

GYULAVÁRI TAMÁS

A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója

A munkajogi szabályozás a 20. században hagyományosan két fogalomra épült: a munkaviszonyokra és a polgári jogviszonyokra. A kétpólusú fogalmi rendszerből az következett, hogy az önálló (független) munkavégzés¹ munkaviszonyban, míg az önálló munkavégzés polgári jogviszonyban zajlik, és ezek elhatárolását a jogszabályok rendezik.² Ez a tradicionális fogalmi rendszer és szabályozási struktúra az utóbbi évtizedek gazdasági, társadalmi változásai miatt válságba került, mivel korántsem fedti le a munkavégzés valamennyi formáját. Az önálló (független) munkavégzés egy része a munkaviszonyon kívüli, egyéb foglalkoztatási jogviszonyokba került, amelyek szabályozása számos problémát vet fel. Ezek az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok már a magyar munkajogban is markánsan jelen vannak. Mivel ezek a növekvő számú „egyéb” jogviszonyok egyre nagyobb szerepet töltenek be a munkaerőpiacon, ezért az alábbiakban áttekintjük sajátosságait, közös és eltérő vonásait.

¹ A más részére végzett önálló és független munka megkülönböztetésének az alapja a szolgáltatás szerződésbeli meghatározásának módja. A munkajog elsődlegesen „azoknak a jogok”, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkájuk más érdekében történő hasznosítására. A munkajog tárgyát alkotó független munkajogi kifejeződésül a polgári államok jogrendjének zömében csak a szerződéses alapú munkajogviszonyt ismerik el. Ugyanakkor a munkajog fogalmi kereteiről megállapítható, hogy tágabb értelemben a munkajog tárgykörébe tartozik valamennyi jogviszony, amely alkalmas a más részére végzett önálló munkavégzés megjelölésére, függetlenül a munkaadó minőségétől, illetve jogállásától (Kiss 2005, 19–23.).

² Radnay 2004, 140.

1. Bedolgozói jogviszonyok

1.1. A bedolgozói jogviszony típusai

A „bedolgozói munkaviszonyban” zajló foglalkoztatás részletes szabályozására első ízben 1967-ben került sor.³ Az 1994-ben elfogadott, ma is hatályos kormányrendelet⁴ már bedolgozói jogviszonyról szól, amely csak egy korlátozott munkavállalói kört érint. Bedolgozóként ugyanis csak az dolgozhat, aki otthon, mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet (pl. kisebb összeszerelést) önállóan, rendszerint saját munkaeszközzel végez és a díjazást az előállított termék mennyisége alapján kapja. A foglalkoztatók azért választják ezt a formát, mert az érintett termék előállításának, a gyártási folyamatnak nagy az élőmunka-igénye, de a munka jellege folytán nem igényel folyamatos irányítást és üzemi körülményeket.⁵

A bedolgozói jogviszonynak három altípusa létezik:

1. *Bedolgozó*: olyan, önállóan végezhető munkára⁶ alkalmazható, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható.⁷

2. *Biztosított bedolgozó*: a foglalkoztató és a bedolgozó megállapodhat abban, hogy a foglalkoztató folyamatosan ellátja a bedolgozót meghatározott munkamennyiséggel, a bedolgozó pedig ebben a mértékben rendszeresen munkát végez.⁸ A megállapodást legalább olyan mennyiségű munkára kell megkötni, amelynek elvégzése esetén a bedolgozó havi díjazása eléri a minimálbér 30 százalékát.⁹

3. *Szociális foglalkoztatásban alkalmazott bedolgozó*: a szociális foglalkoztató által létesített speciális bedolgozói jogviszony, amelyre külön jogszabályban¹⁰ meghatározott rendelkezések alkalmazandók.

1.2. A polgári jogi és a munkajogi elemek vegyítése

A bedolgozói jogviszonyra sok tekintetben a vállalkozási jogviszony ismérvei jellemzők. A bedolgozó munkáját – eltérő megállapodás hiányában – eredménykötelemként, saját munkaeszközzel, a foglalkoztató

³ Így nevezte az érintett jogviszonyt a 16/1967. (XII. 27.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról, amelyet a 17/1978. (XII. 23.) MüM rendelet módosított.

⁴ 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet (továbbiakban: Rendelet) a bedolgozók foglalkoztatásáról.

⁵ Dudás 2004, 168.

⁶ Bedolgozói munkaviszonyt csak önállóan elvégezhető fizikai vagy nem fizikai munkára lehet létesíteni (BH 1986/120. I.).

⁷ Lásd a Rendelet 3. §-ában.

⁸ Ha viszont a munkáltató szerződésben nem vállalta a bedolgozónak rendszeres munkával való ellátását, a bedolgozó alaptalanul támaszt kártérítésként igényt elmaradt munkabérré (BH 1996/564.).

⁹ Lásd a Rendelet 24. § (1) bekezdésében.

¹⁰ Lásd a szociális foglalkoztatásban alkalmazott bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 14/1995. (III. 31.) NM rendeletet.

által biztosított anyaggal, önállóan, a munkáltató közvetlen irányítása nélkül végzi. Alapvető különbség a munkaviszonyhoz képest az is, hogy a bedolgozó munkájához a vele közös háztartásban élő személyek (pl. segítő családtag) segítségét is igénybe veheti,¹¹ míg a (táv)munkavállaló erre nem jogosult.¹² A foglalkoztató az alkalmazott technika és a munkavégzés módja tekintetében a bedolgozónak utasítást adhat, ha az a munka elvárt minősége szempontjából szükséges, de ezt meghaladóan nem utasíthatja a bedolgozót.¹³ Szintén vállalkozási elem, hogy nem jár díjazás és költségtérítés, ha a munkafolyamat végeredménye a bedolgozó hibájából nem felel meg az előírt követelményeknek.¹⁴ Ez az eredménykötelem jelleg kifejezetten a vállalkozáshoz közelíti a bedolgozást. A munkaviszonytól eltérően a bedolgozó munkavégzésének helye sohasem a foglalkoztató telephelye,¹⁵ hanem általában a bedolgozó lakóhelye, de lehet a bedolgozó által biztosított más helyiség is.¹⁶ Ha mégis a foglalkoztató telephelyét kötnék ki munkavégzési helyként a szerződésben, akkor az adott jogviszonyt minden bizonnyal nem bedolgozói jogviszonyként, hanem már munkajogviszonyként kellene értékelni.¹⁷

A fentiekkel szemben a bedolgozói jogviszony inkább a munkajogviszonyhoz áll közelebb abból a szempontból, hogy sok tekintetben az Mt. szabályait kell alkalmazni a bedolgozást szabályozó kormányrendelet előírásai szerint¹⁸, és maga a rendelet is az Mt. felhatalmazásán alapul¹⁹. A bedolgozó jogállása formálisan is inkább a munkavállalóhoz áll közelebb, mert bedolgozóként csak az a természetes személy foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet, illetve mindenki foglalkoztató lehet, aki jogképes.²⁰ A munkaviszonyhoz való közelségét jelzi az is, hogy a bedolgozó és a foglalkoztató között a bedolgozói jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitára az Mt. munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.²¹ Mindezen túl a bedolgozó az üzemi alkotmányjog szempontjából számításba is jön, mivel egyaránt rendelkezik aktív és passzív választójoggal.²² A munkaszerződéshez hasonlóan a bedolgozói megállapodást is írásban kell megkötni, és kötelező tartalomként meg kell határozni benne a bedolgozó által végezhető tevékenysé-

¹¹ Lásd a Rendelet 13. §-ában.

¹² Hovánszki 2005, 35.

¹³ Lásd a Rendelet 14. § (3) bekezdésében.

¹⁴ Lásd a Rendelet 19. §-ában.

¹⁵ Nem létesíthető bedolgozói munkaviszony olyan munkára, amelyet a dolgozónak a munkáltató telephelyén, a munkáltató más dolgozóival együttműködve kell végeznie (BH 1986/120.).

¹⁶ Lásd a Rendelet 5. §-ában.

¹⁷ Bán 2003, 46-47.

¹⁸ Ezeket az alkalmazandó szabályokat a Rendelet határozza meg (17. § (5) bek.; 21. § (4) bek.; 22. § (1) bek.; 26. § (3) bek.).

