
Munkajogon innen, munkaviszonyon túl és a kettő között - Felmerülő gondolatok Szekeres

Bernadett könyvének olvasása kapcsán*

Prugberger Tamás**

A szerző írása kettős jellegű. Az első részben egy átlagos könyvismertetést meghaladóan elemzi Szekeres Bernadett könyvét az önfoglalkoztatás és a vállalkozás/megbízás, valamint a munkaszerződés kapcsolatáról. Majd írása második részében tovább gondolva Szekeresnek az önfoglalkoztatásnak a tartós vállalkozási/megbízási szerződés kapcsolatáról szóló elemzését, felveti, hogy a tartós vállalkozás és megbízás annyira eltér az eseti vállalkozási és megbízási szerződéstől, hogy a tartós közvetítési (alkuszi) szerződéssel együtt önálló szerződési típusként kellene szabályozni a Polgári Törvénykönyvben.

Kulcsszavak: önfoglalkoztatás, munkaszerződés, eseti vállalkozási és megbízási szerződés, szürke zóna, tartós vállalkozás és megbízás

From here on labour law, beyond employment and between the two - Thoughts arising from reading Bernadett Szekeres's book

The author's writing is twofold. In the first part, he analyses Bernadett Szekeres' book on the relationship between self-employment and entrepreneurship, engagement, and employment contracts in an above-average book review. Then, in the second part of his writing, he is further thinking the analysis of Szekeres about the relationship between self-employment and the long-term entrepreneurship, agency. According to this, he raises, that a permanent contract about the entrepreneurship and agency is so different from an ad hoc contract of entrepreneurship and agency, that, together with a permanent brokerage contract, it should be regulated as a separate type of contract in the Civil Code.

Keywords: self-employment, employment contract, ad hoc entrepreneur contract and assignment contract, grey zone, permanent entrepreneur contract and assignment

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.1.1948>

A szerzőnek a monográfia fő címében megjelölt tág témája a főcímhez tartozó alcímekben kissé szűkítésre és pontosításra kerül, mivel a szerző a gazdasággal összefüggő önfoglalkoztatással és annak munkajogi védelmével foglalkozik. Ez is azonban meglehetősen tág téma és – miként a szerző helytállóan utal rá, két oldalról is megközelíthető a vizsgálata. Megközelíthető a munkajog oldaláról, ahogy ezt maga

* A tanulmány a NKFIH Alap támogatásával a 120 158. témaszámú pályázat keretében készült.

** Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

a szerző is Jakab Nórához, Kiss Györgyhöz és hozzám hasonlóan teszi,¹ de megközelíthető a polgári joghoz tartozó munkavégzési folyamatokkal összefüggő szerződések oldaláról is, mint amilyen az alkuszi szerződés, főként pedig amilyen a tartós vállalkozási és a megbízási szerződés. A magyar munkajogi jogirodalomban ezt a megoldást követi Gyulavári Tamás.² Mind a két út járható abból adódóan, hogy az ún. „önfoglalkoztatás” főszabályként függő munkát tartalmazó munkaszerződés, valamint a kötetlen munkatevékenységgel összefüggő polgári jogi vállalkozási megbízási és alkuszi tevékenység között helyezkedik el.

Itt is van azonban mind a két oldalról bizonyos átmenet a középső intézményező, vagyis az önfoglalkoztatás irányába. A tipikus munkaszerződés fő ismérve a teljes munkaidőre szóló kötött, ún. „függő” munkavégzés, amelyre a munkáltató telepén kerül sor, és amit a munkáltató bármikor ellenőrizni tud és a munka közvetlen irányítójával felügyel is. Ugyanakkor innen nyílik közeledés a polgári jogi munkavégzési szerződések irányába, amikor a munkavállaló nem kötött munkaidőben és függő munkaviszonyban, hanem kötetlen munkaidőben és viszonylag független munkaviszonyban teljesíti a reá bízott feladatokat, időszakonkénti beszámolási kötelezettség mellett. Ezzel párhuzamosan viszont a másik oldalról is lehetséges egy „középe tartó” közeledési folyamat a gyakorlatban, amikor is az egyszeri vállalkozói, alkuszi vagy megbízási szerződés nemcsak egy alkalomra vonatkozó vállalkozási, vagy megbízási feladat teljesítésére vonatkozik, hanem egy tartós jogviszony-létesítés keretében vállalkozási jellegű tevékenységek, vagy ügyvivő feladatok, vagy pedig mind a kettő együttes folyamatos ellátására kerül sor. Ez áll fenn a tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződés esetében, ami hasonlít az előbb bemutatott kötetlen munkaviszonyhoz. Ugyanis a munkát, a feladatot elvégző személy (jogalany) mind a két esetben hasonló alárendeltségben áll megrendelőjével megbízójával vagy pedig a munkáltatójával szemben.

Ilyen helyzet állhat fenn pl. olyan műbútorasztalosok esetében, akik közül az egyik határozatlan időre szóló munkaszerződéssel dolgozik egy antik bútorkereskedő cégnél, míg a másiknak bár önálló cége van és műhelye, de elsősorban az őt tartós megrendeléssel foglalkoztató részére kell rendelkezésre állnia és elsőbbséggel a „tartós megrendeléssel” foglalkoztató cég megrendeléseit kell elsődlegesen teljesítenie. Szekeres Bernadett helytállóan utal Kopátsy Sándorra, aki megemlíti egy amerikai építőipari céget, amely eladta az általa foglalkoztatott darusnak a darut és a darus korábbi munkaviszonyát tartós vállalkozási szerződéssé alakította át.³ Magam is tudok hasonló esetről, amikor az egyik balatoni üdülő eladta a

¹ Jakab Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás (a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra)*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018, 143-147., 175-181. o.; Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának a hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közöny*, 2013/1, 1-14. o.; Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, *Magyar Jog*, 2014/2, 65-71. o.; Szekeres Bernadett: *Munkajogon innen - munkaviszonyon túl*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2021, 18-21., 37-72. o.

