó fél érdekkörében felmerült okból hiúsul meg a szerződés, akkor az adott foglalót elveszíti; Vevő az átadott 500 ezer forintot nem kapja vissza, elveszíti, mert nem kapott hitelfolyósítást a banktól, és az ingatlant sem szeri meg, hiszen meghiúsul az adásvételi szerződés;
> – foglalót kapó fél érdekkörében hiúsul meg a szerződés, a kapott foglalót kétszeresen köteles visszafizetni; az Eladónak 1 millió forintot kell megfizetnie vevő felé, az ingatlan pedig az ő tulajdonában marad.

Utóbbi két esetben láthatjuk, hogy a jogalkotó kárpótolja a sérelmet szenvedett felt amiatt, hogy meghiúsult a szerződéstől várt eredmény. Mindezektől a sza-

bályoktól természetesen a felek közös megegyezéssel eltérhetnek az eset körülményeitől függően.

Bérleti szerződés

Bérleti szerződést akkor érdemes kötni, amikor valamilyen dolgot – például ingatlant, járművet, sporteszközt vagy egyéb vagyontárgyat – nem megvenni szeretnénk, hanem csak ideiglenesen használni, meghatározott időre és feltételek mellett. A bérleti szerződés rögzíti, hogy a bérlő mennyi ideig, milyen díjért és milyen módon használhatja a dolgot, mik a felek jogai és kötelezettségei.

Ez a forma akkor előnyös, ha nincs szándékunkban tulajdont szerezni, csak használni szeretnénk valamit egy adott időszakra – például lakásbérlés esetén, eszközkölcsönzésnél vagy nyaralás idejére bérelt autó esetén. Nem szeretnénk foglalkozni azzal, hogy ha meghibásodik, mert ilyen esetben – ha nagyobb hibáról van szó – nem a bérlő, hanem a bérbeadó kötelezettsége ezen hibák kiküszöbölése, megjavíttatása.

A bérleti szerződés a használati kötelmek alaptípusa, és a Ptk.-ban ez alatt a cím alatt kerül szabályozásra a lakásbérlet, haszonbérlet, illetve a haszonkölcsön szerződés is. Mindegyik szerződésben közös, hogy egy dolog használatának időleges átengedését szabályozza, ezért az esetek többségében tartós jogviszonyt valósít meg. Így bérleti szerződés az is, ha „kölcsönzünk" rövidebb időre egy kerékpárt vagy személygépkocsit, és az is, ha egy helyiséget vagy ingatlant hosszabb időre veszünk bérbe.

A Ptk. a bérleti szerződés alapján a feleket terhelő főkötelezettségeket határozza meg akként, hogy a bérbeadó köteles meghatározott dolgot időlegesen a bérlő használatába adni vagy használati jogot a bérlő részére időlegesen átengedni, a bérlő pedig ellenszolgáltatásként köteles bért fizetni [Ptk. 6:331. § (1)]. A Ptk. a bérleti szerződés lehetséges közvetett tárgyát kiterjeszti a dolgokon túl a jogok gyakorlásának átengedésére is: jog időleges átengedése is bérleti szerződésnek minősül. A használati szerződések szabályozása azonban a dolgok bérbeadására lett modellezve.

A bérleti szerződés létrejötte

A bérleti szerződés is akkor jön létre, ha a felek a szerződés lényeges elemeiben megállapodtak (Ptk. 6:63. §). A bérleti szerződés lényeges elemei a bérlet közvetett tárgya, az ellenszolgáltatás nyújtására irányuló kötelezettség, a bérleti díj meghatározása és a használat átengedése. Ha a szerződés létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, vagy ellenszol-

gáltatásként piaci árat kötöttek ki, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni [Ptk. 6:63. § (3)].

A használat fejében nyújtott ellenszolgáltatás jellemzően bérleti díj, tehát pénzszolgáltatás, azonban a Ptk. szabályai nem zárják ki, hogy az ellenszolgáltatást a felek más szolgáltatás nyújtásában határozzák meg (BH1995. 718).[3]

A szerződés tárgyának közvetlen tárgya a dolog birtokának és használatának időleges átengedése. A bérbeadó így ingó és ingatlan dolog bérbeadása esetén is akkor teljesíti a bérleti szerződésből fakadó alapvető kötelezettségét, ha a dolog birtokát a bérlőre átruházza (BH2006. 332.). A birtokbavétellel kapcsolatban a bérlőnek is megjelenik egy kötelezettsége, méghozzá a dolog birtokának átvétele. Ha ennek a kötelezettségének a bérlő nem tesz eleget, átvételi késedelembe esik (BH1994. 597.). Ez a kötelezettség azonban csakis az átvételre, így a birtokba lépésre vonatkozik, ugyanis a bérlőnek a dolog használata csak joga, de nem kötelezettsége. Ha bérbe veszek egy személygépkocsit, a tulajdonos nem kötelezhet arra, hogy azt feltétlenül használjam, akár az egész bérlet ideje alatt parkolhatok vele a telkemen.

A bérleti szerződés teljes időtartama alatt a bérbeadó szavatossággal tartozik azért, hogy a bérlő a dolgot rendeltetésszerűen használni tudja [Ptk. 6:332. § (1)]. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a bérbeadott dolog hibátlanul működik. A bérbeadó szavatossága a bérleti szerződés teljes időtartamára kiterjed, tekintettel arra, hogy a bérbeadó szolgáltatása nemcsak a dolog átadását, hanem a rendeltetésszerű használat tűrését és annak biztosítását is magában foglalja. Ahhoz, hogy a bérelt dolog folyamatosan alkalmas legyen a rendeltetésszerű használatra egyrészt a bérbeadó által az ellenőrzés során feltárt hibák, hiányok kijavítását, pótlását jelenti, valamint szavatol azért, hogy a bérlőt e jogában jogellenes magatartásával ne akadályozza. Tehát ha egy személygépkocsit veszek bérbe, akkor annak a bérleti szerződés egész ideje alatt hibátlanul kell működni. Ha a gépkocsi időközben meghibásodik – annak ellenére, hogy a bérlő rendeltetésszerűen használta –, akkor a bérlő feladata annak kijavítása vagy esetlegesen kicserélése. Vagy ha ez nem lehetséges, és ezt a bérlő teszi meg saját költségén – a bérbeadó értesítését követően –, akkor a ráfordított költség megtérítését követelheti a bérbeadótól a bérleti szerződés megszűnésekor.

A bérlő általi használatnak a dolog rendeltetésével kell összhangban lennie – kivéve, ha a felek a megállapodásban ezt másként határozták meg [Ptk. 6:333. (1)]. A használat rendeltetésszerűségének megítélése során a közfelfogást kell irányadónak tekinteni. Amennyiben a bérlő a használat jogát ettől eltérően gyakorolja, akkor szerződésszegést követ el, és a szerződésszegésre vonatkozó

[3] I. Ingatlan bérleti díja nemcsak pénzben, hanem pl. az épület állagát fenntartó vagy javító, természetbeni munkavégzéssel teljesíthető szolgáltatásban is meghatározható.

általános szabályok szerint felel annak a kárnak a megtérítéséért, amely a rendeltetésellenes vagy szerződésellenes használat következménye.

A Ptk. általános szabályként mondja ki, hogy a bérbeadó hozzájárulása nélkül a bérelt dolgot a bérlő nem adhatja albérletbe, és annak használatát más jogcímen sem engedheti át harmadik személyeknek a bérbeadó engedélye nélkül. A bérbeadó engedélyének hiánya önmagában nem érinti a bérlő által harmadik személlyel kötött szerződés létrejöttét vagy érvényességét, hanem a bérlő szerződésszegését valósítja meg, és ezáltal a bérleti szerződés bérbeadó általi azonnali hatályú felmondását és – ha annak feltételei egyébként teljesülnek – kártérítési igényét alapozza meg.

A költségek viselését a szerződés céljából kiindulva osztja meg a jogalkotó. Azokat a költségeket, amelyek a mindennapi használattal szorosan összefüggnek a bérlőre telepíti, amelyek pedig hosszútávú fenntartásához, karbantartásához szükségesek, a bérbeadóra telepíti, ki rendszerint egyben a dolog tulajdonosa is. Így a dolog fenntartásával és a szerződésszerű használatra való alkalmasságának biztosításával kapcsolatos költségek és a dologgal kapcsolatos terhek (pl. adók) a bérbeadót terhelik. Összeségében elmondható, hogy a dolog fenntartásával járó kisebb kiadásokat telepíti a bérlőre [Ptk. 6:335. § (1)]. E rendelkezésektől a felek eltérhetnek, és a költségviselés szabályait a szerződésükben a szerződési szabadság általános korlátai között szabadon állapíthatják meg (BH1978. 532., EBH2004. 1028.). Ha maradunk a bérelt gépkocsi példájánál, akkor a bérlő költsége lesz például az üzemanyag-költség, a parkolási díj, az autópálya-matrica, a bérbeadó költsége a súlyadó megfizetése, a kötelező felelősségbiztosítás viselése, illetve esetleges javítási költségek viselése.

A bérleti díj megfizetése

A bérleti díj megfizetése a bérlő főkötelezettsége. A bérleti díj összegét és fizetési gyakoriságát a felek a szerződésben állapítják meg.

Ha a felek másként nem állapodnak meg, akkor a bérleti díjat időszakonként, előre kell megfizetni [Ptk. 6:336. § (1)]. Rendelkezni kell arról az esetről, hogy mi lesz a bérleti díjjal, ha a bérlő nincs abban a helyzetben, hogy a dolgot szerződésszerűen használni tudja. A díjfizetési kötelezettsége attól függ, hogy kinek az érdekkörében merül fel a használatot megakadályozó tényező. Ha a bérlő érdekköre, akkor természetesen fizetnie kell továbbra is a bérleti díjat (például lábtörés miatt hosszabb időre kórházba kerül). Ha viszont a bérbeadó érdekkörében bekövetkezett akadály miatt nem lehet használni a dolgot, akkor a bérlő bérleti díj megfizetése alól arra az időszakra, amikor ebből kifolyólag nem tudta használni a dolgot, mentesül (például meghibásodik a bérbe adott gépjármű, és

hosszabb ideig nem érkezik meg az alkatrész). Azt, hogy a használatot korlátozó ok a bérlő érdekkörén kívül áll-e vagy sem, objektív kritériumok alapján kell megállapítani. Abban az esetben, ha a bérlő a bérbeadó érdekkörébe tartozó, vagy mindkét fél érdekkörén kívül eső okból nem használhatja a dolgot, a bérbeadót a bérleti díj a használat akadályoztatásának időtartamára nem illeti meg. A bérlet időtartamához vagy a szerződés céljához képest jelentéktelen használatkiesés általában nem mentesíti a bérlőt a bérfizetési kötelezettsége alól.

A bérleti szerződés felmondása

A bérleti szerződés létrejöhet határozott vagy határozatlan időtartamra. A felmondás szempontjából is jelentősége van annak, hogy a felek a szerződést határozott vagy határozatlan időtartamra kötötték-e, mert határozott időre kötött szerződést rendes felmondással felmondani nem lehet, csakis szerződésszegésre történő hivatkozással. A határozatlan időre kötött bérleti szerződést viszont bármelyik fél rendes felmondással megszüntetheti. A Ptk. szabályai egyrészt rögzítik a felmondás közlésének a határidejét, másrészt pedig a bérleti szerződés megszűnésének az időpontját. Ha a felek a határozatlan időre létesített bérleti szerződésben:

- a bérleti díjat napi összegben határozták meg, a bérleti szerződés rendes felmondással másnapra;
- ha heti bérleti díjat határoztak meg, a hét végére, legkésőbb a tárgyhét első napján való közléssel;
- ha havi bérleti díjat határoztak meg, a hónap végére, legkésőbb a tárgyhónap tizenötödik napjáig való közléssel;
- ha pedig hosszabb időszakra vetítve határozták meg a bérleti díjat, legkésőbb a tárgyidőszak lejártát megelőző harmincadik napig való közléssel mondható fel jogszerűen [Ptk. 6:339. § (1)].

A Ptk. tehát a szerződés megszűnésének időpontját határozza meg, nem pedig a felmondás időpontját, meghatározott felmondási idővel.

Tehát ha a leggyakrabban előforduló havi bérleti díjban állapodtak meg a felek, és valamelyik fél a hónap végére szeretné felmondani a szerződést, akkor a felmondásnak legkésőbb a hónap 15. napjáig meg kell érkeznie a másik félhez. Ellenkező esetben csak a következő hónap végén fog megszűnni a szerződés, ami azt eredményezi, hogy addig kell biztosítani a bérlemény használatát, és fizetni a bérleti díjat.

Amennyiben a szerződés tárgya ingatlan vagy helyiség, akkor a felmondási idő hosszabb, hiszen, ha a hónap 15. napjáig megérkezik a felmondás, akkor a

következő hónap végére fog megszűnni a szerződés, tehát a minimum felmondási idő ilyen esetben másfél hónap (1993. évi LXXVIII. törvény a lakások és helyiségek bérletére, valamint az elidegenítésükre vonatkozó egyes szabályokról, 23. §).

Még egyszer szükséges megemlíteni, hogy a felek egyező akarattal mindkét esetben eltérhetnek, tehát elsődlegesen a szerződésben megállapított határidőket kell figyelembe venni.

Az adásvételi szerződés és a bérleti szerződés előnyeit és hátrányait áttekinthetően a *3.számú táblázat* tartalmazza.

3. táblázat. Az adásvételi szerződés és a bérleti szerződés előnyei és hátrányai.

Szerződés típusa	**Előnyök**	**Hátrányok**
Adásvételi szerződés	– A vevő véglegesen tulajdonos lesz. – A dolgot szabadon használhatja, átalakíthatja, eladhatja. –Hosszú távon gazdaságosabb, mint bérelni.	– Nagyobb kiadás egy összegben. – A vevő viseli a felelősséget (karbantartás, javítás). – Nehezebb lehet eladni vagy pénzzé tenni később.
Bérleti szerződés	– Alacsonyabb költség rövid távon. – Nem kell tulajdonossá válni, csak használni. – Rugalmas, időszakos használatra ideális. – A karbantartás gyakran a bérbeadó feladata. – A bérleti díj költségként elszámolható.	– A bérlő nem alakíthatja át vagy adhatja el a dolgot. – Hosszú távon drágább lehet, mint megvenni. – A használat időben korlátozott. – Ki lehet téve a bérleti díj emelkedésének.

Tevékenységkifejtő szerződések – vállalkozási és megbízási szerződés

A polgári jogban többféle szerződéstípus létezik, attól függően, hogy a felek mire vállalkoznak, milyen kötelezettségeket vállalnak egymással szemben. A tevékenységkifejtő szerződések olyan megállapodások, amelyekben az egyik fél valamilyen munkát, szolgáltatást, szakmai tevékenységet végez a másik fél számára – jellemzően díjazás ellenében. Ebbe a körbe tartozik többek között a vállalkozási szerződés és a megbízási szerződés is. Bár hasonlítanak egymásra – hiszen mindkettőben valamilyen tevékenység elvégzése a cél –, fontos különbség köztük, hogy a vállalkozási szerződés eredmény elérésére irányul, míg a megbízási szer-

ződés általában egy gondos, szakszerű tevékenység kifejtésére (Fuglinszky–Tőkey, 2018).

Ezek a szerződések a hétköznapi élet számos területén megjelennek: akár egy lakásfelújítás, személyi edzői szolgáltatás, tanácsadás vagy oktatás kapcsán is. A rekreáció területén például egy fitneszedző, gyógytornász vagy életmódtanácsadó gyakran ilyen típusú szerződések alapján végzi tevékenységét.

A megfelelő szerződéstípus kiválasztása nemcsak jogi, hanem gyakorlati kérdés is: befolyásolja például a felelősségvállalást, az elszámolást és a szerződés megszűnését.

A vállalkozási és megbízási szerződéstípus elemei gyakran összemosódnak az üzleti életben, holott két különböző jogviszonyról van szó, amelynek szabályozását a Ptk. is külön tárgyalja. Mégis sok esetben elbizonytalanító lehet, hogy az adott helyzetben melyiket alkalmazzuk, hiszen maga a tényleges jogviszony gyakran vegyíti a két típus elemeit.

A megbízási szerződés gondossági kötelemnek minősül, ami azt jelenti, hogy a megbízott vállalja egy adott ügy ellátását a megbízó utasításainak megfelelően, de nem köteles konkrét eredményt garantálni. Feladata az, hogy a rábízott ügyet szakszerűen és lelkiismeretesen elvégezze, azonban munkája végeredménye nem feltétlenül kézzelfogható vagy számonkérhető produktum. Ilyen megbízási jogviszony jellemző például képviseleti szerepkörökben (mint az ügyvéd, ingatlanközvetítő, bizományos vagy ügynök), illetve olyan tevékenységeknél, ahol szakértelemre, hozzáértésre van szükség (például orvos, tanácsadó, oktató).

Ezzel szemben a vállalkozási szerződés eredménykötelem, amelynek lényege, hogy a vállalkozó konkrét eredmény létrehozására köteles. Az elkészült eredménynek alkalmasnak kell lennie a rendeltetésszerű használatra, és amennyiben hibás vagy nem felel meg az elvárásoknak, a vállalkozót szavatossági kötelezettség terheli. Röviden megfogalmazva: a vállalkozási szerződés középpontjában a létrejövő eredmény áll, míg a megbízási szerződés inkább folyamatorientált, és az ügy elvégzésére, az eljárás gondos lebonyolítására helyezi a hangsúlyt.

Fontos kiemelni, hogy jogilag megengedett, hogy a megbízási szerződés díjazása részben az elért eredményhez kapcsolódjon – például kombinált óradíj és sikerdíj alkalmazásával. Ilyen esetben azonban ügyelni kell arra, hogy az eredményarányos díjazás (sikerdíj) ne legyen túlzott, hanem arányban álljon a teljesített szolgáltatással. Az is előfordulhat, hogy a megbízott vállal bizonyos üzleti kockázatot, és csak akkor tarthat igényt a teljes díjazásra, ha a kívánt eredmény valóban megvalósul.

