
Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről – a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról

Szekeres Bernadett*

„...Magyarországon is legfeljebb csak egy szűk területen, a szabad szolgálati szerződésnél lehet szabályozatlan szürke zónáról beszélni, mivel a Ptk.-ban nincs olyan szolgálati/ munkaszerződés keretjelleget szabályozva, amely a szabad és a kötött jellegű szolgálatra egyaránt vonatkozna...”
/Prugberger Tamás 2015 101./

a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kategóriája markáns jelensége a munkavégzési formák folyamatosan változó világának. Elengedhetetlen a kategória megalkotása, amelyet már a magyar jogalkotó is felismert, amikor 2011-ben a Széll Kálmán Terv keretében a Munka Törvénykönyve Tervezetének részévé tette e fogalmat, valamint védelmi katalógust állított fel számára.¹ Ez a megoldás végül nem vált a jogrendszer részévé, azonban a kérdés a mai napig fennáll, hogy miként kezelje a magyar jogalkotás és jogalkalmazás. Többen is foglalkoznak a

* PhD hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agár- és Munkajogi Tanszék.

¹ Munka Törvénykönyve Tervezet 3. § (1) E törvénynek a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy).

(2) A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és

b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

a) személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;

b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

témával, sokan azt kutatják, hogy ezt a személyi kört miként kezeli az angolszász, vagy a német irodalom.² A következő sorokban a téma egyik nagy kutatója, Prof. Dr. Prugberger Tamás vonatkozó gondolatait veszem alapul, s bemutatva azokat reflektálok a helyzet bonyolultságára, amely során a szürke zóna kategóriájának vizsgálata magával hozza a polgári jog és munkajog kapcsolatának újrafogalmazási törekvéseit is. Az ezekkel kapcsolatos elméleti viták is éles példái annak, hogy milyen hatalmas kihívások előtt áll még a jelen jogtudomány.

1. A probléma felvetése

A munkavégzés nem csak munkaviszonyban, azaz munkaszerződésen alapuló jogviszonyban képzelhető el.³ Prugberger Tamás meglátása alapján a munkajogviszony elképzelhető tágabb és szorosabb értelemben is. Szorosabb értelemben a munkajogviszony tartalma az ún. függő munka.⁴ A függő munka jellemzője a munkáltató szoros és széles utasítási és ellenőrzési joga. Ezzel szemben „a tágabb értelmű munkajogviszonyban a munkavállalónak kisebb-nagyobb cselekvési szabadsága van, a munkát vagy a megbízást a munkáltatótól kapott eligazítások és elvárások figyelembevételével, a saját döntése alapján végezheti el”.⁵ Érdemesnek tartom leszögezni, hogy a fogalmi pontosság végett megkülönböztetem a munkavégzőt a munkavállalótól, mivel munkavállalónak a munkaszerződés alapján munkaviszonyban álló munkavégzőt tekintem, azonban követve a prugbergeri elméletet, ez megfelel a tágabb-szűkebb értelmezési felosztásnak, hiszen értelmezésemben a tágabb munkajogviszony alanya a munkavégző, a szűkebb, személyileg függő munkajogviszony alanya pedig a munkavállaló.

A szerző gyakran párhuzamot von a magyar és a német szabályozás között. Ezt több, a témát kutató szakértő követi, hiszen például Kiss György is foglalkozik a német Bürgerliches Gesetzbuch (BGB.) kialakulásával, folyamataival,⁶ illetve Jakab Nórával is a közös kutatásaik sarokpontjává tettük a német szabályozási

² A témáról részletesen lásd: Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében JOGTUDOMÁNYI KÖZLÖNY 70:(9) pp. 421-432. (2015); Jakab Nóra, Szekeres Bernadett: A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok; In: Dr Bragyova András (szerk.) Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium = Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai; 2015 Miskolc: Gazdász Elasztik Kft., 2015. pp. 141-159.; Szekeres Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban; MISKOLCI JOGI SZEMLE: A MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KARÁNAK FOLYOIRATA (ISSN: 1788-0386) 11.: (2.) pp. 147-163. (2016)

³ Az új munkavégzési viszonyokról lásd: Gyulavári Tamás: A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Budapest, Pázmány Press, 2014.

⁴ A függő munkáról lásd: Jakab Nóra: A munkaszerződésen alapuló munkajogi szabályozás a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között; Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXII. (2014), pp. 397-409.