² Gyulavári Tamás: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014, 133-136. o.; Hasonlóan értékeli Gyulavárit Szekeres: i.m. 40. o.

³ Szekeres: i.m. 31. o.; Kopátsy Sándor: *Hiánycikk a vállalkozás*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1983, 61. o.

személyszállításra is alkalmas furgonját a sofőrnek, akinek csak kéthetente kellett a beutaltakat az állomásról az üdülőbe, valamint az üdülés végeztével az üdülőből az állomásra szállítani. Ezen kívül pedig heti két alkalommal a furgonnal áru-, és élelmiszer-beszerezésre kellett mennie az üdülővezetővel, ami legfeljebb alkalmanként három vagy négy órai igénybevételt jelentett. A tartós vállalkozási, illetve fuvarozási szerződésben a felek kikötötték, hogy a fuvarozó elsődlegesen az üdülő részére kell, hogy rendelkezésre álljon, ezen kívül pedig tetszőlegesen bármely megrendelő részére fuvarozhat.

Hasonló helyzet állhat fenn tartós megbízás esetében is. Legtöbbször ügyvédi megbízásnál fordul elő, hogy vállalatok a velük a velük munkaviszonyban állt jogtanácsos munkaviszonyát megszüntetve felszólították, hogy lépjen be az ügyvédi kamarába és tartós megbízási szerződéssel ügyvédként vigye tovább a vállalat jogi ügyeit. Az ilyen státuszváltozásokra abból a megfontolásból került sor, hogy a kötelező társadalombiztosítási járulékfizetésbe ne kelljen a cégnek beszállnia, hanem azt, mint „szabad úszó” önálló ügyvéd maga viselje. Az ilyen státuszváltozás kedvező lehet a jogi képviselő számára, ha az új tartós megbízási szerződés lehetőséget biztosít arra, hogy más ügyfelek, pl. a cég alkalmazottainak felmerülő olyan jogi ügyeit is eseti megbízás alapján elláthassa, amelyekbe nem a vállalata az ellenérdekű fél. Ha viszont ilyen lehetőségre nem kap felhatalmazást az ügyvéddé átalakult volt jogtanácsos, nemcsak anyagilag előnytelen számára, hanem azért is, mert nem áll mögötte klientúra és ezért egzisztenciálisan is tartós megbízójától függő jogi helyzetben van. Hasonló a helyzet az olyan „szatellit” vállalatok (cégek) esetében, amelyek összeszerelő vállalatoknak dolgoznak tartós vállalkozással és más megrendelést nem vállalhatnak fel, mint pl. a korábban már említett építőipari vállalat darusa. Az ő kiszolgáltató helyzete egyértelmű, nem úgy, mint annál a műköszőrúsnél, akinek a műhelyébe szállítja rendszeres jelleggel élesítésre a késeket a vele egy városban működő cipőgyár, miközben korlátozás nélkül külső megrendelőket is felvállalhat. Ezzel szemben, amikor az 1990. évi rendszerváltást követően az addig monopóliumban volt Állami Biztosítót holland biztosító cégek megvásárolták és azt megelőzően üzletkötői kötetlen munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat tartós megbízási jogviszonyba átsorolták, nem téve lehetővé, hogy más cégek számára is üzletszerzői minőségben dolgozhassanak, megrendelői kör hiányában egyoldalú függésben állva egzisztenciálisan kiszolgáltató helyzetbe kerültek.

Mindez arra utal, hogy az önálló egyéni és csoportos vállalkozók függetlenül attól, hogy cég formájában vagy a nélkül működnek – ide értve a szellemi és az ipari szabad foglalkozásúakat is – két kategóriába sorolhatók, ahol az egyik kategóriát a gazdaságilag független, míg a másikat a gazdaságilag függő helyzetben álló egyéni, és csoportvállalkozók, valamint szabadfoglalkozásúak képezik. Mivel az önálló klientúrával, illetve más jövedelem forrással nem rendelkező foglalkoztatott formális vállalkozó helyzete a munkavállalóhoz hasonló, de annál jobban ki van szolgáltatva a foglalkoztatójának. Ugyanis rá nem vonatkozik –legalább is nálunk, Magyarországon— az állam által a szociális partnerekkel együtt évenként megállapításra kerülő minimálbér és bérgarancia alap meghatározása, sem pedig az ennek figyelembe vételével történő ágazati és vállalati kollektív szerződéssel,

valamint üzemi megállapodás figyelembe vételével bérmegállapítás, a foglalkoztató önkényesen az ezekben a normatív forrásokban meghatározott bérnívók alatt határozhatja meg a „quasi” vállalkozási díját az ilyen látszat vállalkozatóként foglalkoztatottnak. Rájuk ugyanis e normák nem vonatkoznak, mivel azokban meghatározott védelem csak a munkaviszonyban állókat illeti meg. Ezért a szerző helytállóan foglal állást Bankó Zoltánnal és Kiss Györggyel együtt amellet, hogy a nyugat-európai államokhoz hasonlóan rájuk is kiterjeszteni lenne szükséges a munkaviszonyból eredő valamennyi munkavédelmi, egzisztenciális és szociális biztosítékot és őket –miként ezt a nyugat-európai államok is teszik— a munkavállalóhoz hasonló személyekként lenne Magyarországon is szükséges kezelni a munka világában ilyen módon szereplő személyeket.⁴

