
A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban

Szekeres Bernadett*

1. Bevezetés

A jogalkotó egyik fontos feladata az, hogy kövesse és szabályozza a tényleges gazdasági folyamatokat. A jog akkor tudja rendeltetését betölteni, hogyha a legfrissebb változásokra is tud megfelelő választ, normát adni, így a jogrendszer hézagoktól mentes. A gazdasági fejlődés olyan ütemben zajlik, amelyre azonnal reagálni szinte lehetetlen. Emiatt a joggyakorlat sokszor olyan problémákkal szembesül, amelyre a meglévő szabályozás nem ad választ. Hümmerlich már 1996-ban megfogalmazta ezt: „Vannak idők, amikor a jogtudomány elméleti intézményei összetörnek, mivel eltávolodtak a valós világ jelenségeitől, és a valóságnak nem nyújtanak többé megfelelő kereteket.”¹ Az ilyen eltérések több formában is kiütözköznek, főleg a jogalkalmazás területén. A bíróságok helyzetét az is nehezíti, hogyha a változó körülményekhez nem illeszkednek a jogi konstrukciók, jogintézmények. Ennek oka, hogy a ténylegesen fennálló helyzetből fakadó problémákat a bírói fórumoknak kell értékelniük, a kétes eseteket, amelyek vitatott jellege a változásokból fakad, valamilyen meglévő, de a változások eredményeinek nem feltétlenül megfelelő keretbe kell foglalniuk.

A változó munkavégzés az egyik legégetőbb probléma, amelyre a jogalkotó még nem tudott megfelelően reagálni. A gazdasági fejlődés, a fogyasztói és megrendelői, munkáltatói, megbízói igények változásának hatására a munkaerőnek is idomulnia kell az új feladatokhoz, körülményekhez. A változó munkavégzés kifejezés lefedi azokat a folyamatokat, amelyek főleg a gazdasági fejlődés hatására indultak meg, és amelyek hatására olyan új munkavégzési viszonyok alakultak ki, amelyek nem tartoznak egyértelműen sem a munkaviszony, sem az egyéb polgári jogi munkavégzési viszonyok közé, hanem köztes, átmeneti jelleggel bírnak. A munka világának változásai alapvetően két szinten következtek be: egyrészt a munkáltatók módosították a munkavégzésre vonatkozó megállapodás feltételeit oly módon, ahogyan az üzlet hatékony működése megkívánta. Másrészt a módosított megállapodások átalakították a munkaerőt, s a XX. század második felében

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

¹ Hümmerlichtől származó idézet. Eredetileg megjelent: Neue Juristische Wochenschrift, 1996, 2362. o.; Christoph Reinhardt: *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit*. Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2013, 1. o.

megjelentek új jogi kategóriák: alkalmi munkavállaló, részmunkaidőben, munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott, színlelt önfoglalkoztatott, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy stb.² Az európai munkajogban tehát elindult egy „menekülés” a munkajog szigorúságából az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok felé. A köztes jellegű munkavégzési viszonyok térhódításának egyik indikátora az a jelenség, hogy egyre gyakoribbá válik, hogy a felek a tartós munkavégzésre nem munkaszerződést, hanem egyéb, polgári jogi szerződést kötnek. Ez a tendencia a munkavállalókat önálló munkavégzőkké alakítja, amely által kiszorulnak a munkajogi védelemből. A leírt folyamatok azonban jelenleg nem állíthatóak meg, ahogy azt a Kúria is kifejezte egyik határozatában 2011-ben. Eszerint „a szerződési szabadság és a típuszabadság arra is kiterjed, hogy a felek a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a jogi környezetre tekintettel szabadon válasszák meg, ennek érvényesülése során vagy a Munka Törvénykönyve szerinti munkaszerződést, vagy a Polgári Törvénykönyv szerinti megbízási szerződést hozzanak létre. Tiltó jogszabályi rendelkezés hiányában nincs akadálya annak, hogy a felek a munkavégzésre irányuló tevékenységre ne munkaszerződést, hanem tartós megbízási szerződést kössenek.”³ Ezt a gyakorlatot a Kúria a mai napig fenntartja, ahogy azt egyik legújabb kapcsolódó határozatában is kifejezte.⁴

A tanulmány célja bemutatni, hogy ez a változó munkavégzés miként csapódik le a magyar jogalkalmazásban, bírói gyakorlatban. Újszerűnek mondható ezen összegzés, hiszen a gazdasági változások is a közelmúltban történtek, így erre vonatkozóan mélyebb tapasztalatokkal a magyar jogalkotó nem rendelkezik. A tanulmány a változás különböző oldalait mutatja be a jogalkalmazás viszonylatában, amelynek célja felhívni a jogalkotó figyelmét a sürgős teendőre: a munkavégzés dogmatikai eszköztárát hozzáilleszteni a jelenlegi igényekhez. Ez azért kifejezetten fontos, mert amint láthatóvá válik a lenti sorokban, sokan igényelik a munkajogi védelmet, azonban a jogviszonyuk köztes jellege miatt mégsem férhetnek hozzá, mivel a mai magyar jogrendszer a köztes jogviszonyokat eddig nem tudta kezelni munkajogi szempontból.⁵ Nagyon sok munkavégző így

² Nicola Countouris: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington. 2007, 4. o.

³ Gf. 13. 40.322/2011/11

⁴ Mfv. I.10.566/2016/5

⁵ Lásd erről például: Jakab Nóra: A munkaszerződésen alapuló munkajogi szabályozás a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXII, 2014, p. 397–409, Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 2015/9, p.421-433, Jakab Nóra, Tóth Hilda: *Flexicurity in Hungary from the more Vulnerable Party's Point of View*. In: Bartók Róbert (szerk.): *5th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts* SGEM 2018. 153-160. o. Issue 1.1., Mélypataki Gábor: A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et politica*, Tomus 2012/2., p. 521-540. Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban. *Magyar jog*, 2014/2, p. 65-71, 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, p. 83-102. Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. *Magyar Jog*, 2007/1, p. 1-14. Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és

kireked az egyébként indokolt munkajogi védelem alól. A következő sorokban tehát a jogalkalmazásban megjelenő problémákat törekszem összefoglalni.

Az egyes esetekben megjelenő problémák. Az általános összegzés után a következőkben a jogesetekben megjelenő problémákat, tényeket mutatom be, így leírva a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek és egyben a változó munkavégzés megjelenésének különböző területeit a jogalkalmazásban.

2. A jogviszony minősítése

A munkavégzés nem csak munkaszerződés tárgya lehet a jogszabályok alapján. Ez a tény egy 2011-ben született ítéletben is rögzült, amikor kijelentette a bíróság, hogy a „szerződési szabadság, ennek részeként a szerződési típuszabadság arra is kiterjed, hogy a felek a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a jogi környezetre tekintettel szabadon válasszák meg, ennek érvényesülése során vagy az Mt. szerinti munkaszerződés, vagy a Ptk. szabályai szerinti megbízási szerződést hozzanak létre. Tiltó jogszabályi rendelkezés hiányában nincs akadálya annak, hogy a felek a munkavégzésre irányuló tevékenységre ne munkaszerződést, hanem tartós megbízási szerződést kössenek, e tevékenységük nem ütközik jogszabályba, és nem nyilvánvalóan ellenes a társadalmi közfelfogással sem.”⁶

