



## A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései

**PRUGBERGER Tamás\***

### **Absztrakt**

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, tartós vállalkozás és -megbízás, önfoglalkoztatás, tipikus és atipikus munkaviszony, elektronikus platformszerződések

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

A XVIII., XIX. és XX. századi magánjogi kodifikációk, kódextervezetek/javaslatok és rendszerbe foglaló joggyűjtemények (pl. Dánia) a dologhasználattal, a joggyakorlás átengedésével, a szolgálattal, eredmény-előállításal, valamint megbízás teljesítésével összefüggő szerződéseket a római magánjogi szerződés-csoportosítást 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 Gaius-i *Institutiok*-ban leírt római jogi szerződés-csoportosítást követve, a *facere* (tevékenységi) szerződések

\* Professor emeritus, Dsc.

körében, részben a bérletnél, vagyis a „*locatio conductio*”-nál, részben pedig a megbízásnál, azaz a „*mandatum*”-nál helyezték el a tevékenységgel összefüggő visszerthes szerződéseket.

Ami a bérletet illeti, a rómaiak tágan és erőltetett módon ide sorolták a dolog-, és az átruházható joghasználatot, az „*operae*”-nek nevezett szolgálat teljesítését, ahol a szolgáló a munkaerejét és idejét adja bérbe. Ezen kívül ide sorolták anyagfelhasználással valamilyen műnek (*operis*) az elkészítését, amellyel az elkészítő a megrendelőnek élvezetet nyújt. Mindezekért a dolog- és joghasználatot átengedőnek, a szolgálonak és a szolgáltatónak vagyis a *locator*-nak ellenszolgáltatásként a használatól, a szolgálat és a szolgáltatási eredmény élvezőjétől, vagyis a *conductor*-tól a *locatio-conductio*-nak nevezett bérleti szerződés alapján bér, *locarium* jár. A *locatio-conductio* vagyis a bérleti szerződés három szerződési altípust, vagyis a dologbérletet, a „*locatio conductio rei*”-t, a munkabérletet, a *locatio conductio operarum*-ot, valamint a műbérletet, a *locatio conductio operis*-t foglalja magába.<sup>1</sup> Mindebből kitűnik, hogy a római jogi dogmatikában e három bérletinek nevezett szerződést az ellenértéket képező bérleti díj, vagyis az ellenszolgáltatás jellege, valamint a szerződés tartalma kapcsolja össze annyiban, hogy a rómaiak a dologbérletet is a bérlő részéről használatnak, vagyis tevékenységnek tekintették.

Emiatt tudta a római jogi felfogás a dolog- és a joghasználatot a szolgálattal és a szolgálat egyik fajtájával, a munkavégzéssel, valamint a mai szóhasználattal vállalkozási szerződésnek nevezett „műbérlettel” összekapcsolni a dologbérletet. A rómaiaknál ugyanis a dologbérletnek tartalmilag két formája alakult ki, ahol az egyik a dolog-, és a joghasználatot (*usus*) jelentő „kibérlés”, míg a másik a használat mellett a gyümölcsöző dolognál (*frui*) „haszonbérlés”, vagyis a használat mellett haszon szerzési jog (*ususfructus*) is fennállt. Az előbbinél a bérlő „*inquilinus*”, az utóbbinál pedig „*colonus*”.<sup>2</sup> Monsennél még a használati díj, a „*colonia*” fizetése akár pénzben, akár természetben, a termés egy részében történik, ez a haszonbérlési szerződés.<sup>3</sup>

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 robot-szolgáltatás ötvözetévé vált, mely utóbbi kettő a modern munkadíjazási rendszer szerint értelmezhető bérleti díjként. Ebből adódóan az ENSZ alá tartozó Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organisation – ILO*) álláspontja szerint, ha a haszonbérlési díjat nem pénzben, hanem a termés egy részében állapítják meg, az haszonbérlési szerződéssel palástolt jogellenes munkaszerződésnek minősül, amit azért kell haszonbérlésként palástolni, mivel a munkabérnek csak a feléig terjedő része fizethető ki természetben. Ez azonban még nem olyan tényező, ami a munkaszerződést egyesítené a bérlettel, haszonbérléssel.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> VÉCSEY Tamás: *A római jog institutioi*. 5. javított kiadás. Budapest, Franklin, 1902. 340–345.

<sup>2</sup> Uo. 344.

<sup>3</sup> MAX WEBER: *Die römische Agrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staats-, und Privatrecht*. Tübingen, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Verlag, 1891. 2. (Faxmille Hrsg. Tübingen, 1986.) IV. Kapitel, 222–232. (Hivatkozva Theodor Mommstól a *Lex Agraria*-t).

<sup>4</sup> PRUGBERGER Tamás: A haszonbérlési szerződésről *de lege lata* és *de lege ferenda*. *Sectio Juridica et Politica, Miskolc*, Tomus XXII. 2004.

A munkaszerződés sokkal közelebb áll a vállalkozási szerződéshez, mivel mind a kettőnek a tartalma munkatevékenység, csak míg az előbbinél fölé-alárendelt jellegű szolgálati jelleg áll fenn a munka kötött jellege okán, addig a vállalkozónál szolgálati kötöttség 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 eredmény orientált. Ez és főleg az különíti el még a vállalkozástól, hogy bizalmi kötelelem. Ezzel függ össze, hogy főszabályként nem visszterhes szerződés a megbízás, azonban utólagos tiszteletdíj (*remunerandi gratia honor*) nem ellentétes a megbízás jellegével.<sup>5</sup> Minthogy 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 megbízás.

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 megbízást (*Mandat*) a tizenharmadik fejezet rendezi.<sup>6</sup>

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 megbízást 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-ikben 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 (kibérlést) és a haszonbérletet a 25. fejezet szabályozza. Közvetlenül ezt követően szól az ABGB 26. fejezetének eredeti szövege a „szolgálati tételek 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 „szolgálati tételek iránti terhes szerződések” címszó alatt. Az ellenszolgáltatás „bérkénti” megjelenése emlékeztet a római jogi osztályozás dogmatikai felfogására, ahol az ellenszolgáltatás a *locator* részéről a *conductor* részére bérnek elnevezve jár.<sup>7</sup> Ugyanakkor az ABGB-nek a XX. és a XXI. századi többszöri novellázása során a főcíme a *szolgálattevással kapcsolatos szerződésre* (*Vertragen*

<sup>5</sup> VÉCSEY i. m. 349.

<sup>6</sup> Code Civil, Paris Librairie Dalloz.

<sup>7</sup> Az Osztrák Általános Polgári Törvénykönyv 1884. évi állapot. D. H. Haller Károly (szerk.), Budapest Atheneum R. Társ. kiadása, Budapest, 1884. XXII. f. A meghatalmazásról s az ügyvitel egyéb nemeiről, 1002-143. §§; XXV. f. A bérleti, örökhaszonbéri és örökbéri szerződésekről, 1090–1149. §; XXVI. f. Szolgálati tételek iránti terhes szerződésekről, 1151–1174. §.

