

A MEGBÍZÁSI SZERZŐDÉS, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A SZÍNLELT SZERZŐDÉSEKRE

NÉMETH Annamária Gabriella

1. Bevezető gondolatok

A Grosschmid Béni nevéhez fűződő közismert anekdota szerint egy jó jogász, ha kinéz az ablakon, nem gyanútlan járókelőket lát és parkoló autókat, hanem jogalanyokat és jogtárgyakat. Nincs ez másképp a szerződésekkel sem: mikor a potenciális vásárló a bolt polcairól levett termékeket egy szó nélkül adja át a pénztárosnak, és fizeti ki az érték járó összeget, akkor valójában a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatának ráutaló magatartással való megtételének, vagyis szerződéskötésének lehettünk szemtanúi. A kötelmi jogviszonyokat alapvetően a szerződési szabadság jellemzi, ami a következő négy ismérvet foglalja magában: a felek szabadon dönthetnek afelől, hogy kívánnak-e szerződést kötni, s ha igen, akkor kivel, a szerződésben milyen jogokat és kötelezettségeket határoznak meg, valamint milyen típusú szerződést akarnak kötni.

Utóbbi lehetőség számtalan tipizálási módot rejt magában, melyek közül most csak a jogügylet közvetett tárgya, vagyis a nyújtó fél által kifejtendő magatartás szerinti csoportosítás részletezésére szorítkoznék. Ennek alapján a – már a római jogban is ismert – *dare, praestare, non facere*, és *facere* szolgáltatásokat különböztethetjük meg. A *dare* szolgáltatás, ahogy a neve is elárulja, adásra kötelezi, és átvételre jogosítja a feleket akár visszterhes (pl. adásvételi), akár ingyenes (pl. ajándékozási) szerződés keretében. A kötelezett a *praestare* jellegű szerződésekben, ahogy Dr. Bíró György fogalmaz, „készenlétben áll arra, hogy teljesíteni lesz köteles egy későbbi eshetőlegesen beálló, általa nem befolyásolható helyzetben”.¹ A *non facere* kontraktusok döntő többsége visszterhes (pl.: bérleti szerződés), vagyis a kötelezett ellenérték fejében köteles tūrni a jogosult cselekvését, de itt sem kizárt az ingyenes alakzat (pl. haszonkölcsön). Végül

¹ BÍRÓ György: *A megbízási szerződés*. Budapest, KJK-KERSZÖV, 2001. 32.

a *facere* szerződések esetében a tevőleges jelleg dominál; eszerint az egyik fél a másik fél érdekében végez tevékenységet, melynek szakszerű és gondos ellátásáért ellenértékre jogosult. Ezen ügyleteknek két altípusa ismeretes: a vállalkozási szerződés, melyben a vállalkozó tevékenységgel elérhető eredmény előállítására vállal kötelezettséget, amiért cserébe a megrendelő a vállalkozó díj megfizetésére köteles. Valamint a megbízási szerződés, ahol a megbízott szintén bizonyos eredmény elérését veszi célba, de nem vállalja szerződésszerű teljesítésként az eredmény megvalósítását, csupán a kötelelem szakszerű, általában elvárható gondossággal való ellátását. Ha jobban meg akarjuk érteni a gondossági kötelelem mibenlétét, a megbízási szerződés mint hézagpótló kontraktus társadalmi szükségességét, akkor kutatásaink alfája a római jog, ómegája pedig a hatályos magyar szabályozás, a 2013. évi V. törvény kell, hogy legyen, kitérve a megbízási szerződés közbenső időben alakuló sajátosságaira, ezek jelenlegi jogunkra gyakorolt hatásaira. A kapott eredményt érdemes összevetni a hatályos munkajogi szabályozás megfelelő rendelkezéseivel, hogy kidomborodjanak a munkaszerződés és a megbízási szerződés közötti hasonlóságok és differenciák. Továbbá arra keresem a választ, mik azok a tényezők, melyek szerepet játszanak a döntésben, hogy a munkáltatók, vállalva a hatósági bírság kockázatát, végül a foglalkoztatásra irányuló szerződés leplezésének opcióját választják.

2. A megbízási mint szinallagmatikus kötelelem történeti előzményei

Az életviszonyok szerződéses rendezésére való igény közel egyidős az emberiséggel. A kontraktusok lényege mindig is abban állt, hogy az ügyletben résztvevők szükségletei kölcsönösen kielégítést nyerjenek azáltal, hogy akinek feleslege keletkezett, az bizonyos ellenszolgáltatásért cserébe átadja azt annak, aki hiányt szenved.² A hétköznapi viszonyok komplexebbé válása a gazdasági folyamatokra katalizátorként hatott, ezzel elősegítve, hogy a forgalom tárgyát immáron ne csak dolgok, hanem szolgáltatások is képezzék.

