

Prugberger Tamás

A munkajog-alanyiség európai elmélete¹

A munkavégzési szerződésekkel és azon belül a munkavállalással összefüggő jogalanyiség problematikája korunk európai jogelméletében, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiségra²

The problem of legal personality related to employment contracts and within it in the European legal theory of our time, with special regard to the legal personality of employees

A tanulmány komplex jelleggel igyekszik megvizsgálni nemcsak a szűkebb szolgálati/munkajogviszonytal, hanem a munkatevékenységgel járó valamennyi facere típusú szerződésnél a jogalanyiség alakulásának a jellegét a mai európai jogelméletben. Ezért a vizsgálat a klasszikus munka- és a szolgálati viszonyon túl kiterjed a munkaviszonynak a vállalkozási és a megbízási jogviszonnyal fennálló kapcsolataira és a vállalkozási tartalmú atipikus munkaviszonyokra, az önfoglalkoztatásra, valamint a digitális platformon keresztül történő újabb foglalkoztatási formáknak a jogalanyiség területén jelentkező problémáira. Mindebből általános jogdogmatikai jellegű következtetéseket von le a szerző, aki megjegyzi, hogy a kutatásban részt vett Jakab Nóra habilitált egyetemi docens.

Kulcsszavak: munkavállaló, munkáltató, vállalkozás, megbízási, tartós vállalkozás és megbízási, kötött kötetlen és önfoglalkoztatás, digitális platform

Prugberger Tamás DSc. professor emeritus, Miskolci Egyetem ÁJK. E-mail: prugberger.tamas@t-online.hu

¹ A tanulmány a *Jogelméleti Szemle* 2020/1. számában megjelent magyar jog vizsgálatára orientálódott tanulmány európai jogi vizsgálatra kiterjesztett, kiegészített változata.

² A tanulmányban ismertetett kutatómunka az EFOP-3.6.1-16-2016-00011 jelű *Fiatalodó és Megújuló Egyetem – Innovatív Tudásváros – a Miskolci Egyetem intelligens szakosodást szolgáló intézményi fejlesztése* projekt részeként, a Széchenyi 2020 keretében, az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

The study seeks to examine in a complex way the nature of the evolution of legal personality in today's European legal theory, not only in the case of narrower employment / employment law, but also in all "facere" type contracts involving work activities. Therefore, in addition to the classical employment and service relationship, the study covers the relationship between the employment relationship and the business relationship and the atypical employment relationship with entrepreneurial content, self-employment and the problems of new forms of employment through the digital platform in the field of legal personality. The author draws general legal dogmatic conclusions from all this, who notes that Dr. Nóra Jakab, habilitated associate professor, also participated in the research.

Keywords: employee, employer, enterprise, assignment, long-term undertaking and assignment, fixed, informal and self-employment, digital platform

A releváns jogalanyiség tágabb és szűkebb fogalma a munkavégzéssel összefüggő szerződések esetében

Az Egyesült Királyságból kiindult legújabb munkajogi szakirodalomban központi jelentőségűvé vált a munkavállalói jogalanyiség kérdése, vagyis az, hogy ki tekinthető munkavállalónak. Ugyanis eme irányzat képviselői szerint ettől függ, hogy a tevékenységgel, feladat elvégzésével összefüggő szerződések közül melyik tekinthető munkaszerződésnek, illetve fő szabályként tartós jellege miatt munkajogviszonynak, és – a „facere” jellegű szerződések közül – melyek vállalkozási vagy ügyviteli-megbízási jellegű szerződéseknek. (Freedland, 2003:14–29; Kiss, 1999:22–23; Gyulavári, 2011:22–38, 80–94; Jakab, 2014:15–16, 19–22; Prugberger–Jakab, 2019:28–33) Érdekesség e szemléleten belül, hogy van itt egy ellentmondás, amely abból adódik, hogy a szociális piacgazdaságot, vagyis a keynesizmust háttérbe szorítani igyekvő neoliberális irányvonalat követő munkajogászok az ausztriai Zell am See-ben 1987-ben megtartott európai munkajogi konferencia óta – amely a *Menekülés a munkajogból* címet viselte, igyekszik a munkajogot a korábbi specifikumainak kihangsúlyozásával szemben a polgári jogi kötelek közé visszahelyezni. (Prugberger, 2008:43) Ugyanakkor viszont ez az új irányzat, amely terjedőben van Európa nyugati és keleti felében egyaránt, a munkavállaló oldaláról igyekszik kimutatni azt, hogy a munkavállaló tevékenysége más, mint azoké a vállalkozóké vagy megbízottaké, akik különböző feladatok, megbízások elvégzésének az elvállalására szerződnek le a megrendelővel vagy a megbízóval és kötnek vállalkozói és ügyviteli/megbízási, valamint alkuszi jellegű jogügyletet. Jogdogmatikailag ennek megfelelően valamennyi itt említett szerződés közös vonása, hogy a szolgáltatás facere jellegű. Ez vonatkozik a többnyire huzamos munkavégzéssel, a szolgálattal összefüggő számtalan formát ölthető szerződésekre, amelyekre az egyik fél részéről utasítási és irányítási jogosultság, a másik fél részéről pedig ettől függő kötött munka-, illetve szolgálatteljesítés a jellemző, amelyet csak személyesen végezhet el. Ez a tevékenységorientáltság áll fenn a vállalkozásnál, amely a valamely eredmény megvalósítására irányuló olyan megrendeléssel párosul, amelyet a felvállaló, vagyis a vállalkozó kötetlenül végezhet



el, a megrendelő pedig csak a tevékenység produktumával kapcsolatos elvárásait határozhatja meg, amelyek ha nem teljesülnek, a vállalkozási szerződés eredményjelleget fogva nem, vagy csak csökkentett formában jár díjazás. Míg a munkaszerződésnél fő szabályként a huzamosság és nem az egyszerűség a jellemző, addig a vállalkozási szerződésnél a leggyakoribb forma az egyszeri megrendelés és eredményteljesítés, és ugyanez jellemző az ügyviteli megbízásra is, ahol viszont a megbízási díj az ügyvitel szerződészerű teljesítése esetén akkor is jár, ha az ügyvitel nem járt sikerrel. A munkaszerződéssel szemben azonban mind a megbízás, mind a vállalkozás esetében ugyanaz a megrendelő, illetve megbízó ugyanazzal a vállalkozóval vagy megbízottal egymást követően sorozatosan, korlátozás nélkül láncolatosan is köthet szerződést, míg ez a munkaszerződésnél erősen korlátozva van, a tartós vállalkozási és megbízási szerződés pedig a munkaszerződés elsődleges huzamos jellegéhez képest másodlagos jellegű.

Ami e három típusú tevékenység kifejtésével összefüggő szerződésnél a jogalanyiságot illeti, a vállalkozási és a megbízási szerződésnél szolgáltatást igénylőként a megrendelő, illetve a megbízó, szolgáltatást nyújtóként pedig a vállalkozó, illetve a megbízott szerepel. E két szerződéstípusnál fő szabályként a mind a két oldalon álló szerződő felek egzisztenciálisan egyenlő jogállásban állnak szemben egymással. Ezzel ellentétben a szolgálati munkaszerződésnél a szolgáltatást igénylő egyértelműen a kötelelem ura, mivel a szolgáltatást nyújtó fél tulajdonképpen szolgálatra köteles akkor is, amikor a szolgáltató a szolgálat ura részére annak utasítása és irányítása szerint végez munkát, és akkor is, amikor annak kívánsága szerint más részére teljesít szolgáltatást, végez munkát a részére átruházott utasítási és irányítási jogkör mellett. Ez a főlé- és alárendeltség nemcsak a foglalkoztató utasítási és szoros irányítási jogkörénél nyilvánul meg, amely a személyi szolgálatnál és a függő munkánál válik teljessé, hanem abban is, hogy míg a vállalkozási és megbízási típusú szerződéseknek a vállalkozó több megrendelőnek, illetve megbízónak szolgáltató, és így több forrásból származik a jövedelme, addig a szolgálatot tevő munkavállalónak fő szabályként csak a foglalkoztatótól származó egy jövedelemforrása van. Mivel a szolgálati/munkaszerződésnél a rendelkezésre állással egybekötött tevékenység napi munkaidőhöz kötött, ha a foglalkoztató/munkáltató a jogviszonyt felmondja, elveszti a saját és sokszor a családja megélhetését jelentő jövedelemforrását. Ennélfogva ezen az alapon a vállalkozási és a megbízási szerződésnek a két pólusán megjelenő jogalanyiség, a jogalanyok jogi helyzete bizonyos fokig más, mint ami a szolgálati/munkaszerződés két oldalán, különösképpen pedig ami a szolgálattevői, munkavállalói oldalon fennáll. Hogy miként igyekszik az európai államok munkajogalkotása és jogelmélete a három szerződéstípusnál a hasonlóságok és különbségek között az elhatárolási pontokat megtalálni, valamint a polgári jogi szemlélethez való visszatérést a munkáltatónak kiszolgáltató munkavállalót védeni igyekvő szabályokkal összhangba hozni, azt Gyulavári jog-összehasonlító kutatásai jól kimutatják. Az Egyesült Királyság neoliberalista munkajogi szemlélete erőteljesebben begyűrűzik a nyugat-közép-európai országokba, a Benelux államokba, Németországba és Franciaországba, mérsékeltebben a latin és a skandináv államokba, ahol különösen az utóbbiaknál veszélyezteteti a szociális minimumstandardok korábbi magas színvonalát. (Gyulavári, 2011:69–92) Nyomatékkal utal Gyulavári ezzel a tendenciával kapcsolatosan Simon Deakinra. Deakin szerint a nemzetközi és a nemzeti kereskedelem, valamint a pénzügyi összekapcsolódása a 19. és a 20. század imperializmusához viszonyítva



a mai globalizációban még erőteljesebb, amihez még hozzátenném, hogy az imperializmus korában az állam igyekezett korlátok közé szorítani e tendenciát, ma viszont támogatja e folyamatot. Ebből szűri le Deakin, hogy a mai globalizáció az imperializmusnál is erőteljesebben ássa alá a szociális védelmet. (Deakin, 2006:89–98; idézi Gyulavári 2011:70) Lengyelország kivételével a közép- és kelet-európai régióban viszont az újabb neoliberais munkajogi szemlélet szűkíti a munkavállalói érdekeket védő szociális minimumstandardokat. (Hensler–Braun hrsg., 2011:995–1054 [Polen], 1121–1182 [Rumänien], 1327–1384 [Slowakei], 1463–1510 [Tschechien])³

Mindezek figyelembevételével a facere tartalmú, vagyis a munkajellegű tevékenységgel összefüggő szerződéseknek lényegében e két csoportja szerint szétválasztva vizsgáljuk meg a mind a két oldalon fennálló jogalanyiságot a különbségek, valamint a hasonlóságok és az esetleges egyezések szerint.