Történt is erre irányuló kísérlet Kiss György részéről a 2012. évi Munka Törvénykönyv kodifikációs munkálatai során, amikor is a 2011. évi első tervezet kinyilvánította, hogy a munkavállalókra vonatkozó előírásokat kell alkalmazni azokra, akik formálisan vállalkozási jogviszonyban dolgoznak, munkavégzésük tartalma azonban függő munka jellegű és tevékenységüket saját alkalmazottak igénybe vétele nélkül végzik. A szerző helytállóan utal arra, hogy Kiss György e normatervezet megalkotásánál a német mintát alapul véve kívánta kiterjeszteni rájuk az individuális munkajog valamennyi védelmi előírását. Ezért is könyvének második részében részletesen ismerteti a német megoldást.⁵ Mivel pedig a szabályozás a szociális biztonsággal függ össze, érthető, hogy a szerző a monográfia első részében behatóan foglalkozik a szociális jogi szabályokkal és azzal, hogy azok miként hatnak a függő munkát formálisan végző saját magukat formálisan vállalkozóként foglalkoztatottakra.⁶

A szerző helytállóan állapítja meg, hogy a munkavégzőknek ebben a saját magukat foglalkoztatók kategóriájában nagy a fogalmi zűrzavar.⁷ Egyesek az e témával foglalkozók közül hármás felosztást, míg mások csak kettős felosztást különböztetnek meg. A hármás felosztást vallók szerint az első csoportot a gazdaságilag független önfoglalkoztatók, a másodikat a gazdaságilag függő munkavállalóhoz hasonló személyek, míg a harmadikat a látszat önfoglalkoztatók képviselik. Szekeres Bernadett helytállóan mutat rá, hogy a német szerzők túlnyomó többsége e felosztás mellett foglal állást, míg kisebb részük a kettős felosztást vallva a gazdaságilag független saját magát foglalkoztató vállalkozóról és gazdaságilag független önfoglalkoztatóról beszél. Ez utóbbinál az egyik csoportot a gazdaságilag független magukat foglalkoztatók, míg a másik a munkavállalóhoz hasonló quasi vállalkozók csoportja, ahová a látszat önfoglalkozók is tartoznak, akik foglalkoztatójuk kívánságára önfoglalkoztatói jellegű vállalkozási szerződéssel leplezik függő munkára vonatkozó munkavégzésüket csak azért, hogy foglalkoztatójuk a munkavállalói társadalombiztosítási járulék törvényénél fogva őket

⁴ Bankó Zoltán: *Az atipikus munkaviszonyok*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2010. Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállá védelme*, Budapest, Wolters Kluwer, 2020, 180. o.

⁵ Szekeres: i.m. 101-246. o.

⁶ *Uo.* 16-24., 61-72. o.

⁷ *Uo.* 389. o.

terhelő megfizetésétől mentesüljenek (Wank).⁸ Én magam is e kettős felosztás mellett foglalkozó állást, mivel mind a látszat önfoglalkoztató, mind a munkavállalóhoz hasonló személy egyaránt gazdaságilag függő helyzetben van a foglalkoztatótól. még itt megemlíteném –miként erre Szekeres Bernadett is utal-, hogy a német munkajog-elmélet a saját munkaerejüket foglalkoztatók körében külön kategóriaként tartja számon a bedolgozókat.⁹ Szerintem a bedolgozók nem képeznek külön kategóriát. A bedolgozók, mint saját munkaerejükkel önálló vállalkozók szintén kettéosztódnak a szerint, hogy gazdaságilag független vagy gazdaságilag függő bedolgozók. Csupán az a különbség a két kategória között, hogy míg a munkavállalóhoz hasonló személy és a látszat önfoglalkoztató, aki a foglalkoztató üzemében vagy azzal szorosan összeköttetésben állva dolgozik, míg a bedolgozó a saját otthoni üzemében. Annál fogva, hogy a házi bedolgozás főleg a Covid-járvány hatására egyre szélesebb körben kerül alkalmazásra, a bedolgozókra vonatkozó német különbségtétel egyre nagyobb mértékben meghaladottá válik.

Szekeres Bernadett abból kiindulva, hogy a 2012. évi Mt. első tervezete a német modell szerint kívánta volna rendezni az önfoglalkoztatást, ezért monográfiája második felének kétharmadában –miként már jeleztem—a német modellt elemzi. Ennek során rámutat arra, hogy a gazdaságilag függő munkavállalók közül azokat illeti meg az önfoglalkoztatói státusz, akiknek nincsenek alkalmazottai, valamint önálló vállalkozói cégük, munkatevékenységüket pedig rendszeres jelleggel, többnyire függő jellegűen végzik. Az ő tevékenységüket szükséges munkavállalókhoz hasonlóvá minősíteni. Azt lehet mondani, hogy ez a „klasszikus” álláspont, ugyanakkor –miként a szerző is többedmagával együtt helytállóan vallja, hasonlóképpen indokolt kiterjesztő értelmezéssel valamennyi csak saját munkaerejére támaszkodó, önálló cégmegjelöléssel nem rendelkező és gazdaságilag megrendelőjétől függő vállalkozót és ügyvivőt ilyenként indokolt kezelni. Ebben a felállásban önfoglalkoztató lehet egy olyan vezető beosztású alkalmazott is, aki a neki alárendelt alkalmazottak munkáját irányítja, ők azonban nem az ő alkalmazottai, hanem a vállalaté, illetve a cégé. Ez az elbírálás indokolt minden olyan egyszemélyes szatellit vállalkozásra is, ahol a vállalkozó a megrendelőjétől-megbízójától gazdasági függésben áll.

