

Prugberger Tamás

*D.Sc., professor emeritus*  
*Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar*  
*óraadó, ny. egyetemi tanár*  
*Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar és Gazdaságtudományi Kar*

A JOGKÖVETKEZMÉNYEKET ÉRINTŐ PROBLÉMÁK A MUNKASZERZŐDÉS EGYES HIBATÍPUSAINÁL\*

Debreceni Jogi Műhely, 2018. évi (XV. évfolyam) 3-4. szám (2018. december 31.)

DOI 10.24169/DJM/2018/3-4/3

Probleme mit rechtlichen Konsequenzen bei einigen Arten von Fehlern im Arbeitsvertrag – Zusammenfassung

In diesem Beitrag werden die am öften vorkommene Fehler analysiert, die an der Arbeitsvertragsschließung tauchen auf. Fünf solcher Fehlertypen werden in diesem Beitrag verhandelt. Diese Fehlertypen tauchen am öften bei den arbeitsvertragsähnliche dauerhafte Unternehmens-, und Mandatsverträge, genau so wie, bei dem Konkurrenzabziehungsvertrag auf. Außerdem die Analyse dehnt auf solche Vertragsproblemen auch aus, die bei der Arbeitszeitbestimmung und bei der handlungsfähigkeit der Vertragsparteien, eben so wie bei dem „Reservatio mentalis“ auftauchen.

Ebben a tanulmányban a munkavégzéssel összefüggő szerződések megkötésénél jelentkező szerződési hibák leggyakrabban előforduló jelenségeit kívánjuk csokorba szedni és az ezeknél jelentkező problémákra megoldást találni. Öt ilyen problémakört dolgozunk fel, amelyek a következők:

1. Szerződéskötési problémák az önfoglalkoztatásnál, a tartós vállalkozási és megbízási szerződések esetében,
2. A versenykizárási megállapodásoknál jelentkező problémák;
3. A munkaszerződés-kötésénél a munkaidő meghatározásával kapcsolatos problémák;
4. A munkabér meghatározásánál jelentkező problémák;
5. A munkaszerződés-kötésnél a munkavállalói jogalanyiség körül jelentkező problémák.

1. Szerződéskötési problémák az önfoglalkoztatásnál, a tartós vállalkozási és megbízási szerződések esetében

A munkával kapcsolatos szerződéseknek nem mindegyike tartozik a munkaszerződéssel keletkező munkajogviszony alá. Elhatárolódik tőle a vállalkozási és a megbízási szerződés. E két szerződés ugyanis a Ptk.-ban nyert szabályozást, míg Magyarországon és a többi közép-, és kelet-európai posztkommunista államban a szovjet korszakból visszamaradt munkajogi doktrína hatásaként a munkajogot és így a munkaszerződést is a polgári jogtól elkülönítve kezelik, a munkajogot külön jogágnak minősítve. Ugyanakkor az egyre gyakoribbá váló tartós vállalkozási és megbízási szerződésekkel kialakuló tevékenységi, feladat-ellátási jogviszonyok sok tekintetben a munkajogviszonyhoz hasonlítanak. Ez a nyugat-európai államokban a II. Világháborút követő jóléti társadalom (welfare society) és a szociális piacgazdaság időszakában odáig ment, hogy a formailag tartós vállalkozásként vagy megbízásként kezelt ún. „önfoglalkoztatást” tartalmilag úgy könyvelték el, mintha az munkaviszony lenne. Ennek kritériuma az volt, hogy az önfoglalkoztató tartósan és rendszeresen ugyanarra a helyre járjon munkát végezni és ne legyen önálló cége, valamint alkalmazottja.<sup>1</sup> Ez a jogviszony az 1950-es

<sup>1</sup> Prugberger Tamás – Kenderes György – Mélypataki Gábor: A munka- és a közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai elemzése. Novotni Kiadó, Miskolc, 2012. 204-205., továbbá Prugberger Tamás – Jakab Nóra – Zaccaria Márton Leó: Az európai munkajog vázlata – Abriss des europäischen Arbeitsrecht. (kétnyelvű), Novotni Kiadó, Debrecen, 2016. 92.

évektől kezdve egészen az 1990-es évtized végéig quasi munkajogviszonyként jött számításba és csak pénzügyi, illetve társadalombiztosítási szempontból kezelték tartós vállalkozásnak vagy megbízásnak, azért, hogy a foglalkoztatónak ne kelljen a foglalkoztatott társadalombiztosítási járulékfizetési költségeihez a munkaviszonyhoz hasonlóan hozzájárulnia. Ezzel kívánták elérni azt, hogy a társadalombiztosítási járulékot egyedül a foglalkoztatott fizesse. Viszont vagy minden tekintetben vagy a leglényegesebb munkavállalót védő előírásokat az önfoglalkoztatási szerződéskötés esetében alkalmazni kellett. Ennek következtében a foglalkoztató az ilyen foglalkoztatottak esetében is köteles volt betartani a munkavédelmi előírásokat és a munkavégzés feltételeiről, azok körülményeiről a tájékoztatást szóban és írásban is megadni a szerint, ahogy ezt a 91/533. sz. EGK. irányelv előírja a tagállamok részére. Ebből adódóan a foglalkoztató kötelessége volt az önfoglalkoztatottak esetében is a munkajogi szabályokban előírt munkaidőkorlátokat betartani, a túlmunkát, az éjszakai munkát pótlékkal honorálni, fizetett szabadságot biztosítani és az önfoglalkoztatási viszony megszüntetését a munkajogi előírások szerint felmondási idő és végkielégítés biztosítása mellett végrehajtani.<sup>2</sup>