¹⁹ A bedolgozást a Rendelet szabályozza az Mt. 203. § (2) bekezdés a) pontjának felhatalmazása alapján.

²⁰ Lásd a Rendelet 2. §-ában.

²¹ Lásd a Rendelet 22. § (1) bekezdésében.

²² Kiss 2005, 121.

TANULMÁNYOK

get, a munkavégzés helyét, illetve a költségek megtérítésének módját és mértékét.²³

1.3. *Sui generis* jogviszony félúton munkajog és polgári jog között

A bedolgozói jogviszony tehát egy vegyes jellegű, *sui generis* jogviszony, félúton a munkajog és a polgári jog között. Ez a hibrid, átmeneti jelleg jó alapot ad az arról folytatott, immáron több évtizedes szakmai vitához, hogy ez a tényleg nehezen tipizálható jogviszony melyik jogághoz is áll közelebb. Román szerint „a bedolgozói jogviszony vállalkozási jogviszonynak tekintendő ugyan, de a bedolgozó – rendszerint egy céggel szembeni és állandó, folyamatos munkát igénylő – tartós lekööttsége folytán jogi pozíciója a munkavállalóéra hasonlít, és ennél fogva bizonyos munkajogi védelmi jellegű szabályok hatálya analógia iuris kiterjesztendő rá”.²⁴ Ezzel szemben Bán megállapítása szerint a bedolgozói megállapodás alapján létrejövő jogviszony önállóan végezhető munkára létesíthető, de a bedolgozói megállapodás inkább a munkaszerződéshez, a felek közötti jogviszony pedig a munkajogviszonyhoz áll közelebb.²⁵

Kiss megállapítja, hogy 1994 előtt ugyan a „bedolgozói munkaviszony” terminust használták a joganyagban, mégis mindig is lényeges különbség volt a bedolgozói jogviszony és a hagyományos munkaviszony között. A legjelentősebb eltérés a munkavégzés önállóságában rejlik, amelyet a munkavégzés helye, a termelőeszközök munkavállalói tulajdona és a munkáltatói utasítási jog hiánya alapoz meg. A bedolgozói jogviszony jogi természetével kapcsolatban két felfogást azonosít. Az egyik, megállapítása alapján uralkodónak tekinthető nézet szerint *sui generis* jogviszonyról van szó, míg a kisebbségi álláspont a munkavállalói minőség egy sajátos formájának tekinti a bedolgozói jogviszonyt.²⁶ Dudás szerint viszont egyáltalán nem egyértelmű, hogy a bedolgozói jogviszony munkaviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekintendő.²⁷ Kenderes speciális munkavégzési jogviszonynak nevezi, amely sem a polgári jog, sem a munkajog körébe nem sorolható.²⁸

Meg kell még említeni a jogviszony egy fontos vonatkozását, amelyet Bankó vizsgált, amikor a távmunkaviszonytól határolta el a bedolgozói jogviszonyt. E szerint a távmunka alapvetően különbözik a bedolgozói tevékenységtől, mivel az előbbi különböző értékű immateriális javakat hoz létre, az egyszerű adatrögzítéstől a bonyolult programok elkészítéséig. Ezzel szemben a bedolgozó tevékenysége az általa előállított termé-

²³ Lásd a Rendelet 4. §-ában.

²⁴ Román 1972, 146.

²⁵ Bán 2003, 46.

²⁶ Kiss 2005, 120–121.

²⁷ Dudás 2004, 168.

²⁸ Kenderes 2007, 155.

kek megszámlálása útján mérhető, javadalmazása is ezen alapszik, ami értelemszerűen nem alkalmazható a távmunkavállaló esetében.²⁹

Meglehetősen vegyes tehát a bedolgozói jogviszony szakirodalmi megítélése. Álláspontom szerint a bedolgozói jogviszony vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, sui generis jogviszony, amely tipikusan az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok szürke zónájába sorolandó. A bedolgozó jogviszonya pontosan félúton van két jogág – munkajog és polgári jog – között, ezáltal a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerének centrumában helyezkedik el. Nem alakulhatott ki elegendő szakirodalmi álláspont a bedolgozói jogviszony besorolását illetően, mert a hagyományos, kétpólusú fogalmi rendszerben egyszerűen nincs megfelelő helye. Bár a munkajogban nem érvényesül a szerződések szabad vegyítésének elve, a bedolgozói jogviszony mégis ennek a nem létező vegyítésnek a törvényes, adoptált „gyermeke”. A bedolgozói megállapodás olyan vegyes szerződés, amely egyszerre több, a Ptk.-ban és az Mt.-ben megtalálható, nevesített szerződéstípus – a vállalkozási szerződés és a munkaszerződés – bizonyos jellemzőivel egyaránt rendelkezik. Ez a leglényegesebb különbség a bedolgozó „egyéb” foglalkoztatási jogviszonya és a távmunkavállaló „atipikus” munkajogviszonya között.

A bedolgozói jogviszony tehát jó példa arra, hogy a rugalmasabb polgári jogi formák is alkalmasak lehetnek a munkajogban megnyilvánuló kööttségekkel, garanciális szabályokkal történő vegyítésre. A bedolgozói jogviszony alkalmas lehet arra is, hogy bonyolultabb, a munkáltatótól relatíve független, mérhető teljesítményű munkákra is alkalmazzák, akár a távmunkaviszony helyett is.³⁰ Mindezt egy olyan munkatevékenység szolgáltatába állítja a jog, amely alig hasonlít a munkaviszonyra, de a vállalkozásra is csak nyomokban emlékeztet.

2. Segítő családtagi jogviszony

2.1. A segítő családtag rejtélyes fogalma

A segítő családtag egy „ősregi” jogintézmény, amelyet a szocialista jogból örököltünk,³¹ részletes szabályozás nélkül. Fogalmát jelenleg csak a társadalombiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) határozza meg, amely szerint a segítő családtag az egyéni vállalkozónak, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság természetes személy tagjának az a közeli hozzátartozója³², aki az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásában, illetőleg a társaságban személyesen és díjazás ellenében – nem munkaviszony keretében – munkát végez. Kivétel a saját jogú nyugdíjas és az özvegyi nyugdíjban részesülő, ha a

²⁹ Lásd például a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában: Bankó 2008, 186.

³⁰ Kenderes 2007, 153–156.

³¹ Lásd a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 17/1975. (VI. 14.) MT rendeletet, valamint BH 1977/130.

³² Lásd a Ptk. 685. § b) pontjában.

TANULMÁNYOK

reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte.³³ Ezzel véget is ér a segítő családtagi jogviszony jogi szabályozásának ismertetése, mivel más jogszabály nem tartalmaz rá vonatkozó rendelkezést. A jogviszony munkajogi szabályairól semmit sem tudunk meg, azt leszámítva, hogy nem minősül munkaviszonynak, így az Mt. szabályai nem alkalmazhatók. Segítő családtagi jogviszonynak tehát kizárólag azon jogviszony értékelhető, amely esetében

a) a jogosult egyéni vállalkozó vagy valamely jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, a kötelezett pedig a jogosultnak vagy természetes személy tagjának olyan közeli hozzátartozója, aki sem saját jogú nyugdíjban, sem özvegyi nyugdíjban nem részesül,

b) a munkavégzés az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásában, illetve a társaság tevékenységében történő,

c) személyes,

d) díjazás ellenében való közreműködésre irányul.³⁴

2.2. Foglalkoztatási jogviszony munkajogi szabályok nélkül

Mi lehet az oka annak, hogy a társadalombiztosítási jog definiál egy munkavégzésre irányuló sui generis jogviszonyt, amelynek azonban egyáltalán nincsenek munkajogi szabályai? A jogalkotó talán ismeretlen okból, véletlenül, vagy netán pusztán hanyagságból mulasztotta el a jogviszony tartalmának szabályozását.³⁵ Álláspontom szerint erről szó sincs, mivel szándékosan teremtettek meg egy olyan jogviszonyt, amely munkajogi kötöttségek nélkül teszi lehetővé a hozzátartozók foglalkoztatását. A társadalombiztosítási jogok kiterjesztése és az állami bevételek növelése érdekében a segítő családtagi jogviszony a munkajogviszony alternatívájaként szolgál. Részletesebb munkajogi szabályozás mellett értelemszerűen csökkenne a vonzereje, bár a felek közötti speciális, rokoni viszony miatt nem biztos, hogy valóban szükség van védelmi jellegű szabályozásra.³⁶

Ugyanakkor a segítő családtagi jogviszony felveti a típuskénszer versus típusválasztási szabadság kérdését. Az Mt. ugyanis kifejezetten utal arra, hogy a munkáltató vagy a tulajdonos közeli hozzátartozóját³⁷ munkaviszonyban – mindössze egyetlen eltérő szabállyal – foglal-

³³ Lásd az 1997. évi LXXX. törvény 4. § g) pontjában.

