

7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv

a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 75/A. §-ában, valamint az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 1. §-ának (7) bekezdésében foglalt szerződésminősítésnek a jogalkalmazás során történő végrehajtása érdekében a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény 55. §-ának (2) bekezdése alapján a következő irányelvet adjuk ki.

I. ALKALMAZANDÓ JOGSZABÁLYI RENDELKEZÉSEK

1. A munkaügyi ellenőrzés esetén az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség, illetve területi szervei a hatósági ellenőrzés során megállapított körülmények alapján minősítik a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszonyokat. A munkaügyi ellenőrzés alapján induló közigazgatási eljárásban: a munkavégzésre irányuló szerződés típusát alapvetően az Mt. 75/A. §-ának (2) bekezdése alkalmazásával kell meghatározni. Az idézett törvényhely szerint 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. 102–104. §-aiban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani. Az Mt. 102–104. §-ai állapítják meg a munkáltatónak és a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben megjelenő főbb kötelezettségeit. Ezeknek a kötelezettségeknek a megléte meghatározó a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésekor. Az átminősítéshez alapvetően a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 6. § (1) bekezdésének *h*) pontja szerinti jogkövetkezmény kapcsolódik.

2. Az adóellenőrzés során az APEH – ellentétben a munkaügyi ellenőrzéssel – nem minősíti át a munkavégzés alapjául szolgáló szerződéseket, azonban, amennyiben azt állapítja meg, hogy a polgári jogi keretek (pl. vállalkozás, megbízás) közötti munkavégzés jellege a munkajog tartalmi elemeit tükrözi, az adó- és járulékkövetkezmények tekintetében a munkaviszony esetében alkalmazandó szabályokat, továbbá az Art. által meghatározott jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezéseket alkalmazza. Az adóellenőrzés alapján induló közigazgatási eljárásban: alkalmazni kell az Art. 1. §-ának (7) bekezdésében meghatározott alapelvet, mely szerint „a szerződést, ügyletet és más hasonló cselekményeket valódi tartalmuk szerint kell minősíteni. Az érvénytelen szerződésnek vagy más jogügyletnek az adózás szempontjából annyiban van jelentősége, amennyiben gazdasági eredménye kimutatható.” A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések tényleges tartalmát tehát mind a munkaügyi ellenőrzést lefolytató hatóság, mind pedig az adóhatóság vizsgálja az általuk alkalmazandó jogszabályok alapján.

3. 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 Met. 1. § (5) bekezdése a munkaügyi felügyelő részére biztosítja azt a hatáskört, hogy a tényállás alapján az ellenőrzés megkezdésekor fennálló – a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti, illetve a munkavállalónak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló – jogviszonyt, valamint a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolatot minősítse. A minősítés az ellenőrzéskor fennálló jogviszony alapján történhet.

II. A SZERZŐDÉSTÍPUS MEGVÁLASZTHATÓSÁGÁNAK ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEI

1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyt – a szerződés típusának minősítésekor – összességében kell vizsgálni. A jogviszony alapján ellátandó tevékenység jellege és feltételei határozzák meg, hogy az adott munkavégzésre mely jogviszony választható. Amennyiben a tevékenység jellege megengedi, a felek a szerződési szabadság alkotmányos joga alapján élhetnek azon jogukkal, hogy a szerződés típusát közös akarattal megválasszák. A szerződés alapján ellátott tevékenység szerepét a jogviszony minősítésénél a bírósági gyakorlat is megerősíti. Egy ítélet szerint a társasház képvisellete a tevékenység jellege folytán mind munkaviszonyban, mind megbízási viszonyban ellátható. A közös képviselőnek a társasház egyes szerveivel szemben fennálló kötelezettségéből nem következik, hogy a jogviszonya csak munkaviszony lehet, mert a

megbízottként eljáró képviselő kötelmei ebből a szempontból ugyanazok [BH2001. 444]. Egy másik ítélet szerint az a körülmény, hogy az egykor vezetőedzőként foglalkoztatott munkavállaló korábban munkaviszony keretében végezte az adott munkát – a munkaviszony szempontjából meghatározó ismérvek (utasítási jog, munkaidő) hiányában – nem alapozza meg az utóbb ugyanarra a tevékenységnek az ellátására létesített polgári jogi jogviszonynak a megállapodástól eltérő minősítését. A munkaviszonyban álló felek az elvégzendő munka természete folytán – megállapodással – utóbb polgári jogi jogviszonyt is létesíthetnek [BH2003. 213].

