

DOKTORI TANULMÁNYOK

Báles Máté

Az iskolaszövetkezet 18 év alatti nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjaira vonatkozó szabályozás áttekintése

Bevezetés

A 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről (a továbbiakban: Sztv.) iskolaszövetkezetekre vonatkozó releváns rendelkezéseit tekintem át tanulmányomban a 18 év alatti nappali tagozatos tanuló, hallgató tagokra (a továbbiakban: diák tag) vonatkozóan. Aktualitását a témának az adja, hogy egyre több diák dolgozik iskolaszövetkezet keretein belül, és szükséges az őket érintő garanciális védelmi szabályok áttekintése, illetve felülvizsgálata. A fejezetekben kitérek az előző szabályozáshoz – a kérdéskör jelentős részét a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) 223-227. §-ban foglalt rendelkezései szabályozták 2016. augusztus 30-áig - képest történt változásokra. Tanulmányomban a személyes közreműködés módozatai közül részletesen a munkavégzési kötelezettség előírásával kapcsolatos rendelkezéseket tárgyalom. Az első fejezetben az iskolaszövetkezeti tagsági megállapodást tárgyalom. Kifejtem részletesen az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás előnyeit és hátrányait. A második fejezetben a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony lényeges elemeit fejtem ki, melyek közül véleményem szerint az egyik legrelevánsabb témakör az szolgáltatás fogadóját megillető utasításadási jogra vonatkozó rendelkezések. A fejezetben áttekintem a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.) megbízási jogviszonyra vonatkozó rendelkezéseit is. Ebben a fejezetben írok általános értelemben a pihenő-és munkaidőre vonatkozó szabályozásról, valamint a minimális díjazásra vonatkozó rendelkezésekről. A fenti fejezet keretein belül tárgyalom a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyra vonatkozó megállapodás részletszabályait, a kártérítési felelősségre, és személyiségi jog megsértésre, valamint az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója közötti együttműködésre vonatkozó szabályozást. A harmadik fejezetben fejtem ki a diák tagokra vonatkozó speciális rendelkezések részletszabályait, hivatkozva az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseire, melyek kizárólag a diák iskolaszövetkezeti tagokra vonatkoznak. Az utolsó fejezetben az előzetes tájékozódáshoz való jog érvényesülésének adatvédelmi szabályait vizsgálom a diák tagok vonatkozásában, különös tekintettel a közérthetőségre. A témaköröket kifejezetten a diák tagok tekintetében vizsgálom, mely rendelkezések a 18 év feletti tagokra is vonatkoznak, kivéve a speciális rendelkezéseket összefoglaló fejezetet.

I. Az iskolaszövetkezeti tagsági megállapodás

Az Sztv. 10/A. § (1) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet és a tagja közötti gazdasági együttműködést, a személyes közreműködés módját – az alapszabály keretei között – a tagsági megállapodásban kell meghatározni.

Az iskolaszövetkezet esetén a tag „sajátos jogviszonyban” áll, ami nem minősül munkaviszonynak. Csak néhány munkajogi előírást kell alkalmazni, így nem alkalmazhatóak a szabadság, a betegszabadság a felmondási garanciákra vonatkozó (pl. indokolási kötelezettség, felmondási idő, stb.) munkajogi előírások.¹ Az előző szabályozás az Mt. hatálya alá tartozónak tekintette az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos hallgató, tanuló tagja közötti, a tag személyes közreműködésére irányuló megállapodást. A jogalkotó az Mt.-ben egyetlen nagy egységben akarta szabályozni az ún. atipikus munkaviszonyokat. Az iskolaszövetkezet munkáltatói, a tag munkavállalói jogállásban volt. Fenti szabályozás eredményeképpen egymástól is lényegesen különböző munkaviszonyok kerültek egymás mellé, ami különösen a munkaerő kölcsönzés és az iskolaszövetkezet keretében végzett munka tekintetében vezetett értelmezési zavarokhoz. A törvény a Ptk. szabályozásán alapul, amelynek értelmében, a szövetkezet alapszabályában meg kell határozni a tag személyes közreműködésének lehetséges módját.² Az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony nem egy atipikus munkaviszony, amit a munka világán belül kell eltérően szabályozni, hanem egy olyan tulajdonosi jogviszonyban történő személyes közreműködés, ahol a speciális alanyi körre – azaz diák tagra - tekintettel a munkaviszonyban használt védelmi elemek is alkalmazásra kerülnek.³ A fiatal munkavállalókra vonatkozó előírások garanciális elemként jelennek meg és teljes körűen kell alkalmazni ezeket, bármely jogviszonyban is látja el a tevékenységet a diák.

