

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus LXVIII.
Fasc. 7.

GELLÉN KLÁRA

**A munkaviszony polgári jogi
szerződésekkel leplezése**



SZEGED
2006

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et
Juridicarum Universitatis Szegediensis

ATTILA BADÓ, ELEMÉR BALOGH, LÁSZLÓ BLUTMAN, PÁL BOBVOS,
LÁSZLÓ BODNÁR, ERVIN CSÉKA, JÓZSEF HAJDÚ, MÁRIA HOMOKI-
NAGY, ÉVA JAKAB, JENŐ KALTENBACH, TAMÁS KATONA, JÁNOS
MARTONYI, IMRE MOLNÁR, FERENC NAGY, PÉTER PACZOLAY,
BÉLA POKOL, JÓZSEF RUSZOLY, IMRE SZABÓ,
LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI

Redigit
KÁROLY TÓTH

Nota
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának
tudományos bizottsága

BADÓ ATTILA, BALOGH ELEMÉR, BLUTMAN LÁSZLÓ, BOBVOS PÁL,
BODNÁR LÁSZLÓ, CSÉKA ERVIN, HAJDÚ JÓZSEF, HOMOKI-NAGY
MÁRIA, JAKAB ÉVA, KALTENBACH JENŐ, KATONA TAMÁS,
MARTONYI JÁNOS, MOLNÁR IMRE, NAGY FERENC, PACZOLAY
PÉTER, POKOL BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF, SZABÓ IMRE,
TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

Szerkeszti
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324–6523 Acta Univ.
ISSN 0563–0606 Acta Jur.

Az utóbbi években komoly problémaként merült fel a munkaviszony polgári jogi szerződésekkel történő leplezésének kérdése. Az ilyen szerződések nagymértékű elszaporodása miatt az ellenük való határozott fellépés egyre sürgetőbbé vált. Éppen ezért ez év június 30-ig kaptak utólagos moratóriumot a felek a jogviszonyok tényleges helyzetnek megfelelő rendezésére, legalizálására. Ezt követően a munkafelügyelet és az adóhatóság részéről még határozottabb és szigorúbb lépések várhatók a folyamat megfékezésére. Jelen tanulmányban az érintett problémakörnek csak a polgári jogi vetületével kívánunk kiemelten foglalkozni, egyéb – így a munka-, adó-, társadalombiztosítási, és eljárásjogi – konzekvenciákra csak annyiban térünk ki, amennyiben azt a téma szempontjából megkerülhetetlennek érezzük.

1. Munkavégzés polgári jogi szerződésekkel

A téma feldolgozásának első lépéseként azt vizsgáljuk meg, hogy milyen jellegű és mértékű a felek szerződési szabadsága a munkavégzésre irányuló ügyletek kapcsán. A kérdés különlegességét az adja, hogy itt egy olyan szerződési tárgyról van szó, melyet a munkajog speciálisan szabályoz, s kérdés az, hogy ezzel milyen mértékben állít korlátokat a szerződő felek elé. A választ először a munkajog egyedi szabályaiban kell keresnünk, s csak ezt követően vizsgálhatjuk a feleknek az adott kereteken túlmutató lehetőségeit.

A jogviszony megítélésében a tevékenység jellegének meghatározó szerepe van, mivel azt, hogy a felek milyen szerződést kötnek, a munkavégzés jellemzői, a felek kapcsolata, a köztük lévő függőségi viszony, és még számos tényező együttes hatása határozza meg. Ennek megfelelően a munkavégzés történhet munkaviszony jellegű körülmények között, de végezhető polgári jogi jogviszony keretében is. Ahogy a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter, valamint a pénzügyminiszter „A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról” című, 700/2005. (Mü. K.) FMM–PM együttes irányelvében (továbbiakban: Irányelv) fogalmaz: „A tevékenység jellegétől függően a munkavégzésnek a gyakorlatban általában két fő típusát különböztethetjük meg. Az egyik esetben a munkát végző személy valamely termék vagy szolgáltatás nyújtására vállal kötelezettséget, mely mögött önálló, a megbízótól, a megrendelőtől elkülönült tevékenység húzódik meg. Ezzel szemben a másik esetben munkaviszony esetén – a munkát végző személy munkarejét bocsátja áruba, a tevékenysége önállóan, függő munkaként jelenik meg. Az előbbi esetben a felek egymás mellé rendeltsége polgári jogi jogviszonyt, a másik esetben a hierarchikus alá-fölérendeltség munkaviszony létrejöttét eredményezi.”

Láthatjuk, hogy a felek kapcsolatának megítélésében az bír alapvető jelentőséggel, hogy kimeríti-e az alá-fölérendeltséggel, és egyéb tipikus jegyekkel leírható munkaviszony jegyeit. Ha igen, akkor a felek szerződési szabadsága korlátozott, hiszen még közös akarattal megkötött kontraktusokkal sem vonhatják ki kapcsolatukat a munkaviszony, s így a munkaszerződés hatálya alól. A Munka törvénykönyv (a továbbiakban: Mt.) 75/A. § (2) bek. értelmében a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, az Mt-ben meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megállapítani.¹

Nagyon fontos, hogy nem a szerződés elnevezésének, hanem tartalmának kell a munkaszerződés kritériumainak megfelelnie, mivel a jogi minősítésnél a felek által adott szerződés-elnevezés teljességgel közömbös. Így pl. egy megbízásnak nevezett jogviszonyról a perben feltárt bizonyítékok alapján kiderülhet, hogy az valójában munkaviszonynak tekintendő.²

Egyebekben az Mt. 76. § (1) rögzíti, hogy a munkaviszony – ha a törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre. Ez a rendelkezés azt is jelenti, hogy a munkaviszonyt – ha a törvény kivételt nem tesz – munkaszerződéssel kell szabályozni.