³⁴ Hovánszki 2001a, 22.

³⁵ Hovánszki 2001a, 24.

³⁶ Az Országos Érdekegyeztető Tanács fontosnak tartotta, hogy a munkajog előírásai az önfoglalkoztatók esetében is érvényre jussanak, ezért a segítő családtag státuszának rendezését sürgették. Javasolták, hogy a munkavállalói jogviszonyban alkalmazható kedvezményeket – étkezési jegyet, üdülési csekket – e körre is ki kellene terjeszteni (OÉT tájékoztató a 2007. április 20-i ülésről).

³⁷ Lásd az Mt. 139. § (2) bekezdésében, amely fogalom némileg eltér a Ptk.-ban szereplő fogalomtól.

koztathatja.³⁸ A közeli hozzátartozók az Mt. és a Ptk. fogalmi alapján megegyező köre tehát választhat a munkaviszony és a segítő családi jogviszony között. A munkaviszony lényegesen drágább a feleknek, de a munkavállaló számára a lehető legszélesebb jogokat és védelmet biztosítja. Ha viszont a segítő családi jogviszony mellett döntenek, akkor sokkal olcsóbb jogviszonyt kapnak, lényegében bárminemű munkajogi kötöttség, no és persze munkavállalói védelem nélkül. Még az amúgy általánosan érvényesülő egyenlő bánásmód elve sem alkalmazandó esetükben, bár nagyobb gondot jelent, hogy a munkavédelmi szabályok hatálya sem terjed ki rájuk.³⁹ Kérdéses persze, hogy egy családi vállalkozás esetén életszerű-e, illetve van-e egyáltalán értelme munkajogi szabályozással kikényszeríteni a munkavállalói jogok érvényesülését.

A segítő családi jogviszony a magyar jogalkotás furcsa anomáliája.⁴⁰ Szinte lehetetlen elhatárolni más jogviszonyoktól, hiszen nincsenek munkajogi szabályai, az egész jogviszony a levegőben lóg. A Tbj. meghatározása kizárólag olyan formális ismérveket sorol fel, amelyek mindegyike igaz a munkaviszonyra is, de azt tudjuk, hogy nem munkaviszony, így valamilyen szinten, legalábbis a munkaviszonyhoz képest önállóbb tevékenységnek kell minősülnie.⁴¹ A személyi jövedelemadó szabályok szerint viszont nem önálló tevékenység.⁴² A segítő családtagok tehát mindenféle jogok és kööttségek nélkül végeznek munkát, de jogi szabályozás hiányában képtelenség elhatárolni ezt a jogviszonyt a közeli hozzátartozók munkaviszonyától. A munkáltatók közeli hozzátartozói tehát valamennyi más személytől eltérően korlátlan típusválasztási szabadsággal rendelkeznek.⁴³ A segítő családtagok számára vonatkozóan nem állnak rendelkezésre statisztikai adatok.

³⁸ Az Mt. 117/B. § (3) bekezdése szerint a teljes munkaidő mértéke – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét, legfeljebb heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés].

³⁹ Mvt. 87. § 9. pont.

⁴⁰ Bán 2003, 46-47.

⁴¹ Az SZJA-törvény nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy egyéni vállalkozó nem foglalkoztathatja férjét/feleségét alkalmazottként, csak arra tér ki, hogy ha segítő családtagként foglalkoztatja főállásban, akkor a költségelszámolás tekintetében ez a családtag alkalmazottnak minősül. A főállású (legalább heti 40 órában közreműködő) segítő családtag részére fizetett juttatásként a mindenkori minimálbérnek megfelelő összeg számolható el, ha nem éri el a heti 40 órát a foglalkoztatás, akkor annak az arányos része számolható el (1993/76. Adózási kérdés).

⁴² Lásd a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 24. § (1) bekezdésében.

⁴³ Egy régi bírói döntés ezzel szemben a felek akaratának szerepét emeli ki. Az ítélet (BH 1977/130.) szerint a termelőszövetkezet és a termelőszövetkezeti tag családtagja között munkaviszony csak akkor jön létre, ha annak létrehozására irányuló szerződésalkötési akaratát mind a két fél kifejezetten kinyilvánította [6/1967. (X. 24.) MÉM sz. r. 12. §].

3. Alkalmi munkavállalás és a helyébe lépő egyszerűsített foglalkoztatás

3.1. Az alkalmi munkavállalás eredeti céljai

1995. szeptember elsejéig az öt napot meg nem haladó munkavégzésnél a munkaszerződést szóban is meg lehetett kötni⁴⁴, ami rugalmas megoldást kínált a rövid időtartamú alkalmi munkák elvégzéséhez, de ellenőrizhetetlensége miatt egyben a feketemunka melegágya is volt. Az írásbeliség kizárólagossá tételével természetesen nem szűnt meg a jogszerűtlen foglalkoztatás, ezért az alkalmi munkavállalás szabályozásával kívánták legalizálni az ilyen rövid tartamú, quasi munkaviszonyokat.⁴⁵ Ennek érdekében vezette be az 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel (AM könyvvel) történő foglalkoztatást.⁴⁶ Az AM könyves foglalkoztatás rövid – éves szinten maximált – időtartamú, határozott idejű munkaviszonyok létesítését tette lehetővé, rendkívül kedvezményes közteherviselési szabályokkal.⁴⁷ Ez a foglalkoztatási jogviszony lényegében a határozott idejű foglalkoztatás rendkívül speciális fajtája⁴⁸, amely lehetővé tette az alkalmi munka legális bérezését és a közterhek egyszerű megfizetését.⁴⁹

A törvény eredetileg annak a munkáltatói körnek az igényeire épült, amely alkalmazottakat rendszeresen nem foglalkoztat, így a munkajogi, adóügyi, társadalombiztosítási, számviteli ismeretei is minimálisak, ugyanakkor alkalmoszerűen érdekeltté válik külső munkaerő alkalmazásában. Egyrészt tehát a vállalkozói tevékenységet nem végző magán-személy munkáltatók számára segítette elő a legális foglalkoztatást, az adminisztrációs terhek leegyszerűsítésével. Másrészt támogatni kívánta a „főtevékenységként” alkalmi munkát vállalók – különösen a munkanélküli járadékban, jövedelem pótló támogatásban részesülők – munkaerő-piaci beilleszkedését, valamint a társadalombiztosítási és munkanélküli ellátásra való jogosultsághoz szükséges, munkaviszonyban töltött idő megszerzését. Az AM könyv – a ledolgozott munkanapok, a munkavállalót érintő társadalombiztosítási szolgáltatásokhoz szükséges adatok regisztrálásán túl – lehetővé tette, hogy a munkáltató egy megfelelő értékű közteherjegy beragasztásával eleget tudjon tenni mind a saját, mind a nála napi munkát vállaló alkalmazott közteher-fizetési kötelezettségeinek.⁵⁰

⁴⁴ Az Mt. 76. § (4) bekezdésének szövege szerint „a munkaszerződést – az öt napot meg nem haladó időtartamú munkaviszonyt kivéve – írásba kell foglalni”. Ebből a szabályból az 1995. évi LV. törvény iktatta ki a szóbeli munkaszerződés lehetőségét, kötelezővé téve az írásbeliséget, még az öt napot el nem érő munkavégzés esetén is.

⁴⁵ Bárány 2000, 10.

⁴⁶ 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről.