A diák tag nem az iskolaszövetkezetnek alárendelt és attól függelmi viszonyban lévő munkavállaló, hanem annak tulajdonosa, aki a saját cégében, iskolaszövetkezetében történő személyes közreműködéséért tagi jövedelmet kap.⁴ A vagyoni hozzájárulás összege iskolaszövetkezetenként változik, jellemzően ötszáz és háromezer forint közötti összeg, azonban a legtöbb iskolaszövetkezet lehetővé teszi, hogy ezt a belépő tagnak nem kell ezt befizetnie, hanem az első fizetéséből vonják le. A vagyoni hozzájárulás megfizetésével a diák nem csak munkavégzési lehetőségekhez jut, megfelelő időbeosztásban, hanem a szövetkezet tulajdonosává is válik, a közgyűlésen is részt vehet, így közvetlenül beleszólhat a szövetkezet döntéseibe.⁵ Ugyanakkor a szakirodalomban találunk a fentiekkel ellentétes véleményt is, miszerint az Szt. a munkavégzők olyan új kategóriáit hozta létre, akik a munkaviszonnyal egyező alá-fölérendeltségi viszonyban végeznek munkát szinte a munkajogi garanciák védelme

¹ Gyulavári Tamás: Munkajog, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2019. 425-426.o.

² T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

³http://www.diakesz.hu/index_aloldal.php?id=13&leiras=Jogszab%C3%A1ly%20v%C3%A1ltoz%C3%A1s Letöltés: 2023.11.01.

⁴http://www.diakesz.hu/index_aloldal.php?id=13&leiras=Jogszab%C3%A1ly%20v%C3%A1ltoz%C3%A1s Letöltés: 2023.11.01.

⁵ <https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Iskolaszovetkezet.pdf> letöltés: 2023.11.09.

nélkül.⁶ Álláspontom szerint, mivel nem tisztán polgári jogi intézményről beszélünk, így inkább közelebb áll az alá-fölérendeltségi függelmi viszonyhoz a diák tag jogállása, mint a mellérendeltségi viszonyon alapuló polgári jogviszonyokhoz. Példa erre, hogy az időbeosztás tekintetében sincsen teljes szabadsága a tagnak, mivel azt a foglalkoztató fogja beosztani, bármely jogviszonyban is vállal munkát. Ezt a véleményt erősíti álláspontom szerint, hogy nemcsak tagi, hanem külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyban, munkaviszonyban és megbízási szerződéssel is elláthatja a személyes közreműködését a tag.

A szövetkezet törvényi fogalmi meghatározásában több szövetkezeti alapelv is megjelenik, így a személyes közreműködés kiemelésével a tagoknak a szövetkezeti közösségért való felelősségének elve is jelen van.⁷ A személyes közreműködés fentiekre tekintettel erősíti a diák tagok iskolaszövetkezethez való tartozását, mely védelmi hálót nyújthat, azonban ennek a jelentőségét nem indokolt túlértékelni.

A Ptk. 3:331. § (4) bekezdés b) pontja szerint a jogi személy létesítő okiratának általánosan kötelező tartalmi elemein túl a szövetkezet alapszabályában meg kell határozni a tag személyes közreműködésének lehetséges módjait. Ezek alapján az iskolaszövetkezetben is kizárólag az alapszabályban rögzített személyes közreműködési módok jelenhetnek meg, mivel itt nincsen speciális szabályozás az iskolaszövetkezetekre nézve.

A személyes közreműködésre az alapszabályban meghatározottak az irányadók azzal, hogy a személyes közreműködésnek kötelező tartalmi elemnek kell lennie. Szövetkezet esetében a személyes közreműködés kötelező. A személyes közreműködésnek törvényi garanciája az is, hogy ez a tagi kötelezettség alapszabályban rögzítésre kerüljön, ugyanakkor annak tartalmát, figyelemmel a szövetkezeti önkormányzatiságra is, a szövetkezet alapszabályban rögzíti.⁸ Fentiek vonatkoznak az iskolaszövetkezetekre is, mivel az Sztv. nem határoz meg ettől eltérő rendelkezéseket, így a diák tagok esetében is kötelező a személyes közreműködés.

A személyes közreműködés módja nagyon sokféle lehet és annak meghatározása során mind a szövetkezet szükségleteire, tevékenységére, mind a tag teljesítőképességére és igényeire figyelemmel kell lenni, a Ptk. – eltérően a korábbi Sztv. 55. és 56. §-ától – nem sorolja fel példálózó jelleggel a személyes közreműködés, illetve a tag és a szövetkezet gazdasági együttműködésének lehetséges formáit, hanem a módosított Sztv. 3. §-a utal arra, hogy a személyes közreműködés konkrét módját a szövetkezettel kötött tagsági megállapodásban lehet meghatározni.⁹ Az Sztv. már nem hatályos 56. § (1) bekezdése a tagok személyes közreműködésének módozatait az alapszabály a szövetkezet sajátosságainak megfelelően határozta meg. A személyes közreműködés történhetett – a szövetkezet tevékenységét figyelembe véve – termeléssel, termékek feldolgozásával, értékesítésre előkészítéssel, értékesítéssel, fogyasztással vagy egyéb tevékenységgel. A (2) bekezdés alapján az alapszabály a

⁶ Gyulavári: i.m. 426.o.