Amennyiben a felek *munkaviszony* jellegű kapcsolatban állnak, a köztük lévő ügylet csak munkaszerződés formájában kerülhet megkötésre. A *munkavégzésre* létrejött kapcsolatoknak azonban nem egyedüli lehetséges módzata a munkaszerződés, a munkajogviszony létesítése. A munkavégzés folytatására kötött szerződésekre is kiterjed a felek szerződési szabadsága, azon belül pedig típusmegválasztás lehetősége.³ Ennek megfelelően a felek egyéb polgári, így megbízási, tartós megbízási és vállalkozási szerződést is köthetnek.

Mindezekkel összhangban Kemenes István, a megyei ítélezési gyakorlatban felmerült, az érvénytelenséget érintő egyes konkrét problémákról írt véleménye szerint „nem helytálló az az elgondolás, hogy a felek akkor járnak el jóhiszeműen és tisztességesen, ha olyan szerződést kötnek, mely alapján a legmagasabb járulék fizetésére kötelesek. A megkötendő szerződés tartalma alapján megállapítható, hogy ha a felek olyan szerződést kívánnak kötni, mely alapvetően a munkaviszonyt

¹ 75/A. (2) A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102–104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.

² A szerződés jogi minősítése során nem annak elnevezéséből vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni (BH. 2005. 102).

³ Pl. a munkaviszonyban állt felek az elvégzendő munka természete folytán –megállapodással – utóbb polgári jogi jogviszonyt is létesíthetnek. Az a körülmény, hogy a volt munkavállaló korábban munkaviszony keretében végezte az adott munkát, nem alapozza meg e jogviszonynak a megállapodástól eltérő minősítését (BH. 2003. 213).

jellemző típusvonásokkal bír, akkor nem köthető más, ha viszont a munka és annak végzése nem az említett típusba sorolható, a felek választhatnak.”

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy nem ütközik jogszabályba, ha a felek munkavégzés folytatására nem munkaszerződést, hanem polgári jogi szerződést kötnek. Attól függően, hogy a köztük lévő kapcsolat mely szerződés valóságos elemeit meríti ki, bármilyen kontraktust köthetnek, azzal a megkötéssel, hogy amennyiben egyértelműen a munkaviszony speciális jegyeit mutatja, egyező akarral kötött polgári jogi szerződéssel sem vonhatják ki magukat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok hatálya alól.⁴

A továbbiakban határozott különbséget kell tennünk a „munkaviszony” és a „munkavégzésre irányuló jogviszony” meghatározások között. A munkavégzésre irányuló jogviszony (ami lehet munkaviszony is) polgári jogi szerződéssel is szabályozható, ha viszont a kapcsolat a munkaviszony jegyeit mutatja, akkor a feleknek munkaszerződést kell kötniük.

II. Munkaviszony polgári jogi szerződés látszatával

A problémát azok a polgári jogi szerződések jelentik, melyeket úgy kötnek meg a felek, hogy mögöttük munkaviszony jellegű kapcsolat húzódik meg. Ezek olyan kétoldalú jogügyletek, melyekben a munkáltató (megrendelő, megbízó) a magán-személy munkavállalóval (vállalkozó, megbízott) megbízási, tartós megbízási, vagy vállalkozási szerződést köt. Az ilyen ügyletek létrehozását alapvetően a kedvezőbb adó- és járulékfizetés elérése, vagy az ezek alól való mentesülés motiválja. Azonban a munkáltató számára motivációs tényezőként hat az is, hogy így olyan szerződéses pozícióba kerülhet, melyben a munkavállalóval szemben kevesebb kötelezettség terheli (szabadságolás, végkielégítés stb.).

Ezeket a szerződéseket a bírói, munkafelügyeleti és adóhatósági gyakorlat egysegesen színelte, illetőleg leplezett szerződéseknek minősíti. A már fent hivatkozott Irányelv így fogalmaz ebben a kérdésben: „Általános jogelv, hogy a szerződéseket valóságos tartalmuk szerint kell megítélni, és minden olyan szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződéses tartalmat hordozza, vagyis ahol a nyilatkozatban kifejezendő akarat a nyilatkozó valódi akaratától eltér – színelte szerződés.”

A továbbiakban így vélekedik a színeltté minősítésről: „A típuszabadság tehát nem jelentheti azt, hogy a polgári jogi szerződéssel létrehozott jogviszony tényleges tartalma ellentétbe kerüljön annak választott, jogszabály szerinti típusával. Amennyiben ugyanis a felek jogviszonya – a megkötött szerződés típusával ellentétben- a megnevezett jogviszonytól eltérő, más típusú jogviszony tartalmi elemeit

⁴ PI. ha a szövetkezet a tagjaival kettős jogviszonyt – munkaviszonyt és vállalkozási jogviszonyt – létesít, valójában azonban a tagok továbbra is munkaviszonyban állnak a szövetkezettel. akkor az adóhatóság jogszerűen minősítheti a szövetkezet és a tagjai között fennálló jogviszonyt munkaviszonynak (AEÉ. 2003.12).

foglalja magában, a megkötött szerződés színlelt, azaz semmis. Ebben az esetben a szerződést, illetve a jogviszonyt az általa leplezett szerződés – az adott esetben munkaszerződés – alapján kell megítélni.”