A Római Birodalomban a másik ember érdekében ellenérték fejében végzett tevékenység egyet jelentett a rabszolgasággal. Az akkori jog a szerződésen alapuló munkavégzésnek három fajtáját különböztette meg. A *locatio-conductio operis* (vállalkozási szerződés) a testi tárgyban megvalósuló eredmény, a mű

² BÍRÓ i. m. 17.

létrehozására helyezte a hangsúlyt, közömbössé téve az ehhez szükséges munkát. Ezzel szemben a *locatio-conductio operarum* (munkabérlet) intézményében már nem is játszott főszerepet az előállított mű; a szolgáltatás tárgyát a fizikai jellegű munka képezte, melynek szakszerű, pontos meghatározását azonban nélkülözik a jognyilatkozatok. A munkabérlet voltaképpen komplementereként jelent meg a római jogban a *mandatum* (megbízás), mely az előbbi ügyletekhez képest kvalitatív különbséget jelentett a résztvevő felek számára. A *mandatarius* (megbízott) – szabad emberhez méltó módon – szellemi tevékenységét, szak tudását bocsátotta a *mandator* (megbízó) rendelkezésére anélkül, hogy ezért bármilyen ellentételezést várt volna. Ugyanis a római polgár büszkesége nem engedte, hogy tevékenységéért pénzt fogadjon el, hiszen ez által a rabszolgával lenne hasonlatos, akiknek mind személye, mind munkája adásvétel tárgyát képezte. Tehát a szolgáltatás tárgyának szellemi, illetve szívességi jellege az, ami az ügylet felsőbbrendűségét megalapozta a rómaiak körében. Ám a nemes idea ez esetben sem találkozott a gyakorlattal: a sokak megélhetési forrásává váló *mandatarius* tevékenység nem nélkülözhetette tovább a jogos ellenszolgáltatást. Az eszme és a szükséglet között feszülő ellentétet a rómaiak egy egyszerű fikcióval oldották fel: ha a megbízott munkáját ajándékozza a megbízónak, akkor ő hálából egy jelképes összeget ajándékoz neki ezért. Tehát a római polgár a helyett, hogy megalázó helyzetbe hozná magát munkabér elfogadásával, ugyanezt az összeget „ajándékozás köntösébe bujtatott ellenértékként”,³ *honorarium*ként veszi át. A megbízási díj ajándékként való aposztrofálásával a rómaiak a jogtörténet egyik legsikeresebb színlelt szerződését alkották meg, mely még a XX. század magyar jogirodalmában is éreztette hatását, továbbá maga a kifejezés mai napig a magyar nyelv részét képezi. Bíró György művében Vécsey Tamást úgy idézi: „... az ügyvéd az igazságszolgáltatás, az orvos a humanitás, a tanár a tudomány képviselőjének tekintse magát, szent ügyek érdekében működnek, tekintet nélkül a *honorarium*ra, mellyel úgy sem lehet őket megfizetni, csak a tiszteletnek adóját lehet részben leróvni.”⁴ A *honorarium* elismerése jelentette az első lépést a megbízási ügylet visszterhessé válása felé. Azonban az ellenérték nem kizárólagos fogalmi eleme ennek a szerződésnek sem, csupán főszabály:⁵ elég csak arra gondolni, mikor nyaralni megy az ember, és megbízza a szomszédját, hogy ez idő alatt gondozza a szobanövényeit. A tiszteletdíjon túl a rómaiak számos jellemzőjét dolgozták ki a megbízásnak (pl. a megbízott

³ BÍRÓ i. m. 20.

⁴ BÍRÓ i. m. 20.

⁵ BÍRÓ i. m. 24.

a jogviszony bizalmi jellegéből adódóan személyesen, megbízója utasításainak alárendelten köteles teljesíteni a szerződést, valamint a megbízó köteles megtéríteni a megbízott költségeit), ezzel konstruálva egy olyan jogügyletet, mely a történelem folyamán többé-kevésbé módosult, de az idő próbáját kiállva mindvégig segítséget jelentett a gyorsan fejlődő, immáron országhatárokon átívelő gazdasági kapcsolatok megteremtésében, fenntartásában. Utóbbi vonás az életviszonyok két területén mutatkozott meg leginkább: egyrészt a gazdaságban, ahol a kereskedelmi kontaktok, illetve azok résztvevői számának bővülésével létjogosultságot nyert a képviseleti megbízás fogalma. A képviseleten túl azonban felmerült az igény az olyan tevékenységek szabályozására, melyeket nem lehet a munkaszerződés keretei közé szorítani, viszont eredmény előállítására sem irányulnak, s ezáltal a vállalkozási szerződés fogalmi elemének sem feleltethetők meg. Ez a bizonytalan helyzet domborította ki a *mandatum* hégzagpótló szerepét: „... megbízási szerződés minden olyan tevékenység kifejtésére szóló megállapodás, amelyet valaki más érdekében, annak költségére végez, feltéve, hogy nem vállalkozási vagy bér munkaszerződésről van szó.”⁶ Vagyis ha a kontraktus az előbbi ügyletek bármelyikének specialitásaival bír, akkor már semmiképpen sem beszélhetünk megbízásról. Annak eldöntése, hogy konkrétan milyen viszonyról beszélünk, s ebből kifolyólag hogyan is értékeljük a felek magatartását, sok esetben a hatályos szabályozás mellett is komoly fejtörést okoz a jogászoknak. Nem vitatva a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolásának aktuálisan is fennálló nehézségeit, a következőkben – a dolgozat témájához hűen – a megbízási szerződés hatályos szabályozásának specifikumait veszem sorra, szembeállítva ezeket a munkaviszony azonos aspektusairól szóló rendelkezésekkel, ezáltal rávilágítva a színlelt szerződések problematikájára.