A személyi edző tevékenységének igénybevétele történhet megbízási vagy vállalkozói szerződéssel – attól függ, hogy milyen formában végzi a tevékenységet. Nézzük meg mindkét lehetőséget röviden, közérthetően:

Megbízási szerződés akkor jellemző, ha:
- az edző természetes személyként végzi a munkát (pl. egyéni megbízás alapján),
- egyéni szolgáltatást nyújt, személyes jelenléttel, saját szakértelme alapján,
- önállóan dolgozik, de nem vállal eredményfelelősséget (pl. nem garantálja, hogy három hónap alatt lefogysz tíz kilót),
- gyakran alkalmi jellegű vagy rövidebb időre szól (pl. tízalkalmas edzésprogram).

Például egy személyi edző heti két alkalommal jár egy ügyfélhez otthonra, nincs vállalkozása, a felek megbízási szerződést kötnek.

Vállalkozási szerződés akkor jellemző, ha:
- az edző vállalkozóként végzi a tevékenységet (pl. egyéni vállalkozóként számlát ad),
- a szolgáltatás inkább egy eredményre irányul (pl. teljes edzésterv, zsírégető program stb.),
- a szerződéses kapcsolat üzleti jellegű,
- az edző akár másokat is bevonhat (pl. dietetikust), nem személyhez kötött kizárólagosan.

Például egy fitneszterem vállalkozó személyi edzője havi bérleti díj fejében edzéstervet készít és edzéseket vezet: ez vállalkozási szerződés.

Nézzük meg az ezekre a szerződésekre vonatkozó részletszabályokat!

Vállalkozási szerződés

A vállalkozási szerződés eredménykötelem, miután a vállalkozó tevékenységével valamilyen eredmény elérésére vállal kötelezettséget, és vállalkozói díj akkor jár neki, ha ezt a szerződésben kikötött eredményt szerződésszerűen teljesítette. A vállalkozási típusú szerződések közé a más részére tevékenység kifejtésére irányuló olyan szolgáltatások tartoznak, ahol a kötelezett – a tevékenység kifejtésén túl – viseli az eredmény elérésének a kockázatát, azaz az ellenérték megfizetésének előfeltétele az eredmény előállítása.

A szerződéstípus fogalmi eleme, hogy a vállalkozó a megrendelő részére valamilyen tevékenységet fejt ki. A tevékenység rendszerint az egyedi, egyéni igényeket kifejező eredmény létrehozása érdekében kerül kifejtésre. Ez lehet egyszeri szolgáltatás (pl. gépjármű szervizelése), de lehet folyamatos, időszakonként visszatérő is (pl. rendszeres takarítás, fűnyírás, kertgondozás).

A vállalkozási szerződés fő vonása tehát a tevékenység kifejtése egy meghatározott eredmény érdekében. Ez alapján tudjuk elhatárolni a tulajdonátruházási szerződésektől. És szintén a főszolgáltatás mentén történik az elhatárolás a

megbízási típusú szerződésektől, mert ott a megbízó ugyan szintén tevékenység kifejtésére köteles, de nem egy eredményt állít elő, hanem a szerződésben meghatározott célt gondos tevékenység kifejtésével próbálja elérni.

A tevékenység állhat új dolog előállításában és már meglévő dolog átalakításában, javításában, karbantartásában is, de vannak olyan szerződések is, ahol egyikről sincsen szó. A tömegszolgáltatások zöme ebbe a körbe tartozik, mint például szépségápolási szolgáltatások (fodrász, testedzés, fürdő, strand stb.), szállásbiztosítás, étkeztetés (étterem, büfé), kulturális rendezvények szolgáltatása (színház, mozi, kiállítás), sportrendezvények (legkülönbözőbb sportrendezvények, bemutatók) szervezése.

Szerződés létrejötte

Ahhoz, hogy a felek között vállalkozási szerződés jöjjön létre, meg kell állapodniuk abban, hogy a vállalkozó milyen tevékenységet lát el, milyen díjazás ellenében. Tehát a szerződés létrejöttéhez a minimum tartalmi követelmény a felek meghatározása, a tevékenység pontos körülírása, illetve a vállalkozói díj meghatározása (Ptk. 6: 238. §). Fontos megjegyezni, hogy vállalkozási tevékenységet ingyenesen is lehet végezni, ebben az esetben a feleknek ebben kell megállapodniuk – kivéve, ha korábbi kapcsolataikból az ingyenesség nem derül ki egyértelműen. Ezen túlmenően célszerű meghatározni a teljesítés határidejét is, amennyiben nem rendszeresen végzett tevékenységről van szó, hanem például egy elromlott használati eszköz megjavításáról.

Eredménykötelmi jelleg

Mint azt már korábban többször említettük, a vállalkozási szerződés legfontosabb jellemzője, hogy az eredményre fókuszál. Ez leegyszerűsítve azt jelenti, hogy a vállalkozónak akkor jár a felek által megállapított vállalkozói díj, ha a szerződésben meghatározott szolgáltatást a szerződésben meghatározottak szerint teljesítette. Illetve azt is magába foglalja, hogy a vállalkozó ebben az esetben nem követ el szerződésszegést.

A megrendelő utasítási joga

A megrendelőnek a jogalkotó biztosít utasítási jogot, de ez nem terjedhet ki a munka megszervezésére. A megrendelőt az utasítási jog nem a tevékenység kifejtésére, hanem a megrendelt mű tulajdonságaira nézve illeti meg. A megrendelő azzal kapcsolatban adhat utasítást, hogy milyen legyen az eredmény [Ptk. 6:241. § (1)].

A vállalkozó figyelmeztetési kötelezettsége

A megrendelő utasításadási jogával összefüggően beszélhetünk a vállalkozó figyelmeztetési kötelezettségéről. A megrendelő elvárásai, utasításai szakmai szempontból lehetnek gazdaságtalanok, ésszerűtlenek, nem megvalósíthatók vagy éppen jogellenesek. A szakmailag felkészült vállalkozót a célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítás esetén figyelmeztetési kötelezettség terheli [Ptk. 6:240 § (2)]. Ha hatósági rendelkezésbe ütközik, vagy mások személyét vagy vagyonát veszélyezteti a megrendelő utasítása, akkor köteles annak végrehajtását megtagadni: amennyiben nem ennek megfelelően jár el, akkor ő viseli ennek kockázatát.

A vállalkozói díj esedékessége

A vállalkozási szerződés jellegéből fakadóan a vállalkozót megillető díjazás akkor válik esedékessé, amikor a vállalkozó a szerződésben vállalt feladatát teljesítette [Ptk. 6:245. § (3)]. A teljesítés – az ilyen típusú szerződések sajátossága miatt – jellemzően az átadás-átvételi eljárás során valósul meg (Ptk. 6:247. §). Ez az eljárás akkor bonyolítható le, ha a vállalkozás eredménye valamilyen kézzelfogható dologban ölt testet, vagyis van olyan eredmény, amit át lehet adni.

A Ptk. a vállalkozási szerződések általános szabályai között rögzíti, hogy az átadás-átvételnek az adott szakmában vagy üzletágban szokásos módon kell történnie. A felek kötelesek a szolgáltatás jellegéhez igazodva olyan vizsgálatokat elvégezni, amelyek segítségével meggyőződhetnek arról, hogy a teljesítés megfelel a szerződésben foglalt követelményeknek, különös tekintettel a minőségre. Például ha egy vállalkozó egy gépjármű motorhibáját javítja ki, a szerződésszerű teljesítés ellenőrzésének szokásos módja a próbaút.

Előfordulhat azonban, hogy az átadás-átvételi folyamat nem azonnal zajlik le, mivel bizonyos tevékenységek vagy ellenőrzések hosszabb időt vehetnek igénybe. Ilyenkor a vállalkozói díj esedékessége is a teljesítési folyamat lezárásához, azaz az átadás-átvétel befejezéséhez igazodik.

Az átvétel megtagadása

Az átvétel megtagadása a megrendelő részéről nem lehet önkényes. Általában olyan kivitelezés, amely minden hibától, hiányosságtól mentes, nincsen. A jelentéktelen, kisebb hibák együttes előfordulása vagy javítása, pótlása miatt a megrendelő az átvételt csak akkor tagadhatja meg, ha a szolgáltatás nem alkalmas a

rendeltetésszerű használatra. Jelentéktelen hiba miatt a szolgáltatás átvételét nem tagadhatja meg [Ptk. 247. § (3)].

A vállalkozási szerződés egyoldalú megszüntetése a megrendelő részéről

Vállalkozási szerződésnél általános elállási és felmondási jogról beszélünk, azért, mert a megrendelőnek nem kell megindokolnia döntését. Az elállást a teljesítés megkezdése előtt tudja gyakorolni, abból kiindulva, hogy ekkor még az eredeti állapotot helyre tudják állítani a felek, a teljesítés megkezdését követően pedig már csak a szerződés felmondására van lehetősége, indokolás nélkül. Ezen általános elállási jogát mindaddig gyakorolhatja, amíg a szolgáltatás átadása és átvétele nem történt meg (Gazdasági Kollégium 16. sz. állásfoglalása). Felmondás esetén, miután már történt teljesítés a vállalkozó részéről, a díj arányos részére jogosult. A korábban említett szabályból kiindulva ekkor a félig elkészített mű, eredmény a megrendelőt illeti. Ebből az általános megszüntetésből azonban a vállalkozónak kára származhat, mely nem maradhat megtérítés nélkül, így ebben az esetben kártalanítási kötelezettsége van a megrendelőnek vállalkozó irányába. A jogalkotó egy megkötést alkalmaz, mely szerint e kártalanítás összege nem haladhatja meg a vállalkozói díjat [Ptk. 6:249. § (2)].

Megbízási szerződés

A megbízási szerződés is egy olyan szerződés, ahol a kötelezett főszolgáltatása valamilyen tevékenység kifejtése – ez szintén a tevékenységkifejtő szerződések csoportjába tartozik. Megbízási szerződést akkor alkalmazzuk, amikor valakit időszakosan vagy eseti jelleggel kérünk fel egy szakmai feladat elvégzésére, de nem munkaviszonyban, hanem önálló szakmai tevékenységként végzi a munkát.

A rekreáció területén ilyen lehet például egy jógaoktató felkérése egy hathetes tanfolyam megtartására; egy animátor megbízása nyári táborban való részvételre; egy gyógytornász felkérése időszakos mozgásprogram vezetésére vagy egy sportszakember eseti tanácsadása egy projektben.

Ez a szerződési forma akkor ideális, ha a feladat szakértelmet igényel, de nem rendszeres; a megbízott önállóan végzi a munkáját; a felek egy konkrét célra vagy időszakra szerződnek, nem hosszú távra. A megbízási szerződés előnye, hogy rugalmas, mindkét fél számára világos feltételeket biztosít, de nem hoz létre munkaviszonyt.

Megbízási szerződés alapján a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni, amelyért a megbízó díjat fizet (Ptk. 6:272. §). A Ptk. a lehető legtágabban hatá-

rozza meg a megbízási szerződés lehetséges tárgyát. Főszabály, hogy azok a jogviszonyok, amelyek más szerződéstípusba nem sorolhatók, és nem is tartoznak a munkaviszonyok körébe, megbízási viszonyoknak minősülnek. Ezzel összhangban továbbra is fenntartja a Ptk., hogy a megbízás tárgya nem szűkül le a képviseleti megbízásokra. Megbízásnak minősül ennek értelmében az a jogviszony is, amelyben a megbízott nem jognyilatkozat tételére, hanem más magatartás végzésére köteles (Fuglinszky-Tőkey, 2018). A feladat, amelyet a megbízott ellát, bármilyen emberi magatartás lehet, a spektrum nagyon széles, felsorolni nem lehetséges. Ilyen szerződésről lehet szó abban az esetben, ha valaki elmegy egy személyi edzőhöz, és igénybe veszi a szolgáltatásait. A személyi edző arra vállal kötelezettséget, hogy tudásának megfelelően segíti a megbízottat az edzés során, de nem tud semmilyen eredményt sem garantálni. Mint korábban arról már szó volt, a szerződés létrejöttéhez nincs szükség arra, hogy azt írásba foglalják a felek. Azzal, hogy az illető igénybe veszi az edző szolgáltatásait, tulajdonképpen ráutaló magatartással létrejön a szerződés.

Gondossági kötelmi jelleg

A megbízottnak az ügyet gondos munkájával kell ellátni, meg kell tennie a tőle elvárható cselekményeket, ami az ügy ellátása érdekében szükséges. A megbízási szerződés alapján nem biztos, hogy a teljesítéssel lesz eredmény, illetve nem biztos, hogy a feladat ellátása sikeres lesz. A vállalkozási szerződés minden esetben eredmény elérésére irányul, és a vállalkozónak csak abban az esetben jár díjazás, ha az eredményt teljesíti. A gondossági kötelemnél, mivel a megbízott nem egy eredmény elérésére vállal kötelezettséget, hanem az ügy gondos ellátására, ezért főszabály szerint akkor is jár neki a díjazás, ha a megbízó szempontjából az ügy kimenetele nem feltétlenül sikeres. Az eredmény pozitív elmaradásáért ezért felelősséggel sem tartozik, nem valósít meg szerződésszegést. Hiába vállalja a személyi edző a vendég számára, hogy egy hónap alatt két kilót fog fogyni, ha ez nem sikerül, nem lesz szerződésszegés, és járni fog neki a megbízási díj. Természetesen a felek közös megegyezéssel kiköthetik, hogy csak akkor jár díjazás, ha van eredmény, de ebben kifejezetten meg kell állapodniuk. Gondossági kötelemnél szerződésszegésről csak abban az esetben beszélhetünk, ha a megbízott a gondos tevékenység kifejtését mulasztotta el, így a szerződésszegés vizsgálatának alapja a megbízott szerződés alatti magatartása, amelyet a szerződés érdekében fejt ki.

A megbízó utasítási joga

A megbízó az ügy ura, tehát a megbízó széles körű utasítási joggal rendelkezik. Ez az utasítási jog kiterjed a megbízási szerződés teljesítésére, és ha például a megbízási szerződés alapján a megbízó szerződés megkötésére köteles, a megkötendő szerződés tartalmára is. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy ez a jog korlátlan lenne, és a megbízottnak a megbízó valamennyi akaratát végre kellene hajtani. Ha indokolt az utasítástól eltérni, de a megbízó előzetes értesítése és új utasítás kérése lehetetlen, akkor a megbízott eltérhet a megbízó utasításaitól [Ptk. 6:273. § (2)]. Az eltérés ilyenkor nem pusztán joga, hanem kötelezettsége a megbízottnak, és a megbízó érdekeit védi, hiszen a szabály alkalmas a megbízó károsodástól való megóvására. A megbízott ebben az esetben haladéktalanul értesíteni köteles a megbízót arról, hogy az utasítástól eltért.

Az utasítási jog gyakorlása a megbízott helyzetét jelentősen terhesebbé teheti, utólagos díjfizetés esetén a megbízó kockázatát megnövelheti. A megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket. A megbízott az utasítás teljesítését megfelelő biztosíték adásához kötheti. Ha a megbízó nem ad megfelelő biztosítékot, a megbízott az utasítást nem köteles teljesíteni.

Megbízási díj

A megbízás a fogalmilag ingyenes és visszterhes szerződések közé sorolható, ezért a visszterhesség vélelme irányadó. Ha a felek viszonyából vagy a szerződésből más nem következik, akkor a szolgáltatásért megfelelő ellenszolgáltatás jár. Tehát alapvetően jár a megbízási díj a megbízottnak.

A Ptk. megőrzi a megbízás egyik fő jellegzetességét, az eredménytől független díjazást, amely szerint a megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felróhatóan járt el [Ptk. 6:276. § (1)].

A Ptk. nem határozza meg a megbízási díj fizetésének lehetséges módját, és nem rendelkezik arról sem, hogy a felek köthetnek-e ki sikerdíjat. Ezért a díjfizetés történhet egy összegben, részletekben, előre, utólag, eredménytől függően vagy eredménytől függetlenül.

A megbízási díj teljesítésének időpontjára a felek megállapodása irányadó, ennek hiányában a szerződés teljesítésekor esedékes [Ptk. 6:278. § (2)]. A szabály diszpozitivitásából azonban értelemszerűen következik, hogy a felek a díj esedékességét a Ptk.-ban meghatározottól eltérően is meghatározhatják.

A megbízó felmondási joga

A megbízó bármikor, indokolás nélkül, azonnali hatállyal jogosult felmondani a szerződést a teljesítés időpontjáig. A Ptk. a megbízó felmondása esetére, ha arra nem szerződésszegés miatt kerül sor, a megbízott károsodásának megtérítését rendeli. A Ptk. e körben is kártalanítási kötelezettséget rögzít, hiszen a károkozás jogszerű magatartásból fakad [Ptk. 6:278. § (2)].

A megbízott felmondási joga

A Ptk. a megbízott számára is biztosítja az azonnali hatályú felmondás jogát, de ha a szerződést alkalmatlan időben mondja fel, akkor köteles a felmondással okozott kárt megtéríteni [Ptk. 6:278. § (3)]. E megoldás alkalmas lehet arra, hogy a megbízott a felmondási jogának gyakorlásakor felmérje annak lehetséges jogkövetkezményeit. Természetesen a megbízó szerződésszegése esetén továbbra is lehetőség van arra, hogy a megbízott azonnali hatállyal mondja fel a szerződést.

Nem áll fenn a felmondó fél kártalanítási kötelezettsége, ha a felmondásra a megbízási szerződés megszegése miatt került sor. A megbízót akkor sem terheli kártérítési kötelezettség felmondás esetén, ha arra nem a megbízott szerződésszegése, hanem a megbízónak a megbízottal szemben megingott bizalma miatt került sor (BH2012. 221).