Jog-összehasonlítást végezve a nyugat-európai államoknak a 613/86. sz. irányelv alapján egyedi esetben is megállapítható az önfoglalkoztatás fennállása olyan esetben, amikor a vállalkozó nem a saját, hanem a megrendelő/megbízó számlájára végzi a munkát. Mind ez a szerződészegésért fennálló felelősség miatt releváns. Ugyanis ilyen esetben, ha netán az elkészült munka illetve mű, vagy ügyintézés a „végső” megrendelőnek, megbízónak kárt okozott, annak kell a felelősséget vállalnia, akinek a számlájára végezte az adott tevékenységet vagy eredményt létrehozó önfoglalkoztató. Egyértelműen ezt az elvet követi a spanyol bírói gyakorlat, ahol a szellemi (orvos, tervezőmérnök, ügyvéd) és az ipari (aranyműves, ötvös, ékszerész) szabadfoglalkozásúak tevékenységét szabályozó törvény szerint, ha nem a saját nevében és számlájára, hanem máséra foglalkoztatja magát, akkor áll fenn a munkavállalóhoz hasonló személy kritériuma. Ezt a bíróság az eléje kerülő esetekben

⁸ Uo. 101-115. o. Rolf Wank: *Arbeitnehmer und Selbständige*, München, Verlag C. H. Beck, 1988.

⁹ Szekeres: i.m. 102-103., 134-137. o.

történő mérlegelés alapján „in concreto” állapít meg,¹⁰ amire Szeres Bernadett is helytállóan utal.¹¹

A spanyol jogban –ellentétben a német joggal—nem egyértelmű, hogy mikor áll fenn az önfoglalkoztatás kritériuma. Ugyanakkor a német jogban is homályos, hogy mikor áll fenn a valódi, és mikor a látszat önfoglalkoztatás. Szerintem a multinacionális cégek Magyarországra a privatizáció során történt bevándorlása időszakában kifejtett magatartása alapján lehet megfelelően megvilágítani. mint már jeleztem, a holland biztosító társaságok, amikor megvették a magyar Állami Biztosító egyes részlegeit és azokat a maguk biztosító intézeteik Magyarországon megalapított fiókjaihoz csatoltak, a munkaviszonyban állt üzletvezetőket tartós megbízási jogviszonyként foglalkoztatták tovább. Nem alkalmazták reájuk a munkavállalóhoz hasonló személy fogalmát, hanem vállalkozókként kezelve őket, munkaidőn túli, szombati és vasárnapi ügyeletekre osztották be őket, túlmunkára és rendkívül munkára járó pótlék fizetése nélkül, arra hivatkozva, hogy a vállalkozó maga osztja be a munkaidejét. Ha pedig mind ezt nem vállalták, azonnal felmondták a biztosító intézetek a „tartós vállalkozási/megbízási” jogviszonyukat.¹² Amikor pedig ezt követően Somogyi Zsuzsa segítségével¹³ feltárássra került, hogy a holland „freelancer” szabályai értelmében munkavállalóhoz hasonló személyként kell kezelni őket, ezt nem tették meg, hanem arra kötelezték őket, hogy családtagjaik (akár kiskorú gyermekük) bevonásával formális közkereseti vagy betéti társaságokat hozzanak léte.¹⁴ Mint már erről szó esett, a cél egyértelműen az volt, hogy az üzletkötőket tartós vállalkozási, illetve megbízási szerződéssel azért alkalmazzák, hogy egyrészt ne kelljen a munkavállalói kötelező társadalombiztosítási járulékfizetésbe beszállniuk, továbbá a munkaidőkorlátok figyelembe vétele nélkül foglalkoztathassák őket. Ezen kívül pedig a „megbízás díjukat” úgy állapították meg, hogy ha az általuk megkötött biztosítási szerződést az ügyfél felmondja, a kifizetett megbízási díj időarányos visszafizetésére kötelezték őket. Egyértelmű, hogy ezekben az esetekben kényszervállalkozásról és/ vagy kényszer megbízásról, vagy vegyesen mindkettőről volt szó, amit még a többi közép-, és lelet-európai posztkommunista államhoz hasonlóan „üzletkötő törvénybe” foglaltak, ami már Magyarországon hatályon kívül helyezésre került.¹⁵

¹⁰ Anna-Lena Kersting: *Arbeitnehmerähnliche Person im spanischem Arbeitsrecht*, IAAEG, Band 30., Nomos Verlag, Trier, 2012.

¹¹ Szekeres: i.m. 29., 43. o. (Utóbbinál utal arra, hogy a német jog is használja az önfoglalkoztatás fogalmi kritériuma egyikéként a nem saját, hanem más számlájára történő tevékenységet).

¹² Prugberger Tamás—Fabók András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés a vállalkozás, a megbízás és a díjkítűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében, *Magyar Jog*, 2000/12.

¹³ Somogyi Zsuzsa: Munkavállalás, vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján. A freelancer intézménye, *Magyar Jog*, 2006/4.

¹⁴ Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*, Competitio Könyvek 5, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kara és Jogtudományi Kar közös kiadása, Debrecen, 2006, 58-65. o.; Prugberger Tamás: *Munkajogi normatív értékek és a neoliberalis globalizálódó gazdaság*, Bibor Kiadó, Miskolc, 2008.