3. Mit színlel egy kontraktus? – A munkaszerződés és a megbízási szerződés elhatárolási nehézségei

Ha színlelt szerződésekről olvasunk, gyakran észlelhetjük, hogy a szerző szinonimaként a leplezett szerződés fogalmát használja rá. Ebben a kérdésben én osztom Kenderes György véleményét, aki egy cikkében Handó Tünde azon megállapítását tekinti alapvetésnek, miszerint de facto különbség van egy

⁶ BÍRÓ i. m. 23.

kontraktus színlelt és leplezett volta között. Előbbi esetben a felek szerződési akaratot színlelnek, ami valójában nem is áll fenn közöttük, míg utóbbinál egyértelműen látható a szerződési akarat, ami viszont nem a ténylegesen megkötött szerződés létrehozására irányul.⁷ Általánosan elfogadott, miszerint a szerződési szabadság elve a kontraktus tartalmának meghatározására terjed ki, nem pedig az elnevezésére, tehát a szerződéseket valóságos tartalmuk, nem pedig az elnevezésük szerint kell megítélni.⁸ Ennek alapján a továbbiakban a leplezett szerződés kifejezést kívánom használni. Bár az új Ptk. (2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről) és az új Mt. (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről), ahogy nevükből látszik, még igencsak kiskorúnak számítanak a jogrendszer tekintetében, korántsem cselekvőképtelenek: világos, lényegre törő fogalom-meghatározásaival mindkét kódex stabil, egyértelmű keretet kíván szabni az egyre bonyolódó társadalmi viszonyoknak. Ám napjainkban is aktuális Weltner Andor 1978-ban papírra vetett megállapítása, miszerint a polgári jogviszonynak a munkaviszonytól történő elhatárolását komolyan megnehezíti, hogy köztük „úszó határok” vannak, gyakran találja magát szemben az ember határesetekkel.⁹ Az ilyen helyzetek tisztázását segíti elő a 7001/2005. (MK.170) FMM-PM együttes irányelv is, mely – bár már hatályon kívül helyezésre került – a mai napig segítséget nyújt az említett jogviszonyok elhatárolásánál. Bírói gyakorlaton alapuló szempontjait két csoportba oszthatjuk: az elsődleges- és a másodlagos minősítő jegyekre. Bár sok szerző nem ért ezzel egyet, a megkülönböztetés egyfajta prioritást jelöl: az elsődleges jegyek önmagunkban is meghatározóak lehetnek a minősítés szempontjából, míg a másodlagosak az előbbieket fennállása esetén megerősítő jellegűek. De az adott esetben természetesen az összes körülmény mérlegelésével állapítható csak meg az elhatárolásban betöltött súlyuk.¹⁰ A szemléletesség kedvéért a Kúria *Mfv. II. 10. 176/2011/8.* számú ítéletén keresztül mutatom be az előbb említett szempontokat.

⁷ KENDERES György – BÁNYAI Krisztina: A foglalkoztatási (munkavégzési) viszonyok minősítésének aktuális kérdései. *Gazdaság és Jog*, 2004/7–8. 43–47.

⁸ BH 2002. 504.

⁹ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1978. 103.

¹⁰ GYULAVÁRI Tamás: A munkajogi szabályozás rendszere. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Harmadik átdolgozott kiadás. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2014. 33.