A Ptk. kimondja a felmondás joga korlátozásának és kizárásának a semmisségét. Tartós jogviszonyok esetén ugyanakkor a rendes felmondás jogának kizárásában megállapodhatnak a felek. E megállapodás feltétele, hogy a szerződés meghatározza azt az időt, amelyre a felek a rendes felmondás jogáról lemondanak [Ptk. 6:278. § (4)]. E határidő mértékét a Ptk. nem határozza meg, így a Ptk. alapelveire tekintettel általánosságban állapítható meg, hogy az ésszerűtlenül hosszú időre szóló kizárás érvénytelen. A Ptk. egyértelművé teszi, hogy a rendelkezés kizárólag a rendes felmondás korlátozását és kizárását teszi lehetővé, súlyos szerződésszegés esetén továbbra is lehetőség van tehát a felmondási jog gyakorlására.

Alapvető ismeretek a munkajog területéről

A munkavégzés különböző formátumokban ugyan, de a mindennapi életünk szerves részeként jelen van. Munkát végzünk, amikor a kollégiumi/otthoni szobánkat kitakarítjuk, amikor a beteg lakótársunk megkér, hogy vásároljunk neki

a boltban, de akkor is, amikor mondjuk a vasárnapi ebéd elkészítésében segítünk a szüleinknek/nagyszüleinknek. Amikor azonban ez a tevékenység valamilyen szintű szervezett formában történik, akkor rendre valamilyen (jogi) szabályozási környezet is társul hozzá, amelynek elsődleges célja, hogy az érintett felek számára egyfajta rendszert, biztonságot, kiszámíthatóságot vezessen. A jog tehát nem öncélúan működik, nem egyik vagy másik fél, hanem mind a két fél számára igyekszik az egyes élethelyzetek vonatkozásában iránymutatást adni.

A munkavégzés szabályozási környezete széles skálán mozoghat. Diákként, hallgatóként gyakori, hogy iskolaszövetkezeten keresztül vagy ún. duális képzés keretében valósul meg a foglalkoztatás. Ha megbízási szerződés vagy vállalkozási szerződés alapján végez valaki valamilyen tevékenységet, akkor a korábbiakban megismert Ptk. szabályai lesznek az irányadóak. Ha viszont egy nonprofit szervezetnél, például egy sporttevékenységet, sportszervezést végző, vagy például állatmentéssel foglalkozó civil szervezetnél szeretne valaki önkéntes társadalmi munkát végezni (ebben az esetben ingyenesen, azaz munkabér fizetése nélkül), akkor a Ptk. és a közérdekű önkéntes tevékenységre vonatkozó törvény (2005. évi LXXXVIII. törvény) irányadó rendelkezéseit szükséges együttesen alkalmazni (Rúzs Molnár, 2020). Itt érdemes ugyanakkor megjegyezni, hogy az egyes tevékenységi körök területe, adott esetben további, speciális, az adott területre vonatkozó jogszabályok alkalmazását is megkövetelhetik.

Munkavégzésre leggyakrabban munkaviszonyban kerül sor. A továbbiakban ennek a meglehetősen komplex és mély szabályrendszerének kis mértékű, a szerzők által fontosnak tartott részei kerülnek bemutatásra. Célunk ezzel a rövid összefoglalóval az, hogy előtérbe helyezzük azokat az alapvető munkajogi területet érintő rendelkezéseket, amelyek ismerete megkerülhetetlen egy ilyen típusú jogviszony létesítése során.

A munkaviszony alapja a munkaszerződés, amely jogokat és kötelezettségeket keletkeztet mind a két fél számára. Emiatt nagyon fontos, hogy már annak létrejöttekor mind a két fél pontosan átlássa annak szerkezetét, értse a rájuk vonatkozó részek tartalmát. Ha egy leendő munkavállaló számára nem érthető a szerződés egy-egy mondata, különösen fontos, hogy merjen kérdezni, adott esetben szakmai segítséget kérni. A szükséges információk birtokában létrejött munkajogviszony mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló számára nemcsak egy komoly biztonságérzetet ad, de a későbbi esetleges vitás helyzeteket is nagyobb valószínűséggel fogják a felek elkerülni. A munkaszerződésben leggyakrabban a következő témaköröket szabályozzák: a munkaviszony létrehozása, a munkakör, amelyben a munkavállaló dolgozik, a munkavégzés helye, ideje, próbaidő kikötése, és az adott esetre vonatkozó egyéb kötelezettségek akár a

munkavállaló, akár a munkáltató oldalán, például adatvédelem szabályai, üzleti titok védelme stb.

Szabályozási környezet

A munkajog szabályrendszere meglehetősen komplex, itt azonban elegendő csak a Munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) legalapvetőbb szabályait kiemelnünk. A törvénykönyv rövidítése Mt., így fogunk rá hivatkozni a továbbiakban.

Alapelvek

A munkajogviszony jellemzően vagy valamilyen szolgáltatás nyújtására (edzőtermi szolgáltatások, szabadidős programszervezés, szenior tréningek nyújtása, kereskedelem stb.) vagy valamilyen termelőtevékenységre irányul. A munkaviszony célja mindkét esetben ugyanaz: a munkáltató gazdasági tevékenységét támogatni. A munkáltató ezáltal tud minél magasabb profitot elérni. A munkáltató a bevételéből tudja (ideális esetben) finanszírozni a munkavállalók bérét és a szükséges fejlesztéseket (eszközbeszerzések, infrastruktúra korszerűsítése stb.). A munkavállaló mindehhez a munkájával járul hozzá. Eltérő feladatkörük ellenére munkavállaló és munkáltató közösen dolgoznak ugyanannak a célnak az elérése érdekében.

Például egy nyári táborban, ahol egy vagy több táboroztató (munkavállaló) kedvtelenül, esetleg durván, hanyagul viselkedik a gyerekekkel, kisebb az esélye annak, hogy a szülők a következő évben is visszaviszik a gyermeküket, vagy másoknak ajánlják a tábort. Ezzel szemben egy olyan táborban, ahol a dolgozók lelkesen, odafigyeléssel és jó hangulatban végzik a feladataikat, nagyobb az esélye a pozitív visszajelzéseknek, ami például növeli a jövőbeli érdeklődők számát, ezzel a lehetséges bevételt. Másfelől, ha ugyanebben a táborban a táboroztató személyzet ugyan lelkiismeretesen, szakmailag magas színvonalon dolgozik, de a munkáltató ezt sem emberileg, sem szakmailag, sem anyagilag nem ismeri el, akkor nagyobb valószínűséggel keresnek ezek a munkavállalók új munkahelyet, ami hosszabb távon a munkáltató számára fog veszteséget jelenteni.

A munkavállaló és a munkáltató tehát közös érdek mentén halad előre. A sikeres együttműködéshez azonban szükséges, hogy mindkét fél a maga feladatát emberileg és szakmailag is magas színvonalon lássa el. A munkáltató felelőssége megteremteni a munkavégzéshez szükséges (ideális esetben optimális) feltételeket, míg a munkavállaló feladata például magas színvonalú szolgáltatást nyújtani azok számára, akik tartalmas szabadidős tevékenységet szeretnének végezni. Egy olyan munkahely, ahol a felek szeretik a munkájukat, megbecsülve érzik magukat, jó

hangulatot teremt. Ez pedig pozitív hatással van a munkavégzésre, és kedvező hatással a munkavégzés hatékonyságára is. Ahhoz pedig, hogy ez az egyensúly kialakulhasson és kapcsolatukban végig fennmaradjon, elengedhetetlen a felek kölcsönös együttműködése. Az együttműködés a látszólag legapróbb dolgokban is megnyilvánulhat. Ha például egy táborvezetőnek reggel nyolckor kell megjelennie a munkavégzés helyén, de hajnalban belázasodott, akkor az első feladatai között nemcsak az a teendő fog szerepelni, hogy felhívja a háziorvosát, hanem az is, hogy azonnal tájékoztassa a munkáltatóját a betegsége tényéről – *Együttműködési és tájékoztatási kötelezettség alapelv* [Mt. 6. § (2) és (4)].

Felmerül azonban a kérdés, hogy mi a helyzet olyan esetben, ha például egy táborvezető, aki munkajogi jogviszony hatálya alatt áll, egy olyan saját, táboroztatással foglalkozó vállalkozást indít, amelyik versenytársa lehet annak a cégnek, ahol dolgozik. Az Mt. külön rendelkezik az ilyen esetekről azzal, hogy kimondja, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató gazdasági érdekeit nem sértheti, nem veszélyeztetheti (3. ábra, IV. 2. pont) *A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme* [Mt. 8. § (1)–(2)]. Márpedig egy új vállalkozás indítása, ahol a kérdéses munkavállaló közreműködik és amely versenytársa lehet a munkáltatójának, megvalósíthatja a gazdasági érdeksérelmet.

A munkáltató gazdasági érdeksérelmével járhat ugyanakkor az is, ha egy munkavállaló a közösségi médiában tesz közzé a munkáltatójára vonatkozó, negatív tartalmú bejegyzést. Ha tehát például egy szabadidős tevékenységeket szervező vállalkozás programszervezője konfliktusba keveredik munkáltatójával és valamelyik közösségi média platformon közzé tesz egy olyan tartalmat, amelyben a munkáltatóját szidja, negatív állításokat fogalmaz meg vele kapcsolatban, akkor ez a cselekménye a munkáltató gazdasági érdeksérelmét eredményezheti, amelynek következményeként a munkáltató vele szemben jogosult lesz fellépni. Ez tehát azt is jelenti, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási joga a munkaviszonyával összefüggésben korlátozott. Ezen a ponton célszerű kiemelni, hogy nagyobb vállalatoknál van arra kapacitás, hogy olyan munkavállalókat foglalkoztassanak, akiknek az a feladatuk, hogy az adott vállalattal összefüggő cikkeket, posztokat, bejegyzéseket, hozzászólásokat olvassák, ily módon pedig az adott vállalat munkavállalói által, a vállalattal összefüggésben közzétett tartalmat ellenőrizzék és szükség esetén jogi lépéseket megtegyék – *Együttműködési kötelezettség alapelv* [Mt. 6. § (2) és (4)]; *Munkáltató gazdasági érdekeinek védelme* [Mt., 8. § (1)]; *Véleménynyilvánítás jogának korlátozása* [Mt. 8. § (3) (Rúzs Molnár, 2020].

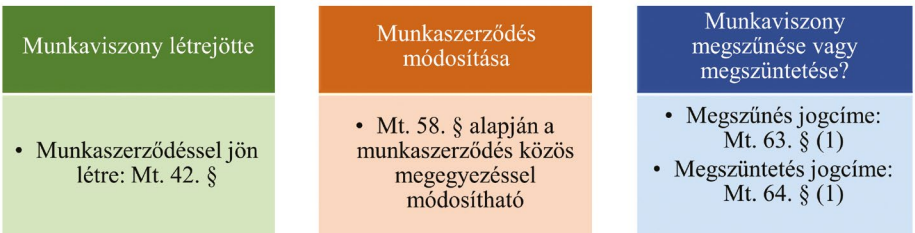
Nyári táborban dolgozó animátort (is) a munkáltató gazdasági érdekeinek védelme mellett titoktartási kötelezettség terheli azalatt az időszak alatt (és bizonyos esetekben meghatározott ideig azt követően is), ameddig munkajogi

jogviszonya fennáll [*Üzleti titok védelme* (Mt., 8. § (4)]. Ez praktikusan azt jelenti, hogy a munkavállaló harmadik személy irányába, például sem a táborban részt vett gyerekekről, sem a gyerekek közeli hozzátartozóiról, sem a munkatársairól, sem külsős partnercégekről stb. nem adhat tájékoztatást. A munkavállaló minden olyan információt köteles titokban tartani, amely a munkavégzése során tudomására jutott (3. ábra, IV. 3 pont) – *Titoktartási kötelezettség* [Mt. 8. § (1)–(2)] (Rúzs Molnár, 2020).

Ugyancsak fontos szempont, hogy egy munkajogi jogviszony létesítésétől kezdődően, a jogviszony jellegéből fakadóan a munkáltató számos olyan információt fog megismerni és adott esetben különböző nyilvántartásokban tárolni és kezelni, amelyek a munkavállalóra vonatkoznak. Itt fontos kiemelni, hogy a munkáltató csak olyan személyes adatok közlését követelheti meg a munkavállalójától, amelyek a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése vagy valamilyen, a munka törvénykönyvéből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges [Mt. 10. § (1)]. Ebbe a körbe tartozik például a munkavállaló telefonszáma, e-mail-címe, lakcíme. Ha például egy nyári táborhoz a munkáltató biztosít egységes ruházatot a táborvezetők számára, akkor így a munkáltató megismeri a munkavállaló ruhaméretét, cipőméretét, magasságát. De ugyancsak megismerheti a munkáltató a munkavállalót érintő ételallergiát is, ha például biztosítja számára a táborban történő étkezési lehetőséget is. A munkáltató – a munkavállalóval való kapcsolatában – tehát számos olyan adathoz, információhoz férhet hozzá, amely a munkavállalóhoz kapcsolódik. Lényeges szempont, hogy ezeket, a munkavállalóra vonatkozó adatokat a munkáltatónak védenie kell. Bármilyen, a munkavállalóra vonatkozó adat csak a munkavállaló beleegyezésével adható ki harmadik személy számára. Itt szükséges megjegyezni, hogy a munkáltatókat kötelező statisztikai adatszolgáltatás is terheli, amelyet a KSH irányába kell elvégezniük. Erre külön jogszabályi rendelkezés vonatkozik. Itt azonban érdemes megjegyezni, hogy statisztikai célú adatszolgáltatás esetében a munkáltatóra vonatkozóan úgy végezhető ez ilyen jellegű adatszolgáltatás, hogy közben a munkavállaló nem válik azonosíthatóvá (Rúzs Molnár, 2020).

Munkaszerződés

A fentiekben már utaltam rá, hogy maga a munkaviszony jogilag a munkaszerződés megkötésével jön létre *(1. ábra).* Ez a jogviszony idővel, a körülmények változásával módosítható. A munkaviszony vagy a munkaviszony megszűnésével, vagy megszüntetésével ér véget. Ez a két fogalmom ebben az esetben nem használható szinonimaként, jogilag teljesen más tartalommal rendelkezik.



1. ábra. A munkaviszony létrejöttének, módosításának és megszűnésének főbb egységei.

A pályakezdő, munkatapasztalattal még nem rendelkező fiatalok számára tipikus élethelyzet, hogy első ízben létesítenek munkaviszonyt, és bár kézhez kapják életük első munkaszerződését, annak tartalmát és következményeit illetően gyakran bizonytalanok. Ilyenkor különösen fontos, hogy a jogviszony létesítése során (de igaz ez módosítás és megszűnés esetére is) a leendő munkavállaló tudja, hogy a szerződést írásba kell foglalni, és ismerje azokat az alapvető rendelkezéseket, amelyeket a szerződésnek tartalmaznia kell. Mindezek mellett, különösen a munkavállaló oldaláról hangsúlyos, hogy értse annak a dokumentumnak a tartalmát, amit aláír. Amennyiben pedig a munkavállaló számára valami nem egyértelmű, akkor kérdezni kell, ha a kérdésre kapott válasz után sem egyértelmű az adott rendelkezés, akkor, ahogyan azt a korábbiakban kifejtettük, célszerű jogi segítséget igénybe venni. Semmiképp ne érezzen senki ilyenkor aláírási kényszert, hiszen egy ilyen dokumentum tartalma mind a munkáltatóra mind pedig a munkavállalóra tartalmaz rendelkezéseket, és a szerződés megkötése előtt könnyebb az egyes rendelkezéseket adott esetben pontosítani, mint az aláírást követően.



2. ábra. Találkozás az első munkaszerződéssel.

Adott tehát egy rendezvényszervező cég, ahol új munkavállalót szeretnének foglalkoztatni egészségmegőrző programok szervezésére. A foglalkoztatás ebben az esetben munkajogi jogviszony keretében valósul meg. Ahhoz, hogy a szerződés érvényesen létrejöjjön, minimum két félnek kell joghatás kiváltására irányuló kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatot tennie, azaz ebben az esetben munkaszerződést kötni olyan tartalommal, amelyben a felek kölcsönösen megállapodtak. A jognyilatkozatot ebben az esetben a kérdéses rendezvényszervező cégnél dolgozó új munkavállaló [Mt. 34. § (1)], és a rendezvényszervező cég részéről képviseleti jogosultsággal rendelkező legalább egy fő, azaz a munkáltató [Mt. 33. §] teszi. A felek által megkötött jognyilatkozat, azaz a munkaszerződés lesz az, ami a jogviszonyt létrehozza. A munkaszerződés tartalmi elemeinek vonatkozásában a jog három fő kategóriát különböztet meg: kötelező, természe-

tes és lehetséges tartalmi kör (Gyulavári, 2023). A munkaszerződés tehát azzal a tartalommal jön létre, amelyben a felek megállapodtak, de ha nem tartalmazza a kötelező tartalmi elemek bármelyikét, a megállapodás jogszabályba fog ütközni és semmis lesz.

MUNKASZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről
cégnév (székhely: ..., cégjegyzékszám: ...; adószám: ...) mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató),

másrészről

név (születési helye és ideje: ..., ..., anyja neve: ..., lakóhelye: ..., adóazonosító jele: ..., TAJ száma: ...) mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló)

(a továbbiakban együtt: Felek) között az alulírott napon és helyen, az alábbi feltételekkel:

I. Általános rendelkezések

1. A Felek megállapodnak, hogy egymással a jelen munkaszerződésben foglaltak szerint munkaviszonyt létesítenek.
2. A munkába lépés napja: ...
3. A munkavégzés helye: ...
4. A Munkavállaló munkaköre: ...
5. A munkaviszony *határozatlan időre jön létre. VAGY határozott időre jön létre, és 20... év ... hónap ... napjáig tart. VAGY határozott időre jön létre, és 20... ... hónap ... napjáig tart.*
6. A Felek próbaidő kikötésében állapodnak meg, amelynek mértéke a munkaviszony kezdetétől számított ... *hónap VAGY nap.*

II. Munkabér

1. A Munkavállaló bruttó alapbére: ... Ft (azaz ... forint), havibér.
2. A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a munkabért a Munkavállaló fizetési számlájára utalással is megfizetheti.