A jogalanyiség jellemző vonásai a vállalkozási és a megbízási szerződéstípusoknál

A vállalkozói és a megbízási szerződéseknél mind a szolgáltatást nyújtó jogalany, vagyis a vállalkozó, illetve a megbízott, mind pedig a szolgáltatást igénylő fél, vagyis a megrendelő és a megbízást adó egyaránt lehet természetes és jogi személy. Mind a két szerződéstípus megköthető a felek részéről magánjogi és gazdasági jogi jellegű jogügyletként. Hogy a vállalkozási és a megbízási szerződés privát civiljogi vagy gazdasági (kereskedelmi) civiljogi szerződés-e, az elsősorban a jogalanyok szakmai beállítottságától függ. Ha magánjogias jellegű a szerződés, akkor irreleváns a szakosodás a szerződésben eljáró jogalanyok részéről. Ez arra az esetre is vonatkozik, ha a vállalkozó vagy a megbízott (például ügyvédi megbízás) a tevékenységét „iparszerűen” folytatja. Ha viszont a megrendelő olyan iparszerűen gazdasági tevékenységet folytató jogalany, amely a gazdasági életben hosszú lejáratú, előre ütemezett termeléssel és a termékleszállítással összefüggő olyan szolgáltatásokat igényel, amelyek az ő gazdasági tevékenységéhez szükségesek, vagy a megbízó szintén az üzleti életben betöltött szerepével, illetve működésével összefüggésben egy vagy több megbízást foglalkozásszerűen végzöt biz meg valamilyen ügyviteli tevékenységgel, kijárással, üzletszerzéssel vagy jogi képviseléssel, a vállalkozási és a megbízási szerződés általában tartóssá válik. Ez azonban nem zárja ki, hogy a gazdasági életben, azzal összefüggésben ne lehessen kötni egyszeri vállalkozási vagy megbízási szerződést. A jogkövetkezmények – függetlenül attól, hogy a vállalkozói-megbízotti, valamint megrendelői-megbízói oldalon természetes vagy jogi személyek vagy pedig cégek (egyéni és társasok) állnak – alapvetően mind a magánszférában, mind a gazdasági szférában azonosak, amelyeket a Ptk.-nak a vállalkozáshoz és a megbízáshoz kapcsolódó előírásai diszpozitív jelleggel rendeznek.⁴ Különbség jogszociológiai jelleggel a jogkövetkezmények egy részét érintve a jogalanyiságra, vagyis a jogügyleti szereplőkre

³ Az egyes jogintézményeket országonként az előbbi adatokkal összefüggéseiben összehasonlítva lásd: (Prugberger, 2013)

⁴ Ptk. XXXVII. és XXXIX. fejezet.



kihatással akkor áll fenn, ha a vállalkozási vagy a megbízási szerződés tartóssá válik, mert ebben az esetben a vállalkozói-megbízási jogalanyiség közeledik a munkajogi jogalanyiséghez, amely alaphelyzetben – miként azt majd bemutatjuk – eltér a vállalkozási és megbízási szerződésbeli jogalanyiség alapmodelljétől.

A vállalkozási és a megbízási szerződésnél a jogalanyisági alapmodellre, a jogalanyokra, vagyis a természetes és a jogi személyekre vonatkozó polgári jogi előírások vonatkoznak. Ez érvényes a jog- és a cselekvőképességre egyaránt. Vállalkozó és megbízott, de ugyanígy megrendelő és megbízó természetes és jogi személy egyaránt lehet. Ha természetes személyekről van szó, bármelyikük egyszerű természetes személy, de a cégjogi előírások alapján egyéni cég is lehet. Amennyiben e szerződéstípusoknál valamelyik fél egyéni cég vagy jogi személyként működő társas cég, vagyis gazdasági társaság, vállalkozóként és megbízóként elvben bármilyen megrendelést vagy megbízást felvállalhat. E tekintetben a Ptk. szabad utat enged, csupán a cégjogi és a szakmai-gazdasági előírások írják elő, hogy a vállalkozónak és a megbízónak milyen feltételekkel, hatósági engedéllyel, valamint nyilvántartásba vétellel kell rendelkeznie ahhoz, hogy a szakmai-gazdasági területének megfelelő vállalkozói vagy megbízói tevékenységet folytasson. Itt kell megemlíteni azt a kettő közötti közbülső vállalkozói/megbízási jogalanyiságot, amelynek alanya a csupán hatósági nyilvántartásba vett egyéni vállalkozó, valamint a szakmai kamarai nyilvántartásba felvett szellemi szabadfoglalkozású személy (orvos, ügyvéd, mérnök stb.). Részükre a foglalkozásukkal összefüggő vállalkozói vagy megbízói tevékenység folytatásához való jogosultságot a félig önkormányzati, félig hatósági jelleggel működő szakmai kamara a kamarai tagsági felvétel keretében adja ki.

A vállalkozói/megbízási jogalanyisági körön belül külön kell szólnunk a jogi személyiséggel nem rendelkező olyan polgári jogú társaságokról, amelyek *societas* jelleggel működnek és tagjaik önálló vállalkozók vagy megbízások felvállalásával vagy teljesítésével foglalkozó személyek. Ilyenek a különböző munkaközösségek, amelyek közül a leggyakoribbak a több egyenjogú taggal működő mérnöki, ügyvédi, orvosi, fogorvosi, valamint szabadalmi irodák. Ezek korábban, amíg a 2013: V. tv.-nyel életbe lépett új Ptk. hatályba nem lépett, a közkereseti és esetleg a betéti társasággal egyezően kellett működésüket elbírálni. Az új Ptk. 3: 88. §-a a közkereseti társaságot és a betéti társaságot szintén jogi személynek nyilvánította azzal, hogy a kft.-vel, az rt.-vel, a szövetkezettel és az alapítvánnyal szemben a közkereseti társasági tagok és a betéti társasági beltágok egyetemlegesen felelnek a társaság tartozásaiért. Ezért, ha nem alakulnak át e munkaközösségek közkereseti vagy betéti társasággá, a polgári jogi társaság szabályait kell reájuk alkalmazni, ami azt jelenti, hogy a tagok a társaság tartozásaiért a közreműködésük arányában, ennek meg nem állapíthatósága esetén pedig egyenlő arányú felosztás szerint felelnek a társaság tartozásaiért. Ennek figyelembevételével, ha a megrendelővel, illetve a megbízóval a társasági tag nem a saját nevében, hanem a polgári jogi társaságként működő munkaközösség nevében köti meg a szerződést, az esetben mindegyik társasági tag a megrendelővel, megbízóval szemben vállalkozó vagy megbízott, és egyformán minden tagot terhelik a szerződésben foglalt kötelezettségek, valamint mindegyik tag egyformán élvezi a szerződésből fakadó jogosultságokat. A személyes közreműködés alapján fennálló, szervezeten belüli, befektetésre nem kerülő tiszta haszonelosztás a köztartozásokat, valamint a megállapodásban szereplő rezsiköltségeket és befektetéseket a tiszta haszonnal együtt eleve felosztva viseli és élvezi minden társasági tag, vagy



azt a tevékenységben történő személyes közreműködés, illetve a jövedelemszerzés, valamint a bevitt vagyon (apport) arányában, esetleg egyenlő arányok szerint osztják fel, illetve el. Ez a belső tagsági jogviszony a tevékenységi közreműködés tekintetében bizonyos fokig egy sajátos belső jogalanyiség, amely a szervezet és a tagjai között, valamint a tagok egymás közötti viszonyában áll fenn, amely szervezeti, vagyoni és valamilyen munkatevékenységi jogviszony komplexitásában jelenik meg.⁵