Az Irányelv szerint, amennyiben a nyilatkozatban kifejezendő akarat a nyilatkozó valódi akaratától eltér, a szerződés színlelt. Ezzel a színlelt szerződés mögött meghúzódó szubjektív, akarati elem kiemelt szerepére utal. A továbbiakban, mint másik fontos tényezőt, az Irányelv a látszólagos tartalom jelentőségét emeli ki. Úgy véljük, hogy noha az előbbi szövegezés helytálló, mégis igen tágan értelmezi a színlelt szerződés megítélésének lehetőségeit. (Ez az értelmezés, sajnos, a gyakorlatban is meglehetősen elterjedt.) Az Irányelv szövegezése ugyan utal az akarat szerepének fontosságára, de a szerződések kategorizálásában vele szemben a tartalomnak láthatóan prioritást ad. Ez az Irányelv kiadásának célja szempontjából érthető, hiszen azt nem a bírói gyakorlat, hanem alapvetően a konkrét jogviszony megítélésére feljogosított munkafelügyelet, adóhatóság ellenőrei számára készítették, kézzelfogható kapaszkodót, iránymutatást kívántak nyújtani az ellenőrzések során tapasztalt jogviszonyok pontos, egységes elvek alapján működő elhatárolásában. A színlelés megállapítása azonban pusztán objektív, tartalmi alapon nem lehet helytálló.⁵

A színlelés, mint *akarathányos semmisségi ok* fennállásának megállapításához az adott ügylet tartalmi vizsgálata mellett a felek akaratának elemzése is szükséges. Az általunk vizsgált szerződésekre valóban jellemző, hogy van egy látszólagos és egy valós jogviszony, de a felek kapcsolata, és következésképpen a szubjektív, akarati oldal jellemzői, véleményünk szerint, nem minden esetben meritik ki a színlelés tényállását.

A munkaviszony jellegű kapcsolatok leplezésére létrehozott polgári jogi szerződéseknek a színlelt ügyletek köré történő „kategorikus” besorolását inkább elméleti, mint gyakorlati síkon látjuk problematikusnak. A gyakorlatban ugyanis ezek az ügyletek semmiképp sem maradhatnak érvényes jogviszonyok, mivel alkalmazásuk nem felel meg a munkavállalók valós jogviszonyának (pl. szabadság, végkielégítés hiánya), másfelől gyakran az adó, illetve társadalombiztosítási járulék-fizetés szabályainak megkerülését, kijátszását célozzák. Ugyanakkor elgondolkodhatunk azon a lehetőségen, hogy nincs-e más ok a színlelésen kívül, aminek következményeként az ilyen ügyletek semmisnek minősíthetők?

⁵ A munkaügyi felügyelő ezeket a szerződéseket keletkezésük pillanatától átminősítheti munkaviszonnyá. Ekkor csupán a jogviszony jellemzőit vizsgálja, ami a szabálytalan foglalkoztatás megállapítása miatt indokolt. Ugyanakkor nem látjuk helyénvalónak – csupán ezek alapján – a szerződés színleltségének rögzítését, mivel – a kizárólag a tartalomra irányuló vizsgálat miatt – a felügyelő nem tudhatja, hogy valóban fennáll-e a színlelés esete, erre vonatkozó vizsgálat ugyanis majd csak egy esetleges peres eljárás alkalmával történik meg. Ilyenkor – úgy véljük – csupán a szabálytalan foglalkoztatás lehet a munkaviszonnyá minősítés indoka, nem pedig a színlelés tényként való megállapítása. (Az APEH ellenőrei ilyen esetben nem is minősítik át a szerződést, hanem csak a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogkövetkezményeket alkalmazzák (pl. elmaradt befizetések) a szerződés keletkezésétől fogva.)

III. A színlelés feltételei

A színlelés olyan semmisségi ok, melynél a felek tudatos, közös akarathiánya miatt lesz érvénytelen a szerződés. A színlelés határozott jellemzője, hogy a felek között akarategység van a színlelés, a látszat megteremtésében. Egyrésztől kétoldalú az akarathiány a látszólagos ügylet vonatkozásában, másrésztől akarategység, kölcsönös egyetértés van a színlelésben. Mindez fennállhat annak ellenére is, hogy esetlegesen a színleléshez csupán az egyik félnek fűződik érdeke. A fontos az, hogy mindkét fél *szabad akaratából, mellérendeltségi viszonyban* hozza meg azt a döntését, hogy céljai elérése érdekében eszközként a színlelést választja.

A színlelés jellemzőit, a tényállás megállapításához szükséges feltételeket a következők szerint csoportosíthatjuk:

- *Objektív feltétel*: a kifelé történő látszatteremtés;
- *Szubjektív feltétel*: 1. Szabadon kialakított akarategység a színlelés tekintetében. 2. Akarathiány mindegyik szerződő félnél a látszólag megkötött szerződés vonatkozásában.

Vessük össze ezeket a feltételeket az általunk tanulmányozott szerződések jellemzőivel!

a) A vizsgált esetekben az *objektív tényező* fennállása nem kérdéses. Annak ellenére, hogy a kapcsolat a munkaviszony jellegzetességeit mutatja, nem munkaszerződés, hanem a polgári jogi szerződés köttetett meg a felek között. Felvetésünk szempontjából a továbbiakban a szubjektív elemek vizsgálata bír jelentőséggel.

b) A felek egységes színlelésére vonatkozóan külföldi kódexek tényállási elemként határozottan megnevezik a másik fél színlelésbe való beleegyezését, melynek következtében a színlelés kétoldalúvá válik.⁶ A beleegyezés akkor valóságos, ha azt a nyilatkozó szabad akaratából, egy mellérendelt kapcsolatban teszi meg, vagyis ha szándékosan, hibátlan akarral adja hozzájárulását a színleléshez.⁷ Következésképpen a már megkötött színlelt szerződésre, vagy annak valamely tartalmi elemére valóban tudatos (szándékolt) akarathiány fog fennállni. A feleknek – ahogyan egy érvényes szerződésnél is –, szabad akaratból kell konszenzusra jutniuk, de nem csak a szerződés lényeges tartalmi elemeinek tárgyában, hanem a színlelő magatartás tekintetében is! A szerződők szimulált ügylet megkötésére irányuló szándékát sem befolyásolhatja például megtévesztés, esetleg fenyegetés: sértetlen akarral, egymással egyetértésben, „kétoldalú tudatos akarathiánnyal” kell létrehozniuk a színlelt szerződést.