3.1. A szerződések minősítés a Kúria ítélete alapján

A tényállás szerint felperes megbízási szerződést kötött B. P.-val és M. N.-tel, hogy előbbi recepciós, utóbbi kertész munkakört lásson el a G.-P. Panzióban. Egy munkaügyi ellenőrzés során azonban megállapította a hatóság, hogy a polgári szerződés valójában egy munkaerő-kölcsönzési tevékenységet leplezett, s ezen véleményét ítéletével mind a Fővárosi Munkaügyi Bíróság, mind pedig a Kúria osztotta. A bíróság ez esetben öt olyan jelet talált, mely alapján munkaviszony fennállására következtetett. Az a körülmény, hogy – ahogy az ítélet indokolásából kiderül – feladatukat *munkakörként* határozták meg, munkájukat a panzió gazdasági vezetője *irányította* és *ellenőrizte*, továbbá a munkavállalókat terhelő *személyes munkavégzési kötelezettség* egyértelműen „elsődlegesen” minősítik a jogviszonyt. S ezt csak tovább erősíti az a tény, hogy munkavégzésükhöz a panzió biztosította a *munkaeszközöket*, továbbá *munkaidő-nyilvántartási kötelezettség* is terhelte őket, amit a gazdasági igazgató igazolt. Bár a jogeset több szempontra nem tért ki, de én egy fikcióval élve a tényállás adta környezetbe ágyazom a további jegyeket, ezáltal koherenssé téve az irányelv által képviselt elméletet a praxissal. Egyértelműen a munkaviszony jelleg dominál, ha az esetből az is kiderül, hogy télen nem csak a természet tér nyugovóra, hanem az elvégzendő feladatok csökkenésével a kertész is, de ettől függetlenül a szerződésében kikötött *alaphér* továbbra is *jár* neki,¹¹ melyet munkabérré kibővített formában minden bizonnyal *rendszeresen juttatott* a felperes az érintettnek. Másodlagos szempontként az is leplezett szerződésre utal, hogy a recepciós feltételezhetően minden alkalommal ugyanazon pult mögött állt vagy legalábbis *ugyanazon panzióban*, mely a szerződésében szerepel. Továbbá a kertész számára is mindvégig köteles biztosítani a munkáltatónak minősülő személy az egészséget nem veszélyeztető, *biztonságos munkavégzés* feltételeit.

3.2. A megbízási jogviszony jellemző vonásai

Az imént felsorakoztatott érvek mentén kívánom bemutatni a megbízási jogintézményét. Polgári jogi szerződés lévén nem beszélhetünk hierarchiáról, a felek kapcsolatát a *mellérendeltség* jellemzi. Bár a megbízó *széles utasítási* jogkörrel rendelkezik (6:273. §), de ez az ügy ellátására vonatkozik, nem pedig

¹¹ Munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége: Mt. 51. § (1) és 146. § (1).

a munkavégzés feltételeire. Miskolczy-Bodnár Péter szerint utasítás alatt a szerződés megkötését követően tett iránymutatásokat kell érteni –ugyanis amik a kontraktusban foglaltatnak, azok teljesítése kötelesség a megbízott számára –, amíg végső soron a szerződés módosításaként értékelhetőek.¹² Román László ugyanezen differenciálást egy másik aspektusból ragadja meg: míg a megbízó utasítása érdekközvetítő, addig a munkáltatóé akaratközvetítő aktus.¹³ Az említett szakasz szerint a megbízott eltérhet az utasítástól, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, továbbá el is állhat a szerződéstől, ha az utasítás szakszerűtlen vagy célszerűtlen, és a megbízott előzetes figyelmeztetése ellenére a megbízó ezt továbbra is fenntartja. Valamint egyenesen köteles megtagadni az utasítást a megbízott, ha ez más személyét vagy vagyonát veszélyeztetné, vagy végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne.¹⁴ *Gondossági kötelem* lévén a megbízottat tevékenysége eredménytelensége esetén is megilleti a megbízási díj, mely a szerződés teljesítésekor esedékes (6:276. §). Azonban a produktum kényszer hiánya nem jelenti azt, hogy a megbízó ne várhatna bizonyos eredményt a megbízottól, például a perbeli képviselőt ellátó ügyvédől jogosan várható el, hogy betartsa a fellebbezési kérelem benyújtására irányadó határidőt.¹⁵ A 6:276. § (3) bekezdése szerint a megbízott köteles megelőlegezni a feladatának ellátásával rendszerint együtt járó költségeket. Ám Gárdos Péter szerint a kötelmekre vonatkozó általános szabályok alapján az ellenszolgáltatás implicit magában foglalja az említett költségeket (6:133. §). Tehát ezek külön kikötés hiányában is járnak a megbízottnak ellentétben az indokolt költségekkel, amik –ha nem esik egybe a két fogalom-csak külön kikötés esetén.¹⁶ A teljesítéshez, a munkaviszonyhoz hasonlóan, itt is személyes munkavégzés szükségeltetik, illetve közreműködő igénybevétele vált szükségessé, arról a megbízott köteles tájékoztatni megbízóját. Egyébként a megbízottat mindvégig – a megbízó kívánságára, de szükség esetén enélkül is – *tájékoztatási kötelezettség* (6:275. §) terheli, a szerződés megszűnésekor pedig *elszámolási* (6:279. §). A kontraktust bármelyik fél felmondhatja: az ebből adódó kárt a megbízó minden esetben, a megbízott pedig akkor köteles meg-

¹² MISKOLCZI-BODNÁR Péter: A megbízási szerződés In: OSZTOVITS András (szerk.): *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. III. kötet, Budapest, Opten Informatikai Kft., 2014. 693.

¹³ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1972. 58. o.