⁵ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban; Magyar Jog; 2014. 2. szám; pp. 65-71.; 65. o

⁶ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre; Polgári Jogi Kodifikáció; II. évf. 1. szám; HVG Orac Lap- és Könyvkiadó; Budapest; 2000; 3-17. pp; 5-6. o.

koncepciót.⁷ Prugberger szerint a tágabb értelmű munkajogviszony közelít a vállalkozási, megbízási jogviszony tartós formájához. Ez a tágabb értelmű munkajogviszony pedig közelít a szabad szolgálat kategóriájához.⁸ A szabad szolgálati szerződés fogalma a német joghoz kötődik, hiszen a BGB elkülöníti a munkaszerződést és a szolgálati szerződést. A BGB definíciója alapján a szolgálati szerződés alapján a szolgálatot adó fél a szerződésben meghatározott szolgálat teljesítésére köteles, a másik fél pedig a megállapodott díjazás átadására.⁹ Itt tehát egy szolgálat, tevékenység megrendeléséről van szó, amely nem foglal magában automatikusan eredmény-létrehozatali kötelezettséget. Ezt a munkaszerződéssel úgy tudjuk összevetni, mint alsó és felső kategóriát, ugyanis a munkaszerződés egy alfaja a szolgálati szerződésnek. Így tehát minden munkaszerződés szolgálati szerződés, azonban vannak olyan szolgálati szerződések, amelyek nem minősülnek munkaszerződésnek. A legfőbb különbség a „szabad” jelzőben testesül meg, ugyanis a szolgálati szerződésben a tevékenységet szabadon fejtik ki,¹⁰ saját munkavégzési eszközökkel, és a szaktudása miatt nem igényel megrendelői utasítást a munkavégzésre vonatkozóan. Ezen szabadság miatt maga dönt arról, hogy hol, mikor, és miként teljesíti a megrendelését.¹¹ Így, a jelzőt megfordítva a két szerződéstípust szabad szolgálati, és kötött szolgálati (azaz munka-) szerződésnek is nevezhetnénk. A jogkövetkezményben is különbségek vannak, így a BGB több paragrafusa is, például a hátrányba helyezési tilalom vagy a felmondási határidők, valamint egyéb védelmi törvények, mint a felmondási védelmi törvény, anyaság-védelmi törvény is csak a szolgálati szerződés alfajára, a munkaszerződésre terjesztik ki hatályukat.¹² Ezt a négyes felosztást (munkaszerződés, szabad szolgálati szerződés, vállalkozási szerződés és megbízási szerződés) veszi alapul a szerző, és köztük helyezi el az önfoglalkoztatási szerződést, korábbi említésemben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját. Prugberger Tamás fogalmazásában az önfoglalkoztatási szerződés „formailag vagy vállalkozási, vagy megbízási szerződés, tartalmilag azonban munkaszerződési vagy szabad szolgálati szerződéses jellegű.”¹³ A szerző által önfoglalkoztatónak nevezett személy tehát egy vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján végez munkát, amely tevékenység kifejtésére irányul, hiszen jellegében közelít a szabad szolgálati, vagy kötött szolgálati szerződéses viszonyhoz. Fontos leszögezni, hogy itt nem ál-önállóságról van szó. Nem egy

⁷ Lásd erről: Jakab Nóra, Szekeres Bernadett: A személyi és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó jogi szabályozás a felelősségi kérdések tükrében – Kárfelelősségi szabályok a német jogban; Megjelenés alatt

⁸ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban; Magyar Jog; 2014. 2. szám; pp. 65-71.; 65. o

⁹ BGB 611. § (1): (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. (saját fordítás)

¹⁰ A német forrás gyakorlati példaként az ügyvédet, orvost, adótanácsadót említi. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.09.2013, 10 AZR 282/12

¹¹ u.o.

¹² <http://www.recht-im-tourismus.de/Ausbild/Arbeitsrecht2aAbgr.html> ; Megtekintés ideje: 2017. február 21.