⁷ Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Tóth Ágnes: Általános rendelkezések, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021., 466.o.

⁸ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Általános indokolása a törvényjavaslatnak

⁹ Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Tóth Ágnes: A szövetkezeti tagsági jogviszony, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021., 493.o.

személyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhatott. Ennek alapján a tag és a szövetkezet munkaszerződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést kötött. A munkaviszonyra a Mt., a vállalkozási és megbízási jogviszonyra a Ptk. szabályait kellett alkalmazni.

Hasonló szabályozást rögzít az Sztv. egykori 56. § (1) bekezdéséhez a hatályos Ptk. 3:325. § (1) bekezdése, miszerint a tag egyik kötelezettsége az alapszabályban meghatározott személyes közreműködésre terjed ki. A (2) bekezdés szerint a szövetkezet tevékenysége értékesítésre, beszerzésre, termelésre és szolgáltatásra irányulhat.

Álláspontom szerint akár általános előírásként, akár speciális előírásként rögzíteni kellene fenti szabályozás főbb pontjait az Sztv.-ben. Egyértelműbb, kiszámíthatóbb szabályozást hozna, ha az iskolaszövetkezetek vonatkozásban pontosan meg lenne határozva a személyes közreműködés módja, így is védve a diák tagok érdekeit.

Annak feltételeit, hogy az iskolaszövetkezet és annak tagja milyen gazdasági együttműködést folytatnak és a tag milyen módon teljesíti a személyes közreműködést, a felek között megkötendő ún. tagsági megállapodásban kell rögzíteni.¹⁰

Véleményem szerint az iskolaszövetkezet létesítő okiratában szükséges meghatározni - amennyiben munkavégzési kötelezettséget írnak elő személyes közreműködési módként a tagok részére -, hogy a munkavégzés milyen formában történhet (pl. munkaviszony, tagsági jogviszony). A személyes közreműködés munkavégzési kötelezettségét előíró konkrét módját pedig - pl. külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony - a tagsági megállapodásban kell rögzíteni. A megállapodásban csak olyan foglalkozási forma kerülhet rögzítésre, amely meghatározásra került az alapszabályban. Álláspontom szerint a megállapodásban fel kell sorolni az összes lehetséges konkrét foglalkoztatási formát, melyet a diák tag elláthat. A foglalkoztatási formákról az alábbiakban írok.

A tag személyes közreműködése négy formában teljesíthető: tagsági jogviszony alapján, munkaviszonyban, polgári jogviszony keretében megbízási szerződéssel, valamint külső szolgáltatás keretében.¹¹ Fentiekhez azt tenném hozzá, hogy ez abban az esetben is igaz, ha személyes közreműködési módként munkavégzést ír elő az alapszabály és mind a négy formát rögzíti rendelkezései között. Természetesen a diák tagra is vonatkozik a fenti megállapítás. Itt kell megemlítenem, hogy hátrányként értékelhető, hogy az Mt. már nem hatályos 227. §-ban rögzített eltérést engedő rendelkezések, illetve alkalmazási tilalmak (pl. versenytilalmi megállapodás alkalmazása) már nem vonatkoznak arra, ha a diák tag munkaviszonyban látja el a személyes közreműködést. Az Mt. szabályozás alóli kikerüléssel a fenti garanciák is megszűntek. Véleményem szerint nincsen akadálya annak, hogy a diák tag személyes közreműködését atipikus munkaviszonyban pl. bedolgozói munkaviszonyban lássa el, melyet az garanciális, védelmi okok miatt Mt. 227. §-a tiltott. Álláspontom szerint indokolt lehet az Mt.-ben továbbra is a személyes közreműködést munkaviszonyban ellátó tagok érdekében fentiekhez hasonló külön rendelkezéseket rögzíteni.

¹⁰ dr. Kardkovács Kolos (szerk.): A munka törvénykönyvének magyarázata, dr. Kozma Anna, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2016., 466.o.

¹¹ Ress Renáta (szerk.): Új Munka Törvénykönyve, Fórum Média Kiadó Kft., Budapest, 2017., 3/12-22/2

Az Sztv. 10/A. § (2) bekezdése szerint a tagsági megállapodásnak tartalmaznia kell azokat a konkrét feladatokat, amelyek az iskolaszövetkezeti tag személyes közreműködése körébe tartoznak.

Fenti szakasz konkretizálja, ugyanakkor általánosan meghatározza a diák tag által ellátandó feladatokat, tevékenységeket, melyeket tagi, munkaviszonyban, külső szolgáltatás keretében vagy polgári jogi – megbízási - jogviszonyban lát el.