A bíróságoknak gyakran kell szembekerülniük olyan munkavégzésre irányuló foglalkoztatási jogviszonyokkal, amelyeknek a kategorizálása nem probléma nélküli.⁷ Ellentmondás mutatkozhat a munkát, megrendelést, megbízást adó és a munkát végző személy, illetve a szerződő fél és a munkaügyi ellenőrzést végző hatóság álláspontja között, de nem ritka az első fokon és másodfokon eljáró bíróság és az ügyben döntő bíróság döntései közti ellentmondás sem, ahogy az sem, hogy az első fokú bíróság más tartalmú ítéletet hoz, mint a fellebbviteli bíróság, vagy mint a Kúria a felülvizsgálati eljárás során. A jogerős határozat tartalma nem csak elméleti kérdés, hiszen a jogkövetkezmények tekintetében jelentős eltérések mutatkozhatnak attól függően, hogy a munkavégzőnek milyen a státusza.⁸ *Álláspontom szerint tulajdonképp a jogkövetkezmények különbözősége mozgatja a gazdasági változásokat, az új jogviszonyok létrejöttét.* Itt azt is hozzá kell tennünk, hogy bizonyos hasonló jellegű munkavégzéseknek eltérő dogmatikai helyzetük ellenére meghatározott területeken lehet egyező hatása, jogkövetkezménye, így például tartós megbízási jogviszony esetén a megbízott

e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1, p. 1-14

⁶ Gf. 13. 40.322/2011/11

⁷ Ezzel kapcsolatban lásd még: Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Kiadó, 2007, 143-144. o.; Prugberger Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései*. in: *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis I.*, Debrecen, 2001,

⁸ A jogkövetkezmények és a foglalkoztatási jogviszony minősítésének kapcsolatát mutatja be a Pf. I. 20.405/2009/7 számú ügy, amelyben a bekövetkezett, harmadik személyt érintő balesetre vonatkozó felelősség viselője volt kérdéses azért, mert a jogviszony alanyai között bizonytalan volt a foglalkoztatási viszony jellege.

által harmadik személynek okozott kárért a megbízó munkáltató módjára felel.⁹ Fontos ez a tény, mivel közvetetten rámutat arra, hogy a jogalkotó érzékeli, hogy vannak nagyon hasonló, munkavégzésre irányuló jogviszonyok, amelyek közül nem feltétlenül lesz mindegyik munkaviszony, de a munkavégzőt mégsem lehet teljesen kiszolgáltatni a kötelmi jogi gondolkodásnak, hanem bizonyos területeken védelmet kell biztosítani nekik is. Így a Polgári Törvénykönyv 6:540 § sem csak a munkavállalókra, hanem az összes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra kiterjeszti az alkalmazotti felelősség szabályait.¹⁰ Ezt a gyakorlat is alátámasztja, hiszen egy 2008-ban született döntésben a másodfokon eljáró bíróság kimondta, hogy mivel a megbízott a megbízotti feladatait munkaviszonyra utaló körülmények között látta el, ezért indokolt, hogy az alkalmazottakért való felelősség szabályait kiterjesszék a megbízási jogviszonyra.¹¹

Több ügyben találkozhatunk tehát a jogviszony minősítésének kérdésével.¹² Ezekben a legtöbbször hangoztatott alapelv az, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem annak elnevezése, hanem tartalma alapján kell elbírálni.¹³ Így például már 2000-ben kimondta a bíróság, hogy a foglalkoztatási jogviszony minősítése szempontjából a munkaügyi ellenőrzés során feltárt adatok és tények összevetése, értékelése és mérlegelése szükséges.¹⁴

A részletek feltárása előtt érdemes megemlíteni egy eljárási jogi különlegességet, amelyben a magyar joggyakorlat hasonul a némethez. A német jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzési viszonyukból származó, munkajogi vitái esetében a munkaügyi bíróságoknak van hatásköre annak ellenére, hogy nem munkavállalók.¹⁵ A német szerzők körében e tény természetesen eltérő álláspontokat eredményezett. A munkaügyi bíróságok hatáskörének megállapítása, mivel eljárásjogi vetületű, anyagi jogi előnyt nem hordoz magában a modern munkavégzői státuszok néhány kutatója, Neuvians és Frantziach szerint,¹⁶ ugyanakkor Röller az elsőszámú jogkövetkezményeként említi ezt a lehetőségét a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek.¹⁷ Debald csatlakozik ehhez a nézethez, ugyanis szerinte azért fontos e jogkövetkezmény, mert így biztosítva van az, hogy egy munkajogban és szociális jogban jártas és ilyen értékek szerint érzékeny bíró döntsön az ügyekben.¹⁸ E tényt és álláspontokat úgy vélem, hogy fel lehet sorolni a magyar jogalkalmazás vizsgálatánál is, mivel 2012-ben egy foglalkoztatási jogviszony minősítésére

⁹ Pfv. 6. 20.423/2008/4,6

¹⁰ <http://ado.hu/szaklap/hr-munkajog/hr-munkajog-2015-10/felelosseg-az-alkalmazott-karokozasaert>; Megtekintve: 2017. szeptember 12.

¹¹ Pfv. 6. 20.423/2008/4

¹² A jogviszonyok elhatárolása nagyon fontos kérdés, hiszen például a járulékok fizetése szempontjából is kiemelkedő jelentőségű, hogy milyen keretek között zajlik a munkavégzés. Kfv. IV. 35.214/2002/4

¹³ Mfv. I. 11.179/2001/3

¹⁴ Kfv. VI. 38.450/2000/6

¹⁵ Ezzel kapcsolatban lásd többek között: Nicole Neuvians: *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Duncker & Humblot, Berlin, 2002. 95. o., Dirk Debal: *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?*. Logos Verlag, Berlin, 2005, 139. o.

¹⁶ Nicole Neuvians: i.m. 95. o.

¹⁷ Wolfdieter Küttner, Jürgen Röller: *Personalbuch 2016*. Verlag C.H. Beck, München, 2016. 215. o.

¹⁸ Dirk Debal: i.m. 139. o.

írányuló ügyben erről nyilatkozott a másodfokon eljáró bíróság. Az említett esetben egy nem munkaviszonyban foglalkoztatott személy kérte a bíróságtól, hogy a jogviszonyt munkaviszonnyá minősítse. Az első fokon eljáró bíróság e keresetnek nem adott helyet, mégis munkavállalói költségkedvezményt állapított meg a felperes számára. A fellebbezést követően a másodfokú bíróság ugyan helyben hagyta az ítéletet, azonban kiegészítette azzal, hogy a bíróság tévesen állapított meg munkavállalói költségkedvezményt a felperesnek. Emiatt a tény miatt a bíróság továbbfolytatta ezen gondolatát, és kifejtette, hogy ugyan nem állt fenn munkaviszony, tehát polgári jogi jogviszonyon alapult a munkavégzés, mégis a per tárgya olyan munkajogi rendelkezésre alapított igény volt, amelynek elbírálására a speciális munkajogi elemekre tekintettel más bíróság nem rendelkezett volna hatáskörrel.¹⁹ Ebből a mondatból következtethetünk arra a tendenciára, hogy a magyar köztes munkavégzés, (amely esetében, amíg csak bináris rendszerben gondolkodunk, addig e jogviszonyok nehezen kategorizálhatók,) a speciális munkajogi védelmi igénye miatt számíthat ezen eljárásjogi lehetőség kialakulására. Fontosnak tartom e lépést, hiszen, ahogy azt német szakértők és a német jogalkotó is felismerte, e lehetőség közelebb viheti a gazdaságilag alárendelt munkavégzőket a munkajogi védelem megszerzésére, főként akkor, ha a magyar jogalkotó a 2011-ben, a munka törvénykönyve tervezetében megjelölt javaslatát fenntartja és deklarálja.

