

A TEVÉKENYSÉGI ÉS SZOLGÁLATI SZERZŐDÉSTÍPUSOK EGYMÁSSAL FENNÁLLÓ KAPCSOLATÁNAK ELMÉLETI KÉRDÉSEI*

THEORETICAL ISSUES OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACTIVITY AND SERVICE CONTRACT TYPES

PRUGBERGER TAMÁS**

A tanulmányban a szerző a munkával járó szerződések elhatárolási és összekapcsolódási kérdéseivel foglalkozik. Kimutatja, hogy a függőség erősebb vagy gyengébb jellege alapján elhatárolódhatnak egymástól, de össze is kötődhetnek egymással. Ezen az alapon a munkaszerződés vállalkozás-megbízási jellegűvé válhat és fordítva is. Ezt figyelembe véve a szerző javasolja a tevékenységgel kapcsolatos szerződések csoportosításának átalakítását.

Kulcsszavak: *függő munka, kötetlen munka, munkaszerződés, vállalkozás, megbízás, munkavállalóhoz hasonló vállalkozási-megbízási szerződés tartós vállalkozás és megbízás*

The study discusses the demarcation and interconnection problems of employment contracts. Based on the stronger or weaker nature of the dependency, these contracts can be separated from each other, but they can also be connected to each other. On this basis, the employment contract can become a business, or an assignment, or vice versa. Therefore, the author recommends the transformation of the grouping of activity contracts.

Keywords: *contracted work, causal work, employment contract, temporary business and assignment*

1. A munkatevékenységgel összefüggő gondolkodás és polgári jogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai a klasszikus kapitalizmus időszakában: a római jogban gyökerező hagyományos szemlélet

A 18. és 19., valamint a 20. századi magánjogi kodifikációk, kódextervezetek/javaslatok és rendszerbe foglaló joggyűjtemények (pl. Dánia) a dologhasználattal, a joggyakorlás átengedésével, a szolgálattal, eredmény-előállítással, valamint megbízás teljesítésével összefüggő szerződéseket a római magánjogi szerződés-csoportosítást

* A tanulmány előadásként elhangzott rövidebb szövege megjelent a *Magyar Munkajog* E-folyóirat 2024/1. számában. A jelen szöveg annak továbbgondolt és kutatott, bővített és kiegészített változata.

** DR. PRUGBERGER TAMÁS
professor emeritus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
prugberger.tamas@t-online.hu

követve a gyakorlati szempontokat figyelembe véve nem a legszerencsésebben helyezték el. Ez különösen jellemző a korai francia és osztrák kodifikációra, amelyen a német BGB és az azt követő újabb kodifikációk már túlléptek. Maradva egyelőre azonban a francia *Code civil*-nél és az osztrák *ABGB*-nél, valamint a francia *Code civil*t átvevő Belgiumnál a gaiusi *Institutiones*ban leírt római jogi szerződésosztályozást követve, a *facere* (tevékenységi) szerződések körében, részben a bérletnél, vagyis a „*locatio conductio*”-nál, részben pedig a megbízásnál, azaz a „*mandatum*”-nál helyezték el a tevékenységgel összefüggő visszerthes szerződéseket.¹ Ami a bérletet illeti, a rómaiak tágan és erőltetett módon idesorolták a dolog-, és az átruházható joghasználatot, az „*operae*”-nek nevezett szolgálat teljesítését, ahol a szolgáltató a munkaerejét és idejét adja bérbe. Ezen kívül idesorolták anyagfelhasználással valamilyen műnek (*opus*) az elkészítését, amellyel az elkészítő a megrendelőnek élvezetet nyújt. Mindezekért a dolog- és joghasználatot átengedőnek, a szolgálatnak és a szolgáltatónak, vagyis a *locatornak* ellenszolgáltatásként a használatot, a szolgálat és a szolgáltatási eredmény élvezőjétől, vagyis a *conductortól* a *locatio-conductio*-nak nevezett bérleti szerződés alapján bér, *locarium* jár. A *locatio-conductio*, vagyis a bérleti szerződés három szerződési altípusát, vagyis a dologbérletet, a „*locatio conductio rei*”-t, a munkabérletet, a *locatio conductio operarum*ot, valamint a műbérletet, a *locatio conductio operis*t foglalja magában.² Mindebből kitűnik, hogy a római jogi dogmatikában e három bérletinek nevezett szerződést az ellenértéket képező bérleti díj, vagyis az ellenszolgáltatás jellege kapcsolja össze, nem pedig a szerződés tartalma, amely teljesen eltérő jellegű. Emiatt erőltetett a dolog és a joghasználatot a szolgálattal és a szolgálat egyik fajtájával, a munkavégzéssel, valamint a mai szóhasználattal vállalkozási szerződésnek nevezett „műbérlettel” összehasonlítani, illetve összemenni a dologbérletet. Az egyik jelentős ellentmondás ebben van. Ugyanakkor eme ellentmondást bizonyos mértékig tompítja az, hogy a rómaiaknál a bérletnek tartalmilag két formája alakult ki, ahol az egyik a dolog- és a joghasználatot (*usus*) jelentő „kibérletés”, míg a másik a használat mellett a gyümölcsöző dolognál (*frui*) „haszonbérlet”, vagyis a használat mellett haszonszerzési jog (*ususfructus*) is fennállt. Az előbbinél a bérlet „*inquilinus*”, az utóbbinál pedig „*colonus*”.³ Mommsennél még a használati díj, a „*colonia*” fizetése akár pénzben, akár természetben, a termés egy részében történik, haszonbérleti szerződés.⁴ A középkorban azonban ez közjogiasodva feudális hűbéri szolgáltatásnak minősülve adófizetési jellegűvé vált és összekapcsolódott a robottal, így a kolónia, vagyis a „haszonbér” kombinált pénzbeli, természetbeni és robotszolgáltatás ötvözetévé vált, mely utóbbi kettő a modern munkadíjazási rendszer szerint értelmezhető bérleti díjként. Ebből adódóan

¹ A bérletről, ill. a megbízásról ld. Gaius: *Institutiones* 3,142–147; 3,155–162.

² VÉCSEY Tamás: *A római jog institúciói*. 5. kiadás. Franklin Nyomda, Budapest, 1902, 340–345.

³ VÉCSEY: i. m. 344.

⁴ Max WEBER: *Die römische Agrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staats- und Privatrecht*. Verlag von Ferdinand Enke, Stuttgart, 1891, IV. Kapitel, 222–232 (hivatkozva Theodor Mommsentől a *lex agraria*t).

az ENSZ alá tartozó Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation – ILO) álláspontja szerint, ha a haszonbérleti díjat nem pénzben, hanem a termés egy részében állapítják meg, az haszonbérleti szerződéssel palástolt jogellenes munkaszerződésnek minősül, amit azért kell haszonbérletként palástolni, mivel a munkabérnek csak a feléig terjedő része fizethető ki természetben. Ez azonban még nem olyan tényező, ami a munkaszerződést egyesítené a bérlettel, haszonbérlettel.⁵

A munkaszerződés sokkal közelebb áll a vállalkozási szerződéshez, mivel mind a kettőnek a tartalma munkatevékenység, csak míg az előbbinél fölé-alá rendelt jellegű szolgálati jelleg áll fenn a munka kötött jellege okán, addig a vállalkozónál szolgálati kööttség nem áll fenn. Nincs alárendelve a vállalkozó a megrendelőjének, csupán a közös egyetértéssel megfogalmazott megrendelői igényeket kell a vállalkozónak figyelembe vennie. Tartalmát illetően nagyon hasonlít ehhez a megbízáson alapuló ügyviteli szerződés, ami a római „mandatum”-ból ered, amely szintén tevékenység kifejtése, amely azonban – ellentétben a műbérlettel/vállalkozással – nem eredményorientált. Ez, és főleg az különíti el még a vállalkozástól, hogy bizalmi kötelem. Ezzel függ össze, hogy fő szabályként nem visszatérő szerződés a megbízási, azonban utólagos tiszteltdíj (remunerandi gratia honor) nem ellentétes a megbízási jellegével.⁶ Mint-hogy a mandatum esetében a tevékenységnél és annak eredménytől függő, vagy nem függő jellegénél sokkal lényegesebb elválasztó tényező a bizalom, ezért került egy külön kategóriába, a bizalmi ügyletek körébe az ügyvitel, a megbízási.

Teljesen ezt a rendszert másolta le a francia Code civil és az osztrák ABGB. A Code civil nyolcadik címe tartalmazza a bérleti szerződést (Du contrat de luage). Ezen belül az első fejezet a bérlet általános szabályairól (Dispositions générales), a második a dologbérletről (Du luage des choses), a harmadik a munkabérletről és a műbérletről, vagyis a vállalkozásról (du luage du travail, du luage d'ouvrage et d'industrie) szól, míg a megbízási (Mandat) a tizenharmadik fejezet rendezi.⁷ A másik korai magánjogi kódex, az osztrák ABGB lényegében a francia Code civilhez hasonlóan rendezi a munkatevékenységekkel összefüggő szerződéseket azzal a különbséggel, hogy a meghatalmazással együtt a megbízási és az ügyvitelt az osztrák Általános Polgári Törvénykönyv a franciával ellentétben nem a munkavégzéssel összefüggő szerződések után, hanem azt megelőzően, de szintén külön fejezetben, a 22.-ben rendezi. Ezt követően azonban még két fejezet van beiktatva a 25. fejezetben szereplő bérlet és haszonbérlet közé, melyek közül a 23. a csereszerződést, míg a 24. az adásvételt rendezi. A bérletet (kibérlet) és a haszonbérletet a 25. fejezet szabályozza. Közvetlenül ezt követően szól az ABGB 26. fejezetének eredeti szövege a „szolgáltatások iránti terhes szerződésekről”, amelyen belül a 1151.-től a 1174.-ig terjedő szakaszok a francia megoldáshoz hasonlóan, sőt még erőteljesebben egymástól el nem választva együttesen szabályozza a „munka-, és a műbéri” szerződést „szolgáltatások iránti terhes szerződések” címszó alatt. Az ellenszolgáltatás

⁵ PRUGBERGER Tamás: A haszonbérleti szerződésről, de lege lata és de lege ferenda. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* 23, 2004, 455–482.

⁶ VÉCSEY: i. m. 349.

⁷ Code Civil, Paris Librairie Dallos.

„bérkénti” megjelölése emlékeztet a római jogi osztályozás dogmatikai felfogására, ahol az ellenszolgáltatás a locator részéről a conductor részére bérnek elnevezve jár.⁸ Ugyanakkor az ABGB-nek a 20. és a 21. századi többszöri novellázása során a főcíme a *szolgáltatással kapcsolatos szerződés*re (Vertragen über Dienstleistungen) változott, amely alá két szerződéstípus, a szolgálati (Dienstvertrag) és a vállalkozási (Werkvertrag) szerződés tartozik.⁹ Mindebből az tűnik ki, hogy az osztrák polgári jog kodifikálásának időszakában erősen hatott a Code civil rendszere és a szabályozás tartalma a munkatevékenységekkel összefüggő szerződések körében. Mind a két kódexben a bizalom fontossága miatt a megbízási szerződés és annak altípusai külön fejezetben nyertek jogi rendezést a római joghoz hasonlóan annak ellenére, hogy mind a megbízásnál, mind a vállalkozásnál lényeges tartalmi elem a tevékenységkifejtés. A bizalmon kívül ennek indokát még az adja meg, hogy míg a megbízásnál és az ügyvitelnél az ellenszolgáltatást érintve irreleváns az eredmény, ez azonban csak relatíve jelenik meg így, amely a később bemutatásra kerülő tartós vállalkozás és megbízás esetében tovább veszt a jelentőségéből. A szabályozás tartalmát érintően az ABGB-nek az eredeti szövege sokban hasonlított a Code civiléhez, azonban az időközi novellázások során –miként ezt fentebb bemutattuk – mind tartalmilag, mind terminológiailag közeledett a német BGB-hez.

2. A hagyományos szemléletet kikezdő új igények megjelenése a további civilisztikai kodifikációban

A német Polgári Törvénykönyvnek (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) a terminológiája és szabályozásának a mélysége és részletessége az előbbi két polgári jogi kódexhez viszonyítva lényegesen tökéletesebb. Ennek ellenére azonban a BGB-ben a munka kifejtéssel kapcsolatos „facere” típusú szerződéseknek a rendszertani elhelyezése az előbbi kettőhöz, és rajtuk keresztül a római jogihoz hasonlít. A német Polgári Törvénykönyvnek a kötelmi jogviszonyokat tartalmazó 2. könyvében belül az 5. fejezet a bérleti és a haszonbérleti szerződést szabályozza mindkettőnek a speciális alakzataival együtt, ideértve többek között a lakásbérletet és a mezőgazdasági haszonbérletet.¹⁰ Ezt követően a 6. és a 7. fejezet a kölcsönt és a haszonkölcsönt rendezi, amely mindkettő, ha bérlethez hasonló használati jellegű kötelem, csak hogy míg a kölcsönnél a helyettesíthetőség okán nem az eredetileg átadott dolog (pénz

⁸ HALLER Károly (szerk.): *Az osztrák általános polgári törvénykönyv szövege jelenleg még érvényes alakjában*. Athenaeum, Budapest, 1884, XXII. fejezet: A meghatalmazásról s az ügyvitel egyéb nemeiről (1002–1043. §§); XXV. fejezet: A bérleti, örökhaszonbéri és örökbéri szerződésekről (1090–1149. §§); XXVI. fejezet: Szolgáltatátelek iránti terhes szerződésekről (1151–1174. §§).

⁹ 22. Hauptstück: Von der Befolllnachtigung und anderen Arten der Geschäfteführung (§§ 1002–1044); 25. Hauptstück: Von Bestand-, Erbpacht und Erbsinsvertragen (§§ 1090–1150); 26. Hauptstück: Von Verträgen über Dienstleistungen (§§ 1151–1174). Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch. Kodex des österreichischen Rechts. LexisNexis ARD Orac, Wien, 2013.

¹⁰ Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, Titel 5: Mietvertrag, Pachtvertrag (§§ 535–597).

vagy értékpapír), hanem egy másik jár vissza, addig a haszonkölcsön a visszatérő bérleti szerződéshez viszonyítva ingyenes használati kötelelem. Ezt követően szabályozza a szolgálati szerződést (Dienstvertrag) a 8. fejezet és azon belül meglehetősen részletességgel a 611-től a 630-ig terjedő szakaszok. Ezt követi külön fejezetként, a 9.-ben elhelyezve a vállalkozási és a többi hozzá hasonló szerződés (Werkvertrag und Ähnliche Verträge), míg a 10.-ben szerepel a közvetítési, másként mondva az alkuszi szerződés (Maklervertrag), amely a 11.-ben elhelyezett díjkitűzéssel együtt az utóbbi időben a munkatevékenységekkel összefüggő jogviszonyok körében egyre nagyobb jelentőségűvé válik, amiről majd a későbbiekben esik szó. A következő, 12. fejezetben nyerne rendezést a bizalmi indíttatású megbízás és az üzletvezetéssel, valamint az üzleti pénzügyi elszámolással kapcsolatos szerződések (Auftrag und Geschäftsbesorgungsvertrag).¹¹ Mindebből az tűnik ki, hogy a német szabályozás bár a sorrendiséget illetően megtartotta, illetőleg visszatért a római jogi hagyományokhoz, azonban a jogi dogmatikát illetően szakított az egyik oldalon fennálló bérleti jellegű használati, a másik oldalon fennálló bérleti jellegű ellenszolgáltatási szemlélettel. Helyette a munkatevékenységet és az azért járó díjazást állította előtérbe, részben kivételt téve a megbízásnál és az ügyvitelnél, ahol bár a munkakifejtés szintén fontos, de a többi munkakifejtéssel összefüggő szerződéstől elkülöníti a megbízás teljesítésének a bizalomra épülő ténye.