III. Munkaidő

1. A Munkavállaló foglalkoztatására *teljes munkaidőben VAGY részmunkaidőben* kerül sor. A munkaidő mértéke napi ... óra, heti ... óra.
2. Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató legfeljebb 1 óra munkaközi szünetet is kiadhat.
3. A Felek úgy állapodnak meg, hogy a szabadságot nem kell úgy kiadni, hogy a Munkavállaló tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

4. IV. Vegyes rendelkezések

1. A Munkavállaló feladatait az adott helyzetben általában elvárható szakértelemmel, gondossággal és körültekintéssel köteles ellátni. A Munkavállaló feladatainak ellátása során köteles betartani az irányadó jogszabályokat és a munkáltatói jogkör gyakorlójától kapott utasításokat. Munkaviszonyának fennállása alatt köteles a Munkáltató hatékony működését teljes szakmai tevékenységével elősegíteni.
2. A Munkavállaló – munkahelyén kívül is – köteles tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetheti, illetve a Munkáltató megítélését hátrányosan befolyásolhatná, vagy a munkaviszony célját veszélyeztetné.
3. A Munkavállaló köteles a Munkáltató működésével kapcsolatban tudomására jutott valamennyi értesülést üzleti titokként megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan tényt, adatot, információt, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre, cégre nézve hátrányos következményekkel járna.
4. A Munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a Munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. § (1) bekezdésében meghatározott feltételekről.
5. Felek az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján kifejezetten megállapodnak, hogy munkaviszonyból származó kötelezettség Munkavállaló általi vétkes megszegése esetén Munkáltató a jelen szerződés elválaszthatatlan részét képező mellékletben meghatározottak szerint ott meghatározott, a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg Munkavállalóval szemben. *(amennyiben a munkáltató nem kíván fegyelmi megállapodást kötni, ez a pont törlendő)*
6. A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató belső szabályzatait, utasításait és a Munkáltatónál hatályban levő egyéb rendelkezéseket megismerte, kérdéseire választ kapott, és azokat jelen munkaszerződésben magára nézve kötelezőnek fogadja el.
7. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munkaviszonyra vonatkozó (jog)szabályok, így különösen az Mt. rendelkezései irányadók. Jelen munkaszerződés a Felek között a munkaviszony létrehozására vonatkozó megállapodásuk valamennyi feltételét tartalmazza.

A Felek a jelen munkaszerződést elolvasás és kölcsönös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írják alá.

Kelt: ....., 20... ..... hó ... napján

Munkavállaló	A munkáltató nevében név, pozíció

2

3. ábra. Alap munkaszerződés munkaviszony létesítésére.

A munkaszerződést írásba kell foglalni. Amennyiben ezt a felek elmulasztják, nem jön létre a munkaszerződés (Mt. 44. §). Az írásba foglalt munkaszerződésnek kötelezően kell tartalmaznia a munkavállaló munkakörét és az alapbérét (3. ábra. I. 4. pont és II. 1. pont). Amennyiben ezek bármelyikét a munkaszerződés nem tartalmazza, nem jön létre [Mt. 45. § (1)]. Ezek alkotják a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeinek körét. Itt szükséges azonban azt tisztázni, hogy az alapbér nem azonos fogalom a munkabérrel. A munkabér összege megegyezhet az alapbérrel, de a munkabér az alapbéren felül több tételt is magában foglalhat, például bérpótlékot, prémiumot, jutalmat stb.

Az alapbér összegének, teljes munkaidőben történő foglalkoztatás (napi nyolcórás munkavégzés) esetében, el kell érnie a minimálbér vagy a garantált bérminimum összegét, részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetében pedig ezek időarányos részét (Hős, 2023, p. 305). A minimálbér a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege. A garantált bérminimum a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alapbérként megállapított összeg. Mind a két esetben ugyancsak közös, hogy nemcsak a havibér kerül meghatározásra, hanem heti-, napi-, és órabér alkalmazása esetén azok összegei is *(4. táblázat)*.

4. táblázat. 2025. január 1. és 2025. december 31. között Magyarországon alkalmazandó minimálbér és garantált bérminimum bruttó összege.

	Minimálbér (Ft)	**Garantált bérminimum (Ft)**
Havibér	290 800	348 800
Hetibér	66 860	80 190
Napibér	13 380	16 040
Órabér	1672	2005

Ahogyan a munkaszerződési minta II. 1. pontja mutatja is *(3. ábra)*, a munkabér bruttó összegben kerül meghatározásra, általában havibér formájában. Visszautalva a példánkhoz, a rendezvényszervező cég leendő munkatársának díjazása alapvetően három lehetséges módon történhet. Az első az időbér formája, amely történhet például havi vagy heti ütemezéssel is. Ebben az esetben a munkabér a munkaviszony keretében történt teljesítés időtartamához fog igazodni. A felek azonban megállapodhatnak abban is, hogy a leendő munkavállaló tisztán teljesítménybért fog kapni, vagy harmadik esetben összekapcsolják a felek ezt a két bérformát. Ebben az esetben a rendezvényszervező cég leendő alkalmazottját a munkabér egy része a tényleges teljesítményétől függetlenül meg fogja illetni,

míg a teljesítménybér részénél az arra való jogosultság esetén (azaz, például megvalósította-e, és ha igen, hogyan azt a feladatot, amelyhez a teljesítménybért kapcsolták stb.) annak az általános szabályait kell alkalmazni (Berke, 2023).

Jóllehet a fenti munkaszerződési minta *(3. ábra)* csak az alapbért rögzíti, ugyanakkor például a rendezvényszervező cégnél dolgozó leendő alkalmazott ezen felül plusz juttatásban is részesülhet, anélkül, hogy azt a szerződésben rögzítenék. Ha például a rendezvényszervező cégnél dolgozó munkavállalónk egyik kollégája lebetegedett, aki emiatt a saját munkaköre mellett, túlórában a beteg kollégája munkáját is megcsinálta, a többlet munkavégzés miatt bérpótlékra lesz jogosult, amelynek a szabályait az Mt. határozza meg. Ezzel összefüggésben kiemelendő, hogy bizonyos esetekben az Mt. a bérpótlék mértékét külön rögzíti. Vasárnapi munkavégzés esetén például ötven százalékos bérpótlékot határoz meg [Mt. 140. § (1)], készenlét esetén azonban húsz, míg ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár [Mt. 140. § (1)], de külön kerül meghatározásra a munkaszüneti napokra adható bérpótlékok mértéke. Példánknál maradva, a rendezvényszervező cégnek mondjuk augusztus 20-án van egy olyan rendezvénye, amelyhez szüksége van további emberekre, ezért a hétfőtől péntekig dolgozó munkavállalója többletmunkát vállalva ezen részt vesz, mivel augusztus 20. munkaszüneti napnak minősül [Mt. 102. § (1)], ezért ebben az esetben száz százalék bérpótlék fogja megilletni [Mt. 140. § (2)].

A munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan érdemes kiemelni, hogy magát a munkakört, például rendezvényszervező asszisztens, rögzíteni kell a munkaszerződésben, ugyanakkor azt, hogy ez pontosan mit jelent a gyakorlatban, azaz milyen feladatokat kell elvégeznie, arról a rendezvényszervező cégnek írásban kell tájékoztatnia a munkavállalóját a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül (3. ábra IV. 4. és 6. pont). A munkáltatónak ez a tájékoztatási kötelezettsége olyan területre is kiterjed, mint például, hogy ki a munkáltatói jogkör gyakorlója, vagy hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e vagy sem, de ide tartozik például az alapbéren túli munkabér és egyéb juttatás kérdése is (Mt. 46. §).

A munkaszerződés mindezeken túl tartalmazza a munkába lépés napját, a munkavégzés helyét, továbbá azt, hogy határozott vagy határozatlan időre jön létre a jogviszony.

Itt érdemes ugyanakkor röviden megemlíteni, hogy az Mt. felhatalmazása alapján a munkáltató jogosult a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A munkáltató erre átmeneti jelleggel jogosult, naptári évenként összesen maximum negyvennégy beosztás szerinti nap, vagy háromszázötvenkét óra erejéig. Az Mt. ugyan egy szűk körben (tételesen meghatározza ezeket az eseteket) enged eltérést

annyiban, hogy a munkavállaló hozzájárulása nélkül más helységben végzendő munkára nem kötelezhető. Amennyiben a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatja, a munkavállaló jogosult az előírt munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződés szerinti alapbérre (Mt. 53. §).

A munkaszerződés nem feltétlenül fog határozatlan időre létrejönni. Előfordulhat olyan eset, hogy például a rendezvényszervező cég azon munkatársa, aki egészségmegőrző programokat szervez, szülési szabadságra megy kétéves időtartamra, és a cég erre az időszakra keres új munkatársat. Ebben az esetben a munkaszerződés az új munkavállaló esetében kétéves időszakra fog létrejönni. Előfordulhat azonban, hogy nem rendelkeznek a felek arról, hogy milyen időszakra jön létre a munkaszerződés, ebben az esetben a szerződést határozatlan időre létrejöttnek kell tekinteni [Mt. 45. § (2)].

A munkaszerződési minta I. 6. pontja *(3. ábra)* ún. próbaidőre vonatkozó rendelkezést is tartalmaz. Ez lényegében egy lehetőség arra, hogy mind a munkavállaló, azaz példánknál maradva a rendezvényszervező cég leendő alkalmazottja, mint pedig a munkáltató, vagyis maga a rendezvényszervező cég, a munkavégzés során kölcsönösen megismerjék egymást, egymás munkáját. Például, hogy működik-e a közös munka, elégedettek-e a munkavégzés során megjelenő attitűdökkel, a munkavállaló tud-e abban a feladatkörben dolgozni, amelyet ellát stb.

A próbaidőt írásban kell rögzíteni a munkaszerződésben. Próbaidő időtartama legfeljebb három hónap lehet. Ugyanakkor, ha például a felek egy hónap próbaidőben állapodnak meg, és ezt rögzítik is, viszont valamilyen oknál fogva további időszakot tartanak szükségesnek, akkor lehetőség van legfeljebb egy alkalommal ezt az időtartamot meghosszabbítani. Ebben az esetben pedig ügyelni kell arra, hogy a meghosszabbítás sem haladhatja meg a három hónapot [Mt. 45. § (5)]. Amennyiben esetünkben a rendezvényszervező cégnél elhelyezkedett munkavállaló a munkaszerződésben írásban rögzített próbaidő alatt úgy ítéli meg, hogy nem szeretne annál a cégnél dolgozni, ahova felvették, indokolás nélkül megszüntetheti a jogviszonyt. Ez a lehetőség a munkáltató számára is adott. Amennyiben tehát akár a munkavállaló, akár a munkáltató a próbaidő alatt felmondással él, arra kell ügyelni, hogy írásba kell foglalni, és rögzíteni kell, hogy egyrészt a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését kívánja, másrészt a megszüntetés időpontját (Bankó, 2023).

A munkaszerződési minta III. pontja *(3. ábra)* rendelkezik a munkaidő kérdéséről. A kiválasztott minta két lehetőséget rögzít ebben a kérdésben a munkavállaló foglalkoztatására vonatkozóan, a teljes vagy részmunkaidő által.

Különösen a pályakezdő munkavállalóknál merül fel gyakran a kérdés, hogy mi számít bele a napi munkaidőbe. Beszámít az előkészítő és a befejező tevékenység időtartama (például, ha a nyári tábor 8-tól kezdődik a táborozóknak, de a munkavállalóknak már 7.30-ra ott kell lenniük, hogy kipakoljanak, előkészüljenek a feladatokkal, ellenőrizzék a névsort stb., akkor a munkaidő kezdete számukra 7.30.).

A munkaszerződési minta III. 2. pontja rögzíti, hogy a munkáltató legfeljebb egy óra munkaközi szünetet (Mt. 103. §) is kiadhat. Ez praktikusan étkezési szünetet jelent. A lényeg, hogy ez az időtartam, a munkaközi szünet nem minősül munkaidőnek. Szintén nem a munkaidő része az utazási idő, amely alatt a munkavállaló eljut otthonából a munkahelyére és vissza.

A munkarend, azaz a munkaidőbeosztás szabályát főszabály szerint a munkáltató állapítja meg, erről pedig az irányadó szabályok alapján tájékoztatnia kell a munkavállalót [Mt. 96. § (1)].

Amennyiben létrejött a jogviszony a rendezvényszervező cég és az új, immár teljes munkaidőben, hétfőtől péntekig tartó időszakban foglalkoztatott munkavállalója között, érdemes kitérni arra is, hogy hogyan tud a példánkban kiemelt munkavállaló pihenni, regenerálódni. A napi pihenőidő (Mt. 104. §) ebben az esetben azt fogja jelenteni, hogy a rendezvényszervező cégnél, ha befejezte az említett munkavállaló a munkáját este tízkor, akkor ezt követően legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani számára, ami esetünkben, ha a munkavégzés másnap reggel kilenckor kezdődik, épp meg is valósul. Vannak azonban kivételes esetek és beosztások, amikor a munkáltató ettől eltérhet, és kevesebb idő, minimálisan azonban nyolc óra el kell teljen a munka befejezése és a másnapi munkakezdés között.

A pihenőidő szabályrendszere elsődlegesen egészségvédelmi, a munkavállaló biztonságát szolgálja. A munkavállaló biológiai, szellemi regenerálódásához szükséges idő biztosítása kardinális kérdés egy jogviszonyban (Rúzs Molnár, 2017). A szabadság jogintézményének a célja, hogy biztosítsa a munkavállaló tartós és folyamatos pihenését. Az egyik legmarkánsabb különbség, amely a munkaviszonyt megkülönbözteti más munkavégzésre irányuló jogviszonytól, az a fizetett szabadság. A foglalkoztató kötelezettsége az, hogy a munkavállaló számára olyan időszakra is biztosítson díjazást, amikor nem dolgozik (Gyulavári, 2023). A fentiekben rögzített iratminta III. 3. pontja *(3. ábra)* rendelkezik a szabadság kérdéséről. A szabadság minden munkavállaló (nem csak a teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatottak) számára a munkában töltött idő alapján, minden naptári évben (azaz tárgyév január 1-től, tárgyév december 31-ig) jár. Azonban ennek időtartamára és kiadási rendjére már figyelembe kell venni az irányadó jogszabályi rendelkezéseket. A szabadság időtartamára vonatkozóan

az iratminta III. 3. pontja úgy rendelkezik, hogy a felek eltekintenek attól, hogy a munkavállaló 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzés és a rendelkezésre állás alól. A felek ebben az esetben, mivel az Mt. lehetőséget biztosít rá, eltérnek az Mt. azon rendelkezése alól, mely kimondja, hogy a szabadságot a munkavállaló számára úgy kell kiadni, hogy naptári évenként egy alkalommal tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól [Mt. 122. (3)]. Mindezek mellett figyelni kell arra, hogy a szabadság időtartamát a munkáltató adja ki a munkavállaló előzetes meghallgatását követően. A rendelkezésre álló napok közül a munkáltató évente hét munkanap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ügyelni kell arra is, hogy ebben az esetben a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie erre vonatkozó igényét [Mt. 122. § (1)–(2)]. A szabadság kiadásának időszaka a főszabály szerint az esedékesség éve [Mt. 123. § (1)], továbbá az Mt. 124. § szakaszának (1) bekezdése azt is előírja, hogy a munkaidő-beosztás szerinti munkanapra kell kiadni.

A szabadság időtartamára vonatkozóan a munkavállaló rendelkezésére alapés pótszabadság áll [Mt. 115. § (1)]. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. Ehhez kapcsolódnak a pótszabadság, amely a munkavállalót megilleti az életkorának az előrehaladtával, vagy ha gyermeke születik. Ha tehát a rendezvényszervező cégnél elhelyezkedő munkavállalónkról annyi információnk van, hogy például negyven éves és két, tizenhat évnél fiatalabb gyermeke van, akkor a húsz munkanap alapszabadságához (Mt. 116. §) életkor alapján hét munkanap [Mt. 117. § (1) h)], míg mivel két tizenhat évesnél fiatalabb gyermeke van ezért négy munkanap [Mt. 118. § (1)], pótszabadsággal rendelkezik, ami összesen harmincegy munkanapot fog eredményezni. Ebből a harmincegy munkanapból hét munkanapot, legfeljebb két részletben a munkáltatója számára köteles akkor kiadni az ő kérése szerinti időpontban. A többi huszonnégy munkanapról azonban a munkáltatója dönt. Ehhez őt előzetesen meghallgathatja, de végső soron a munkáltatóé a döntés.

Betegszabadság (Mt. 126. §)

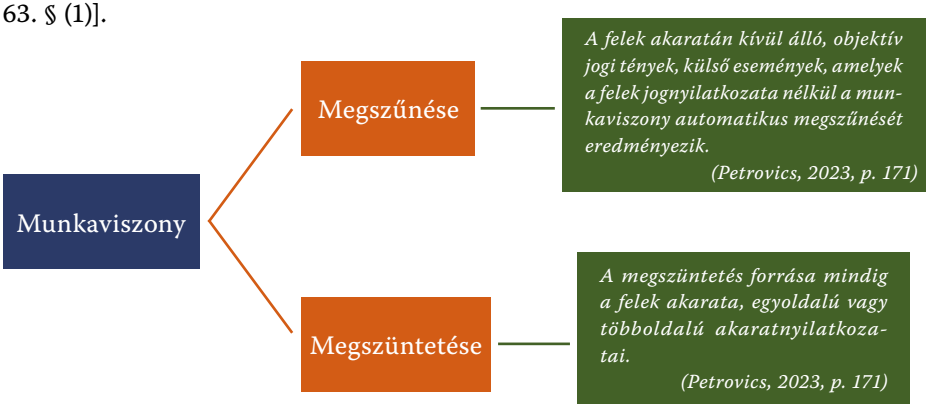
Ha például egy táboroztató munkavállalónak reggel nyolckor kell megjelennie a munkavégzés helyén, de hajnalban belázasodott, és emiatt keresőképtelenné válik, akkor tájékoztatja a munkáltatóját a betegsége tényéről, majd felveszi a kapcsolatot a háziorvosával (a háziorvos igazolja a betegséget). Minden munkavállaló egy naptári évben tizenöt munkanap betegszabadságra jogosult. (Amennyiben év közben létesített munkaviszonyt, akkor annak időarányos részére lesz jogosult.)