Hasonló döntést hozott a bíróság egy szerkesztői, újságírói tevékenység ellátására létesített munkaviszony megszüntetésével összefüggésben indult munkaügyi perben. A munkavállaló a munkaviszonya mellett más tevékenységre megbízási szerződést is kötött munkáltatójával, melyet a munkáltató a munkaviszonynak rendes felmondással történő megszüntetésével egyidejűleg felmondott. A munkavállaló a munkaügyi perben hivatkozott arra, hogy a munkaviszonya melletti megbízási szerződés színlelt szerződés. A bíróság a színleltséget azért nem állapította meg, mivel kimondta, hogy az adott ügyben nem nyert bizonyítást az, hogy a munkáltató valós szándéka nem megbízási szerződés kötésére irányult, valamint a megkötött megbízási szerződés több olyan elemet is tartalmaz, amely a munkaviszonytól idegen (más közreműködő igénybevételének lehetősége, kötbér kikötése a késedelmes teljesítés esetén). Ezen túlmenően kimondta a bíróság, hogy azért sem jöhetett létre a megbízási szerződésben meghatározott feladatok tekintetében munkaviszony, mivel azok a munkaszerződésében meghatározott feladatkörből egyértelműen elkülöníthetőek, a felperesnek a megbízási szerződésben meghatározott tevékenységét munkaidőn kívül kellett végeznie.

Más esetben a jogszabályok teszik lehetővé, hogy a munkát végző személy speciális jogviszony keretében végezhesse tevékenységét. Ilyen pl. az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 7. § (2) bekezdésének a) pontja szerinti szabadfoglalkozású tevékenység. Ebben az esetben a tevékenység végzőjét megilleti a jogviszony választásának joga, annak eldöntése, hogy tevékenységét szabadfoglalkozásuként az önálló jogviszony keretében, vagy munkavállalóként munkaviszony, illetve – ha a foglalkoztató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozik –, közalkalmazottként közalkalmazotti jogviszony keretében akarja-e végezni.

2. Amennyiben a tevékenység jellege nem teszi lehetővé a szerződés típusának megválasztását, a felek polgári jogi szerződéskötésre utaló egyező nyilatkozata esetén is megállapítható a munkajogviszony fennállása, mivel a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkajog hatálya alól a munkavégzést. Ennek megfelelően a szerződő felek akaratának csak akkor van jelentősége, ha a tevékenység jellege megengedi a típusválasztást, ekkor alapvetően az a körülmény vizsgálendő, hogy a felek feltehető akarata ténylegesen az általuk megkötött szerződéstípus, illetve az általuk létesített jogviszony létrehozására irányult-e. Ebben az esetben különösen meghatározóak a szerződéskötés és a munkavégzés során tett nyilatkozatok. Ilyen nyilatkozat lehet például a foglalkoztatott kifejezett igénye a munkaszerződés iránt, amely helyett – annak érdekében, hogy a foglalkoztatás lehetőségét ne veszítse el – vállalkozási szerződés elfogadására kényszerül („kényszervállalkozás”).

3. Fontos kiemelni, hogy egyes jogszabályok rendelkezése alapján meghatározott tevékenységek kizárólag csak a jogszabály alapján meghatározott jogviszonyban láthatóak el. Ilyen például

- a 2004. évi I. törvény 8. §-ának (1) bekezdése alapján a hivatásos sportoló, aki – amennyiben törvény kivételt nem tesz – a sportvállalkozással kötött munkaszerződés alapján fejtheti ki sporttevékenységét. A (3) bekezdés szerint hivatásos sportoló sportszervezettel e törvény hatálybalépése után egyéni vállalkozóként hivatásos sportolói tevékenysége körében polgári jogi szerződést nem köthet. A már megkötött polgári jogi szerződések a szerződésben meghatározott időtartam végéig, de legfeljebb 2006. december 31-ig hatályosak;
- a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 1. §-ának (8) bekezdése alapján a közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladat ellátására kizárólag közszolgálati jogviszony létesíthető;
- a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltató tevékenységi körébe tartozó, rendszeresen jelentkező feladatok közalkalmazotti jogviszony keretében láthatóak el.

