

Jognyilatkozatok közlése és kapcsolattartás

Észak-Magyarországi JOGpontok

Fontos tisztázni, hogy a törvény szabályozása alapján a jognyilatkozat két-vagy több oldalú (megállapodás) és egyoldalú lehet, utóbbi többek között az egyoldalú kötelezettségvállalás vagy a munkáltatói szabályzat.

Az Mt. szabályozása alapján a felek a jognyilatkozataikat – törvény vagy a közöttük fennálló egyéb megállapodás hiányában – alaki kötöttség nélkül is megtehetik. Azonban, ha a munkavállaló kéri, akkor a szóbeli nyilatkozatát írásba kell foglalnia akkor is, ha az egyébként nem lenne kötelező.

Az írásbeli nyilatkozat a hagyományos papíralapon kívül elektronikus dokumentumban is megtehető, ha az alkalmas az információ változatlan visszaidézésére, valamint a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására. Ezen kívül, ahogy az az előző fejezetekben is kifejtésre került bizonyos esetekben a helyben szokásos és általában ismert módon (pl.: hirdetőtábla, körlevél) történő közzététel is elegendő.

Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat főszabályként érvénytelen, azonban erre nem hivatkozhat egyik fél se, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.

Az írásbeli nyilatkozatok megtétele szempontjából fontos, hogy azok mikor minősülnek közöltnek, azaz mikor történik meg az átadás a címzettnek, vagy elektronikus dokumentum esetén mikor válik hozzáférhetővé a másik fél számára. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje, azaz nem feltétele, hogy a címzett az e-mailt vagy sms-t elolvassa, ha az a postafiókjába megérkezik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja, szándékosan megakadályozza, vagy ha nem veszi át a tértivevénnyel feladott levelet, akkor beáll a kézbesítési fikció. Szabályszerű a közlés akkor is, ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt hiúsul meg, mivel a kölcsönös együttműködés keretében elvárható lett volna, hogy értesíti a másik felet a változásról.

Fontos tudni, hogy vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént, ez különösen elektronikus úton történő közlés esetén okozhat nehézséget. Így érdemes az átadás tényét

dokumentálni jegyzőkönyvvel, tanúkkal vagy az átküldést megerősítő visszaigazoló üzenet megtartásával.

Fentiekre tekintettel elmondható, hogy a felek közötti kapcsolattartásnak a munkajogi viszony keretében nem akadály a elektronikus út sem. Így e-mailben vagy sms-ben is adhat a munkáltató utasítást, küldhet munkaidő-beosztást, míg az alkalmazott kérhet tájékoztatást, szabadságot, vagy akár fel is mondhat elektronikusan. Természetesen egy esetlegesen felmerülő jogvita esetére érdemes – az ismertetett bizonyítási kötelezettség miatt – valamilyen módon igazolni, hogy a jognyilatkozat megtétele megtörtént.

I. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok

A munkaviszony szabályozása speciális abból a szempontból, hogy az Mt. speciális jogosultságokat és kötelezettségeket határoz meg, szemben a szerződéskötés általános szabadságával. Ugyanakkor épp ez a szerződéskötési szabadság ad teret arra, hogy munkavégzésre egyéb jogviszonyok – különösen megbízási és vállalkozási – is létrejöjjenek.

A munkaviszony kötöttségei nem csak a szerződéses jogokban és kötelezettségekben határoznak meg különös szabályokat, hanem adójogi és társadalombiztosítási megítélésük is eltér az egyéb polgári jogi jogviszonyoktól. Ezért különösen fontos a kettő közötti határvonal megállapítása. A bírói gyakorlat¹ alapján a felek a szerződés tartalmát szabadon megállapíthatják, azonban a jogviszonyukat nem illethetik olyan névvel, amely nem felel meg a szerződés tartalmának.

Ez összhangban áll a polgári jog azon alapelvével, hogy a szerződéseket nem elnevezésük, hanem tartalmuk alapján kell megítélni. A színlelt szerződések jogi következménye a semmisség, azonban abban az esetben, ha más szerződést lepleznek, akkor a felek jogait és kötelezettségeit a leplezett szerződéshez kötött kötelezettségek alapján kell megítélni.

	Munkajog		Polgári jog	
Jelleg	Munkaviszony (munkaszerződés)	Egyszerűsített foglalkoztatás (szerződés minta)	Megbízás (gondossági kötelem)	Vállalkozás (eredmény kötelem)

¹ EBH 2002/677. elvi határozat

Vonatkozó jogszabály	2012. évi I. törvény (Mt.)	2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv.)	2013. évi V. törvény (Ptk.)
----------------------	----------------------------	-----------------------------------	-----------------------------

Így a munkavégzésre irányuló szerződést az adó vagy munkaügyi ellenőrök egyes feltételek fennállása esetén munkaszerződéssé minősíthetik és szankciót (pl.: bírság) is alkalmazhatnak. Ezek a minősítő jegyek tipikusan a következők:

- a felek közötti alá-fölérendeltség (önállótlan munkavégzés),
- a munkáltató rendkívül széles – közvetlen, rendszeres és folyamatos – utasítási jogköre,
- a munkavégzés teljes körű meghatározására (munkakör, munkavégzés helye, munkafeladatok, kijelölése, munka díjazásának megállapítása, ellenőrzési jog)
- a munkavégzés személyes és rendszeres jellege, kötött munkaidő,
- a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak használata.