⁴⁷ Bankó 2008, 202.

⁴⁸ Hovánszki 2005, 33.

⁴⁹ Berde, Éva 2008: *A flexicurity magyarországi megvalósítása*. OFA, Budapest, www.ofa.hu, 14.

⁵⁰ Lásd a 1997. évi LXXIV. törvény általános indokolását.

3.2. „Alkalmi” munka a gyakorlatban

1998-ban a 420 ezer regisztrált munkanélküli közül 5 ezren dolgoztak AM könyvvel, átlagosan egy hétnél rövidebb ideig. Általában családi gazdaságok, mikrovállalkozások és háztartások a feketemunkát legalizálták AM könyvvel, mert az a legális foglalkoztatás rendkívül olcsó, a feketemunkánál alig drágább lehetőségét kínálta. A gyenge kezdés után az alkalmi foglalkoztatás népszerűségének növelése érdekében folyamatosan lazították az AM könyves foglalkoztatás szabályait. 2005-ben például 200 napra emelkedett az AM könyves foglalkoztatás maximális időtartama.⁵¹ A módosítás célja az volt, hogy a takarítást, háztartási munkákat, kertészkedést végzők számára olcsó jogviszonyt teremtsen.⁵² Ez a módosítás hatalmas növekedéshez vezetett, mert 2005-ben 275 ezer AM könyvet váltottak ki, ami 109 százalékos növekedést jelentett az előző évhez képest, és 984,6%-kal volt magasabb, mint a 2000-ben kiváltott AM könyvek száma. A ténylegesen AM könyvvel foglalkoztatottak száma ennél persze lényegesen alacsonyabb volt (2005-ben 124 ezer fő), de ezzel is meghaladta a legálisan munkát végzők 3 százalékát.⁵³

2006-ban már 418 ezer AM könyvet váltottak ki, másfélszer többet, mint az előző évben, és tizenháromszor annyit, mint 2002-ben. A munkaviszonnyal rendelkező AM könyvesek száma több mint ötszörösére nőtt egyetlen év leforgása alatt, aminek az volt az oka, hogy egyre jellemzőbbé vált a normál munkaviszonyok lecserélése AM könyvre, alapvetően a közterhek minimalizálása érdekében.⁵⁴ A korábbi tendenciák felgyorsulását mutatja, hogy 2009. február végén már 1 324 000 (!) AM könyv volt érvényben.⁵⁵ Ez a túlzott növekedés és népszerűség egyszerre jelentett jó és rossz hírt. Pozitív fejlemény volt ugyanis az, hogy a fekete-gazdaságban dolgozók egy nagyobb csoportjának munkavégzését sikerült legalizálni. Ez nagyon fontos cél a magyar munkaerőpiacon, ahol a feketemunka hagyományosan komoly adózási, munkajogi problémát jelent.

Ugyanakkor az AM könyv térhódítása aggasztó méreteket öltött, mivel ez a jogviszony a jogalkotó ellenkező szándéka ellenére a fekete- és a szürkegazdaság melegágyává vált. Az AM könyv a magyar munkáltatók kreativitásának köszönhetően a munkaügyi visszaélések szimbólumává vált, amelyekről színes és egyben elszomorító képet adnak a munkaügyi ellenőrzések. Az építőiparban, vendéglátóiparban, szolgáltató szférában kizárólag azért vált általánossá az AM könyv használata, mert a munkaviszony kikerülésének legolcsóbb, és a színlelt szerződésnél kevésbé kockázatos lehetőségét biztosította. Emellett a nagyobb mun-

⁵¹ 2005. évi LXXI. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény módosításáról.

⁵² Lásd a 2005. évi LXXI. törvény általános indoklásában.

⁵³ Összefoglaló a 2005. évben kiadott Alkalmi Munkavállalói Könyvek felhasználásáról (www.afsz.hu) 3.

⁵⁴ *Ibid.*, 4.

⁵⁵ FSZH Gyorstájékoztató a 2008. évben felhasznált alkalmi munkavállalói könyvekről (www.afsz.hu) 2.

TANULMÁNYOK

káltatók a hirtelen megnövekedett piaci igények esetén, illetve a képzetlen új munkavállalók kipróbálására alkalmazták. Amennyiben sikerült a munkára jelentkező betanítása, és kölcsönösen megfelelték egymásnak, akkor elkezdődött a szokásos próbaidős munkaviszony, amit legtöbbször a véglegesítés követett.⁵⁶ Az AM könyvet tehát extra próbaidőként is használták, ami ellentétes a jogviszony eredeti céljával.

A leggyakoribb szabálytalanságokat az AM könyv használatával, vagyis a jogviszony létesítésével összefüggésben tapasztalták. Jellemző trükk, hogy az AM könyvet a munkavégzés napjának kivételével kitöltötték, és a dátumot a helyszíni ellenőrzés alatt próbálták pótolni. Gyakori, hogy radirozható, illetve hő hatására eltűnő tintával töltik ki a rubrikákat, így a munkavégzés napját többször módosítani lehet. A munkáltatók még a napi 400 forintos közterhet is igyekeztek megspórolni. Emellett jellemző volt még a munkaidő-nyilvántartás hiányossága, illetve teljes hiánya, valamint a napi vagy heti munkaidő szabályainak megsértése is.⁵⁷ Az alkalmi munkavállalók esetében az előzetes munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálatot sem nagyon végezték el, és egyéni védőeszközökkel sem látták el őket.⁵⁸ Összefoglalva az ellenőrzések szomorú tapasztalatait, az AM könyvet lényegében arra használták, hogy a legminimálisabb költséggel legalizálják a munkavégzést, amely folyamat mellesleg a munkavállalói jogok teljes negligálását eredményezte. A jogalkotói eredeti céljai viszont a ködbe veszttek.

3.3. Az egyszerűsített foglalkoztatás hátrányai

2010. április 1-jével megszűnt az AM könyv⁵⁹, de a helyettesítésére szánták az egyszerűsített foglalkoztatást, amelynek szabályait a 2009. évi CLII. törvény (Eft.) tartalmazta. Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályozásának az volt a célja, hogy visszaszorítsa az AM könyvek használatával kapcsolatos tömeges visszaéléseket. Ugyanakkor továbbra is cél volt a munkáltatók adminisztrációs terheinek csökkentése a papír alapú adminisztrációnak – a gyorsabb és naprakész ellenőrzést lehetővé tevő – elektronikus bejelentési kötelezettséggel való felváltásával, valamint egy formalizált munkaszerződés alkalmazásával. Így elvileg megmaradt az AM könyvhöz hasonló, a munkaviszonynál egyszerűbb adminisztratív és közteher-fizetési kötelezettség, de a jogalkotó reményei szerint ezzel korlátozzák a visszaéléseket. Sajnos számos új szabály, például a növénytermesztési idénymunkára vonatkozó kivételes szabályok, különösen az utólagos bejelentési kötelezettség⁶⁰ továbbra is lehetővé teszi a visszaéléseket, bár az AM könyvnél lényegesen bonyolultabb szabályokkal.

⁵⁶ Berde 2008, 23.

⁵⁷ OMMF Beszámoló a 2009. I–III. negyedévben elvégzett feladatokról (www.ommf.hu) 3.

⁵⁸ Ibid., 8–30.

⁵⁹ Lásd az Eft. 15. § (1) bekezdésében.

⁶⁰ Növénytermesztési idénymunka esetén a munkáltató bejelentési kötelezettségét a tárgyhónapot követő hónap 12-éig köteles teljesíteni. Ez a különös szabály rendkívül aggályos, mivel az ilyen utólagos bejelentés a táptalaja lehet a visszaéléseknek (Eft. 12. §).

A jogintézmény szüntelen helykeresését, kialakulatlanságát jelzi, hogy a fenti törvény mindössze néhány hónapig volt hatályban. A 2010. évi LXXV. törvény ugyanis jelentős mértékben újraírta, könnyítette az egyszerűsített foglalkoztatás szabályait. Az új törvény indokolása szerint a 2009. évi CLII. törvény „olyan szabályokat tartalmaz, amelyek rendkívül megnehezítik a foglalkoztatást”. Az új törvény célja továbbra is az, hogy életszerűbb, alkalmazhatóbb szabályokat fogalmazzon meg. A kapcsolódó kedvezményes közteher szabályait is oly módon módosítja, hogy azok egyfelől közelítsenek a korábbi kedvezmény mértékéhez, másfelől egyszerűbbek legyenek.