Mind ez azóta, hogy az Európai Parlament az önfoglalkoztatásról szóló 86/613. sz. EGK. irányelvet a 2010/41. EU irányelvvel hatályon kívül helyezte, az EU régi tagállamaiban bár megkurtítva, de továbbra is érvényben vannak a munkajogra vonatkozó foglalkoztatottat védő előírások.<sup>3</sup> A közép- és kelet-európai posztkommunista államokba betelepült nyugat-európai és transzatlanti multinacionális cégek azonban a munkavállalók jelentős részével nem a munkaviszony szociális minimál-standardjait figyelembe vevő önfoglalkoztatási szerződést kötnek, hanem tartós vállalkozási, vagy megbízási szerződést a már említett társadalombiztosítási járulékfizetéshez való hozzájárulási kötelezettség alóli mentesülés érdekében. Azzal pedig, hogy vállalkozási/megbízási szerződést, nem pedig munkaszerződést hajlandók a foglalkoztató cégek a foglalkoztatottaikkal kötni, nem terheli őket a munkaszerződés-kötéssel járó már említett tájékoztatási kötelezettség, amit a magyar Mt. 26-ik pontja is előír. Egyúttal pedig mentesülnek a munkaidőkorlátok, a túlmunka-, és a műszakpótlék fizetése, valamint a fizetett szabadság, valamint a napi és a heti pihenőidő biztosításának a kötelezettsége alól azon az alapon, hogy a vállalkozó/megbízott maga osztja be a feladatai elvégzésével kapcsolatos idejét, a díjazáshoz pedig a teljesítéskor vagy a szerződés lejáratákor jut.

Az ilyen foglalkoztatási attitűdökkel szembeni védekezés egyedüli járható útja a Ptk. 6:92. §-ának a palástoló formális szerződésnek semmissé nyilvánítása és a palástolt szerződés szerinti elbírálása lehet. E szerint a törvényhely szerint az ilyen tartós vállalkozási/megbízási szerződés semmissé nyilvánítása mellett a valódi szerződés alapján a palástolt szerződést munkaszerződésként kell elbírálni. Ilyen eset lehet még az is, amikor haszonbérleti szerződést a felek akként kötik meg, hogy a haszonbérlet a bért nem pénzben, hanem a termék egy részének a földtulajdonos haszonbérbe adóval történő megállapodás alapján átadásával fizeti. Ez az ún. „felesbérlet”, amit az ILO Egyezmény jogellenes munkaszerződést palástoló munkaszerződésnek minősít, mivel az egyezmény értelmében a természetben történő munkadíjazás az összmunkabér 50%-át nem haladhatja meg. A munkabér 50%-át ugyanis az Egyezmény értelmében pénzben kell kifizetni.<sup>4</sup>

Összegezve a mondottakat, amennyiben a mennyiben az „önfoglalkoztatásnak” nevezett „kényszervállalkozás” a munkaviszony kritériumainak felel meg, vagyis a tartalma „függő munkavégzési” jellegű, „ex tunc” semmisség áll fenn a tételes jogba ütközés okán. Ez esetben a munkaügyi felügyelet is hivatalból intézkedhet és szankcionálhat. Ha pedig a kérdés határeset, akkor is fenn áll a foglalkoztatott részéről „menet közben is” a keresetindítás lehetősége a joggal való visszaélésre való hivatkozással.

<sup>2</sup> Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a szabályozás hiánya a Munka Törvénykönyvben. Jogtudományi Közlöny, 2013/1.; Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar jog, 2014/2. 65-71. (Mindkét tanulmányban az eredeti források megjelölése a lábjegyzetekben.)

<sup>3</sup> Prugberger Tamás: Az európai uniós munkajogi szabályozás módosításainak és kiegészítéseinek kihatása a munkavállalók szociális érdekeire. Európai Jog, 2009/4. Ennek tükrébe ma is fenn áll a nyugat-európai államok önfoglalkoztatási rendszerében mind az, csak leszűkítve, amit a 2. sz. jegyzetben hivatkozott két tanulmány tartalmaz. V.ö.: Schubert: Claudia Schubert: Der Schutz der arbeitnehmerlichen Personen, Verlag C. H. Beck, citálja és értékeli Szekeres Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban. Miskolci Jogi Szemle, 2016/2. 151.

<sup>4</sup> Eme ILO egyezmény többszöri megújítása ellenére ez a része változatlan maradt.

## 2. A versenykizárási megállapodásnál jelentkező problémák

A munkaszerződés vagy a tartós vállalkozási/megbízási szerződés megkötése során igen gyakran ún. „versenykizárási szerződést” is kötnek a felek. Ennek tartalma az, hogy ha munka, illetve a tartós vállalkozási/megbízási jogviszony megszűnik, a foglalkoztatott meghatározott ideig a foglalkoztató részéről ellenérték fizetése ellenében sem munkaviszony, sem pedig önálló vállalkozóként nem folytathatja azt a tevékenységet, amelyet a foglalkoztatónál folytatott. Az Mt. 228. § (1). bekezdése értelmében kétévi időtartamra lehet az ilyen foglalkozástól való távoltartást kikötni. Ami pedig az ellenérték nagyságát illeti, a (2) bekezdés előírása szerint legalább a személyi alpbér 1/3-ának megfelelő összeget tartozik a munkáltató a munkavállalónak megfizetni. Ellenérték kikötés nélküli, vagy az átlagkereset 1/3-át el nem érő ellenérték kikötése esetén a megállapodás semmis és erre a munkavállaló bármikor hivatkozhat. Ha viszont az előbbi jogszabályhelyen meghatározott, vagy annál magasabb, de a bérénel alacsonyabb összegben történő megállapodást kevesli, és úgy érzi, hogy szaktudása alapján többet érdemel, a megállapodást a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás közötti különbség miatt a Ptk. 6:92. §-ának analóg alkalmazásával megtámadhatja.<sup>5</sup> A megtámadás azonban csak akkor lesz sikeres, ha az érték-különbség a polgári bírósági gyakorlatban a polgári bírósági gyakorlatban kialakult 60%-ot eléri vagy meghaladja, valamint ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy a munkaszerződés és/vagy a versenykizárási megállapodás megkötésekor megtévesztette, fenyegette, vagy megsarolta, vagy pedig szorult helyzetével (pl. munkanélküliség) visszaélve ajánlott fel a munkavállalónak alacsonyabb ellenértéket. Problémaként felmerülhet itt viszont az, ha a versenykizárási szerződést nem a munkaviszony megszűnése/megszüntetése idején, hanem a munkaszerződés megkötésekor kötik ki és ezt követően a munkavállaló hosszabb ideig a munkavállalónál dolgozott, de a munkaviszony időtartama alatt nem kifogásolta az ellenérték csekély összegét és nem támadta meg a megállapodást, mert a munkáltató felmondásától tartott, a munkaviszony megszűnését/megszüntetését követően lehetősége van-e a megállapodás megtámadására. A kérdés tehát az, hogy lehet-e elévülési nyugvásra hivatkozni azon az alapon, hogy a munkaviszony tartama alatt a munkáltató részéről kiszolgáltattott helyzetben volt. A magyar bírói gyakorlat e kérdéssel még nem foglalkozott, mert ilyen ügy még nem került eléje. Azt viszont megjegyezzük, hogy a német munkaügyi bírósági gyakorlat foglalkozott e kérdéssel és lehetőséget ad arra, hogy az elévülés a munkaviszony megszűnése után vegye kezdetét a munkavállaló alárendelt, egzisztenciálisan kiszolgáltattott helyzete miatt.<sup>6</sup>