*über Dienstleistungen*) változott, amely alá két szerződéstípus, a szolgálati (*Dienstvertrag*) és a vállalkozási (*Werkvertrag*) szerződés tartozik.<sup>8</sup>

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 civil-hez, azonban az időközi novel-lázások 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 Törvénykönyv (*Bürgerliches Gesetzbuch*, BGB) terminológiája és szabályozásának 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 római jogihoz hasonlít. A német Polgári Törvénykönyvnek a kötelmi jogviszonyokat tartalmazó 2. könyvén belül az 5. fejezet a bérleti és a haszonbérleti szerződést szabályozza, mindkettőnek a speciális alakzataival együtt, ide értve többek között a lakásbérletet és a mezőgazdasági haszonbérletet.<sup>9</sup> Ezt követően a 6. és a 7. fejezet a kölcsönt és a haszonkölcsönt rendezi, amely mindkettő a bérlethez hasonló használati jellegű kötelem, csak hogy míg a kölcsönnél a helyettesíthetőség okán nem az eredetileg átadott dolog (pénz vagy értékpapír), hanem egy másik jár vissza, addig a haszonkölcsön a visszterhes bérleti szerződéshez viszonyítva ingyenes használati kötelem. 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-ikben elhelyezve a vállalkozási és a többi hozzá hasonló szerződésszerződés (*Werkvertrag und Ahnliche Verträge*), míg a 10-ikben szerepel a közvetítési, másként mondva az alkuszi szerződés (*Maklervertrag*), amely a 11-ikben elhelyezett díjkitűzéssel együtt az utóbbi idő-

<sup>8</sup> 22. Hauptstück. Von der befullnchtigung und anderen Arten der Geschcftsführung. §§ 1002–1044.; 25. Hst. Von Bestand-, Erbpacht und Erzinsverträgen §§ 1090–1150; 26. Hst. Von Verträgen über Dienstleistungen, §§ 1151–1174. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch. Kodex des östreichischen Rechts. Lexis Nexis Ard Orac. Stand 2013.

<sup>9</sup> Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, Titel 5. Mietvertrag, Pachtvertrag, §§ 535–597.

ben a munkatevékenységekkel összefüggő jogviszonyok körében egyre nagyobb jelentőségűvé válik, amiről majd a későbbiekben esik szó. A következő 12. fejezetben nyer rendezést a bizalmi indíttatású megbízás és az üzletvezetéssel, valamint az üzleti pénzkezeléssel és pénzügyi elszámolással kapcsolatos szerződések (*Auftrag und Geschäftsbesorgungsvertrag*).<sup>10</sup> 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 bizalomra épülő ténye.

Ez a német kodifikációs szemlélet vált uralkodóvá a XIX. század végi és XX. 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 I. 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 ez 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 *Maklervertrag*-hoz 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 rendezésre a megbízás (1616–1633. §§), míg a másodikban a megbízás nélküli ügyvitel (1637–1645. §§).<sup>11</sup>

Mindezek alapján megállapítható, hogy a XX. század első felére a munka jogviszonyainak szabályozása terén a germán jogrendszer 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 földhaszonbér-

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> Ld. TÉRFY Gyula: *Igazságügyi zsebtörvénytár*. III. kiadás. Budapest, Grill, 1936. 303–328.



let esetében, ha a föld termésének egy meghatározott része (százaléka) 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 összezsússzik a megbízásival az esetben, ha a bizalmas természetű megbízási szerződésben eredményt és annak külön díjazását kötik ki. Tipikus esete ennek, amikor az ügyvéd megbízási szerződésébe foglalva a pernyertesség meghatározott százalékának mértéke erejéig sikerdíjat kötnék ki a felek. Ezen túlmenően 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. De 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, például egy antik bútorrestauráló céggel, vagy cégtulajdonossal egy antik bútorkereskedő, 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 megrendelőtől, 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 jogviszonyt 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, vagy más olyan magas fokú képesítéshez kötött munkakör, amelynél a munkáltató a munkavállalójának szakmai tudására, tapasztalatára szorul. Ilyen például 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 megbízási 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 gazdaszociológiai gyakorlatának alakulása a klasszikus polgári társadalmakban

Az előbbi pontban a „*facere*” szerződésekkel kapcsolatos polgári jogi szabályozás alakulásának az előzményei 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 uradalmi voltak, ahol a mezőgazdasági munkákat az évenként felfogadott cselédség bér munkában végezte. Középméretű családi gazdaságok is foglalkoztattak mezőgazdasági munkásokat. A cselédséggel általában egy éves szerződést kötöttek, míg azokat, akik közelebb álltak a gazdához, hosszabb időre alkalmazták. Ők voltak a béresek. Ezzel szemben a nagy gazdaságok szakmai és szervezeti irányítói, a gazdatisztek határozatlan időtartamú szolgálati viszonyban álltak a gazdaság, illetve az uradalom tulajdonosával. Az uradalmak tulajdonosai látva, hogy a nagyméretű gazdaság egyben tartott alkalmazotti viszonyban álló gazdatisztek általi központi vezetése nem kifizetődő, egészséges méretű gazdaságokra felosztották uradalmukat. Az így létrejött üzemegeységeiket mezőgazdasági bérlőknek adták bérbe és ilyen esetekben ők lettek a munkáltatók. Kis- és középméretű gazdaságokban a határozatlan időre felfogadott kevés számú béres munkaviszonya családias jellegű 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 fenytést is. Ennek következménye volt, hogy a leszerződött cselédek önkényesen elhagyták az uradalmat. Az ilyen módon dezertálók erőszakos visszavételére azonban meg volt a joga az uradalomnak az antik római időkből 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.<sup>12</sup> A mezőgazdasági cselédség körében jelentek meg először nagy számban az „összebeszélésnek” nevezett önkényes munkamegtagadások, amelyek karhatalmi letörésére megadták a jogot a cselédtörvények.<sup>13</sup>

Ami a város gazdaszociológiai 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 alkalmazzassák házi cselédnek is, és hogy a szakmát a cég hírnevét is emelve megfelelő minőségben elsajátíthassák, tanonc-rendtartásban írták elő a tanonc tanulmányi és oktatási

<sup>12</sup> KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához.* Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 1., 5.

<sup>13</sup> VINCENTI Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. In: SZLADITS Károly (főszerk.): *Magyar magánjog, IV. kötet.* 551., 555., 614–615.

kötelezettségeit. A mesterek családi vállalkozást folytatva, megrendelői, vevői körök, vagyis üzletfeleik részére vállalkozókként jártak el. A mesterek, üzem-, és üzlettulajdonosok, ahogy nőt 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 céh-rendtatások, 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 nyersanyag-beszerzési, valamint szerződéskötési és szerződésteljesítési tevékenységet kellett elvégezni, a szakmai segédeken kívül adminisztratív alkalmazottakat is fel kellett fogadniuk a vállalkozásukat, az üzemet vezető tulajdonos mestereknek. Így alakult ki a tényleges munkát végző szakmai-műszaki segédekből a „kék galléros” munkásnak (*Arbeiter, uvrieaur*), az irodai dolgozókból pedig a „fehér galléros” alkalmazottnak (*Angestellte, cadres*) elnevezett munkavállalói réteg. Mind az üzemvezető, mind pedig a vállalat egészének a működését irányító vezető alkalmazott (*leitende Angestellte, cadres superieaur*) kötetlen munkaidőben, az üzem-, illetve a firmabirtokostól felhatalmazva saját belátására bízva, egyúttal azonban a saját felelőssége alapján végzi az irányítást, szolgálati jogviszonya közelít a vállalkozó, illetve a megbízott státuszához.