¹⁴ Összehasonlításképpen: Mt. 54. §.

¹⁵ MISKOLCZI-BODNÁR i. m. 691.

¹⁶ GÁRDOS Péter: A megbízási szerződés. In: VÉKÁS Lajos (szerk.): *A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal*. Budapest, CompLex, 2013. 763.

téríteni a partnernek, ha alkalmatlan időben közölte a felmondást. Egyebekben egyik felet sem terheli megtérítési kötelezettség, ha a szerződés megszűntetésére a másik szerződésszegése miatt került sor (6:278. §). A megbízás felmondásának–megőrizve valamit eredeti bizalmi jellegéből– a bizalomvesztés is elégséges okául, szolgálhat, nincs szükség szerződésszegő magatartásra.¹⁷ A munkahely, valamint a munkaidő kötöttsége a megbízás esetében természetesen értelmezhetetlen; szerződési szabadságukkal élve kiköthetnek a felek például egy konkrét munkavégzési helyet, de az általános szabályok szerint mindkét tényező rendezéséről maga gondoskodik a megbízott. Végül, ahogy Prugberger Tamás is írja, egy apró, de annál nagyobb gyakorlati jelentőséggel rendelkező tényező az összeférhetlenség szabályozásának kérdése, vagyis hogy a megbízott/munkavállaló végezhet-e a szerződésében foglalt tevékenységéhez hasonló feladatot más munkaadó részére avagy sem. Prugberger szerint a kérdés az abszolút jelleg alapján dönthető el: ugyanis az, hogy a megbízó kiköti, hogy a megbízott nem vállalhat el hasonló tevékenység ellátására való kötelezettséget egy konkurens cégtől, önmagában nem eredményezi a munkaviszonyként való megítélést. Azonban az a tény, hogy ez a korlátozás nem csak az ellenérdekű félre, hanem mindenre és mindenki másra is kiterjed, már megalapozza az Mt. szerinti minősítést.¹⁸ Eszerint a munkavállaló köteles bejelenteni a munkáltatónak, „ha a munkaviszony fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt (pl. megbízási, vállalkozási, tagi jogviszonyt) létesít.”¹⁹

4. Ki nevet a végén? Avagy miért éri meg vállalni a lebukás kockázatát

Az elhatárolási nehézségek és a megbízási szerződést jellemző vonások áttekintése után a következő kép alakulhat ki a laikus olvasóban: egyik oldalról látunk egy hierarchikus, részletekbe menően szabályozott jogviszonyt, a másik oldalról pedig egy szerződési szabadság uralta mellérendelt viszonyt. Ennek alapján könnyen következtethetünk arra, hogy előbbi a rendelkezési jogkör széles

¹⁷ MISKOLCZI-BODNÁR i. m. 699.

¹⁸ PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2006. 54.

¹⁹ KULISITY Mária: A munkaviszonyból származó jogok és köteleességek. In: GYULAVÁRI i. m. 254.

terjedelme miatt a munkáltató, míg utóbbi a liberális felfogásával a megbízott érdekeinek előmozdítására hivatott. Így jogosan merül fel a kérdés, hogy akkor mégis miért éri meg a munkáltatónak megbízást színlelni, a megbízottnak pedig valójában munkaviszonyban dolgozni. A következőkben erre keresem a választ:

4.1. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása

A munkáltatót terhelő legfőbb kötelezettségek egyike az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása. Az erre vonatkozó normákat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, vonatkozó rendeletek, továbbá a munka- és pihenőidő tekintetében az Mt. tartalmazza. A szigorú szabályok betartása mindamellett, hogy a munkavállaló egészségének és munkája minőségének megőrzését igyekszik garantálni, *komoly* költségeket ró a munkáltatóra (elég, ha az egyéni védőeszközök vagy a munkavédelmi oktatás biztosítására gondolunk). Ezzel szemben a polgári szerződés keretében a *megbízott felelőssége*, hogy biztosítja-e a feladata ellátásához szüksége személyi- és tárgyi feltételeket.²⁰

4.2. Az okozott károkért való felelősség kérdése

4.2.1. A károsulti oldalon: harmadik személy

Mindkét jogviszony esetében érdemes a Ptk. rendelkezéseiből kiindulnunk, ugyanis a „Felelősség a szerződésen kívül okozott kárért” cím alatt találjuk a harmadik személynek okozott károkért való felelősség szabályait. Eszerint az alkalmazott által *harmadik személynek okozott kárért a munkáltató a felelős*, ha az a foglalkoztatására irányuló jogviszony keretében történt, illetve ha a szándékosság is megállapítható, akkor az alkalmazottal egyetemlegesen felel (6:540. §). Egyebekben a munkáltató a kifizetett összeg megtérítését a munkajogi szabályok szerint igényelheti a munkavállalótól. Ettől eltérően, ha a megbízott e minőségében harmadik személynek kárt okoz, *egyetemlegesen felelős érte a megbízóval*. Utóbbi akkor mentesül ez alól, ha bizonyítja, hogy a

²⁰ KULISITY i. m. 244.

megbízott megválasztásában, utasításokkal való ellátásában és felügyeletében felróhatóság nem terheli (6:542. §)

4.2.2. A károsulti oldalon: a másik szerződő fél

A továbbiakban a károsulti kört leszűkítem a *másik szerződő félre*, s ezt vizsgálom meg először a munkaviszony, majd a megbízási jogviszony keretei között.