Ez a német kodifikációs szemlélet vált uralkodóvá a 19. század végi és 20. század eleji polgári jogi kodifikációk során Olaszországban, Görögországban és Hollandiában egyaránt. Az olasz Codice Civile, csakúgy, mint a görög Polgári Törvénykönyv német szakértők közreműködésével készült, de ugyanígy nem volt mentes a német hatástól a korábbi holland Burgerlijk Wetboek sem. Az első világháború előtti magyar Ptk.-tervezetek éppen úgy, mint a bírói gyakorlat által informálisan alkalmazott 1928-as magyar Magánjogi Törvényjavaslat (Mtj.) is a német BGB alapulvételével rendezte a munka jogviszonyait elkülönítve a bérlettől és a haszonbérlettől, valamint a bizalmi jellegű megbízástól. A X. cím szól a bérletről és a haszonbérletről, amelyen belül az 1. fejezet szabályozza a bérletet (1431. §), míg a 2. a haszonbérletet (1533–1549. §§), ahol ez utóbbinak a munkajogi kihatása még nem kerül szóba, csak jóval később. Az ezt követő XI. cím szabályozza a munka jogviszonyait, ahol az 1. fejezet a szolgálati szerződést (1550–1579. §§), míg a 2. a vállalkozási szerződést (1580–1601. §§) rendezi. A német Maklervertraghoz hasonlóan a 4. fejezet tartalmazza az alkuszi szerződést (1602–1606. §§), míg a díjkitűzésről a 4. fejezet szól (1607–1645. §§). Ez utóbbi két szerződéstípus jelentősége jogdogmatikai alapként megjelenik korunk digitális szerződéseiben, amiről ugyancsak később esik szó. A német BGB-hez hasonlóan ez után következik a XII. címben az ügyvitel, ahol az 1. fejezetben kerül

¹¹ Titel 6: Leie (§§ 598–606); Titel: Dienstvertrag (§§ 611–630); Titel 9: Werkvertrag und ähnliche Verträge (§§ 636–651); Titel 10: Maklervertrag (§§ 652–655 e); Titel 11: Auslobung (§§ 657–661); Titel 12: Auftrag und Geschäftsbesorgung, Untertitel 1. Auftrag (§§ 662–674).

rendezésre a megbízás (1616–1633. §§), míg a 2.-ban a megbízás nélküli ügyvitel (1637–1645. §§).¹²

Mindezek alapján megállapítható, hogy a 20. század első felére a munka jogviszonyainak szabályozása terén a germán jogrendszert követő államokban egyértelműen elkülönült egymástól a munkavállalást is tartalmazó szolgálati, valamint a vállalkozási szerződés. Ugyanakkor azonban bizonyos mértékben megmaradt a munkaszerződés vonatkozásában a kapcsolat a haszonbérleti jogviszonyt érintve, valamint a vállalkozás esetében a megbízás tekintetében is. Míg ugyanis az ILO olyan egyezményt fogadtatott el az európai államok túlnyomó többségével, hogy a mezőgazdasági földhaszonbérlet esetében, ha a föld termésének egy meghatározott része (%-a) képezi a haszonbérleti díjat, az, mint jogellenes munkaviszonyt palástoló szerződés semmis, mivel egy másik ILO-egyezmény szerint a munkabérnek legfeljebb csak a fele fizethető ki természetben. Ezen kívül a megbízási szerződésnél gyakori, hogy a vállalkozási szerződés összecsúszik a megbízással az esetben, ha a bizalmas természetű megbízási szerződésben eredményt és annak külön díjazását kötik ki. Tipikus esete ennek, amikor az ügyvéd megbízási szerződésbe foglalva a pernyertesség meghatározott százalékának mértéke erejéig sikerdíjat kötnék ki a felek. Ezen túlmenően annak ellenére, hogy míg a szolgálati, illetve a munkaviszonynak alapvonása a munkáltató részéről a munkavállalóra irányuló eligazítási utasításból és az egy jövedelemforrásból adódó egzisztenciális függőség, ami nem jellemzője sem a vállalkozási, sem a megbízási szerződésnek, ahol elvileg kötetlen munkaidőben közvetlen utasítások nélkül teljesít a vállalkozó és a megbízó. Ugyanígy a vállalkozó sem függ egzisztenciálisan a megrendelőjétől, a megbízott a megbízójától, mert jövedelmét több megrendelőtől, illetve megbízótól kapja, azaz mindkét esetben a szolgáltató jövedelmet biztosító ügyfélkörrel rendelkezik.

Ha viszont egy vállalkozóval a megrendelője átalánydíj-fizetés ellenében tartós vállalkozási szerződést köt, pl. egy antikbútor-restauráló céggel vagy cégtulajdonossal egy antikbútor-kereskedő, vagy egy bank tartós megbízási jogviszonnyal foglalkoztat egy ügyvédet, a tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyban előtérbe kerülnek bizonyos munkaviszonyra jellemző vonások, mint amilyen az időnkénti személyes jelenlét a tartós megrendelőnél, megbízónál. Ez együtt jár a foglalkoztatóval szembeni függőség bizonyos növekedésével. Emellett gyakran meghatározásra kerül az egyéb megrendelések, megbízások vállalásának a felső mértéke, ami az ügyfélkör csökkentését vonja magával és növeli egyúttal a tartós vállalkozótól, megbízótól való egzisztenciális függőséget is. Ugyanakkor beállhat ennek a fordítottja is, amikor a tipikus munkaviszonyra jellemző kötött munkaidőre és függő munkaidőre jellemző tipikus munkajogviszony helyett olyan megbízási-vállalkozási munkaviszonyt kötnék a felek, ahol a munkaidő kötetlen, a munkáltató pedig szabad kezet ad a munkavállalónak a munka végzésére és csak időnként számoltatja be munkavállalóját a tevékenysége eredményéről. Tipikusan ilyen atipikus munkakör a vezető alkalmazotti, a jogtanácsosi, vagy más olyan magas fokú képzéshez kötött munkakör, amelynél

¹² Ld. TÉRFY Gyula: *Igazságügyi zsebtörvénytár*. 3. kiadás. Grill Károly Könyvkiadó Vállalat, Budapest, 1936, 303–328.

a munkáltató a munkavállalójának szakmai tudására, tapasztalatára szorul. Ilyen pl. a jogtanácsosi munkakör, amelyhez teljesen hasonló az a tartós jogi munka, amelyet tartós megbízásként ügyvéd vagy ügyvédi iroda lát el. A munkaviszony ilyen módon közelíteni tud a vállalkozás, vagy a megbízás tartós jellegűvé válása esetén a vállalkozási és a megbízási szerződéshez, míg a vállalkozási és a megbízási szerződés, ha tartós jellegűvé válik, a kötetlen munkaviszonyhoz.

3. A munkakifejtéssel összefüggő jogviszonyok gazdaságszociológiai gyakorlatainak alakulása a klasszikus polgári társadalmakban

Az előbbi pontban a „facere” szerződésekkel kapcsolatos polgári jogi szabályozás alakulásának az előzményét a mezőgazdaságban részben a családtagok munkájával üzemeltetett családi, családfői tulajdonban álló farmgazdaság volt és ma is az, részben pedig a túlnyomóan arisztokrata családok központilag, felfogadott gazdatisztek által irányított uradalmak voltak, ahol a mezőgazdasági munkákat az évenként felfogadott cselédség bér munkában végezte. Középméretű családi gazdaságok is foglalkoztattak mezőgazdasági munkásokat. A cselédséggel általában egyéves szerződést kötöttek, míg azokat, akik közelebb álltak a gazdával, hosszabb időre alkalmazták. Ők voltak a béresek. Ezzel szemben a nagygazdaságok szakmai és szervezeti irányítói, a gazdatisztek határozatlan időtartamú szolgálati viszonyban álltak a gazdaság, illetve az uradalom tulajdonosával. Az uradalmak tulajdonosai látva, hogy a nagy méretű gazdaság egyben tartott alkalmazotti viszonyban álló gazdatisztek általi központi vezetése nem kifizetődő, egészséges méretű gazdaságokra felosztva uradalmukat, azok így létrejött üzemegységeiket mezőgazdasági bérlőknek adták bérbe és ilyen esetekben ők lettek a munkáltatók. Kis-, és középméretű gazdaságokban a határozatlan időre felfogadott kevés béres munkaviszonya családias jelleg volt, ahol viszont nagyszámú cselédség dolgozott, ott ez a közvetlen személyes kapcsolat a gazda és a dolgozó között megszűnt és alárendelt jellegűvé vált. Ebben jelentős szerepet játszottak az uradalmi érdekeket képviselő cselédtörvények, amelyek a cselédséget teljesen kiszolgáltatták az uradalmi önkénynek, lehetővé téve a testi fenyegetést is. Ennek következménye volt, hogy leszerződött cselédek önkényesen hagyták az uradalmat. Az ilyen módon dezertálók erőszakos visszavételére azonban megvolt a joga az uradalomnak az antik római időkben visszamaradt azon előírás alapján, hogy sem a bérlő/haszonbérlő, sem a munkás, sem pedig a vállalkozó nem hagyhatja el önkényesen a bérlemény, a munkavégzés és a mű készítésének helyét, ha pedig ezt megteszi, az „ügy ura” erőszakkal vissza is viheti, vagy vitetheti arra a helyre, amelyet szerződésszegően elhagyott.¹³ A mezőgazdasági cselédség körében jelentek meg először nagy számban az „összebeszélésnek” nevezett önkényes munkamegtagadások, amelyek karhatalmi letörésére megadták a cselédtörvények a jogot.¹⁴

¹³ Ld. KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 5.

¹⁴ VINCENTI Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. In: Szladits Károly (főszerk.): *Magyar magánjog*. IV. kötet. Grill, Budapest, 1941, 551., 555., 614–615.

Ami a város gazdaságsszociológiai életét illeti, az iparosok céhekbe tömörültek és az egyes céhek gondoskodtak a tanoncoknak vagy inasoknak nevezett ipari és kereskedelmi tanulók képzéséről olyan cégtagokon keresztül, akik mestervizsgával rendelkeztek. Az, hogy a mesterek az általuk felfogadott tanoncokat ne alkalmazhassák házicselédnek is, és hogy a szakmát a cég hírnevét is emelve megfelelő minőségben elsajátíthassák, tanoncrendtartásban írták elő a tanonc tanulmányi és az oktatási kötelezettségeit. A mesterek családi vállalkozást folytatva, megrendelői, vevői körük, vagyis üzletfeleik részére vállalkozókként jártak el. A mesterek, üzem- és üzlettulajdonosok, ahogy nőtt az üzemi vagy a kereskedelmi vállalkozásuk, a sikeres szakvizsgát letett tanoncaikat segédként felfogadva munkaviszony formájában megtartották. A mester és a segéd jogviszonyát szintén szabályozták a céhrendtartások, miként a mester részéről a megrendelők, vevők felé nyújtott szolgáltatások minőségi kritériumait is a céh hírnevének a megóvása érdekében. Ahogy pedig az üzem nőtt és egyre több adminisztratív, ún. íróasztalinak nevezett, elsősorban könyvelési, áru- és nyersanyagbeszerzési, valamint szerződéskötési és szerződésteljesítési tevékenységet kellett elvégezni, a szakmai segédekén kívül adminisztratív alkalmazottakat is fel kellett fogadniuk a vállalkozásukat, üzemüket vezető tulajdonos mestereknek. Így alakult ki a tényleges munkát végző szakmai-műszaki segédekből a „kékgalléros” munkásnak (*Arbeiter, uvrieur*), az irodai dolgozókból pedig a „fehérgalléros” alkalmazottnak (*Angestellte, cadres*) elnevezett munkavállalói réteg. Mind az üzemvezető, mind pedig a vállalat egészének a működését irányító vezető alkalmazott (*leitende Angestellte, cadres superieur*) kötetlen munkaidőben, az üzem-, illetve a firmabirtokostól felhatalmazva saját belátására bízva, egyúttal azonban a saját felelőssége alapján végzi az irányítást, szolgálati jogviszonya közelíti a vállalkozó, illetve a megbízott státuszához.

Amíg a cég kicsi volt és családi vállalkozásként működött, és ami az ilyen cégekre ma is jellemző, a munkaviszony családias jellegű. Az angol jog kivételével mérsékeltebben érvényesült a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatában a fölérendelt helyzetű *master* és alárendelt helyzetű *servant* viszony.¹⁵ Ahogy azonban a tőkekoncentrációval egyre több kisvállalat, vállalkozás megy csődbe s vesztik el embereket a munkahelyüket, Angliában pedig a bekerítési törvények következtében tömegével kerülnek elűzésre az általuk hűbéri jogviszonyként birtokolt földjeikről jobbágyok tömegei, kialakulnak a dologházak, ahol a dologházak üzemeltetői, csakúgy, mint az egyre szaporodó nagyvállalatok, személytelenné teszik a tömegével kötött munkaviszonyokat, különösen a betanított és a segédmunkások esetében. A termelést és az üzemben folyó szakmunkát közvetlenül irányító mesterek meg vannak becsülve és általában jól meg is vannak fizetve. Ebbe belejátszik az is, hogy ők jogosultak tanulókat oktatni, ami a nagyüzemek szakkáder-utánpótlása miatt fontos.

A nagyszámú betanított és segédmunkást foglalkoztató manufaktúrák, majd a kezdetleges kis gépparkkal rendelkező gyárilap nagy számban igényelte a képzetlen, vagy csak félig képzett olyan munkaerőt, amely gyorsan betanítható, ezért könnyen le is cserélhető. Ezért e tömeges munkavállalók irányában nem jelentkezett olyan

¹⁵ Ld. KISS: i. m. 99. sk.

megkülönböztetés, mint az üzemi vezetést végző és a szakmai munkát irányító munkásarisztokrácia, valamint a vállalati tisztviselők, az alkalmazottak irányában. Az irányukban jelentkező többletmunka-elvárások fordított arányban álltak a javadalmazásukkal. Kiinduló góca ennek a manchesteri kemény kapitalizmus volt, amelynek munkajoga olyan hosszú munkaidőt és olyan magas munkahatékonyságot írt elő aránytalanul alacsony fizetéssel, ami mellett a munkavállaló regenerálódni és saját magát családjával együtt eltartani alig volt képes. Ez indította el a munkavállalók szakszervezeti szervezkedését és „összebeszéléssel” létrejövő tömeges munkabeszüntéseit, a sztrájkolást. Kezdetben mind a szakszervezeti szerveződést, mind a munkaküzdelemnek sztrájk formájában történő megjelenését büntetőjogi eszközökkel a liberális államok tiltották. Ennek hatására jelent meg a 19. század végén a betiltott szakszervezeti érdekvédelem helyébe, majd az engedélyezése után melléje az érdekvédelem munkahelyi szerveződésének a fórumaként az üzemi tanács, majd elismerésre került a sztrájkjog is. Annak érdekében azonban, hogy ne kerüljön sor munkaküzdelemre, előtérbe került a kollektív szerződés intézménye, amelynek megkötésére országos és területi általános és ágazati szinten a szakszervezeti szövetségek és a munkáltató szövetségek között, vállalati szinten pedig a munkáltató és a vállalatnál munkavállalói képviselőket ellátó egy vagy több szakszervezet között jön létre.