¹⁵ Ferenczi Fanni—Prugberger Tamás: *A vállalkozás és a vállalkozói tevékenység egyes gazdaságjogi és gazdaságszociológiai problémáiról*, Kapitális Kft. Kiadó, Debrecen, 2016, 42-44. o.

Mindebből azt a következtetést szűröm le, hogy igaza van Wanknak abban, hogy nehéz megállapítani, ki látszat, vagy valódi önfoglalkoztató.¹⁶ Pozitív viszont a német jogban –miként ezt Szekeres is kidomborítja--, hogy normatív és egzakt módon állapítja meg az önfoglalkoztató fogalmát, ami valamennyi germán jogrendszerhez tartozó államra, így Ausztriára, és Svájcra, valamint Hollandiára is jellemző.¹⁷ Hasonlóképpen normatív jelleggel határozza meg a francia jog is az önfoglalkoztatás kritériumát, azonban nem a német, illetve a germán jog fogalmi ismérvei szerint, hanem a „Code du travail”-ben jelöli meg azokat a foglalkozási, illetve munkaköröket, ahol az önfoglalkoztatás szabályait kell alkalmazni. Ezek a foglalkozási körök azonban a germán jogrendszer fogalmi ismérveit juttatják tartalmilag kifejezésre.¹⁸

Ami a jogi rendezés forrásait illeti, Szekeres Bernadett három megoldás vázol fel. Az egyik megoldás, ahol speciális jogi szabályozás létezik a munkavállalóhoz hasonló személyek jogi helyzetéről. Ide sorolja a szerző egyértelműen Németországot. A másik megoldást szerinte azok az államok képezik, ahol az önfoglalkoztatásról a jogi szabályozáson kívül legfelső bírósági irányelv is az alsó bíróságok számára iránymutatás elvi döntésekkel segíti a jogalkalmazást. A harmadik megoldás az, ahol a bírói gyakorlat alakította ki az önfoglalkoztatás fogalmát és rendezi az ezekkel kapcsolatos jogvitákat.¹⁹ Megítélésem szerint ez a hármas felosztás kissé sematikus. Először is a miatt, mert minden esetben kiindulópont az önfoglalkoztatás speciális szabályozására a többnyire kodifikált polgári jogi szabályozás.²⁰ Ez vonatkozik Németországra, Ausztriára, Franciaországra, Olaszországra, Spanyolországra és Portugáliára egyaránt. Németországban az 1974-ben novellázott Tarifatörvény, Ausztriában a 104/1985. évi Munka és Szociális bírósági, Franciaországban a „Code du travail”, Olaszországban Ausztriához hasonlóan a „Codice civil processuale” és a szabad foglalkozásúak munkajogi védelmét rendező 216/2003. sz. rendelet szabályozza speciális jelleggel a „Codice civil”-ből és az „Estatuto del lavoro” szabályaiból kiindulva. Lényegében hasonló konstrukció szerint rendezi a kérdést Spanyolország és Portugália az „Estatuto del trabalho”, illetve a „Godico trabajadore” szabályaiból kiindulva speciális jelleggel a szabad foglalkozásúak (trabajador autonomo) és a vállalkozók (empresario) foglalkoztatási viszonyait az „Estatuto dei trabajo autonomo”.²¹ Kutatásaim szerint azonban az itt említett speciális jogforrási szabályozás mellett azok alkalmazására

¹⁶ Szekeres: i.m. 106-108. 223-229. o.

¹⁷ Ld. Szekeres: i.m. 101-125. o. (Németországra vonatkozóan); Gustav Wachter: *Wesensmerkmal der Arbeitnehmerähnliche Person. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht (SA.)*, Band 53., Dunker & Humblot Verlag, Berlin, 1980, 27-47., 77-86.o., valamint Theo Mayer-Maly: *Österreichisches Arbeitsrecht*, Springer Verlag, Wien—New York, 1987, 6-7., 54-56. o. (Ausztriára vonatkozóan); Wolfgang Portmann—Jean Fritz Stöckli: *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 3. Auflage, DIKE Verlag, Zürich—St. Gallen, 2013.; Guus J. - Heerma van Voss: *Inleiding Nederlands Sociaal Recht*. Boom Jurisische Uitgewers, Den Haag, 2006, 39-40. o.

¹⁸ Sandra Isenberg: *Rechtsobjekte des Arbeitsverhältnisses in Frankreich und in Belgien*, Manuskript, IAAEG. Universität, Trier, 2003.

¹⁹ Ld. Szekeres: i.m. IV. fejezet

²⁰ Ld. Kiss György (2020): i.m. 180. és köv. o.; Prugberger Tamás: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében (Eredeti jogforrások feltüntetésével), *Munkajog*, 2021/3, 3-6. o.

²¹ Kersting: i.m. 10. jegyzet, valamint Prugberger (2021): i.m. 6. o.

minden egyes állam legfelső bírósága elvi állásfoglalással irányítja az önfoglalkoztatással kapcsolatos vitákban a jogalkalmazást. Kivétel ez alól Svájc, Hollandia, és Dánia, ahol speciális jogszabályi háttér nélkül a bírói gyakorlat alakította ki az önfoglalkoztatási ügyek elbírálásának általános elveit. Svájcban ezt a Szövetségi Legfelső Bíróság a canton bíróságok számára, Dániában a „Hoge Rad”a „recht bankok” számára megalkotott irányelveikkel, míg Hollandiában ezt a feladatot az első fokon eljáró kantonbírák állásfoglalása végezte el.