Ha mindezt a munkaviszonyt leplező szerződések vetületében megvizsgáljuk, észre kell vennünk: igen gyakran kérdéses az, hogy a munkavállaló szabad akaratából valóban színlelni kívánt-e? Általában, félve a munkahely elvesztésétől, elfo-

⁶ Lásd pl. BGB. § 117. (1), ABGB. § 916. (1) Codice Civile Art. 1414. .

⁷ Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. C.H Beck'sche Verlagsbuchhandlung. München, 1993, 897.

gadják a munkáltató által felajánlott feltételeket. Ebben az alá-fölrendeltségi viszonyban érthető, ha a kiszolgáltatott munkavállaló fejet hajt a munkáltató akarata előtt. Igaz, erre mondhatjuk azt, hogy a beleegyezés megvolt, s mindegy, hogy mi motiválta a munkavállalót a színlelésre, hiszen a tudata átfogta az akarathíányt, a látszatot pedig mégiscsak közösen teremtik meg. Ha azonban a színlelés tudati, szubjektív oldalának komolyabb figyelmet szentelünk, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy a színlelés határozott magabiztossággal mégsem állapítható meg.

Folytatva ezt a gondolatmenetet, igen szélsőségesnek tűnő, de a gyakorlatban mégis előforduló példa – főleg a kis- és középvállalkozások esetén –, hogy a szerződések nem is tudják, hogy színlelnek. Gyakran nem is lehet eldönteni, hogy a felek tisztában voltak-e a szerződés „színlelő” jellegével. Egyszerűen nem rendelkeznek olyan munkajogi, polgári jogi háttérismerettel, hogy tudják, a köztük lévő kapcsolat kimeríti a munkaviszony elemeit, és ezért nem köthettek volna polgári jogi szerződést. (Gondoljuk meg: a jogalkalmazók számára is pontosan az jelenti az egyik legnehezebb problémát, hogy egy-egy konkrét esetben a kapcsolat munkajogi, vagy polgári jogi jogviszonnyá minősíthető-e! Ezek elhatárolása nem mindig egyszerű feladat!)

Természetesen ez kikerülhető lenne a munkaadó részéről, ha jogi szakembertől kérne segítséget, de ezt általában nem teszik, mert fel sem merült bennük, hogy az ügylet munkaviszony jellegű, és ezért másképp kellene eljárniuk, szerződniek. Ebben az esetben a színlelés szubjektív kritériumai végképp hiányoznak, ennek ellenére az ügyletet színleltnek fogják minősíteni.⁸

Véleményünk szerint a megkötött polgári jogi szerződések csak akkor minősülhetnek színleltnek, ha mind az objektív, mind a szubjektív, akarati oldal sajátosságai kimerítik a színlelés tényállását.

IV. A szerződések érvénytelensége

1. A színlelt szerződés

Azokban az esetekben, amikor a tényállás feltárása során a munkavégzés jellegéből és egyéb körülményekből, továbbá a felek nyilatkozatából az derül ki, hogy mind a két fél akarata egy látszólagos polgári jogi ügylet megkötésére irányult, valóban felmerülhet az ügylet *színlelt szerződéssé minősítése*. Ezt egyéb körülmények figyelembevételével mellett az is jelezheti, hogy mindkét oldalon érdeke fűződik a

⁸ Akár az is előfordulhat, hogy csak az egyik fél színlel, a másik viszont nem (pl. a munkáltató igen, a munkavállaló nem). A munkavállaló valóban a megbízási szerződésben foglalt feltételekre szerződik, míg a munkaadó úgy gondolja, hogy majd munkaviszony jellegűen fogja őt foglalkoztatni. Ez pl. rejtett indoknak minősül, és a szerződő felek között a megbízási marad érvényben. (Ezekben az esetekben – pusztán tartalmi alapon, nem vizsgálva a felek akarátát, csupán a látszólagos és a valós munkajellemzőket – színlelés miatt érvénytelennek tekintik a szerződést, holott a színlelés szükséges feltételei nem állnak fenn.)

színlelt ügylet létrehozásához.⁹ De színlelt lesz a megkötött szerződés akkor is, ha ugyan csak a munkáltatónál jelentkezik a színleléshez kapcsolódó érdek, mégis a munkavállaló szabad akaratából beleegyezését adja a szimulációhoz. Ilyen eset általában akkor áll elő, ha a munkavállaló nem szenved hátrányt az ügylettel, s így elfogadja a munkáltató ajánlatát. Ami fontos, hogy nincs semmilyen, egy általánosan elfogadható szintet meghaladó mértékű kiszolgáltatottság, kényszerhelyzet, ami a munkavállalót a szerződés megkötésére indította. Ezeknél a szerződéseknel tehát a minősítés során különösen figyelembe kell venni a felek kapcsolatát, az egyéb körülményeket, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló között fennálló alá-fölérendeltségi viszonyra. Az így megkötött, munkaszerződést leplező polgári jogi szerződések valóban lehetnek színlelték, és ennek kimondása után, a vonatkozó szabályozásnak megfelelően, a leplezett szerződés már a munkajog szabályai szerint, önmagában ítéendő meg.

Ha azonban a legszélsőségesebb elgondolást követjük, miszerint egy alá-fölérendeltségi viszonyban fel sem merülhet, hogy a munkavállaló befolyásmentes, szabad akaratú a színlelés mellett döntsön, akkor a mellérendelt kapcsolatot feltételező színlelt ügylet levetítése ezekre a jogviszonyokra eleve kizárt. A felek az egyenlőtlen pozícióból adódóan nem tudnak függetlenül, befolyásmentesen közös elhatározásra jutni, hiszen ebben a situációban a munkavállalói akarat –ha közvetve is –, de mindenképpen hajlított. Ilyen megközelítésben a színlelés tényállását egyáltalán nem alkalmazhatnánk az adott problémára, helyette egy másik érvénytelenségi (semmisségi) ok alkalmazása javasolt.