Ezzel szemben megrendelőként vagy megbízóként mind a privát, mind a gazdasági polgári jog szférájában bármely természetes és jogi személy megjelenhet, legyen az egyszerű magánszemély, egyéni céggel vagy anélküli jogosultsággal rendelkező egyéni vállalkozó, valamint a jogi személyek bármelyik formája. Megrendelői, megbízási oldalon álló jogalanyok számára semmilyen speciális előírást nem tartalmaz az egyéb jogügyleti típusokhoz hasonlóan sem a polgári jog, sem egyéb közigazgatási jogi előírás. A megrendelői, illetve a vállalkozói jogalanyiség e tekintetben semmilyen speciális vonást nem tartalmaz. Speciális vonás akkor jelenik meg, amikor a megrendelő vagy a megbízó tartós megrendelővé válik, vagyis a vállalkozóval vagy a megbízottal tartós vállalkozási vagy megbízási szerződést köt. A gyakorlatban ennek előzményeként a megrendelő, valamint a megbízó egyfajta megrendeléseivel, megbízásaival mindig ugyanahhoz a vállalkozóhoz, valamint ügyvivőhöz, bevált szabójához, cipészéhez és vízvezeték-szerelőjéhez, ügyvédjéhez, tőzsdei vagy ingatlanközvetítő alkuhoz fordul. Ez mindennapos jelenség a privát polgári jogi ügyletkötési és lebonyolítási forgalomban. Abban az esetben azonban, ha a megrendelő vagy a megbízó a gazdasági vagy a politikai, illetve a közélet szereplője, és egyesületi, társadalomszervezeti, közintézményi formában jogi személyként, valamint egyéni vagy társas céggént működik, továbbviszi e folyamatot, és láncolatosan, egymás után az általa kiválasztott vállalkozónak ad folyamatosan megrendeléseket, illetve megbízásokat, amelyeknek a díját minden egyes alkalommal a teljesítéskor rendezi. Végezetül a kölcsönös bizalom odáig megy, hogy a vállalkozó iparossal, szellemi szabadfoglalkozásával, egyéni vagy társas céggel tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződést köt a megrendelések vagy a megbízások sorozatát adó cég azzal, hogy a szolgáltatások után járó díjazást nem az egyes megrendelések és megbízások teljesítése után, hanem havi átalányban fizeti. Ha ez a havonta történő átalányfizetés nem a megbízások és azok teljesítésének a számszerű arányaitól vagy nehézségi fokától függően változó összegű, hanem fix összegű, többnyire havi átalányban történik, a tartós vállalkozási és megbízási jogviszony kezd a munkajogviszonyhoz hasonlítani. Az önálló iparosként, vállalkozóként eljáró személy, egyéni vagy társas cég gazdasági önállóságát egyre nagyobb mértékben feladja, és elsősorban annak a cégnek a megrendeléseit, ügyeinek a vitelét kell teljesítenie, amelytől az átalányösszegben megállapított vállalkozási, illetve megbízási díjat a tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződésben megállapított időközökben rendszeresen megkapja.

Az ilyen tartós vállalkozóként vagy megbízottként működő természetes vagy jogi személyiségű vállalkozó, valamint ügyvivő tartós vállalkozói vagy megbízotti jogviszonya közeledik a munkaszerződéssel létrejövő szolgálati jogviszonyhoz, annak nem

⁵ A gazdasági társaságoknak és az öngazgatású vállalatoknak ezt a jellegét a szövetkezetek és az öngazgatási vállalatok vonatkozásában a következő munkákban dolgozták fel: (Hegedűs, 1973:313; Prugberger, 1979:401–408; Prugberger, 1988:144).



a függő, hanem a kevésbé függő, szabadabb munkavégzési formájához. Igen gyakran meghatározzák, hogy a tartós vállalkozóként foglalkoztatott mennyi külső megrendelést vállalhat el, a tartósan foglalkoztatott megbízó pedig az állandó ügyfele mellett mennyi megbízást vállalhat el egy meghatározott időközben, havonta vagy negyed-, illetve félévenként. Így például a bankok, valamint a gazdasági társaságok az általuk tartós megbízással foglalkoztatott ügyvédnek vagy ügyvédi irodának kikötik, hogy hetente milyen rendszerességgel kell a céghez bemenni, valamint azt is, hogy havonta három vagy négy új külső megbízásnál többet nem vállalhat el, vagy pedig ügyfélkörét a vállalat, illetve az intézmény munkatársi körére korlátozza, de csak olyan ügyekre, amelyek nem a céggel állnak összefüggésben. Gyakran még irodát is kap a tartós megbízással foglalkoztatott ügyvéd a cégtől még akkor is, ha saját ügyvédi irodával rendelkezik. Hasonló helyzet alakul ki gyakran a tartós vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott esetében is.

Mindezt a gyakorlatban előfordult esetekből kiindulva és továbbgondolva: egy nagyvárosban egy fiatal műbútorasztalos vagy egy gazdasági társaság nyit egy olyan műbútorasztalos üzemet, amely elsősorban régi bútorok restaurálására és stílbútorok készítésére specializálódik. Ezzel az újdonsült egyéni vagy társas cégnél megrendeli egy vagy két régi bútornak a restaurálását a helybéli múzeum, egy régiség- és műbútor-kereskedő pedig szintén néhány felvásárolt antik bútor restaurálását, ezenfelül pedig néhány stílbútor elkészítését. Mivel a műbútorasztalossal vagy pedig az ilyen üzemet fenntartó gazdasági társasággal a megrendelő múzeum, valamint a régiség- és műbútor-kereskedő meg van elégedve, sorozatosan hozzá viszi restaurálásra a megvásárolt bútorokat, az utóbbi pedig vele készítteti el még sorozatban a régi stílusokat utánzó értékesítésre szánt műbútorokat. Végül a bizalom olyanná válik, hogy tartós vállalkozási szerződést köt e műbútorasztalossal, illetve az ilyen üzemet fenntartó gazdasági társasággal. Az egyéni cégtulajdonos műbútorasztalos esetében gyakrabban, a műbútorasztalos üzemet fenntartó gazdasági társaság esetében ritkábban megtörténik, hogy a múzeum vagy a régiségkereskedő számára a munkát vagy azok egy részét nem a saját műhelyében, hanem a múzeum, valamint a régiség- és műbútor-kereskedő restauratori műhelyében végzi. Sőt az is előfordulhat, hogy a műbútorasztalosnak csak cégnyilvántartása vagy csak egyéni vállalkozói jogosítványa van, műhelye azonban nincs, és ezért a vele tartós vállalkozói szerződést kötött cég telephelyén látja el a tartós vállalkozási szerződésből fakadó feladatait. Ilyen szituáció igen gyakran szellemi szabadfoglalkozásúaknál áll elő. Például „maszek” orvos tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszonyban üzemorvosi vagy egészség-felülvizsgálati teendőket lát el egy nagyobb cégnél, biztosítási intézetnél vagy más jellegű intézménynél, ahol orvosi rendelő is a rendelkezésére áll. A Százhalombattai Olajfinomító Vállalat több telephelyén tartós vállalkozási/megbízási jogviszonyban az ott dolgozók és a felvételre jelentkező új munkavállalók pszichológiai jellegű alkalmassági vizsgálatait egy ilyen, kandidátusi tudományos fokozattal rendelkező egyéni cégtulajdonos pszichológus látta el évtizedeken keresztül oly módon, hogy minden telephelyen önálló laboratóriuma volt.⁶ Előfordul az is, hogy a települési főépítésként tartós vállalkozási/megbízási szerződéssel foglalkoztatott szabadfoglalkozású

⁶ Riedel József CSc. c. egyetemi docens (Veszprémi Egyetem) által közölt információ, aki e tevékenységet a céggel kötött több évtizedes tartós vállalkozói-megbízási jogviszonyban látta el 2018-ig.



építészmérnök önálló tervezőirodával nem rendelkezik, hanem az irodája a polgármesteri hivatalban van.⁷

Az ilyen tartós vállalkozási, valamint megbízási szerződéseknél a szerződés tartalmát illetően, vagyis az elvégzendő feladatok tekintetében igen gyakran összerosódik a vállalkozási és a megbízási elem. Az átalánydíjazású tartós vállalkozási szerződésnél a legtöbbször elhalványul a vállalkozási szerződésnek az eredménykötelmi jellege, és ezzel együtt gyakran megjelenik benne a megbízási, bizalmi elem. Ez visszanyúlik az eseti vállalkozási és megbízási szerződésnek olyan kivételes viszonyára is, amelyet Villányi László említ meg a „Nagy Szladitsban”, miszerint ritkán, de előfordul, hogy ügyvitelre, vagyis megbízásra kötött szerződésben eredmény felmutatását is kikötik. (Villányi, 1942:664–665, 679)⁸ Persze ennek a fordítottja is fennállhat, amikor vállalkozási szerződésbe foglalnak megbízási jellegű bizalmi kikötéseket. Egyértelműen ilyen vegyes jellegű kombinált megbízási és vállalkozási tartalommal rendelkező az olyan ügyvédi megbízási, ahol a pervitelre az ügyvédi díjszabásban peresztés esetére is fizetendő megbízási díjon felül pernyertesség esetére a megítélt összeg meghatározott százalékat sikerdíjként kapja meg az ügyvéd a neki mindenképpen járó megbízási díjon kívül.⁹ Ez az inkább kivételként, mintsem fő szabályként megjelenő alapgogmatikai vonás a tartós megbízási és vállalkozási szerződések esetében többnyire megfordul, és a kivétel fő szabállyá válik.

Visszatérve azonban e jogdogmatikai elemzést követően az eredeti gondolatmenethez, a tartós jellegű vállalkozási/megbízási szerződés esetében, különösen akkor, ha a feladatok nagyobb részét, esetleg teljes egészét a tartós vállalkozási-megbízási jogviszonyban állónak a foglalkoztató telephelyén kell elvégezni, az ilyen tartós vállalkozási/megbízási szerződés a tartalmát illetően sokban hasonlít a szolgálati/munkaszerződéshez. Ott is annak nem a kötött szolgálati, illetve a függő munkavégzési, hanem a szabad szolgálati, illetve a kötetlen munkavégzési típusához. Annak érdekében pedig, hogy az ilyen tartós vállalkozást vagy megbízást ellátó személy, egyéni vagy társas cég az őt foglalkoztató céghez tartósan kapcsolódjon, hozzásimuljon, sőt integrálódjon, arra törekszik, hogy vállalkozói-megbízási, illetve cégönállóságát feladva természetes jogi személyiség esetében szabad szolgálatú, azaz kötetlen jellegű munkavállalóvá váljon, jogi személy esetében pedig üzemszerveként betagozódjon az őt tartós vállalkozóként vagy megbízottként foglalkoztató cégébe. Míg a természetes jogi személy, illetve az egyéni cég esetében a jogalanyiség nem szűnik meg, csak a jogképesség tekintetében a munkajogi előírásoknak megfelelően bizonyos fokig módosul az önállóság elvesztése a személyi függetlenség függővé történő átalakulása következtében, addig a foglalkoztató cégbe történő betagozódás következtében fő szabályként a jogi önállóságát jelentő jogi személyiséget elveszti. Ilyen helyzet, szerződéses megállapodáson kívül, elvileg bekövetkezhet ténylegesen (faktikusan) is oly módon, hogy a tartósan vállalkozói és megbízotti tevékenységet ellátó gazdasági társaságot részvénytársasággá a tőzsdén keresztül történő megvásárlásával az őt tartós módon foglalkoztató cég a saját szervezetébe betagozza.