A 20. század első felére ilyen módon kifejezetten a munkaszerződéssel létrejövő munkajogviszonyra nézve, a gyengébb felet, vagyis a munkavállalót a munkáltatónak a munkaszerződésből fakadó uralmi helyzetével szemben védő jogintézményeket tartalmazó jogterületként kialakult a munkaügyi kapcsolatok joga, másként nevezve a kollektív munkajog. A kollektív munkajogot és intézményeinek működését kezdetben az állam csak eltűrte, majd egyre erőteljesebb mértékben támogatta, mivel rájött arra, hogyha a munkáltatói oldal hatalmával visszaélve nem biztosítja a munkavállalók jogos szociális és egészségügyi igényeinek a munka világában történő kielégítését és a megfelelő pihenő-, és szabadidő biztosításával a munkaerőt érintő regenerálódást, a munkaviszonyban élés tömegessé válása következtében komoly társadalmi feszültségek keletkezhetnek. Ennek következményeképpen az állam már az első világháború előtt és a két világháború között támogatta a kollektív munkajogi intézmények kialakítását és működését, valamint a szakszervezeteket. Mindezt megtette a munkabéke érdekében, felmérve azt, hogy ez közvetve az államháztartás számára is hasznot jelent. Hasonló támogatásban részesültek a kisvállalkozók gazdasági érdekvédelmi szervezetei is. Ez kifejezésre jutott abban, hogy állami támogatással létrejöttek *farmerek, az iparosok és a kereskedők beszerző, értékesítő és hitelszövetkezetei*, amelyek az egyéni termelők és kisiparosok, valamint kiskereskedők részére a piacon megjelenő nagyobb súlyuknál fogva – mivel tömegében szerzik be tagjaik számára a feldolgozandó nyersanyagot és a farmerek, valamint a kisiparosok számára megszervezik ugyancsak piaci súlyuknál fogva a kedvezőbb feltételekkel történő értékesítést – komoly biztonságot nyújtanak a kisvállalkozások számára. Ennek megfelelően honosodott meg a Németországban kialakult, majd Európa-szerte elterjedt *Raiffeisen* szövetkezeti mozgalom a mezőgazdaságban, amely a mezőgazdaság területén a farmerek részére nonprofit jelleggel olcsón szerzi be a vetőmagot, a növényvédő szert, az állateledelt és az állatgyógyszert, végez gépkiszolgálást és állami

támogatás igénybevételével nyújt kis kamat mellett hosszú lejáratú hitelt, ami a mezőgazdaság számára a tőke lassú forgási sebessége, vagyis az investálás lassú megtérülése miatt lényeges. Ugyanakkor a kisiparosok számára ugyancsak Németországban jelent meg és terjedt el Európában a *Schulz–Delits*-féle beszerző-értékesítő és hitelszövetkezeti mozgalom, amely az iparosok számára szerzi be a feldolgozáshoz és a termékeik elkészítéséhez a nyersanyagot és az alkatrészeket, és saját boltjaikban árulják termékeiket. Ezen kívül az egyéb bankokhoz viszonyítva gyorsabban és kedvezőbb kamattal biztosítanak a befektetés rövidebb megtérülése okán általában rövid lejáratú hitelt és tartanak fenn olyan műhelyeket, amelyekben a beszerzett nyersanyagoknak a termékek elkészítéséhez szükséges első feldolgozását valósítják meg. Mindezek eredményeként az európai államok kereskedelmi jogában megjelent a szövetkezeti társaság jogi szabályozása részben bedolgozva a gazdasági társasági jogba, mint amilyen Franciaországban a változó alaptőkéjű részvénytársaság, részben pedig önálló szövetkezeti törvény formájában, miként Németországban, Ausztriában és a Benelux államokban, valamint Olaszországban. Franciaországban és Spanyolországban önálló mezőgazdasági szövetkezeti törvény van hatályban és a farmok mezőgazdasági kooperációi e speciális ágazati szövetkezeti törvény alapján működhetnek.¹⁶ A szövetkezeti formáción túlmenően a különböző szakmákban működő szabadfoglalkozásúak gazdasági és szakmai érdekeit jogilag, illetve törvényi úton szabályozott szakmai érdekvédelmi szervezetek védik világszerte a civilizált államokban.¹⁷ Mindezt azért szükséges megemlíteni, mert a *digitalizáció*, a *gig economy* során kialakuló különböző elektronikus platformszerződésekben foglalkoztatottak érdekei védelmének megszervezése során ezek a már régóta működő érdekvédelmi intézmények és azok egyes részterületei mintául szolgálhatnak a platformmunkások érdekvédelme kialakításánál, amit várhatóan igényelni fog a munkabékénél szélesebbé váló közösségi gazdasági béke. Ezért ez is olyan kérdés, amelyhez a korábban már említettekhez hasonlóan vissza kell térnünk e tanulmány végső mondanivalójaként.

¹⁶ IHRIG Károly: *Szövetkezetek a közgazdaságban*. Szerzői kiadás, Budapest, 1937; PRUGBERGER Tamás – DOMONKOS József: Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalkozási kapcsolatai. *Kereskedelmi Szemle* 1988/9–10., 69–73.; PRUGBERGER Tamás: Vállalkozás, szövetkezet és munkahely-biztosítás kérdései tulajdonjogi megközelítésben. *Jogtudományi Közlöny* 1990/2., 70–79.; SÜVEGES Márta: A szövetkezetek jogi formája és természete a piacgazdaságban. *Szövetkezés* 1991/1., 3–30.; LACZÓ FERENC: A szövetkezetek gazdasági sajátosságai. *Szövetkezés* 1993/2., 3–20.; TELLÉR Gyula: A munkásszövetkezetek másfél évszázada Franciaországban. In: *Évkönyv. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977*, 531–602.; FRIEDRICH Péterné: *Fogyasztási szövetkezeti mozgalom az NSZK-ban*. Belső tanulmány. Szövetkezeti Kutató Intézet, Budapest, 1985.

¹⁷ Az euroatlanti államok többségében kialakult, sőt az USA egyes államaiban kötelező jogalkotói gyakorlat, hogy a jogalkotást végző hatóság az érintett érdekvédelmi szervezetet bevonja a döntéshozatalba, vagy legalább a döntés meghozatala előtt kikéri az érdekvédelmi szerv véleményét. Az előzetes véleménykikérés érvényesül a hazai normatív döntéshozatalnál is.

Most azonban visszatérve a munkaügyi kapcsolatok jogára, vagyis a kollektív munkajogra, szólni kell arról, hogy már az I. világháborút megelőzően Németországban rendtartásokba foglalva megjelentek az érdekegyeztető tárgyalásokra, a kollektív (tarifa-) szerződésekre, az üzemi tanácsokra, valamint a munkaküzdelem, főként a sztrájk gyakorlására vonatkozó normatív előírások, amit Európa többi állama is, így Franciaország, Olaszország, Spanyolország, Portugália és Csehszlovákia is átvett. Franciaország a németekkel történő presztízsversenyzés miatt általában átvette a németországi újításokat, a latin államok és Csehszlovákia mindezt csak az I. világháborút követően. Mindez azonban Olaszország kivételével csak rövid ideig érvényesült, mivel Németországban és Csehországban Hitler, Spanyolországban pedig Franco hatalomra jutásával a munkaügyi kapcsolatokat befagyasztották. Tiltottá vált mindenféle szakszervezeti szerveződés, ezen keresztül érdekegyeztetésre és kollektív szerződésekre nem kerülhetett sor, megtiltották az üzemi tanács létesítését a vállalatoknál. A harmadik birodalom Németországában a Hueck és Nipperdey által elkészített *Nemzeti Munkatörvény* (Nationalarbeitsgesets) nem tartalmazta ezeket a kollektív munkajogi intézményeket, miként a Franco uralma alatt állt spanyolországi Estatuto del trabajóban sem voltak megtalálhatóak.¹⁸ E diktatórikus hatások alól Olaszország formálisan annyiban volt mentes, hogy Mussolini mielőtt miniszterelnöki pozícióba került, szakszervezeti vezető volt és nem oszlatta fel a szakszervezeteket, hanem létrehozta a négypólusú országos érdekegyeztető tanácsot, amelyben a szakszervezetek és a munkáltatók országos szövetsége, az országos kereskedelmi kamara, valamint a munkaügyi minisztérium képviselője foglalt helyet. E négyoldalú érdekegyeztetés alakította ki az országos általános kollektív szerződéseket, amelyekbe foglalt megállapodások alapján kerültek megkötésre az országos és a területi ágazati és a tartományi ágazatközi kollektív szerződések a hasonló módon felépített bizottságokban. Minthogy valamennyi fórumon az itt említett négy oldal képviselője állt fenn, az állami akarat érvényesítése biztosítva volt az érdekegyeztetések és a kollektív szerződések megkötése során egészen a firma-kollektív szerződések alsó szintjéig bezáróan. Ez volt a Mussolini által kialakított *korporativizmus* lényege, amely a szakmai szövetségeknél és szövetkezetek szövetségeiben is hasonlóképpen működött.¹⁹

Visszatérve még az I. világháborút megelőző békés időkre, valamint az 1920-as évek első felére, amikor a jogfejlesztés terén a németek még élen jártak, a német munkajogászok Hugo Sinzheimierrel az élen a kollektív jog egyes intézményeinek, így az érdekegyeztetési rendszernek, a tarifaszerződésnek, az üzemi alkotmánynak és a munkaküzdelemnek önálló törvényekbe foglalásán túlmenő egységes kodifikálását igényelték az individuális munkajogi intézményekkel együtt. Sinzheimer már felvetette, hogy a munkajogot önálló jogágként kellene kezelni az individuális és a

¹⁸ BORBÉLY Szilvia: A spanyol érdekegyeztetési etalon. *Európa Fórum* 1994/4., 95–96.

¹⁹ Ld. HABERMANN György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle* 1941/9., 164–171.

kollektív munkajogot egységes munkatörvénykönyvbe foglalva.²⁰ Nem állt messzebb ettől az állásponttól Philip Lotmar sem, aki a munkaszerződést a tarifaszerződéssel és az egyéb munkajogi/üzemi megállapodásokkal együtt a magánjog speciális területeként kezelte.²¹ Lényegében ez valósult meg Franciaországban, ahol a már bemutatott Code civil szabályozás mellett megalkotásra került nemcsak az individuális, hanem a kollektív munkajogot is tartalmazó, valamennyi munkavállalót védő szociális és egzisztenciális minimumstandardsdal ötvözött munkajogi előírás, a *Cod du travail*, amely a kötelező társadalombiztosítást is tartalmazza.²² A belga munkajogban a franciáktól átvett Code civil mellett a Cod du travailhoz hasonló rendszerű jogszabálygyűjtemény (compilation) tartalmazza a munkásvédő szociálegzisztenciális minimumgaranciákkal együtt a részletes előírásokat.²³ Nem állt ettől messze a Mussolini-féle korporációs *Carta del lavoro* sem, amelynek részletes előírásai szintén tartalmaztak szociális védőhálót.²⁴

Magyarországon ebben az időszakban, pontosabban a 20. század elejétől kezdve az 1930-as évekig bezáróan komoly viták folytak arról, hogy a munkavállalók jogait védő intézmények a leendő Polgári törvénykönyvben, vagy külön törvényekben nyerjenek elhelyezést. Mint már láttuk Európa nyugati államaiban az 1930-as évek elejére, ha nem is a Polgári törvénykönyvbe foglalva, hanem külön jogforrásokba elhelyezve került rendezésre a kollektív szerződés az érdekvédelmi szervezetek egyesületi formában történő működésével és tarifális tárgyalási jogával egybekötve a kollektív szerződés, az üzemi tanácsrendszer és az üzemi megállapodás, valamint a sztrájkjog. Ezzel szemben Magyarországon 1907-ben csak vita indult el az 1884. évi XVII. törvénycikkkel szabályozott korszerűtlenné nyilvánított ipartörvény újrakodifikálásával, amelyre a Wekerle-kormánytól Sztéryni József kereskedelmi miniszteri tanácsos kapott megbízást. Az ipartörvény-tervezettel kapcsolatosan lefolytatott kollektív munkajogi szabályozás kérdéseivel kapcsolatos vitát Berke Gyula részletesen ismerteti *A kollektív szerződés a magyar munkajogban* című monográfiájában.²⁵ Ez a vita és maga a tervezetbe foglalt szabályozás azonban csak az ipari és a kereskedelmi egyesületek céljának és működésének elismerésével és azzal foglalkozott, hogy a tagjaik gazdasági érdekeinek az előmozdítása céljából a munkaviszony általános feltételeit megállapító szerződéseket, azaz munkaszabályzati/munkarendi szerződéseket köthetnek. E munkarendi szerződések Szladits Károly szerint minden nehézség nélkül a magánjogi szerződésekkel együtt a „jogrendbe”, értsd: a polgári

²⁰ Hugo SINZHEIMER: Über den Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechtes für Deutschland. *Schriften des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte*. Heft 1, 1914, 35–61.

²¹ Philipp LOTMAR: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches I–II*. Verlag Duncker & Humblot, Leipzig, 1902–1908.

²² *Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht)*. Edition technique iuris. C.H. Beck Verlag, München–Berlin. I. 30.01. I. 2. + 30.50. VI.

²³ *Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht)*. Edition technique iuris. Chasseurs, Paris – C.H. Beck Verlag, München–Berlin, I. 20.02. II.1. (20.51. I. 1-2. + 20.52. I.).

²⁴ Ld. a 19. jegyzet.

²⁵ BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014.

jog kötelmi jogi rendszerbe illeszthetők. A „kollektív szerződéses kötelelem” pozitívumát abban látja, hogy munkaadói oldalon nem kerül sor olyan szerződéskötésre vagy fenntartásra, amelyek ellenkeznek a kollektív szerződés feltételeivel. Ez által – Szladits szerint – a kollektív szerződés a munkaharci cselekményektől való tartózkodást jelenti, ami a munkabékét segíti elő, mutat rá Berke.²⁶ E nagyon is helytálló nézettel szemben azonban egy nagy kiterjedésű vita indult meg, amely az ipartörvény tervezetének egészét érintette. Az elkészült tervezetnek a Jogászegyletben 1908 végén és 1909 elején lefolytatott vitája során –amelyet Berke Gyula monográfiájában részletesen bemutat – Pap Dávid és Ágoston Péter magának az ipartörvénynek a rekodifikálási szükségességét is vitatva, azt az álláspontot fejtik ki, hogy a bírói gyakorlat elismeri a kollektív szerződések kötőerejét, törvényi szabályozása azonban még korai a munkaszabályzati szerződések hazai kialakulatlansága miatt.²⁷ Ezzel szemben Barna Ignác és Zerkovitz Zsigmond a kodifikáció szükségessége mellett érveltek a vita során és a tervezetben „nemcsak a koalíciók és megállapodásaik jogi elismerését” kell deklarálni, „hanem rendezni kell a kollektív szerződések jogi kérdéseit is”.²⁸ Vágó József, aki a kollektív szerződést a német tarifaszerveződéshez hasonlóan bérszabályozási szerződésnek nevezte volna el a kollektív szerződést, Lotmarhoz és Sinzheimerhez hasonlóan ama kettős, kombinált joghatásában javasolta az új ipartörvényben rendezni, mely egyfelől a munkáltatókat és a munkavállalókat egymás között, másfelől egymással szemben kötelezi, mutat rá Berke.²⁹ Berke azt is kiemeli, hogy a kollektív szerződésnek eme egységesítő kettős hatása a munkával összefüggően kartelljellegűt alakít ki, ami a munkavállalói oldalt a „szennykonkurrencia” ellen védi.³⁰ Végül is a jogászegyleti vitán a Pap Dezső vitázáró álláspontjának megfelelően az érdekvédelmi egyesületek működésének elismerése és a kollektív szerződés bekerült a tervezetbe, a sztrájkjog azonban nem. A tervezetből azonban nem lett törvény, amit Berke politikai okokra vezet vissza.³¹

Ágoston Péter a tervezet törvénnyé válásának megghiúsulását a kollektív szerződés tételes-jogivá válásának elmaradása miatt nem bánta, azt azonban kritizálta, hogy a sztrájkjogot jogellenesnek nyilvánította volna.³² A kollektív szerződés tételes jogi szabályozásával kapcsolatos vita azonban a Polgári törvénykönyv tervezetének nem sokkal későbbi vitája során újból előtérbe került, amihez az eddig említetteken túlmenően Meszlényi Artúrnak és Szirtes Artúrnak a kollektív szerződésről írt munkái jelentős szerepet játszottak. Meszlényi és Szirtes Ágoston Péterhez hasonlóan –

²⁶ BERKE: i. m. 27.