2. A jogszabályba ütköző szerződés

A. Az esetek egy részében tehát a felek akarata, és ennek következtében a „színlelésbe történő beleegyezése” nem feltétlenül befolyásmentes, független és szabad. Ez alapvetően a felek közötti viszony már sokat említett alá-fölérendeltségi jellemzőjéből fakad.

Általában ilyenkor elmondható, hogy a szerződéskötések alapvetően a munkáltató érdekét szolgálják, elérendő célja az, hogy kedvezőbb adó- illetve társadalombiztosítási járulék-fizetési szabályok érvénye alá kerüljön. Ugyanakkor az sem elhanyagolható szempont, hogy a munkavállalójával szemben kevesebb kötelezettség terheli, ha a köztük meglévő munkaviszony helyett megbízási, tartós megbízási, illetve vállalkozási szerződést köt.

A Csongrád Megyei Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján készült, „A semmis szerződések néhány típusával kapcsolatos jogalkalmazási problémák” című állásfoglalás így fogalmaz: „a munkaviszony megbízási, vagy vállalkozási szerződéssel való palástolása rendszerint nem mind a két szerződő félnek érdeke, hanem ez elsődlegesen munkáltatói érdek. Piacgazdasági viszonyok között a munkaadó és a munkavállaló nincsenek egyenrangú pozícióban, a munkavállaló rendszerint ki-

⁹ Pl. a kedvezőbb adózás miatt a vállalkozónál is nagyobb bevétel maradhat.

szolgáltató helyzetben van, és ezért – továbbá tájékozatlansága és rövid távú érdekei miatt – lemond a munkaviszonnyal és a társadalombiztosítási jogviszonnyal járó előnyökről. Az egyenrangúság, az esélyegyenlőség hiányában szerződéskötési szabadságról azonban aligha beszélhetünk.”

A munkavállalók *kiszolgáltatottságára* rávilágító, tipikus példa a következő jogeset:

A bíróság egy közhasznú társaság által a dolgozóival kötött, takarítói munkakörre vonatkozó, határozott időre szóló megbízási szerződéseket szinleltnek minősítette. A szerződések vizsgálatakor ugyanis kiderült, hogy a megbízást havi díj ellenében, személyesen, a megbízó utasításai szerint napi 8 órában kellett ellátni, fizetett szabadság nem illette meg a megbízottat, és nem voltak alkalmazhatók rá az Mt. szabályai. A fentieken túl az érintett dolgozók előadásából is az derült ki, hogy ők munkavállalóknak tekintették magukat. Gyakorlatilag a munkavállalók egy számukra kedvezőtlen, méltánytalan helyzetbe kerültek azáltal, hogy elestek a munkaviszonnyal együtt járó olyan kedvezményektől, mint pl. fizetett szabadság, étkezési hozzájárulás, munkaruha stb. A tb. ügyintéző elmondása is alátámasztotta, hogy sem munkaadói, sem munkavállalói járulék levonására nem került sor, továbbá, hogy a megbízási szerződés alapján magasabb adóelőleget kellett levonni a dolgozóktól, mintha munkaszerződést kötöttek volna velük, mert nem lehetett figyelembe venni a munkaszerződés esetén egyébként őket megillető adókedvezményeket.¹⁰

Az ismertetett példában szereplő munkavállalók nyilatkozata híven visszatükrözi, hogy valójában számukra a színlelt szerződés megkötéséből egy kedvezőtlenebb helyzet született, mint amelyet a munkaviszony biztosított volna. A példa nem egyedi: a színleléssel a munkavállalók gyakran rosszabb helyzetbe kényszerülnek, mégis, mondhatni egyfajta „kényszerhelyzetben” elfogadják a szerződési feltételeket, még akkor is, ha a munkáltató részéről tényleges fenyegetettségre utaló kifejezett, vagy burkolt utalás, illetőleg gyakorlat nem áll fenn. A szabad szerződési akarat megléte az alá-fölérendeltségi pozícióban tárgyalni kényszerülő munkavállalók esetében erőteljesen megkérdőjelezhető. Alapvetően a szerződés aláírását részükről a munkahely féltése indokolja. Nem véletlen, hogy a köznyelvben a „kényszervállalkozás” elnevezés terjedt el ezekre a jogviszonyokra.

A feleknek a színlelt szerződést szabad akaratall kellene megkötniük. Ezt a fajta szabadságot a klasszikus polgári jogi ügyleteknél is mindig korlátozza egyfajta gazdasági kényszer és szükségszerűség, amely értelemszerűen jelentkezhet a munkaviszonyban is. Ugyanakkor úgy véljük, hogy a szokásos szükségszerűségre (így a gazdasági alkupozíción alapuló engedésre), a körülmények általános befolyásoló szerepére hivatkozni jelen esetben nem igazán helytálló. Kicsi a valószínűsége, hogy a fél akarata egy egyenjogú, mellérendelt kapcsolatban, mérlegelve a szükségszerűség körülményeit, a ránehezedő „gazdasági kényszert”, valóban kiterjedne egy olyan szerződés megkötésére, melyben alapvetően csak számára negatív szerződéses pozícióba kerülhet. Úgy véljük, hogy itt nem a gazdasági szükségszerűség mérlegeléséről van szó, hanem – a munkaadó-munkavállaló kapcsolat jellegzetes-

¹⁰ Hódmezővásárhely Városi Bíróság P.20.304/1998. sz.

ségeiből fakadóan – kiszolgáltatott, a szabad döntés lehetőségétől megfosztott pozícióban kell (a munkavállalónak) eldöntenie, hogy az ügyletet megkötí-e. Ezért úgy gondoljuk, hogy ilyen esetben a színlelt szerződés, mint tudatos (és egyben szándékos) akarathányt jelentő semmisségi ok, a szubjektív oldal feltételeinek hiánya miatt nem állapítható meg.