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 foglalja magában, a megkötött szerződés színtelen, azaz semmis. Ebben az esetben a szerződést, illetve a jogviszonyt az általa leplezett szerződés – az adott esetben munkaszerződés alapján – kell megítélni. Az ítélkezési gyakorlat szerint: az elvégzendő munka természete nem zárja ki a vállalkozási jogviszony létesítését, a létrejött jogviszony jellege megítélésénél azonban nem a felek által megkötött szerződés elnevezésének, hanem annak van jelentősége, hogy a foglalkoztatásban a polgári jogi jogviszony elemei érvényesültek-e. Az adott esetben ennek hiányában a vállalkozásnak nevezett jogviszony a perbeli bizonyítékok alapján munkaviszonynak tekintendő. Ennek cáfolatára a jutalékos bérezés nem alkalmas, mivel ez a típusú díjazás munkaviszonyban is gyakori, különösen eredményességérdekeltségű munkakörben (Legf. Bír. Mfv. E. 10.051/2004. sz.). Ugyancsak ezt erősíti meg a Fővárosi Ítéltábla 6.Pf. 21.002/2004. számú ügyben hozott döntése is, mellyel a munkaügyi bíróság hatáskörébe utalta azt az ügyet, melyben az értékesítési feladatokat előbb munkaviszony keretében, majd – a jogviszony tartalmának lényeges megváltoztatása nélkül – megbízási szerződéssel ellátó értékesítési igazgató a munkáját a munkaviszonyra jellemző körülmények között (a megbízó által rendelkezésre bocsátott irodában, a megbízó által rendelkezésre bocsátott eszközökkel, a megbízó utasításai, körlevelei, tájékoztatói, szabályzatai, tevékenységi kör leírás alapján) látta el [BH2005. 102].

4. Az adózással való összefüggéseket érintően fontos rámutatni arra, hogy az adózás, valamint egyes adónemek – köztük az ekho – választásának lehetősége a munkavégzésre irányuló jogviszonynak csupán a következménye. Az egyes minősítő jegyek önmagukban nem eredményezik egyik vagy másik adózási forma érvényesülését, általában a jogviszony, illetve a jogviszonyt létesítő megállapodás tényleges tartalma dönti el azt, hogy arra milyen adózási szabályokat kell alkalmazni. Az ekho esetében egyebekben a végzett tevékenységtől függően mind munkaviszony, mind polgári jogviszony keretében lehetőség van az ekho választására.

III. A HATÓSÁG ELJÁRÁSA AZ ELLENŐRZÉS SORÁN

1. A hatósági ellenőrzés során az eljáró hatóságok elsődlegesen a foglalkoztatás tényleges körülményeit tisztázzák, majd az eljárás lefolytatásához szükséges iratokat szerzik be. Az iratok megvizsgálását követően azok tartalmát összevetik a munkáltató adott telephelyén a munkavégzésre és annak körülményeire vonatkozóan megállapítható tényekkel. Az iratok beszerzését, a tanúk meghallgatását és az eljárás lefolytatásához szükséges tényhelyzet rögzítését követően kerülhet sor annak tisztázására, hogy valamely munkavállaló foglalkoztatása céljából megkötött szerződések tartalma valóban megfelel-e a szerződés elnevezésének.

2. A szerződések minősítésénél az ellenőrzés során megállapított valamennyi releváns tény, illetve a polgári jogviszonyok és a munkaviszony minősítő jegyeit – azon belül az elsődleges és a másodlagos minősítő jegyeket – az elsődleges szempontok prioritása mellett, egyenként és összességében is kell vizsgálni és mérlegelni. A minősítő jegyeket eltérő súllyal az ellenőrzés által érintett eset körülményeitől függően kell értékelni, ez határozza meg, hogy mely minősítő jegyek lesznek döntőek az eljárás során (pl. hiába dönt a munkavégzés helyéről vagy munkaidejének felhasználásáról a munkát végző, ha egyébként tevékenységét a munkáltatói szervezetbe, hierarchiába integráltan, kizárólag utasítások alapján végzi). Önmagában egyetlen ismerv sem meghatározó, az egyes kritériumok fennállását vagy hiányát önmagukban kell megvizsgálni. Ezt követően a tényállás teljessége alapján lehet megállapítani a munkavégzésre irányuló jogviszony alapjául szolgáló szerződés típusát. A munkaügyi és az adóellenőrzés során a munkaviszony lényeges tartalmi elemeinek megállapítása, valamint a szerződés típusának meghatározása érdekében az eljáró hatóságoknak, illetve az ellenőrzést lefolytató és az ügyben hozott határozatot előkészítő és kiadmányozó köztisztviselőknek különösen a következő a IV. pont szerinti szempontokat szükséges vizsgálniuk.

IV. A MUNKAVISZONYT MEGHATÁROZÓ JELLEMZŐK

I. Általános megállapítások

1.1. 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 munkaerejét 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.

