

Lehet-e gazdasági társaság, valamint bejegyzett cég munkajogviszonynak munkavállalóként alanya?

Can a Business Corporation and a Registered Company Be the Subject of an Employment Relationship as an Employee?

Abstract: The 2013 Civil Code declared both the general partnership and the limited partnership to be legal entities. Consequently, these two business entities can no longer have employees. The International Labour Convention provides that only natural persons can be employees. Therefore, it is being examined whether, if these two business entities operate as a civil law group or partnership, they could be regarded as employees. The issue is further complicated by the Self-employment Directive, under which a person working in this capacity cannot employ an assistant. Accordingly, when work is carried out jointly by a group or partnership, the members of the group must be legally distinct from one another so that it appears that several employees are performing a single job. From this perspective, the author presents cases in which collectives were recognized as employees.

Keywords: contractual and non-contractual employment, general partnership and limited liability company, legal entity, natural person, employee collective, self-employed, permanent contractor

Összefoglaló: A 2013. évi új Polgári Törvénykönyv a közkereseti és a betéti társaságot is jogi személynek nyilvánította. Ezért újabban e két gazdasági társaság nem lehet munkavállaló. Nemzetközi egyezmény kimondja, hogy munkavállaló csak természetes személy lehet. Ezért vizsgálja azt a lehetőséget, ha e két gazdasági társaság tagjai polgári jogi csoportot vagy jogi személyiség nélküli közösséget alkotva lépnek fel, lehetnek-e munkavállalók. Bonyolítja a problémát, hogy az önfoglalkoztatási irányelv szerint, aki ilyen minőségben dolgozik, nem alkalmazhat segédet. Ezért csoportos, illetve közös munkavállalás során a csoport tagjainak jogilag izoláltnak kell lennie egymástól, hogy látszatra több munkavállaló egy munkakört osztva lásson el. Ebből a szempontból bemutatja azokat az eseteket, amikor kollektívák munkavállalók lehetnek.

Kulcsszavak: kötött és kötetlen munkaviszony, közkereseti és betéti társaság, jogi személy, természetes személy, munkavállaló-kollektíva, önfoglalkoztató, tartós vállalkozó, megbízott

1.

A címben elhelyezett kérdésre a válasz az, hogy nem lehet, mivel a munkát/szolgálatot munkajogviszonyban természetes személynek kell személyesen ellátni. Ezt valamennyi európai ország tételes munkajogi előírása *expressis verbis* kimondja, ideértve a magyar Mt.-t is. A gyakorlatban azonban ezt az elvet és az azon alapuló *ex lege* szabályt. A *contra legem* részben a jog által megengedett módon legálisan, részben azonban a tételes jog által meg nem engedve illegálisan áttörik.

Először az 1990. évi rendszerváltást megelőző kommunista időszak alatt kialakult olyan egyéni és csoportos vállalkozásnak is minősíthető munkavégzési formákkal foglalkoznék, amelyekkel az államszocialista rendszer merev szubordinációs tervgazdálkodási kötöttségein igyekeztek lazítani a munkavégzés terén. Ezt akként valószínűsítették meg, hogy az azonos helyen dolgozó és az egymás kooperatív tevékenységétől függő munkaeredményt adó munkavállalókat gazdaságilag olyan közös vállalkozási jellegű csoportokba szervezték, amelyek munkaszociológiai szempontból vállalkozási közösségként jelentek meg. Mindennek jogi leképezésére elsősorban a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben volt esély. Mindez sajátos módon a színpalak mögött összekötődött a gyakorlatban is kialakított jugoszláv öngazgatási rendszerrel és a csak elméleti szinten megjelent kettős szocialista vállalati tulajdonosi kollektíva elmélettel. Ez a „reálszocialista” időszak merev gazdasági jogi és munkajogi sémáiból kitörni igyekvő irányzat Magyarországon már a kezdeteknél megjelent a mezőgazdaság mellett az iparban és a kereskedelemben is.

Szűkített jogértelmezés mellett a munkát, illetve a szolgáltatást minden egyes munkavállalónak, szolgálonak személyesen kell ellátnia. Kiterjesztő jogértelmezés mellett elláthatják azonban ezt a tevékenységet többen, csoportosan, egymással koordinálva, vagyis szociológiai szempontból társaságnak minősülve, amelyet ha még társasági szerződéssel intézményesítenek, lehet gazdaságban működő polgári jogi társaság vagy gazdasági munkaközösség is. Szociológiailag az ilyen orgánus gazdasági társaságnak minősül. Mivel azonban nincs felruházva jogi személyiséggel, ha szerződés alapján munkát végez vagy szolgáltatást lát el, akkor a csoportnak a jogviszonya csak *polgári jogi vállalkozásnak* minősíthető, még akkor is, ha az munkaközösségi jellegű. Ugyanakkor, ha e társaság nem társasági szerződés vagy szövetkezeti alapszabály alapján működik, és nincs a cégnyilvántartásba bejegyezve, munkát együttesen csak csoportmunkavállalóként vállalhat, mely esetben az általuk megbízott, illetve felhatalmazott személy köti meg a munkaszerződést.¹

2.