Mint már jeleztük, a versenykizárási megállapodás-kötésre igen gyakran tartós vállalkozási és megbízási szerződéskötés esetében is sor kerül. Sőt, az új Ptk. (2011: V. tv.) 6:31. §-a a tartós közvetítési szerződés esetében „expressis verbis” megadja a lehetőséget a versenykizárási megállapodás megkötésére. Ha nem is ilyen direkt módon kimondva, de a tartós megbízásnál is lehetőséget ad a versenykizárási megállapodás kikötésére a 6:231. §. Ugyanakkor megítélésünk szerint a „Ptk.-án belül” analógia legis-szel lehetőséget látunk arra, hogy a tartós vállalkozási szerződésnél is alkalmazni lehessen a versenykizárási megállapodást. Ezekben az esetekben éppen úgy, mint a tartós vállalkozási és megbízási szerződés esetében nem az Mt. előírásai, hanem a Ptk. szabályai szerint kell eljárni. Hogy mikor melyik alapján kell, vagy lehet eljárni, az ebben való állásfoglalás problematikus lehet. Az ugyanis, hogy munkaszerződés esetében a megtámadás határidejére nem a Ptk. 6:89. §-ába foglalt tudomásszerzéstől számított egy év jön számításba, hanem az Mt. 28. §-ának (7) bekezdése szerinti szubjektív határidőként a 30 nap, objektív határidőként pedig a 6 hónap, a munkavállalóra nézve kedvezőtlen. Igaz, a munkaszerződés esetében is alkalmazható a polgári jogi megoldás, ha a felek így állapodnak meg. Az ilyen megállapodásnak azonban kicsi a valószínűsége. E tekintetben tehát a munkajogi szabályozás hátrányosabb a munkavállalóra, mint a polgári jogi szabályozás a tartós vállalkozóra/megbízottra.

Ugyanakkor a Ptk.-ban a versenykizárási általános előírás nincsen, csak a fent már említett esetekre. Ezért jelenleg egy joghézag áll fenn, amit „analógia legis-szel”, mégpedig az Mt. 228-229. §-ának, vagy pedig a Ptk. itt

<sup>5</sup> Eörsi Gyula helytálló megállapítása szerint az „analógia legis” akkor alkalmazható, ha két jogág, a joghézag és a joghézagot betöltésre kiválasztott jogág alapelvei megegyeznek egymással vagy hasonlítanak egymáshoz Eörsi: A szocialista polgári jog alapproblémái. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1965. 13. Még inkább alkalmazható, ha ugyanazon törvényben szabályozott joghézagos intézményt egy másik hasonló jogintézmény szabályával kell kitölteni.

<sup>6</sup> BBAG von 14.12.,1979, BAG 32.257.; BAG vom I. 8.1985.; BAG 49.214; Bagvom 15.10 1992. Eine Anfechtung wegen Drohung ist zulässig, wenn die Drohung wiederrechtlich war. Die Anfechtung wegen Drohung oder arglister Teuschung muss binnen Jahrespflicht erfolger. Der Jahrespflicht beginnt bei Drohung der Teuschung, bzw. bei Drohung der Ende der Zwangslage. §124. BGB. Közli: Prugberger Tamás – Zaccaria Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben. Jogtudományi Közlöny, 2015/5. 251. (VI).

említett nevesített szerződéseire vonatkozó előírásainak analóg alkalmazásával lehet kitölteni.<sup>7</sup> Mind a kétirányú analogia legis ugyanahhoz az eredményhez vezet. Eme analógiát megítélésünk szerint a munkaügyi és a polgári bírósági gyakorlatnak következetesen alkalmazni kellene, amíg a Ptk. a versenykizárási megállapodás időtartamát az Mt.-hez hasonlóan nem korlátozná szintén kétévi időtartamban. Egyértelmű megoldás azonban az volna, ha a Ptk.-nak a szerződésekre vonatkozó általános szabályai közé beiktatásra kerülne a versenykizárási megállapodás kikötésének a lehetősége, amit valamennyi tartós „facere” típusú szerződés lejártának az esetére megkötni lehetne az Mt.-modell szerint. Ugyanis, amíg ez nem történik meg, a tartós vállalozási és megbízási szerződések általános eseteiben ennél hosszabb határidőre is a foglalkozási tilalom megállapítható volna, aminek a korlátja legfeljebb az idő oly hosszúsága, amely mellett a konkurencia veszélye már kizárt. Ennek megállapítása viszont bírói mérlegeléssel lehetséges, ami meglehetősen relatív helyzetet idéz elő. Mind ez értelemszerűen vonatkozik az önfoglalkoztatóra is, akinek a helyzetét e vonatkozásban is bizonytalanná teszi a 86/613. sz. EGK. irányelvnek a 2010/41. EU. sz. irányelvvel történt már említett hatályon kívül helyezése

Mindezt figyelembe véve megismételjük, „de lege ferenda” az lenne a helyes, ha a versenykizárási megállapodás az Mt. 102. pontja (228-229.§-ok) szerinti tartalommal bekerülne a Ptk.-ba, ugyanakkor az Mt. a Ptk.-nak a jognyilatkozatok megtámadási határidejére vonatkozó szabályait venné át. Ez azt jelenti, hogy vissza kellene állítani a korábbi Mt. (1992: XXII. tv.) 3.§-a (6) bekezdésének utolsó mondatát, mely kimondta, hogy a versenytilalmi megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadóak.