⁷ Ez a megoldás főleg a kisvárosokban és a nagyközségekben, egyszóval a vidéki településeken gyakori.

⁸ Az újabb jogi irodalom ezt megerősíti: (Csanádi, 1959:14; Bíró, 1987:36–38; Kovács, 1998:13–15)

⁹ A sikerdíjkikötés Magyarországon 1990 után általános gyakorlattá vált. A sikerdíj kikötésére a 2017. évi LXXVIII. sz. ügyvédi tv. 30. §-a is lehetőséget ad, kimondja azonban, hogy ha annak összege az ügyvédi megbízási díj 2/3-át meghaladja, bíróság előtt nem érvényesíthető.



Ugyanakkor az is megtörténhet, hogy gazdaságilag szolgáló vállalatként meghagyja jogi önállóságát, azonban uralkodó vállalatként a korábbihoz hasonlóan, de még szorosabb függő helyzetbe hozva mintegy alvállalkozóként foglalkoztatja tovább a formálisan vállalkozó vagy megbízotti céggé működő vállalatot. Ezen az eseten kívül megmaradhat még a tartósan foglalkoztató cégbe betagolt tartós vállalkozási és ügyviteli tevékenységet folytató részlegnek a jogi személyisége akkor, ha a német jogirodalomból elindult és Sárközy Tamáson keresztül a magyar jogirodalomba is bekerült, valamint a gyakorlatban is elterjedt, lépcsőzetesen hierarchizált jogi személyiségi konstrukción át a központ a részleget jogi személyiséggel ruházza fel. (Sárközy, 1986)¹⁰ Ugyanakkor az ilyen integráció, betagolás természetes személyek esetében elvezethet a munkavállalóhoz hasonló olyan formális vállalkozáshoz, ahol a foglalkoztatással összefüggő szerződést formálisan vállalkozási szerződésként kötik meg, tartalmilag azonban a munkaszerződés jegyeit viseli magán. Ha pedig akár egyéni, vagy társas cégről van szó, az esetben egy ehhez hasonló konstrukció alvállalkozói helyzetben képzelhető el. Alvállalkozói jogviszony azonban egy fővállalkozóval bármely olyan tevékenységre egyszeri jelleggel is létesíthető, ahol a fővállalkozó által felvállalt munkának egy részét a vállalkozó teljesíti. A megrendelővel azonban ez esetben is a fővállalkozó áll jogviszonyban. Gyakran azonban az alvállalkozó a fővállalkozónak éppen úgy ki van szolgáltatva, és a munkavállalóhoz hasonlóan alárendelt helyzetben áll, miként a tartós jelleggel foglalkoztatott a foglalkoztató által kötött munkaviszonyhoz hasonló tartós látszatvállalkozás, illetve megbízás esetén. E jogügyleti formák jogalanyisági kérdéseivel a tanulmány további, *A jogalanyiség kérdései a munkavállaláshoz hasonló formális vállalkozási/megbízási szerződésnél* és *Az internetes applikáció útján történő munkavégzés jogalanyisági problémája* című fejezeteiben foglalkozunk.

Mindebből következik, hogy társas cégek esetében az önálló társas cégnek a foglalkoztató cégbe történő beintegrálódásánál a megszüntetve megőrzés jogi lehetősége megvalósítható. Természetes személy esetében azonban ennek a jogi lehetősége nem áll fenn, mivel az önálló egzisztenciából ez esetben nemcsak gazdasági, hanem jogi függőség, jogi önállótlanúság áll elő a munkavállalóvá válás következtében, ami a cselekvőképesség általános polgári jogi szabályait a speciális munkajogi előírásokban bizonyos fokig megváltoztatja.

A jogalanyiség jellemző vonásai a munkaszerződésnél, illetve a munkajogviszonynál

Munkaszerződés, illetve munkajogviszony esetében a jelenlegi nemzetközileg uralkodó és az EU részéről is elismert, valamint az EU tagállamai által követett speciális munkajogi szabályok mellett – amelyek megalkotása még a keynesizmus, vagyis a szociális piacgazdaság filozófiáját követő jóléti társadalom (welfare society, illetve state) doktrínájával egyező jogalkotás érdeme – a munkavállalói jogalanyiség az általános

¹⁰ Sárközy eme szakirodalmi munkássága nyomán vizsgáltam meg a jogi személyiség strukturált és lépcsőzetes jellegét a szövetkezeti társaságon belül. Lásd: (Prugberger, 1987:33–42, 54–76 és 101–108)



jogalanyiságtól eltér és szűkebbé válik. Vállalkozó és megbízott, valamint megrendelő és megbízó bármely jogalany lehet. Kiskorú, akár csecsemő is, akit gyámja képvisel és helyette eljár. Ilyen esetben a kiskorú nevén lévő vállalkozói, valamint megbízási ügyviteli tevékenységet a kiskorú gyámja viszi és ő képviseli az egyéni céget. Más a helyzet azonban a munkaszerződés, pontosabban a munkajogviszony esetében. Munka-, illetve szolgálati szerződés esetében fő szabályként a munkavállaló által elvállalt munkát, szolgálatot a munkavállalónak személyesen kell teljesítenie. Ebben őt nem helyettesítheti a gyámja, sem pedig a gondnoka, sem pedig a 2013: V. tv.-nyel életbe léptetett új magyar Ptk. IX. fejezetével intézményesített döntéshozatali támogató, a mentor sem. Ugyanakkor a 94/33/EK irányelvvel egyezően valamennyi európai uniós tagállam, így a magyar Mt. 34. §-a is kimondja, hogy kiskorú munkavállalóként munkaviszonynak alanya nem lehet. Munkavállalóként tehát jogokat nem szerezhet, kötelezettségeket pedig nem vállalhat még gyámján keresztül sem. Munkajogi jogképessége tehát korlátozva, leszűkítve van az általános jogképességhez, jogalanyisághoz képest. Ennélfogva a fiatalok természetes személy egészséges testi és szellemi fejlődésének biztosítása érdekében fő szabályként kiskorúságának időszaka alatt nincs munkajogi jogképessége, jogalanyiséga. Ez alól annyiban áll fenn kivétel, hogy 12. életévétől kezdve egyedi döntésen alapuló gyámhatósági engedély birtokában (Bankó–Berke–Kiss, 2017:153) alkalmi jelleggel olyan könnyű munkát elvállalhat, mint amilyen a manökeni tevékenység, színházi, színi előadói fellépés. Ennél fogva megkockáztatható az az állítás, hogy a munkavállalói jogképesség, vagyis a jogalanyiség természetes személynél a 12. életév betöltéséig nem áll fenn, a 12. és 14. életév között pedig korlátozott formában áll csak fenn. (Henssler–Braun szerk., 2011:10–11)¹¹

A munkavállalói jogképességnek, jogalanyiságnak az általános jogképességhez, jogalanyisághoz képest fennálló eme szűkítése mellett viszont a munkavállalói cselekvőképesség bizonyos mértékig tágabb a fenti irányelv 1–2. és 4–5. cikkelye alapján. Az 1992. évi korábbi Mt. általunk is kritikává tett, e téren fennállt szabálya teljesen megegyezett az irányelv ama liberális előírásával, amely szerint a fiatalok 16. életévének betöltésétől kezdve szülői, illetve gyámi hozzájárulás nélkül munkavállalóként munkaszerződést köthetett, és ugyanígy cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett nagykorú is önállóan, gondnoki jóváhagyás nélkül munkaviszonyt létesíthetett. (Prugberger, 2000:299–303) Korábbi munkáinkban kimutattuk, hogy az irányelvvel összhangban álló, eme liberális magyar szabállyal szemben a nyugat-európai államok túlnyomó többsége továbbra is ama általános polgári jogi megoldást követte – amellyel a magyar polgári jogi megoldás korábban és most is megegyezik –, miszerint a nagykorúsági kor el nem érése alatt, a munkaszerződés munkavállalói oldalon történő megkötéséhez a szülő vagy a gyám, cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett munkavállaló esetében pedig a gondnok hozzájárulása szükséges. A nyugat-európai államok többsége ugyanis a munkaszerződést igen helyesen továbbra is a nagyobb jelentőségű jogügyletek közé sorolja, és igyekszik megóvni a tapasztalatlan fiatalokat és a korlátozott belátási képességgel rendelkező természetes személyeket a reájuk sérelmes munkavállalástól, a csalárd jellegű munkáltatói „csőbe húzástól”. (Prugberger, 2000)

¹¹ Lásd továbbá e kötet országjelentéseit.