3.4. Különbözik-e az egyszerűsített foglalkoztatás a munkaviszonytól?

Az egyszerűsített foglalkoztatás – az AM könyvvel való foglalkoztatáshoz hasonlóan – formálisan munkaviszonynak minősül a törvényi szabályozás szerint. Ugyanakkor felmerül az a minősítési kérdés, hogy a rá vonatkozó eltérő szabályok elérik-e azt a mértéket, amikor már egy külön típusról, a munkaviszonyoktól eltérő, „egyéb” foglalkoztatási jogviszonyról van szó, amely a szürke zónába sorolandó. Ez egy olyan nyitott kérdés, amelynek megvitatása még fel sem merült eddig a munkajogi szakirodalomban. Véleményem szerint a munkaviszonyoktól eltérő sajátosságai alapján ez olyan speciális jogviszonytípus, amelynél a munkaviszonytól való különbözés, a szürke zónába tartozás ténye nem, csak annak mértéke vitatható. Felmerül az a logikus kérdés is, hogy ha nincs érdemi különbség a határozott idejű munkaviszony és az egyszerűsített (alkalmi) foglalkoztatás között, akkor a felek miért választanák az egyszerűsített foglalkoztatást?

Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályozásában az alábbi különbségek azonosíthatók a munkaviszonyhoz képest:

a) Az egyszerűsített foglalkoztatásnak speciális célcsoportjai vannak mindkét oldalon. A munkáltatói oldalon csak kis- és mikroállalkozások jöhetnek szóba. A munkavállalói oldalon az AM könyvvel támogatni kívánták a „főtevékenységként” alkalmi munkát vállalók – különösen a munkanélküli járadékban, jövedelempótló támogatásban részesülők – munkaerő-piaci beilleszkedését, valamint a társadalombiztosítási és munkanélküli ellátásra való jogosultsághoz szükséges, legális munkaviszonyban töltött idő megszerzését. Ezek a célok csak az érintett munkavállalók vonatkozásában módosultak, hiszen ma már lényegesen szélesebb kör él ezzel a lehetőséggel.

b) A munkaviszonynál egyszerűbb létesítési, bejelentési (adminisztratív) és közteher-fizetési szabályok jellemzik az egyszerűsített foglalkoztatást, ami vonzó mindkét fél számára. Szigorúbbá váltak a szabályok az AM könyvhöz képest, ezért kérdés, hogy a bonyolódó szabályozás mennyire csökkenti vonzerejét, illetve a visszaéléseket, különösen a növénytermesztési idénymunkában.

c) A munkaviszonyhoz képest alacsonyabb közterhek, illetve kedvezmények ösztönzik.

d) Az egyszerűsített foglalkoztatásnál is érvényesülnie kell meghatá-

TANULMÁNYOK

rozott munkajogi szabályoknak, de egyes fajtáinál különböző mértékben találunk további kizárt munkajogi szabályokat.⁶¹

A fentiek alapján nyilvánvaló, hogy a munkaviszonytól való különállás inkább jellemezte az AM könyvvel történő foglalkoztatást, mint az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyt. A visszaélések csökkentése érdekében a 2009. évi szabályozás alaposan „visszavett” a jogviszony rugalmasságából, miáltal maga a jogviszony is lényegesen közelebb került az „anyajogviszonynak” tekinthető határozott idejű munkaviszonyhoz. A 2010. évi újraszabályozás viszont számos ponton visszakozott, azaz újra rugalmasabbá, olcsóbbá tette az egyszerűsített foglalkoztatást. A munkaerő-kölcsönzéshez hasonló folyamat tapasztalható tehát itt is: a jogalkotó az anomáliáktól megriadva „rugalmatlanítja” a rugalmassága miatt népszerű jogviszonyt. Arra vonatkozóan persze még nem lehetnek tapasztalataink, hogy a szabályozás fentiekben leírt szigorítása, illetve 2010. évi lazítása mennyiben vetette vissza, illetve ösztönözte az egyszerűsített foglalkoztatás népszerűségét. A következő évek munkaerő-piaci folyamatai alapján lehet majd választ adni arra a kérdésre, hogy az alkalmi munkával kapcsolatban valóban szükség volt-e a 2009. és 2010. évi pályamódosításokra.

4. Önálló kereskedelmi ügynöki szerződés

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus, amelyet a 2000. évi CXVII. törvénnyel hoztak létre.⁶² Ez a magyar jogban merőben új foglalkoztatásra irányuló jogviszonytípus kifejezetten a közösségi jogalkotás eredménye, hiszen megalkotására a 86/653/EGK irányelv⁶³ kötelező átvétele miatt került sor. Korábban ugyanis nem léteztek a kereskedelmi ügynöki szerződésre vonatkozó speciális jogszabályi rendelkezések a magyar jogban, ezért a joggyakorlat azt megbízásnak tekintette. A jogharmonizáció mellett az is indokolta a szabályozást, hogy védelmet biztosítson a gazdaságilag kiszolgáltatott ügynöki réteg számára.⁶⁴

Ugyanakkor az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A jogalkotó kiemelt ugyanis egy magánjogi szerződéstípust, amelyhez a többi hasonló polgári jogi szerződéstől eltérően munkajogi szabályokat (pl. felmondási idő, versenytilalmi megállapodás) is kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a más jellegű

⁶¹ Kártyás 2010, 7.

⁶² 2000. évi CXVII. törvény az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről.

⁶³ Lásd a Tanács 1986. december 18-i 86/653/EGK irányelvét a tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról, amely különösen a díjazásra (6–12. cikk), a szerződés megkötésére és megszüntetésére (13–20. cikk) tartalmaz részletes szabályokat.

⁶⁴ Lásd a 2000. évi CXVII. törvény általános indoklásában.

tevékenységet hasonló polgári jogviszonyban végző személyeket?⁶⁵ Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem előre meghatározott stratégia mentén, tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáción túl pillanatnyi érdekek, lobby csoportok, politikai ötletek alakítják. A munkavégzésre irányuló polgári jogi szerződések munkajogi szabályai közötti önkényes különbségtétel nem csupán a munkajogi szabályozás belső koherenciáját gyengíti, hanem az egyenlő bánásmód alkotmányos követelménye⁶⁶ tükrében is aggályos.⁶⁷

Kereskedelmi ügynök az, aki díjazás ellenében állandó jellegű megbízás alapján áruk⁶⁸ adásvételét vagy az árukra vonatkozó más szerződést közvetít, ideértve azt is, ha a szerződés – akár a megbízó nevében, akár saját nevében a megbízó javát célzó – megkötésére is jogosult. Kereskedelmi ügynöki tevékenység önálló kereskedelmi ügynöki szerződés vagy munkaszerződés alapján végezhető. A munkajogban érvényesülő közvetett típuskényszer tehát a kereskedelmi ügynöki szerződéssel is áttörésre került, ezért a kereskedelmi ügynöki tevékenység esetében a szerződő felek maguk választhatják meg a számukra legmegfelelőbb szerződéstípust. Kereskedelmi ügynöki szerződést köthetnek, ha az ügynök – akár fő -, akár melléktevékenységet végző – egyéni vállalkozó, illetve munkaszerződést is létesíthetnek, ám ez esetben az ügynök munkavállalóként szokásosan telephelyen kívül végzi a munkáját.⁶⁹ Önállónak az a kereskedelmi ügynök – természetes személy, jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli gazdasági társaság – minősül, aki nem munkaviszony, hanem kereskedelmi ügynöki szerződés alapján végez ügynöki tevékenységet. Az önálló kereskedelmi ügynökök számát értelemszerűen nem tudjuk megmondani.

5. Személy- és vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó

A személy- és vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó egy meglehetősen új, „hibrid” munkajogi kategória, amelyet a 2005. évi CXXXIII. törvény hozott létre.⁷⁰ A törvény szabályai irányadók egyfelől a személy- és vagyonvédelmi vállalkozás által foglalkoztatott egyéni

⁶⁵ Dudás 2004, 172.