### 3. A munkaszerződés-kötésnél a munkaidő meghatározásával kapcsolatos problémák

A munkaszerződés-kötésnél igen gyakori probléma a munkaidő meghatározása. Ebben sokszor az játszik közre, hogy a munkaidőkorlátokra vonatkozó, a korábbiakhoz képest már lényegesen rugalmasabbá vált szabályait a foglalkoztatók tovább „rugalmasítani” akarják. Ez csak a munkaszerződés és a munkaszerződéshez hasonló önfoglalkoztatás, vagy az önfoglalkoztatási jogviszonyhoz közelítő tartós vállalkozás/megbízás esetén az ilyen vállalkozót/megbízottat érintheti, de ha alkalmazottja vagy alkalmazottjai vannak, könnyen áthidalhatja. A hatályon kívül helyezett 86/613. sz. EGK. irányelvi iránymutatások alapján a nemzeti jogokban megfogalmazott kritériumok szerinti önfoglalkoztató<sup>8</sup> esetében válhat ez problematikussá, ha őt a foglalkoztató a szerződésben az Mt. előírásait figyelmen kívül hagyva olyan napi, heti, vagy ezt meghaladó olyan időtartamot köt ki, ami az Mt. szerint rendkívüli, vagy azt meghaladó tiltott munkaidő kikötésnek számítana. Munkaszerződés esetében az ilyen munkaidő-kikötés semmis.

Önfoglalkoztatási jellegű „kényszervállalkozási-megbízási” szerződés esetében azonban a polgárjogi szabályok alkalmazását joggal való visszaélésnek lehet minősíteni azon az alapon, hogy ne kelljen a szerződést kötő foglalkoztatónak a foglalkoztatott társadalombiztosítási járulékaiknak fizetéséhez hozzájárulnia, ugyanakkor azonban a foglalkoztatottat függő munkakörülmények között dolgoztatja. Ilyen esetben a munkaügyi felügyeletnek is hivatalból fel kellene lépnie, bírságkiszabás mellett arra kötelezve a foglalkoztatót, hogy az általa megállapított határidőn belül a foglalkoztatottal kötött formális tartós vállalkozási/megbízási szerződést alakítsa át munkaszerződéssé. Ezen kívül pedig az Mt. 286. §-ában megállapított elévülési időt figyelembe véve három évig terjedő időre, vagyis az elévülési idő kezdetére visszaható hatállyal kötelezze a foglalkoztatót arra, hogy a társadalombiztosítási járuléknak a munkáltatót terhelő részét térítse meg a foglalkoztatottnak, mivel ezt a járulékot a foglalkoztatott fizette meg a foglalkoztató helyett. Ilyen felügyeleti intézkedés hiányában pedig a foglalkoztatott a formális, de illegális munkaviszony jellegű tartós vállalkozási-megbízási jogviszony átalakítását a Ptk. 6:301 §-ának analóg alkalmazásával bármikor keresettel kérheti, hogy a bíróság tekintse a tartós vállalkozási/megbízási szerződést munkaszerződést palástoló ügyletnek, megállapítva e palástoló ügylet érvénytelenségét, mégpedig a semmisségét, aminek alapján a palástolt jogügylet lesz a mérvadó. Ilyen esetben megítélésünk szerint jogalap nélküli gazdagodásnak kell minősíteni a foglalkoztatott gazdagodás címén a járuléknak őt terhelő részét szintén maximálisan a három éves elévülési időre tekintettel visszamenőleg maximálisan 3 évre, mivel azt a foglalkoztatott fizette meg.

Tovább fűzve e munkaidőkorlátnak az Mt.-ben meghatározott szabályait, a munkaidőről szóló EU irányelvvel és a nemzetközileg kialakult szabályozással összhangban a 92.§ a munkaidőt csak keret jellegűen határolja be, kimondva, hogy a rendes munkaidő főszabályként öt munkanapot számítva napi nyolc óra, illetve heti negyven

<sup>7</sup> Lásd az 5. sz. jegyzetet.

<sup>8</sup> Lásd a 2. sz. jegyzetet.

óra. Rendkívüli munkavégzés esetén ez több lehet napi négy órával (túlmunka). A heti munkaidő azonban így sem lépheti túl a negyvennyolc órát, illetve éves viszonylatban a kétszázötven, kollektív szerződéssel a 300 órát. További problémát jelenthet a pótlék-megállapítás vonatkozásába, hogy az Mt. 94. § (3) bekezdésében meghatározott esetekben a munkaidőkeret tizenkét hónap is lehet. Ez lehetővé teszi, hogy a több műszakos munkaidőt is rugalmasan lehessen megállapítani, csak a munkaidőkereten belül a rendes munkaidőt átlagolva a munkáltatónak tartania kell. Abban az esetben pedig, ha ezt az átlagot amennyi órával túllépi, rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot kell a munkavállaló részére fizetnie, vagy vele megegyezve a rendes munkaórák átlagát meghaladó órák arányában szabadidőt, esetleg egy vagy több szabadnapot kell biztosítania.