Amíg a cég kicsi volt és családi vállalkozásként működött (ami az ilyen cégekre ma is jellemző), a munkaviszony családias jellegű volt. Kevésbé érvényesül a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatában az angol jogban egészen keményen, míg a kontinentális jogokban bizonyos fokig enyhébben alkalmazott fölérendelt helyzetű *master* és alárendelt helyzetű *servant* viszony.<sup>14</sup> Ahogy azonban a tőkekoncentrációval egyre több kisvállalat, vállalkozás megy csődbe s vesznek el emberek a munkahelyüket, Angliában pedig a bekerítési törvények következtében tömegével kerülnek elűzésre az általuk hűbéri jogviszonyként birtokolt földjeikről, kialakulnak a dologházak. A dologházak üzemeltetői, csak úgy, mint az egyre szaporodó nagyvállalatok, személytelenné teszik a tömegével kötött munkaviszonyokat, különösen a betanított és a segédmunkások esetében. A termelést és az üzemből 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 szakkaderutánpótlása miatt fontos.

A nagyszámú betanított és segédmunkást foglalkoztató manufaktúrák, majd a kezdetleges kis gépparkkal rendelkező gyáripár nagyszámban igényelte a képzetlen, vagy csak félig képzett olyan munkaerőt, amely gyorsan és könnyen betanítható, ezért könnyen lecserélhető is. Ezért e tömeges munkavállalók irányában nem jelentkezett olyan 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 javadalmasításukkal. Kiinduló góca ennek a manchesteri keménykapitalizmus volt, amelynek munkajoga olyan

<sup>14</sup> Kiss (2020) i. m. 99. és köv.



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 a liberális államok mind a szakszervezeti szerveződést, mind a munkaküzdelemnek sztrájk formájában történő megjelenését büntetőjogi eszközökkel tiltották. Ennek hatására jelent meg a XIX. 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, vállalati szinten pedig a munkáltató és a vállalatnál munkavállalói képviselőket ellátó egy vagy több szakszervezet volt jogosult.

A XX. 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 a *farmerek, az iparosok és a kereskedők beszerző-, értékesítő- és hitel-szövetkezetei*, 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 nyújtottak 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 növényvédőszerrel, az állateledelt és -gyógyszert, 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 termékek 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 működhet.<sup>15</sup>

A szövetkezeti formáción túlmenően a különböző szakmákban működő szabad foglalkozásúak gazdasági és szakmai érdekeit jogilag, illetve törvényi úton szabályozott szakmai érdekvédelmi szervezetek védik világszerte a civilizált államokban.<sup>16</sup> 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, 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.

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 presztízs-versenyzés 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 befagyasz-

<sup>15</sup> IRRIG Károly: Szövetkezetek a közgazdaságban. Budapest, Első Kecskeméti Nyomda és Hírlapkiadó Rt. 1937.; PRUGBERGER Tamás – DOMOKOS József: Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalkozásai. *Kereskedelmi Szemle*, 1989/9–10.; PRUGBERGER Tamás: Vállalkozás, szövetkezet és munkahely biztosítás tulajdonjogi megközelítésben. *Jogtudományi Közöny*, 1990/2.; SÜVEGES Márta: A szövetkezetek jogi formája és természete a piacgazdaságban. *Szövetkezés*, 1991/1. 3–30.; SÜVEGES Márta: A szövetkezetek gazdasági sajátosságai. *Szövetkezés*, 1993/2. 3–20.; TELLÉR Gyula: A munkásszövetkezetek másfél évszázada Franciaországban. In: *Szövetkezeti Kutató Intézet Évkönyv*, 1977. Budapest, Köz. és Jogi K. Kiadó, 1977.; FRIEDRICH Péterné: *Fogyasztási Szövetkezeti Mozgalom az NSZK-ban*. (Belső tanulmány.) Budapest, Szöv. Kut. Int., 1985.

<sup>16</sup> Az euro-atlanti 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 véleménykérés érvényesül a hazai normatív döntéshozatalnál is.

tották. 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 Hueck és Nipperdey által elkészített *Nemzeti Munkatörvény (Nationalarbeitsgesets)* nem tartalmazta ezeket a kollektív munkajogi intézményeket, miként a Franco uralma alatt állt spanyolországi *Estatuto del trabajador*-ban sem voltak megtalálhatóak.<sup>17</sup> 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.<sup>18</sup>

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 Sinzheimerrel 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 kollektív munkajogot egységes munkatörvénykönyvbe foglalva.<sup>19</sup> Nem állt messze ettől az állásponttól Philip Lotmar sem, aki a munkaszerződést a tarifaszerződéssel és az egyéb munkajogi/üzemi megállapodásokkal együtt a magánjog speciális területeként kezelte.<sup>20</sup> Lényegében ez valósult meg Franciaországban, ahol a már bemutatott *Code civil* mellett megalkotásra került nemcsak az individuális, hanem a kollektív munkajogot is tartalmazó, valamennyi munkavállalót védő szociális és egzisztenciális minimum-standarddal ötvözött munkajogi előírás, a *Code du travail*, amely a kötelező társadalombiztosítást is tartalmazza.<sup>21</sup>

<sup>17</sup> BORBÉLY Szilvia: A spanyol érdekegyeztetési etalon. *Európa Fórum*, 1994/4. 95–96.

<sup>18</sup> HABERMANN György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásokban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle*, 1941/9. 174–177.

<sup>19</sup> Hugo SINZHEIMER: *Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland*. Frankfurt am Main, Europa Verlag, 1922.

<sup>20</sup> Philipp LOTMAR: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrechts des Deutschen Reiches*. Leipzig, Dunckler & Humboldt, 1902. (I. k.), 1909. (II. k.).

<sup>21</sup> *Jura Europae (Droit du travail–Arbeitsrecht)*. München–Berlin, Edition technique iuris – C. H. Beck Verlag I. 30.01. I. 2. + 30.50. VI.

A belga munkajogban a franciáktól átvett *Code civil* mellett a *Code du travail*-hoz hasonló rendszerű *jogszabálygyűjtemény (compilation)* tartalmazza a munkásvédő szociál-egzisztenciális minimumgaranciákkal együtt a részletes előírásokat.<sup>22</sup> Nem állt ettől messze a Mussolini féle korporációs *Carta del lavoro* sem, amelynek részletes előírásai szintén tartalmaztak szociális védőhálót.<sup>23</sup>

Magyarországon ebben az időszakban, pontosabban a XX. század elejétől kezdve az 1930-es 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, de 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 1984. évi XVII. törvénycikkkel szabályozott, korszerűtlenné nyilvánított ipartörvény újrakodifikálásáról, amelyre a Wekerle kormánytól Szerényi 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.<sup>24</sup> 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 jog kötetmi jogi rendszerbe illeszthetők. A „kollektív szerződéses kötelem” pozitívumát abban látja, hogy munkaadói oldalon nem kerül sor olyan szerződéskötésre vagy fenntartásra, amely ellenkezne a kollektív szerződés feltételeivel. Ezáltal – Szladits szerint – a kollektív szerződés a munkaharci cselekményektől való tartózkodást jelenti, ami a munkabékét segíti elő, mutat rá Berke.<sup>25</sup> 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 kialakulatlanság

<sup>22</sup> *Jura Europae (Droit du travail–Arbeitsrecht)*. Paris–München–Berlin, Edition technique iuris Chasseurs – C. H. Beck, I. 20.02. II.1. (20.51. I. 1-2. + 20.52. I.).