A *csoportvállalkozási* jellegű munkavégzés a *mezőgazdaságban* legtöbbször szezonális, és többnyire meghatározott feladatok elvégzésére irányul. Aratás, cséplés, valamint

1 Juhász és Prugberger, 1987, 97–100.

betakarítás, mindenekelőtt a szüretelés és a gyümölcsszedés idején, továbbá a nyári időszakban visszatérően a veteményeskertek esetében gyomlálásra összeverődnek és jelentkeznek közösen *csoportmunkára* közösségek, akik minden évben megjelennek egyéni gazdaságoknál, kézi erővel végezve el a segédjellegű fizikai munkát. Ezek az ún. *hagyományos arató, szüretelő, valamint betakarító és cséplő bandák*, amelyek nevében a csoport által megbízott személy jár el, köti meg a munka- vagy a vállalkozási jogviszonyt, veszi fel a bért, amit általában egyenlő arányban oszt szét, magát is beleértve a „banda” tagjai közé.²

A rendszerváltás előtt a mezőgazdasági termelészövetkezetek a tagok háztárgazdaságába, most pedig a Magyarországra bejött külföldi és a szövetzetekből kialakított részvénytársaságként (rt.) vagy korlátolt felelősségű társaságként (kft.) *működő nagy farmok családi gazdaságokba felnevelésre kihelyeznek többnyire kisállatokat, de az istállóval és pajtával rendelkező családi gazdaságokba nagyállatokat, valamint vetésterületeket részművelésbe adnak egyéni gazdaságok részére.*³ Ez korábban szövetkezeti tagsági munkaviszony, „kivülálló” esetében pedig általában vállalkozási jogviszony keretében valósult meg. Részükről azonban munkavégzési formát is ölthetett.⁴ A rendszerváltás óta azonban e tevékenység vállalkozási formát ölt akkor is, ha a családi gazdaság tulajdonosa a farmnak munkaviszonyban álló dolgozója, mivel elvileg köthető a munkavállalóval e tevékenységre további foglalkoztatásra irányuló munkaviszony is. Mégsem ez szokott bekövetkezni, hanem az, hogy az érintettek vagy meghatározott munka elvégzésére szóló *munkaszerződést, vagy vállalkozási szerződést kötnek* egymással. Itt szokott gyakran előfordulni az a jogi tévedés, amikor a farmernak a gazdaságát illetően közkereseti (kkt.) vagy betéti társasági (bt.) jogviszonya van. A helyzet ugyanis az, hogy *amíg a kkt. és a Bt. nem volt jogi személy, mindegy volt, hogy munka- vagy vállalkozási szerződést kötöttek a gazdával, most viszont már nem mindegy, mert jogi személlyé válásuk okán csak vállalkozási szerződés köthető velük.* Ennek ellenére azonban továbbra is sok esetben meghatározott munkavégzésre kötik meg a szerződést, holott most már ez jogellenes.

Ugyancsak az 1990 előtt működött mezőgazdasági termelészövetkezetekben alakult ki az ún. *csoportos, átalányelszámolásos gebinesi rendszer* olyként, hogy a szövetkezet állatgondozó telepein, tehénistállóiban, szárnyas kisállatnevelőiben, jármű- és gépi munkaeszközöket karbantartó és javító üzeimeiben, valamint gépkihasználó egységeiben dolgozók a szövetkezettől meghatározott összeget kaptak, és abból kellett az ott dolgozóknak kigazdálkodniuk a saját jövedelmüket. Ebből az összegből fizették ki az üzemeltetés költségeit, vették meg az állateledelt, a takarmányt, az állatgyógyszereket, és gondoskodtak az állatok termékeinek a szövetkezet feldolgozó üzeimei részére történő, a külső forgalmi árak figyelembevételével megállapított, házon belüli vételáron való átadásáról, amelyet a feldolgozóüzem kifelé értékesített. E házon belüli belső vételáron történő termékfeldolgozásból és -értékesítésből befolyt jövedelem képezte az egység jövedelmét, amelyből a működési költségek, valamint a szövetkezeti központnak helység- és munkaeszköz-használati bér megfizetése után megmaradt tiszta nyereség került munkadíjként felosztásra a belső vállalkozási egységek tagjai között,

2 Juhász és Prugberger, 1987, 97–100.

3 Prugberger, 1979, 211–228.

4 Prugberger, 1989; Prugberger, 1985.

akik tagsági munkaviszonyban álltak azzal a termelőszövetkezettel, amelynek tagjai voltak.⁵ Ezt a rendszert most a nagy farmgazdaságok alkalmazzák, ahol a belső egységek munkavállalói lehetnek állandó jellegű egyéni vagy csoportos munkaviszonyban, de lehetnek tartós vállalkozási jogviszonyban, az utóbbiban főleg akkor, ha valamelyiküknek kkt.-je, bt.-je vagy egyszemélyes rt.-je van. Ebben az esetben munkaviszony nem állhat fenn akkor, ha a vállalatnak végzett tevékenysége azonos a kkt.- vagy bt.-profilal, amelynek vezetője vagy csak egyszerűen beltágja. Ez a helyzet a gyakorlat szempontjából azért lényeges, mert ha munkajogviszonynak minősül, a foglalkoztatott cégnek be kell szállnia a foglalkoztatott kötelező társadalombiztosításába, ha viszont nem, akkor annak teljes járulékösszegét a foglalkoztatottnak kell fizetnie.