⁶⁶ Lásd az Alkotmány 70/A. §-ában.

⁶⁷ Az Alkotmány 70/A. §-a az azonos szabályozási kör alá vont alanyok közötti olyan alkotmányos indok nélküli különbségtételt tilalmazza, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek (1827/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 531.).

⁶⁸ A törvény alkalmazásában árunak minősül minden birtokba vehető dolog. A törvény rendelkezéseit – külön jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – megfelelően alkalmazni kell az olyan önálló kereskedelmi ügynöki szerződésre is, amelynek tárgya szolgáltatásra, vagyoni értékű jogra, értékpapírra vonatkozó szerződés vagy tőzsdei ügylet közvetítése (2000. évi CXVII. törvény 1. §).

⁶⁹ Dudás 2004, 171.

⁷⁰ Lásd a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvény 18–21. §-ában.

TANULMÁNYOK

vállalkozókra, másfelől az ilyen tevékenységet munkaviszonyban vagy egyéb foglalkoztatási jogviszonyban⁷¹, tehát nem alvállalkozás keretében folytató személy tevékenységére.⁷² Ezekkel a szabályokkal a személy- és vagyónvédelmi vállalkozásoknak polgári jogi szerződés alapján dolgozó egyéni vállalkozókat kívánják védeni.⁷³

A személy- vagy vagyónvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó munkavállalói jogainak biztosítása⁷⁴ érdekes válasz az alvállalkozói lánc által generált munkajogi problémákra. A fővállalkozó és a tevékenységet ténylegesen gyakorló alvállalkozó közötti polgári jogi – dominánsan megbízási – szerződéshez képest többletjogokat garantál a 2005. évi CXXXIII. törvény. A törvény ugyanis meghatározza a fővállalkozó és az alvállalkozó közötti szerződés minimális tartalmát, valamint – az Mt.-hez képest ugyan töredékes – munkaidő szabályokat, betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, illetve a társadalombiztosítási jogosultságok minimális szintjét is előírja.

Ugyanakkor ezek a szabályok óhatatlanul felvetik azt a kérdést, hogy – az önálló kereskedelmi ügynökök mellett – miért csak a személy- vagy vagyónvédelmi, illetve magánnyomozói tevékenységet ellátó alvállalkozókat illetik meg bizonyos munkavállalói jogok. Ésszerűbb, egyszerűbb és alkotmányos szempontból kevésbé aggályos megoldás volna, ha a munkavállalói jogok nem az egyes szakmai tevékenységekről szóló törvényekben elszórtan kerülnének szabályozásra, hanem általánosságban, minden alvállalkozói tevékenységre, amennyiben persze az adott tevékenység jellege nem kívánja meg a speciális szabályozást.

6. Prémiumévek program

A prémiumévek program⁷⁵ a határozott idejű és egyben részmunkaidős foglalkoztatás sajátos eseteként egy sui generis jogviszony.⁷⁶ Ez a foglalkoztatáspolitikai indíttatású jogviszony⁷⁷ eredetileg kifejezetten a közszférára lett kitalálva, hogy lehetővé tegyék a meghatározott életkort és szolgálati időt elért munkavállalók foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidőre, határozott időre történő módosítását.⁷⁸ A program a kezdetektől eltérően ma már egyaránt kiterjed a Kjt., a Ktv. és az Mt. hatálya alá tartozókra.⁷⁹ A munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői jog-

⁷¹ A törvény persze elmulasztja meghatározni, hogy mely jogviszonyokat kell egyéb foglalkoztatási jogviszony alatt érteni.

⁷² Lásd a 2. §-ban.

⁷³ Lásd a törvény általános indoklásában.

⁷⁴ Lásd a törvény 18–21. §-aiban.

⁷⁵ 2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról.

⁷⁶ Kiss 2005, 2.

⁷⁷ Bankó 2008, 202.

⁷⁸ Ebben a jogintézményben sem lehet a határozott idejűségen és a részmunkaidőn kívül más atipikus jellemvonást felfedezni.

⁷⁹ Lásd a 2004. évi CXXII. törvény 1. § (1) bekezdésében.

viszony formálisan fennmarad a prémiumévek programhoz való csatlakozással, de egyrészt határozott idejű, részmunkaidős jogviszonnyá módosul, másrészt megváltoznak a rá alkalmazandó munkajogi szabályok. A prémiumévek programban részt vevők jogviszonyára immáron nemcsak az Mt., a Kjt., vagy a Ktv. alkalmazandó, hanem a 2004. évi CXXII. törvény szabályai is. A prémiumévek program munkajogi sajátosságai az azt megelőző, eredeti jogviszonnyal szemben a jogviszony határozott idejűsége, a jogviszony megszűnésének jogcímei, a díjazásra, szabadságra, betegszabadságra vonatkozó eltérő szabályok, valamint egy nem teljes munkakört feltételező, esetileg felmerülő feladatok ellátásának kötelezettsége.⁸⁰ A programban részt vevő személy munkakörrel nem rendelkezik, de a jogviszony időtartama alatt a munkáltatója által igényelt, hetente legfeljebb 12 óra, iskolai végzettségének és képzettségének megfelelő munkát köteles a munkáltató utasítása esetén elvégezni.

A program kidolgozására a 2005-ös költségvetési javaslat egyik elemeként került sor, mivel a kormányzati politika célul tűzte – a közigazgatás korszerűsítésének keretében – a közszférában foglalkoztatottak számának csökkentését. Ennek érdekében a nyugdíj előtt álló köztisztviselők, ügykezelők és közalkalmazottak számára nyújtottak „gondoskodó lehetőséget” a közszférából történő kivonulásra.⁸¹ A létszámcsökkentés akadályá a munkajogi szabályok mellett az anyagi fedezet hiánya volt az intézményi költségvetésekben, amelynek megoldásaként dolgozták ki a programot.

Az életkori feltétel miatt a nyugdíj előkészítésének tekinthető, hiszen csak a nyugdíjjogosultság előtti években alkalmazható.⁸² Kvázi nyugdíjnak is minősíthetjük, mivel akár munkavégzési kötelezettség nélkül is biztosítja a járulékfizetés alapján a jogviszonyban állást, a szolgálati időt a nyugdíj előtt álló személyeknek. Ez az elem összeköti a korengedményes nyugdíjazással, mert ugyanazt a szerepet töltik be. Ugyanakkor a prémiumévek program szöges ellentétben áll a nyugdíjpolitika deklarált céljaival, mivel a quasi nyugdíjasok, ellátottak számát növeli, a nyugdíj feltételeit enyhíti, a nyugdíjba-vonulási életkort csökkenti, finanszírozását nehezíti. Ez a program tehát egy eleve elhibázott eszköz, a közszféra létszámcsökkentésének ellentételezésére inkább a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerében kellett volna megoldást találni.⁸³ A programba a hatályos szabályos szerint csak 2010. december 31-ig lehet belépni⁸⁴, de az eddigi belépők számáról nem állnak rendelkezésre adatok.

⁸⁰ Homicskó 2005, 79.

⁸¹ Lásd a 2004. évi CXXII. törvény általános indoklásában.

⁸² A prémiumévek programban való részvétel egyik feltétele, hogy a programban részt vevő legfeljebb 5 éven belül előrehozott öregségi nyugdíjra vagy az öregségi nyugdíjra való jogosultság életkori és szolgálati idővel kapcsolatos feltételeit megszerzi, feltéve, hogy előrehozott öregségi nyugdíjra nem jogosult, illetve csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjban nem részesül (3. § (1) bek.).

⁸³ Rab 2006, 312–314.

⁸⁴ 2004. évi CXXII. törvény 7. § (2) bekezdés.