Keresőképtelenséget eredményező betegség esetén számára először betegszabadságot kell kiadni. Amennyiben a táboroztató munkavállaló betegsége elhúzódik, és a tizenöt munkanapot meghaladja a betegsége, a betegszabadság lejáratát követően ún. táppénzre jogosult [1997. évi LXXXIII. törvény, 1997, 46. § (2)]. A betegszabadságot a munkáltató, a táppénzt az állam (társadalombiztosítás) finanszírozza.

Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Ahogy arra a korábbiakban utaltunk, a munkaviszony megszűnése és megszüntetése nem szinonim fogalmak. A kulcs a felek akarata, előbbi esetében ugyanis a felek akaratán kívüli, míg utóbbi esetben a felek akaratától függ a munkajogi jogviszony befejezése *(4. ábra)*.

A munkaszerződés megszűnésének eseteit az Mt. részletesen rögzíti. Ebből a körből a leggyakoribb esetek közé tartozik például, ha a táborszervező cégnél határozott időre kötöttek munkaszerződést, akkor a szerződésben meghatározott nap elteltével a munkaviszony megszűnik. De ugyancsak ebbe a kategóriába tartozik az az eset is, ha például a munkavállaló váratlanul meghal [Mt. 63. § (1)].



4. ábra. A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének elhatárolása.

A munkaviszony megszüntetésre kerülhet olyan esetben, amikor például a munkavállaló másik városba költözik, és a munkahelye nem rendelkezik az adott városban telephellyel, vagy nincs lehetőség távmunka végzésére. Ilyen esetben a felek közötti jogviszony megszűnhet közös megegyezéssel vagy felmondással [Mt. 64. § (1) a)–b)] is. Amennyiben a feleknek sikerül megállapodniuk, és közös megegyezéssel szűnik meg a jogviszony, az erre vonatkozó megállapodást írásba kell foglalni, és meg kell határozni azt az időpontot, amikortól a jogviszony

megszüntetésre kerül. Főszabály szerint ebben az esetben a munkavállalónak nem járnak juttatások, ettől azonban a felek eltérhetnek. Amennyiben a munkáltatóval nem tud a munkavállaló megállapodni, amelynek eredményeként nem jön létre közös megegyezéssel történő jogviszony-felmondás, a munkavállaló megteheti, hogy egyoldalúan megszünteti a jogviszonyt [Mt. 65. § (1)]. Ebben az esetben azonban a munkavállalónak tekintettel kell lennie arra, hogy a munkaszerződésben határozott vagy határozatlan idejű jogviszonyt hoztak-e létre. Előbbi esetben ugyanis nem tartozik indokolással felmondása esetén, utóbbi esetében azonban köteles ezt megindokolni [Mt. 67. § (1)–(2)]. A munkavállalónak a döntését írásba kell foglalnia, és számolnia kell a felmondási idővel, ami ebben az esetben harminc nap [Mt. 69. § (1)].

Amennyiben a munkáltató szünteti meg a jogviszonyt felmondással [Mt. 65. § (1)], ebben az esetben is köteles a döntését írásba foglalni és megindokolni. A munkáltatói felmondás akkor lehet jogszerű, ha a felmondás indoka 1) a munkavállaló képességeivel összefüggő ok, 2) a munkavállaló magatartásával összefüggő ok, 3) a munkáltató működésével összefüggő ok, tipikusan ebbe a körbe tartoznak például az átszervezéssel járó esetek. Amennyiben a jogviszony munkáltatói felmondással valósul meg, a munkavállaló jogosult végkielégítésre, felmentési időre, illetve felmondási időre (Rúzs Molnár, 2020). Munkáltatói felmondás esetén ügyelni kell arra, hogy az erre irányadó szabályozás komplexebb rendszert alkot.

Azonnali hatályú felmondásra akár a munkáltató, akár a munkavállaló jogosult, amennyiben a másik fél 1) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy 2) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ebben az esetben ügyelni kell az Mt.-ben meghatározott határidők betartására. Visszautalva a próbaidőre, a próbaidő időtartama alatt bármelyik fél megszüntetheti a jogviszonyt indokolás nélkül azonnali hatályú felmondással. Határozott idejű munkaviszony esetében a munkáltató indokolás nélkül azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a jogviszonyt [Mt. 78. § (1); Mt., 79. § (1)], ugyanakkor ebben az esetben ügyelni kell arra (is), hogy a munkavállaló jogosult lesz az Mt-ben meghatározott mértékű távolléti díjra [Mt. 79. § (2)]. A jogszerű azonnali hatályú felmondásra vonatkozó joggyakorlathoz kapcsolódóan érdekességként emelnénk ki annak eshetőségét, ha a munkáltató vagy munkaszerződésben, vagy hozzá kapcsolódóan külön szabályzatban rögzíti az adott munkahelyen alkalmazandó megfelelő hangnemet, stílust, az udvariasság vagy tisztelet értékeit. A munkáltatónak ezen elvárása így a munkavállaló lényeges kötelezettségeként jelenik meg, amely megsértése esetében a munkajog oldaláról akár a munkaszerződés azonnali hatályú felmondásához is

vezethet. (Rúzs Molnár, 2023) Más szavakkal, ha például egy gyerektáborban a munkajogi jogviszonyban dolgozó táborvezető a gyermekek előtt, és/vagy a gyermekekkel rendszeresen káromkodik, nem a gyermekek fejlődéséhez, kikapcsolódásához illeszkedő stílusban kommunikál, a munkáltató jogosult lehet azonnali hatályú felmondással élni.

A fentiekben a munkajog egyénekre vonatkozó részét igyekeztük áttekinteni, amit egyéni vagy individuális munkajognak is nevezünk. Ezzel szemben vagy ezzel párhuzamosan az ún. kollektív munkajog a munkáltató és az érdekképviseletek viszonyát szabályozza (Ember és Kovács, 2019). Ennek megfelelően a kollektív munkajog célja a munkavállalók alárendeltségének csökkentése a közös érdekérvényesítés, a sztrájk joga és az alku szabadsága révén. Az Mt. ezért szabályozza a munkavállalók érdekeinek védelmét a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók kapcsolatrendszerén keresztül (Ember és Kovács, 2019).

Az, hogy egy adott feladatkör betöltése milyen jellegű jogviszony keretében történik, alapvetően a felek döntésétől függ. Nem hagyható ugyanakkor figyelmen kívül az a tény, hogy a jogalkotó maga is rögzítette azokat az eseteket, amelyeknél megköveteli, hogy a munkajogi vagy megbízási szerződés alapján szerződtetett fél rendelkezzen a feladatköréhez szükséges képesítésekkel. A korábbiakban hivatkozott a sport területén képesítéshez között tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítések jegyzékéről szóló 157/2004. (V.18.) Kormányrendelet 2. § szakasza (2004) tehát előre vetíti, hogy a tisztelt olvasó, amennyiben a hivatkozott képesítéssel rendelkezik vagy a polgári jog hatálya alá tartozó megbízási vagy munkajog hatálya alá tartozó munkajogi jogviszonyt fog kialakítani, ily módon pedig vagy egyik vagy másik területre irányadó alapvető jogi ismeretekkel kell, hogy rendelkezzen.

Jóllehet jelen munka e terület főbb rendelkezéseit ismertette, és számos további részletszabályra, vagy olyan területekre, mint például a munkajogi felelősség kérdése vagy a tipikus és atipikus foglalkoztatási formák stb. nem tért ki, az ismertetett részek rávilágítanak, hogy a munkajog nem csupán jogszabályok összessége, hanem egy olyan komplex rendszer, amelynek ismerete és helyes alkalmazása jelentősen megkönnyítheti a jogviszonyban érintett felek helyzetét. Tény, hogy minden eset eltérő jelleggel s így eltérő mérlegeléssel rendelkezik, ugyanakkor és talán pont ezért különösen fontos, hogy már a jogviszony kialakítása során a felek vagy rendelkezzenek azokkal az alapvető jogi ismeretekkel, amelyekre szükségük lehet vagy felismerjék, hogy mikor szükséges további szakmai segítséget kérni. Az így létrejött jogviszony pedig nemcsak egy megnyugtató biztonságérzetet fog adni, hanem hosszú távon hozzájárul a kiegyensúlyozott és stabil alapokon nyugvó munkakapcsolat létrehozásához.

Adatvédelmi kitekintés

A technológia fejlődése, a digitális világ térnyerése soha nem látott mennyiségű személyes adat megjelenését és kezelését eredményezte. Legyen szó online vásárlásról, edzésidőpont foglalásáról vagy valamilyen mobilalkalmazás használatáról, ahol megadjuk a nevünket, e-mail-címünket, adott esetben bankszámlaadatunkat, saját magunkról fogunk kiadni személyes információkat. Az internet használata során láthatóak az IP-címek, de visszakereshetőek adott esetben a böngészési előzmények is, amelyekből következtetni lehet érdeklődési körünkre, szokásainkra, életmódunkra, esetleg egészségi állapotunkra is. Az ilyen adatok nem megfelelő kezelése, illetéktelenek számára történő hozzáférése minden esetben komoly (jog)következményekkel járhat, amellett, hogy az érintett fél személyes emberi méltóságát, személyiségi jogát is súlyosan sértheti.

Ebben a részben röviden ismertetjük azt a jogszabályi környezetet, amely jelen jegyzet írásakor alapjaiban határozza meg az adatvédelem tárgykörét. Tekintve a terület specifikus jellegét, nem kerülhető meg a szabályozási környezet uniós vonatkozású lényegi bemutatása sem.

Uniós kitekintés

Jelen fejezetben ismertetett jogszabályi rendszer előtérbe helyezi az Európai Unió által elfogadott és kihirdetett jogszabályokat és azok alkalmazását. Ezek a jogszabályok életünk valamennyi területét jellegüktől függően közvetlenül vagy közvetve határozzák meg, éppen ezért szükséges röviden, nagy vonalakban, jelen jegyzethez szükséges mértékben kitérni ezeknek a jogszabályoknak a rendszerére és jelentőségére.

„Az Európai Unió egy nemzetközi szervezet, melynek jogi alapjait és működésének kereteit a tagállamok által kötött nemzetközi szerződések adják (ún. alapító szerződések). E kereteken belül viszont egy sajátos, államok feletti (szupranacionális), de egy szövetségi állam szintjét el nem érő jogrend (szubföderatív jogrend) valósult meg, további jogforrások, jogi aktusok tömegével, kiterjedt igazgatási és bírósági gyakorlattal" (Blutman, 2020, p. 34).

Ebben a rendszerben az uniós jogszabályok esetében megkülönböztetjük az ún. elsődleges és másodlagos jog körébe tartozó jogszabályokat. Előbbi esetben a tagállamok által létrehozott, utóbbi esetben azok a jogszabályok tartoznak, amelyeket a jogalkotási folyamatra felhatalmazott intézmények, szervek alkotnak meg (Papp & Várnai, 2017). „Az Unió elsődleges jogát mindenekelőtt az alap-

szerződések és velük azonos kötőerővel bíró Európai Unió Alapjogi Chartája adják." (Papp & Várnai, 2017, p. 177)

A jelen jegyzet írásakor hatályban lévő alapszerződés a 2009. december 1-jén hatályba lépett Lisszaboni Szerződés, mely az EU működésének alapvető és részletes szabályait tartalmazza. Számos jelentős módosítás mellett két dokumentum az EUSz, azaz az Európai Unióról szóló szerződés és az EUMSz, azaz az Európai Unió működéséről szóló szerződés (HL C 202, 2016) együttesen határozza meg az EU működési keretét (Kertészné Váradi, 2019). Az alapszerződések rendszere az, amely

> az uniós jogrend keretét adja. Az Unió egésze innen kiindulva építkezik szervezeti, jogi és funkcionális értelemben. Az egész uniós működésnek ezekhez kell igazodniuk. Esetenként közvetlenül kötelezik, illetve jogosítják nemcsak az államokat, hanem a magánfeleket is, alkalmazásuk a tagállamok bíróságain gyakran felmerülhet és fel is merül. A szerződéseket az Európai Unió Bírósága értelmezheti, de érvényességüket nem vizsgálhatja (Blutman, 2020, pp. 34–35).

5. táblázat. Az EUMSz. 288. cikke alapján az uniós intézmények által elfogadott jogi aktusok köre.

Bekezdés	**Jogi aktus típusa**	**Hatály**	**Kikre nézve kötelező?**	**Alkalmazhatóság**	**Hol alkalmazható?**	**Magánfelekre közvetlenül kötelezettségeket megállapít-e?**
[2]	Rendelet	Általános	Mindenkire (úm. magánszemély, jogi személy stb.) teljes egészében kötelező	Közvetlenül	Valamennyi tagállamban	Igen
[3]	Irányelv	Általános	Elérendő célokat illetően minden tagállamra	Hogy a célját hogyan éri el, milyen formában és eszközzel, azt a nemzeti hatóságokra bízza	Csak a címzett tagállamban	Nem
[4]	Határozat	Egyedi, vagy korlátozott személyi hatályú	Amennyiben megjelöli a címzetteket, csak azokra nézve kötelező	Közvetlenül	Csak a címzettekre	Igen
[5]	Ajánlások, vélemények	Általános	Nem kötelező, de esetenként joghatással bírnak	–	–	Nem

A jogforrási rendszerben a másodlagos uniós jog csoportjába a fentebb ismertetett rendszer alapján azok a jogszabályok tartoznak, amelyeket jogszabályi felhatalmazás alapján az arra jogosult intézmények fogadtak el. Más szavakkal, az EU működését meghatározó és befolyásoló intézményi szintű, jogi formát öltő döntések, intézkedések tartoznak ebbe a körbe, amelyek lényegében a teljes Európai Uniót működtetik (Papp & Várnai, 2017). Ezeket az „Unió intézményei által a Szerződések céljai elérése érdekében, az ott meghatározott eljárások keretében alkotott jogi aktusokat másodlagos vagy származtatott uniós jognak nevezzük" (Papp & Várnai, 2017, p. 218). A másodlagos vagy származtatott uniós jog pedig nem lehet ellentétes sem az alapszerződésekkel, sem pedig az Unió elsődleges jogával (Papp & Várnai, 2017).

Jelen jegyzethez a másodlagos vagy származtatott uniós normák közül az EUMSz 288. cikkében (HL C 202, 2016b, továbbiakban: EUMSz 288. cikk) rögzített ötfajta *(5. táblázat)* jogalkotási aktust Blutman a „másodlagos uniós normák tipikus formáinak" nevezi. Hivatkozott cikk első bekezdésében deklarálja, hogy „Az Unió hatásköreinek gyakorlása érdekében az intézmények rendeleteket, irányelveket, határozatokat, ajánlásokat és véleményeket fogadnak el" (Blutman, 2020, pp. 428–429).

Jelen jegyzet vonatkozásában, mind adatvédelmi, mind pedig munkajogi oldalról érdemes kitérni az Európai Unió Alapjogi Chartájára is, mely az Unió által védett, legalapvetőbb jogokat határozza meg. Az alapvető jogok az uniós jogrend szerves részei, melyeknek általános elvként egyaránt kell érvényesülni az uniós jogalkotás, -értelmezés és -alkalmazás során (Fazekas, 2021). Az Alapjogi Chartát a Lisszaboni Szerződés (EUSz, 6. cikk) szerződéses, azaz elsődleges jogforrási szintre emelte. A Charta rendelkezései azonban nem általában biztosítják uniós szinten a benne foglalt alapjogok védelmét, hanem csak uniós hatáskörökön belül, az uniós jog végrehajtása során (Blutman, 2020).

Ahhoz azonban, hogy a tagállamokban az uniós szintű jogalkotás során elfogadott és kihirdetett jogszabályok alkalmazhatóak legyenek, a tagállamoknak alkalmassá kell tegyék saját jogrendszerüket ezeknek a szabályoknak az alkalmazására. Ez a meglehetősen összetett és széles körben végbemenő folyamat egy tagállam esetében a csatlakozási tárgyalások során zajlik, és a jogforrási rendszer valamennyi szintjét érinti. Ahogy a fentiekben utaltunk rá, az Európai Unió státuszát tekintve egy nemzetközi szervezet, amelyhez ha harmadik államok csatlakozni szeretnének, akkor meghatározott feltételrendszernek kell, hogy megfeleljenek. Ennek egyik eleme, hogy a tagállamok csatlakozásukat követően egy olyan önálló jogrendet hoznak létre, melynek az egyik legfontosabb jellemzője a nemzetekfelettiség, azaz a szupranacionalitás. Jóllehet ennek a jellege korlátozott, és a hozzá kapcsolódó magatartási szabály alapszerződésekben, meghatározott ke-

retek között és tárgykörökben került rögzítésre, „az egyik legfontosabb jellemzője, hogy az integráció a tagállamokra nézve kötelező magatartásszabályt alkothat, vagyis a tagállamokat akár azok akarata ellenére is cselekvésre kötelezheti" (Sulyok & Tribl, 2023, p. 123). Sulyok és Tribl kitértek arra is, hogy „az Európai Unió tagállamai az uniós hatáskörök gyakorlásának kereteit általában – de nem kötelező-en – alkotmányi szinten, az ún. csatlakozási, vagy Európa-klauzulákban szabályozzák" (Sulyok & Tribl, 2023, pp. 123–124). Hazánk 2004-es csatlakozásakor az Európa-klauzula az Alkotmány 2/A. § szakaszában, majd az Alkotmányt felváltó Alaptörvény E) cikkében került rögzítésre. Hazai alkotmányjogi vonatkozásban az E) cikk (3) bekezdése rögzíti, hogy az Unió joga megállapíthat általánosan kötelező magatartási szabályt, de sokkal fontosabb kiemelnünk Alaptörvényünk T) cikkét, amely taxatív módon határozza meg a hazai jogszabályok körét. Ebben a felsorolásban, jóllehet az Európai Unió másodlagos joga nem jelenik meg, ami azt is jelenti, hogy az Alaptörvény alapján nem tekinthetőek ezek a jogforrások jogszabályoknak, ettől függetlenül, az uniós források betagozódnak a belső jogba és a magyar jogrendszer részévé válnak, ezt a folyamatot pedig számos további garanciális jellegű alapelv segíti (Sulyok & Tribl, 2023).