<sup>23</sup> Ld. a 19. jegyzetet.

<sup>24</sup> (Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2.) Pécs, Utilitates Bt. 2014.

<sup>25</sup> BERKE i. m. 27.

miatt.<sup>26</sup> Ezzel szemben Barna Ignác és Zerkovitz Zsigmond a kodifikáció szükségessége mellett érveltek a vita során, álláspontjuk szerint a Tervezetben „nemcsak a koalíciók és megállapodásaik jogi elismerését” kell deklarálni, „hanem rendezni kell a kollektív szerződések jogi kérdéseit is”.<sup>27</sup> Vágó József, aki a kollektív szerződést a német tarifaszződéshez hasonlóan bérszabályozási szerződésnek nevezte volna el, 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.<sup>28</sup> Berke azt is kiemeli, hogy a kollektív szerződésnek eme egységesítő kettős hatása a munkával összefüggően kartell jelleget alakít ki, ami a munkavállalói oldalt a „szennykonkurencia” ellen védi.<sup>29</sup> Végül is a Jogászegyleti vitán Pap Dezső vitázó 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.<sup>30</sup>

Ágoston Péter a Tervezet törvénnyé válásának megghiúsulását a kollektív szerződés tételes-jogivá válásának elmaradása miatt nem bánta, azt azonban kritizálta, hogy a sztrájkjogot elszegte, azaz jogellenesnek nyilvánította volna.<sup>31</sup> A kollektív szerződés tételesjogi szabályozásával kapcsolatos vita azonban a Polgári Törvénykönyv tervezetének nem sokkal későbbi vitája során újból előtérbe került, amihez az eddig említettek túlmenően Meszlényi Artúrnak és Szirtes Artúrnak a kollektív szerződésről írt munkái jelentős szerepet játszottak. Meszlényi és Szirtes Ágoston Péterhez hasonlóan – 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 azzal magyarázta, hogy a munkaszabályozati szerződések 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 érdekképviselők tagjaira kívánta a kollektív szerződés hatályát kiterjeszteni, amely megítélésem szerint a német jogi megoldáshoz hasonlít, és ott sem került a BGB-be a tarifaszződés. A germán jogrendszer országai közül egyedül Svájcban került a munkaszabályozás a magánjogi kódex 2. kötetébe, a Kötelmi törvény (OR) szerződéseket tartalmazó címébe, a munkaszabályozás (*Arbeitsvertrag*) mellé az összmunkaszabályozásnak (*Gesamtarbeitsvertrag*) elne-

<sup>26</sup> Uo. 34.

<sup>27</sup> Uo. 26.

<sup>28</sup> Uo. 28. A kollektív szerződés eme kettős jellegére Magyarországon a rendszerváltást követően magam is felfigyeltem. PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *Összehasonlító munkajog*. Bonn–Budapest, Akademie für angewandte Wissenschaften (ADAW) Sitz, 1993. 46–48.; PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*. Budapest, KJK-Kerszöv, 2000. 54.

<sup>29</sup> BERKE i. m. 28.

<sup>30</sup> Uo. 30.

<sup>31</sup> Uo. 30.



vezett kollektív szerződés.<sup>32</sup> A kollektív szerződés tételes-jogi szabályozása egyedül a frankofon-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 munka-statútumban.<sup>33</sup> 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.”<sup>34</sup> Szirtes álláspontjának segítségével a vita Papp Dezsővel kompromisszummal akként zárult, hogy a Ptk. tervezete „csak a legáltalánosabb kereteket szabhatja meg, amelyek a kollektív szerződéskötés formáira, jogerejére és betartásának biztosítására vonatkozik”.<sup>35</sup>

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 helyt álló 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 védelmét. Álláspontja szerint ugyanis a kötelmi jogra vonatkozó szabályok aszerint 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.<sup>36</sup> 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 a bírói gyakorlat és az azon kívüli jogalkalmazás rendezte a kérdést. Ez azonban már nem volt jellemző a munkaharcra, a sztrájkra, amelyek 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 a jólé-

<sup>32</sup> A Svájci magánjogi kodifikáció 1. kötetének a jogalanyokat, a családi és öröklési jogot, valamint a dologi jogot tartalmazó *Zivilgesetsbuch*, míg a 2.-nak a kötelmi jog általános és különös részét tartalmazó *Obligationsrecht* felel meg.

<sup>33</sup> *Code du travail* (Franciaország), *Coddico do trabalho* (Portugália), *Carta del lavoro* korábban, most *Statuto dei lavoratori* (Olaszország), *Estatuto de los trabajadores* (Spanyolország).

<sup>34</sup> Idézi BERKE i. m. 41.

<sup>35</sup> Uo. 42.

<sup>36</sup> Uo. 43–44.

ti társadalom (*welfare society*) és szociális piacgazdasági rendszer *neokorporativizmusnak* elnevezve. Keynes gazdaságfilozófiájának az volt a lényege, hogy azokat a vállalkozókat, akik a szociális piacgazdaság területén folyó konkurenciaküzdőben 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, amely 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, rokkanttá válásuk miatt válnak véglegesen keresésképtelenné, a társadalombiztosítás gondoskodjon.<sup>37</sup>

A kontinentális nyugat-európai államokban az individuális munkajog jogintézményeit – ideértve a munkaszerződés, a munkaszerződésből fakadó jogok és kötelezettségek, a munka- és pihenőidő, a szabadság, a munkadíjazás, a munkavédelem, valamint a munkaviszony munkáltatói módosítás és megszüntetés korábbi szabályait – a 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 frankofon latin államokban – érintetlenül hagyva a polgári jogi kódex munkavégzéssel összefüggő előírásait – Franciaországban a *Code du travail*, Olaszországban a *Statuto dei lavoratori*, Spanyolországban az *Estatuto de los Trabajadores*, Portugáliában pedig a *Codigo do Trabalho* valósította meg.<sup>38</sup> Svájcban annak ellenére, hogy a germán jogrendszerhez tartozik, az OR individuális és kollektív munkaügyi szabályait egységesen és részletesen szintén munkatörvény rendezi.<sup>39</sup> Főszabályként azonban 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 érdekegyeztetési 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 munkaküzdő 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.<sup>40</sup> Mindezt a frankofon és latin jogrendszer

<sup>37</sup> J. M. KEYNES: *A foglalkoztatás, a kamat és a pénz elmélete*. Budapest, Közgazdasági Jogi Könyvkiadó, 1965.

<sup>38</sup> *Iura Europae (Droit du travail–Arbeitsrecht)*. Paris–München–Berlin, Edition technique iuris clausors – C. H. Beck, 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*, Rz. 1. In: HENNSLER–BRAUN (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Aufl. Köln, Dr. Otto Schmid Verlag, 2011. 609.; Vicense CALLE – Stefanie PREHM: *Arb. in Spanien*. In: HENNSLER–BRAUN (Hrsg.) i. m. 1388.; Eberhars FEDTKE – Jorg Johannes FEDTKE: *Arbr. in Portugal*. In: HENNSLER–BRAUN (Hrsg.) i. m. 1057.

<sup>39</sup> Niklaus R. GADIENT: *Arbr. in Schweiz*. In: HENNSLER–BRAUN (Hrsg.) i. m. 1270.