Az egyes gyártási termelőegységekhez, valamint főleg nagy áruházak különböző típusú áruosztályait (textil, háztartási eszközök, lakberendezések stb.) árusító egységeihez kötődő belső vállalkozási egységrendszerek dolgozói a szövetkezetek előző fejezetben bemutatott átalányelszámolású belső csoportvállalkozó egységeihez hasonlóan munkaviszonyban állhatnak a céggel. Ebben az esetben a cég minden egyes egységénél belső vállalkozási átalányelszámolásos önálló gazdaságvitelt biztosít, amelyből a fenti módon kell kigazdálkodniuk a munkabért. Ez lehet munkajogviszonynak minősülő belső szervezeti rendszer, de lehet kkt. és bt., sőt kft. formájú belső társasági viszony is. A rendszerváltás előtt ez Magyarországon a szövetkezetekhez hasonló csoportos munkajogviszonyként volt nyilvántartva, és az ott dolgozók társadalombiztosításának költségeihez az előírásoknak megfelelően hozzájárult a vállalat is, miként ez a diósgyőri vasműveknél is megtörtént.⁶ Mindez összefüggött a Sárközy Tamás által megvalósított állami vállalati reformmal, amelynek eredményeként Magyarországon kialakult a *félleg önkormányzatú és a teljes önkormányzattal bíró öngazgatási állami vállalat*. A félleg önkormányzatúnál az igazgatótanács tagjainak egy részét az állami vállalati felügyelőségnek, többnyire a trösztnek a képviselői képezték, míg a másik része a vállalat dolgozóinak küldötteiből állt. Ez az utóbbi teljesen úgy működött, mint a munkaszövetkezet, pontosabban, mint az ipari, kisipari és szolgáltató munkaszövetkezetek. Sárközy Tamás, Hegedűs István és Jómagam is az állami szocialista kettős tulajdonosi kollektíva elméletet,⁷ a magyar szövetkezeti gazdálkodási modellt vettük mintául a jugoszláv öngazgatási rendszerrel együtt, míg Eörsi Gyula, akitől ez a gondolat elindult, a venediktovi kettős tulajdonosi kollektívaelméletből vezette le a hasonló felfogását.

3.

A venediktovi kettős tulajdonosi kollektívaelméletnek a lényege az volt, hogy az állami vállalatnak tulajdonosa a Szovjetunió valamennyi állampolgára, vagyis az állami vállalat össznépi tulajdonban van, ugyanakkor azonban tulajdonosa az a munkakollektíva, mely a vállalatot működteti. Ez utóbbi alapján dolgozta ki Eörsi Gyula a

5 Prugberger, 1985.

6 Prugberger, 1989.

7 Venediktov, 1949.

munkakollektívák jogágiságának elméletét.⁸ Ezzel szemben Hegedűs István és részben én is *a szövetkezeti tagsági viszony három részjogviszonyából* indultunk ki, amely az öngazgatásban való közreműködésből (aktív és passzív választójog), a szövetkezeti vagyoni természetű jogok gyakorlásából (szövetkezeti részjegyjegyzés, apportálás és e kettő hozadéka), valamint a szövetkezet működésében való személyes tagi munkarésztételből áll. Ez utóbbiban láttuk a közös szövetkezeti tagi munkakollektívát, amely a másik két részjogviszonnyal együtt szintén a szövetkezeti öngazgatás része.⁹ Én ezen túlmenően idős Trócsányi Lászlóval együtt figyelembe vettem a *jugoszláv öngazgatási munkaviszonyt*,¹⁰ ami a rendszerváltáskor szinte teljesen felszámolódott, azonban mintha kezdene újból feléledni, és a prágai tavasz idején Ota Sik gazdasági miniszter rövid időre teljes egészében átültette a jugoszláv öngazgatási rendszert Csehszlovákiába.¹¹

4.

A jugoszláv társadalmi és állami öngazgatási rendszer koncepcióját Edvard Kargyelj a demokratikus centralizmus elvének figyelembevételével dolgozta ki.¹² Ez a politika világában azt jelentette, hogy az egyes településeken a lakosság által megválasztott tanácsok és vezetőik választották meg a küldötteket a járási tanácsba, amely megválasztotta saját vezetőit és egyúttal a küldöttet a megyei tanácsba, akik ugyanígy jártak el az egyes tagországok és autonóm körzetek parlamentjének és kormányának létrehozását illetően, a tagországok és az autonóm területek parlamentjei által megválasztott küldöttek pedig hasonló módon hozták létre a szövetségi parlamentet, mely megválasztotta a szövetségi kormányt. A legfelső szinten meghozott törvények betartása minden alatta lévő öngazgatási állami szervnek, valamint természetes jogi személynek kötelező volt. Ugyanakkor minden öngazgatási szint a maga területére ugyancsak alkotott törvényeket és rendeleteket a maga illetékességi területére. Ez vonatkozott a gazdaságra, a gazdaság- és a pénzügyi politikára is. Mindegyik szint, legalsó szinten az állampolgárok, azon felül pedig az alatta lévő szint javaslatainak a felhasználásával készítette el a saját szintjének jogforrási előírásait, amelyek a saját és az alatta lévő szintekre kötelezőek voltak.

A gazdaság és a munka szervezeti felépítése e politikai és közigazgatási szervezeti felépítésével összhangban lévén, alsó szinten a *társult munka alapszervezetek* álltak, amelyek megfeleltek a mai vállalatok üzemegységeinek. Társult munka alapszervezetet alapíthattak az állam társadalmi (pártok), közhatalmi és közigazgatási szervei, az egyes települések, valamint az állampolgárok csoportjai. Minden egyes megalakult társult munka alapszervezet gazdasági profiljának megfelelő *társult munkaszervezethez* kellett csatlakoznia, amely megfelelt a mai vállalat (cég) fogalmának. A társult munka