A jelen jegyzetben ismertetett jogszabályok körében megjelenő alapjogok szerepét jelentőségük miatt érdemes kiemelni. Minden demokratikusnak számító jogállamban az alapjogok elsődleges forrása maga az alkotmány. Az alkotmányban meghatározott jogok és rendelkezések köre alapvető jelentőségű. Ezen a szinten rögzített szabályok rendszerének és tartalmának a célja az, hogy a törvényhozás, az állam számára megfelelő kereteket biztosítson (Kiss, 2018).

Az alapjogokat több szempont szerint lehet kategorizálni, ezek közül a legelterjedtebb a generációk szerint történő rendezés (Márki & Szaniszló, 2020).

Alapfogalmak az adatvédelem rendszerében

Jelen fejezetrész célja kettős: egyfelől, hogy megismertesse az olvasót azokkal az alapfogalmakkal, irányadó rendelkezésekkel, amelyekre a teljes adatvédelmi rendszer épül. Ugyanakkor figyelembe kell venni azt a tényt, hogy maga az adatvédelem egy ennél jóval összetettebb és komplexebb jogszabályi környezettel rendelkezik, melynek tartalma önmagában véve egy teljes jegyzet tárgya lehetne. Másfelől véleményünk szerint ez a rövid bevezető is alkalmas arra, hogy rávilágítson azokra az alapvető követelményekre, amelyet a személyes adatok kezelése jelent, aminek hatására talán ösztönözni tudjuk az érdeklődőket arra, hogy ebbéli tudását, ismereteit továbbfejlesztve, fokozott figyelmet fordítson ennek a területnek a jogtudatos alkalmazására is.

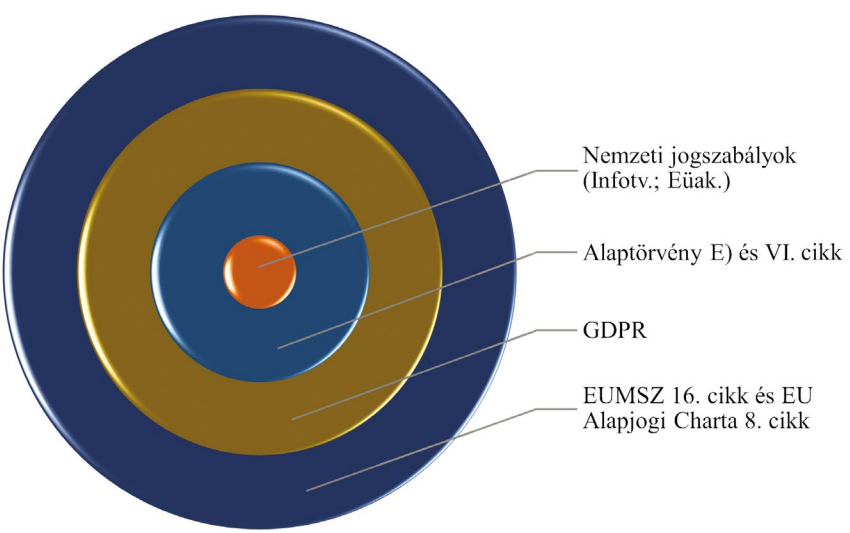
Jogszabályi környezet

Uniós vonatkozásban, a legmagasabb szinten, a személyes adatok védelme két helyen is megjelenik. Az EUMSz 16. cikkében foglaltak szerint alapjogi szinten rögzítette egyfelől a személyes adatok védelméhez fűződő jogot, másfelől felhatalmazást adott a jogalkotónak, jelen esetben az Európai Unió Tanácsa és az Európai Parlament számára a természetes személyek védelmét szolgáló másodlatos jogi aktus megalkotására (Eszteri, 2021). Elsődleges jogforrási szinten a személyes adatok védelmét az Alapjogi Charta 8. cikke is kimondja, tovább erősítve ezzel az uniós jogalkotás során történő érvényesülésének követelményét (Gombos, 2021).

Másodlagos jogforrási szinten az ún. GDPR *(General Data Protection Regulation),* vagyis az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének létrehozásában jelentős szereppel bírt a technológia gyors fejlődése és ezzel összhangban a globalizáció hatása, mely folyamatok új kihívásokkal szembesítették a jogalkotót (is) a személyes adatok védelme területén (Árva, 2023). Ebben a folyamatban kiemelt jelentőséggel bírtak az olyan nagy technológiai vállalatok, mint a Facebook vagy a Google, amelyek „sok esetben az érintettek »vélelmezett önkéntessége« alapján, de sokszor észrevétlen technológiákat alkalmazva személyes adatokat átláthatatlan és nem közölt célok, üzleti megfontolások, technológiák működtetése, profilalkotás, viselkedésfigyelés stb. miatt is kezeltek – annak minden előnyével (új, praktikus alkalmazások fejlesztése) és hátrányával (adatkezelési kiszolgáltatottság)" (Hanti, 2024). Ennek hatására pedig nemcsak a személyes adatok Unión belüli szabad áramlása kerül előtérbe, hanem ezeknek az adatoknak harmadik országok vagy nemzetközi szervezetek számára történő továbbítása is, amely ugyancsak a legmagasabb szintű védelem mellett valósulhat meg (GDPR Preambulum 6.). Az EUMSz felhatalmazása, az Alapjogi Charta 8. cikke, valamint a technológiai fejlődés erőteljes hatásának eredményeként került 2016-ban elfogadásra és kihirdetésre, majd 2018. május 25-től kezdődően minden egyes uniós tagállamban, így hazánkban is kötelezően és közvetlenül alkalmazásra a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló általános adatvédelmi rendelet, azaz a GDPR (GDPR 99. cikk; Árva, 2023).

Az adatvédelem szabályrendszere a harmadik generációs alapjogok köréhez tartozik, ahol részint az állami feladatok folyamatos bővülése, részben a technológia fejlődése miatt került ez a terület alkotmányos védelem alá (Árva, 2023). Hazánk Alaptörvényének VI. cikkének (3) bekezdése szerint „Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez." Hivatkozott rendelkezés ebben a bekezdésben deklarálja az ún. információs alapjogokat, mely

ebben az esetben két alapjogot foglal magában: személyes adatok védelmét és a közérdekű adatok nyilvánosságát (Kiss, 2012). A GDPR és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Infotv.) kapcsolatában, a személyes adatok védelmére vonatkozóan 2018. május 25. a meghatározó dátum. Ettől a naptól kezdődően „minden tagállamban az Európai Unió Általános Adatvédelmi Rendelete (GDPR) az egységesen és kötelezően alkalmazandó jogszabály" (Kertészné Váradi, 2021, p. 172). Mit jelent ez a gyakorlatban? Azzal, hogy a GDPR alkalmazhatóvá vált a személyes adatok kezelésére vonatkozóan, tudni kell, hogy mely esetben, mely jogszabályhoz kell nyúlni az egyes részletszabályok megismerését illetően. GDPR az általános adatvédelmi szabályokat foglalja magában. Ehhez képest az Infotv. leginkább a bűnüldözési, honvédelmi és nemzetbiztonsági célból, állami szervek által, kötelező jelleggel végzett adatkezelések esetén kerül elő. A bűnügyi adatokkal kapcsolatos adatvédelmi szabályok mellett az Infotv. tartalmazza az általános adatvédelmi rendelet által engedett eltérő tagállami szabályozás egy részét. Továbbá az ún. információszabadsághoz kapcsolódó két speciális adattípusra, a közérdekű adatra és a közérdekből nyilvános adatra, valamint a magyar adatvédelemért felelős hatóságra, a NAIH-ra vonatkozó szabályozást (Váradi, 2024). Mindezek mellett megjegyeznénk, hogy a GDPR 2. cikkének (2) bekezdése tételesen meghatározza azokat az eseteket is, amikor az adatok kezelésére nem a GDPR rendelkezéseit kell alkalmazni.



5. ábra. Adatvédelmi tárgyú hazai és uniós vonatkozású jogszabályok kapcsolatrendszere.

A GDPR, mivel minden személyes adatkezelési eljárásra kiterjed, és mivel az egészségügyi adatok az ún. különleges adatok körébe tartoznak *(6. táblázat)*, ezért a hazai jogszabályok köréből az Infotv. mellett szükséges kiemelni az egészségügyi és hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII törvényt (1997) is (továbbiakban: Eüak.). Hivatkozott jogszabály „célja, hogy meghatározza az egészségi állapotra vonatkozó különleges személyes adatok és az azokhoz kapcsolódó személyes adatok kezelésének feltételeit és céljait" (Eüak., 1. §). Az Infotv. és az Eüak. kapcsolatát érintően pedig a GDPR hatályba lépése komolyabb változást eredményezett annak rendeleti jellege miatt, aminek következtében, Hanti szavaival élve, az „Infotv. a korábbiakhoz képest háttérbe szorult, jelentősége csökkent, és csak néhány passzusa hívható fel az egészségügyi szektorban, olyan speciális területeken, ahol a GDPR nem alkalmazható – például igazságügyi szakértő adatkezelése büntetőügyben eljárva –, továbbra is teljes egészében fontos norma" (Hanti, 2024).

Személyes adatok kezelésével kapcsolatos alapok, alapfogalmak

A GDPR alkalmazását érintően alapvetően négy szempont, és ennek megfelelően fogalmi kör tisztázása elengedhetetlen *(6. ábra)*.

Az adatvédelem szabályrendszerében az első feladat annak meghatározása, hogy a kérdéses adat vajon személyes adatnak minősül-e. A GDPR személyes adat fogalmának meghatározása három fő fogalmi elemből áll *(6. táblázat)*: 1. magának az adatnak (bármely információ) a formai és tartalmi követelményei; 2. az „érintett", aki azonosított vagy azonosítható természetes személy, és végül 3. az adat és az érintett közötti kapcsolat („vonatkozó") (Révész, 2021). Itt érdemes ugyanakkor kiemelni, hogy az Infotv. 4. § szakaszának (3) bekezdése alapján „a személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításhoz szükségesek." Figyelni kell ugyanakkor arra, hogy a személyes adatok köre rendkívül széles körű lehet. Ide tartozik például: a természetes személy neve, születési adatai, lakcíme vagy a hozzá köthető IP cím, de személyes adatnak minősül egy-egy beszélgetés során elhangzó kijelentés, megjegyzés, vélemény vagy egy képfelvevő által felvett és tárolt felvétel, a rögzített hangfelvétel is (Jóri, 2018). A technológia fejlődésével pedig ez a kör folyamatosan bővül (Révész, 2021).

A személyes adatoknak egy speciális csoportját képezik az ún. különleges adatok. A különleges adatokat a szakirodalom „szenzitív" vagy „érzékeny" jellegű adatoknak is nevezi (Jóri, 2018) amiatt, hogy „az érintett életének intimebb

szférájához kapcsolódnak, érzékenyebb aspektusaira vonatkoznak, ezért azok nyilvánosságra hozatala harmadik személyek általi illetéktelen megismerése sérelmes lehet az érintett számára" (Révész, 2021, p. 74).



6. ábra. A GDPR alkalmazásának feltételei.

A GDPR ugyan nem határozza meg külön a különleges adat fogalmát, ugyanakkor a Preambulum (10) és (51) bekezdésében foglaltak, illetve a 9. cikkben rögzített személyes adatok kezelését tiltó szabály rögzítésével egyértelmű irányt jelöl ki. Az Infotv. mindezek mellett külön rögzíti a magyar adatvédelmi szabályozási rendszerben kezdetektől szereplő fogalmat, ami azonban tartalmában nem tér el a GDPR 9. cikkben rögzített meghatározástól Révész, 2021) *(6. táblázat)*.

Jelen jegyzet vonatkozásában a GDPR által rögzített különleges adatok köréből a genetikai, biometrikus és az egészségügyi adat fogalmát szükséges kiemelni, melyek tartalmára vonatkozóan a GDPR tételes meghatározást ad *(6. táblázat)*. Utóbbi fogalom körébe az olyan egészségi állapotra vonatkozó adatok tartoznak, mint például meghatározott betegségek diagnózisa, genetikai adatok

vagy labordiagnosztikai eredmények stb., de ugyancsak ide tartoznak azok az adatok is, amelyek igénybe vett egészségügyi szolgáltatásra vonatkoznak, és amelyekből információ vonható le az érintett személy egészségi állapotára vonatkozóan, mint például a TAJ-szám (Révész, 2021).

6. táblázat. Személyes és különleges adatok fogalmi meghatározása a GDPR alapján. (Princz, saját szerkesztés GDPR alapján.)

Személyes adat	GDPR 4. cikk 1. pont Azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett") vonatkozó bármely információ; azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható.
Különleges adat	GDPR Preambulum (10) Ez a rendelet a tagállamok számára mozgásteret biztosít ahhoz, hogy pontosítsák a benne meghatározott szabályokat, ideértve a személyes adatok különleges kategóriáira („különleges adatok") vonatkozókat is. Ennyiben tehát ez a rendelet nem zárja ki olyan tagállami jog elfogadását, amely meghatározza a különleges adatkezelési helyzetek körülményeit, ezen belül pontosabban megállapítja, hogy milyen feltételek mellett jogszerű a személyes adatok kezelése. Preambulum (51) Az alapvető jogok és szabadságok szempontjából a természetüknél fogva különösen érzékeny személyes adatok egyedi védelmet igényelnek, mivel az alapvető jogokra és szabadságokra nézve a kezelésük körülményei jelentős kockázatot hordozhatnak. Ilyen adatnak minősül a faji vagy etnikai származásra utaló személyes adatok is; e tekintetben megjegyzendő, hogy a „faji származás" kifejezés e rendelet keretében történő alkalmazása nem értelmezhető úgy, hogy az Unió elfogadja a különböző emberi fajok létezésének megállapítására törekvő elméleteket. A fényképek kezelését nem szükséges szisztematikusan különleges adatkezelésnek tekinteni, mivel azokra csak azokban az esetekben vonatkozik a biometrikus adatok fogalommeghatározása, amikor a természetes személy egyedi azonosítását vagy hitelesítését lehetővé tevő speciális eszközzel kezelik őket. Az ilyen adatok nem kezelhetők, kivéve, ha az adatkezelés az e rendeletben meghatározott egyedi esetekben megengedett, azt is figyelembe véve, hogy a tagállami jog különös rendelkezéseket állapíthat meg az adatok védelmére vonatkozóan annak érdekében, hogy kiigazítsák az e rendeletben foglalt szabályok alkalmazását valamely jogi kötelezettségnek való megfelelés vagy közérdekből végzett feladat végrehajtása vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlása tekintetében.

Különleges adat	GDRP 9. cikk (1) A faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a természetes személyek egyedi azonosítását célzó genetikai és biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok kezelése tilos.
Genetikai adat	GDPR 4. cikk 1. pont Egy természetes személy örökölt vagy szerzett genetikai jellemzőire vonatkozó minden olyan személyes adat, amely az adott személy fiziológiájára vagy egészségi állapotára vonatkozó egyedi információt hordoz, és amely elsősorban az említett természetes személyből vett biológiai minta elemzéséből ered.
Biometrikus adat	GDPR 4. cikk 14. pont Egy természetes személy testi, fiziológiai vagy viselkedési jellemzőire vonatkozó minden olyan sajátos technikai eljárásokkal nyert személyes adat, amely lehetővé teszi vagy megerősíti a természetes személy egyedi azonosítását, ilyen például az arckép vagy a daktiloszkópiai adat.
Egészségügyi adat	GDPR 4. cikk 15. pont Egy természetes személy testi vagy pszichikai egészségi állapotára vonatkozó személyes adat, ideértve a természetes személy számára nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozó olyan adatot is, amely információt hordoz a természetes személy egészségi állapotáról.

Lényeges kérdés annak a meghatározása is, hogy kit tekint a jogalkotó érintettnek, azaz kire vonatkozóan kell a rendeletet alkalmazni.

A személyes adatok fogalmi meghatározása adja a kérdésre a választ is azzal, hogy rögzíti, hogy az érintett olyan természetes személy, aki bármilyen meghatározott személyes adat alapján akár közvetlenül, akár közvetetten azonosított, vagy azonosítható (Kertészné Váradi, 2021). Fontos megjegyezni, hogy érintett (más néven adatalany) csak élő természetes személy lehet (Eszteri, 2021).

Az adatvédelem rendszerében kardinális kérdés annak a tisztázása, hogy mit is tekintünk adatkezelésnek, és hogy ki jelenhet meg kvázi a „másik oldalon" az érintettel szemben.