<sup>40</sup> Ld. a 38. és 39. jegyzetben közölt források kollektív jogi részét.

államaiban, valamint Svájcban törvény vagy statútum formában szabályozott munkakódex rendezi ugyanilyen tartalommal.<sup>41</sup>

A magyar munkajogi szabályozása annak ellenére, hogy szinte mindenben a német munkajogi szabályozás rendszerét követi, ezen a téren a frankofon-latin, különösen azonban a svájci rendszerhez 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. kötetmi jogának különös részében szabályozott vállalkozástól és megbízástól.*

Ez egy komoly probléma amiatt, mert a nyugat-európai államok szinte mindegyikében *azok foglalkoztatását, akiket a foglalkoztatójuk lazább, nem mindennapi rendszerességgel és nem teljes munkaidőben, valamint részben vagy egészben kötetlen jelleggel foglalkoztat, olyan tartós vállalkozási, vagy megbízási jogviszonynak minősít, 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 munkavállalóhoz hasonlóan kerül elbírálásra, és ezért az egyes országok szabályai szerint részben vagy egészben a munkajogi előírásokat kell rájuk alkalmazni, amelyek ezáltal szociális, egzisztenciális és kondicionális érdekeiket védik a foglalkoztatóval szemben. A legtöbb államban a foglalkoztatásnak e vállalkozási-megbízási formájánál valamennyi individuális munkajogi előírást alkalmazni kell a foglalkoztatott javára, egyes munkaköröknél azonban csak a lényegesebbeket. A munkakörök ilyen „ex lege” kettébontása a francia rendszerre jellemző, ahol a *Code du travail* felsorolja azokat a munkaköröket, illetve foglalkoztatási formákat, ahol 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 megbízási esetben az individuális munkajog valamennyi előírását figyelembe kell venni, míg a német munkajogi előírás szerint a munkavállalóhoz hasonlóként tartós megbízással vagy vállalkozással foglalkoztatottra érvényesek a kollektív munkajogi szabályok is,<sup>42</sup> hasonló módon, mint Svédországban a szakszervezeti tagsággal rendelkező önfoglalkoztató esetében (*jamtallda, boende updragstagare*).<sup>43</sup>

A tartós megbízási, vállalkozási a rendszerváltást követően a privatizáció során a Magyarországra bejött külföldi cégek is alkalmazták, mégpedig a munkavállalók terhére, jogellenesen. Kitűntek ezen a téren főleg a holland biztosító társaságok, amelyek a privatizáció előtt az Állami Biztosítónál mun-

<sup>41</sup> Uo.

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> GYULAVÁRI TAMÁS: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014. 92–94.

kaviszonyban állt és kötetlen munkaidőben ügyfélszerző és szerződéskötő munkavállalókat azonnal tartós megbízási jogviszonyba sorolták csak azért, hogy ne kelljen a törvényi előírások szerint a társadalombiztosítási járulékfizetéshez hozzájárulniuk. Ezenkívül 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 sem, beosztották őket pótlék nélküli alaphétfővel munkanapokon munkaidő után az esti órákig, valamint a hétfői munkaszüneti napokra és az ünnepnapokra ügyeletbe. Akik e jogellenes kiszipolyozást nem vállalták, azonnal elbocsátották. Tették ezt egészen addig, amíg Somogyi Zsuzsa ki nem kutatta, hogy a holland *freelancer* szerint dolgozókra, mint munkavállalóhoz hasonló személyekre a foglalkoztatásuk során a munkajogi szabályokat kell alkalmazni. Ezt itt Magyarországon elhallgatták. Mikor pedig Somogyi Zsuzsa tanulmánya megjelent,<sup>44</sup> 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 rendes vállalkozó lehetett az akkori 86/613/EGK irányelv szerint.<sup>45</sup>

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 megfelezte munkavállalóinak napi nyolcórás munkaidejét, 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 módozatokat munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozásoknak minősítette, amit a közigazgatási bírósági gyakorlat is a munkáltatói keresetek elutasításával a munkaviszonyt palástoló érvénytelen vállalkozási szerződésnek minősített, a hatóság által kiszabott bírságok helyben hagyásával, 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 megbízásúvá 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, majd a cégnek ugyanúgy elvileg kötetlen, gyakorlatilag azonban kötött munkaidőben dolgozzanak, mint azt korábban tették. Nem egy cég az ilyen ügyvédnek átsorolt jogtanácsos íróasztala, vagy munkaszobája után még helységbérlet fizetésére is kötelezte az „ügyvédjét”, ellentételezésként megengedve részére,

<sup>44</sup> SOMOGYI Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülése a holland megoldás alapján. A *freelancer* intézménye. *Magyar Jog*, 2006/4.

<sup>45</sup> PRUGBERGER Tamás – FABÓK András: A munkaszerződés, a szolgáltatási szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog*, 2000/12.

hogy a cég munkavállalóit a vele nem összefüggő jogi ügyeiben megbízás alapján képviselhesse.<sup>46</sup> 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 munkajogi jogszabályokkal összhangban nem álló jellege miatt lepez. Gyulavári Tamás a Pázmány Jogtudományi 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.<sup>47</sup> Gyulavárinak ez az álláspontját szimplifikálása miatt vitattam.<sup>48</sup> 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, ahol a foglalkoztatott a foglalkoztatótól 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.<sup>49</sup> 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.<sup>50</sup> Ezt az álláspontot mi is osztjuk.<sup>51</sup>

<sup>46</sup> PRUGBERGER Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. *Cég és Jog*, 2003/7–8.; 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.* (Kompetitio Könyvek) Debrecen, Debreceni Egyetem ÁJK – GTK, 2006. 58–65.; PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi értékek és a neoliberais globalizálódó gazdaság.* Miskolc, 2008. 187–190.

<sup>47</sup> GYULAVÁRI (2014) i. m. 133–166.

<sup>48</sup> PRUGBERGER (2021) i. m. 2.

<sup>49</sup> KISS i. m. 180.; GYULAVÁRI (2014) i. m.

<sup>50</sup> Anna-Lena KERSTING: *Arbeitsähnliche Person im Spanischen Arbeitsrecht.* (IAAEG Band 30.) Trier, Nomos. 2012. 25–26., 30., 212–223.; Alexandru STEFANESCU: *Die Arbeitnehmerliche Person im italienischem Recht.* (IAAEG Band 31.) Trier, Nomos, 2013. 249–250., 262–263.

<sup>51</sup> PRUGBERGER (2021) i. m. 5–8.



## 5. A szociális piacgazdaság és a szociálissá vált munkajog revíziója és visszatérési 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.<sup>52</sup> 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 gazdaságfilozófiáját képviselő 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)* című konferenciára az ausztriai Zell am See-ben. E konferencia célul tűzte ki a munkaszerződéssel létrejövő individuális munkajogban a kötelmi jogi előírások erősítését és a szociális védelmi előírások mérséklését, a kollektív munkajogban pedig mind a koalíciós jog, mind az üzemi alkotmányjog, mind pedig a munkaküzdelem területén a munkáltatói oldal jogainak a szélesítését és a munkavállalói oldal jogainak a szűkítését.<sup>53</sup>

Eme konzervatív liberális gazdaságfilozófia hatására e tanulmány témakörét is érintő európai gazdasági közösségi irányelvek 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 szóló, 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 digitális platform munkáról szóló irányelvtervezet<sup>54</sup> –, 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 készíti elő az előbb említett platform-munka irányelvet, amely csak marginálisan említi a munkajogi szabályok szerint elbírálendő vállalkozásnak minősülő önfoglal-

<sup>52</sup> SZAMUELY László: *Ipari demokrácia Nyugat-Európában. Társadalmi reformok és gazdasági harc*. Budapest, Magvető, 1980.; SZAMUELY László: *A jóléti állam ma*. Budapest, Magvető, 1985.