1.2. A munkaviszonyt minősítő jegyek között megkülönböztethetünk elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket. Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, a hatósági ellenőrzés eredményeképpen tényként való megállapításuk egyértelműen munkaviszony fennállására utal. E minősítő jegyek tehát általában, más minősítő szempontok fennállása nélkül is alátámasztják a munkaviszony létét. Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését. Általánosságban megállapítandó: a munkaviszony minősítő jegyei azonosak a közszolgálat munkavégzésre irányuló jogviszonyai meghatározó kritériumaival. A munkaviszony minősítő jegyeivel összefüggésben vállalkozási szerződéssel benzinkútkezelői feladatot ellátó egyéni vállalkozók ügyében hozott ítéletet a Legfelsőbb Bíróság, melyben kimondta, hogy a munkaügyi ellenőrzés a foglalkoztatási jogviszony minősítésére is kiterjed. A vállalkozási igazolvány nem zárja ki a munkaviszony keretében való foglalkoztatást. A benzinkút nyitva tartását nem a benzinkútkezelők határozták meg, munkájukat a benzinkút nyitva tartásához igazodóan kellett ellátniuk a munkaviszonyra jellemző körülmények között. A munkaviszony lényeges minősítő jegyei – a felek közötti alá-fölérendeltség, a munkavégzés rendszeressége, állandó jellege, a munkavégzés helyének, idejének, a munkakörnek a meghatározása, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége, a munkáltató utasítási joga, a személyes munkavégzés – megvalósultak [BH2003. 269].

1.3. Általános jogelv, hogy a szerződések valóságos tartalmuk szerint kell megítélni, és minden olyan szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződési akaratot hordozza, színlelt szerződés, amely semmisnek tekintendő. Minden olyan szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződéses tartalmat hordozza, vagyis ahol a nyilatkozatban kifejezendő akarat a nyilatkozó valódi akaratától eltér – színlelt szerződés. Ezt az általános jogelvet erősítette meg több döntésében a bírósági gyakorlat is. Adóügyben hozott határozatában több esetben mondta ki a bíróság, hogy „az adóhatóságnak a szerződést, az ügyletet és más hasonló cselekményt valódi tartalmuk szerint kell minősíteni, ami olyan általános jogelv, amelynek az Art.-ben történő külön kimondása nélkül is érvényesülnie kell. Minden olyan szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződéses tartalmat hordozza, vagyis ahol a nyilatkozatban kifejezendő akarat a nyilatkozó valódi akaratától eltér – színlelt szerződés” [AEÉ 1996/10]. Munkaügyi perben eljárva mondta ki a bíróság, hogy „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” [BH2005. 102].

2. Elsődleges minősítő jegyek

– *A tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás [Mt. 76. § (5) bekezdés, 103. § (1) bekezdés a) pont]*

A végzett munka jellege meghatározó a szerződés típusa szempontjából. Munkaviszony esetében az ellátandó feladat, illetve tevékenység közvetlenül és konkrétan a munkakör által meghatározott. Az ellátandó feladat folyamatosan, ismétlődően jelentkezik. A munkaviszonyt meghatározó minősítő jegy a munkavégzés tartalma alapján megjelenő rendszeresség. A munkavállaló nem egy ügyet gondoz, általában nem egy konkrét feladat ellátására, illetve munkavégzéssel elérhető eredmény teljesítésére szerződik, hanem egy adott munkakör folyamatos ellátására. A munkakör azoknak a feladatoknak, tevékenységeknek az összességét jelenti, melyeknek ellátására, elvégzésére a munkáltató alkalmazottját kötelezheti. A munkakör, mint tevékenység-összesség a polgári jogtól idegen fogalom, a megbízási, vállalkozási szerződések általában egy-egy konkrét munkára, megrendelésre szólnak. A munkaviszony keretében általában nem a konkrét feladat, hanem a munkakör meghatározott, az ebbe tartozó egyes tevékenységek ellátására utasíthat a munkáltató. Amennyiben a megbízási vagy vállalkozási szerződésben foglalt egyedi ügyek, feladatok ténylegesen egy adott munkakör betöltését jelentik, a felek között munkaszerződés jött létre. Idegen a polgári jogágtól továbbá, hogy a munkát végző – jogszabályi garanciák figyelembevételével – egyoldalúan kötelezhető olyan feladatokra, melyre a szerződése nem vonatkozik. Munkaviszony esetén ugyanis maga az Mt. biztosít minderre lehetőséget – különösen az átirányítás, a kirendelés és a kiküldetés szabályaival. A polgári jog által szabályozott munkavégzés esetén a szerződés „egyeduralkodó”, attól eltérni csak közös megegyezéssel lehet. A

munkajogban a törvény teremti meg a munkaszerződés módosításnak nem minősülő, de az attól eltérő átmeneti alkalmazás lehetőségét.