A munkáltatót objektív felelősség terheli, vagyis köteles megtéríteni a munkavállalónak minden munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt, s a törvény mindössze két esetben enged mentesülést ez alól.²¹ A kártérítés terjedelmét tekintve a munkáltató a teljes kárt köteles megtéríteni, mérséklésre a törvényben nevesített három esetben, valamint méltányosság alapján van lehetőség.²² A munkavállaló esetében már vétkességi alapú felelősségről beszélhetünk, ugyanis köteles megtéríteni a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A fentebb írtakkal ellentétben, ez esetben csak akkor kell a teljes kárt megtéríteni, ha a károkozás szándékos vagy súlyosan gondatlan volt, egyébként a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegében maximalizálja a jogalkotó a mértékét. Mérséklésre az előbbieken hivatkozott három esetben van lehetőség.²³ Egyebekben a kár megtérítésére a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait kell alkalmazni.

A megbízás esetében a kontraktuális felelősség szabályai lépnek életbe: aki a szerződés megszegésével – vagyis amikor bármely kötelezettség szerződésszerű teljesítése elmarad (6:137. §) – a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Ez alól három konjunktív mentesülési feltételt ismer a törvény: bizonyítani kell, hogy a szerződésszegés ellenőrzési körön kívül esik, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy ezt elkerülje vagy a kárt elhárítsa (6:142. §). A munkavállaló felelősségéhez hasonlóan a jogosult teljes kárát csak szándékosság fennállása esetén kell megtéríteni; egyébként a szolgáltatás tárgyában keletkezett, valamint a következményként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb kárt és elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár a szerződéskötés időpontjában előre látható volt (6:143.

²¹ Mt. 166. §

²² Mt. 167. §

²³ Mt. 179. §

§). Egyebekben a deliktualis kárfelelősség szabályainak alkalmazását rendeli a törvény a kármegelőzési, kárelhárítási, kárenyhítési kötelezettség és a közös károkozók felelősségének vonatkozásában azzal, hogy a kártérítés mértékének méltányosságból való mérséklésének nincs helye (6:144. §). Ha a kontraktuális és deliktualis felelősség szabályai is alkalmazhatóak az adott ügyben, akkor az előbbi rendelkezéseit kell irányadónak tekinteni (6:145. §).

A két jogterület felelősségi rendszerében számos hasonlóságot fedezhetünk fel, sőt, a munkajogi felelősség egyes kérdéseiben a Ptk. szabályaihoz fordul a jogalkotó. Ezt a sajátosságot közelítette úgy meg Eörsi Gyula, miszerint „a munkajogi anyagi felelősség lényegében módosult polgári jogi felelősség”.²⁴

4.3. A jogviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezések

Érdemes pár pillanat erejéig a jövőbe tekinteni, s elidőzni a jogviszony megszüntetésének kérdésénél. Mind a Ptk., mind az Mt. a felek választására bízta, hogy közös megegyezéssel szüntetik meg a köztük fennálló jogi kapcsolatot vagy egyoldalú jognyilatkozat közlésével. Ám a két alternatíva biztosításán túl a részletszabályok már nem egységesek.

A megbízási jogviszonyt a felek *közös megegyezéssel* megszüntethetik *ex nunc* hatállyal, illetve felbonthatják *ex tunc* hatállyal azzal, hogy kötelesek elszámolni egymással a megszüntetés előtt teljesített szolgáltatásokkal, valamint továbbiak teljesítése nem terheli őket a jövőre nézve. Továbbá deklarálja a jogalkotó, hogy az *ex tunc* hatályú felbontás esetén a már teljesített szolgáltatások visszajárnak, de ha az eredeti állapot természetbeni helyreállítása nem lehetséges, akkor a szerződés felbontásának sincs helye (6:212. §). Ezzel szemben a munkaviszony esetében a szerződés keletkezésére visszamenőleges hatállyal való megszüntetése teljességgel értelmezhetetlen, ugyanis az *in integrum restitutio* kivitelezhetetlen ebben az esetben, különös tekintettel a *facere* jellegű szolgáltatásokra.