<sup>53</sup> KISS i. m. 22., hivatkozva: Klaus FREY: *Flucht aus dem Arbeitsrecht. Das Rect der Arbeit*, No 4/1987. 271–289. és No 5/1987. 411–422.

<sup>54</sup> 2021/0414(COD).

koztatást, holott ez egyre nagyobb méreteket ölt a gyakorlatban a platform-munkavégzésen kívül. Ezen túlmenően pedig az olyan atipikusként kezelt munkajogviszonyok is egyre nagyobb számban nyernek teret, mint amilyen a távmunka és az ún. „*homework*” (házi bedolgozás, *Hausarbeit*).<sup>55</sup>

A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás eredeti szabályozása 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 távmunka-végzőnek többnyire olyan laptopot vagy komputert bocsát a rendelkezésére, amelybe a munkáltatóján kívüli, személyi-családi magántermészetű, vagy 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 ezt a megoldást, hanem a távmunkában történő foglalkoztatást választja, az irodaterület-bérlés költségeinek megtakarítása céljából, s 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 széleskörű logisztikai és irányítási feladatok elvégzése is megoldható. Sőt, a COVID idején a köz- és a felsőoktatás is 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.<sup>56</sup>

Mára már nemcsak általánossá vált a távmunka, hanem az így működő tevékenységi kör is jelentősen kiszélesedett, amely „összecsúszott” a házi bedolgozással, a *home work*-kal, amit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 88. pontja bedolgozói munkaviszonynak nevez és a 198–200. §-okban a vállalkozási szerződés szerkezete alapján kötetlen végzésű eredménykötelem jellegűen szabályoz. Erre tekintettel módosította a magyar munkajog is a távmunkára vonatkozó előírásait.<sup>57</sup> 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.

<sup>55</sup> PRUGBERGER Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkajogi Szemle*, 1998/12. 46–48.; KÁRPÁTI Csenge: „Home office” napjainkban – Az otthon munkavégzés jelensége, széleskörű elterjedésének munkajogi vetületű problémái. *Munkajog*, 2022/2. 27–37.

<sup>56</sup> Dieter Schweizertől (Bonn) és Rolf Birkától (Trier, IAAEG) kapott információ.

<sup>57</sup> Ld. a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet módosításáról szóló 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet.

Például, csak gazdaságilag függ a foglalkoztatójától, aki kötött női és férfi ruhakellékeket egy rövidárú kereskedésnek készít 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 helyisége sincs, ezért ha kötetlenül, de a foglalkoztató telepén végzi a rövidárú kellékek előállítását vagy a régiségkereskedő által megvásárolt bútorok restaurálását, ha a foglalkoztató a foglalkoztatottja társadalombiztosítási járulékfizetéshez történő hozzájárulást nem vállalva, tartós vállalkozási szerződét köt vele, az munkavállalóihoz hasonlóan minősül. Annak minősül azért, mert nemcsak gazdaságilag, hanem egzisztenciálisan is függő viszonyban áll a foglalkoztatójával. Ezért indokolt, hogy 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 munkavállalóihoz hasonló jellegűvé válik. Határozott idejű munkaviszony (Mt. 192. §), munkakör-megosztás (Mt. 194. §), valamint a több munkáltatóval létesített munkaviszony (Mt. 195. §) 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 iszonyatosan megterhelő.<sup>58</sup> Ez két okból is problematikus. Egyrészt a három év alatti kiskorú gyermeket egyedül nevelő, részfoglalkoztatásban dolgozni jogosult anya nincsen mentesítve a részmunkaidős foglalkoztatással járó behívás alól, ami óhatatlanul rendszertelenné teszi a gyermekkel való törődést, holott a gyermek részére ebben a korban a rendszeres életvitel igen lényeges.<sup>59</sup> Ezen túlmenően az egész napos rendelkezésre állás a behívásra várás miatt igen kimerítő, amit megterhel még a gyermek gondozása. Emiatt a német jogban kialakult és nyugat-európában általánossá vált szabály szerint azok a munkavállalók, akik hajlandók vállalni a bármikor munkavégzésre történő behívást, erre tekintettel külön bérpótlékban részesülnek. Ezt nevezik kapacitás orientált vari-

<sup>58</sup> FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszony szolgálatában. A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*. Győr, Universitas-Győr Kft., 2022. 44., 50–55. Álláspontja megerősítése céljából hivatkozik Nacsa Beáta és Seres Antal kutatásai eredményére. NACSA Beáta – SERES Antal: *Az éves munkaidő-flexibilitásának eszköze*. Műhelytanulmány. MTA Közgazdasági Kutatóközpont, MT—DP 2003/1.

<sup>59</sup> PRUGBERGER Tamás: *Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyával összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1–2. 91.

álható munkaidőnek (*kapazitatsorientierte Variablerarbeitszeit*), amelyért magasabb munkabér jár.<sup>60</sup> E két, a 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 haszonbérleti szerződés érvénytelen. Az 1994. évi LV. törvény a termőföldről 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 termés betakarítására, 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, márpedig 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.<sup>61</sup>

Mindebből az tűnik ki, hogy a gazdasági folyamatokban is érvényesül a Fridrich 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 szatellit vállalkozásoknak adta ki, hosszú távú vállalkozási szerződéseket kötve velük. Később ezek a szatellit vállalkozások munkaviszonyt létesítve beintegrálódtak a „centrumcégebe”, 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 céllal. Ugyanakkor ez a beintegrálódási lehetőség jól jött a kisvállalkozónak is, mivel munkavállalóként hozzájutottak egy sor olyan szociális kedvezményhez és juttatáshoz (cafetéria, bónusz, prémium stb.), ami csak a céggel munkaviszonyban álló dolgozóknak jár. Most viszont a foglalkoztatók az ismét liberalizálódó gazdasági viszonyok között részben újból szatellit vállalkozási jelleggel, részben a munkavállalói társadalombiztosítási hozzájárulási költség megtakarításának, részben a munkaviszonnyal összefüggő szociális korlátoktól való szabadulás céljából a munkaviszony helyett a tartós

<sup>60</sup> Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORIZ – Curt Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*. 6. Aufl. München, C. H. Beck, évszám?? 333. (32. VIII.); Manfred LÖWISCH: *Arbeitsrecht*. 7. Aufl. Düsseldorf, Werner Verlag, évszám?? 251. (935–939).