A 2013-ban megalkotott új magyar Ptk. érvénybe- és hatálybalépését megelőzően, tudva, hogy a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezést kettébontja teljes és részleges cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezésre aszerint, hogy minden vonatkozásban korlátozva van-e a gondnokság alá helyezendő személynek a belátási képessége, vagy csak egy bizonyos területen. Ez utóbbi esetben a gondnokság alá helyezés csak erre a területre vonatkozik, és csak az ezen a területen a gondnokság alá helyezett által megkötött jogügyleteknél, szerződéseknél szükséges a gondnok jóváhagyása. (Jakab–Prugberger, 2014:480–482) Ennek megfelelően a 2012: I. tv.-nyel megalkotott új Mt. 21. §-ának (4) bekezdése akként módosította a korábbi Mt.-nek azt a megoldását, hogy ha a munkavállaló a munkavégzésével, illetve azzal a területtel kapcsolatosan áll cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt, amelyre munkaszerződést kíván kötni, a munkaszerződést csak a gondnok hozzájárulásával kötheti meg. Ez vonatkozik arra az esetre is, ha az ilyen jellegű cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezésre a Ptk. IV. címében foglaltak szerint a 17. életév betöltésével, vagyis a nagykorúság elérését megelőzően kerül sor. Ezt a 17. életévet azonban a munkajogi szabályozásra való tekintettel helyes lenne a 16. életév betöltésére leszállítani, mivel a 16. életévet betöltött kiskorú az új szabályozás szerint önállóan vállalhat munkát, és ha belátási képessége korlátozott, akkor is vállalhat munkát szülője vagy gyámja hozzájárulása nélkül az új Mt. alapján is. Itt tehát egy joghézag áll fenn, ami vagy úgy lenne kiküszöbölhető, ha a Ptk. szállítaná le a kiskorú gondnokság alá helyezésének lehetőségét a 16. életévre, vagy ha ezt speciális jelleggel az Mt. tenné meg a munkavállalás esetére. Egyébként ez az új munkajogi szabályozás teljesen összhangban van az új Ptk. V. címében foglalt cselekvőképességet részlegesen vagy teljesen korlátozó gondnokság alá helyezés előírásaival. (Ptk. 2:19–21. §) Meg kívánjuk jegyezni, hogy munkáltatói jogalanyisági oldalon a munkaszerződés-kötés tekintetében a természetes személyek tekintetében az új Ptk. itt említett előírásait szükséges figyelembe venni, vagyis cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett munkáltató esetén a Ptk. 2:19–21. §-a alapján szükséges eljárni. Ez vonatkozik arra az esetre is, amikor egyéni vállalkozó vagy megbízásokkal foglalkozó személy munkáltatóként kíván munkaszerződést kötni vagy egyéni céget kíván maga keresőtevékenységére létesíteni.

A jogalanyiság kérdései a munkavállaláshoz hasonló formális vállalkozási/megbízási szerződésnél

A második világháborút követően mind a győztes, mind a vesztes, mind pedig a háborútól távol maradt nyugat-európai államokban a klasszikus munkajogviszony mellett kialakult a foglalkoztatásnak egy olyan sajátos formája, amely formailag a tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszony jegyeit viseli magán, azonban tartalmát illetően teljesen a kötött munkajogviszonyra hasonlít, ahol a foglalkoztatott a foglalkoztató utasítási és ellenőrzési jogosultsága mellett függő munkavégzésre köteles. A foglalkoztatásnak ez a formája az úgynevezett „önfoglalkoztatás”, amely Európa nyugati részében azért terjedt el és virágzik ma is, mivel a munkavállalók kötelező nyugdíj- és egészségbiztosításával kapcsolatos járulékfizetés fő szabályként feles arányban megoszlik



a munkavállaló és a munkáltató között. Ez alól Franciaország annyiban kivétel, hogy ott a járulékkerheknek csak az egyharmadát viseli a munkavállaló, kétharmadát azonban a munkáltató. A posztkommunista közép- és kelet-európai államokban, beleértve Magyarországot is, a munkavállalók kötelező biztosításával összefüggő járulékkerheknek legfeljebb az egynegyedét viseli a munkavállaló, míg a munkáltató a háromnegyedét. A munkáltatók annak érdekében, hogy mentesüljenek a járulékfizetési terhek alól, egyre nagyobb mértékben kezdték alkalmazni a munkaszerződés-kötés helyett a formális tartós vállalkozási/megbízási szerződést, ami a foglalkoztatott részéről kényszer-vállalkozási, megbízási jogviszonyt jelent. A nyugat-európai jóléti államrezon jogrendszere a foglalkoztatásnak ezt a módját elfogadta, de csak azzal, hogy az ilyen formálisan vállalkozóként vagy megbízottként kezelt foglalkoztatottat a munkavállalóhoz hasonló személynek minősíti és jogviszonyának tartalmát a munkajog előírásai szerint kell elbírálni. Ennek feltétele azonban az, hogy a foglalkoztatott: a) két egymást követő hónapban rendszeresen legalább 8 óra időtartamban ugyanannál a cégnél munkatevékenységet végzett, b) nincsen egyéni cége, azaz semmilyen cégnyilvántartásban nem szerepel, c) nincsen alkalmazottja, vagyis a munkát saját maga végzi, d) a munkát nem a saját, hanem a foglalkoztató számlájára végzi. E négy feltételt utóbb az Európai Gazdasági Közösség is a 86/613. sz. irányelvvel megerősítette. Ugyanakkor Gyulavári Wank, Daubler és Waas nyomán rámutat arra, hogy az önfoglalkoztatói státusz az európai államok jogában létezik két nevesített formája, a bedolgozói (homeworker, illetve Heimarbeiter), és a kereskedelmi ügynöki (commercial agent, illetve Handelsagent) tevékenység. (Wank, 2005:19–26; Daubler, 1999:77–98; Waas, 2004:203–216; idézi: Gyulavári, 2011:210) Ez a két nevesített forma közelít az egyéni vállalkozáshoz. Felfogható annak nevesített formájaként is. Magyarországon 1990 után a német joghoz hasonlóan átmenetileg szintén külön törvény rendezte a kereskedelmi ügynöki tevékenységet. Ezért addig, amíg e speciális törvény hatályban volt, ez mondható Magyarországra is. Hatályon kívül helyezésével azonban – abban az esetben, ha nem vált ki vállalkozói igazolványt – megítélésem szerint a kereskedelmi ügynök is önfoglalkoztatónak minősül.

Arra, hogy az önfoglalkoztatásnál ezek a kritériumok és a szociális szempontok érvényesüljenek, háromféle megoldás alakult ki. Közülük az elsőt, ahol a bírói gyakorlat mondja ki elvi élel, hogy önfoglalkoztatás esetében a munkajogra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, a germán jogrendszer államai követik. Németországban a Szövetségi Legfelsőbb Munkaügyi Bíróság mondta ki elvi élel, hogy a munkajog előírásait kell alkalmazni önfoglalkoztatás esetében, és nemcsak az individuális munkajogi előírások vonatkozásában, hanem a kollektív munkajogi előírások tekintetében is. Ennek értelmében a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás kiterjed az önfoglalkoztatottakra is, és tagja lehet a vállalatnál működő szakszervezetnek, illetve az üzemi tanácsnak aktív és passzív választási, valamint a határozathozatalban való részvételi joggal. (Wittner, 1999:809–811) Ausztriában, Svájcban és Olaszországban az önfoglalkoztatóra csak az individuális munkajogi előírásokat kell csak alkalmazni a Legfelső Bíróság (Oberstgerichtshof – OGH) által kialakított ítélkezési gyakorlat alapján (Wachter, 1980; Portmann, 2013:8–9; Stefanescu, 2013:249–252, 202–264), míg a hollandoknál a kantonbírák állásfoglalása szerint kialakított ítélkezési gyakorlat írja elő, hogy az „Arbeiterähnliche” foglalkoztatotthoz hasonló „Frelanzer” esetében a munkajogi szabályok figyelembevételével kell a munkajogviszonnyal összefüggésben álló jogviták elbírálása során eljárni. (Van



Voss, 2006:30–40; Somogyi, 2006:237–238) A másik megoldás, ahol jogszabály mondja ki, hogy az önfoglalkoztatásnál a munkajog tételes-jogi előírásait kell alkalmazni. Ez legtisztábban a francia munkajogban érvényesül, ahol a Code du travail az első listában tételesen felsorolja azokat a munkaköröket, amelyeket önfoglalkoztatás esetében az individuális munkajog fog át. Ennél a jog valamennyi előírásait alkalmazni kell, míg a második munkaköri listában ugyancsak tételesen felsorolt munkaköröknél (babysitter, ruhatáros, üzletlánc-vezető stb.) viszont csak a leglényegesebb munkajogi előírásokat. A leglényegesebbek között olyanok vannak, mint amilyen a foglalkoztatói szerződés megkötésénél a foglalkoztató tájékoztatási kötelezettsége, a munka- és a pihenőidőre, valamint a fizetett szabadságra és a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére vonatkozó előírások. Ezt a megoldást alkalmazza még Belgium is. (Isenberg, 2003)¹² Végezetül a harmadik megoldás az Ibériai-félsziget két államáé, Spanyolországé és Portugáliáé. E két állam vegyes megoldást kialakítva az előbbi kettőt ötvözi oly módon, hogy tételes-jogi előírások mondják meg, hogy milyen természetű foglalkoztatásoknál lehet az önfoglalkoztatást alkalmazni. Ebben elsődlegesen a szellemi és az ipari, valamint a művészeti szabadfoglalkozásúak az érintettek, akik, ha a tevékenységükkel kapcsolatos vállalkozást vagy megbízást nem a saját számlájukra, hanem a foglalkoztató számlájára végzik, akkor áll fenn önfoglalkoztatás. Azt viszont, hogy mikor áll fenn ilyen helyzet, a bíróság jogosult esetenként eldönteni. Ez lényegében az előző kettőből ötvözött vegyes megoldás, ahol a kiindulás tételes-jogi, a folytatás viszont ítélkezési jogi. Közös vonás azonban valamennyinél az, hogy a munkavállalói jogalanyiség és az azzal összefüggésben a 94/33. sz. EK irányelvben meghatározott munkavállalói cselekvőképességi szabályokat kell alkalmazni, amely elsődlegesen a 16 éves kor alatti fiatalok munkavégzéssel kapcsolatos egészséges fejlődésük védelmét célozza.