A már fent ismertetett Ptk. 3:325. § (1)-(2) bekezdés rendelkezéseiből indulhatunk ki, ha a diák tag tevékenységére vonatkozó iránymutatást szeretnénk. Az iskolaszövetkezetben végezhető tevékenységet nem fejt ki külön az Sztv., így fenti általános szabályok vonatkoznak az iskolaszövetkezet tevékenységére is, ezért a (2) bekezdésben felsorolt tevékenységeket láthatja el a diák tag is. Véleményem szerint a tagok által ellátandó tevékenységek felsorolása túl általános, ezért indokolt lenne konkretizálni legalább a diák tagok esetében a konkrét tevékenységi formákat már. Elő kellene segíteni véleményem szerint, hogy olyan tevékenységeket részesítsenek előnyben az iskolaszövetkezetek, mely a diák tagok iskolai előre haladását is segíti. A Ptk. 3:325. § (2) bekezdésben foglalt tevékenységek körébe tartozó feladatokat lehet csak meghatározni véleményem szerint a tagság megállapodásban.

II. Külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony tartalmi elemei

1. Általános rendelkezések

Az Sztv. 10/B. § (1) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti.

Az iskolaszövetkezet esetében a tag, a szövetkezet és a szolgáltatás fogadója között egy olyan trianguláris jogviszony jön létre, amely során a szolgáltatás fogadója és a szövetkezet között egy polgári jogi jogviszony – leggyakrabban megbízási vagy vállalkozási szerződés – áll fenn. A megállapodásban a szövetkezet és a tag a közöttük fennálló tagi jogviszonyt – ideiglenesen – konkretizálják, melyben meghatározzák a tag személyes közreműködésének módját és paramétereit.¹²

Az Sztv. fenti bekezdése meghatározza a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködésének egy lehetséges módját. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését úgyis teljesítheti, hogy részt vesz az iskolaszövetkezetnek abban a gazdasági vállalkozásában, amelyet szolgáltatásként az iskolaszövetkezet harmadik személy részére nyújt. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja így megismerkedik a munkaerőpiac általa kiválasztott szegmenseivel, hozzájárul a szövetkezet gazdasági tevékenységéhez, jövedelmet termel a szövetkezet részére, melyből díjazásban, és a

¹² Nadas György-Rab Henriett- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018., 98-99.o.

szövetkezeti Alapelveknek megfelelően osztalékban is részesül.¹³ Fentiek, pontosabban a foglalkoztatás célja, hogy a diák tag tapasztalatot szerezzen a munka világában és hasznos tagjává váljon az iskolaszövetkezeti működésnek.

Az Sztv. 10/B § (2) bekezdése szerint a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás teljesítésére irányuló személyes közreműködése - Sztv. 10/B § (2) bekezdés - egy sajátos, önálló (sui generis) jogviszony, amelyre általánosan a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. Sztv.-ben nevesített szabályait kell alkalmazni.¹⁴ Általános szabályozást rögzít fenti szakasz, míg a részletszabályokat az Sztv. 10/B. § (7)-(8) bekezdése tartalmazza.

Az iskolaszövetkezeteknél az újfajta, háromoldalú hibrid jogviszony a munkavállaló számára előnytelen rendelkezések (túlzott rugalmasság, ideiglenesség stb.) túlsúlya mellett egyáltalán nem jelennek meg a munkajogban ismert és általános garanciális elvek sem a munkavállalói jogvédelem, sem a munkavállalói státusz védelme kapcsán. Az iskolaszövetkezet tagjai bizonyos szempontból veszélyeztetettnek, kiszolgáltatottnak tekinthetők, azonban a jogalkotó elmulasztotta az esetükben a szükséges jogvédelmi szabályokat megteremteni, amely megnyilvánulhat abban – egyéb szempontok mellett –, hogy a diszpozitivitás elvét figyelembe véve a tagok döntéshozatalban történő részvételi joga – szemben például az Mt. által ismert kógens szabályokkal – könnyedén ellehetetleníthető.¹⁵ A tag tulajdonossá válása véleményem szerint nem bír relevanciával a személyes közreműködés ellátása szempontjából, mivel a munkavégzés során függelmi helyzetbe kerül a foglalkoztatóval (iskolaszövetkezettel, és szolgáltatás fogadójával) szemben a tanuló tag.

Az olcsó és rugalmas foglalkoztatás „ára”, hogy a dolgozók kikerülnek a munkaviszony védelme alól, és bizonyos értelemben lényegesen hátrányosabb helyzetbe kerülnek.¹⁶

Az Mt. 21. § (4) bekezdése szerint a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Fenti rendelkezés

¹³ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

¹⁴ T/12899. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 1. §-ához

¹⁵ Nádás-Rab-Sipka-Zaccaria: i.m. 97.o.