8 Eörsi, 1963, 71–122.

9 Hegedűs, 1973, 55, 117–122; Prugberger, 1985, 113–131; Sárközy, 1980, 110–115.

10 Trócsányi, 1978, 109–131.

11 Ota, 1974.

12 Kardjelj, 1973.

szervezetek pedig létrehozták a profiljuknak megfelelő *társult munka szervezetek szövetségeit*, amelyek a modern gazdasági jog konszernjeinek felelnek meg.¹³ Ez a rendszer a szláv „obcsina” rendszernek Jugoszláviában képült agrárszövetkezeti rendszeréből, a „Zadrugának” az adaptációjából alakult ki. Az agrárszövetkezetek is hasonlóképpen területi szövetségeket, a területi szövetségek pedig hasonlóképpen országos szövetkezeti szövetséget hoztak létre a saját érdekeik védelme és képviselésének érdekében.¹⁴ Ezt a rendszert a gazdaságirányítás reformjának 1976-ban történt hazai bevezetése során Magyarország is átvette.¹⁵ A jugoszláv társult munka öngazgatáson alapuló szervezeteinek a munkatársai annál fogva, hogy alapját a szövetkezeti jellegű kooperáció képezi, nem munkaszerződéssel, hanem munkatagsági felvétellel kerültek a társult munkaszervezet alap-, közép- és felsőszintjén egyaránt formálisan olyan munkaviszonyba, ami semmiben sem különbözött a szövetkezeti tagi munkaviszonytól.¹⁶

Ezt a rendszert – mint már arról szó esett – a prágai tavasz idején Ota Sik gazdasági miniszter Csehszlovákiában a jugoszláv rendszer alapulvételével dolgozta ki és tervezte Csehszlovákiában bevezetni. Bevezetése törvényi szinten megfogalmazódott. Végrehajtására azonban már nem kerülhetett sor, mert Gomulka emberarcú szocializmus kialakítására irányuló reformját, amely a Nyers Rezső által bevezetett magyar gazdaságirányítás reformjához hasonlóan a Szovjetunióban 1965-ben Liberman és Leontyev által meghirdetett és a Szovjet Pártközpont (Leonid Brezsnyev) engedélyével bevezetett, majd visszavont reformján nyugodott, szétverték a Varsói Szerződés tagállamainak 1968 augusztusában Csehszlovákiába bevonult csapatai, amelyek Bilák és Spisák hatalomra ültetésével és Gomulka megbuktatásával visszaállították a tervutasításos kötött gazdaságirányítási rendszert.¹⁷

Magyarországon a munkavégzés a Jugoszláv Szövetségi Köztársaságban kialakult, itt bemutatott rendszerének a bevezetését a fenti gazdaságirányítási reform bevezetését megelőzően már felvetette, óvatosságból azonban nem a jugoszláv öngazgatási rendszeréből indult ki, hanem a már említett Venediktov szovjet akadémikus kettős tulajdon elméletéből, mely szerint az állami szocialista tulajdonnak két alanyi csoportja van. Az egyik az össznépeség, vagyis a Szovjetunió valamennyi állampolgára, ami az össznépi tulajdonban testesül meg, míg a másik az a munkakollektíva, amely a szovjet állam valamelyik szervénél, intézményénél, illetve vállalatánál dolgozik.¹⁸

Ebből kiindulva vetette fel Eörsi Gyula, hogy a mezőgazdasági és az ipari szövetkezetekhez hasonlóan az állami vállalatoknál is munkakollektívák dolgoznak, amely kollektívák dolgozó tagjai, ha nem is úgy, mint a termelőszövetkezetek tagjai, résztulajdonosai a szövetkezetüknek tagsági jogviszonyuk alapján, de valamennyire mégis részesei a vállalat tulajdonában érdekeltségük alapján. A munkakollektívák ugyanis érdekeltek a vállalat eredményes működésében, amelyből ők is pl. prémium formájában

13 Roggemann, 1970; A társult munkáról szóló 1976. tv. In: Küldöttek Híradója a JSZSZK és a VSZAT Képviselőházának Közlönye. II. évf. 1976. ápr. 16.; Trócsányi, 1978, 109–131.

14 Cukanovic, 1971.

15 Szamuely, 1965.

16 Ld. a 34. jegyzetet.

17 Ota, 1974.

18 Venediktov, 1948. Állami szocialista tulajdon.

részesülnek. Ezért – miként ezt Weltner kifejti,¹⁹ és Eörsi erre is utalva igazolást lát elméletére – a munkahelyi értekezleteknek különös jelentőségük van, ahol a munkakollektíva tagjai beleszólnak a vállalat igazgatásába, hasonlóan, miként ezt a szövetkezetek tagjai a közgyűléseken teszik.²⁰ Okszerűvé vált ezért, hogy az akkori kor szövetkezeti és gazdasági jogászai vevői lettek eme elméletnek, és kidolgozták annak részleteit. Két szerző egymástól függetlenül kidolgozta ennek az elméletnek a speciális vonásait,²¹ ami nagyon hasonlított mindahhoz, amit e témakörben a termelőszövetkezeti munkaviszonyról írtak,²² és erre építette rá Sárközy Tamás a részleges és a teljes önkormányzattal rendelkező állami vállalatot.²³ A részleges önkormányzatú esetben megmaradt a munkaviszony kétsarkú munkáltatói és munkavállalói jellege, míg az utóbbinál ez a kétsarkúság eltűnt, és a munkaviszony tartalma szövetkezeti jellegűvé vált.

5.