A felek *egyoldalú jognyilatkozat közlésével* szüntethetik meg a szerződést, ha ezt a lehetőséget jogszabály vagy szerződés biztosítja. Ez esetben nincs szükség a partner hozzájárulására, elfogadó nyilatkozatára. A megbízási szerződéstől való elállásra a Ptk. kontraktus megszüntetésére vonatkozó szabályait, a felmondásra pedig a felbontásra irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni. Továbbá a Ptk. külön nevesíti, hogy a tartós jogviszonyt létrehozó határozatlan

²⁴ KUN Attila: A munkavállaló kártérítési felelőssége. In: GYULAVÁRI i. m. 332.

időre kötött szerződést megfelelő felmondási idő alkalmazásával bármelyik fél felmondhatja, e jog kizárása semmis (6:213. §). Miskolczi-Bodnár Péter a Szakértői javaslat 951. oldalára hivatkozással írja, hogy a 6:213. §-ban nevesített intézményt rendes felmondásnak tekinthetjük, míg a 6:278. §-ban foglaltat – többek között a felmondási idő hiányának okán- azonnali hatályúnak. Ennek alapján arra a következtetésre jut a szerző, miszerint a felek a 6:278. §-ban írt azonnali hatályú felmondást kizárhatják, viszont a 6:213. § (3) bekezdésében írt felmondást nem.²⁵ Ehhez hasonlóan az Mt. különbséget tesz a rendes és az azonnali hatályú felmondás között, s a jogkövetkezmények is ennek tükrében alakulnak. Illetve a munkaviszony esetében is van lehetőség az elállásra, azonban szigorúan csak a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti intervallumban.²⁶

Az irányadó rendelkezések áttekintése után fontosnak tartom kiemelni azt a három szabálycsoportot, melyek léte terhesebbé teszi a munkaviszony megszüntetését a megbízási szerződéshez képest. Elsőként a felmondási korlátozásokra, illetve tilalmakra vonatkozó szabályok kötik meg a munkáltató kezét, példának okáért megtiltja az Mt. hogy a munkavállalónak várandóssága idején mondjanak fel.²⁷ Ha a munkáltató megugorva ezen akadályt jogszerűen közölheti a felmondást, akkor indokolási kötelezettségének kell eleget tennie. Ez ugyanis őt (két kivételtől eltekintve)²⁸ minden esetben, a munkavállalót pedig határozott idejű munkaviszonyának felmondása esetén terheli.²⁹ Ha a munkáltató az Mt.-nek ezt a rendelkezését is megtartotta, már csak a végkielégítés kifizetése ügyében kell intézkednie. Tudniillik ez a juttatás a munkavállalót legalább három éve fennálló munkaviszonya után illeti meg, s az összeg a munkában eltöltött idővel arányosan növekszik egészen 25 évig, amikor is maximalizálódik 6 havi távolléti díj mértékében. (Pontosabban bizonyos feltételek teljesülése esetén lépcsőzetesen adódhat még hozzá néhány havi távolléti díj.)³⁰ Mindezen terhek nem nehezednek a megbízó vállára, s könnyen belátható az a komoly érdeke, ami a jogviszony egyszerűbb megszüntetéséhez fűződik.

²⁵ MISKOLCZI-BODNÁR i. m. 699.

²⁶ Mt. 15. § (2) és 49. § (2).

²⁷ Mt. 65. § (3).

²⁸ Mt. 66. § (9) és 210. § (1) b) pont.

²⁹ Mt. 66. § (1) és 67. § (1).

³⁰ Mt. 77. §

4.4. A befizetendő járulékok alakulása a két szerződéstípus összehasonlításával

S végül, de nem utolsó sorban az elvégzett munka ellenértékéként megfizetett összegből levonásra kerülő járulékok kérdésére érdemes kitérni. Az első legszembevetőbb különbség, hogy a munkáltató a törvényi előírásnak eleget téve köteles biztosítani, hogy az alapbér összege elérje a mindenkor minimálbér összegét. Ilyen teher természetesen nem terheli a megbízót, viszont a minimálbér mértékének alakulása annyiban befolyásolja az adózását, hogy ha a megbízási díj összege nem éri el az adott hónapot megelőző hónap első napján érvényes havi minimálbér összegének 30%-át,³¹ ez esetben a megbízót nem terheli társadalombiztosítási járulék-fizetési (továbbiakban: TB) kötelezettség. Valamint minimálbér híján az ebbe beépíthető bérpótlékok kérdését sem kell rendezni vagy akár külön elszámolni a megbízottnak (pl. éjszakai pótlék, vasárnapi pótlék), illetve szerződésben meghatározott munkaidő hiányában a rendkívüli munkavégzés vagy az ügyelet, készenlét után járó pótlékok sem értelmezhetőek ebben a relációban. Mindezek után, hogy kiderüljön, valójában milyen járulékok is terhelik a megbízási díjat, az alábbi táblázat tételesen tartalmazza a levonásra, s ezután kifizetésre kerülő összegeket, összehasonlítva a munkabérre vonatkozó terhekkel. Az egyszerűség kedvéért tekintsük úgy, hogy a megbízó TB fizetésére köteles, (a teljes munkaidőben foglalkoztatott) munkavállalónak/megbízottnak nincs gyermeke, semmilyen kedvezményre nem jogosult, illetve a bruttó munkabér összege megegyezik a 2016. január 1-jén érvényes minimálbér havi összegével, azaz 111.000 Ft-tal.³²