Az adatkezelés fogalmát a GDPR tételesen meghatározza azzal, hogy „a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, így a gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, közlés továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel útján, összehangolás vagy összekapcsolás, korlátozás, törlés, illetve megsemmisítés" [GDPR 4. cikk (2)]. A jogalkotó ezzel a meghatározással általánosan igyekezett megfogalmazni azt, hogy bármely művelet vagy műveletek összessége, amit személyes adatokon végeztek, adatkezelésnek minősül, majd

pedig nevesíti a leggyakoribb eseteit is. Ez ugyanakkor nemcsak azt jelenti, hogy csak az imént hivatkozott cikkben meghatározott műveletek tartoznak ebbe a körbe, hiszen, ha az adatkezelők tevékenysége kiterjed a személyes adatok kezelésére *(6. táblázat)*, de nincs nevesítve ebben a felsorolásban, az adatkezelők tevékenysége adatkezelésnek fog minősülni (Révész, 2021). Az adatkezeléssel kapcsolatban érdemes kiemelni, hogy a GDPR érintetti jogként önálló cikkben [GDPR 18. cikk (1)] határozza meg azokat a feltételeket, amelyek teljesülése esetén az érintett jogosult lesz arra, hogy kérésére az adatkezelő korlátozza az adatkezelést. Az érintettel „szemben" az adatkezelés során vagy az adatkezelő, vagy az adatfeldolgozó jelenik meg *(7. táblázat)*. Ez azt is jelenti, hogy bárki, aki személyes adatokat kezel, az vagy adatkezelővé, vagy adatfeldolgozóvá válik, ami azt is jelenti, hogy amennyiben nem áll fenn a GDPR 2. cikkében rögzített kivétel, akkor magára a folyamatra a GDPR rendelkezése az alkalmazandó (Kertészné Váradi, 2021). Másfelől lényeges szempont a két szerepkör közötti különbség ismerete is:

> [A]z adatkezelő határozza meg a személyes adatkezelés célját és módjait, míg az adatfeldolgozó kizárólag az adatkezelő megbízásából kezel személyes adatokat, tehát végrehajtja az adatkezelő utasításait. Így tehát míg az adatkezelő meghatározza az adatkezelés célját és dönt az adatok sorsáról, addig az adatfeldolgozó csak az adatkezelő utasításai alapján végez – jellemzően technikai – műveleteket az adatokon (Kertészné Váradi, 2021, p. 174).

7. táblázat. Adatkezelő és adatfeldolgozó fogalmi meghatározása GDPR alapján.

Adatkezelő	**Adatfeldolgozó**
GDPR 4. cikk 7. „Az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja."	GDPR 4. cikk 8. „Az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel."

A GDPR rendszerében jelentős szereppel bír az ún. címzetti kör is. A GDPR 4. cikkének 9. pontja szerint a címzett

az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, akivel vagy amellyel a személyes adatot közlik, függetlenül attól, hogy harmadik fél-e. Azon közhatalmi szervek, amelyek egy egyedi vizsgálat keretében az uniós vagy a tagállami joggal összhangban férhetnek hozzá személyes adatokhoz, nem minősülnek címzettnek; az említett adatok e közhatalmi szervek általi kezelése meg kell, hogy feleljen az adatkezelés céljainak megfelelően az alkalmazandó adatvédelmi szabályoknak.

Ennek a körnek a jelentősége az érintettek tájékoztatásánál jelenik meg azzal, hogy az adatkezelőknek az ún. adatvédelmi tájékoztatóban a lehető legpontosabban kell meghatározniuk vagy körülírniuk a címzettet/címzetteket (Révész, 2021, p. 93).

A személyes adatok adatkezelésére vonatkozóan egy lényeges kérdést szükséges tisztázni ebben a rendszerben: mitől lesz maga az adatkezelés jogszerű? Milyen jogalap alapján történik mindez?

A jogalap jelentőségét mutatja az a tény, hogy amennyiben nem áll fenn érvényes adatkezelési jogalap, abban az esetben az adatkezelés sem lesz jogszerű (Jóri, 2018). A GDPR esetében a rendelet 6. cikk (1) bekezdése alapján a személyes adatok kezelése kizárólag akkor és annyiban jogszerű, amennyiben a rendeletben meghatározott legalább egyik feltétel teljesül *(8. táblázat)*.

8. táblázat. GDPR által nevesített jogalapok köre.

GDPR hely	**Jogalap megnevezése**	**Jogalap a GDPR alapján**
6. cikk (1) a)	Hozzájárulás.	„Az érintett hozzájárulását adta személyes adatainak egy vagy több konkrét célból történő kezeléséhez.”
6. cikk (1) b)	Szerződéses jogalap.	„Az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges.”
6. cikk (1) c)	Jogi kötelezettség.	„Az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges.”
6. cikk (1) d)	Érintett létfontosságú érdekének a védelme.	„Az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges.”
6. cikk (1) e)	Közérdekű feladat ellátása és közhatalom gyakorlása.	„Az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges.”

GDPR hely	Jogalap megnevezése	Jogalap a GDPR alapján
6. cikk (1) f)	Jogos érdek vagy érdekmérlegelés.	„Az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek."

A GDPR ugyanakkor rögzíti, hogy a *8. táblázat* f) pontja nem alkalmazható a közhatalmi szervek által feladataik ellátása során végzett adatkezelésre.

Az információs önrendelkezési jog legalapvetőbb része az érintetti jogok. Ennek jelentősége az adatkezelés ellenőrzésének lehetővé tételében jelenik meg amellett, hogy abban az esetben, ha nem megfelelő adatkezelés valósul meg, azzal, hogy az érintett saját maga léphet fel ezellen, egyfajta jogorvoslati funkciót is betöltenek (Révész, 2021).

A GDPR-ban megjelenő érintetti jogok Kertészné Váradi (2021) alapján:

1. Tájékoztatás és személyes adatokhoz való hozzáférés[4] (GDPR 12.14.15. cikkei),
2. Helyesbítéshez való jog (GDPR 16. cikk),
3. Törléshez való jog („elfeledtetéshez való jog" GDPR 17. cikk),
4. Adatkezelés korlátozásához való jog (GDPR 18. cikk),
5. Adathordozhatósághoz való jog (GDPR 20. cikk),
6. Titoktartáshoz való jog (GDPR 21. cikk).

Adatvédelem és munkajog

Az adatvédelem rendszere, a szabályozandó tárgykörből fakadóan szervesen kapcsolódik a többi jogterülethez is. Egy fitneszterem tulajdonosának éppúgy szükséges körültekintően eljárnia az adatok kezelése terén, mint például egy nyári tábor táborvezető alkalmazottjának. Az említett esetek azonban rávilágítanak arra, hogy

[4] Ebben az esetben ügyelni kell arra, hogy a GDPR 12. cikkének (1) bekezdése szerint az adatkezelő feladata az, hogy az érintett részére a személyes adatok kezelésére vonatkozó valamennyi információt, és a GDPR alapján meghatározott tájékoztatásokat tömören, átláthatóan, érthetően és könnyen hozzáférhető formában, világosan és közérthetően megfogalmazva nyújtsa, különösen a gyermekeknek címzett bármely információk esetében [GDPR 12. cikk (1)].

nemcsak harmadik személy (az említett példák esetében például a fitnesztermi vendég vagy a tábort látogatók) vonatkozásában kell és lehet gondolni felmerülő adatvédelmi szabályozásra, hanem az adott helyen dolgozók esetében is markánsan jelenik meg ennek a kérdése. Amennyiben ugyanis a foglalkoztatás munkajogi jogviszony keretében valósul meg, akkor ott, a kérdéses jogviszony létrejöttekor, teljesítése során, illetve később annak megszűnésekor megkerülhetetlen a különböző személyes adatok munkáltató általi kezelése is. A GDPR a foglalkoztatás területére is jelentős hatást gyakorolt, aminek eredményeként pedig az Mt. 5/A „Adatkezelés" alcímben rögzítésre kerültek azok a rendelkezések, amelyek a munkáltató személyes és különleges adatok kezelésével kapcsolatos jogait és kötelezettségeit deklarálják (Lukács, 2022; 2019. évi XXXIV. törvény nem hivatalos indokolása). Munkaviszony során felmerülő adatkezelésre tehát az adatvédelmi jog általános szabályait kell alkalmazni, ami pedig többletkötelezettséget ró a munkáltatóra. A munkáltató ebben az esetben mint adatkezelő felelős például a GDPR alapelveinek betartásáért (5. cikk), az adatkezelés céljának és jogalapjának (6. cikk) megfelelő kiválasztásáért vagy az adatbiztonság és a beépített és alapértelmezett adatvédelem elvének biztosítását (24-25., 32. cikk) stb. (Szőke, 2023).

Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH)

A NAIH egy olyan autonóm államigazgatási szerv (Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, n. d.), amelynek feladata az adatvédelemhez és az információszabadsághoz kapcsolódó jogok érvényesülésének ellenőrzése, elősegítése, valamint az EU-n belül a személyes adatok áramlásának elősegítése [Infotv. 38. § (1)–(2)]. E feladata érdeklében „bejelentés alapján, illetve hivatalból vizsgálatot folytathat, valamint a közérdekű adatokkal és a közérdekből nyilvános adatokkal kapcsolatos jogsértésekkel összefüggésben bírósághoz fordulhat, a mások által indított peres eljárásokba beavatkozhat" (Árva, 2023).

A NAIH független szerv, feladatában nem utasítható, feladatát más szervektől elkülönülten, befolyásmentesen látja el. Csak törvénynek van alárendelve, számára feladatot csak törvény állapíthat meg [Infotv. 38. § szakasz (5)]. Működésére vonatkozó szabályokat az Infotv. külön fejezetben rögzíti. Mindezek mellett szükségesnek tartjuk kiemelni, hogy a NAIH hatáskörében áll közigazgatási eljárásban érintetti panaszra eljárni és közigazgatási bírságot kiszabni.

Adott például egy gyerekek táboroztatását végző vállalkozás. A táborokban a gyermekek étkeznek, különböző foglalkozásokat végeznek. A táborban az ott dolgozók és a gyermekek biztonsága érdekében ugyanakkor kamerás megfigyelő-

rendszer is működik. Egy ilyen esetben a tábort szervező vállalkozás tehát ismeri a gyermekek nevét, nemét, szüleik nevét, szüleik telefonos elérhetőségét, a szülők bankszámlaadatait, hiszen a táboroztatás költségeit sok esetben a szülők banki utalással teljesítik. A gyermek neve, neme, szülei neve, telefonos elérhetősége, bankszámlaadatok személyes adatnak minősülnek. Mivel kamerás megfigyelő rendszer működik a tábor helyszínén, erre vonatkozóan az irányadó jogszabályi rendelkezésekkel összhangban tájékoztatni kell mindenkit, aki a kérdéses helyszínen megjelenik. A táborban a gyermekek ételt is kapnak, tehát a szervezőknek tudniuk kell arról, ha az adott gyermek valamilyen ételallergiában szenved, vagy esetleg valamilyen speciális étrendre van szüksége, esetleg rendszeresen kell gyógyszert szednie stb. Ezek pedig már mind egészségügyi adatok, amelyek fokozott védelmet igényelnek. Ebben az élethelyzetben az érintetti körbe tartoznak a táborban részt vevő gyerekek, a gyerekek szülei vagy adott esetben az ott dolgozó munkavállalók is, míg az adatkezelő a táboroztatást végző vállalkozás tulajdonosa lesz. Ez az ad hoc leegyszerűsített példa csak egy azok közül a lehetőségek közül, amelyekkel a mindennapokban bármikor találkozhatnak azok, akik úgy döntenek, hogy például egy rekreáció és életmód alapszak után a munka világában szeretnének elhelyezkedni. Az elhelyezkedés után pedig megkerülhetetlen, hogy ne csak tudja, hanem értse is a végzett hallgató azt, hogy az egyes információk milyen szabályozási körbe illeszkednek, és kezelésükre, védelmükre egyértelmű jogi szabályozási rendszer vonatkozik. Maradva a fenti fiktív esetünknél, ha a frissen a munka világába belépő hallgató, aki egy ilyen táboroztatást végző vállalkozásnál helyezkedik el, és azt tapasztalja, hogy például nincs olyan tájékoztató, amely a személyes adatok kezelésére, tárolására, védelmére vonatkozik, tudnia kell, hogy ez hiba, és komoly jogkövetkezményei lehetnek!

Lehet, hogy a fentebb ismertetett jogszabályi környezet (mely nagy vonalakban az alapokra koncentrált) egy nem jogász végzettségű olvasó számára ijesztő, ugyanakkor az iménti fiktív példa is rávilágított arra, hogy a személyes adatok kezelésének világa közel sem áll olyan távol a mindennapoktól, mint amennyire azt sokan először gondolnák. Ezek a típusú adatok az életünk szerves részét képezik, általunk jönnek létre, velünk élnek, hozzánk tartoznak, éppen ezért védeni kell őket, amiért mi is sokat tehetünk. Ennek a rendszernek a gyakorlatban történő megjelenéséről, annak megértéséről érdemes a NAIH hivatalos weboldalán közzétett adatvédelmi tárgyú ajánlások, állásfoglalások, tájékoztatók/közlemények vagy a hatóság által meghozott határozatok, végzések között tájékozódni, mélyebb szintű, szakmai információkért pedig szakember segítségét igénybe venni.

Jogi vonatkozású információk előhívása

A fentiekben megismerhettünk olyan eseteket, amikor jogszabályi rendelkezések alapján ügyvéd közreműködése kötelező. Ugyanakkor igyekeztük azt is hangsúlyozni, hogy még akkor is, amikor nincs kötelező ügyvédi közreműködés előírva, érdemes és szükséges is saját magunk által tájékozódni. A felkészültség, a tájékozottság, az alapvető információkkal való rendelkezés egy-egy jogi vonatkozású kérdéshez kapcsolódóan többek közt mérsékelhet, vagy akár meg is előzhet későbbi kellemetlen helyzeteket. Lényeges ugyanakkor, hogy számos jogi vonatkozású információt mi magunk is elő tudunk hívni, meg tudunk ismerni, amelyek pedig nemcsak a saját ismereteinket tudják bővíteni, hanem abban is segíthetnek, hogy például egy ügyvédi tanácsadás még tartalmasabbá, még pontosabbá is váljon.

Több olyan díjmentesen elérhető jogi adatbázis is létezik, amelyek segítségével gyorsan és könnyen tudunk információkat előhívni. Ehhez az szükséges, hogy tudjuk, hogy mit, hol (és olykor hogyan) kell keresnünk. Ezek az adatbázisok bármikor használhatóak, de az alkalmazásuk során minden esetben szükséges elolvasni azokat az információkat, tájékoztatókat, amelyeket az oldal szerkesztői/üzemeltetői közzétesznek. Legyen szó hatályos magyar vagy uniós vonatkozású jogszabályról, vagy valamilyen Magyarországon bejegyzett, például korlátolt felelősségű társasághoz vagy egyesülethez, vagy akár egy európai unió területén bejegyzett, gazdasági társasághoz kapacsolódó információról, pár kattintással ezeket mi magunk is meg tudjuk ismerni. Ennek a feladatnak a megkönnyítése érdekében összeállításra került egy olyan táblázat *(9. táblázat)*, amelyen keresztül könnyedén meg lehet ismerni azokat a felületeket, amelyeken keresztül különböző, e fejezetben ismertetett tartalomhoz kapcsolódó információkat lehet díjmentesen előhívni.

Érdemes ugyanakkor azt is kiemelni, hogy ezeket a felületeket folyamatosan fejlesztik, amely változásokat az alkalmazásuk során ugyancsak le kell tudni követni. A Jsznytv. e jegyzet írásakor 2027. január 1-jével lép hatályba, és első ütemben egységesíti a cégnyilvántartás, valamint a civil és egyéb cégnek nem minősülő szervezetek nyilvántartási rendszerét. Hivatkozott jogszabály távlati célja azonban az, hogy megvalósuljon a teljes jogi személyi kör adatainak egységes megismerhetősége (2025. évi LIX. törvény indokolás, 2025).

9. táblázat. Díjmentesen igénybe vehető jogi adatbázisok 2025 júliusában.

Srsz.	**Weboldal neve**	**Weboldal URL címe**
1.	Nemzeti Jogszabálytár	https://njt.jog.gov.hu/
2.	Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye	https://net.jogtar.hu/

Srsz.	Weboldal neve	Weboldal URL címe
3.	E-cégjegyzék	https://www.e-cegjegyzek.hu/
4.	E-beszámoló	https://e-beszamolo.im.gov.hu/oldal/kezdolap
5.	Magyarország Bíróságai	https://birosag.hu/
	Személyre szabott ügyintézési felület (SZÜF)	https://magyarorszag.hu/
7.	EUR-Lex	https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hu
8.	Európai Igazságügyi Portál (e-justice)	https://e-justice.europa.eu/home?plang=huésaction=home

Irodalomjegyzék

Árva, Zs. (2023). *Nagykommentár Magyarország Alaptörvényéhez* (2025. március 1. időállapotú, 2025. évi Jogtár-formátumú kiadás). Új Jogtár. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/428/id/A20Y2225.KK/

Balásházy, M. (2003). *Jogi alaptan*. Aula Kiadó.

Bankó, Z. (2023). XV. fejezet: A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok. In *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (2023. január 1. időállapotú, 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás). Új Jogtár. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/331/id/A12Y1290.KK/ts/20230101/lr/chain30593

Barzó, T., Bíró, J., Juhász, Á., Lenkovics, B. és Pusztahelyi, R. (2014). *Általános tanok és személyek joga.* Novotni Alapítvány.

Berke, Gy. (2023). A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. In *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (2023. január 1. időállapotú, 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás). Új Jogtár. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/331/id/A12Y1290.KK/ts/20230101/lr/chain27625

Blutman, L. (2020). *Az Európai Unió joga a gyakorlatban – a Brexit után* (3. kiadás). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.

Céginformációs és az Elektronikus Cégeljárásban Közreműködő Szolgálat. (n. d. 1). *Elektronikus cégeljárás.* Igazságügyi Minisztérium. https://ceginformaciosszolgalat.kormany.hu/elektronikus-cegeljaras

Céginformációs és az Elektronikus Cégeljárásban Közreműködő Szolgálat. (n. d. 2). *Céginformáció.* Igazságügyi Minisztérium. https://ceginformaciosszolgalat.kormany.hu/ceginformacio

Csehi, Z. (2015). A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és irányai az új Ptk. alapján. In Csehi, Z., & Szabó, M. (szerk.), *A vezető tisztségviselő felelőssége* (pp. 1–45). Complex Kiadó.

Csehi, Z. (2014). Az egyesület. In Vékás, L., & Gárdos, P. (szerk.), *Kommentár a Ptk-ról szóló 2013. évi V. törvényhez* (pp. 221–292). Wolters Kluwer Kft.

Dezső, M. & Kukorelli, I. (2007). *Alkotmánytan I.* Osiris Kiadó.

Ember, A. & Kovács, R. (2019). *Munkajogi alapismeretek.* Magyar Munkaügyi Alapítvány.