¹⁶ <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/0aa44b12-592a-42e8-bc14-b011827dbf9d/content>, letöltés: 2023.11.15. SIPKA Péter-ZACCARIA Márton Leó: A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra, Munkajog, 2017/1, 2.o.

alapján a diák esetén a törvényes képviselőnek a tagsági megállapodások tartalmához is hozzájárulást kell adnia.¹⁷

2. Az utasításadási jog relevanciája, valamint részletszabályai

Az Sztv. 10/B. § (3) bekezdése alapján a külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására.

A munkavégzés ténylegesen a szolgáltatás fogadójának az ellenőrzési körén belül történik, így a szolgáltatás fogadója gyakorolja a „munkáltatót” megillető jogokat és kötelezettségeket.¹⁸ A törvényjavaslat rögzíti, hogy a szolgáltatás fogadója a teljesítésben közreműködő tag számára utasítást adhat. A külső szolgáltatás természetére és speciális jellegére tekintettel a javaslat pontosítja a Ptk. 6:273. §-a szerinti utasítási jogkör terjedelmét.¹⁹ Ez lényegében azt jelenti, hogy a szövetkezet által teljesített szolgáltatás során a megrendelő vagy megbízó közvetlenül határozhatja meg azt, hogy a szövetkezeti tag mikor, milyen ütemezésben és milyen módon teljesítse az adott feladatokat.²⁰ A szolgáltatás fogadóját ugyanolyan széleskörű és tartalmú utasítási jog illeti meg, mint a munkaviszonyban a munkáltatót.²¹ A Ptk. nem határozza meg, hogy milyen széles körben utasíthatja a megbízó a megbízottat. A megbízó utasításadási joga a nevesített korlátok hiányára tekintettel, akár a tevékenység végzésének a módját is meghatározhatja. A megbízó korlátlanul bármire nem utasíthatja a megbízottat, mert az utasításadási jog a tevékenység ellátására vonatkozik, olyan utasítás nem adható, mely a szerződés egyoldalú módosításának minősülne (BH2006.321.). Ilyennek tekinthető olyan utasítás, amely a megbízott teljesítését jelentősen terhesebbé tenné, ugyanis ez felborítaná a szerződéses szinallagmát. Ebben az esetben a szerződés módosítására van szükség.²²

Véleményem szerint a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyban függelmi viszony alakul ki a szolgáltatás fogadója és a diák tag között, és ez egy közelebbi kapcsolat, mint egy megbízási jogviszonyban, ezért indokolt lenne a polgári jogi és a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések mellé további munkajogi garanciális szabályokat beépíteni (pl. felmondási védelem, stb.). A gyakorlatban előfordul, hogy kötbért kötnek ki arra az esetre, ha a tag a közölt időbeosztást nem teljesíti. A kötbér alkalmazása ugyancsak polgári jogi elemeket hordoz magában, ugyanakkor a függőségi

¹⁷ Bankó/Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2017., 646.o.

¹⁸ Magyar Jogszabályok Kommentárjai III. kötet Munkajog, Opten Informatikai Kft., Budapest, 2013., 224. §-hoz fűzött indokolás 420.o.

¹⁹ T/12899. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 1. §-ához

²⁰ <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/0aa44b12-592a-42e8-bc14-b011827dbf9d/content>, letöltés: 2023.11.15., SIPKA Péter–ZACCARIA Márton Leó: A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra, Munkajog, 2017/1, 5.o.

²¹ Gyulavári: i.m. 426.o.

²² Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Tókey Balázs: A megbízási típusú szerződések Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021. 1816-1817.o.

viszonyt is erősíti a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyban munkát végző tagok, így a diák tagok esetében is.

A szövetkezet és a tag közötti jogviszonyban a hangsúly a szolgáltatás fogadója részéről megjelenő közvetlen utasításadási jog. Erre a teljesítés biztosítása érdekében van szükség, hogy a megrendelő vagy megbízó megadhassa a szükséges információkat. A megrendelő vagy megbízó közvetlenül határozhatja meg azt, hogy a szövetkezeti tag mikor, milyen ütemezésben és milyen módon teljesítse az adott feladatokat. Ebben a konstrukcióban a szövetkezet, mint szerződő fél teljes egészében háttérbe szorul, és a teljesítés a szolgáltatás fogadója és a szövetkezeti tag közötti viszony alapján történik. Így tehát nem kizárt az, hogy a szövetkezet vezetője ténylegesen nem is rendelkezik ismeretekkel egy adott szerződés aktuális helyzetével és a feladatok feldolgozottságával kapcsolatosan.²³ A közvetlen utasításadási jog, mely leginkább kifejezi, hogy a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban a szolgáltatás fogadója erőfölényben van nemcsak a diák taggal, hanem az iskolaszövetkezettel szemben is. A mellérendeltségi jogviszony könnyen felbomolhat az iskolaszövetkezettel szemben is, ha a „munkáltató” szerepében lép fel a diák taggal szemben szolgáltatás fogadója.