B. A kérdés a továbbiakban az, hogy milyen megítélés alá eshetnek az így megkötött ügyletek. Fő jellemzőjük, hogy nem olyan tartalommal köttetnek meg, mint amit valójában a munkakapcsolat takar. Így a szerződés nem felel meg az Mt. 75. § (1)–(2) bekezdésében foglaltaknak. A felek között megkötött szerződés nem a tényleges munkavégzés jellemzőinek megfelelően lett meghatározva, ráadásul ezáltal alapvetően megállapítható a munkavállaló érdekeinek a csorbulása is.¹¹

A felek között munkaviszony áll fenn, melyre a Mt. kógens rendelkezésével egyértelműen kiköti, hogy az csak munkaszerződéssel létesíthető.¹² Ebből kifolyólag elgondolkodtató, hogy nem tekinthető-e minden olyan munkavégzésre megkötött szerződés, amely valójában munkaviszony jellegű kapcsolatra épül, de azt nem munkaszerződésbe foglalták, a Munkatörvénykönyv eme passzusába, vagyis jogszabályba ütközőnek, így semmis szerződésnek?¹³ Ehhez elég csupán annak megállapítása és elhatárolása, hogy a felek között meglévő kapcsolat mely jogviszony elemeit meríti ki. Ha a kapcsolat magán viseli a munkaviszony ismérveit, de nem munkaszerződést kötöttek, akkor az a fentiek miatt jogszabályba ütköző, s ennek megfelelően semmisség miatt érvénytelen szerződés lenne. Helyesebb megoldásként kínálkozik az Mt-ben történő tételes szabályozás alkalmazása, amely a jelenlegi szövegezést kiegészítené, és az előbbieket konkrétan rögzítené.

De lege ferenda

76. § (1) Munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére a felek szabadon szerződhetnek.

(2) A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre.

(3) Ha a munkaviszony szabályozására a felek más típusú szerződést kötnek, az semmis. Annak keletkezésétől fogva a felek között munkaszerződés jön létre.

C. A jelenlegi eljárási rendben a munkaügyi felügyelő a szerződés átminősítésével a látszólagos szerződés megkötésétől létrejöttek tekinti a munkaviszonyt, vagyis sajátos jogkövetkezményként a fentiekben megfogalmazott javaslatnak megfelelő gyakorlatot követi. Úgy véljük, hogy a tárgyalat szerződéstípus sajátosnak tekinthe-

¹¹ Mt. 75/A. §.

¹² 76. § (1) A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre.

¹³ 8. § (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyéb-ként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

tő annyiban, hogy nem illeszthető be feltétlenül a színlelt szerződések csoportjába csupán azon az alapon, hogy nem felel meg a mögötte lévő valós jogviszonynak. Ráadásul, mivel színlelt szerződés kötésében mindkét fél csalárd szándékkal jár el, a felróhatóság aránya is azonos. Jelen esetben viszont igencsak méltánytalan lenne a munkavállalót jogilag csalárd szerződő félnek tekinteni.

A színlelés hangsúlyos elutasítása mellett még mindenképpen ki kell emelnünk ezeknek a szerződéseknek a fraudolózus jellegét is, hiszen ezek az ügyletek főként az adózási, társadalombiztosítási, illetve a munkavállaló védelmére vonatkozó jogszabályok kijátszását, megkerülését célozzák. Ezt figyelembe véve a munkáltató alkotmányos kötelezettségeinek elmulasztása, adott esetben pozíciójával való visszaélése, a munkavállalóval szemben tanúsított magatartása miatt a szerződéssel szemben esetlegesen a jó erkölcsbe ütközés kifogása is felmerülhet.

Az eddigi gondolatmenet lezárásaként, egyben a továbbiak bevezetéséként megjegyezzük: tisztában vagyunk azzal, hogy a joggyakorlat egységes az ilyen szerződések színleltté minősítésében. Tisztán látjuk, hogy a gyakorlatban a problémát nem a színlelés alkalmazása, hanem a már tendenciává alakult folyamat megakadályozása, a már létrejött szerződések felkutatása, illetőleg a konkrét esetekben a munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony elhatárolása jelenti. Ezzel együtt úgy gondoljuk, a gyakorlat és az elmélet folytonos egybevetése hozzásegíthet az egyre tisztább fogalomalkotáshoz, a pontosabb szövegezéshez, a jogalkotás számára „kínálkozó” problémák felismeréséhez.

V. A munkaviszony és a polgári jogi szerződések elhatárolása

A gyakorlat számára a legfontosabb, hogy a munkaviszony és a polgári jogi szerződések elhatárolásához konkrét támpontok álljanak rendelkezésre, létezzen egy egységes elbírálási rendszer. A bírói gyakorlat az évek során folyamatosan kidolgozta a szükséges elhatárolási szempontokat. Ezek folyamatosan eligazítást jelentenek a konkrét ügyekben.¹⁴ Ugyanakkor, bár a felügyeleti, illetve adóhatósági ellenőrzéshez is megfelelő támpontot ad a már hivatkozott Irányelv, mégis a konkrét esetekben igen nehéz azt eldönteni, hogy a felek kapcsolata az alá-fölérendeltségen alapuló munkaviszony, vagy a mellérendeltségre épülő valamely polgári jogi szerződés elemeit meríti-e ki.