A munkaidőkerettel a több műszakos munkavégzés esetében is meg lehet oldani a heti negyven órán belüli rendes munkaidőkereten belül maradási. A több műszakos munkarend klasszikus három osztatú szabályától több variációval el lehet térni. leggyakoribb formája ennek a 24-48 órás szolgálat, ahol 24 óra a munkavégzés, 48 óra pedig a pihenő-, és a szabadidő. A gyakorlatban ezt is igen sokszor tovább variálják, ami jogilag megengedett. Az csupán a lényeg, hogy mind váltott műszakban, mind műszak nélküli munkaidőkeret alkalmazásával egyaránt az átlagosnál a napi négy óra „mínuszokat” le lehet vonnia rendkívüli munkavégzési idő miatt kialakult „plusz” órákból, ami a pótlékfizetés szempontjából a kifizetendő túlmunkapótlékok összegének meghatározása miatt lényeges. Itt azonban meg kell jegyezni, hogy a túlmunkapótlék munkaszüneti és heti pihenőnapon történő rendkívüli munkavégzés esetén nem 50, hanem 100%. A kialakult gyakorlat értelmében a munkáltatók a munkaidőkereten belüli átlagosnál hajlamosak ezt a plusz 50%-ot figyelmen kívül hagyni.<sup>9</sup> Ha munkavállaló erre rájön, minden további nélkül 3 évre visszamenőleg igényelheti ezeknek a ki nem fizetett pótlékok kifizetését. Sőt megkockáztatjuk, hogy e vélelmezett 3 éves „visszamenőleges elévülési időn túllépve is igényelheti visszamenőlegesen a ki nem fizetett pótlékokat, mivel megtévesztésben volt része. Ennél fogva a visszamenőleges elévülési idő is a tudomásszerzéstől veszi a kezdetét. Ha nem így foglalunk állást, akkor a munkáltató rosszhiszeműségét tolerálnánk és legalizálnánk a jogalap nélküli gazdagodását. Az ilyen munkáltatói turpisságokat legtöbbször a munkaügyi felügyeleti vizsgálat fedezi fel, amelynek szerintünk kötelessége ilyen esetekben bírságot kiszabni a megrövidített egy vagy több munkavállalónak a figyelmét pedig felhívni arra, hogy igényüket peres úton a munkáltatóval szemben érvényesíthetik.

Gyakran fordul elő az is, hogy a munkáltatók a munkavállalókkal két „munkaszerződést” kötnek. A munkavállalókkal egy „hivatalosat” a munkaügyi felügyelet számára és egy „titkosat” belső használatra, amellyel tiltott módon szendert jelleggel napi 8 és heti 48, valamint évi 300 órát meghaladó munkaidővel dolgoztatják a munkavállalóikat, a rendkívüli és illegális többletmunkaórákat pedig „zsebből” fizetik. Ezekben az esetekben a munkavállaló anyagilag nem rövidül, viszont a pihenés hiánya miatt képtelen munkaerejét regenerálni. Ennek ellenére a munkavállalóktól jogkeresés nem várható, mivel anyagilag jól járnak. Ezért a munkaügyi felügyeletnek kell az ellenőrzéseik során az ilyen megoldásokra figyelni és kiszűrni azokat komoly bírságok kivetése mellett.

Érdekes problémaként jelenik meg a gyakorlatban és a jogalkotásban egyaránt, hogy a munkaszerződést sok esetben teljes munkaidőre kötik meg, de a teljes munkaidőt nem napi 8 órában, hanem ennél rövidebb időtartamban, napi 7 vagy 6 órában állapítják meg a felek. Ezért a felek önkéntes alapon minden további nélkül megtehetik. Ugyanakkor vannak esetek, amikor erre vagy a saját cégének vagy ágazatának a kollektív szerződése, vagy pedig jogszabály kötelezi a munkáltatót. Az ilyen rövidebb munkaidőre vonatkozó munkaszerződés a rövidebb munkaidő ellenére rendes, azaz „tipikus” és nem „atipikus” munkaszerződésnek minősül. „Ex lege” ilyen munkaszerződés kötésre fizikai vagy szellemi munkaerőt erősen igénybe vevő munkaköröknél, munkavégzési formáknál kerül sor, vagy azoknál, amelyek az egészségre károsak.

Az ilyen rövidebb munkaidős rendes (tipikus) munkaviszonyra kötött munkaszerződés esetében egyes munkáltatók részéről felmerülhet olyan inspiráció, hogy a rövidebb munkaidőre tekintettel alkalmazni szeretné az Mt. 193. §-a által lehetővé tett behívásos munkavégzést. Az itt tárgyalt esetekben a behívásos munkavégzés nem jöhet szóba, mivel az Mt. maga kimondja, hogy erre csak az atipikusnak minősített munkaviszonynak minősülő részmunkaidős munkavégzés esetében kerülhet csak sor. Ezt az álláspontot indokolt szigorúan venni, mivel behívás esetében a rendszertelen és a hosszabb távra előre nem beállított munkavégzésnél a munkavállaló nem tudja magán-, és családi életének a programját sem rövid, sem közép, sem hosszabb távra kialakítani.

Az EU régi tagállamai, de az újak közül is pl. Lengyelország is ismeri a megrendelésektől függő módosítási

<sup>9</sup> Neumann László – Nacsa Beáta: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződések. In Pongrácz László (szerk.): Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások szakmai műhely kiadása. Budapest, 2005. 222-227.

kapacitásnövelés-kapacitásváltozás szerint variálható munkaidőt (Kapazitätsorientierte variabler Arbeitzeit--röv.: KAPOWAZ), vagyis a teljes munkaidős szerződés esetében is a behívásos munkaviszonyt és az abból fakadó rendszertelenséget, kiszámíthatatlanságot. Aki viszont ilyen munkaszerződés-kötést vállal, azt a munkaadók külön megfizetik.<sup>10</sup> Ezt a megoldást helyes lenne Magyarországon is bevezetni. Ugyanakkor a mai részmunkaidős munkaviszonynál Magyarországon a bér nem emelkedik, bár jó lenne, ha itt is a munkáltató részéről a behívás lehetőségével való élés a teljes munkaidős munkaszerződés esetében közös megegyezéssel alapulna, viszont a részmunkaidős munkaszerződésnél ezt a munkáltató a munkavállalótól továbbra is elvárhatná. Mind a két esetben azonban ezt magasabb bérezéssel jogszabályilag előírva, honorálni kellene.