	Megbízási díj	Munkabér
Bruttó összeg	111.000.-	111.000.-
Átalány költségelszámolás -10%	-11.100.-	-
Új adóalap	99.900.-	-
SZJA előleg -15%	-14.985.-	-16.650.-
Munkaerő-piaci járulék -1,5%	-1498,5.-	-1.665.-
Egészségbiztosítási járulék -7%	-6.993.-	-7.770.-
Nyugdíjbiztosítási járulék -10%	-9.990.-	-11.100.-
Szociális hozzájárulási adó -27%	-26.973.-	-29.970.-
Szakképzési hozzájárulás -1,5%	-	-1.665.-
Σ Levonás	33.466,5.-	37.185.-
Σ Munkaadói járulék (SZHA+SZKKH)	26.973.-	31.635.-

³¹ <http://officina.hu/gazdasag/130-megbizarasi-dij-jarulekai-kalkulator>

³² Minimálbér havi összege: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/mk15206.pdf>

ΣÁllamnak fizetendő összeg (Σ Levonás+ Σ Munkaadói járulék)	60.439,5.-	68.820.-
Nettó összeg (Bruttó összeg- Σ Levonás)	77.533,5.-	73.815.-
ΣMunkaadói költség (Nettó összeg+ Σ Államnak fizetendő összeg)	137.973.-	142.635.-

A táblázatból jól kitűnik, hogy járulékok szempontjából – bár nem szignifikáns a különbség – előnyösebb a megbízási jogviszony: a megbízót *4.662 Ft-tal kevesebb* költség terheli, mint a munkáltatót, illetve a megbízott *3.718,5 Ft-tal többet* vihet haza, mint a munkavállaló.³³

5. Összegzés a levont konzekvenciák tükrében

A megbízási jogviszony specifikumait áttekintve, és azokat összehasonlítva a munkaviszony megfelelő jellemzőivel, immár átfogó képet kaptunk a két szerződés egymáshoz viszonyított különbségeiről és hasonlóságairól, a felek jogosultságairól és kötelezettségeiről. A dolgozat második felében összegyűjtésre kerültek azok a további szempontok, amik alapján érthetővé válik, miért is éri meg a munkáltatónak sok esetben vállalni a szerződés leplezésének (illetve a lebukás) kockázatát, s megbízási szerződés alapján foglalkoztatni a munkavállalót. Ezen összehasonlítás mentén a következő eredmény körvonalazódott.

Tény, hogy adózási szempontból mindkét fél részére előnyös megbízást színelni, de eszerint a vállalt kockázat még mindig nagyobb, mint a járulékokból adódó nyereség. Ám ha ehhez a vagyoni többletchez hozzáadjuk azokat a „mínusz tételeket”, amik abból adódnak, hogy a munkáltatót nem terhelik az Mvt. által egyébként rárótt költségek (pl.: munkavédelmi oktatás tartása, védőruházat biztosítása, s további személyi és tárgyi feltételek), akkor máris a vagyoni előny oldalára billen a mérleg a kockázat helyett. Ezt a kiegyensúlyozatlanságot csak tovább erősíti az a tény, hogy a munkáltató ezáltal a Ptk. hatálya alá tartozó kárfelelősségi szabályokat ismeri el rá vonatkozóan, ami a következőket jelenti: a harmadik személynek okozott károkért az egyedüli helytállás helyett, immáron egyetemlegesen felel a megbízottal (a másik esetben ez csak az alkalmazott

³³ Fizetendő járulékok: 1995. évi CXVII. törvény, 1997. évi LXXX. törvény, 2011. évi CLV. törvény, 2011. évi CLVI. törvény http://www.hrportal.hu/berkalkulator_2016.html?edt_brutto=111000&edt_elt=0&edt_gyerekek=0&edt_egyedulnevel=0&edt_kedvezmeny=0&edt_munkaido=40

szándékossága esetén állna fenn). A munkáltató rendkívül széles körű objektív és a munkavállaló vétkességén alapuló felelőssége helyett a megbízási jogviszonyban a felek azt a kárt kötelesek megtéríteni, amit a másik félnek okoztak. (Ez a konstrukció valójában csak a munkáltató számára előnyös.) Továbbá arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy a jogviszony megszüntetése körében a megbízót nem terheli se felmondási tilalmak megtartásának kötelezettsége, döntését nem szükséges megindokolnia, továbbá a végkielégítés megfizetése alóli mentesüléssel jelentős költségeket takarít meg.

Összegzőképpen megállapíthatjuk, hogy a fentebb említett három tényező együttes hatása az, ami a szerződés leplezésére ösztönzi a feleket, kiváltképpen is a munkáltatót.