Minél több ilyen minősítő jegy van jelen a szerződésben, annál nagyobb az esélye annak, hogy munkaviszonyról van

szó. Ha ez megállapításra kerül, akkor a munkáltató komoly szankciókra számíthat.

Ezzel ellentétben a hatósági gyakorlat a polgári jogi jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében az alábbi minősítő jegyeket határozza meg:

- felek mellérendeltségi viszonyban állnak (önálló munkavégzés),
- megbízó/ megrendelő korlátozott utasítási és ellenőrzési jogkörökkel rendelkezik,
- a munkavégzés eseti, rendszertelen jellegű, munkaidő helyett teljesítési idő kerül meghatározásra,
- személyes közreműködés nem feltétel, sok esetben alvállalkozó/ személyes közreműködő igénybevétele lehetséges,
- megbízott/ vállalkozó saját eszközeit veszi igénybe a tevékenysége ellátásához.

Fontos megjegyezni, hogy a fenti minősítő jegyeket egy már hatályon kívül helyezett, azonban a munkaügyi ellenőrzések világában ma is mérvadó 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv tartalmazta teljes körűen, amely értelmében a feltételrendszert egyenként és összességében is vizsgálni és

mérlegelni kell. Azonban az új Mt. szabályozása révén, különösen az atipikus szerződési formák esetén, a fenti minősítő jegyek nem mindig értelmezhetőek a munkaviszony kapcsán (pl.: bedolgozás, munkakör megosztás, kötetlen munkarend szabályozása).

Fontos megjegyezni, hogy a törvényhozó a kisvállalkozók elterjedését serkentő, adóterheket csökkentő kisadózó vállalkozók tételes adója (KATA) esetén külön vélelmet állít fel annak megállapítására, hogy a kisadózó tevékenysége munkaviszonynak minősül vagy sem. Erre azért volt szükség, mert bizonyos bevételi összeg felett kedvezőbb adózást jelent a felekre nézve, mintha ugyanazon tevékenység elvégzésére munkaviszonyt létesítenének.

Az adóhatósági ellenőrzés során törvényi vélelem szól amellet, hogy minden olyan kisadózóval kötött szerződéssel munkaviszony jön létre a kisadózó és a vele szerződést kötő adózó között, amely alapján a kisadózó számára juttatott összeg meghaladja az évi egymillió forintot. A törvényi vélelmet akkor kell megdőltnek tekinteni, ha az alábbi körülmények közül egynél több megvalósul:

- a kisadózó a tevékenységet nem kizárólag személyesen végezte vagy végezhette,
- a kisadózó a naptári évi bevételének legalább 50 százalékát nem a szerződést kötő adózótól szerezte,
- a megbízó/ megrendelő nem adhatott utasítást a tevékenység végzésének módjára vonatkozóan,
- a tevékenység végzésének helye a kisadózó birtokában áll,
- a tevékenység végzéséhez szükséges eszközöket és anyagokat nem megbízó/ megrendelő bocsátotta a kisadózó rendelkezésére,
- a tevékenység végzésének rendjét a kisadózó határozza meg.

A megdönthető vélelem jellege miatt fennáll a lehetőség annak bizonyítására, hogy a kisadózó jogszerűen járt el, azonban ilyenkor – az általánostól eltérően – a kisadózónak kell bizonyítania, hogy helyesen járt el.

A fentiek ellenére sokan választják a munkaszerződésen kívüli szerződésformákat. Ennek több oka is lehet, de a leggyakoribb, hogy ebben az esetben nem érvényesülnek az Mt. szigorúbb megkötései. Megbízási vagy vállalkozási

szerződés alkalmas lehet eseti vagy időszakonként visszatérő feladatok végrehajtásához. A megbízót/ megrendelőt ebben az esetben nem terheli a felmondási idő, valamint a legtöbb esetben munkaviszony után fizetendő járulékfizetési kötelezettségek se. A vállalkozó és a megbízott alapesetben saját eszközeivel és erőforrásaival dolgozik, ellentétben a munkavállalóval, akinek a munkáltató biztosítja ezeket. Továbbá a megbízott/ vállalkozó felelőssége hibás teljesítés esetén kevésbé limitált, mint a munkavállaló kártérítési felelőssége, amely bizonyos munkák elvégzése során a megbízó/ megrendelő számára előnyös lehet.