A jogviszonyban ellátott tevékenység jellegén, illetve azon, hogy ez a tevékenység munkakör jelleget ölt-e vagy eseti feladat ellátására vonatkozik, nem változtat az, hogy a munkához a munkát végző személy munkaközvetítő hatóságon vagy magán-munkaközvetítő ügynökségen keresztül jut hozzá. A közvetítés ténye a tevékenység munkakör vagy eseti feladat jellegén nem változtat. A jogviszony mindaddig polgári jogi jellegű marad, míg a feladat ellátása eseti, egy munka, illetve rendszertelenül jelentkező, de behatárolható időtartamra szóló tevékenységként jelentkezik. Ezzel szemben a feladat munkakör jellege, rendszeressége, folyamatosan ismétlődő volta más, a munkaviszonyra jellemző minősítő jegyek egyidejű fennállása mellett egyértelműen a munkaviszonyt valószínűsíti.

Egy bírósági eset tükrében a munkakörnek különösen fontos jelentősége van a jogviszony minősítése szempontjából. Olyan eseteket, amikor a munkáltatónál az ún. kettős jogviszonyban történő foglalkoztatás esete valósul meg, tehát a munkáltató részben munkaviszony, részben megbízási szerződés keretében ugyanannak a feladatnak az ellátására foglalkoztatja a munkát végző személyt, amire a munkaviszonya szerinti munkakörébe tartozik, leplezett szerződésnek kell tekinteni, mivel a felek akarata ténylegesen a munkaviszonyban történő foglalkoztatásra irányult.

– A személyes munkavégzési kötelezettség [Mt. 103. § (1) bekezdés d) pont]

Szemben a polgári jog megbízásával vagy vállalkozásával, munkaviszonyban az alkalmazott helyettest, alvállalkozót nem vehet igénybe. Mindez elkülönítendő attól a munkáltatói lehetőségtől, hogy átirányítás keretében a munkavállaló munkakörébe nem tartozó feladatok ellátására, helyettesítésre is kötelezhető átmenetileg. A munkavállaló a feladatot személyesen köteles ellátni, helyettest nem állíthat. Mind a vállalkozási, mind a megbízási szerződések esetében – némely esetben, a felek megállapodásában kikötött korlátok között – a teljesítésben más személy (alvállalkozó, teljesítési segéd) közreműködhet.

Ugyanakkor a helyettes vagy alvállalkozó igénybevétele a szerződésben történő kikötése sem feltétlenül támasztja alá a polgári jog keretei közötti munkavégzést. Ha például a felek által kötött szerződésben szerepel, hogy a munka végzésére kötelezettséget vállaló szerződő fél vállalja a helyettes állítását, azonban a szerződés hatályának fennállása alatt helyettes állításra egyáltalán nem kerül sor, vagy a helyettes állításáról ténylegesen a megrendelő/megbízó gondoskodik, ez további minősítő jegyek fennállása esetén a munkaviszony fennállását alátámasztó körülmény lehet.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség az ellátandó feladat jellege alapján megjelenhet a polgári jogi keretek közé tartozó munkavégzés esetében is. Egy adott ügy ellátása vagy tevékenység végzése során meghatározó lehet a munkát végző személye, így harmadik személy igénybevétele a teljesítéshez a megbízási, illetve a vállalkozási szerződésbe ütközne (pl. egy színdarab szerepének eljátszása, előadás tartása egy konferencián, egy műalkotás elkészítése). Ekkor is meghatározóak a szerződés minősítésének további jegyei, azaz a személyhez kötött munkavégzésnek egy adott ügy – akár tartós – ellátásához, vagy eredmény eléréséhez kell kapcsolódnia.

– Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása [Mt. 102. § (1) bekezdés, 103. § (1) bekezdés a) pont]

Munkaviszony fennállása esetén a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, köteles a munkavállalót a munkaviszony fennállásának tartama alatt munkával ellátni. Ilyen általános kötelezettség polgári jogi jogviszonyok esetében nem áll fenn. A munkavállalót rendelkezésre állási kötelezettség terheli. Köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. Mindez a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok vonatkozásában nem tekinthető meghatározó kötelezettségnek, nem önmagában a jelenlét, a munkavégzésre történő készen állás, hanem szerződés szerinti szolgáltatás biztosítása, munkával elérhető eredmény a fő és meghatározó kötelem. Ezzel ellentétben, a munkajog szerint a munkáltató részére történő rendelkezésre állás az egyik legfontosabb kötelezettség, mindennek elmulasztása vagy pontatlan teljesítése súlyos jogkövetkezményekkel járhat. Az igazolatlan távollét esetén nem mentesíti a munkavállalót a kötelezettségzegés alól az a körülmény, hogy a mulasztott időszakban a munkáltató munkával egyébként sem látta volna el a munkavállalót.