²⁷ BERKE: i. m. 34.

²⁸ BERKE: i. m. 26.

²⁹ BERKE: i. m. 28. A kollektív szerződés eme kettős jellegére Magyarországon a rendszerváltást követően magam is felfigyeltem. PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *Összehasonlító munkajog*. ADAW, Bonn – Budapest, 1992, 46–48.; PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 2000, 54.

³⁰ BERKE: i. m. 28.

³¹ BERKE: i. m. 30.

³² BERKE: i. m. 30.

miként ezt Berke kiemeli – a magánjog szociális irányzatához tartoztak és mindnyájan a tervezet komoly fogyatékoságának tartották, hogy a kollektív szerződést meg sem említi. Miként ezt Berke kimutatja, a Ptk.-tervezet kurátora Papp Dezső ezt azal magyarázza, hogy a munkaszabályzati szerződésekre részbeni normatív jellege miatt a magánjog szabályai „mai összetételükben” nem alkalmazhatók. Ez szerinte elsősorban abban nyilvánul meg, hogy a kollektív szerződés alá tartozó egyesületi tagok az egyesületből való kilépéssel nem vonhatják ki magukat a kollektív szerződés hatálya alól. Ez az elképzelés Berke szerint az érdekképviseltek tagjaira kívánta a kollektív szerződés hatályát kiterjeszteni, amely megítélésem szerint a német jogi megoldáshoz hasonlít, és ott sem került a BGB-be a tarifaszerződés. A germán jogrendszer országai közül egyedül Svájcban került a munkaszerződés a magánjogi kódex 2. kötetébe, a Kötelmi törvény (OR) szerződéseket tartalmazó címébe a munkaszerződés (Arbeitsvertrag) mellé az összmunkaszerződésnek (Gesamtarbeitsvertrag) elnevezett kollektív szerződés.³³ A kollektív szerződés tételes jogi szabályozása egyedül a frankofón-latin államokban valósult meg, de ott sem a polgári jogi törvénykönyvekben, hanem az individuális és a kollektív munkajogot részletesen szabályozó munkakódexben (francia), illetve munkakartában, vagy munkásstatútumban.³⁴ Visszatérve a magyar helyzetre, Berke rámutat arra, hogy Meszlényi is a kizárást alkalmazná, azonban „szerinte nehezen értelmezhető azon tagok tekintetében az elállás, akiknek a szolgálati szerződéseire a törvény kiterjesztené a kollektív szerződés hatályát a kedvezőtlenebb eltérés tilalmával (Günstigkeitsprinzip – betoldás tőlem: P. T.) tilalmával”³⁵. Szirtes álláspontjának segítségével a vita kompromisszummal akként zárult Papp Dezsővel, hogy a Ptk. tervezete „csak a legáltalánosabb kereteket szabhatja meg, amelyek a kollektív szerződéskötés formáira, jogerejére és betartásának biztosítására vonatkozik”³⁶. Figyelmet érdemel még e vonatkozásban ama elméleti álláspontja, amelyet *A jövő Polgári Törvénykönyvének Tervezete* címmel jelentetett meg és amelynek tartalmi lényegét a kollektív szerződés szociológiai oldalával összefüggésben kifejt és amelyet monográfiájában Berke helytálló módon kiemel. Eszerint a bizottsági javaslat nem tekinti egyenrangúnak a munkát és a vagyont és ezért nem foglalkozik kellő mértékben a munka szabályaival, ideértve a gyengébbek védelmével. Álláspontja szerint ugyanis a kötelmi jogra vonatkozó szabályok a szerint különböznek egymástól, hogy egyenrangúakról, vagy különböző rangúak szerződési típusairól szólnak és ilyen a munkaszerződés, ahol a kollektív szerződés alkalmas arra, hogy az egyensúlyt kialakítsa, mely álláspontjából az tűnik ki, hogy helye van a kollektív szerződésnek a munkaszerződés mellett a Ptk.-ban.³⁷

³³ A svájci magánjogi kodifikáció 1. kötetének a jogalanyokat, a családi és öröklési jogot, valamint a dologi jogot tartalmazó Zivilgesetzbuch, míg a 2.-nak a kötelmi jog általános és különös részét tartalmazó Obligationsrecht felel meg.

³⁴ Code du travail (francia), Coddico do trabalho (portugál), Carta del lavoro korábban, most Statuto dei lavoratori (olasz), Estatuto de los trabajadores (spanyol).

³⁵ Idézi BERKE: i. m. 41.

³⁶ BERKE: i. m. 42.

³⁷ BERKE: i. m. 43–44.

E tervezetből sem lett törvény, majd tíz évvel később, 1928-ra elkészült az Mtj., amelyben szintén nem szerepelt a kollektív szerződés, csak a munkaszerződés. Ugyanakkor az Mtj.-ből sem lett Ptk. A kollektív munkajognak ennél fogva egyetlen intézménye sem került tételes jogi rendezésre, ugyanakkor azonban a bírói gyakorlat és az azon kívüli jogalkalmazás rendezte a kérdést. Ez azonban már nem volt jellemző a munkaharcra, a sztrájkra, amelynek elbírálása a munkáltatókra volt mindig kedvezőbb.

4. A munkavégzéssel kapcsolatos jogviszonyok szabályozásának alakulása a szociális piacgazdasággal összekapcsolt jóléti társadalom időszakában

A II. világháború után a kontinentális Európa nyugati országaiban, Spanyolországban azonban csak Franco 1975. évi halálát követően G. M. Keynes gazdaságfilozófiájának hatására kialakult jóléti társadalom (welfare society) és szociális gazdasági rendszer következményeképpen előtérbe került a munkavállalói szociális védelem, valamint a munkajogi szociális érdekegyeztetés *neokorporativizmus*nak elnevezve. Keynes gazdaságfilozófiájának az volt a lényege, hogy azokat a vállalkozókat, akik a szociális piacgazdaság területén folyó konkurenciaküzdőlemben alulmaradnak, szociális hálóként fogja fel a munka világa. Ezért Keynes a lehető legteljesebb foglalkoztatásra törekedett akár improduktív munkalehetőségek létesítése árán is. Ha pedig valaki a munka világából is kiesik, vagyis munkanélkülivé válik, az addig, amíg újból elhelyezkedni nem tud, az állami munkaügyi igazgatástól kapjon munkanélküli segélyt, egyúttal azonban igyekezzen ingyenes munkaközvetítési tevékenységével a munkanélkülivé vált személyt a munka világába újból beintegrálni. Ha pedig ez végleg nem sikerül, akkor a lakóhelyi önkormányzattól kapjon szociális segélyt. Azokról a munkavállalókról pedig, akik betegség folytán ideiglenesen, vagy pedig elidősödésük, vagy rokkanttá válásuk miatt válnak véglegesen keresőképtelenné, a társadalombiztosítás gondoskodik.³⁸

A kontinentális nyugat-európai államokban az individuális munkajog jogintézményeinek, ideértve a munkaszerződés, a munkaszerződésből fakadó jogok és kötelezettségek, a munka-, pihenőidő, a szabadság, a munkadíjazás, a munkavédelem, valamint a munkaviszony munkáltatói módosítás és megszüntetés korábbi szabályait munkavállalók egzisztenciális, szociális és kondicionális érdekeit védő előírásokkal egészítették ki. A germán jogrendszer területein erre kisebb mértékben a polgári jogi kódexben szabályozott munkaszerződésnél, nagyobb mértékben az egyes jogintézményeket jogforrásként rendező rendtartásokban, statútumokban vagy törvényekben került sor, míg a frankofón-latin államokban érintetlenül hagyva a polgári jogi kódex munkavégzéssel összefüggő előírásait Franciaországban a *Cod du travail*, Olaszországban a *Statuto dei lavoratori*, Spanyolországban az *Estatuto de los Trabajadores*,

³⁸ John M. KEYNES: *A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965.

Portugáliában pedig a *Codigo do Trabalho*.³⁹ Svájc annak ellenére, hogy a germán jogrendszerhez tartozik, az OR individuális és kollektív munkaügyi szabályait egy-egyest és részletesen Munkatörvény rendezi.⁴⁰ A kollektív munkajogot a germán jogterülethez tartozó Németországban, Ausztriában és Hollandiában annak egyes intézményeire vonatkozó törvények rendezik. Külön törvény van a tarifajogról, amely a tarifa, azaz a kollektív szerződési képességet, a két-, vagy a háromoldalú érdek-egyeztetési eljárás rendjét a kollektív szerződéssel egybekötve szabályozza. Ezen túlmenően külön törvény rendezi az üzemi alkotmányjogot, illetve az üzemi tanácsi rendszert és az ottani megállapodás-kötéseket, valamint a munkaküzdalem jogát, mely utóbbinál a nyugat-európai szabályozás a munkavállalói oldalnak több kedvezményt biztosít a jóléti állami (welfare state) rendszerben azon az alapon, hogy a munkáltatói oldalhoz viszonyítva a munkavállaló a gyengébb fél.⁴¹ Mindezt a frankofón és latin jogrendszer államaiban, valamint Svájcban törvény- vagy statútum-formában szabályozott munkakódex rendez ugyanilyen tartalommal.⁴² A magyar munkajogi szabályozása annak ellenére, hogy szinte mindenben a német munkajogi szabályozás rendszerét követi, ezen a téren a frankofón-latin, különösen azonban a svájcihoz hasonlóan egy munkatörvénykönyvben rendezi mind az individuális, mind a kollektív munkajogviszony valamennyi intézményét azzal a különbséggel azonban, hogy a munkajogi szabályozást teljesen elszakítja a polgári jogtól, önálló jogágként kezelve a munkajogot. Ez teljesen hibás felfogás, mert elszakítja a munkajogviszonyt a Ptk. kötelmi jogának különös részében szabályozott vállalkozástól és megbízástól.

Ez egy komoly probléma a miatt, mert a nyugat-európai államok szinte mindegyikében azokat, akiket a foglalkoztatójuk lazább, nem mindennapi rendszerességgel és nem teljes munkaidőben, valamint részben vagy egészben kötetlen jelleggel foglalkoztat, annak ellenére olyan tartós vállalkozási, vagy megbízási jogviszonynak minősül foglalkoztatásuk, amely „ex lege” kimondva a munkavállalói jogviszonyhoz hasonlít. Ebben az esetben a munkáltató számára kedvezmény az, hogy nem kell a foglalkoztatott kötelező társadalombiztosításához anyagilag hozzájárulnia, és ezért azt a foglalkoztatott teljes egészében maga viseli. Viszont a foglalkoztatott számára kedvezmény az, hogy jogviszonya a munkavállalóéhoz hasonlóan kerül elbírálásra, és ezért az egyes országok szabályai szerint részben, vagy egészben a munkajogi előírásokat kell rájuk alkalmazni, amelyek ez által szociális, egzisztenciális és kondicionális érdekeiket védik a foglalkoztatóval szemben. A legtöbb államban a

³⁹ *Iura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht)*. Edition technique iuris clausurs. Paris – C. H. Beck Verlag, München – Berlin. I. 10.02. II. 1-2.(D.); II. 40.01. 2-4. + 40.50. VI. I-II.(NL.); I. 30.01 I. 2. + 30.50. VI.; Stefania RADOCCIA: Arbeitsrecht in Italien. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Auflage. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011, 609; Vicensse CALLE – Stefanie PREHM: Arbeitsrecht in Spanien. In: Henssler – Braun: i. m. 1388; Eberhars FEDTKE – Jorg Johannes FEDTKE: Arbeitsrecht in Portugal. In: Henssler – Braun: i. m. 1057.

⁴⁰ Niklaus R. GADIANT: Arbeitsrecht in Schweiz. In: Henssler – Braun: i. m. 1270.

⁴¹ Ld. a 39. és 40. jegyzetben közölt források kollektív jogi részét.

⁴² Ld. a 40. jegyzetet.

foglalkoztatásnak e vállalkozási-megbízási formájánál valamennyi individuális munkajogi előírást kell alkalmazni a foglalkoztatott javára, egyes munkaköröknél azonban csak a lényegesebbeket. A munkakörök ilyen „ex lege” kettébontása a francia rendszerre jellemző, ahol a Cod du travail felsorolja azokat a munkaköröket, illetve foglalkoztatási formákat, ahol a Cod du travail valamennyi munkavállalót védő előírást alkalmazni kell, és azokat is tételesen, ahol csak a lényegesebbeket. Ezzel szemben Hollandiában a „freelanzer”-ről szóló törvény értelmében a munkavállalóhoz hasonló tartós vállalkozás vagy megbízás esetében az individuális munkajog valamennyi előírását figyelembe kell venni, míg a német munkajogi előírás szerint a munkavállalóhoz hasonlóként tartós megbízással vagy vállalkozással foglalkoztatottakra érvényesek a kollektív munkajogi szabályok is,⁴³ hasonló módon, mint Svédországban a szakszervezeti tagsággal rendelkező önfoglalkoztató esetében (jamtallda, boende updragstagare).⁴⁴

A rendszerváltást követően a privatizáció során a Magyarországra bejött külföldi cégek is alkalmazták az önfoglalkoztatást, mégpedig a munkavállalók terhére kényszervállalkozásként, jogellenesen. Kitűntek ezen a téren főleg a holland biztosítótársaságok, amelyek a privatizáció előtt az Állami Biztosítónál munkaviszonyban állt és kötetlen munkaidőben ügyfélszerző és szerződéskötő munkavállalókat azonnal tartós megbízási jogviszonyba sorolták csak azért, hogy ne kelljen a törvényi előírások szerint a társadalombiztosítási járulékfizetéseikhez hozzájárulniuk. Ezen kívül abból kiindulva, hogy ők vállalkozók és a vállalkozó szabadon osztja meg a munkavégzésre szánt idejét és nem kötik az Mt.-nek a munkaidőre vonatkozó korlátai és nem vonatkoznak rájuk a túlmunka és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó pótlékfizetési előírások, beosztották őket pótlék nélküli alapbérfizetéssel munkanapokon munkaidő után az esti órákig, valamint a hétvégi munkaszüneti napokra és az ünnepnapokra ügyeletbe. Akik e jogellenes kiszipolyozást nem vállalták, azonnal elbocsátották. Tették ezt egészen addig, amíg Somogyi Zsuzsa, volt debreceni tanítványom, aki ösztöndíjjal a Leideni Egyetem Jogi Karán tanult, megbízásomból ki nem kutatta, hogy a holland freelanzer szerint dolgozókra, mint munkavállalóhoz hasonló személyekre a foglalkoztatásuk során a munkajogi szabályokat kell alkalmazni. Ezt itt Magyarországon elhallgatták. Mikor pedig Somogyi Zsuzsa tanulmánya megjelent,⁴⁵ hogy ne kelljen rájuk alkalmazni a munkavállalóhoz hasonló vállalkozási-megbízási előírásokat, arra kötelezték őket, hogy családtagjaikkal formális betéti, vagy közkereseti társaságokat alakítsanak. Ugyanis akinek cége van, az csak

⁴³ Ld. KISS: i. m. 180.; PRUGBERGER Tamás: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és Ptk. tükrében. *Munkajog* 2021/3., 1–8.