7. Ösztöndíjas foglalkoztatás

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nagyon közel áll a munkajogviszonyhoz, így szabályozása is csak annyiban tér el az Mt.-tól, amennyiben a jogviszony speciális tartalma, tehát a munkatapasztalat-szerzésen alapuló munkavégzés biztosítása ezt feltétlenül megkívánja. Ugyanakkor nem munkaviszony, hanem olyan speciális, határozott időre létesített foglalkoztatási jogviszony, amely gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdekők számára. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra a 2004. évi CXXIII. törvény mellett alkalmazni kell az Mt., kivételesen pedig a Kjt., illetve a Ktv. meghatározott szabályait is. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra érvényesek tehát a munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony bizonyos kötöttségei (pl. munkahelyen való jelenlét, utasítások teljesítése) és jogosultságai (szolgálati idő szerzése), más kötöttségek azonban enyhébbek mindkét fél számára (pl. felmondási idő, kártérítési felelősség).

A pályakezdekők választhatnak a munkaviszony és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony között, de az utóbbi jogviszony célhoz kötött, így a típusválasztási szabadság lényegében korlátozott. Ezt külön hangsúlyozza is a jogalkotó, mivel a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat az ösztöndíjas foglalkoztatott jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.⁸⁵ Foglalkoztató azonban nemcsak az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató lehet, hanem általánosságban az Mt., a Kjt. és a Ktv. hatálya alá tartozó természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság.⁸⁶ Az ösztöndíjasok köre értelemszerűen korlátozott, hiszen ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony csak azzal létesíthető, aki a jogviszony létesítésekor még nem töltötte be 30. életévét, diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és nem áll munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, köztisztviselői jogviszonyban, illetve szolgálati jogviszonyban.⁸⁷ Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt az ösztöndíjas foglalkoztatott a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább 9 hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet.

Az előnye a munkaadónak és a munkavállalónak egyaránt az, hogy speciális, testre szabott munkajogi szabályokkal ad lehetőséget munkatapasztalat szerzésére, illetve a pályakezdekő kipróbálására, munkaszervezetbe illesztésére. Összességében jelentős adminisztrációt igénylő foglalkoztatásról van szó, és mióta a START kártya révén valamennyi pályakezdekő után jogosult a foglalkoztató járulékkedvezményre, egyszerűbb az ösztöndíjas foglalkoztatás helyett határozott idejű munkaviszonyt létesíteni, amelybe még próbaidő is kiköthető.⁸⁸ Sajnos az ösztöndíjas foglalkoztatottak számáról nincsenek adatok.

⁸⁵ Lásd a 10. § (1) bekezdésében.

⁸⁶ Lásd a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 7. pontjában.

⁸⁷ Lásd az 1. § (2) bekezdés 6. pontjában.

⁸⁸ www.ugyvezeto.hu

8. „Egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok: szükséges rossz?

8.1. Az „egyéb” jogviszonyok születésének körülményei

Az elmúlt évtizedekben létrejött a munkaviszonyon belüli és kívüli jogviszonyok sajátos, színes magyar rendszere, amely különböző okokra visszavezethető, spontán fejlődés eredménye. A munkaviszonytól és az önfoglalkoztatástól többé-kevésbé eltérő jogviszonyok némelyike sok évtizede létező, szocialista „örökség” (bedolgozó, segítő családtag), egyes jogviszonyok körülbelül egy évtizedes múltra tekintenek vissza (alkalmi munkavállaló, önálló kereskedelmi ügynök), míg másokat csupán az elmúlt néhány évben „találtak ki” (ösztöndíjas foglalkoztatott, személy- és vagyónvédelmi alvállalkozó). A szürke zónába sorolható jogviszonyok szabályozása tehát több évtizede, tervszerűtlenül, mondhatni spontán módon zajlik, de a legtöbb ilyen jogviszony – így például az ideáltípusnak tekinthető önálló kereskedelmi ügynöki szerződés – csak az ezredforduló után jött létre.

A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok megteremtésének hátterében többféle kormányzati, jogalkotói szándék fedezhető fel:

a) A munkáltatók versenyképességének növelése és ezzel összefüggésben a feketemunka csökkentése a munkajogi szabályok és a közterhek csökkentésével (egyszerűsített, alkalmi foglalkoztatás, segítő családtag).

b) Egyes, gazdaságilag kiszolgáltatott munkavégző csoportok védelme (önálló kereskedelmi ügynök, személy- és vagyónvédelmi alvállalkozó).

c) Speciális élethelyzetekhez, szervezeti igényekhez alkalmazkodó, testre szabott jogviszonyok életre hívása (bedolgozó, önálló kereskedelmi ügynök, hivatásos nevelőszülői jogviszony).

d) Foglalkoztatási szempontok érvényesítése, mint például munkatapasztalat szerzése (ösztöndíjas foglalkoztatás, tanulószerveződés).

e) Jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése (önálló kereskedelmi ügynök).

f) A nyugdíj előtt álló köztisztviselők, közalkalmazottak és munkavállalók számára lehetőséget teremteni a közszférából történő fokozatos kivételre (prémiumévek program).

8.2. Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok sajátosságai

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok jellegét, különösen a munkaviszonyhoz való viszonyukat illetően vegyes kép bontakozik ki. Általában ezek a jogviszonyok formálisan nem minősülnek munkaviszonynak, bár ez alól is akadnak kivételek (pl. egyszerűsített foglalkoztatás, prémiumévek program).⁸⁹ Ugyanakkor több, a szürke zónába sorolható jogviszony – prémiumévek program, tanulószerveződés, ösztöndíjas foglalkoz-

⁸⁹ A tanulmányban terjedelmi okokból nem térhettünk ki a „köz munkák” különböző fajtáira (közhasznú munka, közcélú munka, kömunka). Ezekben a foglalkoztatási formákban azonban nincsenek alapvetően eltérő munkajogi szabályok, hiszen esettől függően a munkaviszonyra, közalkalmazotti jogviszonyra, egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok alkalmazandók.

TANULMÁNYOK

tatás – szabályozása olyannyira közel áll a munkaviszonyhoz, hogy akár atipikus munkaviszonynak is tekinthetnénk őket. Ez a besorolás kizárólag az atipikus munkaviszony fogalmának szélesebb vagy korlátozottabb értelmezésétől függ.⁹⁰ A prémiumévek programban például formálisan fennmarad a munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony, de határozott idejű, részmunkaidős jogviszonnyá módosul, ezáltal megváltozik a munkajogi szabályok egy része. Az ösztöndíjas foglalkoztatás szabályozása is csak annyiban tér el a munkaviszonytól, amennyiben a jogviszony speciális tartalma, tehát a munkatapasztalat-szerzésen alapuló munkavégzés biztosítása ezt feltétlenül megkívánja. A hasonló szerepet betöltő tanulói jogviszony a munkaviszonnyal számos rokon vonást mutat, de speciális céljára és önálló szabályozására tekintettel sui generis foglalkoztatási jogviszony.

Az egyszerűsített foglalkoztatás – az „elődjének” tekinthető AM könyves foglalkoztatáshoz hasonlóan – formálisan munkaviszonnyal minősül a törvényi szabályozás szerint. Ugyanakkor felmerül az a minősítési kérdés, hogy a rá vonatkozó eltérő szabályok elérik-e azt a mértéket, amikor már egy külön típusról, a munkaviszonyoktól eltérő minőségű foglalkoztatási jogviszonyról van szó, amely a szürke zónába sorolandó. Ez egy olyan nyitott kérdés, amelynek megvitatása fel sem merült eddig a munkajogi szakmában. Álláspontom szerint a munkaviszonytól eltérő sajátosságai alapján az egyszerűsített foglalkoztatás olyan speciális jogviszonytípus, amelynél a munkaviszonytól való különbözés, a szürke zónába tartozás ténye nem, csak annak mértéke, minősége vitatható. Ugyanakkor az is kétségtelen, hogy a munkaviszonytól különállás sokkal inkább jellemezte az AM könyvvel történő foglalkoztatást, mint a helyébe lépő egyszerűsített foglalkoztatást. A visszaélések csökkentése érdekében ugyanis a 2009. évi újraszabályozás alaposan „visszavett” a jogviszony rugalmasságából, miáltal maga a jogviszony is lényegesen közelebb került a munkaviszonyhoz. A jogalkotó az anomáliáktól megriadva „rugalmatlanította” a rugalmassága miatt népszerű „alkalmi” jogviszonyt. Arra vonatkozóan nincsenek még tapasztalatok, hogy a szabályozás szigorítása milyen mértékben és mely ágazatokban veti vissza az alkalmi foglalkoztatást.⁹¹

A munkaviszonytól egyre távolabb haladva jutunk el két vegyes jellegű – a munkaviszonyra már alig, vagy egyáltalán nem emlékeztető – szerződéstípushoz. A bedolgozói jogviszony vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, sui generis jogviszony, amely tipikusan az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok szürke zónájába sorolandó. Ha van a magyar jogban olyan jogviszony, amely pontosan félúton van a két jogág között, ezáltal a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerének centrumában, akkor ez a bedolgozó jogviszonya. Bár a munkajogban nem érvényesül a szerződések szabad vegyítésének elve,⁹²

⁹⁰ Lásd Bankó 2008.