– Alá-fölérendeltségi viszony [Mt. 104. §]

A munkavállaló munkaszerződés alapján a munkaadó szervezetében dolgozva látja el feladatait, jellemző a hierarchikus kapcsolat. Az alá-fölérendeltség viszonyát többnyire a munkáltató belső szervezeti rendje (pl. szervezeti és működési szabályzat) rögzíti. Megállapítható az alkalmazott ún. munkaszervezeti függősége, a tevékenységet a munkáltató szervezetéhez kötődően végzi. Így általában a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egység (pl. osztály, igazgatóság) beosztottjaként jár el a munkakörébe tartozó feladatokban, továbbá eltérő szinteken maga is gyakorolhat egyes munkáltatói jogokat. Amennyiben a munkaügyi, illetve az adóellenőrzés során megállapítható, hogy a munkát végző személyt megilleti egyes munkáltatói jogok gyakorlásának lehetősége, úgy ez a körülmény – a társasági jog alapján munkát végzők kivételével – a munkaviszony fennállását támasztja alá.

A munkavállaló és a munkáltató között jellemzően szigorú alá-fölérendeltségi viszony áll fenn, melyből következik a munkáltatót megillető egyoldalú irányítási és utasításadási jogkör. Ezzel szemben megbízási és vállalkozási jogviszony esetében a felek között mellérendeltség érvényesül, mellérendelt félként kötnek megállapodást. Amint az ítélkezési gyakorlat is megállapítja: a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól [EBH2002. 677]. A szerződési szabadság elve ugyanis a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki [BH2003. 432]. Ellenkező oldalról megközelítve, ugyanezt erősíti meg a Legfelsőbb Bíróságnak az a döntése, melyben olyan rendszeresen, heti 1–2 alkalommal, havi 10–20 órában, fix összegű díjazásért megbízási szerződéssel foglalkoztatott könyvelők ügyében hozott döntést, akik tevékenységüket részben a megbízó telephelyén, részben saját lakásukon végezték. Az ügyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség, széles körű utasítási jog érvényesülése hiányában a jogviszonyt nem lehet munkaviszonnyá átminősíteni [EBH2003. 981].

3. Másodlagos minősítő jegyek

– Az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog [102. § (3) bekezdés b) pont, 104. §]

A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. Az utasítási jog megléte ugyanakkor önmagában csak az egyik, de nem kizárólagos – nem feltétlenül döntő – szempont a minősítés során. A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) is tartalmazza az utasítás jogosultságát, ettől nincs megfosztva sem a megbízó, sem pedig a megrendelő [Ptk. 392. § (1) bekezdése és 474. § (2) bekezdése]. Az utasítási jog esetében a tartalom tekintetében meghatározó a különbség a munkajog és a polgári jog között. Munkaviszony esetén az utasítás a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet, ugyanakkor a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékekre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik.

Ugyancsak nem kizárólagos szempont a minősítés során a munkáltató ellenőrzési joga. A munkaviszony esetében a munkáltató az utasítás végrehajtását teljeskörűen, részletekbe menően ellenőrizheti. Megbízási és vállalkozási jogviszonyban is megilleti a megbízót (megrendelőt) az ellenőrzés lehetősége, viszont e jog nem az egész munkafolyamatra nézve valósul meg, a megrendelő (megbízó) esetenként ellenőrzi a megbízás (megrendelés) tárgyát képező feladat, eredmény teljesítését. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, ha a felek – még ha csak szóban is – a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát [BH2001. 445]. Hasonló ügyben hozott döntést a Legfelsőbb Bíróság a túlmunka szabályainak megkerülése céljából kötött színlelt megbízási szerződés tárgyában, amikor megállapította, hogy a munkát végző személy a munkát nem saját belátása szerint, hanem az őt megbízó felperes képviselőjével folyamatosan egyeztetve, annak iránymutatása, a munkavégzés részleteire is kiterjedő utasításai alapján látta el. Ezzel összefüggésben kimondta, hogy az Mt. 8. §-ának (1) bekezdése alapján semmisnek minősül a túlmunkára vonatkozó, az Mt. 127–129. §-ainak rendelkezésébe ütköző megállapodás, továbbá rögzítette, hogy a túlmunkára vonatkozó szabályokat megszegi az, aki – e szabályok megkerülése végett – színlelt megbízási szerződést köt [BH1997. 99].

A Legfelsőbb Bíróság más ügyben hozott határozatában kimondta, hogy az utasításadási jog önmagában nem tekinthető a jogviszony átminősítését megalapozó minősítő jegynek. „Ha a dolgozó megbízási jogviszony alapján teljesíti feladatait, e jogviszonya nem minősíthető munkaviszonynak abból az okból, hogy a kapott utasítások alapján kellett munkát végeznie, miután a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni” [BH1992. 736].