Ezzel az intézménnyel kapcsolatban azonban meg kell említeni egy joghézagot is. Az Mt. ugyanis nem tiltja, hogy a részmunkaidős kismamák esetében, akik a szülési szabadság letelte után munkaszerződés-módosítással részmunkaidőt vállalva térnek vissza a munkahelyükre, gyermekük 3 éves koráig napi 6 órás munkaidőben dolgozhatnak. Az Mt. azonban eme részmunkaidős munkaviszonyra nem ír elő behívási tilalmat a munkáltatók számára, holott ez a gyermek életvitelének a rendszeressége szempontjából szükséges lenne. Egy kisgyermek egészséges szellemi és testi fejlődése szempontjából alapvető jelentőségű a rendszeres életvitel. Ezért addig, amíg „de lege ferenda” e joghézag kiiktatásra nem kerül, a joggal való visszaélés alkalmazásával lehetne joghézagot kitölteni. Ennek nyomatékosítására indokolt lenne a Kúria részéről munkaügyi kollégiumi elvi állásfoglalást mielőbb megalkotni.

Érdemes kitekinteni az atipikus munkaviszony külföldön, egyes nyugat-európai államoknál megjelenő túlzásaira, amelyek két, Budapesten megrendezett tudományos konferencián keresztül a magyar munkajog művelői számára is ismertté váltak. Az egyikre a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog-, és Államtudományi Kara munka-, és szociális jogi tanszéke vezetőjének, Gyulavári Tamásnak a szervezésében 2016 tavaszán került sor. Ezen az angol referens (Prassl) előadásában kritikai jelleggel foglalkozott az angol munkáltatói szövetségek részéről felmerült azzal a javaslattal, hogy olyan munkavégzésre irányuló rendelkezésre állási szerződés kerülne intézményesítésre, amelyben a munkavégzésre kész személy hajlandó úgy leszerződni egy neki ajánlatot tevő céggel, hogy ha szükség van a munkájára, behívja meghatározott időre szóló munkavégzésre és neki erre készenlétben kell állnia. Ez viszont azt jelenti, hogy eme készenléti időszak alatt nem vállalhat sehol sem munkát, ugyanakkor amely céggel e készenlétre leszerződött, a készenlét alatt semmilyen bérezésben nem részesül. Eme ingyenes készenléttel kombinált behívásos munkaviszonyra a munkáltatói szövetségek törvényt kívántak volna alkotni, amit az angol szakszervezeti szövetségek egyelőre meg tudtak akadályozni. Ennek ellenére az angol munkaszerződés-kötési gyakorlatban előszeretettel alkalmazzák, miként erre az angol előadó is a konferencián rámutatott, és amely problémát két szerzőtársával együtt meg is írt.<sup>11</sup> A magyar szakirodalomban ezt az ún. „Zéró órás behívásos munkaviszonyt” részletes és átfogó jelleggel a közelmúltban Gyulavári Tamás dolgozta fel az angol szakirodalom alapján, amely megkérdőjelezi e szerződési formának a legitimitását és ezzel az állásponttal osztozik Gyulavári is.<sup>12</sup>

Egy másik hasonló, nem éppen a munkavállalók részére kedvező felvetést Kártyás Gábor, a PPKR, JÁK adjunktusa ismertette a Magyar Munkajogi Társaság 2017. október 18.-án a Magyar Munkajogi Társaság által Ádám Lóránt halálának évfordulójára rendezett munkajogi tudományos konferencián. Ennek az volt a lényege, hogy minden munkavállaló a tényleges munkavégzésén felül a munkanap 24 órájában álljon rendelkezésre, ami azt jelentené, hogy a tényleges munkavégzési idején túl is, bármikor, még éjszaka is a munkáltató munkavégzésre behívhatja. Ugyanakkor ennek ellenételezéseként a munkavállaló a tényleges munkaideje alatt is kimehetne a munkahelyéről ügyeit elintézni vagy bevásárolni vagy pedig gyermekét a bölcsődéből, az óvodából vagy pedig az iskolából hazavinni vagy oda elvinni. Erre a mostani magyar munkajogi szabályozás is megadja az alapot, mivel a munkanap hosszát az Mt. 87. §-ának (1) bekezdése 24 órában határozza meg.<sup>13</sup> E javaslatot azonban a

<sup>10</sup> Zöllner – Loriz – Herdenröder: (deutsche) Arbeitsrecht, 6. Aufl. Verlag C. H. Beck, 333. (32. VIII.); Theo Mayer Maly: (österreichische) Individualarbeitsrecht. Springer Verlag, New-York, 106.; Wolfgang Portmann – Jean-Fritz Stöckli: Schweizerische Arbeitsrecht, 3. Aufl. DIKE Verlag, Zürich, 915-921.; Zimoch Tuchoťka – Malynowska Hyla: Arbeitsrechtin Pohlen. Rz. 43. In Henssler/Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa. 3. Aufl. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011. 1009.

<sup>11</sup> Adam, A. – Fredland, M. – Prassl, J.: The „Zero-Hours contract: Regulating Causal Work or Legitimising Precarity? ELLN Working paper, 2015, No 5., átvéve Gyulavári 12. sz. jegyzetben hivatkozott művéből.

<sup>12</sup> Gyulavári Tamás: Behívásos munkavégzés az angol jogban: az egyensúly vége a munkaviszonyban? Megjelenés alatt a Pro Bono Publico – magyar Közigazgatás c. folyóirat 2018. évfolyamában.

<sup>13</sup> Kártyás Gábor előadása a munkaidő tartalmát érintő újabb elképzelésekről. Ádám Lóránt emlékülés, Budapest, ELTE

gyakorlatban megvalósítani igen veszélyes lenne, mert ennek általánossá válása olyan munkamorál lazulást váltana ki, amelytől fejre állna a gazdaság.