A bíróság elé kerülő esetek között gyakran előfordul a munkaviszony elhatárolása más jogviszonyoktól, továbbá több jogeset foglalkozik a *munkaviszony és a megbízási jogviszony* elhatárolásával.²⁰ Ennek az is az oka, hogy egyre növekvő számú tevékenység esetén nem kizárt az a lehetőség, hogy a munkavégzés ne munkaviszonyban, hanem polgári jogi jogviszony keretében történjen.²¹ Gyakran a bíróság, hogy a munkaviszonynak a megbízási jogviszonytól való elhatárolásakor a rendelkezésre állási kötelezettség és a korlátlan utasítás adási, irányítási és ellenőrzési jogosultság, valamint a foglalkoztatási kötelezettség vizsgálata lényeges.²² Az eljáró bíróság azonban minden esetben hangsúlyozta, hogy a munkavégzésre irányuló polgári jog körébe tartozó jogviszonyok és a munkaviszony elhatárolását a jogviszony lényeges tartalmi elemeinek értékelésével kell elvégezni.²³

Különleges kérdés a *tartós megbízási elhatárolása* a munkaviszonytól.²⁴ A bíróság egy ügyben azt állapította meg, hogy a tartós megbízási jogviszonyt, mint ügyellatói tevékenységet a munkavégzéstől az önálló, illetve önállóan voltak

¹⁹ Mfv. II. 10.2014/2012/5

²⁰ További kapcsolódó eset: Kfv. VI. 37.292/2000/4, EM 057601 (Mfv. II. 10. 759/2000/4)

²¹ Ilyen tevékenység például a műsorszerkesztés is. BH. 2009.220 (Mfv I. 10.949/2007)

²² Kfv. VI. 38.450/2000/6, Mfv. I. 11.023/2008/2

²³ BH. 2009.220 (Mfv I. 10.949/2007)

²⁴ A megbízási és a tartós megbízási nem csak a munkaviszonytól, de a vállalkozási jogviszonytól is nehezen elhatárolható. Erre példa a Pfv. VII. 21.046/2005/4 számú ügy, amely során egy informatikai munka végzésére létrejött megbízási szerződés vállalkozási szerződési jellege volt kérdéses. A tartós megbízási és a megbízási elhatárolásáról lásd: Pf. VIII. 21.365/2008/12. A megbízási, tartós megbízási és a munkaviszony elhatárolására példa a következő jogeset: Pf. I. 20.405/2009/7

síkján kell értékelni és elválasztani.²⁵ Olyan munkavégzésre irányuló jogviszonynál bonyolultabb a helyzet, ahol a jogosult telephelyén, annak munkaeszközeivel és nyersanyagával végzi a munkavégző a tevékenységét. Ilyen esetben a rendelkezésre állási kötelezettséget, a korlátlan utasítási, irányítási, ellenőrzési jogosultságot kell vizsgálni, amellyel aztán elhatárolhatóvá válnak az egyes kategóriák. Ha valamelyik is megállapítható, fogalmazott a bíróság, akkor kötelező a jogviszonyt munkaviszonnyá minősíteni.²⁶ Ellenkező esetben viszont az első fokon eljáró munkaügyi bíróság úgy rendelkezett, hogy munkaviszony hiányában a megbízást tartós megbízásnak kell minősíteni. Ezt a másodfokon eljáró ítélőtábla tévesnek minősítette, mivel álláspontja szerint azt, hogy mi minősül folyamatos megbízásnak, a szerződés időbeli hatálya, a szolgáltatás tárgya, és a tevékenység típusa határozza meg. A gyakorlatban akkor folyamatos a megbízás, ha a megbízott a megbízás ellátásával összefüggő feladatait „előre nem meghatározott ideig köteles ellátni, és hogy ez idő alatt nem egy, hanem több nem meghatározható mennyiségű feladatot, rendszeresen vagy rendszertelenül szükségessé váló tevékenységeket kell ellátnia.”²⁷

Több esetben került sor *egyéb munkavégzési viszony munkajogviszonnyá* minősítésére.²⁸ Így például egy balesetből bekövetkezett kár értékelése körében egy vállalkozói igazolvánnyal foglalkoztatott benzinkútkezelőt a bíróság munkavállalóvá minősített, mivel előírt munkaideje és bére volt.²⁹ Egy másik esetben a megbízási szerződés alapján foglalkoztatott vagyonőr a munkaügyi ellenőrzés során munkavállalónak minősítette a hatóság, mivel meghatározott munkavégzési helyen és munkaidőben, rendszeresen végezte a munkáját, amely során személyes munkavégzési kötelezettség is terhelte, valamint az így munkáltatóvá vált felperesnek utasítási joga is fennállt. Itt a kérdéses rész az volt, hogy a vagyonőrnek további megbízási jogviszonya is fennállt, amellyel kapcsolatban kijelentette a bíróság, hogy a tény, hogy egyéni vállalkozó is volt a foglalkoztatott, nem zárja ki az adott jogviszony munkaviszony minőségét.³⁰ Ebben az esetben álláspontom szerint egy ilyen konstrukció akár munkavállalóhoz hasonló jogállást is eredményezhet, hiszen egy olyan személyről volt szó, akinek több megbízási munkajogviszonya volt, amelyek közül az egyikben munkaviszonyra utaló jellemvonások is szerepeltek.

Természetesen bizonyos vitás esetekben az eddigieknek ellentmondó határozat is született, amikor a *bíróság nem állapította meg a munkaviszony* fennállását, holott a felperes ezt igényelte volna. Ez történt 2001-ben is, amikor kijelentette a bíróság, hogy önmagában a munkavégzés a munkaviszony fennállását nem

²⁵ Kfv. VI. 37.836/2000/7

²⁶ Kfv. VI. 37.836/2000/7, valamint Kfv. IV. 37.672/2002/4

²⁷ Pf. I. 20.405/2009/7

²⁸ További példák erre: Mfv. II. 10.859/1999/2, Mfv. I. 10.321/2004/3. Ez utóbbi ügy esetében rehabilitációs munkavégzés keretében, együttműködési szerződés alapján foglalkoztattak egy munkavégzőt, ahol a munkaügyi ellenőrzést végző hatóság munkaviszonyt, amelyhez a jogorvoslati eljárás során eljáró bíróság is csatlakozott, ám végül a Kúria a megbízási jogviszony fennállását fogadta el, mivel a széles körű utasítási jog nem volt bizonyított.

²⁹ Mfv. II. 10.859/1999/2

³⁰ Mfv. II. 11.186/2001/4

bizonyítja, mivel ha a munkaviszonyban történő foglalkoztatást állító fél sem konkrét munkakört, sem munkabért nem bizonyított, akkor a felek között nem jött létre munkaviszony.³¹ Ehhez hasonló eset fordult elő 2012-ben is, ahol a Kúria úgy fogalmazott, hogy amennyiben a felek konkrét munkaidőben nem állapodnak meg, a felek jogviszonyából az alá-fölérendeltség és az utasítási jog hiányzik, illetve a munkavégző személyes munkavégzési kötelezettsége nem állapítható meg, akkor a jogviszony sem lehet munkaviszonynak tekinteni.³² Mindezen esetekben az elemzés alapját az akkor még hatályos 7001/2005 FMM-PM irányelv, a munka törvénykönyve vonatkozó rendelkezései és a joggyakorlat általános elvei jelentették.³³ E témakör kapcsán említhetünk egy 2012-ben született határozatot is, amely során a felperes vagyoni védelmi tevékenységet ellátó munkavégző munkaviszonyból fakadó igényeket akart érvényesíteni, azonban a munkaügyi bíróság elutasította a keresetet, mivel álláspontja szerint megbízási jogviszony állt fenn. Az ügy a Kúriáig eljutott, amely megállapította, hogy a jogviszony helyesen tartós megbízási jogviszony, mivel ugyan a biztonsági őr munkavégzési viszonyában vannak a munkaviszonyra és a megbízási jogviszonyra utaló elemek is, de több a polgári jogi elem, emiatt, ahogy a Kúria is fogalmaz, a „szerződés nem keletkeztethetett munkaviszonyt a meghatározó polgári jogi elemek túlsúlya esetén.”³⁴