Az esélyegyenlőség érvényesülése szempontjából meg kell említeni a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban: Ebktv.) alábbi rendelkezéseit, mivel az utasítás adásban nyilvánul meg leginkább véleményem szerint az esetleges visszaélésekre vonatkozó lehetőség. Az Ebktv. 3. § b) pontja alapján munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony: a munkavégzésre irányuló megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szövetkezeti tagsági viszonynak a munkavégzésre irányuló elemei. Az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Itt kell megemlíteni a Ptk. 6:273. §-ában foglaltakat, melynek rendelkezései vonatkoznak az iskolaszövetkezet tagjaira is. Az (1) bekezdés szerint a megbízott köteles a megbízó utasításait követni. A (2) bekezdés alapján a megbízott a megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a megbízót késedelem nélkül értesíteni kell. A (3) bekezdés szerint, ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megbízó a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a megbízott a szerződéstől elállhat, illetve a szerződést felmondhatja, vagy a feladatot a megbízó utasításai szerint, a megbízó kockázatára elláthatja. Meg kell tagadnia az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát. A (4) bekezdés alapján a megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket. A megbízott az utasítás teljesítését megfelelő biztosíték adásához kötheti. Ha a megbízó nem ad megfelelő biztosítékot, a megbízott az utasítás teljesítését megtagadhatja. A (4) bekezdés véleményem szerint kevésbé releváns a diák tagok vonatkozásában a külső szolgáltatás során végzett munkavégzés során.

²³ Nadas-Rab- Sipka- Zaccaria: i.m. 98-99.o.

Egyes tevékenységkifejtő megbízási szerződések tekintetében gyakran előfordul az, hogy az eredmény- és a gondossági kötelmi elemek keverednek. Egyébként a legtöbb gondossági kötelemre igaz az, hogy több-kevesebb eredménykötelmi elemmel is rendelkezik.²⁴

Álláspontom szerint a diák tagok által ellátott legtöbb tevékenység is ún. vegyes kötelemmel rendelkezik, mivel a szolgáltatás fogadója legtöbb esetben eredményt is elvár a foglalkoztatottaktól, így ezzel közelít a külső szolgáltatásra nyújtására irányuló jogviszony a munkaviszonyhoz.

A Ptk.-nak a jogsértő utasításokra vonatkozó rendelkezése kógens szabály, így a felek szerződéses megállapodása sem tehet jogszerűvé olyan tevékenységet, amely jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.²⁵ Az Mt. 51. §-a tág értelemben vett foglalkoztatási kötelezettséget rögzíti, mely által realizálódik a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége.²⁶ Az Mt. a fentiek kapcsán a munkavállalónak előírja, hogy köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésre állni. A megbízásnál a Ptk. a fenti kötelezettségek egyikét sem nevesíti. A megbízásnál a meghatározó elem, hogy a megbízási szerződés alapján a szerződésben foglalt szolgáltatás megvalósuljon, illetve a megbízási szerződésben foglalt feladat ellátására sor kerüljön.²⁷

Újabb problémát vet fel az utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása esetén, hogy a diák tagnak a „rendelkezésre állási kötelezettsége” fennáll-e a szolgáltatás fogadójával szemben. Mivel nem munkaviszonyról van szó, ezért munkajogi értelemben nem beszélhetünk rendelkezésre állási kötelezettségről, azonban álláspontom szerint a munkavégzés jellegéből és a sajátos jogviszonyból kiindulva indokolt lenne szabályozni fenti kérdést. Jelenleg ugyanis a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályai szerint nem áll fenn a diák tagnak rendelkezésre állási kötelezettsége az utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása esetén.

Az Mt. 52. § (1) bekezdésének c) pontja szerint a munkaviszonyban a személyes munkavégzés érvényesül, így a munkavállalót nem helyettesítheti a munkavégzése során egy másik, általa felkért személy. Ezzel szemben a megbízási szerződés alapján a feladat ellátására nem csak személyesen a megbízott jogosult, így a vállalt feladat ellátására más személy igénybevétele is sor kerülhet.²⁸ Álláspontom szerint a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban nem lehet helyettesíteni a diák tagot, melyet az Sztv. 10/B. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés is megerősít, miszerint a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell a külső szolgáltatásra irányuló jogviszony rendeltetésének megfelelően alkalmazni. Fentiekre tekintettel egyfajta „rendelkezésre állási

²⁴ Csehi Zoltán (főszerk.): in. Tókey Balázs i.m.1813.o.