#### 4. A munkabér meghatározásnál jelentkező problémák

A munkabér szerződéskötési megállapítása során problémát okozhat, hogy és ha igen, hogyan lehet-e természetben díjazást alkalmazni. Az 1992. évi korábbi Mt. lehetővé tette a munkabér 20%-ának természetben történő megállapítását. Az ILO idevonatkozó egyezménye szerint a munkabér természetben történő megállapítása a bérnek legfeljebb az 50%-a lehet. Ezzel szemben a 2012. évi új Mt. 154. §-ának az (1). bekezdése kimondja, hogy a munkabért forintban, azaz pénzben kell megállapítani és kifizetni. A „kell” szócskából megállapítható, hogy a természetbeni díjazás főszabályként nem alkalmazható, ami abból a szempontból hiba, hogy a vezető alkalmazottak a nyugat-európai államokban és az USA-ban egyaránt jelentős természetbeni díjazásban részesülnek, ami megközelíti a pénzbeli munkadíjazás felét.<sup>14</sup> Emellett a jelenlegi magyar szabályozásban és gyakorlatban ellentmondás jelentkezik, mivel a káféteria, az Erzsébet utalvány és a Széchenyi kártya, amiket a munkavállalók az egyes munkahelyeken a pénzben megállapított munkabéren felül kapnak, nem minősül munkabérnek. Ugyanakkor előfordult olyan eset, hogy a munkáltató a káféteriat természetbeni díjazásként vette számításba és erre hivatkozással 10-20%-kal csökkenteni kívánta a pénzben megállapított munkabért. E szándéktól a munkáltató ügyvédi tanácsra elállt. Ha azonban a szándék valóra vált volna, semmisnek kellett volna minősíteni két okból is. Először azért, mert a külön juttatásokat a 2012. évi új Mt. és más jogszabály sem minősíti -- megítélésünk szerint hibásan -- természetbeni munkabérnek. Ezen kívül másodszer azért sem, mert az Mt. már hivatkozott szakasza – miként már jeleztük – kifejezetten kimondja a munkabér pénzben történő megállapításának és kifizetésének a kötelezettségét.

#### 5. A munkaszerződés-kötésnél a munkavállalói jogalanyiség körül jelentkező problémák

Végezetül a munkavállalói és a munkáltatói jogalanyiséggel összefüggésben jelentkezhet néhány „ex lege” és „ex contractu” probléma, amivel indokolt foglalkozni. A jóléti állam időszakára előtti klasszikus liberalizmus külföldön és 1998-ig Magyarországon a munkavállalási jogalanyiséget a tételes-jogi szabályozás a munkavállalási jogalanyiséget a 12. életév eléréséhez köti és korábban a fiatalok munkavállalásához, munkaszerződés-kötéséhez sem szülői, sem gyámhatósági hozzájárulás nem kellett. A külföldi joghoz hasonlóan a Magyar Királyi Kúria is elvi határozattal mondta ki, hogy a kiskorú a 12-ik életévének betöltésétől számítva önállóan köthet munkaszerződést, azonban ha a kiskorú a keresményével pazarló módon gazdálkodik, gyámhatósági engedéllyel a szülő vagy a gyám gyámhatósági engedéllyel a keresményével való gazdálkodást ellenőrzése alá vonhatja.<sup>15</sup> Cselekvőképességet korlátozó gondnokság esetén a korlátozottan cselekvőképes személy is önállóan köthette meg korábban és kötheti meg mostan is a munkaszerződést. A gondnok azonban a gondnokolt keresménye feletti gazdálkodását ellenőrizheti.

Lényegében ezt a nemzetközileg kialakult hagyományos munkaszerződés-kötési gyakorlatot erősítette meg a 94/33. sz. EK. irányelv a „welfare state” és a szociális piacgazdaság filozófiája alapján azzal, hogy lehetővé teszi a 12 éves kortól kezdődően történő munkavállalást, azonban a fiatalok munkavállalásához a 16. életkor eléréséig a szülő, vagy a gyám hozzájárulásával válik csak érvényessé a munkaszerződés. Ez alól kivétel a 14 és 16 éves kor közötti időszak, amikor az iskolai képzésben résztvevő fiatalok az iskolai szünet idejére szülői, illetve gyám hozzájárulása nélkül is köthet munkaszerződést. A hozzájárulásával válik csak érvényessé a munkaszerződés. Ez alól kivétel a 14 és 16 éves kor közötti időszak, amikor az iskolai képzésben résztvevő fiatalok az iskolai szünet idejére szülői, illetve gyám hozzájárulása nélkül is köthet munkaszerződést. A 15-ik életév betöltéséig azonban a szülő, vagy a gyám hozzájárulásán felül még a gyámhatóság jóváhagyása is szükséges a munkaszerződés érvényességéhez, ezen kívül eme életkorban kötött munkaszerződés csak olyan eseti könnyű munkára szólhat, amely nem veszélyezteti a kiskorú szellemi és testi fejlődését. Mind az 1992. évi korábbi, mind pedig a 2012. évi

---

ÁJK. 2017 okt. 9. Magyar Munkajogi Társaság rendezésében.

<sup>14</sup> Prugberger Tamás: A vezető alkalmazottak jogállása a fejlett tőkésállamokban és Magyarországon a jog-összehasonlítás tükrében. In: A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége. Tanulmánykötet. (szerk.: Pál Lajos). HVG/ORAC, Budapest, 2017. 205-209.