A munkaviszony és a megbízási jogviszony elhatárolása gyakran megjelenik az olyan esetekben, amikor a rendes bíróságok és a munkaügyi bíróságok hatáskörének megállapítása válik kérdésessé. Ezek az ügyek az Mpk. jelölésű határozatok, amelyekről már korábban szót ejtettem. A bíróságok gyakran igyekeznek maguktól „eltolni” a nehezen értelmezhető, kettős természetű foglalkoztatási viszonyokról szóló eseteket,³⁵ amely jelenséget élesen példázza például a 2007-ből származó, Mpk. jelölésű határozat is,³⁶ illetve egy hasonló Mpk. jelölésű ügy, 2006-ból.³⁷ Ez utóbbi esetben egy ügynöki tevékenységgel kapcsolatos szerződésből fakadó igényt próbált érvényesíteni a felperes a rendes bíróság előtt, amely hatáskörének hiányát állapította meg arra hivatkozva, hogy a felek közötti szerződés munkaszerződés, így a követelése munkaviszonyból ered. Ezek után a munkaügyi bíróság szintén végzést hozott hatáskörének hiányáról, amely döntését azzal indokolta, hogy a felek közötti szerződés ügynöki tevékenységgel kapcsolatos polgári jogi jogviszonyt szabályoz. Mindezek alapján az akkori Legfelsőbb Bíróságnak kellett döntenie, minősítenie a jogviszonyt. Érthetően nehéz helyzetben voltak az eljáró bíróságok, hiszen a függő ügynöki tevékenység mind a magyar, mind a külföldi, például német jogrendszerben speciálisan

³¹ Mfv. I. 10.801/2001/3

³² Mfv. II. 10.214/2012/5

³³ Mfv. II. 10.214/2012/5

³⁴ Mfv. I. 10.468/2012/4

³⁵ A bemutatott példák mellett a következő határozatok tartalmazznak ilyen vegyes elemeket tartalmazó munkavégzési szerződések megítéléséről szóló ügyeket: Mpk. II. 10.169/2006/1, Mpk. II. 10.437/2006/1. Ez utóbbi ügyben az eset pikantériáját az adta, hogy egyszerre fennállt munkaviszony és polgári jogi jogviszony is.

³⁶ Mpk. II. 10.058/2007/1

³⁷ Mpk. II. 10.156/2006/1

szabályozott,³⁸ így annak köztes jellege a jogalkotók által általánosan elismert tény. A Legfelsőbb Bíróság végül az általános hatáskörű bíróságot jelölte ki, amely során a következőkre hivatkozott. Az 1986-ban megkötött ügynöki tevékenységre vonatkozó szerződés tartalmazott munkaviszonyra utaló kifejezéseket is (például munkavállaló, próbaidő, határozatlan időre történő alkalmazás), de ezzel szemben volt polgári jogi jogviszonyra jellemző kikötés is, például a Ptk. rendelkezéseinek alkalmazása, azonnali hatályú elállás. Emiatt nem megalapozatlan a polgári jogi jogviszonyra levont következtetés, fogalmazott a bíróság. Ebben az ügyben tehát kikristályosodik az, hogy már több évtizede léteznek olyan jogviszonyok, amelyek kettős jellegű munkavégzést szabályoznak. Ezek elbírálása annak ellenére, hogy az ügynöki tevékenységet a magyar jogalkotó már régóta szabályozza, rendkívül nehéz, köztes jellegük miatt. Az indoklásban felhozott érvek sem kategorizálják egyértelműen a jogviszonyt, hanem csak a mérleg elbillenését veszik alapul, hiszen mindkét típusú jogviszony jellemvonásai megtalálhatók a foglalkoztatási viszonyban. 2012-ből származik az a bíróságok hatáskörével foglalkozó határozat, amelyben a jogviszony elhatárolásának nehézsége domborodik ki abban, hogy az első fokon eljáró bíróságok majd később az ítéletábra ellentétesen minősített egy vitás foglalkoztatási viszonyt.³⁹ Az eset alapjául szolgáló tényállásban a gazdasági társaság pénzügyi és számviteli tanácsadó tevékenységre megbízási szerződést kötött egy személlyel, amely jogviszonyt később a társaság felmondott, majd a felmondás jogszerűtlensége miatt a megbízott keresetet nyújtott be a rendes bíróságnál. A felperes továbbá kérte, hogy a bíróság döntsön a hatáskör kérdésében, mivel a jogviszonyuk a munkaügyi jogviszony jellegzetességeit mutatta. Az alperes ezzel szemben a kereset elutasítását kérte, mivel szerinte a jogviszony a megbízási jellegzetességeit mutatta, hiszen a felperes az alperes felügyelő bizottságának tagja is volt, miközben ilyen tag a társaság munkavállalója nem is lehetne. Továbbá a megbízási szerződésben szerepelt a kikötés, hogy a felperes jogosult volt más megbízó javára is tevékenykedni. Az első fokon eljáró bíróság végzésében hatáskörének hiányát állapította meg, és elrendelte a keresetlevél áttételét a munkaügyi bírósághoz. Döntését a lefolytatott széles körű bizonyításra alapozta, amely az általános hatáskörű bíróság hatáskörének hiánya mellett szólt. A szerződésben meghatározott szolgáltatások tartalmi elemei szerint kell minősíteni a jogviszonyt a bírói gyakorlat alapján. A már fentebb említett irányelvben megnevezett minősítő jegyeket vette sorra a bíróság, amely alapján a számla ellenében történő fizetés elemét leszámítva az összes elem a munkaviszony mellett szólt. Az alperes fellebbezéssel élt, amely során arra hivatkozott, hogy a felperes határozott idejű tartós megbízási keretében látta el a tevékenységet, az ügyvezetéstől kapott esetenként utasítást, de a napi kapcsolattartásból önmagában nem következik munkaviszony. Amint említésre került, felügyelő bizottsági tag is volt, illetve nem volt kizárólagossági kikötés a szerződésben. A felperes szellemi szabadfoglalkozású szakemberként számlát állított ki, és a jogviszony

³⁸ A német jogban a Handelsvertreter (kereskedelmi képviselő) kategórián belül az Einfirmervertreter (kvázi tartós közvetítő) speciális szabályozással ellátott fogalom. A Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § tartalmazza a vonatkozó feltételeket. Wolfdieter Küttner, Jürgen Röller: i.m. 215. o.

³⁹ Pf. 3. 21.045/20212/I

munkaviszonyra átalakítását sohasem kérte. A másodfokon eljáró ítélet tábla a fellebbezésnek helyt adott, az első fokú bíróság határozatát hatályon kívül helyezte és azt új eljárásra utasította. Határozatát azzal indokolta, hogy a napi szintű feladat nem feltételezi, hogy munkaviszony jellegű legyen a tevékenység. A szerződés teljesítése során teljes függetlenségben állt a felperes, illetve a felperes egyéni cége számlázta le a havi díjat, és azáltal, hogy a felperes elvállalta a felügyelőbizottsági tagságot, kifejezte, hogy nem tekinti magát munkavállalónak. Így a jogviszony tényleg tevékenység végzésére jött létre, de az polgári jogi jellegű. Látható, hogy ez ügyben az első fokú bíróság hiába állapította meg a gyakran használt és általánosan bevett gyakorlatot tükröző irányelv támpontjai alapján a munkaviszony fennállását, a jogviszony kettős jellegű elemei miatt a másodfokon eljáró bíróság mégis az általános hatáskörű bíróság hatáskörét állapította meg. Ez az eset is felhívja a figyelmet arra, hogy a modern munkavégzési viszonyok kategorizálása, amely a munkavégző védelmi szintjének meghatározására döntő hatással bír, nem egyöntetű eredménnyel jár az eljáró bírák körében.