²⁵ Csehi Zoltán (főszerk.): in. Tókey Balázs: i.m. 1818.o.

²⁶ dr. Bankó Zoltán-dr. Berke Gyula-dr. Kajtár Edit-dr.- dr. Kiss György-dr. Kovács Erika: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012., 193.o.

²⁷ <https://pallas70.hu/kepzes-hirek/cikkek/munkaviszony-megbizasi-jogviszony-elhatarolasa>,letöltés: 2023.11.30.

²⁸ <https://pallas70.hu/kepzes-hirek/cikkek/munkaviszony-megbizasi-jogviszony-elhatarolasa>,letöltés: 2023.11.30.

kötelezettség” is terheli az utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása esetén a diák tagot, de fenntarom azon véleményemet, hogy jogszabályi szinten kellene rendelkezni fenti kérdésekben.

3. Pihenőidőre, szabadságra vonatkozó rendelkezések

Szükséges rögzíteni, hogy az Sztv. 10/B. § (4) bekezdés munkaközi szünetre, valamint a napi pihenőidőre vonatkozó rendelkezései a diák tagokra nem vonatkoznak, tekintettel az Sztv. 11. § (1) bekezdése, valamint az Mt. 114. §-ára.

Az Sztv. 10/B. § (5) bekezdése szerint az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban nem álló tagja esetében kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.

Fenti rendelkezés indoka, hogy a nappali tagozatos tanulók, hallgatók feladatteljesítése nem munkaviszony, hanem sajátos, külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony keretében történik, valamint a hallgatók "főállása" az iskola, iskolaszövetkezeten keresztüli munkát csak szabadidejükben vállalnak. Ez a megfontolás nemzetközi tendenciákon alapul.²⁹ A diák tagra fenti rendelkezés csak abban az esetben vonatkozik, amennyiben a tag nem áll tanulói, hallgatói jogviszonyban. Itt kell megemlíteni, hogy a 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről 45. § (3) bekezdése szerint a tankötelezettség annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló a tizenhatodik életévét betölti.

Lényeges rendelkezés, hogy ha munkaviszonyban látja el a diák tag a személyes közreműködést, abban az esetben az Mt. 119. § (1) bekezdése alapján öt munkanap pótszabadság illeti meg, utoljára abban az évben, amikor a 18. életévét betölti.³⁰

4. Minimális díjazásra vonatkozó rendelkezések

Az Sztv. 10/B § (6) bekezdés szerint a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint az Mt. 153. §-ában foglalt felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban meghatározott minimális összeg.

A Kormány 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról (a továbbiakban: Korm. rendelet) 2. § (1) bekezdése szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2023. december 1-jétől havibér alkalmazása esetén 266 800 forint, hetibér alkalmazása esetén 61 340 forint, napibér alkalmazása esetén 12 270 forint, órabér alkalmazása esetén 1534 forint. A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú

²⁹ T/12899. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 1. §-ához

³⁰ Ress Renáta (szerk.): i.m. 3/12-22/6

szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alapszabályként megállapított garantált bérminimum a teljes munkaidő teljesítése esetén 2023. december 1-jétől havibér alkalmazása esetén 326 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 74 950 forint, napibér alkalmazása esetén 14 990 forint, órabér alkalmazása esetén 1874 forint.

A tagot illető díjazás és elszámolás módjáról a felek megállapodása irányadó, itt figyelembe kell venni, hogy a tag alkalomszerűen végez munkát, alkalmanként változó tartamban. Az Mt. bérpótlékra vonatkozó szabályai nem irányadóak. A tagot a Ptk. szerinti megbízási díj illeti meg az ezt terhelő adókkal és járulékokkal elszámolva.³¹

A tagot illető minimális díjazást –minimálbér, illetve garantált bérminimum- természetesen arányosítva kell megállapítani.³² Véleményem szerint a napi 8 órás munkavégzésből indulunk ki, mivel a Korm. rendelet 2. § (1) és (2) bekezdése a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára állapítja meg a minimálbért és a bérminimumot. Így ha a diák tag 4 órában látja el a munkavégzési tevékenységét bármely munkavégzési formában a minimálbér/bérminimum felére lesz jogosult. A diák tagra vonatkozó adózással kapcsolatos rendelkezéseket, annak összetettsége és terjedelme miatt nem tárgyalom jelen tanulmányomban.

5. A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyra vonatkozó megállapodás részletszabályai

Az Sztv. 10/B. § (7) bekezdés a)-d) pontja szerint a (2) bekezdés szerinti megállapodásnak tartalmaznia kell a tag által vállalt feladatok körét, a tagnak a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatellátása tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatellátással nem járó időtartamra.