⁴⁴ GYULAVÁRI Tamás: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014, I, 92–94.

⁴⁵ SOMOGYI Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján (A freelancer intézménye). *Magyar Jog* 2006/4., 237–238.

rendes vállalkozó lehetett az akkori 86/613/EGK irányelv szerint.⁴⁶ Ezt a szemléletet a rendszerváltást követően sok magyar vállalat is átvette kényszervállalkozással, vagy kényszermegbízással alkalmazva, illetve ilyen státuszba jogellenesen egyoldalú módosítással átsorolva korábbi munkaviszonyban állókat. Kirívó formája ennek az volt, amikor az első Orbán-kormány megállapodva a koalíciós partnerekkel 2001. év elején a duplájára emelte a minimálbért, számos vállalat munkavállalóinak napi nyolcórás munkaidejét megfelezte, négy órára redukálva a munkaviszony szerinti munkaidőt, míg a másik négy órát vállalkozásnak minősítette azért, hogy ne kelljen a munkavállalók társadalombiztosítási járulékához történő kötelező hozzájárulásának összegét a duplájára megemelni. Minthogy a munkaügyi felügyelet e foglalkoztatási módokat munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozásoknak minősítette, amit a közigazgatási bírósági gyakorlat is a munkáltatói keresetek elutasításával is munkaviszonyt palástoló érvénytelen vállalkozási szerződésnek minősített a munkaügyi felügyelet által kiszabott bírságok helybenhagyásával, a vállalkozási szerződéseknél az ezen a téren fennállt jogi bizonytalanság megoldódott. Ez kihatott a tartós megbízások egy részére is, amikor vállalatok könyvelői, vagy piackutatói munkakörben dolgozó munkavállalóit tartós megbízással sorolták át csak azért, hogy ne kelljen utánuk társadalombiztosítási hozzájárulást fizetniük. A korábban vállalati jogtanácsosként munkaviszonyban alkalmazott jogászokat is sok munkáltató arra kényszerítette, hogy váltsák ki ügyvédi igazolványukat és lépjenek be az ügyvédi kamarába és a cégnek ugyanúgy elvileg kötetlen, gyakorlatilag azonban kötött munkaidőben dolgozzanak, mint azt korábban tették. Nem egy cég még az ilyen ügyvédnek átsorolt jogtanácsos íróasztala, vagy munkaszobája után helyiségbérlet fizetésére kötelezte az „ügyvédjét”, ellentételezésként megengedve részére, hogy a cég munkavállalóit a vele nem összefüggő jogi ügyekben megbízás alapján képviselhesse.⁴⁷ Egyértelmű, hogy az itt leírt és hasonló esetekben az erősebb egzisztenciális státusszal rendelkező foglalkoztatók részéről az uralmi helyzetükkel való visszaélésről van szó, amelyet a közvélemény kényszervállalkozásnak keresztelt el.

Kérdés már most az, hogy mely esetekben áll fenn jogszerűen alkalmazott formálisan tartós vállalkozásnak, vagy megbízásnak nevezett olyan alkalmazás, amelyet munkavállalóhoz hasonló foglalkoztatásként lehet, vagy kell elbírálni, és mikor áll fenn olyan helyzet, amikor a vállalkozásnak nevezett jogviszony egyértelműen valóságos munkaviszony, amelyet a tartós vállalkozási, vagy megbízási formula a

⁴⁶ 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., 734–740.

⁴⁷ PRUGBERGER Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés: a munkaviszonyt leplező szerződések. *Cég és Jog* 2003/7–8., 11–13.; ROMÁN Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog* 2006/7., 417–425.; PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között: tanulmánygyűjtemény*. Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006, 58–65.; PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi értékek és neo-liberális globalizálódó gazdaság*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008, 187–190.

munkajogi jogszabályokkal összhangban nem álló jellege miatt leplez. Gyulavári Tamás a Pázmány-monográfiák sorozatában megjelent könyvében akként foglalt állást, hogy azokat a jogviszonyokat is, amelyeket munkavállalóihoz hasonlóan minősít a bírói gyakorlat, annak ellenére, hogy a munkavállalóihoz történő hasonlóság miatt a munkajogi előírások alkalmazandó rájuk, vállalkozási, vagy megbízási szerződésnek szükséges minősíteni.⁴⁸ Gyulavárinak ezt az álláspontját szimplifikálása miatt vitattam.⁴⁹ Újabb munkáiban azonban árnyalta felfogását akként, hogy a vállalkozók kategóriájában kétfajta vállalkozói típus van. Az egyik, aki/amely gazdaságilag független, vagyis nem függ másoktól. A másik viszont gazdaságilag függő helyzetben van. A gazdaságilag függő vállalkozó a munkavállalóhoz hasonló személyes függésben áll a foglalkoztatójától, és ha az ilyen viszonylagos kötetlenség mellett nem a saját, hanem a foglalkoztatója számlájára dolgozik a foglalkoztatójának, akkor áll fenn a munkavállalóhoz hasonló foglalkoztatás.⁵⁰ Hasonlóként értékeli e kérdést a spanyol bírói gyakorlat is, amely munkavállalóhoz hasonló vállalkozást, vagy megbízást lát olyan vállalkozás esetében is, amikor ipari vagy szellemi szabadfoglalkozású személy nem a saját, hanem a megbízója, vagy megrendelője számlájára teljesít.⁵¹ Ezt az álláspontot magam is osztom.⁵²

5. A szociális piacgazdaság és a szociálissá vált munkajog revíziója, és visszaterelési célkitűzések a konzervatív liberális gazdaságpolitikához és a munkával kapcsolatos jogviszonyok polgári jogias jellegéhez

Az 1980-as évektől kezdve elkezdődött a jóléti piacgazdaság és a jóléti államiság koncepciója hanyatlani és a munkáltatók a munkajogviszonynak a szociális joggal való összekapcsolását egyre szélesebb körben bírálták a munkavégzés hatékonyságának csökkenése miatt, aminek okát a munkáltatói oldal a keynesi teljes foglalkoztatás ideájának ama hátrányában látták, hogy a munkaerőpiacon naggyá nőtt a kereslet, viszont kicsivé vált a kínálat. Következésképpen, akik munkaviszonyban álltak, egzisztenciálisan biztonságban érezték magukat.⁵³ Ebből adódóan az egészséges verseny a munkaerőpiacon alábbhagyott, ami a munkaintenzitás általános csökkenéséhez vezetett a nyugat-európai országokban. A keynesi gazdaságfilozófiát kezdte felváltani a chicagói iskola gazdaságfilozófiája képviselőjének álláspontja, mely szerint a gazdaságban és a munkaerőpiacon vissza kell állítani a versenyszemléletet, mérsékelve a szociális indíttatású védelmi előírásokat. Ennek jegyében került sor 1987-ben a *Menekülés a munkajogból* (Flucht aus dem Arbeitsrecht) megnevezésű

⁴⁸ GYULAVÁRI: i. m. (2014), 133–166.

⁴⁹ PRUGBERGER: i. m. (2021), 2.

⁵⁰ KISS: i. m. 180.; GYULAVÁRI: i. m. (2014), 199–231.

⁵¹ Anna-Lena KERSTING: *Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Arbeitsrecht*. Nomos, Trier, 2012, 212–223; Alexandru STEFANESCU: *Die Arbeitnehmerliche Person im italienischem Recht*. Nomos, Trier, 2013, 249–250., 262–263.

⁵² PRUGBERGER: i. m. (2021), 5–8.

⁵³ SZAMUELY László: *Ipári demokrácia (Társadalmi reformok és gazdasági harc)*. Magvető Kiadó, Budapest, 1980.; Uő: *A jóléti állam ma*. Magvető Kiadó, Budapest, 1985.

konferenciára az ausztriai *Zell am See*ben. E konferencia célul tűzte ki a munkaszerződéssel létrejövő individuális munkajogban a kötetmi jogi előírások erősítését és a szociális védelmi előírások mérséklését, a kollektív munkajogban pedig mind a koalíciós jog, mind az üzemi alkotmányjog, mind pedig a munkaküzdelen területén a munkáltatói oldal jogainak a szélesítését és a munkavállalói oldal jogainak a szűkítését.⁵⁴

Eme konzervatív liberális gazdaságfilozófia hatására e tanulmány témakörét is érintő európai gazdasági közösségi irányelvek európai közösségi és uniós irányelvekkel történt eddigi módosításai fokozatosan szűkítették a munkavállalói oldal jogait és szélesítették a munkáltatói jogokat. Ez különösen a munkavállalók szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetési, a munkaerő-kölcsönzési, a munka-, és a pihenőidőről, valamint a csoportos létszámleépítési irányelvnél figyelhető meg. Ugyanakkor néhány olyan irányelv, amely a legutóbbi időben született meg – mint amilyen az új tájékoztatási és a munka, valamint a magánélet egyensúlyáról szóló irányelv, továbbá a digitálisplatform-munkáról szóló irányelvtervezet – mintha kezdené ismét figyelembe venni a munkavállalók alapvető jogos érdekeit. Azonban ezzel kapcsolatosan is bizonyos ellentmondás figyelhető meg. Ugyanis a családi gazdaságban hozzátartozóként dolgozó munkájának társadalombiztosítási jogosultságáról és a munkavállalóhoz hasonló önfoglalkoztatásról szóló 86/613/EGK irányelvet hatályon kívül helyezte a 2010/41/EU irányelv, helyette azonban nem alkotott eddig újat, illetőleg több évre rá, csak most bocsátotta ki az előbb említett platformmunka-irányelvet, amely csak marginálisan említi a munkajogi szabályok szerint elbírálható vállalkozásnak minősülő önfoglalkoztatást, holott ez egyre nagyobb méreteket ölt a gyakorlatban a platformmunkavégzésen kívül. Ezen túlmenően pedig az olyan atipikusként kezelt munkajogviszonyok is egyre nagyobb számban nyerne teret, mint amilyen a távmunka és az ún. „homework” (házi bedolgozás, Hausarbeit).⁵⁵

A távmunkáról szóló irányelvnek megfelelő európai keretmegállapodás⁵⁶ értelmében olyan vállalati bizalmas könyvelési és gazdasági adatok elektronikus gépi feldolgozásáról van szó, amelyet a munkavállaló a saját lakásán, de akár bárhol is el tud végezni. A munkavégzés e formájához a munkáltató a távmunkavégzőnek többnyire olyan laptopot vagy komputert bocsát a rendelkezésére, amelybe a munkáltatóján kívüli, sem személyi-családi magántermészetű, sem mástól származó, vagy másnak küldendő adatokat nem táplálhat bele. Ilyen gépi adatfeldolgozás vállalkozás formájában is elvégezhető. Vannak komputerrel rendelkező könyvelők, akik vállalkozásként több, többnyire kisvállalkozók részére végeznek megbízási, vagy vállalkozási szerződéssel gépi adatfeldolgozást. Mégis a cégek többsége nem

⁵⁴ Ld. Kiss: i. m. 22., hivatkozva Klaus Freyt: *Flucht aus dem Arbeitsrecht. Das Recht der Arbeit* 1987/4., 271–289.; 1987/5., 411–422.

⁵⁵ PRUGBERGER Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkaügyi Szemle* 1998/12., 46–48.; újabb: KÁRPÁTI Csenge: „Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái. *Munkajog* 2022/2., 27–37.

⁵⁶ 2002. 6. 16. ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. Bővebben ld. BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 2005/2., 25–26.

ezt a megoldást, hanem a távmunkában foglalkoztatást választja irodaterület bérlés költségeinek a megtakarítása céljából, csak azért, hogy bizalmas gazdasági és pénzügyi adatai ne kerüljenek a konkurens céghez, valamint a nyilvánosság elé. Ugyanakkor a technika előrehaladásával ma már nemcsak pénzügyi és gazdasági adatok elektronikus feldolgozására szolgál a távmunka, hanem a komputer vagy laptop segítségével építészeti, gépészeti terv elkészítése, valamint széles körű logisztikai és irányítási feladatok elvégzése is megoldható. Sőt, a Covid idején a köz-, és a felsőoktatás is komputerezálva távoktatási formában működött és működik részben ma is. Németországban minisztériumi kormánytisztviselők és cégek irodai alkalmazottai, részben vezetői is távmunkában látják el a munkakörükbe tartozó feladataikat.⁵⁷ Mára már nemcsak általánossá vált a távmunka, hanem az így működő tevékenységi kör is jelentősen kiszélesedett, amely „összecsúszott” a házi bedolgozással, a home workkel. Erre tekintettel módosította a távmunkáról szóló irányelvet 2021-ben az Európai Unió és ezt figyelembe véve a magyar munkajog is a távmunkára vonatkozó előírásait.⁵⁸ A mostani szabályozás értelmében elmosódtak a határvonalak a távmunka és az otthoni munkavégzés között. Ennélfogva mind a kettő ugyanúgy végezhető kötetlen munkaidőben vállalkozási vagy megbízási tartalommal nem függő munkaviszonyban, de ugyanúgy végezhető tartós vállalkozási, valamint megbízási jogviszony formájában is, sőt lehetőség van arra is, hogy e jogviszony önfoglalkoztatási, azaz munkaviszonyhoz hasonló jellegű legyen. Ez pedig attól függ, hogy a tartósan egy cég számára dolgozó személy csak gazdaságilag függ a foglalkoztatójától vagy egzisztenciálisan is. Csak gazdaságilag függ a foglalkoztatójától az a kötött női és férfi ruhakellékeket egy rövidáru kereskedésnek készíti annak megbízásából, ha a saját gépén és a saját otthoni műhelyében készíti el azokat. Ilyen esetben célszerűségi szempontból is tartós vállalkozási jogviszony alakul ki a kereskedő és a termelő között, hasonló módon, miként az olyan saját műhellyel és asztalosipari eszközökkel rendelkező műbútorasztalos esetében is, aki tartós vállalkozási jogviszonyként restaurálja egy régiségkereskedőnek azokat a bútorokat, amelyeket elhasználtként vásárol meg, hogy felújítva értékesíthesse. Mindkettő csak gazdaságilag áll függő viszonyban, mert főleg csak egy helyről származik a jövedelme, de bármikor váltani tud. Ezzel szemben, ha a „röviköt” üzlet részére pulóvereket kötő személy, vagy a műbútorasztalos nem rendelkezik az előállításához szükséges eszközökkel, és helyiség sincs, ezért ha kötetlenül, de a foglalkoztató telepén végzi a rövidárukellékek előállítását vagy a régiségkereskedő által megvásárolt bútorok restaurálását, ha a foglalkoztató foglalkoztatottja társadalombiztosítási járulékfizetéshez történő hozzájárulást nem vállalva, tartós vállalkozási szerződét köt vele, az munkavállalóihoz hasonlónak minősül. Annak minősül azért, mert nemcsak gazdaságilag, hanem egzisztenciálisan is függő viszonyban áll a foglalkoztatójától. Ezért indokolt,

⁵⁷ Prof. Dr. Dieter Schweizertől (Bonn) és Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birtől (Trier-IAAEG.) kapott információ.