A megbízás és a munkaviszony elhatárolása mellett érdemes foglalkozni azon ügyekkel is, amelyek a vállalkozási jogviszonyt és a munkaviszonyt vizsgálják. Az ezredfordulóhoz köthetően is volt egy olyan eset, amelyben a bíróság meghatározta a *vállalkozási jogviszony és a munkaviszony* elhatárolásánál irányadó szempontokat a munkaügyi ellenőrzésre nézve. Ez alapján a bíróság álláspontja szerint a konkrét munkavégzésre vonatkozó megállapodás tartalmának vizsgálatakor igen lényeges szempont a *jogviszony egészének a dolgozóra gyakorolt hatása*, ami a perbeli ügyben munkaviszonyra enged következtetni. Az ügyben a felperes, aki nem szeretne volna a munkaviszony fennállásának megállapítását, azzal érvelt, hogy a Munka Törvénykönyvének megalkotása óta a gazdasági szabályozók hatására lényegesen megváltozott a munkavégzés, munkavállalás formája és tartalma is.⁴⁰

A vállalkozási jogviszony és a munkaviszony elhatárolására azonban a közelmúltban is született határozat. A 2015-ben lezárt ügyben a felperes szigetelési munkálatokat végeztetett több munkavégzővel, amely során a munka egy meghatározott eredményre irányult, és azt a szerződésben sem munkakörként határozták meg. A felperes nem fizetett munkabért, és a munkavégzés sem volt folyamatos. Azonban baleset történt, amelyet a hatóság munkabalesetnek minősített. A jogorvoslati eljárás során a bíróság szerint a közigazgatási határozatban megalapozatlanul állapították meg, hogy alá-felé rendeltség volt a felek között. Ezen felül önmagában az, hogy a munkavégzéshez szükséges állványzat a vélt munkáltató tulajdonában állt, valamint néhány munkaeszköz is, nem elegendő a munkaviszony megállapításához. A munkavégzők azonban állították, hogy teljesítménybér fejében vállalták el a munkát, emiatt a munkaidőt sem kell vizsgálni, hiszen az nincs a munkaviszony lényeges ismertetőjegyei között így. Azonban az alperes szerint a vállalkozási jogviszony fennállása sem volt megállapítható, hiszen annak több eleme hiányzott, de a munkaviszony fennállt, hiszen megvalósult az ellenőrzési lehetőség a részteljesítmény kifizetésekor,

⁴⁰ Kfv. VI. 37.836/2000/7

továbbá az alá-fölé rendeltség is fennállt, a teljesítési mód is a munkáltató egyoldalú meghatározásán alapult, valamint a felperes munkáltató irányítása alatt zajlott a munkavégzés. A felülvizsgálati kérelemben megjelölte a felperes, hogy az ellenőrzés a megrendelő természetes elvárását juttatta kifejeződésre, az nem a munkaviszonyhoz kapcsolódik. Továbbá a munkafázisok külön díjazásában állapodtak meg, amely szintén a munkaviszony ellen szól. Az eljárás eredményeképp a Kúria megállapította, hogy *a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a szerződés típusának minősítésekor a minősítő jegyek alapján, azok összességében kell vizsgálni*. E során fontos a felek szerződés előtti tárgyalása, a szerződéskötéskor és a teljesítés során tett nyilatkozatok tartalma, a munkavégzés jellege és a felek joga és kötelezettsége. Mivel a felek nem állapodtak meg sem munkakörben, sem munkabérben, és mivel munkaszerződést sem kötöttek, így a felperesnek sem volt foglalkoztatási kötelezettsége. A munkavisohnynál az utasítások végrehajtására teljes körű, részletes ellenőrzés történik. Ez esetben mivel az alperes nem gyakorolt teljes körű utasítási jogot, és mivel csak ellenőrzési lehetősége volt, ezért nem munkaviszony állt fenn. Itt meg kell jegyeznünk azonban, hogy egy nagyon fontos mondat hangzott el az ítélet indokolásában: „Nem jelenti a mérlegelés okszerűtlenségét, ha a bíróság egyes bizonyítékoknak másokkal szemben nagyobb jelentőséget tulajdonít, ha azt kellően indokolja.”⁴¹ Ebben a mondatban kidomborodik, hogy a bíróságoknak lehetősége nyílik akár a munkajogi védelem kiterjesztésére is abban az esetben, amikor a jogviszonyban a munkaviszonyra és egyéb jogviszonyra utaló jelek is megjelennek nagyjából hasonló mértékben.

3. A kényszervállalkozások megjelenése

Gyakori jelenség az, hogy a munkáltató például költségcsökkentés végett az addig munkaviszonyban ellátott tevékenységet más, polgári jogi jogviszonyban szeretné elvégeztetni, a korábbi munkavállalóval. Ez a jelenség a „kényszervállalkozás” kifejezéssel írható le,⁴² amely összekapcsolódhat a munkaviszonyt palástoló szerződés megkötésével is, azonban e tanulmányban azt a munkaerő-piaci jelenséget kívánom bemutatni, amely során a korábban munkavállalóként dolgozó személyek hasonló feladatot már nem munkaviszonyban, hanem egyéb, polgári jogi jogviszonyban kényszerülnek ellátni. Berke hasonlóan írja le a jelenséget: „Napjaink gazdasági folyamatainak egyik lényeges jellemzője, hogy a vállalkozások tevékenységének jelentős részét nem a hagyományos módon, azaz munkavállalók

⁴¹ Mfv. II. 10.573/2015/4

⁴² A kényszervállalkozás jelenségéről lásd még: Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2014, 94. o.; Prugberger Tamás: *Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar jog*, 2014/2., 66-67. o., Prugberger Tamás: *A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. A munkaviszonyt leplező szerződések. Cég és Jog*, 2003/7-8., Prugberger Tamás: *A munkajog harmonizációja, a munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozások, Cég és Jog*, 2003/1-2., Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2007, 159-172. o.

alkalmazásával, úm. saját munkáltatói szervezet fenntartásával valósítják meg. A vállalkozások tevékenységének valamely részét, többé-kevésbé elkülöníthető tevékenység-fajtákat más (nem munka) szerződéses kapcsolatok alapján valósítanak meg, azokat másik vállalkozások igénybe vételével látják el.⁴³ Ez az új, munkavégzésre irányuló polgári jogi konstrukció azonban nagyban megegyezik a korábbi munkaviszonnyal, és a munkavégző nem lesz a polgári jogi szerződés miatt teljesen független a megbízójától, megrendelőjétől, holott dogmatikailag a váltás azt megkövetelné. A munkavégző így gazdasági alárendeltségben és bizonyos fokú személyi függésben marad, amely gyakran kellő mértékű ahhoz, hogy munkaviszony fennállását állapítsa meg a bíróság, azonban lehet szó minden esetben leplezett munkaszerződésről, így a két fogalom nem fedi teljesen egymást.