Az utóbbi időszakban a látszólagos polgári jogi ügyletek terjedésének megfékezésére a munkaügyi felügyelet és az adóhatóság is fokozott figyelemmel koncentrált. A munkaügyi felügyelet az ilyen ügyleteket szabálytalan foglalkoztatásnak minősíti, az APEH pedig ezekben az esetekben rendre adó- és járulékfizetési kötelezettség elmulasztását állapítja meg. Ahhoz, hogy maguk a foglalkoztatók, de legfőképpen az említett hatóságok az elhatárolás tekintetében tájékozódhassanak,

¹⁴ Lásd pl. P.törv.III./B20.014/1967., M.törv.II.,10.372/1978., BH1997/14/1987. I.Gf.40.079/1999/2. sz.

szükség volt egy olyan részletes iránymutatásra, mérlegelési rendszer megalkotására, melynek segítségével egységes fellépésre van lehetőség.

Az elhatárolás szempontjait – a kialakult bírói gyakorlatra is figyelemmel – a már említett, 2005. december 22-én kelt Irányelv foglalta össze. Gyakorlatilag ennek segítségével a munkaügyi felügyelők a szerződés megkötésének napjára visszamenőlegesen jogosultak átminősíteni a jogviszonyt, ha úgy ítélik meg, hogy az ténylegesen munkaviszony jellegű kapcsolatot takar. Az APEH, meghatározott időre, átminősítés nélkül, pusztán a munkaviszonyhoz kapcsolódó adó és járulékok, valamint a megfelelő büntetések összegének megfizetésére kötelezheti a feleket, a munkavállalót kedvezőbb elbírálásban részesítve.

Az Irányelv szövegezése szerint is „a munkavégzésre irányuló, a polgári jog körébe tartozó jogviszonyok és a munkaviszony elhatárolását mindenkor csak egyedi jelleggel, a jogviszony tényleges tartalmi elemeinek átfogó vizsgálatával lehet elvégezni. A munkavégzésre irányuló jogviszonyt – a szerződés típusának minősítésekor – összességében kell vizsgálni. Így a megadott támpontok sem általánosan, hanem a konkrét esetre levetítve értelmezendők.”

Az Irányelv az elvégzendő vizsgálatokhoz ún. „*elsődleges*” és „*másodlagos*” elhatárolási szempontokat ad.

Az *elsődleges szempont* az, ami önmagában meghatározó, és munkaviszonnyá minősíti a jogviszonyt. Ilyenek pl.

- a tevékenység jellege,
- a munkakör,
- a személyes munkavégzés,
- az alá-fölérendeltség.

A *másodlagos mérlegelési szempontok* egyedül nem vezetnek a munkaviszonnyá minősítéshez, de a többi mérlegelési szemponttal együtt súlyuk van az értékelésben.

Ilyen például

- a munkavégzés helye,
- a díjazás,
- a munkaidő,
- az időbeosztás,
- az írásbeliség.

Az Irányelv nem tér ki arra a meghatározó jelentőségű tényezőre, melyre Prugberger Tamás Rácz Zoltánnal közösen írott munkájában rámutat. Véleményük szerint a kérdés jogdogmatikailag azon dől el, hogy milyen a foglalkoztatott személy „mozgási szabadsága”, vagyis a foglalkoztatója mellett másnál, vagy máshol vállalhat-e munkát?¹⁵

A véleményünkkel egyetértésben az elhatárolás egyik elsődleges szempontjaként bevezethetnénk a „*kizárólagosságot*”, ami quasi a Prugberger Tamás által

¹⁵ PRUGBERGER TAMÁS – RÁ CZ ZOLTÁN: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. *Gazdaság és jog*, 2003, 3. sz.

vázolt mozgási szabadság megvonásaként lenne értelmezendő, hiszen ha a munkáltató az Mt. 108. §-ára hivatkozva a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megtiltja, ezzel a munkavégzést kizárólagossá teszi.¹⁶ Ezt a körülményt az elhatárolás során mindenképpen kiemelten kellene vizsgálni. Figyelemmel kell lenni azonban arra is, hogy előfordulhat, hogy a felek között létrejövő kapcsolat nem meríti ki a munkaviszony elemeit, jellemzőit, de a kapcsolat a munkáltató tilalma miatt kizárólagossá válik (pl. banki üzletkötő csak a bank termékeit ajánlhatja stb.). Úgy gondoljuk, hogy ekkor egy olyan átmeneti kapcsolat jön létre, ami túlmutat a vállalkozási, megbízási, de a tartós megbízási szerződésen is, ugyanakkor még nem meríti ki a munkaviszony jellemzőit. Ezekre – és a hasonló közttes, nehezen behatárolható munkaügyi megoldásokra – célszerű lenne olyan *átmeneti jogviszony* kidolgozása, ami munkajog alá esik, saját adózási, és társadalombiztosítási szabályokkal.¹⁷

Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a pontos és megbízható elhatároláshoz a fent említett kizárólagosság mellett természetesen továbbra szükséges az egyéb jellemzők – mint pl. munkaidő, hely, utasítás stb. – vizsgálata is. Ha összességében a jellemzők túlmutatnak a polgári jogi jogviszonyon, de nem érik el munkaviszony jellegű foglalkoztatás kritériumait, akkor a vizsgált jogviszony a közttes kategóriába sorolható lenne.¹⁸

¹⁶ Mt. 108. § (1) Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni.

(2) A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony a 3. § (5) bekezdésébe ütközik.