⁵⁸ Ld. a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet módosításáról szóló 393/2021. (VII. 2.) Korm. rend.

hogyan csak formálisan vállalkozóként kezelt személy a munkaviszonyhoz hasonló védelemben részesüljön.

Az atipikus munkaviszonyok többségénél fennáll ez az itt bemutatott kettősség, mely szerint a jogviszonyt meg lehet kötni munkaszerződéssel, de meg lehet kötni tartós vállalkozási, vagy megbízási szerződéssel. Ha ez utóbbi kettőként kerül megkötésre, ha az tartalmában és a foglalkoztatott státuszában nemcsak gazdasági, hanem egzisztenciális függőség is fennáll, a vállalkozási-megbízási szerződés munkavállalóhoz hasonló jellegűvé válik. Határozott idejű munkaviszony (Mt. 192. §), munkakörmegosztás Mt. 194. §), valamint több munkáltatóval létesített munkaviszony esetében is hasonló a helyzet. Némileg eltér ettől a részmunkaidős foglalkoztatás, amelyet az Mt. 193. §-a összeköt a behívásos munkavégzéssel, amely ki nem számítható egyenlőtlen munkaidőt és egész napos rendelkezésre állást jelent, ami idegileg is szorongatóan megterhelő.⁵⁹ Ez két okból is problematikus. Egyrészt a három év alatti kiskorú gyermeket egyedül nevelő részfoglalkoztatásban dolgozni jogosult anyja számára tételes jogilag biztosított ilyenként a szülést követően a munkáltató által részmunkaidős munkaviszonyba átsorolandó kismama nincsen mentesítve a részmunkaidős foglalkoztatással járó behívás alól, ami óhatatlanul rendszeretelenné teszi a gyermekkel való törődést, holott a gyermek részére ebben a korban a rendszeres életvitel igen lényeges.⁶⁰ Ezen túlmenően az egész napos rendelkezésre állás a behívásra várás miatt igen kimerítő, amit megterhel még a gyermekkel való gondozás. Másrészt a behívásra várással összefüggő egész napos rendelkezésre állás mindenki számára komoly megterhelést jelent. Emiatt a német jogban kialakult és Nyugat-Európában általánossá vált szabály szerint azok a munkavállalók, akik hajlandók vállalni a bármikori munkavégzésre történő behívást, erre tekintettel külön bérpótlékban részesülnek. Ezt nevezik kapacitásorientált variálható munkaidőnek (kapazitätsorientierte Variablerarbeitszeit), amelyet vállalkozóknak magasabb munkabér jár.⁶¹ E két munkavállalói oldalt durván sértő szabályt antihumánus és munkaerőt megterhelő jellege miatt sürgősen módosítani kellene. A másik hasonló okokból problematikus jogviszony a korábban már említett haszonbérlet abban az esetben, ha a haszonbérleti díj egésze természetben, többnyire a termés egy meghatározott hányadában kerül megállapításra, mivel ez esetben a bér természetben történő előírásának megszegése miatti jogellenes munkaszerződés haszonbérlet-szerződéssel történő leplezéséről van szó, ami miatt az ILO már említett egyezménye szerint a

⁵⁹ FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszony szolgálatában*. Universitas Győr Kft., Győr, 2022, 44., 50–55. Álláspontja megerősítése céljából hivatkozik Nacsa Beáta és Seres Antal kutatásai eredményére. Ld. NACSA Beáta – SERES Antal: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, *Műhelytanulmányok* 2003/1., 1–47.

⁶⁰ PRUGBERGER Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015/1–2., 91.

⁶¹ Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORITZ – Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*. 6. Auflage. C.H. Beck Verlag, München, 2015, 333 (32. VIII.); Manfred LÖWISCH: *Arbeitsrecht*. 7. Auflage. Werner Verlag, Düsseldorf, 2004, 251 (935–939).

haszonbérleti szerződés érvénytelen. Az 1995. évi magyar földtörvény lehetővé tette a termés meghatározott hányadával fizethető ún. „feles bérletet” és az ún. „részesművelést”, aminek következtében a mezőgazdasági szövetkezetek, állami gazdaságok, manapság pedig a nagybirtokkal rendelkező külföldi és hazai farmgazdaságok a termésbetakarításra, szőlő-, és gyümölcszüretelésre részesművelési szerződéseket kötnek, amely ILO-egyezmény-ellenes és egyúttal a magyar joggal is ellentétes, mivel a munkabér legtöbbször a munkavállaló által betakarított termés egy meghatározott hányada, és mivel a magyar parlament ratifikálta ezt az egyezményt. Az új magyar földtörvényből kiiktatásra került mind a feles bérlet, mind a részesművelés, ennek ellenére a kialakult gyakorlat továbbra is alkalmazza, amely munkaszerződésként, vagy feles bérleti, illetve részesművelési szerződésként jogellenes, viszont vállalkozási szerződésként jogszerű.⁶²

Mindebből az tűnik ki, hogy a gazdasági folyamatokban is érvényesül a Friedrich Wilhelm Hegel által felállított triász, mivel a szociális piaci rendszer első fázisában, de még azon túl is érvényesült az a Schumpetertől származó elv, mely szerint a „kicsi (vállalkozás) is szép” (small is beautiful). Ez azzal függött össze, hogy a nagyvállalatok a végső termék összeállításához, összeszereléséhez szükséges alkatrészek legyártását vele szoros kapcsolatban álló szatelit vállalkozásoknak adta ki, hosszú távú vállalkozási szerződéseket kötve velük. Később ezek a szatelitvállalkozások beintegrálódtak munkaviszonyt létesítve a „centrumcégbe”, amit a nagyvállalkozások azért tartottak jó megoldásnak, mivel így a munkavégzés fázisában tudták ellenőrizni a munkavégzés folyamatát, és ha menet közben problémát észleltek a munka folyamatában, időben be tudtak avatkozni kármegelőzési és kárenyhítési célzattal. Ugyanakkor ez a beintegrálódási lehetőség jól jött a kisvállalkozónak is, mivel munkavállalóként hozzájutottak egy sor olyan szociális kedvezményhez és juttatáshoz (kafetéria, bónusz, prémium stb.), ami csak a céggel munkaviszonyban álló dolgozóknak jár. Most viszont a foglalkoztatók az ismét liberalizálódó gazdasági viszonyok között részben újból szatelitvállalkozási jelleggel, részben a munkavállalói társadalombiztosítási hozzájárulási költségek megtakarításának, részben a munkaviszonnyal összefüggő szociális korlátoktól való szabadulás céljából a munkaviszony helyett a tartós vállalkozást, vagy megbízást alkalmazzák. Ez esetben, ha a gazdasági függőségen kívül egzisztenciális függőség is fennáll, indokolt a tartós vállalkozás/megbízási szerződést munkavállalóhoz hasonlóan minősítve a munkajog szabályait úgy kiterjeszteni, hogy az önfoglalkoztató kollektív munkajogi védelemben is részesüljön. Teszik ezt azért is, mert az átalányszerűen honorált tartós vállalkozás és megbízás esetében a munkaviszonyra jellemző bizonyos elemek, így az eseti vállalkozásnál és megbízásnál nagyobb volumenű beleszólása és felügyeleti-beszámoltatási lehetősége van a tartós megrendelő/megbízó foglalkoztatónak. *Ebből pedig leszűrhető*

⁶² Ld. az 5. jegyzetet. Szerző ezen kívül megjegyzi, mivel az ILO-egyezményről a jelenleg hatályos földtörvény említést nem tesz, de ugyanígy más hazai jogforrás sem, gyakori, hogy a gazdaságok a szüretelésnél alkalmazott munkavállalókkal kötött részesművelési szerződések megkötésekor a munkadíjat a leszedett termés bizonyos hányadban állapítják meg.

az a következtetés, hogy tartalmilag különbözik egymástól az eseti vállalkozási és megbízási szerződéstől a tartós vállalkozási és megbízási szerződés.

6. Az elektronikus platform útján kötött munkavégzésre irányuló vállalkozási természetű szerződések és az alvállalkozási szerződések tartamának a munkaviszonyhoz közeledése

A komputeres és a laptop, valamint az okostelefonok használatának általánossá válásával, amelyek sorát használjuk és felhasználjuk következtében széles körű szolgáltatási igények és szolgáltatások teljesítésének kiközvetítésére alkalmasak, különböző szolgáltatások teljesítésére irányuló ajánlatokat beláthatatlanul széles kör számára kihirdetni, és ugyanígy az ilyen ajánlattevőktől szolgáltatásokat fogadni lehet. Ebbe belejátszik az, hogy a komputeren és a laptopon, valamint az okostelefonon akár határokon átnyúlva különböző nyelveken, főleg világnyelven szolgáltatások teljesítésére a társadalom beláthatatlan széles rétegei számára az ajánlatok megtehetőek és azok, akik erről elsősorban az ilyen hasonló eszközök birtokában tudomást szereznek az ilyen ajánlatokról, jelentkezhetnek az ajánlat megtevőjénél a felajánlott szolgáltatás elfogadására. Kezdetben ez eseti jelleggel, kétoldalú megállapodásokon nyugodott. Legtöbbször olyanok, akik saját gépkocsijukkal akár belföldi, akár külföldi meghatározott helyre utaztak, meghirdették az itt említett eszközeik valamelyikével, azaz elektronikus platformján keresztül, hogy saját gépkocsijával meghatározott napon a közölt helységbe utaznak és még azt is, hogy mikor térnek onnan vissza, valamint a kocsijukban hány szabad hely van, és a szállításért milyen költségtérítést, illetve honoráriumot kérnek. Hasonlóként elektronikus platformon keresztül lehetett hirdetést feladni átmeneti gyermekfelügyelet ellátására, magánnyelvórák tartására, korrepetálásra, és így tovább. Mindez nem más, mint hirdetés, ami korábban és ma is egyszerűbb eszközökkel valósul meg és természetesen kisebb kör szerez róla tudomást, ha az nem elektronikus platformon keresztül történik.

Az ilyen elektronikus platformokon keresztül magukat hirdetőik közül a vállalkozáskedvűek elsősorban ismeretségi körükből olyanokat szerveztek be maguknak, akik rendelkeznek szabad idővel, van gépkocsijuk és vállalnak személyszállítást, vagy fuvarozást, tanárok, akik vállalnak különböző magánórákat nyelvtanítás vagy korrepetálás céljából, vagy bármilyen eseti ügyintézkedést és így tovább. Az ilyen szolgáltatást vállaló körnek olyan készülékkel kell rendelkeznie, amelyen a szolgáltatásra irányuló felhívást fogadni tudja és a szolgáltatás teljesítését a platformnak visszajelezve elvállalja. Az angolszász jogirodalom – főleg Prashl és Davidov – e digitális platformszerződéseket részben vállalkozási, részben atipikus munkavállalási szerződésként kezeli és hasonlóan viszonyul ehhez az angolszász bírói gyakorlat is.⁶³ Jogdogmatikailag e szerződések két fő csoportra bonthatók. Az egyik a

⁶³ Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2016.; Gay DAVIDOV: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016, 117–121. Magyar vonatkozású esetleges adaptálása szempontjából ld. SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom

crowdwork, a másik pedig a *work on demand via apps*. Ami az elsőt illeti, jogdogmatikailag a díjkitűzéshez hasonlít, amit a platform széles körben hirdet meg és amit a platform által megjelölt feladatteljesítőktől elfogad, részükre vagy már előre közölt összegű honoráriumot ad, vagy a jutalmat utólag közli.

A *crowdwork* annyiban hasonlít a díjkitűzéshez, hogy az mindkettő egyoldalú jogügylet, abban viszont különbözik, hogy a honorárium, illetve a díj nem mindig van előre meghatározva, sőt gyakran nem is ígér a platform ellenszolgáltatást, bár ilyen esetben is adhat. Ez által van bizonyos szerencsejellege is, mert lehet, hogy ez az egyoldalú jogügylet ingyenes és nem visszerhes. Ezzel szemben a *work on demand via apps* jogdogmatikailag minden esetben olyan háromoldalú visszerhes szerződés, ahol a platform a szolgáltatást igénylő ügyfélkörétől meghatározott szolgáltatás teljesítésére megbízást kap. Ebben az esetben a platform a platformmal le-szerződött, illetve a platformhoz kötődő szolgáltatás teljesítésére kész köréből kiválasztva valakit, a platformon keresztül megbízást ad arra, hogy az ügyfél által kért szolgáltatást teljesítse. Ebben van a platform részéről egy olyan alvállalkozással kombinált alkuszira, azaz közvetítésre hasonlító jogviszony, ahol a közvetítést kérő és a platform között egy kvázi alkuszi (közvetítési) szerződés jön létre alkuszi (közvetítési) díj fejében, a másik oldalon viszont, aki a platform megbízásából a szolgáltatást teljesíti, a szolgáltatás teljesítéséért a munkakölcsönzési jogviszonyra emlékeztetve a kikölcsönző cégtől járó munkabérhez hasonlóan munka-, illetve vállalkozási díjban részesül. Felfogható ez a szerződéses kapcsolat a fővállalkozási és az alvállalkozási jellegű jogviszonynak is, ahol fővállalkozó a platform, amely a megrendelő számára fővállalkozóként szolgáltatót közvetít ki a részére, míg azzal, aki a szolgáltatást igénylő részére teljesít, a platformnak az alvállalkozója, amely a legtöbbször a munkavállaláshoz hasonló önfoglalkoztatatói vállalkozáshoz hasonlít.

Ilyenhez hasonló fő-, és alvállalkozási jogviszony számos formát öltve jelenik meg a munkaerőpiacon. Tipikus példája ennek a közületek helyiségeinek a takarítása, valamint a közületek helyiségeinek az őrzése, ideértve a portaszolgálatot is. A takarítóvállalatok, de ugyanígy a különböző őrző-védő kft.-ék a közületeikkel vagy vállalatokkal takarításra, portaszolgálatra, valamint helyiség-, illetve intézményőrzésre (pl. pénzintézetek esetében) irányul, a takarító-, illetve az őrzést, portaszolgálatot ellátó személyzettel nem munkaszerződést kötnek, holott tulajdonképpen azt kellene kötni, hanem önfoglalkoztatáshoz hasonló alvállalkozási szerződést. Ebben a fővállalkozó lényegében munkáltatói utasítás-, és ellenőrzésszerűen kötött munkavégzéssel foglalkoztatja a kvázi „alvállalkozóit”. Lényegében hasonló viszony áll fenn a platformtulajdonos és a vele a megbízásait teljesíteni kész szolgáltatókkal, vagyis a platformmunkásokkal. A platformmunkások is ugyanúgy, mint a takarítók, portások és őrző-védők, tartós vállalkozási-megbízási jogviszonyban állnak a platformmal aszerint, hogy milyen szolgáltatást kell teljesíteni. Ha ugyanis ügyvitelt, akkor a platformmegbízás nem vállalkozási, hanem megbízási jellegű. Ebből adódóan ugyanis a már említett jogintézményi alkatrészi sajátosságok

újrágondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle* 2019/1., 51., 59.