Magyarország a kényszervállalkozási és a kényszermegbízási foglalkoztatást a multinacionális külföldi cégek hozták be a privatizáció során. Különösen a holland biztosítótársaságok voltak azok, amelyek az Állami Biztosító Intézet központjának, valamint megyei hálózatának a megvásárlását követően a kötetlen munkaidőben és nem függő munkában alkalmazott szerződéskötő és szerződésigazgató munkaviszonyban álló munkatársaikat tartós vállalkozási szerződéssel, az egyéb vállalatok pedig jogtanácsosaikat munkaviszonyuk megszüntetésével párhuzamosan tartós megbízási jogviszony létesítése mellett az ügyvédi kamarába történő belépésre készítette ügyvédként alkalmazták tovább. Múzeumok és régiségkereskedő cégek korábban munkaviszonyban állt restaurátoraikat is hasonlóan, vállalkozási igazolvány kiváltására kényszerítve önfoglalkoztatóként alkalmazták tovább. Az önfoglalkoztatás bevezetésével a foglalkoztatók elsődleges célja Magyarországon is az volt, hogy a munkaviszonynak tartós vállalkozási, illetve megbízási jogviszonnyá történő átminősítésével teljes mértékben reájuk hárítsák a társadalombiztosítási járulékfizetést. Ugyanakkor viszont az önfoglalkoztatással visszaélve, elsősorban a biztosítótársaságok voltak azok, amelyek a tartós vállalkozási jogviszonyban foglalkoztatott szerződéskötő és -gondozó munkatársaikat hétköznapi túlóra, valamint szombati, vasár- és ünnepnapra ügyletbe állították

¹² Sandra Isenberg kutatásának kéziratosa nyers változata az Európai Munkajogi és Munkaügyi Intézetben (Trieri Egyetem/Európai Unió): A francia és belga munka jogviszony-alanyai című doktori értekezés.



a túlórára járó 50%-os, a pihenőnapokra járó 100%-os pótlék megfizetése nélkül, azon az alapon, hogy a vállalkozó szabadon állapíthatja meg azt az időt, amikor munkáját végzi. Amikor ezeket a visszaéléseket a forgalomban felvetettük (Prugberger, 2003:11–13; Prugberger–Fabók, 2000), a biztosítótársaságok arra kötelezték üzletkötő és szerződést gondozó munkatársaikat, hogy hozzátartozóik bevonásával lényegében „ál” közkereseti vagy betéti társaságot hozzanak létre. (Prugberger, 2006:58–61; Prugberger, 2010:187–198) Eleinte a magyar munkajogi ítélkezési gyakorlat aszerint minősítette ezeket a munkaviszony-tartalmú foglalkoztatási jogviszonyokat, ahogyan azt megnevezték. Ha vállalkozási vagy megbízási jogviszonynak, akkor annak, figyelmen kívül hagyva annak tartalmát. Először az első Orbán-kormány második évét követően, amikor a 25 ezer forint összegű minimálbért a duplájára emelte azért, hogy a társadalombiztosítási járulékot ne kelljen a munkáltatóknak emelniük, a minimálbéren foglalkoztatottak 8 órában meghatározott munkaidejét kettébontották, és csak az első 4 órában foglalkoztatták őket munkaviszonyban, a másik négy órát pedig tartós vállalkozássá minősítették át. A munkaügyi felügyeleti ellenőrzés ekkor állapította meg először, hogy itt a vállalkozási szerződés jogellenesen palástol munkaszerződést, és ezért az ilyen módon eljáró munkáltatókat megbírságolta. Miután a munkáltatók keresetét a bíróságok elutasították, álltak át a bíróságok olyan ítélkezési gyakorlatra, hogy ha a megkötött vállalkozási vagy megbízási szerződés tartalma „függő munkavégzés”, akkor a vállalkozást vagy a megbízást munkaszerződés palástolása miatt érvénytelennek és az elpalástolt munkaszerződést érvényesnek kell minősíteni. (Handó, 2003) Ennek ellenére azonban még mindig bizonytalan maradt e jogintézmény mibenléte és mikénti minősítésének a kérdése. (Román, 2006; Somogyi, 2006; Szekeres, 2018a:472–484)

Mindezekből okulva akarta Kiss György a 2012. évi új Mt. megalkotása során, mint a kodifikációs bizottság elnöke, lényegében német mintára a munkaviszonyhoz hasonló formális tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyt olyan önfoglalkoztatási jogviszonnyá „ex lege” minősíteni, amelynél a munkajog előírásait kell alkalmazni. Az első Mt.-javaslat 3. §-ának (2) bekezdése tartalmazta is, azonban a munkáltató érdekképviseleti szövetségek fellépése miatt e szakasz végül is kikerült a parlament által elfogadott Mt.-ből.¹³ Erre okot szolgáltatott az, hogy a már említett 2010/41. sz. EU irányelv hatályon kívül helyezte az önfoglalkoztatásról szóló 86/613. sz. EGK irányelvet. Ennek ellenére azonban a nyugat-európai államok, ha némi megszorításokkal is, a már bemutatott önfoglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó előírásait továbbra is alkalmazzák. (Kiss, 2013:1–14; Szekeres, 2018:24–31; Schubert, 2004) Az, hogy az önfoglalkoztatás a munkavállalóihoz hasonló foglalkoztatási viszony és ezért a foglalkoztatottakra a munkajog előírásai lettek volna alkalmazandók, hátrányos helyzetet alakított ki a munkavállalók számára, ugyanakkor azért is, mert a vállalkozási és/vagy a megbízási szerződésre vonatkozó előírásokat kell rájuk alkalmazni, ahol a szociális védelem kevésbé játszik

¹³ A 2011. évi, júniusban közzétett első Mt. javaslatban (2011. júliusi 1/153. sz. alatti leirat) még szerepelt a Kiss György által megfogalmazott önfoglalkoztatási szabályozás, a másodikból azonban már kikerült. Lásd: Prugberger, 2012, 2013 (első és második kiadás). Az első kiadásban helyeslően szerepel az Mt.-be történő bevitele (Prugberger, 2012:158), a 2013. évi második kiadásban pedig az elejtésének a kritikája. (Prugberger, 2013:238)



szerepet, mint a munkaviszonynál. Ezzel szemben a fiatalok munkát vállalni akarók részére annyiban előnyös, hogy vállalkozási, megbízási szerződés esetén a nagykorúvá válást jelentő 18 éves kor betöltése előtt a szülő vagy a gyám hozzájárulása szükséges.

Az internetes applikáció útján történő munkavégzés jogalanyisági problémája

Azokban az európai országokban, ahol az önfoglalkoztatást munkaviszonyhoz hasonló jogviszonyként, esetleg munkaviszonyként kezelik, az atipikus munkaszerződések közé sorolják be. A magam részéről az atipikus munkaszerződések egy részét vállalkozási, megbízási típusú szerződésként kezelem tartalmuknál fogva. Ilyen az eddig tárgyalt önfoglalkoztatás, a távmunka és részben ilyen a munkaerő-kölcsönzés és annak magyarországi válfaja, az iskolaszövetkezeten keresztül iskolaszövetkezeti tagként végzett munka, valamint részben a behívásos munkavégzésre létesített munkaviszony. A behívásos munkaviszony a nyugat-európai államokban általános munkavégzési forma. Ennek egyik formája az, amikor a munkavállaló nincs a munkáltató által behívva, de rendelkezésre kell állnia. Ez azt jelenti, hogy másutt nem vállalhat munkát, viszont az a munkáltató, akivel behívásos munkaviszonyban áll, akkor is köteles munkadíjat fizetni, amikor nem dolgozik. Újabban egyes angol munkáltatói érdekvédelmi szervezetek a behívásos munkaviszonyt elkezdték úgy átalakítani, hogy a behívásos munkára le-szerződött munkára vállalkozó ingyenesen köteles rendelkezésre állni azzal, hogy más-hová nem szerződhet el. Ez a megoldás az angol szakszervezetek általános tiltakozása ellenére kezd gyakorlattá válni, bár nem mindenütt alkalmazzák, ami vonatkozik a volt angol gyarmatországokra és a kontinentális európai államokra is. A behívásos munkaviszony egész Európában kezd általánossá válni azzal, hogy a behívásra várakozási időt a munkáltató fizeti akkor, ha nem engedi a máshol történő munkavállalást, vagy pedig, ha a várakozást nem díjazza, akkor a behívásra várakozó elszegődhet máshová is. Az internet elterjedésével ezeknek a munkavégzési formáknak az ötvözéséből jött létre egy olyan háromoldalú jogviszonytípus, ahol van egy foglalkoztató digitális platform, amely attól függően, hogy egyéni vagy társas vállalkozó cég, foglalkoztatóként digitális platformon keresztül az általa szervezett tevékenységi körökre munkát felvállalókat toboroz, és akiket kiközvetít olyan megrendelőknek, akik ilyen szolgálati-szolgáltatási vagy munkatevékenységre igényt tartanak. Jogdogmatikai kiinduló alapja a vállalkozási gyökerű alkuszi szerződés, ahol az alkusz csak a szolgáltatást igénylő és a szolgáltatás teljesítését elvállaló felek összehozására és nem többre, vagyis csak közvetítésre vállalkozik, alkuszi (közvetítési) díj ellenében. Ha viszont ennél többet vállal, vagyis a szolgáltatást igénylő részére a munkát elvégző kiközvetített részéről a szolgáltatás (személy- vagy áruszállítás, takarítás, anyagbeszerzés stb.) megfelelő színvonalon történő elvégzését is garantálja, akkor már a kiközvetített személlyel szemben a platformon keresztül elvárásokat fogalmaz meg, amelyek teljesítését ellenőrzi. Amelyek ha nem teljesülnek, az illetőt mint az adott típusú szolgáltatás ellátására szerződésszegése miatt, mint alkalmatlan személyt törölheti a platformról és többet nem közvetíti ki. Ebben az esetben már felvetődik, hogy az ilyen digitális platformon keresztüli szolgáltatások



kiközvetítésére rendelkezésre állókat munkavállalóknak vagy munkavállalóhoz hasonló személyeknek kell-e tekinteni. Ezt az álláspontot erősíti meg az Európai Törvényszék előtt lévő C. 434/15. sz. ügyben kifejtett főtanácsnoki nézet figyelembevételével Tóth Hilda és ugyanígy Mélypataki Gábor is a „gig economy” körébe tartozó „Uber” személyszállítást végző sofőr és a Deliveroo-nál dolgozó kerékpáros ételkihordó munkájával kapcsolatosan. Inkább tartja mindkét szerző munkavállalónak, mint vállalkozónak vagy önfoglalkoztatónak. Sokszor azonban nézőpont kérdése a minősítés. (Tóth, 2017:382–383; Mélypataki, 2019:19–22)