¹³ Prugberger Tamás (2014.): i.m. 65. o.

vállalkozásnak, megbízásnak palástolt alárendelt, függő helyzetben álló munkavállaló munkaszerződését kell itt érteni, hanem egy köztes mezőből kell kiindulni, amelyben olyan szerződések állnak, amely munkavégzésre irányulnak, de nem áll fenn a munkaviszony minden jellemzője, és ha a magyar jogi környezetben gondolkodunk, nem is létezik nevesített, atipikus munkaviszonyként kezelt jogi megfogalmazása. A magyar jogrendszerben a jelenlegi jogi eszköztárat alapul véve tehát egy polgári jogi szerződés alapján létrejött munkavégzési viszonyként lehet ezt a státuszt elképzelni, amely nem rendelkezik az önállóság minden jegyével, (holott az eleme a polgári jogi szerződéseknek,) hiszen gazdasági alárendeltségben áll a munkavégzésre szerződő fél. Az alárendeltség ellenére a munkaszerződés és a konjunktív feltételek hiánytalan meglétének hiánya miatt marad a polgári jogi háttér ezen státuszú személyek számára. A fogalmi meghatározás kérdése nemzetközi szinten is felmerült, hiszen az ILO 1993-ban adott egy fogalmat az önfoglalkoztatás számára. Eszerint „önfoglalkoztatónak azt kell tekinteni mind a családi, mind az egyéb cégeknél, akinél a munka ellenértéke közvetlenül az általa előállított javak vagy szolgáltatások hasznától függ, és ugyanígy a vállalkozás működése is. Ezért a döntéseiért is ő felel, még ha a döntést másra ruházza át.”¹⁴ Ez a fogalom tűri a vitát, amelyet Prugberger is megemlít, mivel szerinte a definíció nem lett kellő mértékben egzakt, és csak a családi gazdaságban tevékenykedő önfoglalkoztatót foglalja magában ellentmondás nélkül.¹⁵ Azonban a fogalom kidolgozására, pontosítására, magyar jogrendszerben belüli megalkotására szükség van, hiszen ahogy a szerző is kiemeli, az önfoglalkoztatónak kell fizetnie a kötelező társadalombiztosítás egészét, valamint teljesen jövedelem nélkül maradnak arra az időre, amíg nem dolgoznak, s így nem jár nekik juttatás a pihenőnapokra és a szabadság idejére sem.¹⁶ Ennek oka abban áll, hogy a jelenlegi jogszabályok szerint ezek a köztes viszonyok mind vállalkozási vagy megbízási szerződésnek minősülnek, ahol a munkavégzők maguk osztják be törvényi korlátok nélkül a munkaidejüket.¹⁷ Ez a visszaélés, amely a munkaviszonnyal járó terhek elkerülését célozta a megrendelői oldalon,¹⁸ ellent mond annak az általánosan elismert igénynek, hogy a szociálisan kiszolgáltatott, védelemre szoruló munkavégző személyekre ki kell terjeszteni a megfelelő védelmet. A védelem létrehozására egyébként nemzetközi szinten is történnek törekvések. Erre példa a 86/613. sz. EGK-irányelv, amely szerint a vállalkozóként vagy megbízottként foglalkoztatott személyeket, akik „két hónapon keresztül nyolc napot meghaladó jelleggel valamely cégnél alkalmazott vagy teljesítési segéd igénybevétele nélkül, csak saját maguk végeznek valamilyen munkát vagy teljesítenek különböző feladatokat, önfoglalkoztatónak kell tekinteni.”¹⁹ Rájuk az irányelv a munkaviszonyra vonatkozó legtöbb előírást alkalmazandóvá tette.²⁰

¹⁴ Prugberger Tamás (2014): i.m. 66. o.

¹⁵ u.o.

¹⁶ Prugberger Tamás (2014): i.m. 66-67. o.

¹⁷ Prugberger Tamás (2014): i.m. 67. o.

¹⁸ Prugberger Tamás (2014): i.m. 66. o.

¹⁹ Prugberger Tamás (2014): i.m. 67. o.

²⁰ Prugberger Tamás (2014): i.m. 67. o.

2. Megoldási javaslatok

A probléma megoldása többféle módon is megvalósulhat, amelynek egyik példája az említett irányelv. További lehetséges módzat a fogalomnak a Munka Törvénykönyvében való elhelyezése, valamint egy korlátozott mértékű védelmi katalógus megalkotása, amely már fentebb említésre került. Kiss Györggyel egyetemben Prugberger Tamás is támogatja a kategória Mt.-beli szabályozását,²¹ olyan feltételek kialakítása mellett, amellyel lényegében a magyar bírói gyakorlat is egyetért.²² Ennél a pontnál azonban el kell gondolkodnunk egy alapvető elméleti kérdésen. A Tervezet szövegéből azt lehet leszűrni, hogy bizonyos munkajogi védelem terjedt volna ki egy olyan polgári jogi szerződésre, amely megfelel a jogszabályi feltételeknek. Így tehát egy nem munka-, hanem polgári jogi jogviszonyhoz társult volna munkajogi következmény, az egyébként hatályal rendelkező kötelmi jogi normákon felül. Az adott szerződések nem kerültek volna teljes mértékben a munkajog hatálya alá, ezzel megteremtve egy érdekes együtthatását a kötelmi jog és munkajog más szemléletű szabályainak.