Mind ezek alapján bizonyos mértékig vitatkozva a szerzővel, úgy látom, hogy a jogforrási rendezést illetően két fő kategória különböztethető meg. Az egyik kategóriát azok az országok képezik, amelyeknél a polgári munkajogi szabályozásból kiindulva speciális jogforrási rendezés létezik és annak alapján speciális jogforrási szabályozás, továbbá elvi iránymutatás a felső bírósági régióból az alsó bíróságok számára, míg a másik megoldás, ahol speciális háttér jogforrás nélkül vagy a felső bíróságok alakítják ki az általános polgári jogi szabályokból levezetve az önfoglalkoztatás jogi rendezését, vagy pedig az alsó bíróságok alakítják ki az ilyen viták rendezési gyakorlatát. Itt kívánom megemlíteni, ha sikerült volna az önfoglalkoztatásra vonatkozó Kiss Györgytől származó megoldást a 2012. évi Mt.-be betenni, az itt említett két megoldás közül az első lett volna, ahová a német megoldás is tartozik. Összegezőképpen az itt leírtak alapján két megoldás létezik. Az első megoldásnál a jogforrási megoldás dominál, amit a bírói gyakorlat finomít, míg a második megoldásnál a polgári és a munkajogi szabályokból levezetve a bírói gyakorlat alakítja részben felső, részben alsó szintről kiindulva.

Tovább gondolva a szerző monográfiáját, az látszik, hogy elsősorban a munkaviszonyon innen és a munkaviszonyon túli köztes területtel foglalkozik, amely mind a két oldalról megközelíthető. Ugyanakkor a munkaviszonyon túli terület az a tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszony, amelyben a vállalkozó, illetve a megbízott gazdaságilag csak részben függ a tartósan őt megrendelőként vagy megbízóként foglalkoztató jogalanytól. Ilyen pl. az a műbútorasztalos vagy műtárgy-restaurátor, akinek önálló cége és műhelye van és az eseti megrendelőin kívül egy vagy több régiségkereskedőnek vagy múzeumnak tartós vállalkozási jogviszonyban ilyen szerződést kötve restaurál, vagy ilyen az az ügyvéd, aki egy vagy több vállalat vagy pénzintézet jogi ügyeit nem munkaviszonyban álló jogtanácsosként, hanem tartós megbízási szerződéssel bejegyzett ügyvédként viszi. Ilyen az a taxis, vagy fuvarozó (vállalat) is, aki vagy amely más megrendelőt is kiszolgál, de egy vagy több megrendelővel tartós vállalkozási szerződést kötve rendelkezésre áll.

Az ilyen tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződés keretében is tevékenykedő vállalkozó vagy ügyvéd tartós megrendelőjének, megbízójának jobban lekötelezve van, mint az, aki egyszeri vállalkozási, vagy ügyviteli szerződést kötve áll megrendelőjével vagy megbízójával rövid távú alkalmi jogviszonyban. Az egyszeri vállalkozási és megbízási szerződésnél eseti elszámolás és honoráriumfizetés, valamint eredmény-, és ügyátadás, a vállalkozásánál pedig ezen kívül a teljesítésre és az átvételre, továbbá az ezekkel összefüggő speciális

veszélyviselési szabályokat tartalmaz a Ptk.,²² míg ezek a szabályok a tartós vállalkozási és megbízási jogviszonynál ismeretlenek. Sőt a tartós vállalkozási jogviszonyt meg sem említi, ami nem is okoz problémát, mivel „analogia legis”-el minden további nélkül alkalmazható rá a tartós megbízási jogviszony. Ez abból adódik, hogy a tartós vállalkozás és megbízási jogviszony sokkal közelebb áll egymáshoz, és mint az utóbbi a megbízási szerződéshez (Ptk. XXXIX. fejezet). Ez megmutatkozik a honorárium megállapításánál, amelynél a hosszú távú vállalkozási szerződés esetében a hosszú távú megbízási szerződéshez hasonlóan konkrét eredménytől független havi átalánydíjazás érvényesül, ami inkább a munkadíjfizetéshez hasonlít, mint az egyszeri vállalkozási honoráriumhoz. Gyakorlatilag ilyen a tartós megbízási szerződés esetében is a havonta visszatérő átalány-honorárium fizetése is. Mind a két esetben a szerződésben vállalt kötelezettségeknek a megrendelőtől, valamint a megbízottól (ügyintézőtől) a végzett tevékenység számonkérése, pontosabban a teljesítményekről történő beszámolás bizonyos időszakokban történik meg. Ezen kívül legtöbbször a beszámolónak a tartós megrendelő, vagy megbízó részéről történő fenntartásától, meghosszabbításától vagy megszüntetésétől függ a szerződés jövőbeli sorsa. Ha a megszüntetéséről történik a döntés, az mind a két esetben a Ptk. 6: 278. §-ának (4)-ik bekezdése alapján valósul meg a tartós megrendelő és megbízó szociális érdekeinek a figyelembe vétele mellett. Ez alól csupán a sportmenedzseri, edzői szerződés meghatározott időre szólása ellenére a felszámolására egy vagy két vereség miatt azonnali hatállyal sor kerülhet.