Ha ez a tevékenység számítógépen történő szolgáltatásra irányul, akkor még szerepet játszik a távmunka is, amelyet vállalkozási vagy megbízási szolgáltatásként, vagy munkajogviszony keretében is lehet folytatni. Hogy melyik lesz, az a felek megállapodásán túl, jogvita esetén jelentős mértékben attól függ, hogy a platform fenntartójának mint a szolgáltatás teljesítésére megbízást adónak a nála rendelkezésre álló adott szolgáltatás teljesítésére vállalkozó személlyel szemben vannak-e olyan kikötései, amelyeket a szolgáltatásra készen állónak teljesítenie kell, és amelyeket a platformot fenntartó kiközvetítő ellenőrizni is jogosult. Ezekben az esetekben a kvázi közvetítői, alkuszi alaptevékenység a digitális platformot fenntartó foglalkoztató részéről kiegészül munkára, szolgáltatásteljesítésre történő sorozatos behívási tevékenységgel, amelynek alapja a szintén atipikus jellegű behívásos munkaviszony, ahol a másik oldalon rendelkezésre állási kötelezettség áll fenn. Tulajdonképpen mindenki, aki a platform nyilvántartásában mint munkát kiközvetítéssel felvállalni kész jogalany szerepel, rendelkezésre állásra van kötelezve, és az ilyen személy az angol jogban nem állhat rendelkezésre más platform vagy munkáltató számára. Ugyanakkor az angol jog ennél a foglalkoztatási formánál a rendelkezésre álló időt nem kívánja díjazni (nulla órás foglalkoztatás), amellyel szemben a szakszervezetek jogosan tiltakoznak. (Gyulavári, 2019:104–118)

A digitális platform felhasználásával történő alapkönstrukciójában hármas jogalanyiségű, részben a munkaerő-kölcsönzésre, részben az alkuszi tevékenységre, főleg pedig láncolatossá váló munkára történő behívásra, főleg azonban az önfoglalkoztatásra emlékeztető e munkavégzési formákat Gyulavári Tamás a *Jogtudományi Közleményben* megjelent kitérő tanulmányában jól rendszerezve foglalja össze. (Gyulavári, 2019:104–108) Ennek során kimutatja, hogy egyes országokban egyszerűen vállalkozási szerződésként kezelik, ahol a foglalkoztatott semmiféle védelemben nem részesül, más országokban munkavállalóhoz hasonló személyként részesül bizonyos munkajogi védelemben a formálisan vállalkozóként nyilvántartott személy, míg több államban a digitális platform segítségével foglalkoztatottaknak a munkajog védelmet és státuszt biztosít. (Gyulavári, 2019:107–111) A magam részéről a munkavállalói jogalanyiség szempontjából csak annyit kívánok hozzátenni, hogy az ilyen digitálisan kiközvetített munkát vállalkozó munkavállalóhoz hasonló vagy munkavállalói státuszának biztosítása ahhoz hasonlóan alakul, ahogyan az egyes államok az önfoglalkoztatást minősítik, és ahogy ezt a fentiek során igyekeztünk bemutatni, illetve amire Gyulavári Tamás is e munkájában utal. Gyulavári elemelve az egyes országok bírói gyakorlatát, kimutatja, hogy az USA-ban a bírói gyakorlat a végletek közt osztódik meg. Egyes bíróságok munkavállalóknak ismerik el az ilyen formában dolgozókat, mások viszont nem. Ez többnyire az államok szerint változik. Az angol bíróságok jelentős része hajlamos bizonyos munkajogi védelemet adni az ilyen személyek részére, ugyanakkor – miként ez Gyulavári



e tanulmányából kitűnik – a legtöbb ország a munkavállalóhoz hasonlóság alapján a munkajogi védeltséget és a munkavállalói státuszt valamilyen formában biztosítja, kiindulva abból, hogy abban az esetben is, ha jogilag nincs függőség a platform részéről a munkát felvállalóval szemben, gazdasági függőség mindenképpen fennáll. (Gyulavári, 2019:108–110) E jogviszonytípusnál a szolgálati, szolgáltatási vagy munkatevékenységet végzők vállalkozónak, munkavállalóhoz hasonlóan vagy munkavállalónak egyaránt minősülhetnek. Ha viszont a szolgáltatást vagy munkát végző nem természetes személy, hanem cég vagy jogi személy, az ilyen konstrukciót vállalkozásnak kell minősíteni. A platform minősítése is véleményem szerint ennek megfelelően alakul. A digitális platformmal rendelkező azonban minden esetben vállalkozói tevékenységet folytat. Abban az esetben viszont, ha annak, akinek munkát ad vagy akit munkára behív és nemcsak közvetít, vagyis alkuszi tevékenységet végez, hanem elvárásokat is fogalmaz meg a munkával ellátott, illetve behívott személlyel szemben, munkáltató is egyben, amit az is alátámaszt, hogy a platformmal rendelkezőtől díjazásban is részesül.

Alvállalkozás esetében az alvállalkozó jogalanyiségének jogi és szociológiai jellege

Elsősorban az építőipari kivitelezői tevékenységre jellemző, hogy a kivitelezést felvállaló vállalat a kivitelezéssel kapcsolatos egyes speciális feladatokra, mint amilyenek az épületgépészettel, a víz- és villanyhálózattal, valamint a fűtési rendszerrel, a mély- és magasépítéssel összefüggő technológiai szerelési tevékenységek, mint a létesítmény létrehozásának fővállalkozói koordinátora fővállalkozóként alvállalkozási szerződéssel foglalkoztat különböző cégeket. Fő szabályként ezekre az alvállalkozói szerződésekre a fővállalkozó részéről a megrendelői, míg a speciális tevékenységet elvégző részéről a vállalkozói pozíció áll fenn, és mind a két fél jogaira és kötelezettségeire a Ptk. XXXVII. fejezetében foglalt vállalkozási szabályok az irányadók. Jogi szinten, e téren nem is merül fel különösebb probléma, szociológiailag azonban igen. Ugyanis egyre gyakoribb, hogy a fővállalkozók egyre erőteljesebben az alvállalkozói tevékenységgel összefüggő kikötések, minőségi és mennyiségi elvárások teljesítésével kapcsolatos elvárási és ellenőrzési jogosultságukat nem a Ptk. XXXVII. fejezetében foglaltak szerint gyakorolják, hanem a munkaviszonyhoz hasonlóan az egyre kötöttebb függő munkára vonatkozó szoros felügyelet szerint. Majdnem olyan helyzet áll fenn, mint ami a mezőgazdasági haszonbérleti szerződés esetében: ha a haszonbérleti díjat a termés bizonyos hányadában kötik ki, amikor a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szerint a haszonbérleti szerződés munkaszerződéssé fordul át. Jogszociológiailag ilyen átfordulás veszélye áll fenn ebben az esetben is, mivel a de iure helyzet de factóként az önfoglalkoztatóhoz hasonlóvá, a formális vállalkozói szerződés tartalmilag a munkavállalóihoz hasonlóvá alakul át. Majdnem eltűnik a különbség akkor, amikor az alvállalkozó cég nélküli egyéni vállalkozó vagy egyéni cég, nem pedig jogi személy. A kiszolgáltatottságot egyértelműen mutatja az a gyakorlat, amikor a fővállalkozók formális minőségi ellenőrzést vizsgálva leminősítéssel vagy más kifogásokkal igyekeznek az alvállalkozói díjakat jelentősen lecsökkentve kifizetni vagy visszatartani, hogy náluk forogjon a pénz.