<sup>61</sup> Ld. a 4. lábjegyzetet. A 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 termék bizonyos hányadban állapítják meg.

vállalkozást vagy megbízást alkalmaznak. Ez esetben, ha a gazdasági függőségen kívül egzisztenciális függőség is fennáll, indokolt a tartós vállalkozási/megbízási szerződést munkavállalóhoz hasonlóan minősítve a munkajog szabályait úgy kiterjeszteni, hogy az önfoglalkoztató kollektív munkajogi védelemben is részesüljön. Ez azért is lényeges, mert az átalányszerűen honorált tartós vállalkozás és megbízás esetében a munkaviszonyra jellemző bizonyos elemek érvényesülnek. Így az eseti vállalkozásnál és megbízásnál nagyobb volumenű beeszközölés és felügyeleti-beszámoltatási lehetősége van a tartós megrendelő/megbízó foglalkoztatónak. *Ebből pedig leszűrhető az a következtetés, hogy tartalmilag különbözik egymástól az eseti vállalkozási, megbízási szerződés és a tartós vállalkozási, megbízási szerződés.*

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

A komputerek és a laptop, valamint az okostelefonok használatának általánossá válásával, amelyek sokrétű használatuk és felhasználásuk következtében széleskörű szolgáltatási igények és szolgáltatások teljesítésének kiközvetítésére alkalmasak, képesek különböző szolgáltatások teljesítésére irányuló ajánlatokat beláthatatlanul széles kör számára kihirdetni, és ugyanígy az ilyen ajánlattevőktől szolgáltatásokat igényelni. Ebbe belejátszik az, hogy a komputeren és a laptopon, valamint az okostelefonon akár határokon átnyúlva, különböző nyelveken, főleg világnyelven szolgáltatások teljesítésére a társadalom széles rétegei számára az ajánlatok megtehetőek és azok, akik az ilyen ajánlatokról elsősorban a hasonló eszközök birtokában tudomást szereznek, 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, hogy saját gépkocsijukkal 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 hirdetés 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 vállalkozókedvűek elsősorban ismeretségi körükből olyanokat szerveztek be maguknak, akik rendelkeznek szabadidővel, van gépkocsijuk és vállalnak személyszállítást, vagy fuvarozást; tanárok, akik vállalnak különböző magánórákat nyelvtanítás vagy korrepetálás céljából; vagy bármilyen eseti ügyintézkést és így tovább. Az ilyen szolgáltatást vállaló körnek ugyanúgy olyan készülékkel kell rendelkeznie, amelyen a szol-



gáltatásra irányuló felhívást fogadni tudja és a szolgáltatás teljesítését a platformnak visszajelezve elvállalja. Az angolszász jogirodalom – főleg Prassl és Davidov – e digitális platformszerződéseket részben vállalkozási, részben atipikus munkavállalási szerződésként kezeli és hasonlóan viszonyul ehhez az angolszász bírói gyakorlat is.<sup>62</sup> Jogdogmatikailag e szerződések két fő csoportra bonthatók. Az egyik a *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 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. Ezáltal van bizonyos szerencse jellege is, mert lehet, hogy ez az egyoldalú jogügylet ingyenes és nem visszterhes. Ezzel szemben a *work on demand via apps* jogdogmatikailag minden esetben háromoldalú, visszterhes szerződés, ahol a platform a szolgáltatást igénylő ügyfélkörétől meghatározott szolgáltatás teljesítésére megbízást kap. Ebben az esetben a platform a vele leszerződött, illetve a hozzá kötődő szolgáltatás teljesítésére készek 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 olyan fő- és alvállalkozási jellegű jogviszonynak is, ahol fővállalkozó a platform, amely a megrendelő számára fővállalkozóként szolgáltatót közvetít ki, míg az, aki a szolgáltatást igénylő részére teljesít, a platformnak az alvállalkozója, ami legtöbbször a munkavállaláshoz hasonló önfoglalkoztatói vállalkozáshoz hasonlít.

Ilyenhez hasonló fő- és alvállalkozási jogviszony számos formát öltve jelenik meg a munkaerőpiacon. Tipikus példája ennek a közületek helységeinek a takarítása, valamint a közületek helységeinek az őrzése, ideértve a portaszolgálatot is. A takarítóvállalatok, de ugyanígy a különböző őrző-védő kft.-k a közületekkel vagy vállalatokkal takarításra, portaszolgálatra, valamint helység-, illetve intézményőrzésre (pl. pénzüzetek esetében) irányuló tevékenységeknél 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 ellenőrzés-szerűen kötött munkavégzéssel foglalkoztatja a kvázi „alvállalkozóit”. Lényegében hasonló viszony áll fenn a platformtulajdonos és a vele a megbízásait teljesíteni kész

<sup>62</sup> Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford, University Press, 2013.; Guy DAVIDOV: *A purposive Approach to Labour Law*. Oxford, University Press, 2016. 117–121.; Magyar vonatkozású esetleges adaptálása szempontjából ld. SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony fogalom újragondolására. *Miskolci Jogi Szemle*, 2019/1–2. 51., 59.

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 platform-megbízás nem vállalkozási, hanem megbízási jellegű. Ebből adódóan ugyanis a már említett jogintézményi alkatrészi sajátosságok ötvözetéből 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 platformszerződéseit elsőként Gyulavári Tamás kezdte kutatni, aki több egymásra épülő tanulmányban írta le azok jellemző vonásait.<sup>63</sup> Közülük most azokat ragadom ki, amelyekben azt írja le, hogy a vállalkozói/alvállalkozói jelleg milyen folyamaton keresztül válik munkavállalóihoz hasonló önfoglalkoztatásivá, illetve munkaviszony jellegűvé, valamint fordítva: az eseti platform-megrendelés, illetve munka elvégzésére, feladat teljesítésére szóló alkalmi megbízás hogyan válik tartós megbízássá, illetve tartós munkakapcsolattá. Gyulavárinak leginkább a Jogtudományi Közönyben megjelent tanulmányából derül ki az, hogy a bíróságok meglehetősen bizonytalanul 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 megbízás 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 2017. évi visegrádi munkajogi konferencián fejtette ki, hasonlóan a platformtól való függőség erősségétől függővé téve, hogy tartós vállalkozói, vagy önfoglalkoztatási, illetve munkajogviszonyról van szó.<sup>64</sup> Közbevetőleg jegyzem meg, hogy nagyon jó, hogy Kun kritika alá vette az Európai Uniót. Most van kidolgozás alatt az ún. „platform-irányelv”, amelynek elkészült javaslata csak a platformtevékenységre vonatkozik. Az lenne a helyes, ha az egyúttal a nem

<sup>63</sup> GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? Pro Futuro 2018/3.; GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron, az internetes munka fogalma és sajátosságai. Iustum Aequum Salutare, 2019/2.; GYULAVÁRI Tamás: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása, Magyar munkajog E-folyóirat, 2018/1. GYULAVÁRI Tamás: Az európai bíróság és a gordiuszi csomó: az uber aplikáció vagy taxitársaság? Munkajog, 2018/3.; GYULAVÁRI Tamás: Az urbe sofőrök és társaik, munkavállalók vagy önfoglalkoztatók. Jogtudományi Közöny, 2019/2; GYULAVÁRI Tamás: Az alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára. Miskolci Jogi Szemle 2018/2.

<sup>64</sup> KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszerű 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.

platformjellegű önfoglalkoztatásra is vonatkozna, vagyis önfoglalkoztatási és platformmunkáról szóló irányelvet lenne szükséges kiadni.