Eszteri, D. (2021). A GDPR tárgya és hatálya. In Péterfalvi, A., Révész, B. & Buzás, P. (szerk.), *Magyarázat a GDPR-ról* (2018. szeptember 1-jei lezárású *Magyarázat a GDPR-ról* című eredeti mű az időközben bekövetkező változások alapján átdolgozott kiadása) (pp. 49–67). Wolters Kluwer Hungary Kft.

Farkas, I. (n. d.). *Imre Farkas* [LinkedIn profil]. https://hu.linkedin.com/in/imre-farkas-4b33a219a

Fazekas, J. (2021). IV. fejezet: Az EU jogrendszere. In Osztovits, A. (szerk.), *EU-jog* (3. aktualizált, bővített kiadás) (pp. 177–274). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.

Felsőoktatási Információs Központ. (n. d. 1). *Szakok, képzések – Felvételi tájékoztató.* Felvi. https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek

Felsőoktatási Információs Központ. (n. d. 2). *Szakirányú továbbképzések.* Felvi. https://www.felvi.hu/felveteli/szakiranyu_tovabbkepzesek

Fézer, T. (2014). Egyesület. In Osztovits, A. (szerk.), *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja, I. kötet* (pp. 433–485). Opten Kiadó.

Fitness Akadémia. (n. d.). *Speciális tanfolyamok.* Fitness Akadémia. https://www.fitness.hu/kepzesek/specialis-tanfolyamok

Fuglinszky, Á. & Tőkey, B. (2018). *Szerződési jog – Különös rész.* ELTE Eötvös Kiadó.

Functional Fit. (n. d.). *Rólunk.* FunctionalFit Bt. https://egeszsegkozpont-buda.hu/

Gombos, K. (2021). *Európai jog – Az Európai Unió közjoga.* Új Jogtár. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/32/id/A21Y1812.YOV/ts/10000101/lr/lawrefL%2800074c%29

Gyulavári, T. (2023). A munkajogi szabályozás rendszere. In Gyulavári, T. (szerk.), *Munkajog* (6. kiadás), (pp. 15–108). ELTE Eötvös Kiadó.

Hanti, P. (2024). *Nagykommentár az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvényhez* (2025. március 1. időállapotú, 2025. évi Jogtár-formátumú kiadás). Új Jogtár. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/343/id/A13Y1365.KK/ts/20250301/

Homicskó, Á. O. (2012). A testi és lelki egészséghez való jog elemzése az Alaptörvény tükrében. In Rixer, Á. (szerk.), *Állam és közösség. Válogatott közjogi tanulmányok Alaptörvénye tiszteletére* (pp. 241–245). KGRE.

Hős, N. (2023). Munkabér. In Gyulavári, T. (szerk.), *Munkajog* (6. kiadás), (pp. 297–324). ELTE Eötvös Kiadó.

IWI Nemzetközi Fitnesziskola. (n. d.). *Továbbképzések.* IWI Nemzetközi Fitnesziskola. https://www.iwi.hu/osszes-kepzesunk#iwi-tovabbkepzesek

Jóri, A. (2018). Az adatkezelés jogalapja. In Jóri, A. (szerk.), *A GDPR magyarázata* (pp. 124–191). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.

Kertészné Váradi, Sz. (2019). Az Európai Unió szerepe az államközi kapcsolatokban. In Fejes, Zs. & Szalai, A. (szerk.), *Államközi kapcsolatok* (pp. 183–204). Iurisperitus Kiadó.

Kertészné Váradi, Sz. (2021). A személyes adatok védelméről a GDPR alapján – igazságügyi szakértőknek. In Szakály, Zs. (szerk.*), Igazságügyi szakértők első jogi képzése* (3. kiadás) (pp. 171–196). Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.

Kiss, A. (2012). A 2011. évi új adatvédelmi törvény értelmezése és vizsgálata az önkormányzati tartalomszolgáltatás során megvalósítandó elvárások tükrében, *Új Magyar Közigazgatás. 5*(7–8), 44–51.

Kiss, B. (2018). I. fejezet: Alapfogalmak. In Kiss, B., Lichtenstein, J. & Tóth, J. (szerk.), *Alkotmányjog II. – Alapjogok és emberi jogok* (pp. 11–32). Iurisperitus Kiadó.

Lacza, Gy. (2014). *A magyarországi rekreációs felsőoktatási képzési rendszer hatékonyságának vizsgálata és aktualizálásának lehetőségei a piaci igények tükrében*. Doktori értekezés. Semmelweis Egyetem Sporttudományok Doktori Iskola. https://doi.org/10.14753/SE.2014.1922

Lukács, A. (2022). A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére. *Kúriai Döntések: Bírósági Határozatok: A Kúria lapja*, *70*(11), 1852–1858.

Magyar, M. & Patakiné Bősze, J. (2024). Pályakövetési tapasztalatok 2009-től napjainkig a rekreációszervezés szak(irány)on végzett hallgatók körében. In *17. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia* (p. 48). Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar. https://bpk.uni-sopron.hu/images/statikus_tartalom/2024/kgykonf2024_absztraktok.pdf

Magyarország Kormánya (2025). 90. Rekreáció és életmód alapképzési szak. *A felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések 2025/26-os tanévtől alkalmazandó képzési és kimeneti követelményei* (pp. 628–632.) Magyarország Kormánya. https://cdn.kormany.hu/uploads/document/a/a5/a5b/a5b70c7881280906552833e4cb2a2db0c2cdbf9f.pdf

Major, B., Patakiné Bősze, J., Magyar, M. & Némethné Tóth, O. (2023). A szakmai gyakorlat jelentősége a rekreációs szakemberek képzésében az ELTÉ-n. In Magyar M. & Gősi Zs. (szerk.), *Képzési, nevelési és gazdasági kérdések a sportban, rekreációban.* Akadémiai Kiadó. https://doi.org/10.1556/9789636640040

Márki, D. & Szaniszló, R. (szerk.). (2020). *Közjogi fogalmak közérthetően*. Iurisperitus Kiadó.

Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság. (n. d.) *A hatóságról*. Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság. https://www.naih.hu/

Oktatás 2030 Tanulástudományi Kutatócsoport. (2018). *A Nemzeti alaptanterv tervezete.* https://www.oktatas2030.hu/wp-content/uploads/2018/08/a-nemzeti-alaptanterv-tervezete_2018.08.31.pdf

Országos Bírósági Hivatal. (n. d.). *Civil szervezetek névjegyzéke*. Országos Bírósági Hivatal. https://birosag.hu/ugyfeleknek/civil-szervezetek/civil-szervezetek-nevjegyzeke

Osztopáni, K. (2021). Jogalapok. In Péterfalvi, A., Révész, B. & Buzás, P. (szerk.), *Magyarázat a GDPR-ról* (2018. szeptember 1-jei lezárású *Magyarázat a GDPR-ról* című eredeti mű az időközben bekövetkező változások alapján átdolgozott kiadása), (pp. 122–170). Wolters Kluwer Hungary Kft.

Papp, M. & Várnai, E. (2017). *Az Európai Unió joga.* Wolters Kluwer Kft.

Patakiné Bősze, J. (2023). *Jól-létre törekvés és annak segítő, valamint hátráltató tényezői.* Habilitációs dolgozat. ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola.

Patakiné Bősze, J. & Magyar, M. (2024). A rekreáció és életmód alapképzés „úttörő" specializációs modellje az ELTE PPK-n. In *17. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia* (p. 46). Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar. https://bpk.uni-sopron.hu/images/statikus_tartalom/2024/kgykonf2024_absztraktok.pdf

Petrovics, Z. (2023). A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In Gyulavári, T. (szerk.), *Munkajog* (6. kiadás) (pp. 167–227). ELTE Eötvös Kiadó.

Rekreációs Élet Tér Alapítvány. (n. d.). *Kezdőlap.* Rekreációs Élet Tér Alapítvány. https://retalapitvany.hu

Rekreációs és Regenerációs Egyesület. (n. d.). *Működésünk.* Rekreációs és Regenerációs Egyesület. https://www.likeyourbody.net/egyesulet/

Révész, B. (2021). Alapfogalmak. In Péterfalvi, A., Révész, B. & Buzás, P. (szerk.), *Magyarázat a GDPR-ról* (2018. szeptember 1-jei lezárású *Magyarázat a GDPR-ról* című eredeti mű az időközben bekövetkező változások alapján átdolgozott kiadása) (pp. 68–102). Wolters Kluwer Hungary Kft.

Révész, L., Müller, A., Herpainé Lakó, J., Boda, E. és Bíró, M. (2015). *A rekreáció elmélete és módszertana*. Esterházy Károly Főiskola.

Rúzs Molnár, K. (2017). Gondolatok a rendeltetésszerűség kérdéséről az Mt. néhány szakasza kapcsán, *Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- És Jogtudományi Karának Folyóirata*, *12*(2. különszám), pp. 501–510.

Rúzs Molnár, K. (2020). *Munkajogi tudnivalók.* SZTE Elektronikus Tananyag Archívum. https://eta.bibl.u-szeged.hu/3615/

Rúzs Molnár, K. (2023). A munkavállaló munkahelyi kommunikációjának keretei és az azonnali hatályú felmondás megállapításának egyes feltételei, *Magyar Jog*, *70*(12), pp. 741–742.

Sulyok, M. & Tribl, N. (2023). Jogforrási rendszer. In Trócsányi, L., Schanda, B. & Csink, L. (szerk.), *Bevezetés az alkotmányjogba – Az Alaptörvény és Magyarország alkotmányos intézményei* (9. kiadás.) (pp. 113–137). HVG-ORAC.

Szőke, G. L. (2023). 5/A. Adatkezelés. In *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (2024. szeptember 1. időállapotú, 2025. évi Jogtár-formátumú kiadás).

Wolters Kluwer Hungary Kft. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/331/id/A12Y1290.KK/ts/20250228/lr/chain26002

TEAM Rekreáció. (n. d.). *Rólunk*. TEAM Rekreáció Kft. https://teamrekreacio.hu/rolunk/

teaorszamok.hu. (n. d.). *TEAOR számok. A gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere*. https://www.teaorszamok.hu/

Új Jogtár. Wolters Kluwer. (2025). *Iratminta*. Szerződések és kapcsolódó iratok / Munkajog / Jogviszony létesítése / ÚJ! Munkaviszony – Munkaszerződés (alap, havibér) https://uj.jogtar.hu/#doc/db/11/id/MV_MUNSZE011_IJ.DOC/

Váradi, Sz. (2024). *Adatvédelem a mesterséges intelligencia korában*. Wolters Kluwer Kft.

Vékás, L. (2022). *Szerződés Jog – Általános rész*. ELTE Eötvös Kiadó.

Hivatkozott jogszabályok

(a kézirat lezárásának napján [2025. augusztus 28.] hatályos időállapota szerint)

1993. évi LXXVIII. törvény a lakások és helyiségek bérletére, valamint az elidegenítésükre vonatkozó egyes szabályokról. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300078.TVéscelpara=ésdbnum=1

1997. évi XLVII törvény az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről. https://njt.hu/jogszabaly/1997-47-00-00

2004. évi I. törvény a sportról. https://njt.hu/jogszabaly/2004-1-00-00

2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről. https://njt.hu/jogszabaly/2005-88-00-00

2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról. https://njt.hu/jogszabaly/2006-5-00-00

2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és egyéni cégről. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0900115.TVéscelpara=ésdbnum=1

2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról. https://njt.hu/jogszabaly/2011-112-00-00

2011. évi CLXXV törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100175.TVéscelpara=ésdbnum=1

2011. évi CLXXXI. törvény a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról, és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100181.TVéscelpara=ésdbnum=1

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. https://njt.hu/jogszabaly/2012-1-00-00

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV

2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről. https://njt.hu/jogszabaly/2013-77-00-00

2025. évi LIX törvény a jogi személyek nyilvántartásáról. https://njt.hu/jogszabaly/2025-59-00-00

157/2004.(V.18.) Korm. rendelet a sport területén képesítéshez kötött tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítések jegyzékéről. https://njt.hu/jogszabaly/2004-157-20-22

394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról. https://njt.hu/jogszabaly/2024-394-20-22

2019. évi XXXIV. törvény nem hivatalos indokolása – az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról. Új Jogtár. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/4/id/A1900034.TVI/

2025. évi LIX. törvény indokolás a jogi személyek nyilvántartásáról szóló 2025. évi LIX. törvényhez. https://njt.hu/jogszabaly/2025-59-K0-00

Európai Unió. (2016). *Az Európai Unió Alapjogi Chartája* (*Hivatalos Lap*, 2016/C 202/02). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT

GDPR. (2016). *Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679

HL C. (2016b). *Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, Hatodik Rész – Intézményi és pénzügyi rendelkezések, I. cím – intézményi rendelkezések, 2. fejezet – az unió jogi aktusai, az elfogadásukra vonatkozó eljárások és egyéb rendelkezések, 1. szakasz – az unió jogi aktusai, 288. cikk (az EKSz. korábbi 249. cikke).* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016E288

HL C. 202. (2016). *Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata* 2016. június 7. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=OJ:C:2016:202:TOC

Magyarország Alaptörvénye. https://njt.hu/jogszabaly/2011-4301-02-00

Illusztrációk jegyzéke

Bírósági döntések, kollégiumi állásfoglalások jegyzéke

BH1978. 532.

BH1994. 597.

BH1995. 718

BH2006. 332.

BH2010. 160.

BH2012. 128.

BH2012. 221.

EBH2004. 1028.

XXV. számú Polgári Elvi Döntés: Az ingatlan-átruházási szerződés érvényességéről. Kúria. https://kuria-birosag.hu/hu/elv_dont/xxv-ped

GK 16. szám: Gazdasági Kollégium 16. sz. állásfoglalása. Kúria. https://kuria-birosag.hu/hu/koll-allasfoglalasok/gk-16

Ábrajegyzék

1. ábra. *A munkaviszony létrejöttének, módosításának és megszűnésének főbb egységei.* 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. https://njt.hu/jogszabaly/2012-1-00-00. Szerkesztette: Princz Adrienn.
2. ábra. *Találkozás az első munkaszerződéssel.* (2026. március 29.). DeeVid AI. https://deevid.ai/. A képet generálta: Princz Adrienn.
3. ábra. *Alap munkaszerződés munkaviszony létesítésére.* Új Jogtár. Wolters Kluwer. (2025). *Iratminta*. https://uj.jogtar.hu/#doc/db/11/id/MV_MUNSZE011_IJ.DOC/
4. ábra. *A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének elhatárolása*. Petrovics, Z. (2023). A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In Gyulavári, T. (szerk.), *Munkajog* (6. kiadás), (pp. 167–227). ELTE Eötvös Kiadó. Szerkesztette: Princz Adrienn.
5. ábra. *Adatvédelmi tárgyú hazai és uniós vonatkozású jogszabályok kapcsolatrendszere*. (2026. március 29.) DeeVid AI. https://deevid.ai/. A képet generálta: Princz Adrienn.
6. ábra. *A GDPR alkalmazásának feltételei.* Szerkesztette: Princz Adrienn.

Táblázatjegyzék

1. táblázat. *A Rekreáció és életmód alapszak képzési helyszínei, munkarendjei és képzési nyelvei Magyarországon a 2025 szeptemberében induló képzések esetében.* Felsőoktatási Információs Központ. (n. d.3). *Szakkereső (általános eljárás).* Felvi. https://www.felvi.hu/felveteli/szakkereso_a. Szerkesztette: Princz Adrienn.
2. táblázat. *Vállalkozási formák és lehetőségek Magyarországon, azok létesítésével (alapító okirat, alapításhoz szükséges személyek száma, alapításhoz szükséges vagyon), vállalt kötelezettségért való helytállás és ügyvédkényszer szerint.* 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV. Szerkesztette: Kaprinay Zsófia.
3. táblázat. *Az adásvételi szerződés és a bérleti szerződés előnyei és hátrányai.* 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV. Szerkesztette: Kaprinay Zsófia.
4. táblázat. *2025. január 1. és 2025. december 31. között Magyarországon alkalmazandó minimálbér és garantált bérminimum bruttó összege.* 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról. https://njt.hu/jogszabaly/2024-394-20-22 . Szerkesztette: Princz Adrienn.

5. táblázat. *Az EUMSz. 288. cikke alapján az uniós intézmények által elfogadott jogi aktusok köre.* HL C 202. (2016b). *Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, Hatodik Rész – Intézményi és pénzügyi rendelkezések, I. cím – intézményi rendelkezések, 2. fejezet – az unió jogi aktusai, az elfogadásukra vonatkozó eljárások és egyéb rendelkezések, 1. szakasz – az unió jogi aktusai, 288. cikk (az EKSz. korábbi 249. cikke).* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016E288 és Blutman, L. (2020). *Az Európai Unió joga a gyakorlatban – a Brexit után* (3rd ed.). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Szerkesztette: Princz Adrienn.
6. táblázat. *Személyes és különleges adatok fogalmi meghatározása a GDPR alapján.* Szerkesztette: Princz Adrienn.
7. táblázat. *Adatkezelő és adatfeldolgozó fogalmi meghatározása GDPR alapján.* Szerkesztette: Princz Adrienn.
8. táblázat. *GDPR által nevesített jogalapok köre.* Osztopáni, K. (2021). Jogalapok. In Péterfalvi, A., Révész, B. & Buzás, P. (szerk.), *Magyarázat a GDPR-ról* (2018. szeptember 1-jei lezárású *Magyarázat a GDPR-ról* című eredeti mű az időközben bekövetkező változások alapján átdolgozott kiadása), (pp. 122–170). Wolters Kluwer Hungary Kft.; Jóri, A. (2018). Az adatkezelés jogalapja. In Jóri, A. (szerk.), *A GDPR magyarázata* (pp. 124–191). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Szerkesztette: Princz Adrienn.
9. táblázat. *Díjmentesen igénybe vehető jogi adatbázisok 2025 júliusában.* Szerkesztette: Princz Adrienn.