Ez általános gyakorlattá vált nemcsak Közép- és Kelet-Európában, hanem Nyugat-Európában is. Erre eklatánsan utal, hogy Oroszországban a kis- és a közép méretű vállalatok nem a munkáltatói szövetségektől, hanem a szakszervezetektől várják érdekeik képviselését és létesítenek velük tagsági viszonyt (Scharf, 1996:164–165), Belgiumban pedig a kis- és középvállalatoknak külön munkáltatói érdekvédelmi szervezeteik vannak, amelyeknek igen gyakran a nagyméretű cégekkel és azok érdekképviselői szerveivel szemben kell fellépniük, legtöbbször az alvállalkozók érdekeinek a megóvása miatt. (Jura Europae, 1993:I. 20.50-5-7. Belgien)

Leszűrhető végkövetkeztetés

Az eddigi fejtegetésekből az tűnik ki, hogy a munkatevékenység különböző formáival összefüggő szerződések mind a jogalanyaiak jellege, mind jogaik és kötelezettségeik tekintetében olyan szoros összefüggésben állnak egymással, ami indokoltá tenné, hogy valamennyi közép-európai állam, ideértve Magyarországot is, szakítson a szovjet jogrendszerből visszamaradt hagyománnyal, miszerint a munkajog egy különálló jogág, és a polgári jogtól különállóan szükséges szabályozni. (Markecova-Klimanova, 2011:1327–1332; Linhart-Radin, 2011:1464–1466; Zimoch-Tuchochka-Malinowska-Hyla, 2011:998–999; Gotha, 2011:1129; Vallasek, 2017:12; Prugberger-Szalma, 2012:14–16)¹⁴ Vissza kellene térni ahhoz a megoldáshoz, hogy a munkajogviszonynak, ha nem is a részletszabályozás szintjén, de legalább is keretjelleggel a Ptk.-ban, a többi facere típusú szerződések mellett van a helye. (Prugberger, 2008a:20–22; Zlinszky, 2008:23–25)

Felhasznált irodalom

- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka-törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó.
- BÍRÓ György (1987): *A megbízási szerződés*. Szerződéstartár II. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- CSANÁDI György (1959): *A megbízási jogviszony*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- DAEUBLER, Wolfgang (1999): *Working People in Germany. Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21, No. 1. 77–98.
- DEAKIN, Simon (2006): *The Comparative Evolution of the Employment Relationship*. In DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian eds.: *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Portland, Hart Publishing. 89–108.
- FREEDLAND, Mark (2003): *The Personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press.
- GOTHA, Ute: *Arbeitsrecht in Rumanien*. In HENNSLER, Martin – BRAUN, Axel szerk.: *Arbeitsrecht in Europa*. Köln, Dr. Otto Schmidt Verlag. 1129.

¹⁴ Megjegyzésre kívánczok, hogy Vallasek Magdolna elismeri a román munkajog önálló jellegét, de tágabb értelemben a polgári joghoz tartozónak tekinti.



- GYULAVÁRI Tamás (2011): A szürke állomány. Gazdaságilag összefüggő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. *Jogtudományi Monográfiák* 6. Budapest, Pázmány Press.
- GYULAVÁRI Tamás (2019): Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 74. évf. 3. sz. 104–118.
- HANDÓ Tünde (2003): Leplezett szerződések a munkaügyi bíróságok előtt. *Cég és Jog*, 5. évf. 7-8. sz. 14–18.
- HEGEDŰS István (1973): *A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony jogi alapkérdései*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- HENSSLER, Martin – BRAUN, Axel szerk. (2011): *Arbeitsrecht in Europa*. Köln, Verlag Dr. Otto Schmidt. DOI: <https://doi.org/10.9785/ovs.9783504381875>
- ISENBERG, Sandra (2003): Rechtssubjekte des Arbeitsverhältnisses in Frankreich und in Belgien. Manuskript, IAAEG. Universität Trier.
- JAKAB Nóra (2014): *A munkavállalói jogalanyiság munkajogi és szociális kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Miskolc, Bíbor Kiadó.
- JAKAB Nóra – PRUGBERGER Tamás (2014): Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közlöny*, 69. évf. 10. sz. 477–485.
- Jura Europae, Droit du Travail – Arbeitsrecht* (1993). Paris–München, Edition Technique Juris Chasseurs – C. H. Beck Verlag.
- KISS György (1999): A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása. *Cég és Jog*, 1. évf. 1. sz. 22–23.
- KISS György (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának a hatálya a magyar Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 68. évf. 1. sz. 1–14.
- KOVÁCS László (1998): *A vállalkozási szerződés. Szerződéstart I.* Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- LINHART, Tomas – RADIN, Ranics (2011): Arbeitsrecht in Tschechien. In HENSSLER, Martin – BRAUN, Axel szerk.: *Arbeitsrecht in Europa*. Köln, Dr. Otto Schmidt Verlag. 1463–1510. DOI: <https://doi.org/10.9785/ovs.9783504381875.1463>
- MARKECOVA, Jana – KLIMANOWA, Katerina (2011): Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik. In HENSSLER, Martin – BRAUN, Axel szerk.: *Arbeitsrecht in Europa*. Köln, Dr. Otto Schmidt Verlag. 1327–1384. DOI: <https://doi.org/10.9785/ovs.9783504381875.1327>
- MÉLYPATAKI Gábor (2019): Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog*, E-folyóirat. 1. sz. 14–26.
- PORTMANN, Wolfgang (2013): *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 3. Aufl. Zürich – St. Gallen, DIKE Verlag.
- PRUGBERGER Tamás (1979): *Tagsági megállapodások a szövetkezetekben*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- PRUGBERGER Tamás (1987): *A jogalanyiság strukturális felfogásának megjelenése a szövetkezetek gazdasági és szervezeti életében*. Budapest, Szövetkezeti Kutatóintézet.
- PRUGBERGER Tamás (1988): *A belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati vállalatoknál*. Budapest, Szövetkezeti Kutatóintézet.



- PRUGBERGER Tamás (2000): A korlátozottan cselekvőképese személy munkaszerződés-kötésének a problémája de lege lata és de lege ferenda. *Jogtudományi Közlöny*, 55. évf. 7-8. sz. 299–303.
- PRUGBERGER Tamás (2003): A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. *Cég és Jog*, 5. évf. 7–8. sz. 11–13.
- PRUGBERGER Tamás (2006): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. Debrecen, Debreceni Egyetem GTK és ÁJK közös kiadás.
- PRUGBERGER Tamás (2008a): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez. a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt. *Polgári Kodifikáció*, 10. évf. 1. sz. 20–22.
- PRUGBERGER Tamás (2008b): Munkavállalói biztonság a globalizációban. *Valóság*, 51. évf. 2. sz. 39–53.
- PRUGBERGER Tamás (2010): *Munkajogi normatív értékek és a neoliberais globalizálódó gazdaság*. Miskolc, Bíbor Kiadó.
- PRUGBERGER Tamás (2013): *Magyar munkajogi és közszolgálati jogi reform európai kitekin-téssel*. Miskolc, Novotni Alapítvány.
- PRUGBERGER Tamás – FABÓK András (2000): A munkaszerződés, a szolgáltatási szerződés és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötési szerződések tükrében. *Magyar Jog*, 47. évf. 12. sz. 734–740.
- PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra (2019): A munka-, és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása. *Miskolci Jogi Szemle*, 14. évf. 1. sz. 16–41.
- PRUGBERGER Tamás – SZALMA József (2012): A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog*, 20. évf. 10. sz. 14–17.
- ROMÁN Róbert (2006): A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog*, 53. évf. 7. sz. 417–425.
- SÁRKÖZY Tamás (1985): *A jogi személy elméletének átalakulása. Vizsgálódás a szervezetek komplex jogalanyiságáról*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- SCHARF, Alex (1998): Gewerkschaften und sozialpartnerschaftliche Strukturen in der Russischen Föderation. *WiRO – Wirtschaft und Recht in Osteuropa*, 5. sz. 164–168.
- SCHUBERT, Claudia (2004): *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen*. München, Verlag C.H. Beck.
- SOMOGYI Zsuzsa (2006): Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás. A kényszervállalkozás elkerülésének a lehetősége holland megoldás alapján. *Magyar Jog*, 53. évf. 4. sz. 237–238.
- STEFANESCU, Alexandra (2013): *Die arbeitnehmerähnliche Person in italienischen Recht*. IAAEG. Band 30. Nomos Verlag. DOI: <https://doi.org/10.5771/9783845244044>
- SZEKERES Bernadett (2018a): Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban. Az önfoglalkoztatás problematikája. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Iuridica et Politica*, Tom. XXXVI. Fasc. 2. 472–484.
- SZEKERES Bernadett (2018b): A munkavállalóhoz hasonló személy státuszának jogkövetkezményei – a magyar javaslat és a német megoldás részletei. *Munkajog*, 4. sz. 24–31. DOI: <https://doi.org/10.26649/musci.2017.107>



- TÓTH Hilda (2017): A munkajog új kihívásai: a „gig” gazdaság munkajogi csoportjai. In SZIKORA Veronika – TÖRÖK Éva szerk.: *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére. II. k.* Debrecen, Debreceni Egyetem Állam és Jogtudományi Kar. 393–400.
- VALLASEK Magdolna (2019): *Román munkajog.* Kolozsvár, Fórum Kiadó.
- VAN VOSS, Heerma G. J. J. (2006): *Inleiding Nederlands sozjal recht.* Fűjfte Druck. Den Haag, Boom Juristische uitgewers.
- VILLÁNYI László (1942): VII. fejezet. Ügyvitel. In SZLADITS Károly szerk.: *Magyar Magánjog. IV. kötet. Kötelmi Jog. Különös rész.* Budapest, Grill Károly könyvkiadó. 665–667.
- WAAS, Bernard (2004): Employee and Self-Employed under German Labour Law. In CARUSO, Bruno – FUCHS, Maximilian eds.: *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy.* Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft. 203–216. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00634.x>
- WACHTER, Gustav (1980): Wesensmerkmale arbeitnemerahnliche Person. *Schriften zum Sozial-, und Arbeitsrecht.* Band. 53. Berlin, Duncker & Humblot.
- WANK, Rolf (2005): Germany. In: ARAKI, Takashi – BLANPAIN, Roger – OUCHI, Shinya eds.: *Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment.* The Hague, Kluwer Law International. 19–26.
- WITTNER, Michael Hrsg. (1999): *Arbeits-, und Sozialversorgong, Ausgewahlte und eingeleitete Gesetze.* München, C. H. Beck V. 809–811.
- ZIMOCZ-TUCHOCKA, Julia – MALINOWSKA-HYLA, Monika (2011): Arbeitsrecht in Polen. In HENNSLER, Martin – BRAUN, Axel Hrsg.: *Arbeitsrecht in Europa.* Köln, Dr. Otto Schmidt Verlag. 998–999.
- ZLINSZKY János (2008): Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk-ban. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 10. évf. 1. sz. 22–25.