A munkajog és polgári jog kapcsolatát a megújítás szándékával is lehet vizsgálni, amely vonatkozásában Prugberger Tamás is fontos kérdéseket feszeget. Itt kell megemlíteni a szerző azon szándékát, amely szerint a munka- és szolgálati szerződést a Polgári Törvénykönyvben kell elhelyezni, de csak keret jelleggel, és a részletek továbbra is a Munka Törvénykönyvében kerüljenek rendezésre.²³ Gondolata alátámasztására szolgált az a legfelsőbb bírósági gyakorlat, amely több alkalommal, elvi és eseti állásfoglalásban szemléletváltással tágította a kereteket, s így a munkaügyi bíróságok alkalmazhatták a Ptk. kötelmi jogának általános részét.²⁴ Ezt a gondolatot a Ptk. kodifikációjának előmunkálatai során többen megvizsgálták.²⁵

Vékás Lajos eredeti szándéka is az volt, hogy a Ptk. egyes szerződései közé bekerüljön a munkaszerződés.²⁶ Álláspontja szerint közelíteni kell az egyedi

²¹ Prugberger Tamás további gondolatait a szürke zónáról lásd: Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése –Szintézis és megoldási kísérlet; Pécsi Munkajogi Közlemények; 2015/1-2; 83-102. o.

²² Handó Tünde 2003-ban bemutatta az akkori munkaügyi bírói gyakorlatot, amelyben a fogalmi kritériumok megfeleltek a Tervezetben megállapítottaknak. Prugberger Tamás (2014): i.m.70-71. o.

²³ Prugberger Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt; Polgári Jogi Kodifikáció, 2008/1., p. 20-22. 21.o.

²⁴ Prugberger Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt; Polgári Jogi Kodifikáció, 2008/1., p. 20-22. 21.o.

²⁵ A jogági szempontból történő összehasonlításról, a munkajog és polgári jog kapcsolatáról lásd: Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája; Miskolci Jogi Szemle; 2014. 2. szám; 5-17. o.

²⁶ Prugberger Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt; Polgári Jogi Kodifikáció, 2008/1., p 20-22., 22. o. Lásd Továbbá: Vékás Lajos: Indító tézisek a polgári jog átfogó reformjához; Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/2. sz. 5. o.; Manfred PLOETZ–TÓTH Hilda (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései (Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001; A munkajog és polgári jog kapcsolatáról lásd még: Kiss György: au új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre; Polgári Jogi Kodifikáció; 2000. i. szám; 3-16. o.

munkaszerződést a polgári jogi szabályozáshoz, de csak a szociális piacgazdaság követelményeinek tükrében. Ennek megfelelően a vonatkozó speciális részletszabályokhoz főként a kötelmi jog általános része képezhetné a szükséges magánjogi hátteret.²⁷