Ez utóbbtól függetlenül az itt felhozott körülmények mellett szólnak, hogy a tartós vállalkozási és megbízási szerződést a klasszikus vállalkozástól és megbízástól elkülönítve a Ptk. 6: 293 –295-ik §-ában szabályozott tartós közvetítési szerződéshez és a XLIII. fejezetben szabályozott bizalmi vagyongazdálkodási szerződéshez hasonlóan, sőt e kettővel együtt külön fejezetben kellene szabályozni. A XLIII. fejezet lehetne gazdája e három tartós „facere” típusú szerződésnek, ahol az első alpont a tartós vállalkozási-megbízási, a második a tartós közvetítőt, a harmadik pedig a bizalmi vagyongazdálkodást rendezné. A jogdogmatikai hasonlóság ugyanis e három között egyértelműen fenn áll. Jogtechnikailag azonban az az egyszerűbb megoldás is lehetséges lenne, hogy a megbízást követően betoldva egy új fejezet együtt a tartós vállalkozási és megbízási szerződést. Ezt a felvetésemet megkísérleltem közre adni korábban a Magyar Jogban, de a hagyományos szabályozáshoz ragaszkodó lektori vélemény következtében ott e munkám publikálása visszautasításra került. Ezért a Miskolci Jogi Kar egy jubileumi kötetében került közzé tételre.²³ A lektori elutasítás indoka a szerkesztői közlés alapján az volt, hogy a 2012. évi Mt. kodifikációs munkálatai során felvetődött ilyen javaslat, de az nem került elfogadásra. Ennek azonban a közreadott tervezetek és az új Mt. indoklásában semmilyen nyomát nem találtam. Ugyanakkor, mindenképp a digitális platformok vállalkozás/megbízási szolgáltatások ellátására történő kiközvetítéseinek az ún. „work on demand via apps” digitális kiközvetítéssel egybekapcsolt szolgáltatási szerződések eseteiben –

²² Ptk. 6: 248-249. §§

²³ Prugberger Tamás: A gazdasági társasági jogalanyiség tételes-jogi módosulásának kihatása a munkával összefüggő szerződésekre, in: *Polgári Jogi Oktatók Találkozója 2021. Konferenciakötet* (szerk.: Juhász Ágnes–Pusztahelyi Réka), Miskolc, 2022.

amelyeknek leggyakoribb formája az ún. „uber”—egyre erőteljesebben jelentkezik az eseti kiközvetítési (alkuszi) szerződés mellett annak tartós kiközvetítés megbízásra irányuló jellege.²⁴

A „work on demand via apps” lényegében a digitális platformmal rendelkező részéről lebonyolításra kerülő közvetítési (alkuszi) szerződés a szolgáltatást igénylő részére, olyan szolgáltatások teljesítésére irányul, amelyek eseti jellegűek. Ilyen pl. az igénylő meghatározott időre és helyre gépkocsival történő elszállítása, vagy meghatározott időre szülői gyermekének felügyelete, lakásának takarítása, vagy vendéglátás előkészítését célzó szakácsi és felszolgáló tevékenységet végzők kiközvetítése olyan szolgáltatásokra vállalkozók szakmai köréből, akik a platformnál ilyen kiközvetítésekre felajánlkoznak és a platformnak rendelkezésre állnak. Az ilyen szolgáltatások elvállalására kész személyek a platformmal állnak ma még informális jellegű jogviszonyban és vállalják azt az elkötelezést, hogy nem ajánlkoznak fel a szolgáltatást igénylőnél arra, hogy ha egy jövőbeli hasonló szolgáltatásra lenne az igénylőnek szüksége, akkor közvetlenül őt keresve és ne a platformot. Azok, akik egy platform közvetlen szolgálatába szegődnek, ugyanis ezt nem tehetik meg. E platform-kiközvetítések teljesítése ugyanakkor a legtöbb esetben már nem „fél-alkusz” jellegű vállalkozási szerződések, különösen akkor, ha a platformnak bizonyos kikötései vannak a szolgáltatóval szemben. Így például a platform üzemeltetője kikötheti, hogy az általa kiközvetített személygépkocsinak tisztának kell lennie és az utas részére ivóvizet vagy cukorkát kell tartania, amit ellenőrizni is jogosult, emellett kikötheti azt is, hogy hirdetésképpen tüntesse fel a kocsi karosszériájának a külső oldalán a platform címét és elérhetőségét. Ha a platform ilyen kiközvetítésre rendelkezésre álló személyeket rendszeresen „szolgáltatra” behív, gyakran tartós vállalkozási vagy önfoglalkoztatási jellegű jogviszony alakul ki a platform és a kiközvetítésre rendelkezésre álló személy között. Sőt van olyan helyzet, amikor ez már „quasi” munkaviszonnyá alakul a platform és a kiközvetítésre rendelkezésre állók között.²⁵ Valódi munkaviszonnyá akkor alakul az ilyen helyzet át, ha a platform a neki rendelkezésre állókat társadalombiztosításra bejelenti és a társadalombiztosítási előírásoknak megfelelően a járulék ex lege reáeső részét is viseli. Ha ezt nem teszi, és akkor önfoglalkoztatási jellegű gazdaságilag függő tartós vállalkozási jogviszonyról beszélhetünk csak. Az ilyen szorosabb és tartós jellegű közvetítési tevékenységre eklatáns esetként felhozható az olyan tőzsdei alkusz, aki pl. munkajogviszony, vagy tartós megbízás keretében quasi üzletszerzőként dolgozik és ez elképzelhető más alkuszi tevékenységek, pl. ingatlan-közvetítés esetében is. Ilyen módon a „work on demand via apps” megbízás ugyanazzal a szolgáltatóval a

²⁴ Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai. A „GIG” gazdaság munkavállaló csoportjai, in: *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére*, Debreceni Egyetem ÁJK. Kiadása, 2017, II. kötet, 82-87. o.; Kun Attila: Munkajogviszony és digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetlegé európai uniós reakciók, in: *Visegrád 15.0. A Magyar Munkajog Konferencia szerkesztett előadásai* (szerk.: Pál Lajos—Petrovics Zoltán), Wolters Kluwer, Budapest, 2018.; Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók, vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019/3, 104-118. o.; Gyulavári Tamás: A hakeni gazdaság láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum aequum salutare*, 2019/1.