Az 1990. évi rendszerváltással ezek a lazítási kísérletek felszámolásra kerültek, mivel teljesen átalakult a gazdasági struktúra. Megszűnt a kötelező tervlebontási rendszer, ami azonban a gazdaságirányítás reformidőszakában is informális állami elvárás formájában mérsékelten továbbra is hatott. E kötött tervutasítási rendszerben, mivel a szolgáltató vállalatok részére a felülről kapott trösztí utasítás megmondta, hogy mely átvevő vállalatok részére kell és milyen mennyiségben eladni a termékeit, a kijelölt átvevő vállalatok pedig szintén a tervutasítás alapján kötelesek voltak a szolgáltató termékeit abban az értékben és mennyiségben átvenni, amit a felette álló tröszt meghatározott, kereskedelmi szerződésekről nem, hanem csak adminisztratív gazdasági elosztó ügyletekről lehetett beszélni. Sem az állami vállalat, sem a szövetkezet nem volt igazi gazdasági vállalkozás, vagyis vállalat, hanem a kötött gazdaságirányítás legalso azon szerve, amelyik a termékeket a fogyasztók részére elosztotta.²⁴ Ezt a kötelező tervutasításos termékelosztási rendszert és a hierarchikus felépítésű állami vállalati és a tervlebontási rendszerbe áttételesean bekapcsolt szövetkezeti termelési és elosztási rendszert felváltotta a konkurenciára és a gazdasági versenyre alapított szabadpiaci szisztéma. Ennek következtében az állami vállalatok kereskedelmi, illetve gazdasági társaságokká alakultak át, és a szövetkezetek is a hagyományos szövetkezeti elvek alapján szerveződtek újjá, levetve az állami vállalatokhoz hasonló vonásukat. Az összes posztkommunista államban – beleértve Magyarországot is – ismét megjelentek a forgatható értékpapírok, a részvény, a kft.-üzletrész és a szövetkezeti részjegy.

Ebben az új, ismét sokszínűvé vált gazdasági rendszerben megszűnt a foglalkoztatás és a foglalkoztatással kapcsolatos szerződések sematikus jellege, amely nem

¹⁹ Weltner, 1958, 249–261.

²⁰ Eörsi, 1963, 71–122; Eörsi, 1970.

²¹ Hegedűs, 1977; Hegedűs, 1980; Prugberger, 1980; Prugberger, 1989, 120–146.

²² Hegedűs, 1973, 55, 117–122; Prugberger, 1985.

²³ Ld. Az 1986-ban módosított 1977. VI. tv. az állami vállalatokról.

²⁴ Ezt és ennek kritikáját írta le Ficzer, 1970, 253.

ismert mást az itt bemutatott reformkísérleteket leszámítva, mint a hierarchikusan a munkáltatónak alárendelt közszolgálati jellegű munkajogviszonyt, munkaszerződést. Az 1990. évi rendszerváltást követően azonban a közép- és kelet-európai régióban is meghonosodtak az ún. függő munkával, illetve szolgálattal összekapcsolt alá-fölé rendelt munkaviszonyon kívül a *kötetlenebb és szabadabb* olyan *munkaviszonyok*, ahol a munkavállaló a szakmai tudásánál fogva fontos tényezője a cégnek, aki a cég a szakmai tudásának bizonyos mértékig ki van szolgáltatva, és aki a tevékenységét nem szolgai jellegű beosztottként, hanem megbízási alapon vállalkozói jelleggel végzi. Az ilyen fontos beosztású tevékenység azonban elvégezhető munkaviszonyon kívül is *tartós vállalkozás vagy megbízás* formájában is. Ilyen esetben a tartós vállalkozó vagy megbízott jogviszonya bizonyos fokig eltávolodik a klasszikus vállalkozási és a megbízási szerződéstől, és a munkaviszony lazább formájához közelít.

Ez akkor áll fenn, ha a tartós vállalkozó vagy megbízott természetes személy, akinek a cég felajánlja, hogy a rátermettsége és tudása miatt jöjjön át a céghez kiemelt vezető állású munkaviszonyt létesítve. Ez jogilag minden további nélkül megvalósítható. Ugyanakkor viszont ilyen tartós megbízás nem köthető olyan céggel, gazdasági társasággal vagy munkaközösséggel, amely bejegyzett jogi személy. Ebben az esetben ez nem valósítható meg, mert jogi személy munkavállaló nem lehet, annak ellenére, hogy a jogviszony tartalma mind a két esetben ugyanaz, csupán a formája más. A legtöbb nyugat-európai államban az egyszerűbb gazdasági, illetve kereskedelmi társaságok nem jogi személyek, így nem jogi személy a közkereseti és a betéti, valamint a csendestársaság.

A nyugat-európai államok többségében e három alacsonyabb rendű társasági formáció lehet munkajogviszonynak munkavállalóként alanya, és az új Ptk. hatálybalépéséig Magyarországon is. Az új Ptk. azonban a kkt.-t és a bt.-t is jogi személyiséggel ruházta fel, ezáltal direkt módon csak a bt. kültagjával lehet munkaszerződést kötni. Viszont *kerülőúton a kkt.-vel és a bt.-vel kötött tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződés nemcsak úgy alakítható át munkaviszonnyá, hogy megszüntetik a társaságot, hanem úgy is, hogy kiveszik a tartós vállalkozási, illetve megbízási tevékenységet a társasági szerződésből.* Ha pedig egy személyről van szó, akkor ő megköti a tartósan őt foglalkoztatóval a munkaszerződést, vagy ha többen vannak a társaságban, akkor az Mt. 194. §-a alapján valamennyivel munkakört megosztó munkaszerződést tud kötni a foglalkoztató a kkt. vagy a bt. valamennyi tagjával. Egy ilyen helyzetben azonban családjogi probléma is felvetődhet. Ha ugyanis a szatellitvállalat vagy az a vállalkozó, akit a tartósan foglalkoztató (összeszerelő) cég vezető munkavállalóként kíván betagolni, házastársával áll kkt.- vagy bt.-jogviszonyban, és a szatellitvállalkozás működéséhez a házastársi közös vagyonnak és a házastársnak a különvagyonra is hozzájárul, akkor ezt is rendezni kell, amire úgy van lehetőség, hogy az „összeszerelő” vállalat mind a működési vagyont egészen vagy részben adó „passzív” házastársat vagy más hasonló családtagokat is alkalmazásba vesz, vagy a munkaviszonyba lépő vállalkozó társ által az integráló cég birtokába kerülő gépi és kézi termelőeszközök, esetleges ingatlanrészek passzív társasági tagok tulajdoni részarányát az integráló cég megvásárolja, vagy velük azok további használatára bérleti szerződést köt a további üzemeltetésre az egy vagy több családi vagy más alapon fennálló résztulajdonossal.