<sup>15</sup> Vincinti Gusztáv: A munka jogviszonyai. In: Szladits Károly (szerk): Magyar Magánjog IV. Kötelmi jog, különös rész. Grill, Budapest, 1942. 555.

jelenleg hatályos Mt. is e szerint járt és jár el, azonban azzal, hogy korábban az iskolai szünet alatti munkavégzéshez szülői, vagy gyám hozzájárulása kellett.<sup>16</sup> E feltételt azonban az új Mt. kiiktatta,<sup>17</sup> ami azért kár, mert egy fiatalokú könnyen bele lehet rángatni tapasztalatlansága folytán olyan munkavégzési tevékenységbe, ami jogellenes (pl. drogfutár). Bár az ilyen szerződés semmissége utólag megállapítható, vagy ha nem is semmis, hanem esetleg megtámadható, a fiatalokúra mindenképpen káros élménnyel jár. Ha pedig a szerződés megtámadására mégis nyílna lehetőség arra az Mt.-nek előzőleg már bírált rövidsége miatt igen sokszor csak elkésve kerülne sor. Az ilyen problémák megelőzése érdekében indokolt lenne a korábbi szülői, illetve gyámi hozzájárulást a 15-16-ik életév között az iskolai szünetre kötött munkaszerződésnél vissza állítani.

A nyugat-európai szabályozásban ilyen problémák nem fordulnak elő, mivel ott ma már a munkaszerződés megkötésére is a legtöbb államban a cselekvőképességre vonatkozó általánosan érvényesülő polgári jogi szabályok alapján kerül sor. Ez azt jelenti, hogy 12 éves kortól 18 éves korig a kiskorúság miatt korlátozottan cselekvőképesség áll fenn és ennél fogva, miként minden jelentősebb polgári jogi jogügylethez a szülő, vagy a gyám hozzájárulása szükséges, ami alól a munkaszerződés sem kivétel. Ha pedig a munkát vállalni akaró nagykorú személy csökkent belátási képessége miatt cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt áll, a munkaszerződés kötéséhez is a gondnok hozzájárulása szükséges a nyugat-európai államok többségében.<sup>18</sup> A posztkommunista közép- és kelet-európai államokban azonban az itt említett irányelv hatására nem követelik meg a korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződés-kötésénél a gondnok hozzájárulását, ami hasonló okból veszélyes, mint amit az előbb a fiatalokú vonatkozásában említettünk. Az új magyar Ptk. hatására<sup>19</sup> az Mt.-ben ez a kérdés megnyugtató módon rendeződött.<sup>20</sup> Ugyanis az Mt. is átvette a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezés korábban ismeretlen részleges és teljes formáját. Ez azt jelenti, hogy ha a gondnokság alá helyezés teljes, a munkát vállalni akaró nagykorú csak a gondnok hozzájárulásával kötheti meg a munkaszerződést, ha viszont részleges és a belátási képessége a munkaszerződés-kötés vonatkozásában teljes, és arra a gondnokság alá helyezés nem terjed ki, megkötheti a részleges gondnokság alá helyezett korlátozottan cselekvőképes munkavállaló a gondnok hozzájárulása nélkül a munkaszerződést.<sup>21</sup> Mind ezt figyelembe véve, pl. igen helyesen vállalhat egy olyan cselekvőképességet részlegesen korlátozott tudós kutatóintézeti vagy egyetemi oktatói állást, aki csak a minden napi életvitel más területeire van gondnokság alá helyezve, viszont szakmája tekintetében tökéletes.

Visszatérve még e témával összefüggő kiindulásunkhoz, utaltunk arra, hogy az 1992. évi korábbi és most hatályos 2012. évi Mt. alapján is 12 éves kortól kezdve lehet kiskorúval munkaszerződést kötni, igen csak alkalmi jelleggel sport, ruhabemutatói, színeszi és más előadó művészeti fellépésre. Ugyanakkor igen gyakori, hogy ilyenre 12 éves kor alattiak esetében kerül sor. Szigorúan véve, velük még gyámhatósági hozzájárulással sem lehet munkaszerződést kötni. Áthidaló megoldás azonban lehetséges, mégpedig úgy, hogy a szülő vagy a gyám gyámhatósági hozzájárulással a gyermek nevében vállalkozási vagy megbízási szerződést köt a színházzal, illetve a rendezvényszervezővel. A problémát legálisan így lehet áthidalni.

Tanulmányunk nem érinti a közszolgálati kinevezést. A közszolgálati kinevezés hasonló problémáival Tóth Hilda egy másik tanulmányban dolgozza fel, amely megjelenés alatt áll.<sup>22</sup>

<sup>16</sup> 1992:XXII. tv. 72. § (6). bekezdés.

<sup>17</sup> 2012:I. tv. 34. § (2). bekezdés.

<sup>18</sup> Prugberger Tamás: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződés-kötési képességének a problémája de lege lata és de lege ferenda. Jogtudományi Közlöny, 2007/7-8.

<sup>19</sup> Az új Ptk.-ban a cselekvőképesség részleges korlátozásáról a 2:19-20. §-a, míg a teljes korlátozásáról a 2:21. § szól.

<sup>20</sup> 2012. évi I. tv. 21. § (4) bekezdés vonatkozó szövege: „A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges... a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő részlegesen korlátozott olyan jognyilatkozat érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére irányul”. Ez a szöveg nyomatékosabban utal a Ptk. megfogalmazásával szemben azokra az újabb nyugatnémet és angolszász kutatásokra, amelyek a cselekvőképességet korlátozó gondnokságot szűkítik a támogatott döntéshozatal jogintézményesítésével. Lásd e vonatkozásban: Jakab Nóra: A margón és azon túl. Az intellektuális és pszichoszociális fogyatékosokkal élő emberek cselekvőképességéről. Novotni Kiadó, Miskolc, 2013.; U.ő: A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014.

<sup>21</sup> Mt. 21. § (4). bekezdés; Jakab Nóra – Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi és polgárjogi szabályai között. Jogtudományi Közlöny, 2014/10. 480-81.

<sup>22</sup> Tóth Hilda: A közszolgálati tisztviselői kinevezés egyoldalú módosítása a munkáltató által – indokolás nélküli felmentés 2.0? In: Jubileumi Emlékkötet, Károlyi Gáspár Református Egyetem Jogi Kar, Budapest, 2018.