Kiss György szemléletesen mutatta be tanulmányaiban a munkaszerződés szabályozásának és elméleti hátterének alakulását mind a magyar, mind a külföldi jogrendszerekben, valamint ütközteti a munkajog rendelkezéseit a Ptk. vonatkozó szabályaival, a kötelmi jog alapelveivel. Mindebből arra a következtetésre jutott, a munkajogviszony nem rendelkezik olyan sajátossággal, amely „eleve lehetetlenné tenné kirekesztését a polgári jog kötelmei sorából.”²⁸ Kedvezőnek találná az említett szerző az átalakítását, megújítását a polgári jognak, amely ha egy időben történne a munkajog újragondolásával, akkor alkalom nyílna a magánjog, és ennek során a közszolgálat átfogó, koncepcionális átgondolt kialakítására.²⁹ Indokolná ezt a lépést, hogy minden nyugat-európai fejlett államban a kötelmi jog különös része rendezi a munkaszerződés leglényegesebb elemeit, körvonalait.³⁰ Kiss György változatokat határozott meg az újraszabályozás során kialakítandó polgári- és munkajogi összekapcsolódásra, amely négy lehetőségből állt: 1. a felülvizsgálat megtartja a jelenlegi munkajogi szabályozási szerkezetet; 2. a Ptk. kötelmi különös része tartalmazza a munkaszerződés definícióját; 3. a többi kötelelemhez hasonlóan szabályozza a Ptk. a munkaszerződést; 4. részletesen kimunkálni a munkajogviszony és munkaszerződés tanát anélkül, hogy ezek a Ptk.-ba kerüljenek.³¹ Ezek a konkrét variánsok mind magukban hordoznak előnyöket és hátrányokat, amelyeket a jogalkotásnak alaposan mérlegelnie kell.³² A művében kifejtett álláspont szerint azonban a követendő út a szerkezeti és tartalmi reformban az, ha „a Ptk. ugyanolyan részletességgel és szerkezetben szól a munkaszerződésről és a munkajogviszonyról, mint a kötelmi különös rész többi intézményéről. Ebben az esetben a munkajogviszony tartalmát alkotó közjogi rendelkezéseket kellene külön törvényben részletesen összefoglalni.”³³

Ehhez hasonló íven halad Prugberger Tamás elképzelése is, akinek konkrét javaslata alapján a vállalkozás és a megbízás után lenne helyes a szolgálati szerződést szabályozni.³⁴ Ez párhuzamba állítható a német jogrenddel, ahol a

²⁷ Vékás Lajos: Az új Polgári Törvénykönyv koncepciójából; Polgári Jogi Kodifikáció; 2002.4. szám; pp. 3-10.; 9. o.

²⁸ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre; Polgári Jogi Kodifikáció; II. évf. 1. szám; HVG Orac Lap- és Könyvkiadó; Budapest; 2000; 3-17. pp; 14. o.; Kiss György vonatkozó állásfoglalásáról lásd részletesen: Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre; in: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései; Novotni Kiadó Miskolc 2001; 191-253. o.

²⁹ Kiss György (2000): i.m. 15. o.

³⁰ Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre; Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2., o.21. o.

³¹ Kiss György (2000): i.m. 15. o.

³² Az említett előnyökről és hátrányokról: Kiss György (2000): i.m. 15-16. o.

³³ Kiss György (2000): i.m. 16. o.

³⁴ Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre; Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2., o.21. o.

BGB.-ben megtalálható a Dienstvertrag, tehát a (szabad) szolgálati szerződés, amelynek alfajához, a kötött szolgálathoz, vagy más néven a munkaviszonyhoz több, egyes témaköröket szabályozó, csak a munkaviszonyra vonatkozó törvényből álló jogszabálysomag tartozik, és ezek együtt adják ki a munkajog joganyagát.³⁵ A javaslat alapján tehát fogalom-meghatározó, más szerződéstípustól elhatárolást tartalmazó szabályanyagnak kellene a Ptk.-ban megjelennie. Ezek a szerző által javasolt fogalmi ismérvek a következőképp szólnak: „a.) A munkáltató rendelkezése szerint meghatározott időn át meghatározott szolgálat, illetve munka teljesítésre; b.) amelyet rendszerint – azaz kifejezetten engedmény hiányában – személyesen kell a munkavállalónak; c.) túlnyomóan a munkáltató kockázatára kell ellátni; d.) amelyért a munkavállalónak munkadíj jár.”³⁶ Ezek az elemek adják a munkaszerződés fogalom-javaslat genus proximumát, a következő elemek pedig a *diferentia specifica* csoportot képezik: „s.) s munkavállaló a szolgálati (munka)viszony alatt nem tanúsíthat a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartást és ilyen gazdasági tevékenység folytatására sem jogosult; b.) Ugyanakkor a munkáltató gondoskodni köteles a munkavállaló munkahelyi biztonságáról, valamint az ő és családja szociális biztonságáról; c.) Ezt figyelembe véve a munka elvégzése után vagy időszakosan utólag járó munkabért jogszabályi, belső szabályzati vagy kollektív szerződési rendezés figyelembe vételével, ennek hiányában pedig a helyben kialakult szokás szerint kell úgy megállapítani, hogy az megfelelő megélhetést biztosítson a munkavállaló és annak családja számára.”³⁷ Ez a fogalmi meghatározás nem csak elhatárolás a többi szerződéstípustól, de egyben törvényi szinten definiálja a munkaviszonyt, ami eddig jogértelmezési feladat volt. Ez a megoldás többek között a jelen tanulmányban feszegetett munkavégzői kategória szabályozásában is új szempontot jelentene. A Ptk.-ban elhelyezett szolgálati szerződési alapfogalom talán segítene a jelenleg kötelmi jogi szerződés alapján munkát végző, de gazdaságilag függő személyek munkajogi-kötelmi jogi védelmének kiépítését, hiszen ezzel a technikával megnyitnánk a lehetőségét annak, hogy a Ptk.-ban szabályozott szerződésre Mt.-beli következményeket alkalmazzon a magyar jogalkotó.