⁹¹ Az AFSZ 2010. április elseje és 25-e között 120,4 ezer bejelentést regisztrált, aminek a 99,8 százaléka elektronikusan érkezett. Azzal kapcsolatban azonban még nincsenek adatok, hogy hány munkavállaló foglalkoztatását és mely ágazatokból jelezték a munkáltatók (www.napi.hu, 2010. 05. 11).

⁹² Hovánszki 2001b, 5–9.

a bedolgozói jogviszony mégis ennek az elvileg nem létező vegyítésnek a „gyermeke”. A bedolgozói megállapodás olyan vegyes szerződés, amely egyaránt rendelkezik a vállalkozási szerződés és a munkaszerződés bizonyos jellemzőivel. A bedolgozói jogviszony jó példa arra, hogy a rugalmasabb polgári jogi formák is alkalmasak lehetnek a munkajogban megnyilvánuló kötöttségekkel, garanciális szabályokkal történő vegyítésre. Mindezt egy olyan munkatevékenység szolgálatába állítja a jog, amely alig hasonlít a munkaviszonyra, de a vállalkozásra is csak nyomokban emlékeztet.

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus. Az önálló kereskedelmi ügynöki törvény a polgári jog tárgykörébe tartozik, mivel egy sajátos kereskedelmi ügyletet szabályoz, így a törvényben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadóak.⁹³ Az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása – a személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló törvényhez hasonlóan – feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A jogalkotó kiemelt ugyanis egyes magánjogi szerződéstípusokat, amelyekhez a többi hasonló szerződéstől eltérő munkajogi szabályokat – felmondási időt, versenytildalmi megállapodást stb. – kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi önálló munkát végzőt?⁹⁴ Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem egy előre meghatározott stratégia mentén, tervszerűen és tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáció mellett pillanatnyi érdekek, ötletek alakítják. A munkavégzésre irányuló egyes polgári jogi szerződések munkajogi szabályai közötti önkényes különbségtétel nem csupán a munkajogi szabályozás belső koherenciáját gyengíti, hanem az egyenlő bánásmód alkotmányos követelménye⁹⁵ tükrében is aggályos.⁹⁶

A személy- és vagyónvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó egy meglehetősen új, „hibrid” munkajogi kategória, amelyet a személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény hozott létre.⁹⁷ A törvény munkajogi szabályokkal védi a személy-, vagyónvédelmi tevékenységet, illetve magánnyomozást folytató vállalkozásokkal megkötött polgári jogi szerződések alapján ilyen tevékenységet folytató egyéni vállalkozókat. Ezek a szabályok is felvetik a fenti kérdést: miért csak a személy-, vagyónvédelmi, magánnyomozói tevékenységet ellátó alvállalkozókat illetik meg a fent leírt munkavállalói jogok. Ha ugyanis valaki hasonló, de nem a fent hivatkozott törvény hatálya alá tartozó tevékenységet

⁹³ Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 1. § (7) bekezdésében.

⁹⁴ Dudás 2004, 172.

⁹⁵ Lásd az Alkotmány 70/A. §-ában.

⁹⁶ Az Alkotmány 70/A. §-a az azonos szabályozási kör alá vont alanyok közötti olyan alkotmányos indok nélküli különbségtételt tilalmazza, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek (1827/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 531.).

⁹⁷ Lásd a személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvény 18–21. §-ában.

TANULMÁNYOK

folytat, akkor az érintett jogok számára már nincsenek biztosítva. Az ésszerűbb és alkotmányos szempontból aggálytalan megoldás az volna, ha a munkavállalói jogok nem az egyes szakmai tevékenységekről szóló törvényekbe elszórtan kerülnének szabályozásra, hanem általánosságban, minden alvállalkozói tevékenységre, amennyiben persze az adott tevékenység jellege nem kívánja meg a speciális szabályozást.

A munkajogi szabályok szempontjából, de jure a segítő családi jogviszony áll a legtávolabb a munkaviszonytól, még ha a munkavégzés körülményei és tényleges sajátossága de facto egybeesnek is a munkaviszonnyal. A segítő családi jogviszony egy társadalombiztosítási jogi kategória, amely munkajogi szabályok nélkül teszi lehetővé a hozzátartozók foglalkoztatását. Ennek az az oka, hogy a társadalombiztosítási jogok kiterjesztése és a bevételek növelése érdekében a munkajogviszony alternatívájaként szolgál. Amennyiben a segítő családi jogviszony részletesebb szabályozásra kerülne, akkor minden bizonnyal csökkenne a vonzereje, bár a felek közötti speciális, rokoni viszony miatt kétséges, hogy valóban szükség van-e itt egyáltalán munkajogi védelemre.

A foglalkoztatásra irányuló, munkaviszonyon kívüli jogviszonyok áttekintése alapján megállapíthatjuk, hogy igenis létezik a magyar munkajogi szabályozásban egy szürke zóna. Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok azonban nem alkotnak olyan egységes csoportot, mint a munkaviszonyok vagy a polgári jogviszonyok, hiszen a szürke zónába sorolható jogviszonyok csoportja meglehetősen sokszínű szabályozásuk időpontját, okait és jogi sajátosságait illetően. Ez a sokszínűség egyfelől logikusan következik eltérő foglalkoztatáspolitikai szerepükből, másrészt azonban hűen tükrözi a hosszú távú munkajogi jogalkotási stratégia hiányát, és a helyette megvalósuló „spontán”, pillanatnyi érdekeken és ötleteken alapuló jogfejlődést. Ideje felismerni, hogy az „egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok igencsak fontos szerepet tölthetnének be a munkajogi és foglalkoztatáspolitikai célok – hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok védelme, magasabb szintű foglalkoztatottság stb. – elérésében.

Irodalom

- Bankó Zoltán 2008: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Pécs, Doktori Értekezés.
- Bán Péter 2003: *A munkaviszony fogalmával kapcsolatos jogi problémák, különös tekintettel a leplezett munkaszerződésekre*. www.jogiforum.hu
- Bárány Anikó 2000: Foglalkoztatás alkalmi munkavállalói könyvvel. *Cég és Jog*, 5/2000.
- Berde Éva 2008: *A flexicurity magyarországi megvalósítása*. OFA, Budapest, www.ofa.hu
- Dudás Katalin 2004: Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. In: Rác, Réka – Horváth, István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Budapest, FMM, pp. 143–176.
- Homicskó Árpád 2005: A prémiumévek program. *Munkaiügyi Szemle*, 7–8/2005.
- Hovánszki Arnold 2001a: A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonyok elhatárolása. *Cég és Jog*, 2001/7–8.
- Hovánszki Arnold 2001b: A munkavégzésre irányuló vegyes szerződések megítélése. *Cég és Jog*, 2001/9.

Gyulavári: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója

- Hovánszki Arnold 2005: A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkügyi Szemle*, 2005. július–augusztus.
- Kártyás Gábor 2010: *Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai*. Budapest, Kézirat.
- Kenderes György 2007: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Alapítvány, Miskolc.
- Kiss György 2005: *Munkajog*. Osiris, Budapest.
- Rab Henriett 2006: A prémiumévek program és a korengedményes nyugdíj: a munkanélküliség megelőzésének két alternatívája a nyugdíjbiztosítás körében. *Magyar Közigazgatás* 5/2006.
- Radnay József 2004: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: *Munkajog jövőjéről*. SZMM, Budapest, 133–142.
- Román László 1972: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. KJK, Budapest.