6.

Újabban a foglalkoztatási jogviszonyok palettája jelentősen szélesedett. Nemzetközi viszonylatban főként, de Magyarországon is úgy kötnek a foglalkoztatók a foglalkoztatottjaikkal kezdetben egyszeri feladat elvégzésére munka- vagy megbízási szerződést azzal a közléssel, hogy várhatóan rövid időn belül újabb feladat teljesítésére is kaphat megbízást, ha vállalja a rendelkezésre és a készenlétre állást térítés nélkül abban az esetben is, ha esetleg máshonnan kapna munkavégzésre ajánlatot, amit köteles lenne visszautasítani. Az ilyen kikötést a megbízók hajlamosak hosszú időn át alkalmazni, amibe a megbízottak abban a reményben belemennek, hogy a megbízó végül is határozatlan időre munkaszerződést vagy tartós vállalkozási/megbízási szerződést köt velük.

Ez a gyakorlat Angliából indult el és a munkáltató szövetségek legálisnak ítélik, viszont a szakszervezetek tiltakozásukat fejezik ki e gyakorlattal szemben, és a szolgáltatás, valamint az ellenszolgáltatás *laesio enormis* alapján fennálló aránytalanságára joggal hivatkozva, indokoltnak tartják a bírósági megtámadásukat. Ez az álláspont egyébként összhangban áll az Oxfordi Egyetem professzora, Jeremias Prashl által tolmácsolts elméleti állásponttal is.²⁵ E nézethez csatlakozik szerintem is helytállóan Magyarországon a Pázmány Péter Katolikus Egyetem munkajogprofesszora, Gyulavári Tamás is.²⁶ Meg kívánom jegyezni, hogy ez a gyakorlat a magyarországi megbízóktól és foglalkoztatóktól sem idegen, és szenvedő alanyai gyakran egyszerűbb gazdasági társaságok, kft.-k vagy bt.-k, amelyeknek ha sikerül a nagyobb cégekkel a tőlük kapott eseti feladatok sorozatos teljesítésére sorozatban kapott feladatok teljesítése alapján végleges megbízást kapniuk, a foglalkoztató céggel fennálló kapcsolatuk munkaviszony a jogi személyiség miatt munkaviszony nem lehet, hanem csak szatellitjellegű tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszony.

7.

Erősen társasági jellegű vonásai vannak az ún. *önfoglalkoztatás*nak, amit a rendszerváltás után a közép-kelet-európai régióba betelepült nyugat-európai cégek hoztak be a posztkommunista országokba. A mögöttes szempont ebben az volt, hogy míg Magyarországon a munkavállalók társadalombiztosítási járulékaihoz történő kötelező munkáltatói hozzájárulás megközelíti a 80%-ot,²⁷ addig a nyugat-európai államoknál a járulék összegének csak az 50%-át kötelesek viselni. Ez alól Franciaország annyiban jelent kivételt, hogy ott a járulékfizetés 60–40%-ban oszlik meg a munkáltatói oldal

25 Prashl előadása a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen tartott Nemzetközi Munkajogi Konferencián. 2024.

26 Gyulavári, 2024.

27 Károlyi és Prugberger, 2018, 26–30.

terhére.²⁸ A külföldi befektetők annak érdekében, hogy ettől az európai viszonylatban is aránytalan tehertől megszabaduljanak, azokkal, akiknek a munkaviszonya nem függő, hanem kötetlenebb jellegű, olyan formális vállalkozási szerződést kötöttek tartós jelleggel, amelynek tartalma munkaviszonyhoz hasonlít. Ezáltal a foglalkoztatók mentesülnek a foglalkoztatottak kötelező társadalombiztosításához történő hozzájárulás alól, viszont a munkavállalóhoz hasonló tartalom miatt a munkajognak a munkavállaló egzisztenciális és szociális érdekeit védő előírásait alkalmazzák.

Mindezt azonban a Magyarországon letelepedett cégek, különösen a holland biztosítótársaságok csak tartós vállalkozási/megbízási szerződést voltak hajlandók kötni a cég privatizálása előtt kötetlen munkaviszonyban állt alkalmazottakkal. Így jártak el az Állami Biztosító munkaviszonyban volt üzletkötőivel, figyelmen kívül hagyva a munkavállalóhoz hasonló helyzetüket. A munkajogi túlórákorlátokat be nem tartva és²⁹ túlórapótlékot nem fizetve, hivatali idő utáni és hétvégi ügyeletre alkalmazták őket, arra hivatkozva, hogy a vállalkozó akkor dolgozik, amikor akar, és maga osztja be az idejét.³⁰ Amikor pedig kiderült az, hogy Hollandiában az üzletkötők freelancerként munkavállalóhoz hasonló vállalkozási jogviszonyban dolgoznak,³¹ hogy ne kelljen Magyarországon is a freelancert alkalmazni, arra kötelezték a holland biztosítók üzletkötőiket, hogy családtagjaik bevonásával alapítsanak kkt.-t vagy bt.-t, mivel ebben az esetben nem lehet a freelancer szabályai szerint őket munkavállalókhöz hasonlóként kezelni.³² A kényszervállalkozások során történt olyan eset is, amikor az első Orbán-kormány idején duplájára emelkedett a minimálbér, és a cégek egy része azért, hogy ne kelljen kétszeresére megemelnie a munkáltatót terhelő munkavállalói biztosítás járulékköltségeit, a nyolcórás függő munkaidőt négy órára szállították le, és a másik négy óra függő munkát pedig önfoglalkoztatási jogviszonynak minősítették. Ez nagyon hasonlított ahhoz a késő szocialista megoldáshoz, ami abban állt, hogy az egyes brigádok tagjai a tételes jogilag előírt szűkös bérsávokat kikerülve többet kereshessenek, munkaidő után jogi személynek minősített vállalati gazdasági munkaközösséggé alakulva dolgoztak a vállalatnak többletdíjazás ellenében.