ötvetéből adódóan „work on demand via apps”, de hasonlóképpen a „crowdwork” is olyan összetett atipikus tartós vállalkozási, megbízási, önfoglalkoztatási, vagy esetleg munkaszerződésnek tekinthető, mint amilyen az adásvételhez hasonló lízingszerződés.

A „gig ökonómiának” ezeket az önállónak minősíthető elektronikus platform-szerződéseit elsőként Gyulavári Tamás kezdte kutatni, aki több egymásra épülő tanulmányban írta le azok jellemző vonásait.⁶⁴ Közülük most azokat ragadom ki, amelyekben azt írja le, hogy a vállalkozói/alvállalkozói jelleg milyen folyamaton keresztül válik munkavállalóhoz hasonló önfoglalkoztatásivá, illetve munkaviszony jelleghűvé, valamint fordítva az eseti platformmegrendelés, illetve munka elvégzésére, feladat teljesítésére szóló alkalmi megbízási hogy válik tartós megbízássá, illetve tartós munkakapcsolattá. Gyulavárinak leginkább a Jogtudományi Közlönyben megjelent az *Uber sofőrök és társaik, munkavállalók vagy önfoglalkoztatottak* című tanulmányából derül ki az, hogy a bíróságok bár meglehetősen bizonytalanul a szerint döntenek arról, hogy a *work on demand via apps* jogviszony esetében a szolgáltatást a platform megbízásából elvégző mikor vállalkozó, illetve megbízott és mikor munkavállaló. Az *alkalmi munka Ausztráliában* című tanulmány annyiban modellértékű, hogy bemutatja, miként válik az alkalmi munkavégzésre történő megbízási megelégedés esetén egyre sűrűbbé és végül tartós megbízássá vagy vállalkozássá, sőt esetleg legtöbbször kötetlen megbízásos vagy vállalkozási jellegű munkaviszonnyá. Ugyanakkor a munkavállaláshoz bizonyos állandóság, tartós kapcsolat szükséges a megbízó platform és a megbízott szolgáltató között. Ugyanez a tartós helyzet áll fenn azonban akkor is, amikor a kapcsolat vállalkozási jellegű. A Gyulavári által közölt angol-szász bírósági gyakorlat a függőség jellege alapján minősíti a platform és a megbízást teljesítő közötti kapcsolatot munkaviszonynak vagy vállalkozásnak. Hasonló állásponton van Kun Attila és Rácz Ildikó is. Kun Attila álláspontját a 2017. évi visegrádi munkajogi konferencián fejtette ki, hasonlóan a platformtól való függőség erősségétől függővé téve, hogy tartós vállalkozói, vagy önfoglalkoztatási, illetve munkaviszonyról van szó.⁶⁵ Mielőtt továbbmennék, közbevetőleg jegyzem meg, hogy nagyon jó, hogy Kun kritika alá vette az Európai Uniót, amely e téren csak egy negatívumot tett azzal, hogy a 2010/41/EU irányelvvel hatályon kívül helyezte a 86/ 613/EGK önfoglalkoztatási irányelvet, helyette azonban újat eddig még

⁶⁴ GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro* 2018/3., 83–95.; Uő: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare* 2019/1., 25–51.; Uő: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog* 2018/1., 1–27.; Uő: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog* 2018/3., 8–12.; Uő: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatottak? *Jogtudományi Közlöny* 2019/3., 104–118.; Uő: Az alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára. *Miskolci Jogi Szemle* 2018/2., 5–18.

⁶⁵ KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 389–416.

nem alkotott. Most kidolgozás alatt az ún. „platformirányelv”, amelynek elkészült javaslata csak a platformtevékenységre vonatkozik. Az lenne a helyes, ha az egyúttal a nem platformjellegű önfoglalkoztatásra is vonatkozna, vagyis önfoglalkoztatási és platformmunkáról szóló irányelvet lenne szükséges kiadni.

Visszatérve azonban e kitérés után az eredeti gondolatmenethez, Kun Attila doktorjelöltje, Rácz Ildikó PhD-értekezésésként megvédett monográfiájában részletes vizsgálat tárgyává tette, hogy mikor beszélhetünk vállalkozási és mikor munkajogviszonyról. Vizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy többnyire a jogviszony vállalkozási jellegű, mert a platform által előírt igények és azok ellenőrzése nem, vagy csak kismértékben lépik túl az alkalmi és a tartós vállalkozásoknál/megbízásoknál szokásjogilag is alkalmazott kereteket.⁶⁶ Az időközben hasonlóképpen megjelent e tárgyú munkák is azt a következtetést vonták le, hogy a szakirodalomban elfogadott és mindenekelőtt Rácz Ildikó által részletesen ismertetett ismérvek alapján legalább is az eddigi gyakorlat alapján a *work od demand via apps* alapján történő platformmunkavégzés túlnyomóan vállalkozásnak minősül, mert az elektronikus platformoknak ez a legkifizetődőbb.⁶⁷ Ez viszont egyre kiszolgáltatottabbá teszi a platformmunkásokat, mivel a platform a platformmunkástól elvárja, hogy ha más foglalkozása nincs, és kifejezetten a napnak egy időszakában „behívásra” történő készenlétben nem állapodnak meg, akkor a nap minden órájában heti pihenőnapra (szombatra) és munkaszüneti napra (vasárnapra) tekintet nélkül mindennap a nap 24 órájában „behívásra” készen kell állnia és méghozzá ingyen. Ez egyfelől szociális kizsákmányolás, másfelől a készenlétben állás és az ebből fakadó bizonytalanság egy olyan állandósuló stresszhelyzetet jelent, ami idegileg teljesen kikészíti a platformtól történő szolgáltatás teljesítésére értesítést váró platformmunkásokat.⁶⁸ Ezen kívül – miként ezt a szakirodalomban is többen felvetették – nemcsak az itt felvetett díjazás nélküli várakozásból fakadó szociális kiszolgáltatottság, hanem egzisztenciális kiszolgáltatottság is terheli a platformmunkást, mivel a platform indokolás nélkül szűkítheti, illetve ritkíthatja a megbízás teljesítésére szóló behívásokat, sőt, bár mikor le is kapcsolhatja a szolgáltatói körből és ezt mindenféle értesítés nélkül megteheti. Ezen túlmenően olyan mellékszolgáltatási jellegű utasításokat is adhat, amiket ellenőrizhet is, mint pl. személyszállítás esetén a kocsiban legyen sós, vagy édes aprósütemény vagy cukorka, valamint szomjúságot oltó ital, a kocsi oldalára pedig fessen fel hirdetést. Ugyanakkor a platformmunkás részéről is előfordul szerződés-, illetve ígéretszegés. A platformmunkás ugyanis nem állapodhat meg azzal a szolgáltatást igénylővel a szolgáltatás teljesítése közben vagy azt követően, hogy ha újból hasonló szolgáltatást igényel, akkor a platform kikapcsolásával őt hívja közvetlenül és ne a platformon keresztül igényelje a platformmunkás személyét. Ez súlyos

⁶⁶ RÁ CZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Patricinium Kiadó, Budapest, 2022.

⁶⁷ SZÉ KHELYI B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka. *Munkajog* 2019/3., 41–42.; RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. *Munkajog* 2022/4., 23–32.

⁶⁸ Ld. az 58. jegyzetet.

szerződésszegés és ilyen esetben a szolgáltatói körrel való lekapcsolás jogos. Ezek a kérdések azonban az egyes platformszerződésekben rendezve vannak és ugyanígy a platformmunkások is kezdenek létrehozni érdekvédelmi szövetségeket, amelyek eredményeként kezdenek kollektív szerződés jellegűen olyan platformrendtartások kialakulni, amelyek ezeket a kérdéseket mindkét oldal igényeit figyelembe véve rendezik.

Ami az új platformirányelv-javaslatot illeti, megfelelni látszik a kölcsönös elvárásoknak. Ugyanis a platform és a platformmunkás jogviszonyát érintve előírja, hogy a munkavállalókat védő olyan leglényegesebb irányelveket, mint amilyen a tájékoztatási, a munkaidőről, pihenőidőről, a szabadságról, a bérek átláthatóságáról és a megfelelő minimálbékekről, valamint a felmondásvédelemről szóló irányelvet – ideértve az indokolási kötelezettséget és rendes felmondás esetén a fizetett felmondási időt – alkalmazni kell.⁶⁹ Ez azonban csak akkor lenne valóban minden irányban hasznos, ha minden olyan kiszolgáltatót szolgáltatást nyújtóra kiterjedne, aki önfoglalkoztatóként függő, vagy kiszolgáltató helyzetben van a foglalkoztatójától akár úgy is, hogy tartós vállalkozási, vagy megbízási jogviszonyban áll. Sőt megkockáztatom, hogy kiterjesztett jogszabályértelmezéssel hasonló módon kellene a tartósan valamely nagyvállalatnak elszegődött alvállalkozó céget is – függetlenül attól, hogy természetes vagy jogi személy – is az önfoglalkoztatói jogviszonyhoz hasonló védelemben részesíteni a fővállalkozók irányában fennálló kiszolgáltató helyzetük miatt.

7. Az alkalmi és a behívásos munkavégzés, valamint az alvállalkozás

Gyulavári Tamás nemrégén megvédett akadémiai doktori értekezésében külön fejezetet szentel az általa bizonytalannak nevezett munkaviszonyokra, amelyek az egy-szeri vagy többszöri behívásokkal végzett alkalmi munkák. A 19. század első feléig ez volt a tipikus. Most újból divatba jött, különösen a többször történő behívások esetében azért, hogy a behívások közötti időszakban történő rendelkezésre állást ne kelljen fizetni. A munkaidő fogalmába ugyanis az európai irányelv szerint is beletartozik nemcsak a munkaidőn belüli munkavégzés, hanem a rendelkezésre állás ideje is. Ma ugyanis az ilyen behívásos munkavégzők teljesen ki vannak szolgáltatva, mert a munkára gyakori behívójuk a rendelkezésre állási időt munkaviszonyon kívüli időnek tartja és ezért a rendelkezésre állási időt nem fizeti. Ugyanakkor annak érdekében, hogy mindenkor szolgálatra készen álljon, megtiltja, hogy a két behívási időszak között másutt munkát vállaljon. Ez az ún. „nulla órás” munkaszerződés, amely teljesen kiszolgáltatja a behívással foglalkoztatottat. Ezért helyes az az álláspont – melyet Gyulavári is vall –, hogy uniós irányelvvel minél előbb el kellene rendelni, hogy az ugyanazon foglalkoztató részéről meghatározott rövid időszakon belül történő minden behívás közötti időt munkaidőnek kelljen tekinteni és legalább minimálbérrel kelljen díjazni.⁷⁰

⁶⁹ CF9BES84–302–4989B0B1–CBD§AFABD76F jelzésű platformirányelv-tervezet.

⁷⁰ GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl*. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2023, I. rész 2. és 3. pont. Védelem időpontja: 2024. nov. 12.

Az alvállalkozás formáját illetően egyértelműen a Ptk. 6:238–250. §-aiba foglalt vállalkozási szerződés. Az alvállalkozás külön nincsen szabályozva. Ugyanakkor az alvállalkozás esetében a fővállalkozó az alvállalkozó irányában „de jure” nem, „de facto” azonban igen gyakran, különösen, ha hosszabb ideig fennáll a fő- és az alvállalkozó közötti kapcsolat, a fővállalkozó és az alvállalkozó közötti jogviszony a munkajogviszonyhoz hasonló föl- és alárendeltségi helyzethez hasonlóvá torzulhat. A kapcsolat ilyenre válása különösen a hosszú lejáratú beruházási, kivitelezési szerződéseknél, valamint akkor fordul elő, ha a fővállalkozó tartósan egy alvállalkozó dolgozóval kooperál. Erre különösen akkor esik kísértés, ha az alvállalkozó nem jogi személy, hanem egyéni cég vagy nyilvántartásba vett vállalkozó. Hogy az ilyen helyzet „master and servant” -hoz hasonlóvá ne torzulhasson, helyes lenne, ha a Kúria elvi állásfoglalással mondaná ki, hogy a fővállalkozó az alvállalkozó irányában a vállalkozót megillető jogokat gyakorolhatja.

8. A Polgári törvénykönyvet érintő normamódosítási javaslat az eddigiek összegezeként

A határozatlan vagy hosszú időre szóló tartós vállalkozás és tartós megbízás esetén a jogviszony huzamossága, tartóssága következtében bizonyos fokig a munkaviszonyhoz hasonlóvá alakul a felek egymással fennálló kapcsolata. Miként ezt Szekeres Bernadettal közösen írt korábbi tanulmányunkban is kimutattuk,⁷¹ ez mindenekelőtt az elszámolásban, a vállalkozási és/vagy a megbízási díj átalányjellegű kifizetésében, a tartós vállalkozásnál az eredménykötelmi jelleg háttérbe szorulásával és a bizalmi jelleg előtérbe kerülésében, a tartós megbízási jogviszonynál pedig bizonyos mértékig a vállalkozáshoz hasonló eredményorientáltságban jelenik meg. Ezt fejezi ki a megbízási jogviszony felmondását rendező Ptk. 6:278. §-nál, hogy a fő szabályt jelentő bármelyik fél részéről bármikor tehető felmondás helyett tartós megbízás esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának a korlátozásában és abban, hogy meghatározott idő előtt rendes felmondást a másikkal szemben egyik fél sem gyakorol. A tartós megbízási szerződéseknél e szabálynak a megfogalmazása nagyon is indokolt, mivel a megbízások felvállalásával hivatásszerűen foglalkozó személy, ha egy vagy néhány megbízónak tartósan leköti magát, csak szűk ügyfélkör kialakítására van módja. Ezért, ha a tartós megbízásnál a megbízott megbízási jogviszonya hirtelen megszűnik, a munkavállalóhoz hasonlóan kerülhet kényelmetlen helyzetbe a nagyobb megélhetési jövedelmet nem biztosító kis ügyfélköre következtében.⁷²

⁷¹ PRUGBERGER Tamás – SZEKERES Bernadett: Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára. *Állam- és Jogtudomány* 2022/2., 79–83. A közös tanulmány e részében közölt nézet némileg más aspektusban és kevésbé kidolgozott formában közlésre került PRUGBERGER Tamás: A gazdasági társasági jogalanyiság tételes jogi módosulásának kihatása a munkával összefüggő szerződésekre. In: Juhász Ágnes (szerk.): *Elmélet és praktikum: hagyománytisztelt és modernitás*. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2022, 190–205.

⁷² Ld. PRUGBERGER – SZEKERES: i. m. 80–81.