Egy 2005-ben született határozat a kényszervállalkozás jelenlétét rögzítette, amely ezen esetben a színlelt munkaszerződés tényével kapcsolódott össze. Az ügyben a felperes munkaviszonyban végzett lakatosi munkát 1998-tól 2001-ig, amikor azt közös megegyezéssel megszüntették, majd 2001-től vállalkozóként dolgozott tovább az alperesnél, havonta meghatározott munkákra vállalkozási szerződés kötésével. Később a felperes a jogviszonyának munkaviszonnyá történő minősítését kérte a bíróságtól. Arra hivatkozott, hogy az alperes kényszervállalkozásban foglalkoztatta, a korábbi munkaviszonyával megegyező tartalommal. Azonban az első fokú bíróság úgy határozott, hogy mivel a felperes maga kezdeményezte a számára is előnyös vállalkozási jogviszony létrehozását, valamint saját könyvelője volt és a munkaviszonyra jellemző szabadságban sem részesült, a jogviszony vállalkozási jogviszonynak tekinthető. Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a felek szerződéskötéskor fennálló akarata döntő jelentőségű.⁴⁴ *Itt meg kell jegyezni, hogy a gazdasági alárendeltségben álló partner a szerződés kötése és a szerződés teljesítése során ésszerűen gyengébb helyzetben van a másik félnél, amely tény miatt nem lehet szó kiegyenlített érdekekről, teljesen független, ráhatás alatt nem álló szerződéskötési szándékról.* Jogorvoslattal éltek a peres felek, a másodfok pedig ellentétes döntést hozott az első fokon eljáró bírósággal szemben. A másodfokon eljáró bíróság kiemelte, hogy a jogviszony tartalmát szükséges vizsgálni. Ez alapján, mivel az alperesnek utasítási és ellenőrzési joga volt, a felperes az alperes eszközeit használta, valamint a vállalkozói díj is az elérhető munkabér mértékéhez igazodott, ezért, mint *kényszervállalkozó, munkaviszonyban történt a foglalkoztatás, hiszen annak körülményei is nagyjából azonosak voltak a korábbi munkaviszonyával.* A bíróság megállapított több, a felperes keresete ellen szóló érvet, minthogy az alperes álláspontja szerint csak célszerűségi okból adta az eszközeit a felperesnek, és a felperessel egyező akarrattal, szabadon állapították meg a szerződés tartalmát, valamint a szerződésben a polgári jogi elemek voltak túlsúlyban. Továbbá elismerte

⁴³ Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében.* PhD értekezés, Pécs, 2006, 109. o.

⁴⁴ A felek szerződéskötéskor fennálló akarata volt döntő jelentőségű az alábbi elhatárolással kapcsolatos ügyekben is: BH. 2009.220. (Mfv. I. 10.949/2007), Mfv. I. 10. 176/2001/3. Ez utóbbi esetben a Kúria az eljáró elsőfokú bíróságot új eljárásra utasította, hogy az megállapítsa a tényállást arra vonatkozóan, hogy az egyetemi oktató munkavégző és a vele szerződő fél akarata munkaviszony vagy megbízási jogviszony létrehozására irányult, mivel ez a jogviszony minősítése szempontjából döntő jelentőségű.

a bíróság, hogy a tevékenység ténylegesen mindkét féle jogviszonyban végezhető, és a felperes a vállalkozásból szerzett jövedelme mellett nem szorult mástól számlás jövedelem megszerzésére, illetve a szerződéskötés idején mindkét fél kezdeményezte az azonos bruttó díjazás melletti kedvezőbb jövedelmet biztosító vállalkozási szerződés kötését. Az a tény önmagában, hogy a munkavégző először munkaviszony keretében, majd munkavégzésre irányuló vállalkozási szerződés keretében végzi a munkát, nem alapozza meg a szerződés színlelt voltának megállapítását. Azonban mindezen tények ellenére a másodfokú bíróság szerint az, hogy mindkét jogviszonyban lényegileg azonos volt a tartalmi keret, valamint az új, vállalkozási jogviszonyban érvényesült az alá-felé rendeltség, és nem az önállóság, ezért színlelt szerződésről volt szó, valójában munkaviszonyban volt foglalkoztatva a munkavégző.⁴⁵

Egy másik, szintén 2008-ban született ítélet is mind a jogviszonyok elhatárolásának nehézségét, mind a kényszervállalkozás jelenségét tanúsítja, azonban nem kapcsolódik össze leplezett munkaszerződéssel.⁴⁶ Az esetben alperesként egy zártkörű részvénytársaság szerepelt, amely 2001-ben megbízási szerződést kötött a későbbi felperessel, technikai kisegítő tevékenység ellátására. A tevékenység a személy munkavégzési idejét jelentősen igénybe vette, ugyanis heti maximum 50 órát fedett le, amely során személyes munkavégzési kötelezettség állt fenn. Ki kell emelnünk, hogy a két peres fél között 1973-tól 1982-ig munkaviszony állt fenn. 2001-től az alperes egyik korábbi munkavállalóját pótló három fő egyikeként, megbízottként dolgozott, amely jogviszonyt az alperes később megszüntetett. A felperes keresetében annak megállapítását kérte a bíróságtól, hogy a 2001-től fennállt munkavégzési viszony munkaviszony volt. A felperes vélhető célja a munkajogi védelem, a felmondás munkajogi szabályainak hatálya alá kerülés volt. A munkaügyi bíróság a keresetet elutasította, amelyet a következő indokokkal támasztott alá. A bíróság elismerte, hogy a munkaviszony jellemzői ténylegesen fennálltak, mint az, hogy a munkaszerződésre jellemző jogokban és kötelezettségekben állapodtak meg, illetve a felek a tevékenység megnevezésével a felperes munkakörét határozták meg, illetve az alperes ugyanilyen néven nevezte meg az azonos feladatot ellátó munkavállalóit is, továbbá személyesen kellett teljesítenie, és az alperesnek foglalkoztatási kötelezettséget, a felperes rendelkezésre állási kötelezettséget vállalt. A műszaki vezetőnek mindezeket túl irányítási, utasítási és ellenőrzési kötelezettsége volt. Mindezek ellenére az első fokon eljáró bíróság azt állapította meg, hogy nem állt fenn a munkaviszony amiatt, mert egyrészt a szerződés megnevezéséből, másrészt abból, hogy a jövedelmet nem munkaviszonyból származó jövedelemként vallotta be a felperes, harmadrészt abból a tényből, hogy a felperes táppénzben sem részesülhetett, észlelnie kellett a felperesnek, hogy nem munkaszerződés alapján foglalkoztatják. Ezeknél az érveknél kell megjegyeznem, hogy figyelembe kell venni a modern, gazdasági függőségben álló munkavégzés ismeretében azt, hogy ezek, a munkaviszony fennállása ellen felhozott tényezők sajnos előfordulhatnak olyan munkavégzési viszonyokban, ahol a munkavégzőt kényszervállalkozóként foglalkoztatják. Ez