8.

Mindez azt mutatja, hogy a határok teljesen összemosódhatnak. Azonban a határok összemosódásának a lehetősége két szélső elhatárolási pont között áll fenn. Az egyik szélső pont a függő munka, és annak foglalkoztatotti alanya a munkaviszonyban álló fizikai és szellemi munkás, az employee, míg a másik szélső pont az önálló szellemi és

28 Rentenversicherung in internationalem vergleich. Hrsg. VRD. Alfred Metzner Verlag. Landesbeichte in neun Lander: A., CH., D., DM., Fr., GB., I., NL., SWISS.

29 Pugberger és Fabók, 2000.

30 Pugberger, 2003.

31 Somogyi, 2006.

32 Pugberger, 2021, 7.

ipari szabadfoglalkozású vállalkozó, a self employee és a kettő közötti kölcsönös átjáráson keresztül ékelődik be a worker.³³

A munkásnál a kiindulópont a teljes gazdasági és egzisztenciális függés a foglalkoztatótól, vagyis a munkáltatótól, amely a kötettség lazulásával egyre kevésbé függő munkaviszonnyá alakulhat át, sőt, ha a foglalkoztatott gazdasági és ezen keresztül az egzisztenciális függősége is olyan alacsonnyá válik, hogy lehetősége nyílik arra, hogy bizonyos mértékig olyan self employment váljon, ahol munkaviszonya tartós vállalkozási vagy megbízotti viszonyra alakulhat át, ha pedig gazdasági és egzisztenciális helyzete tovább erősödik, elérheti a teljes gazdasági és egzisztenciális függetlenséget, olyan önálló vállalkozóvá válna, ahol bizonyos mértékig csak a megbízótól függ a velük kötött megrendeléseket és megbízásokat tartalmazó szerződéseken keresztül. E kettő között helyezkedik el a worker, aki gazdaságilag és egzisztenciálisan egyaránt a foglalkoztatójától függ, munkaviszonyának tartalma azonban nem függő, hanem kötetlen, ezért formálisan vállalkozó, és ezért saját társadalmi biztosításának a költségét önmaga viseli, mivel azonban munkája a munkaviszonyban állóhoz hasonló, a munkajognak a munkavállalót védő szabályai reá is vonatkoznak.³⁴

Ugyanakkor ennek a folyamatnak vagy szakaszolásnak a fordítottja is fennáll, amikor visszafelé a teljes self employment státusz részlegessé alakul át a tartós vállalkozáson és megbízáson keresztül, ahol a gazdasági függés erős, az egzisztenciális függés gyenge, de ha az egzisztenciális függés erősödik, beáll az a közbülső helyzet, amelyben tevékenysége formálisan vállalkozás, tartalmilag azonban a munkavállalóhoz hasonló, és így helyzete worker jellegű. Csak workert, vagyis olyan személlyel lehet önfoglalkoztatói szerződés a munkakör, amelynek ellátására vállalkozik, nem kötött, hanem kötetlen jellegű. Ugyanígy a másik oldalról is olyan tartós vállalkozóval vagy megbízottal, akinek a feladatellátása bár kötetlennek minősül, de vannak benne jelentősebb megkötöttségek. Ilyen, részben megengedő, részben tiltó klauzulát szeretett volna Kiss György a kodifikációs bizottság tagjaként a 2012. évi Mt. elejére betenni, kimondva azt, hogy az olyan foglalkoztató részéről kötött formális vállalkozási és megbízási jogviszony, ahol a foglalkoztatott hosszabb vagy meg nem határozott időtartamra vállalkozóként vagy megbízottként van nyilvántartva, főleg a munkavállalói társadalombiztosítási részbeni költségviselés alóli mentesülés érdekében, és ha a munkavégzés kötetlen jellegű, tartalma azonban a munkaviszonyhoz hasonlít, a jogviszonyra az Mt. szabályai az irányadók.³⁵ Kár, hogy ez a klauzula a hatályba lépett törvénytörvényből kikerült.

Ez a felvázolt modell kifejezetten arra az esetre vonatkozik, amikor a munkát munkajogviszonyban, tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszonyban vagy önfoglalkoztatóként természetes személy végzi. Ha nem egyedi természetes személy, hanem jogalanyok olyan csoportja jár el foglalkoztatottként, akkor e modell változatlan. Ez a legtöbb államban nemcsak a polgári jogi társaságra, hanem a kkt.-re, a bt.-re is vonatkozik. Ez volt a helyzet Magyarországon is, egészen az új Ptk. hatálybalépéséig. Azóta

33 Bővebb kifejtését adja Kiss, 2020, 181.

34 Kiss, 2020, 181.

35 Ld. a 2002. évi Mt. 2011. év június végén sokszorosítással a Munka- és a Szociális Minisztérium által közzétett törvényjavaslatát.

mindkettő jogi személy lett, és ezért az itt leírt modell rá nem vonatkozhat. Kivétel azonban lehetséges, ami akkor áll fenn, ha a kkt. és a bt. egyszemélyes, és foglalkoztatottként nem mint társaság és nem mint társasági tag minőségben jár el. Az önfoglalkoztatói jelleggel kapcsolatban azonban még ilyenkor is probléma merülhet fel, mivel az önfoglalkoztatásra vonatkozó korábbi 86/613 EKG irányelv és az önfoglalkoztatást az európai uniós jogrendszerbe ismét visszahelyező 2024/2831 EU irányelv az önfoglalkoztatónak a munkát egyedül, alkalmazotti segítség nélkül kell végeznie. Ebből adódóan a bírói gyakorlaton múlik, hogy kiterjesztő értelmezéssel a csoportmunkát egyedülinek vagy megszorító értelmezéssel kizárónak és önfoglalkoztatásnál nem alkalmazhatónak minősíti.