Hasonló a helyzet a tartós vállalkozás esetében is a „megrendelő” részéről a neki tartósan lekötött vállalkozóval szembeni felmondása esetében is. Szólni kell azonban arról, hogy a Ptk. 6:249. §-a a korábban már kialakult hagyományos szabályoknak megfelelően a megrendelő részére a szerződés teljesítésének a megkezdése előtti bármikor lehetőséget adó elállási, a teljesítés megkezdését követően pedig ugyancsak bármikor alkalmazható felmondási jogot biztosít. Ebben az esetben a megrendelő a vállalkozónak a vállalkozási díj arányos részét tartozik megfizetni, valamint az elállással, illetve a felmondással okozott kárt köteles megtéríteni azzal a korláttal, hogy a kártalanítás a vállalkozói díjat nem haladhatja meg. A megrendelői elállásnak és felmondásnak ez a szabálya azonban a tartós vállalkozási jogviszonynál nem, vagy csak igen körülményesen alkalmazható. A 6:248. § a szerződés lehetetlenülésének a szabályait az alkalmoszerű vállalkozási modellre figyelemmel ugyanis az érdekkörökre tekintettel rendezi. A tartós vállalkozásnál azonban az érdekkörök összecsúsznak és a munkavégzés díjazása sem pusztán eredményorientált, hanem kombináltan eredmény-, és időorientált jellegű. Ezért a honorárium is automatikus rendszerességgel visszatérő jellegű. Emiatt itt is szükséges lenne beiktatni hasonló felmondást korlátozó szabályt, mint amit a 6:278. § a tartós megbízás esetében lehetővé tesz. Sőt – Szekeressel egyetértve – megítélésem szerint mind a tartós vállalkozás, mind a tartós megbízás esetében túl kellene menni ezen és a lakásbérleti, még inkább a munkaszerződéshez hasonlóan mind a tartós vállalkozás, mind a tartós megbízás esetében meghatározott idejű felmondási időhöz lenne szükséges kötni a rendes felmondást.⁷³

Említett tanulmányunkban Szekeressel kifejtettük, hogy alkalmazni lehetne a bizalmi vagyonkezelés felmondására vonatkozó 6:326. § (1) bekezdés b) pontját is mind a két esetben az itt szereplő három hónapos felmondási határidővel, vagy még inkább a Ptk. XLI. fejezetébe foglalt közvetítői szerződés 2. alcímében szabályozott tartós válfajára vonatkozó előírásokat. A 6:296. § értelmében, ha a határozott időtartamra kötött tartós közvetítői szerződést a felek tovább folytatják, határozatlan időtartamúvá alakul át. A határozatlan időtartamút viszont a 6:297. § értelmében mindkét fél a másikkal szemben a hónap utolsó napjára mondhatja fel, amelynél a felmondási idő az első évben egy hónap, a másodikban két hónap, a harmadikban és minden továbbiiban három hónap. Ezt kellene a tartós megbízás és vállalkozás esetében is általánossá tenni. *Ennek figyelembevételével indokoltnak látszana mind a 6:249., mind pedig a 6:278. §-t ennek megfelelően kiegészíteni, vagy a tartós közvetítéshez hasonlóan külön alpontba foglalni a tartós vállalkozást és a tartós megbízást. Ezen kívül még azt is érdemes figyelembe venni, hogy a XLIII. fejezet a bizalmi vagyonkezelési szerződést foglalja magában (6:310–330. §§), amely lényegében a tartós megbízásnak egy speciális esete. Ezért elképzelhetőnek látjuk azt a lehetőséget is, hogy e fejezet három cím alatt rendezné a tartós vállalkozást, a tartós megbízást, valamint a bizalmi vagyonkezelési szerződést. Itt elhelyezhető 4. címként még a tartós közvetítési szerződés is, aminek új, digitális formái az „uber”-ben megjelenő „work on demand via apps”-ként szaporodnak a gyakorlatban. Az itt felvetett megoldások átgondolandóak a megfelelő érdekvédelem biztosítása érdekében a*

⁷³ Ld. az előző jegyzetet. 81.

kényszerből és nem saját akaratból tartós vállalkozóként és/vagy megbízási jogviszonyként munkaviszonyhoz hasonló feladatot, valamint hasonló módon alvállalkozói tevékenységet ellátó természetes személyek, csoportos munkát végző jogi személyiség nélküli társaságok, valamint jogi személyek kapcsán.⁷⁴

A piaci eladásra késztermékeket előállító, gyártó cégek az egyes alkatrészek, alkotóelemek előállítását végző cégekkel, vállalkozókkal általában hosszú távú kooperációs szerződéseket kötnek, amelyek szatellitvállalkozásként készítik el a készterméket előállító cég részére az adott alkatrésztípusokat. Az összeszerelést végző készterméket előállító cég és a részére alkatrészt előállító egy vagy több cég között többnyire hosszú távú kooperációs vállalkozási szerződés létesül, amely annyiban közelít a munkaviszonyhoz, hogy nem egyes megrendeléseket ad az összeszerelő üzem és fizet ki az alkatrészt előállító szatellitvállalatnak, hanem dömpingben küldi a megrendelést és havi átalányban fizet. Hasonló a helyzet a kereskedelmi beszállításnál is, amikor a kiskereskedő a nagykereskedőtől kapja meg az árut. Abban az esetben viszont, ha az egyes áruk különböző fajtájúak, minőségűek és értékűek, az esetben az átalányellenérték-fizetés nem megoldás. Ilyenkor a történelmileg kialakult havi és/vagy évi keretmegrendelésekkel összefüggő keretelszámolásokra kerül sor, nem egyszer keretbiztosítási jelzőlog alkalmazásával. Ezek a hosszú távú keretmegbízási, keretvállalkozási jogviszonyok. Az ilyen tartós együttműködési vállalkozási és megbízási kapcsolatok kialakulása sokszínű lehet és létrejöhet a legkülönbözőbb vállalkozási formák között. Még inkább jelentkezik ez az együttműködés az építkezések során, ahol a generálkivitelező több alvállalkozóval dolgozik együtt, ahol az egyik végzi az épület felhúzását, a másik a mélyépítészeti, a harmadik a belső építészeti, a negyedik pedig a technológiai szerelési munkákat. A legtöbb esetben a generálkivitelező fővállalkozó az egyes szakterületek alvállalkozóit tartós jelleggel alkalmazza más, újabb beruházások során. Ezért nem ritka jelenség, hogy az alvállalkozók a munkavállalóhoz hasonló tatalmú és részben az önfoglalkoztatásra jellemző „vállalkozási jogviszonyba” kerülnek a fővállalkozóval. Ez a helyzet bekövetkezhet az alkatrészyártó leszállító szatellitvállalkozások esetében az összeszerelő vállalat viszonyában és ugyanígy a kereskedelemnek árut beszállítók viszonylatában is. Ezekben az esetekben, ha a függés olyan erős a fővállalkozótól az alvállalkozó, illetve a tartós megrendelő és az alkatrészt gyártó, vagy az áruszállító vállalat között, amely már a munkavállalóhoz hasonló helyzet jegyeit viseli magán, magánszemély esetében az önfoglalkoztatás szabályait indokolt alkalmazni. Probléma akkor jelentkezik, ha az alkatrészyártó, vagy árubeszállító nem egyéni vállalkozó, vagy egyéni-családi cég, hanem jogi személy. *Jelenleg az önfoglalkoztatás jogi lehetőségét „analógia legis”-szel lehet áthidalni*, amire ha két jogintézmény, illetve jogterület között hasonlóság van, de az egyiknél joghézag létezik, a másiknál viszont létezik jogszabály, azzal a joghézag kitölthető.⁷⁵ *Helyes azonban az lenne, ha de lege*

⁷⁴ Ld. PRUGBERGER – SZEKERES: i. m. 82.

⁷⁵ Megjegyzésre kívánczik, hogy a jelenlegi magyar jogelmélet a szocialista jogelmélet hatására még mindig nem ismeri el a joganalógiát, csak a törvényit. Törvényi analógiával mind Szabó Imre szűkített nézete, miszerint, ha egy tételen (jogágon) belül két altétel

ferenda minél előbb „ex lege” kimondásra kerülne, hogy az önfoglalkoztatás szabálya alkalmazható lenne jogi személy önfoglalkoztatotthoz hasonló helyzetében is.

Végezetül meg kívánom jegyezni, hogy azok a munkajogot és a tartós vállalkozási és megbízási szerződést érintő jogi szabályozást érintő módosítások, amelyek ötletként körvonalazódtak bennem, és amelyeket Szekeres Bernadettel kidolgoztunk, valamint az Állam- és Jogtudomány című folyóiratban publikáltunk, alkalmasnak látom olyannak, hogy az Európai Térség más államai átvegyék.

Felhasznált irodalom

- [1] BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 2005/2., 25–28.
- [2] BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014.
- [3] BORBÉLY Szilvia: A spanyol érdekegyeztetési etalon. *Európa Fórum* 1994/4., 92–104.
- [4] Gay DAVIDOV: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
- [5] EÖRSI Gyula: *Összehasonlító polgári jog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1975.
- [6] FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszony szolgálatában*. Universitas Győr Kft., Győr, 2022.
- [7] Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
- [8] Klaus FIRLEI: Flucht aus dem Arbeitsrecht. *Das Recht der Arbeit* 1987/4–5., 271–289.
- [9] FRIEDRICH Péterné: *Fogyasztási szövetkezeti mozgalom az NSZK-ban*. Belső tanulmány. Szövetkezeti Kutatóintézet, Budapest, 1985.
- [10] *Gaius Institutiói*. Ford.: Brósz Róbert. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1993.
- [11] GYULAVÁRI Tamás: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.

(jogintézmény) van, és az egyiknél joghézag áll fenn, a másiknak a szabálya, Eörsi Gyula szerint pedig akkor is, ha két jogág esetében az egyik intézménynél joghézag áll fenn, de egy másik jogágban hasonló intézmény jogilag rendezett, annak a szabályával a másik jogági intézmény hézaga kitölthető. Ld. SZABÓ Imre: *A jogszabályok értelmezése*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1960, 342.; EÖRSI Gyula: *Összehasonlító polgári jog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1975, 160 sk.

-
- [12] GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro* 2018/3., 83–95.
- [13] GYULAVÁRI Tamás: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog* 2018/1., 1–27.
- [14] GYULAVÁRI Tamás: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog* 2018/3., 8–12.
- [15] GYULAVÁRI Tamás: Az alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára. *Miskolci Jogi Szemle* 2018/2., 5–18.
- [16] GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare* 2019/1., 25–51.
- [17] GYULAVÁRI Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közöny* 2019/3., 104–118.
- [18] GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl.* Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2024.
- [19] HABERMANN György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle* 1941/9., 164–171.
- [20] HALLER Károly (szerk.): *Az osztrák általános polgári törvénykönyv szövege jelenleg még érvényes alakjában.* Athenaeum, Budapest, 1884.
- [21] Martin HENSSLER – Axel BRAUN (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa.* 3. Auflage. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.
- [22] Gerrick von HOYNINGEN-HUENE – Burkhard BOEMKE: *Die Versetzung.* Verlag Recht der Wirtschaft, Heidelberg, 1991.
- [23] IHRIG Károly: *Szövetkezetek a közgazdaságban.* Szerzői kiadás, Budapest, 1937.
- [24] KÁRPÁTI Csenge: „Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái. *Munkajog* 2022/2., 27–37.
- [25] Anna-Lena KERSTING: *Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Arbeitsrecht.* Nomos, Trier, 2012.
- [26] John M. KEYNES: *A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965.
- [27] KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
- [28] KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.):

- Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 389–416.
- [29] LACZÓ FERENC: A szövetkezetek gazdasági sajátosságai. *Szövetkezés* 1993/2., 3–20.
- [30] Philipp LOTMAR: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches I–II.* Verlag Duncker & Humblot, Leipzig, 1902–1908.
- [31] Manfred LÖWISCH: *Arbeitsrecht.* 7. Auflage. Werner Verlag, Düsseldorf, 2004.
- [32] NACSA Beáta – SERES Antal: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, *Műhelytanulmányok* 2003/1., 1–47.
- [33] PRUGBERGER Tamás – DOMONKOS József: Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalkozási kapcsolatai. *Kereskedelmi Szemle* 1988/9–10., 69–73.
- [34] PRUGBERGER Tamás: Vállalkozás, szövetkezet és munkahely-biztosítás kérdései tulajdonjogi megközelítésben. *Jogtudományi Közlöny* 1990/2., 70–79.
- [35] PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *Összehasonlító munkajog.* ADAW, Bonn–Budapest, 1992.
- [36] PRUGBERGER Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkaügyi Szemle* 1998/12., 46–48.
- [37] PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 2000
- [38] 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., 734–740.
- [39] PRUGBERGER Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés: a munkaviszonyt leplező szerződések. *Cég és Jog* 2003/7–8., 11–13.
- [40] PRUGBERGER Tamás: A haszonbérleti szerződésről, de lege lata és de lege ferenda. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* 23, 2004, 455–482.
- [41] PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között: tanulmánygyűjtemény.* Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006.
- [42] PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi értékek és neoliberális globalizálódó gazdaság.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008.
- [43] PRUGBERGER Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és

- azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015/1–2., 83–102.
- [44] PRUGBERGER Tamás: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és Ptk. tükrében. *Munkajog* 2021/3., 1–8.
- [45] PRUGBERGER Tamás: A gazdasági társasági jogalanyiség tételes jogi módosulásának kihatása a munkával összefüggő szerződésekre. In: Juhász Ágnes (szerk.): *Elmélet és praktikum: hagymánytisztelet és modernitás*. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2022, 190–205.
- [46] PRUGBERGER Tamás – SZEKERES Bernadett: Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára. *Állam- és Jogtudomány* 2022/2., 68–83.
- [47] RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. *Munkajog* 2022/4., 23–32.
- [48] RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2022.
- [49] ROMÁN Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog* 2006/7., 417–425.
- [50] Hugo SINZHEIMER: Über den Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechtes für Deutschland. *Schriften des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte*. Heft 1, 1914, 35–61.
- [51] SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle* 2019/1., 49–67.
- [52] SOMOGYI Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján (A freelancer intézménye). *Magyar Jog* 2006/4., 237–238.
- [53] Alexandru STEFANESCU: *Die Arbeitnehmerliche Person im italienischem Recht*. Nomos, Trier, 2013.
- [54] SÜVEGES Márta: A szövetkezetek jogi formája és természete a piacgazdaságban. *Szövetkezés* 1991/1., 3–30.
- [55] SZABÓ Imre: *A jogszabályok értelmezése*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1960.
- [56] SZAMUELY László: *Ipari demokrácia (Társadalmi reformok és gazdasági harc)*. Magvető Kiadó, Budapest, 1980.
- [57] SZAMUELY László: *A jóléti állam ma*. Magvető Kiadó, Budapest, 1985.

- [58] SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka. *Munkajog* 2019/3., 40–45.
- [59] TELLÉR Gyula: A munkásszövetkezetek másfél évszázada Franciaországban. In: *Évkönyv. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977, 531–602.*
- [60] TÉRFY Gyula: *Igazságügyi zsebtörvénytár. 3. kiadás. Grill Károly Könyvkiadó Vállalat, Budapest, 1936.*
- [61] VÉCSEY Tamás: *A római jog institúciói. 5. kiadás. Franklin Nyomda, Budapest, 1902.*
- [62] VINCENTI Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. In: Szladits Károly (főszerk.): *Magyar magánjog. IV. kötet. Grill, Budapest, 1941.*
- [63] Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORITZ – Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht. 6. Auflage. C.H. Beck Verlag, München, 2015.*
- [64] Max WEBER: *Die römische Agrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staats- und Privatrecht. Verlag von Ferdinand Enke, Stuttgart, 1891.*