⁴⁵ Mfv. I. 10.583/2005/4

⁴⁶ Mfv. I. 11.023/2008/2

esetben is rendkívül sok, alárendeltségre utaló jellemző állt fenn, azonban amiatt, hogy *a munkavégző –akár a gazdasági kényszerből kifolyólag– elfogadta a számára kedvezőtlenebb jogviszony létesítését, kiszorult a munkajogi védelemből.* A bíróság ésszerűen érvel az álláspontja mellett, miszerint ha a fél tisztában van a jogviszonyának minősítésével, akkor a gazdasági alárendeltség ellenére ne követelje utólag a jogviszonyának bíróság által történő átminősítését. Ugyanakkor ez a jelenség a jogalkotó figyelmét hivatott felhívni arra, hogy *egyre több munkavégző kényszerül elfogadni a számára kedvezőtlenebb, védtelenebb státuszt jelentő jogviszonyban történő munkavégzést, miközben a teljesítés során teljesen alárendelt egyetlen megbízó, megrendelő felé.* A jelenlegi konstrukciók ilyen esetben, mivel nem mondható palástolt szerződésnek, nem adnak semmiféle védelmet a köztes helyzetben állóknak, amely helyzetnek ékes példája ez a jogeset is. A vizsgált esetben fellebbezés folytán másodfokú bíróság is döntést hozott, amely döntés kiegészítve helyben hagyta az első fokú bíróság határozatát. A fellebbviteli bíróság álláspontja szerint a szerződést a valóságos tartalma szerint kell minősíteni. Ki kell hangsúlyozni ugyanakkor, hogy ugyan a munkaviszony több minősítő jegye is fennáll, mégis a személyes munkavégzési kötelezettség előírása, az utasítási jog, a munkavégzési hely és eszközök meghatározása a polgári jogi jogviszonyra is jellemző ismérvek. A felperes által ellátott tevékenység továbbá megengedi a típusválasztást. Az első fokon eljáró bíróságnak figyelembe kellett volna azt is vennie, hogy a felperesen kívül még két személy látta el a feladatot, és hármuknak a beosztása, ellentétben egy munkavállalóval, magas fokú rugalmassággal rendelkezett. A munkavégzés emiatt nem volt rendszeres, emiatt havonta a díjazása is gyakran volt kevesebb a minimálbér összegénél. A felperes oldaláról továbbá nem merült fel igény például táppénzre, szabadságra sem. Utasítási jogosultsága a megbízónak is van, a személyes munkavégzést pedig az ellátott feladat jellege indokolta, így ezek sem teszik kizárólagossá a munkaviszony fennállását. Végül a felperes az ügyben felülvizsgálati kérelmet nyújtott be. A kérelmében hangsúlyozta, hogy a heti maximum 50 óra munkavégzés munkaidőkeretnek minősült. Az nem róható terhére, hogy ezt nem teljesítette maradéktalanul. Az alperes őt nem eseti helyettesként foglalkoztatta, így a jogviszony rendszeres és folyamatos munkavégzésre irányult. Álláspontja szerint nem értékelhető az alperes előnyére a jogviszony minősítésekor az, hogy a ténylegesen ledolgozott napokra adott díjazást, és fizetett szabadságot, távolléti díjat nem biztosított, hiszen az alperes foglalkoztatónak alapvető érdeke a minél olcsóbb munkaerő, foglalkoztatás. Továbbá kiemelte a felperes, hogy a munkavégzése hierarchikus rendszerben, az alperes irányítása és ellenőrzése mellett történt. E körülményt az első fokú bíróság is elismerte. A felperes végezetül azt is kijelentette, hogy a szándéka a munkaszerződés megkötésére irányult.⁴⁷ A Kúria a kérelem alaptalanságát állapította meg, mivel a szerződési szabadság azt jelenti, hogy a felek a szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket szabadon határozhatják meg. E jogviszony a tárgyát nézve munkaviszony és polgári jogi jogviszony is lehet, azonban alaptalanul hivatkozik a felperes arra, hogy nem volt

⁴⁷ Meg kell jegyeznünk, hogy a munkavégzési viszony minősítésénél a felek szerződéskötéskor fennálló akarata döntő jelentőségű, ahogy azt a Kúria is kijelentette az Mfv. II. 10.214/2012/5 számú ügyben.

tudomása arról, hogy ez nem munkaviszony. Ennek oka, hogy ő korábban munkaviszonyban is dolgozott az alperesnél, azonban ebben a jogviszonyában nem élt a munkaviszonyra jellemző jogokkal. A jogviszonyban sem rendelkezésre állási, sem foglalkoztatási kötelezettség nem volt jelen a Kúria szerint, mivel a beosztáskor figyelembe vették a felperes kéréseit, illetve a szerződésben nem rögzítették a havi foglalkoztatás minimum idejét, a havi díjazás minimum összegét sem.⁴⁸ Az ügy így a felperes számára kedvezőtlenül zárult le, ugyanakkor amint kifejtettem, következtetésre nyújt alapot. *Az eljárás bíróságok a jelenlegi lehetőségeket, jogi intézményrendszereket helyesen értelmezve értékelték ezt a köztes jegyekkel rendelkező munkavégzési viszonyt. Mégis látszik az, hogy e helyzetben alapvetően egy gazdaságilag alárendelt, egyetlen megbízótól függő munkavégzőről volt szó, akinek munkavégzési viszonya egyszerre rendelkezett a munkaviszonyra és a megbízási viszonyra vonatkozó jegyekkel.* Mivel a munkaviszony fennállását néhány tény kizárta, ezért a munkajogi felmondási védelem nem terjedhetett ki rá. *A szociális jóléti állam elvével ellenkezik mégis a tény, hogy a jogalkotó védelmet igénylő munkavégzőket munkajogi garanciák nélkül hagyjon.* Ez az eset tehát kiemelkedő jelentőségű, amelyben érzékelhetően kidomborodik a köztes munkavégzési viszonyok megjelenése, amelyekben a munkavégzők védelmet igényelnének, azonban jelenleg teljesen kiszolgáltatottak a megbízókkal, megrendelőikkel szemben.

Végül, de nem utolsó sorban a kényszervállalkozást példázza élesen a 2009-ben született Kúriai határozat is, azonban ezen ügy rávilágít az outsourcing, azaz a kiszervezés jelentőségére is a változások okai között.⁴⁹ Az eset alapjául szolgáló foglalkoztatás során a munkavégző 2003-tól munkaviszony keretében dolgozott egy jogi személynek, amely egy évvel később egy másik jogi személlyel egyesült. 2004-ben az új munkáltató megszüntette az említett munkavállaló munkaviszonyát, azonban felajánlotta a részére megbízási szerződés megkötését, nagyjából azonos feladatok ellátására. Mikor a megbízó alperes a jogviszonyt felmondta, akkor a felperes megbízott bírósághoz fordult, hogy e jogviszonyát munkaviszonnyá

⁴⁸ Mfv. I. 11.023/2008/2

⁴⁹ A kiszervezésről, kiszervezésről lásd még: Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. *Magyar Jog*, 2007/1, p. 1-15; Gyulavári Tamás: *A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press; 2014, Budapest, 148., 161. o.; European Commission: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf, 81.-101. bek.; Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1. p. 1–14. 2. o.; Kiss György - Berke Gyula - Bankó Zoltán - Kovács Erika - Kajtár Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. Tanulmány; Pécs, 2010. 61., 343. o. Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, *Magyar jog*, 2014/2, 65–71, 70-71. o. Kiszervezéshez kapcsolódó uniós jogeset: C-13/95. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] ECR I-01259.; C-297/03. Sozialhilfverband Rohrbach v. Arbeiterkammer Oberösterreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund. A határozatot a tanulmány lezárásakor még nem tették közzé. Forrás: <http://curia.eu.int>; Az eset leírását lásd: Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében*; PhD – értekezés, Pécs, 2006, az első esethez 108. o.-tól, a második esethez 82. o.-tól