²⁵ Rácz Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, Ph.D. értekezés, Károlyi Gáspár Református Egyetem ÁJK. Doktori Iskola, Budapest, 2020, Kézirat, 53-55., 95. o.

platform részéről tartóssá válik, tartós vállalkozás, vagy megbízási jogviszony létesül, feltéve, ha nem munkaviszonyt létesítenek egymással a felek. Ilyen kapcsolatra egyre sűrűbben kerül sor, amiről információ hangzott el Tóth Hilda miskolci jogi kari docens részéről kolozsvári Sapientia Egyetem jogi karán 2021 szeptemberében tartott összehasonlító munkajogi nemzetközi konferencián.²⁶ Mind ez indokolja, hogy a tartós megbízási és vállalkozás, mely kettőnek a tartalma egymással szinte teljesen megegyezik, kerüljön be önálló szerződésként a Ptk.-ba a tartós vagyonekezelési szerződéssel együtt és ennek megfelelően egészüljön ki a Ptk.

Irodalomjegyzék

- Anna-Lena Kersting: *Arbeitnehmerähnliche Person im spanischem Arbeitsrecht*, IAAEG, Band 30., Nomos Verlag, Trier, 2012. <https://doi.org/10.5771/9783845235110>.
- Bankó Zoltán: *Az atipikus munkaviszonyok*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2010.
- Ferenczi Fanni—Prugberger Tamás: *A vállalkozás és a vállalkozói tevékenység egyes gazdaságjogi és gazdaszociológiai problémáiról*, Kapitális Kft. Kiadó, Debrecen, 2016.
- Gustav Wachter: *Wesensmerkmal der Arbeitnehmerähnliche Person. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht (SA.)*, Band 53., Dunker & Humblot Verlag, Berlin, 1980.
- Guus J. - Heerma van Voss: *Inleiding Nederlands Sociaal Recht*. Boom Jurisische Uitgewers, Den Haag, 2006.
- Gyulavári Tamás: A hanki gazdaság láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum aequum salutare*, 2019/1.
- Gyulavári Tamás: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014.
- Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók, vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közöny*, 2019/3
- Jakab Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás (a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra)*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018.
- Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*, Budapest, Wolters Kluwer, 2020. <https://doi.org/10.55413/9789632959238>.
- Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának a hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közöny*, 2013/1, 1-14. o.
- Kopátsy Sándor: *Hiánycikk a vállalkozás*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1983.
- Kun Attila: Munkajogviszony és digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetlegesen európai uniós reakciók, in: *Visegrad 15.0. A Magyar Munkajog*

²⁶ Tóth Hilda: *A platformgazdaság, a flexicurity és az innováció egyes kérdései*, előadás a kolozsvári Nemzetközi összehasonlító munkajogi jogi konferencián, Kolozsvár, 2021. szeptember 17. Szervező és házigazda a Sapientia Egyetem Állam-, és Jogtudományi Kara.

Konferencia szerkesztett előadásai (szerk.: Pál Lajos —Petrovics Zoltán), Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

- Prugberger Tamás: A gazdasági társasági jogalanyiság tételes-jogi módosulásának kihatása a munkával összefüggő szerződésekre, in: *Polgári Jogi Oktatók Találkozója 2021. Konferenciakötet* (szerk.: Juhász Ágnes–Pusztahelyi Réka), Miskolc, 2022.
 - Prugberger Tamás: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében (Eredeti jogforrások feltüntetésével), *Munkajog*, 2021/3.
 - Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, 2014/2,
 - Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*, Competitio Könyvek 5, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kara és Jogtudományi Kar közös kiadása, Debrecen, 2006.
 - Prugberger Tamás: *Munkajogi normatív értékek és a neoliberais globalizálódó gazdaság*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008
 - Prugberger Tamás—Fabók András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében, *Magyar Jog*, 2000/12.
 - Rácz Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, Ph.D. értekezés, Károlyi Gáspár Református Egyetem AJK. Doktori Iskola, Budapest, 2020, Kézirat.
 - Rolf Wank: *Arbeitnehmer und Selbständige*, München, Verlag C. H. Beck, 1988.
 - Sandra Isenberg: *Rechtssubjekte des Arbeitsverhältnisses in Frankreich und in Belgien*, Manuskript, IAAEG. Universität, Trier, 2003.
 - Somogyi Zsuzsa: Munkavállalás, vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján. A freelancer intézménye, *Magyar Jog*, 2006/4.
 - Szekeres Bernadett: *Munkajogon innen - munkaviszonyon túl*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2021.
 - Theo Mayer-Maly: *Österreichisches Arbeitsrecht*, Springer Verlag, Wien—New York, 1987.
 - Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai. A „GIG” gazdaság munkavállaló csoportjai, in: *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére*, Debreceni Egyetem AJK. Kiadása, 2017, II. kötet
 - Tóth Hilda: *A platformgazdaság, a flexicurity és az innováció egyes kérdései*, előadás a kolozsvári Nemzetközi összehasonlító munkajogi jogi konferencián, Kolozsvár, 2021. szeptember 17. Szervező és házigazda a Sapientia Egyetem Állam-, és Jogtudományi Kara.
 - Wolfgang Portmann—Jean Fritz Stöckli: *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 3. Auflage, DIKE Verlag, Zürich—St. Gallen, 2013.
-
-