Így tehát Kiss és Prugberger vallja azt az nézetet, amely szerint a munkaszerződést a Ptk.-ba emelje bele a jogalkotó, de a részleteit az individuális és a kollektív munkajognak az Mt. rendezze.³⁸ A szakirodalomban azonban vita van ennek részleteit illetően,³⁹ sőt olyan nézőpont is van, amely nem tartja feltétlenül

³⁵ A szerző javaslata annyiban tér el a bemutatott német helyzettől, hogy ő a szolgálati szerződést a magyar jogrendszerre vonatkozó javaslatában azonosítja a munkaszerződéssel, nem kezeli azt fő- és alfogalomként.; Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre; Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2., o.22. o.

³⁶ Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre; Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2., o.22. o.

³⁷ Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre; Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2., o.22. o.

³⁸ Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében; Polgári Jogi Kodifikáció; 2002/3.; pp 36-43.; 36.o.

³⁹ Kiss György és Prugberger Tamás között is van eltérő álláspont, hiszen Kiss csak a munkaszerződést, Prugberger ezt meghaladóan a kollektív munkajog megfelelő intézményeit is elhelyezné a Ptk.-ban.

szükségesnek azt, hogy a munkaszerződés a Ptk. részévé váljon.⁴⁰ Egyetértek Kenderes György azon meglátásával, amely szerint már „ma sem vitatható, hogy a munkajog és a polgári jog ne mint két különálló terület kerüljön szabályozásra, viszont az összhang megteremtése – figyelemmel a történeti hagyományokra is – csak fokozatosan történhet és kizárólag hosszú távon képzelhető el egy a fejlett külföldi országokéhoz hasonló, de nemzeti sajátosságokat is tükröző munkajogi szabályozás.”⁴¹

3. Zárógondolatok

Érdekes a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak kérdését tovább, még több elemet figyelembe véve vizsgálni, hiszen nem feltétlenül a Tervezetbe került norma a legjobb módja a helyzet rendezésének, ugyanakkor látni kell azt is, hogy a jelenlegi gazdasági élet olyan gyorsan változik, amelynek jogalkotói lekövetése semmiképp nem lehet kellően gyors, és nem is feltétlen rendelkezik a jelenlegi fogalmi eszköztárunk az adekvát eszközökkel, amely lehetővé tenné a legmegfelelőbb és a leghasznosabb szabályozás kivitelezését. Az eszközrendszer reformját jelentené a munkaszerződés elhelyezése a Polgári Törvénykönyvben, amely új távlatokat nyithatna a szürke zóna megoldásában. Néhány kutatót már foglalkoztatnak ezek a kérdések, akik közül az egyik legkiemelkedőbbnek tekinthető Prugberger Tamás professzor úr, akinek számos vonatkozó tanulmányából kiragadott, fent bemutatott gondolata minden kutatót arra sarkall, hogy ezt a kardinális kérdést vizsgálja. Meglátásom szerint akkor tud a magyar jogalkotó helyes megoldást találni az önfoglalkoztatók problematikájára, ha szakértők megvitatják a kérdés összes vonatkozását.⁴² Ebben Prugberger Tamás oroszánrészt vállalt, akinek tanulmányai mind mérföldkövet jelentenek a téma alapos vizsgálatának rögös útján.

⁴⁰ Ez a nézet Radnay József képviseli. Az ő álláspontjáról és a többi nézetről lásd: Tóth Hilda és Manfred Ploetz (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései; Tanulmánykötet; Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért; Miskolc; 2001

⁴¹ Kenderes György: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembevételével; In: Tóth Hilda és Manfred Ploetz (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései; Tanulmánykötet; Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért; Miskolc; 2001; p 277-303.; 285. o.

⁴² A munka magán- és közjoga közti összekapcsolódásokról lásd: Mélypataki Gábor A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával 299 p.; PhD-értekezés