Mt. 3. § (5) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

¹⁷ Az ez év elején bevezetésre kerülő EKHO csak egy adózási forma, mely munkaviszonyban és vállalkozásban is választható. Annak célszerű választani, akit látszólagos ügylettel foglalkoztatnak. De ez még azzal, hogy kedvezőbb, mint a munkaviszonyhoz kapcsolódó adózás, de rosszabb, mint a vállalkozásé, nem fékezi meg a színlelt szerződések megkötését. Külön jogviszony kialakítására lenne szükség „átmeneti formára”, amihez kapcsolódhatna pl. az EKHO – vagy egy más adózási forma –, de a hatálya alá tartozók körét is bővíteni kellene, hogy ne csak az újságíró- és a művészvilág legyen érintett. A munkaköröket egységes, kategorizált rendszerbe kellene foglalni: pl. az adott munkakörben kizárólag munkaviszonyt lehet választani, átmenetit stb. Ennek inkább tájékoztató jellege lenne, minden lehetséges munkakört úgysem lehet felsorolni. Már történt egyes munkakörök szabályozására vonatkozóan jogalkotás (pl. 2005. évi CXXXIII. tv. a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól), úgy vélem, hogy lehetséges alternatívaként az ilyesfajta speciális szabályozás is lehetőséget jelenthet. A sajátos – átmeneti – jogviszony(ok) megteremtése jelentené a leghatékonyabb védekezést a színlelt ügyletek terjedésének a megakadályozására.

¹⁸ A német és a francia jog a fentieket úgy oldja meg, hogy az ún. szolgálati jogviszony magába foglalja a kötött munkát, a vonatkozó munkaszerződést, és az ún. szabad szolgálati szerződést is. A német jogban erre a „munkaviszony jellegű foglalkoztatási jogviszony” elnevezést vezették be (Arbeitnehmer Ähnliche Verhältnis). (Ők a tartós megbízással dolgozókat sorolják ide, akikre valamennyi munkajogi előírást alkalmazni kell. Ezt a megoldást követi pl. Ausztria és Hollandia is.) Franciaországban is hasonló a szabályozás, mivel a szabad szolgálatra, és néhány kivételtől eltekintve minden függőmunkára (munkaviszonyra) ugyanazok a jogszabályok alkalmazandóak. (Ez a jellemző

VI. Összegzés

A munkaviszony polgári jogi szerződésekkel történő leplezésére irányuló munkajogi tendencia megszüntetése, s a felek megfelelő jogi keretek közé terelése nem csupán jogi probléma, megoldása nem várható pusztán az ilyen jellegű ügyletek törvényi szankcionálásától. Felszámolásában már nagy előrelépést jelent az APEH és munkaügyi ellenőrök aktív fellépése, illetve Btk. büntető tényállása.¹⁹ Ezen túlmenően úgy gondoljuk, hogy a probléma kezeléséhez mindenképpen egy olyan munkajogi és társadalombiztosítási szabályrendszer kialakítása szükséges, mely önmagában megelőző, s nem csupán szankcionális jelleggel bír. Pl. a már említett átmeneti munkaviszony(ok) kialakítása eltérő, szintén differenciált súlyú társadalombiztosítási járulék- és adókötelezettséggel társítva. Esetleg szükséges lenne felsorolni a kötelezően munkaviszonyban végezhető munkaköröket. Sokat jelentene, ha a különböző foglalkoztatási formák között nem lenne munkajogilag, az adó- és a járulékkerhek szempontjából olyan jelentős különbség, hogy érdemes legyen a szabályozókat megkerülni, kizárni.

Végzőként mindenképpen rögzítenünk kell, hogy a szerződéses szabadság egyre gazdagabb lehetőséget biztosít a munkajog területén is a feleknek, ezeknek a folyamatoknak nem célszerű a tételes jog rendelkezéseivel gátat szabni, hanem esetleg rugalmasabb jogi tételek, munkajogi konstrukciók kidolgozásával kell azokat ösztönözni.

pl. Belgiumban és Luxemburgban is.) Code du travail Art. L. 122–32-5, BGB 621–622§. Lásd részletesen PRUGBERGER–RÁCZ: i. m. 21–24. p.

¹⁹ 1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről *Munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalás* 310/A. § (1) Az a munkáltató, aki...b) szinlelt szerződéssel alkalmazott munkavállalója részére járó személyi jellegű juttatáshoz kapcsolódó, a kifizetőt terhelő, az államháztartás valamely alrendszerébe kötelezően előírt közteher-fizetési kötelezettség teljesítését elmulasztja, ha az elvont adók összege együttesen kisebb adóbevétel-csökkenést eredményez. ...büntetendő.

KLÁRA GELLÉN

DIE BEMÄNTELUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES DURCH
ZIVILRECHTLICHE VERTRÄGE

(Zusammenfassung)

In den letzteren Jahren tauchte als ernsthaftes Problem die Frage der Bemäntelung des Arbeitsverhältnisses durch zivilrechtliche Verträge auf. Wegen der grossmassigen Vermehrung solcher Verträge wurde das energische Auftreten gegen diese Erscheinungen immer dringender. Sowohl die richterliche Praxis als auch die Arbeitsüberwachung und die Steuerbehörden tun immer strengere und entschlossenere Schritte um diesen Vorgang zu bändigen.

In diesem Studium beschäftigen wir uns mit der zivilrechtlichen Projektion des betroffenen Problemkreises. Wir analysieren vor Augen behaltend. Das subjektive und objektive Bedingungssystem der Vortäuschung, inwiefern können die Verträge, die zum Thema des Studiums dienen als Vortäuschung aufgefasst werden. Wir versuchen den Sachbestand auf Grund von anderen nichtigen Ursachen zu kategorisieren. In weiteren Teilen des Studiums überblicken und erweitern wir die Gesichtspunkte des Abgrenzens zwischen den betroffenen zivilrechtlichen Rechtsgeschäften bezüglich auf das Arbeitsleisten (z.B. Auftrag, Unternehmen) und dem Arbeitsverhältnis. Zuletzt schlagen wir mögliche Alternativen vor, für die Behandlung der entstehenden rechtlichen Probleme.