minősítsék. Mivel a foglalkoztatás elemei alátámasztották a munkaviszony fennállását, ezért az első fokon és másodfokon eljáró bíróság is megállapította a munkaviszonyt. Az alperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, amelyben arra hivatkozott, hogy a bíróság tévesen jogszerűtlennek tekintette azt a tényt, hogy ő egy korábban munkaviszonyban ellátott tevékenységet kiszervezett. Állítása szerint munkáltatóként azért döntött a kiszervezés mellett, mert így racionálisabban volt ellátható a feladat. A kiszervezés egy hangsúlyos szemléletváltást tükrözött, azonban a bíróság csak arra alapozta ítéletét, hogy az ellátott tevékenység nem változott meg jelentősen a kiszervezés után. A Kúria úgy határozott, hogy a felülvizsgálati kérelem nem alapos. Az indokolásban kiemelésre érdemes egy mondat, *miszerint a bíróság nem a kiszervezés lehetőségét vonja kétségbe, hanem azt hangsúlyozza, hogy a kiszervezés nem jelentheti a munkavállalónak a Munka Törvénykönyvében megjelölt garanciális jogainak korlátozását.*⁵⁰ E mondat jelentősége kiemelkedő, ugyanis előremutat a változó munkavégzés magyar jogalkalmazói értékelésének kérdésében. A változások az eddig egyedül munkaviszonyban ellátott feladatok kötelmi jogi alapra kerülését jelentik, illetve olyan új feladatok megjelenését is, amely feladatok vegyes természetük miatt igazán e kettő közül egyikhez sem tartoznak. Azonban a munkaerőpiacon ugyanazon személyek jelennek meg, akik korábban munkavállalóként helyezkedtek el. Az eset is példázta, hogy vannak olyan munkáltatók, akik *kiszervezés révén korábbi munkavállalójukkal közvetlenül vagy közvetve, egy jogi személyen keresztül megbízási, vállalkozási szerződést kötnek,*⁵¹ és így a munkavállalók a munkajogi garanciáktól elesnek. Ugyan más esetben is elismerte a bíróság, hogy a munkáltató működési körébe tartozik, és így a munkaügyi jogvita keretein kívül áll, ha kiszervezést hajt végre,⁵² azonban az előbb vizsgált ügyben tetten érhető a magyar jogalkalmazás álláspontja, miszerint a munkavégzők nem eshetnek ki a munkajog védőhálója alól, amennyiben a jogviszonyukban kellő mértékű gazdasági alárendeltség megjelenik. Törekedniük kell a munkáltatóknak arra, hogy az új konstrukciók igénybevételeivel, amelynek egyik legjelentősebb eszköze a kiszervezés, ne szorítsák ki a munkavégzőket a munkajogból, amely állásponthoz a legfelsőbb szintű bíróság, a Kúria is csatlakozik.

⁵⁰ Mfv. I. 10.598/2009/4

⁵¹ További példa a kiszervezésre a Gf. 13. 40.322/2011/11 számú ügy, amikor a felek egyező akarattal felszámolták munkaszerződésüket, és helyébe megbízási szerződést kötöttek, amely azért nem minősült a munkaszerződést leplező szerződésnek, mivel a munkavégzőnek nem volt tovább fizetett szabadsága, saját eszközzel és saját munkaidő-beosztással dolgozott tovább. Ugyanakkor ebben az esetben a Munka Törvénykönyvének Tervezetében felállított munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája alkalmazható lenne.

⁵² Mfv. I. 10.298/2008/3, Mfv. II. 10.642/2013/7, BH. 2002.113.; A kiszervezés a munkáltatói jogutódlás problémájával is összekapcsolódik. A munkáltatói jogutódlásról illetve kiszervezésről részletesen lásd: Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében*. PhD – értekezés, Pécs, 2006, 11., 108., 110. o. Prugberger Tamás-Neumann László (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete: Európai Unió jogharmonizáció a gyakorlatban*. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2004. 93-104. o. Prugberger Tamás: A munkáltatói jogutódlásnak a gyakorlatban más jogintézményekkel összefüggésben is felmerülő egyes kérdései. *Munkaügyi Szemle*, 2004, 48/7-8, 75-78. o.

4. Összegzés

A munka világában nem lényegtelen szempont az, hogy egy jogviszony milyen hatást gyakorol a dolgozóra. Ez a jogviszony minősítése végett is lényeges tényező.⁵³ A munkaviszony az egyetlen igazán védett munkavégzői státusz alapját jelenti. Mivel a magyar jogban jelenleg nincs ehhez hasonlítható, ezt megközelítő lehetőség, ezért ha a munkavégző személyében nem függ kellő mértékben a munkáltatótól, akkor kiszorul a munkajogból, és csak a polgári jogi eszközökben, a kötelmi jogi lehetőségekben gondolkodhat. Ahogy a Kúria is fogalmazott egyik határozatában, „nem jogellenes, ha a foglalkoztató a számára kedvezőbb szerződési formát részesíti előnyben, és a munkát végzők *saját akaratukból* ezen szándék szerinti szerződési feltételeket elfogadják.”⁵⁴ Az már viszont kérdéses, hogy a gazdasági alárendeltségben álló, függő munkavégző mennyiben képes saját akaratát képviselni a meghatározó helyzetben lévő munkaadóval szemben. A munkáltatók azzal is érvelnek a kiszorítás elfogadása mellett, hogy a gazdasági változások hatással vannak a foglalkoztatásra is, mivel emiatt a munkavégzés formája és tartalma is változásra kényszerül. Ahogy az egyik munkáltatóvá minősített foglalkoztató fogalmazott felülvizsgálati kérelmében, „ha feladat elvégzésére csak munkaviszony keretében kerülhetne sor, akkor a szerződéskötéstől és az ilyenfajta jövedelem szerzésétől sokan elesnének.”⁵⁵ Az említett változás széles körben érint különböző hivatásokat, ahogy ezt a fent bemutatott esetek is példázzák, így egyetemi oktatókra, ügynökökre,⁵⁶ tanácsadói szakértői tevékenységet végzőkre, biztonsági őrökre is kihat a dogmatikai folyamat. Ez tagadhatatlan tény, ugyanakkor a jogalkotó nem hagyhatja ezt figyelmen kívül. A vizsgált munkavégzésekben gyakran előfordul, hogy egyszerre jelenik meg a munkaviszonyra utaló jegy, és számos atipikus vonás is. Ezek a viszonyok teljes bizonyossággal nem sorolhatók egyik jelenlegi kategóriába sem, így a minősítéssel kapcsolatos vita azért zárulhat le, mivel a jogorvoslati lehetőségek száma korlátozott. Mindezek alapján feltehetjük a kérdést: Csak azért ne kapjon valaki munkajogi védelmet, mert nem áll fenn a teljes alárendeltség a munkaadója felé? A gazdasági függés és még számos, munkaviszonyra jellemző ismérv mellett egy munkavégző maradjon védelem nélkül egyedül amiatt, hogy a jogviszonyában polgári jogi jogviszonyra is utaló jelek is fennállnak? A jogalkalmazók a bizonytalanság miatt rendkívül nehéz helyzetben vannak. Gyakran az első fokon és másodfokon eljáró bíróságok is különböző álláspontokra helyezkednek, az ügyek a sok kétség miatt több éven át is húzódnak. Ugyanakkor egy harmadik kategória kialakítása nem feltétlenül vezetne eredményre, mivel azzal a következménnyel is járhat, hogy még több munkavállaló szorul ki a biztonságos pozíciójából, mivel a munkáltatók megpróbálnák ezen új státuszba helyezni őket. Vannak ezen kívül további elméleti lehetőségek, mint a munkaszerződés Polgári Törvénykönyvbe helyezése, amely új perspektívába helyezné e két mezőt, és így annak mezsgyéjét,

⁵³ Kfv. VI. 37.836/2000/7

⁵⁴ Mfv. I. 10.468/2012/4

⁵⁵ Mfv. II. 10.795/2000/4

⁵⁶ Az egyik legfrissebb, ügynöki tevékenység minősítésével foglalkozó ügy száma: Mfv. I.10.566/2016/5.

a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket is. Ez a lehetőség azonban még élesebb vitát generálhat, hiszen a munkaviszony olyan sajátos vonásokkal rendelkezik, amely szétfeszítené a kódex kereteit. Kérdéssé válhat továbbá az is, hogy megfelelő tengelyét jelenti-e a hagyományos munkaviszony a munkavégzés koordináta-rendszerének. A változások megfelelő jogalkotói reakciójáig a jogalkalmazók vállát nyomja a teher, hogy a védelmi szükségletekre effektíven reagáljanak.