Mindez tartalmi vonatkozásokban nem változik akkor sem, ha pl. egy jelentősebb összeszerelést végző gyártó cég alkatrészek előállítására szatellitvállalkozásokat vagy -vállalatokat alkalmaz. A jogi formát illetően azonban a fent leírt modell nem alkalmazható. Itt egyértelműen előre ütemezett termeléssel és termékleszállítással, valamint nagykereskedelmi továbbértékesítéssel összefüggő „külső” kereskedelmi szerződésekről, vagyis olyanokról van szó, amelyek mögött munkavégzéssel összefüggő „belső” szerződések állnak, amelyek nélkül nem működne a külső szerződések láncolata. Ugyanakkor az is lehetséges, hogy az előállítással összefüggő formáját tekintve tisztán polgári szerződésnek minősülő alvállalkozás a függő munkaviszonyhoz hasonló tartalommal rendelkezik, és hasonlóképpen nem kizárt az összeszerelő üzem és a számára alkatrészt gyártó szatellitvállalkozás esetében sem.

Irodalomjegyzék

- Cukanovic, S. (1971) *Semljoradnicko zadrugarstvo u agrarnoj politici Jugoslavije*. Beograd: NIP „Mala poljoprivredna biblioteka”.
- Eörsi, Gy. (1963) ‘Tulajdonosok és kollektívák jogágazatai. Differenciálódás és integrálódás a szocialista jogrendszerben’, *MTA Társadalomtudomány és Történeti Osztály Közleményei*, 13, 71–122.
- Eörsi, Gy. (1970) Állami tulajdon – Állami vállalat. Budapest: ELTE Jogi Kar.
- Ficzere, L. (1970) *Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében*. Budapest: KJK.
- Gyulavári, T. (2024) *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Akadémiai doktori értekezés*. Budapest: MTA.
- Hegedűs, I. (1973) *A termelészövetkezeti viszony jogi alapkérdései*. Budapest: KJK.
- Hegedűs, I. (1977) ‘A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója’, *Jogtudományi Közöny*, 7.
- Hegedűs, I. (1980) *A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója*. Budapest: MTA.
- Prugberger, T. (1980) *Tagsági megállapodások a szövetkezetekben*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Juhász, P. és Prugberger, T. (1987) ‘Munkaszervezetek – Vállalkozási rendszerek a mezőgazdaságban’, *Tervgazdasági Fórum*, 1, 97–100.
- Kardjelij, E. (1973) *Samopranlanje drustvena svojna / Selbstverwaltung und gesellschaftliche Eigentum*. Beograd.

- Károlyi, G. és Prugberger, T. (2018) 'A társadalombiztosítás fedezetrendszerét érintő jogi szabályozás időszerű kérdéseihöz', *Új Magyar Közigazgatás*, 1, 26–30.
- Kiss, Gy. (2020) *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás vélelme*. Budapest: Wolters Kluwer.
- Ota, S. (1974) *Für eine Wirtschaft mit ohne Dogma*. München: List Verlaag.
- Prugberger, T. (1979) *Tagsági megállapodások a szövetkezetekben*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Prugberger, T. (1985) 'A szövetkezet és tagjainak vagyoni kapcsolati és vállalkozási viszonyai', *Szövetkezet Kutató Intézet Közleményei*, 185.
- Prugberger, T. (1989) 'A szövetkezetek üzemszervezeti egységeinek önállósodását és kapcsolatkiépítési rendjét megvalósító jogi eszközök', *Szövetkezet Kutató Intézet Közleményei*, 169.
- Prugberger, T. (1989) 'Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál', *Szövetkezet Kutató Intézet Közleményei*, 206.
- Prugberger, T. (2003) 'A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés', *Cég és Jog*, 7–8.
- Prugberger, T. (2021) 'A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében', *Munkajog*, 3.
- Pugberger, T. és Fabók, A. (2000) 'A munkaszerződés, a szolgáltatási szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának a problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében', *Magyar Jog*, 12.
- Roggemann, H. (1970) *Das Modell der Arbeiterselbsverwaltung in Jugoslavien*. Frankfurt am Main: Revija.
- Sárközy, T. (1980) *Egy gazdaság irányítási reform sodrában*. Budapest: Magvető.
- Somogyi, Zs. (2006) 'Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének a lehetősége a holland megoldás alapján. (A freelancer intézménye)', *Magyar Jog*, 4.
- Szamuely, L. (szerk.) (1965) *Vita a gazdaságirányítás rendszeréről*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- Trócsányi, L. (1978) 'A munkaviszony a legújabb jugoszláv jogfejlődésben', *Állam- és Jogtudomány*, 21/2, 109–131.
- Venediktov, A. (1949) *Goszudarsztvennoje szocialicseszköje Szobsztvennosztyi. Állami szocialista tulajdon*. Budapest: MTA Állam és Jogtudományi Intézet.
- Weltner, A. (1958) 'Üzemi tanács és vállalati kollektíva', *Jogtudományi Közöny*, 13, 249–261.