– A munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása [Mt. 103. § (1) bekezdés a) pont]

Munkaviszony esetén a munkavégzés időtartamát, a munkarendet, a munkaidő-beosztást – kollektív szerződés rendelkezése hiányában – az Mt. által szabályozott korlátok között a munkáltató határozza meg. Vállalkozási és megbízási jogviszony esetében a feladat elvégzésének kizárólag a határidejét, vagy teljesítési részhatáridőket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg a megbízó (megrendelő). A munkaidő nincs beosztva, a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó, illetve a megbízott saját maga szervezi, maga határozza meg a feladat által megkívánt módon. Mindezt nem érinti az a körülmény, ha például a megbízási szerződés alapján ellátandó feladatot egy, a megbízó által meghatározott időpontban kell teljesíteni (pl. a színházi előadás kezdete, konferencia időpontja).

Tartós megbízás minősítése tárgyában hozott ítéletében a bíróság kifejtette, hogy a tartós megbízott helyzete – tekintettel a tartós, eredményköteles, díjazás ellenében történő munkavégzési kötelezettségre – nagyban hasonlít ugyan a munkaviszonyban álló személy helyzetéhez, amíg azonban a munkavállaló munkaereje hangsúlyozottan egy irányban van lekötve meghatározott munkamennyiség (munkaidő) szerint, addig a megbízott több megbízótól kapja megélhetését nyújtó feladatait, melyekhez ő maga igazítja munkaidejét. A bíróság a felsoroltak alapján egy cég főkönyvelőjével kötött szerződésének minősítésére vonatkozóan azt a következtetést vonta le, hogy a megállapodásban munkaszerződésre jellemző tartalmi elemek vannak túlsúlyban [a Magyar Köztársaság Békés Megyei Bíróságának az Adó- és Ellenőrzési Értesítő 2003/6. számában közölt 2.P 20.773/2001/10 számon hozott ítélete].

Önmagában ugyanakkor a munkaidő kikötése, illetve annak beosztása nem meghatározó minősítő jegy. A távmunka például, mint az Mt. X/A. fejezetében meghatározott rugalmas munkavégzési forma, annak ellenére munkaviszony, hogy munkaidejének beosztását a munkavállaló szabadon határozza meg, ha a munkáltatóval kötött munkaszerződés egy speciális kikötése erre lehetőséget ad. Ezen túlmenően számos esetben a munkavállaló részben, illetve teljeskörűen maga dönthet munkaideje felhasználásáról. Maga az Mt. 140/A. §-ának (2) bekezdése a munkaidő nyilvántartásának szabályainál mondja ki: nem köteles a munkáltató nyilvántartani a rendes és rendkívüli munkaidejét, ügyeletét, készenlétét annak a munkavállalónak, aki munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

Ezen túlmenően a munkaidő mértéke sem meghatározó minősítő jegy. Önmagában az a tény, hogy a munkát végző személy teljes munkaidős munkaviszonnyal rendelkezik, még nem minősíti az általa létesített egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokat. A teljes munkaidős munkaviszonyon felül létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében is teljeskörűen indokolt vizsgálni a jogviszony minősítő jegyeit.

– A munkavégzés helye [Mt. 103. § (1) bekezdés a) pont]

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavégzés helyének meghatározása. A munkavégzés helye a munkaviszony szabályai szerint a munkáltató székhelye, telephelye. Vállalkozási és megbízási jogviszony esetén a megbízott a feladat teljesítésének helyét maga választhatja meg, illetve a munkavégzés helye a feladatellátáshoz igazodik, így bizonyos megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján ellátott tevékenység helyhez kötött (pl. az oktatás vagy az építkezés helyszíne). Ugyanakkor a munkaviszony keretében ellátandó tevékenységek bizonyos hányada is végezhető a munkavállaló által meghatározott helyen (pl. a pedagógus otthon javítja a dolgozatokat, a színész a nyaralójában tanulja a szerepét, az újságíró lakásán írja le és szerkeszti a riportot).

– Az elvégzett munka díjazása [Mt. 102. § (4) bekezdés]

Munkaviszony esetén a munkáltató az Mt. szabályai szerint megállapított, rendszeres díjazásban (munkabér) részesíti a munkavállalót, mely az elvégzett munka ellenértéke. Mindez szintén nem kizárólagos minősítő jegy, hiszen maga az Mt. rendelkezik úgy, hogy ha a munkavállaló részére járó munkabér vagy annak egy része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a díjazást az ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Ugyanakkor – és ez viszont munkajogi sajátosság – legalább havonta ilyen esetben is előleget kell fizetni.