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.<sup>65</sup> Az időközben hasonlóként megjelent e tárgyú munkák szerzői is azt a következtetést vonták le, hogy a szakirodalomban elfogadott és mindenekelőtt Rácz Ildikó által részletesen ismertetett ismérvek alapján legalábbis az eddigi gyakorlat alapján a *work on demand via apps* alapján történő platform-munkavégzés túlnyomóan vállalkozásnak minősül, mert az elektronikus platformoknak ez a legkifizetődőbb.<sup>66</sup> 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 állapotodnak meg, akkor a heti pihenőnapra (szombatra) és munkaszüneti napra (vasárnapra) tekintet nélkül minden nap a nap 24 órájában „behívásra” készen kell állnia, és még hozzá 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.<sup>67</sup>

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, bármikor le is kapcsolhatja a szolgáltatói körből és ezt mindenféle értesítés nélkül megteheti. Ezen túlmenően olyan mellékszolgáltatási jellegű utasításokat is adhat, amiket ellenőrizhet is, mint például személyszállítás esetén a kocsiban legyen sós, vagy édes apró sütemény 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 állapotodhat 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 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.

<sup>65</sup> RÁ CZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Budapest, Patrocínium, 2022.

<sup>66</sup> SZÉKELY 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.

<sup>67</sup> PRUGBERGER (2015) i. m.

Ami az új platform-irányelv-javaslatot illeti, megfelelni látszik a kölcsönös elvárásoknak, mivel a platform és a platformmunkás jogviszonyát érintve előírja, hogy a munkavállalókat védő olyan leglényegesebb irányelveket, mint amilyen a tájékoztatási, a munkaidőről, pihenőidőről és a szabadságról, valamint a bérek átláthatóságáról és a megfelelő minimálbérekről, továbbá a felmondás védelemről szóló irányelv – ideértve az indokolási kötelezettséget és rendes felmondás esetén a fizetett felmondási időt – alkalmazni kell.<sup>68</sup> 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 jogszabály értelmezéssel 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. A Polgári Törvénykönyvet érintő norma-módosítási 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 egy korábbi, Szekeres Bernadettel közösen írt tanulmányunkban is kimutattuk,<sup>69</sup> ez mindenekelőtt az elszámolásban, a vállalkozási és/vagy a megbízási díj átalányjellegű kifizetésében, a tartós vállalkozásnál az eredménykötelmi jelleg háttérbe szorulásában 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 főszabályt 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.<sup>70</sup>

<sup>68</sup> 2021/0414(COD).

<sup>69</sup> 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. Hagyománytiszelet és modernitás. Jubileumi Tanulmánykötet a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara 40. évi fennállására*. Miskolc, 2022. 190–205.

<sup>70</sup> PRUGBERGER–SZEKERES i. m.

Hasonló a helyzet a tartós vállalkozás esetében is a „megrendelő” részéről a neki tartósan lekötött vállalkozóval szembeni felmondása esetében. 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 előtt 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 Ptk. 6:248. §-a a szerződés lehetetlenülésének a szabályait az alkalomszerű 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.<sup>71</sup>

Említett tanulmányunkban Szekeressel kifejtettük, hogy alkalmazni lehetne a bizalmi vagyongazdálkodás felmondására vonatkozó Ptk. 6:326. § (1) bekezdés b) pontját is mind a két esetben, az itt szereplő három hónapos felmondási idővel, vagy még inkább a Ptk. XLI. fejezetébe foglalt közvetítői szerződés 2. alcímében szabályozott, tartós válfajra 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. §-t, 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 vagyongazdálkodási szerződést foglalja magába (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 vagyongazdálkodási szerződést. Itt elhelyezhető negyedik címként még a tartós közvetítési szerződés is, aminek új, digitális formái az „uberben” megjelenő „work on demand via apps”-ként szaporodnak a gyakorlatban. Az itt*

<sup>71</sup> Uo.



felvetett megoldások átgondolandóak a megfelelő érdekvédelem biztosítása érdekében a kényszerből és nem saját akaratból tartós vállalkozóként és/vagy megbízási jogviszonyként munkaviszonyhoz hasonló feladatot, valamint hasonló módon alvállalkozói tevékenységet ellátó természetes személyek, csoportos munkát végző jogi személyiség nélküli társaságok, valamint jogi személyek kapcsán.<sup>72</sup>

A piaci eladásra késztermékeket előállító, gyártó cégek az egyes alkatrészek, alkotóelemek előállítását végző cégekkel, vállalkozókkal általában hosszútávú kooperációs szerződéseket kötnek, amelyek szatellit vállalkozásként készítik el a készterméket előállító cég részére az adott alkatrésztípusokat. Ez a szerződés annyiban közelít a munkaviszonyhoz, hogy nem egyes megrendeléseket ad az összeszerelő üzem és fizet ki az alkatrészt előállító szatellit vállalatnak, hanem dömpingben küldi a megrendelést és havi átalányban fizet. Hasonló a helyzet a kereskedelmi beszállításnál is, amikor a kiskereskedő a nagykereskedőtől kapja meg az árut. Abban az esetben viszont, ha az egyes áruk különböző fajtájúak, minőségűek és értékűek, az esetben az átalány-ellenértékfizetés nem megoldás. Ilyenkor a történelmileg kialakult havi és/vagy évi keretmegrendelésekkel összefüggő keretelszámolásokra kerül sor, nem egyszer keretbiztosítási jelzalog alkalmazásával. Ezek a hosszú távú keretmegbízási, keretvállalkozási jogviszonyok. Az ilyen tartós együttműködési, vállalkozási és megbízási kapcsolatok kialakulása sokszínű lehet és létrejöhet a legkülönbözőbb vállalkozási formák között. 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 munkálatokat. 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 tartalmú és részben az önfoglalkoztatásra jellemző „vállalkozási jogviszonyba” kerülnek a fővállalkozóval. Ez a helyzet bekövetkezhet az alkatrészgyártó leszállító „szatellit” vállalkozások 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 alkatrészgyártó, vagy árubeszállító nem egyéni vállalkozó, vagy egyéni-családi cég, hanem jogi személy. *Jelenleg az önfoglalkoztatás jogi lehetőségét az „analogia legis”-szel lehet áthidalni, amellyel ha két jogintézmény, illetve jogterület között hasonlóság van, de az egyiknél joghézag létezik, a másikonál viszont létezik jogszabály, azzal a joghézag kitölthető.*<sup>73</sup> *Helyes azonban az lenne,*

<sup>72</sup> PRUGBERGER–SZEKERES i. m.

<sup>73</sup> Megjegyzésre kívánkozik, hogy a jelenlegi magyar jogelmélet a szocialista jogelmélet hatására még mindig nem ismeri el a jog-analógiát, csak a törvényit. Szabó Imre nézete szerint, ha egy tételen (jogágon) belül két altétel (jogintézmény) van, és az egyiknél joghézag áll fenn, a másiknak a szabályával az kitölthető, 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. SZABÓ Imre: *A jogszabályok értelmezése*. Budapest, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, 1960. 342.; EÖRSI Gyula: *Összehasonlító polgári jog*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1975. 160.

*ha „de lege ferenda” minél előbb „ex lege” kimondásra kerülne, hogy az önfoglalkoztatás szabálya alkalmazható lenne a jogi személy önfoglalkoztatott 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 nálam, és amelyeket Szekeres Bernadettel kidolgoztunk, valamint az Állam- és Jogtudomány című folyóiratban publikáltunk, alkalmasnak látom arra, hogy az Európai Gazdasági Térség más államai átvegyék.