A vállalkozási, megbízási díj a feladat elvégzése, illetve – vállalkozás esetében – a megállapodásban meghatározott eredmény létrehozása után tipikusan egyszeri díjként jelenik meg. Természetesen tartós megbízás esetén az elvégzett munka díjazása rendszeres lehet, és a vállalkozó előleget kérhet a megrendelőtől, azonban mindez nem érinti a szerződés típusának minősítését, ha egyébként a munkavégzés további meghatározó jegyei a polgári jog körébe tartozó jogviszony meglétét támasztják alá.

Annak a ténynek a megállapítása, hogy a megbízott/vállalkozó egy kifizetőtől kapja díjazását, önmagában még nem minősíti át a jogviszonyt munkaviszonnyá, azonban, ha e minősítő jegy megállapítása mellett más, elsődleges és másodlagos minősítő jegyek is megállapíthatóak, ez már a munkaviszony megállapítását

alapozhatja meg.

– A munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása [Mt. 153. § (1) bekezdés]

A munkaviszonyban jellemző a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak, nyersanyagainak használata. A megbízott, illetve a vállalkozó a munkavégzéshez általában saját eszközeit veszi igénybe. Ez a szempont sem kizárólagos minősítő jegy, hiszen egyrészt több esetben a vállalkozó vagy a megbízó a megrendelő, a megbízó eszközeit, az általa biztosított infrastruktúrát használja a szerződésben foglaltak teljesítéséhez, másrészt a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit a munkavégzés során (pl. saját gépjárművével teljesíti a kiküldetést).

Vállalkozási és megbízási jogviszony esetén a megbízott/vállalkozó a saját eszközeinek használatával, anyagainak felhasználásával kapcsolatos költségeket a vállalkozási (megbízási díjban) elszámolja. Így vállalkozási és megbízási szerződés esetében a megbízási (vállalkozási) díj nem csak az elvégzett munka ellenértékét foglalja magában, hanem a megbízottnak/vállalkozónak a tevékenység ellátásához kapcsolódóan elszámolt költségeit is. Ez a körülmény azonban nem önállóan megálló, kizárólagos minősítő jegy, hiszen ha a munkavégzés egyéb feltételei munkaviszony fennállására utalnak, irreleváns, hogy a munkáltató a munkabér részeként számolta el a költségeket.

– A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása [Mt. 102. § (2) bekezdés]

A munkaviszony esetén a munkáltatót terheli a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés körülményeinek a megteremtése. Megbízási és vállalkozási jogviszony esetén a megbízott/vállalkozó felelősségi köre a saját munkavégzési körülményeinek biztonságos megteremtésére terjed ki. Amennyiben a megrendelő (megbízó) biztosítja a munkavédelmi feltételeket, ez ténylegesen munkaviszony fennállására utaló körülmény, de – mivel nem tekinthető kizárólagos minősítő jegynek – vizsgálni szükséges a munkavégzés további, a szerződést minősítő egyéb feltételeit is. Ezt támasztja alá a Legfelsőbb Bíróságnak a jelentős fakitermelésre vállalkozó felperes ügyében hozott ítélete is, melyben megállapította, hogy a felek között munkaviszony jött létre azzal, hogy a jelentős mennyiségű fakitermelésre vállalkozó alperes vezetője felperest kiszállította a fakitermelés helyszínére, a motorfűrész, a védőfelszerelést rendelkezésre bocsátotta, és a felperes fakivágási munkavégzését elfogadta [BH2003. 264].

– Írásbeliség [Mt. 76. § (2) bekezdés]

Az Mt. 76. § (1)–(2) bekezdése alapján a munkaszerződést írásba kell foglalni. A Ptk. szerinti megbízási és vállalkozási szerződések esetében a szerződésnek többnyire nem érvényességi feltétele az írásbeli alak. Önmagában viszont az írásbeliség nem minősíti a jogviszonyt, szükséges a minősítés során az alakszerűségen túlmenően az irányelvben említett minősítő jegyek vizsgálata. A bírósági gyakorlat szerint önmagában a munkaszerződés mint okirat hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony [BH1997. 152].

Egy másik ügyben, a szóban megkötött megbízási szerződés alapján munkát végző felperes a díjazás iránti követelését e szerződésre alapította. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a keresetlevélben megjelölt követelés alapja – a munkaköri leírásban meghatározott, havi alapbér és túlmunkadíjazás ellenében végzett munka ellátása – elnevezése ellenére nem meghatározott ügy ellátására kötött megbízási szerződésnek, hanem munkaviszonynak minősül. Ezért annak elbírálására a munkaügyi bíróságnak van hatásköre [BH1997. 187].