Az Sztv. fenti bekezdése a tagsági megállapodás keretfeltételeit tartalmazza. A megállapodás magában foglalja a tag által vállalt feladatok lehetséges csoportját, a tagnak a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazások legkisebb összegét, tekintettel az Mt. 153. §-ában foglaltakra. Mivel az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti jogviszony egy ún. másodlagos, esetleges jogviszony, a tagsági jogviszony feltétele egy mögöttes - hallgatói, tanulói - jogviszony léte. A szövetkezeti tagsági jogviszony önkéntes, ezért a diák tag önkéntes elhatározásán alapul. Ha belép az iskolaszövetkezetbe, akkor vállalnia kell valamilyen formáját a személyes közreműködésnek. A személyes közreműködés azonban nem lehet hátrányára a mögöttes alapjogviszony- adott esetben tanulói jogviszony- eredményes teljesítésének.³³

³¹ dr. Kardkovács Kolos (szerk.): in. dr. Kozma Anna, i.m. 468.o.

³² dr. Kardkovács Kolos (szerk.): in. dr. Kozma Anna i.m. 467.o.

³³ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

Lényegében egy keretmegállapodásról beszélhetünk, melyben rögzíti szövetkezet és a diák tag a megállapodás lényeges elemeit, és konkretizálja a (2) bekezdésben foglalt tagi megállapodást.

Az Sztv. 10/B. (8) bekezdés a)-e) pontja szerint a személyes közreműködés külső szolgáltatás keretében történő teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és a tag írásban megállapodjanak a szolgáltatás fogadójának személyében, a teljesítendő konkrét feladatban, a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében és az összeg kifizetésének időpontjában, a feladat teljesítésének helyében, valamint a feladat teljesítésének időtartamában.

A személyes közreműködésre vonatkozó tagsági megállapodás időbeli hatálya egy újabb megállapodással realizálódik, amennyiben az iskolaszövetkezet és tagja egy adott helyzetben megállapodik a szolgáltatás fogadójával az Sztv. 10/B. § (8) bekezdésben foglaltakról.³⁴ A megállapodásban lényegében konkretizálják a felek a munkavégzéshez szükséges legfontosabb feltételeket, mely szolgálja mind a három fél jogos érdekét. A szolgáltatás fogadója nem áll közvetlen szerződéses kapcsolatban a taggal, ebben az esetben is a tag és az iskolaszövetkezet köt egymással megállapodást.

A hallgató-tag nem egy konkrét „munkakör”, illetve munkaköri feladat ellátását, hanem azon feladatok körét választja, ami legjobban megfelel a képességeinek. Ez a megállapodás túllép a hagyományos munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések keretein és a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni, a törvényben meghatározott esetekben – a tag védelme érdekében - kiegészítve az Mt. meghatározott rendelkezéseivel.³⁵ A feladatok körét véleményem szerint nem általánosan, hanem konkrétan rögzíteni szükséges a megállapodásban.

Az Sztv. fenti bekezdései tartalmi elemeiben nagyrészt megegyeznek az Mt. 223. §-ban foglaltakkal. Lényeges különbség, hogy az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja feladatát nem munkaviszony keretében látja el, nem munkaköri feladatait teljesíti, hanem a Ptk. 6:272. §-a értelmében a megbízó által rábízott feladat ellátására köteles. A szolgáltatás nyújtója maga az iskolaszövetkezet, a szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezettel szerződésben álló harmadik személy.³⁶ A külső szolgáltatás keretében a diák tagot munkavégzési kötelezettség nem terheli, maga dönt az Sztv. 10/B. § (8) bekezdésében foglaltak elfogadásával a személyes közreműködéséről.³⁷

A megállapodás elfogadása után azonban, még ha munkajogi értelemben vett munkavégzési kötelezettsége nem is, azonban ahhoz hasonló kötelezettség keletkezik, mivel a szolgáltatás fogadójának utasítása mellett konkrét feladatokat kell ellátnia folyamatosan, előre meghatározott időbeosztás szerint.

Az Mt. 223. § (4) bekezdésben szabályozott munkáltató általi írásbeli tájékoztatási kötelezettségből értelemszerűen az irányadó munkarend –mivel nem munkaviszonyról beszélünk-, valamint az utasítást adó személye nem került beépítésre

³⁴ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

³⁵ Bankó/Berke/Kiss: i.m. 643.o.

³⁶ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

³⁷ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

az Sztv. 10/B. § (8) bekezdésben részletezett megállapodás kötelező tartalmi elemei közé. Véleményem szerint az utasítást adó személyében történő megállapodásnak nincsen akadálya, sőt javasolt személyét rögzíteni, hogy a diák tag pontosan be tudja azonosítani az utasításra jogosult személyét.

6. Kártérítési felelősségre és személyiségi jog megsértésére vonatkozó szabályozás

Az Sztv. 10/B. § (9) bekezdése alapján a külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a harmadik személynek okozott kárért vagy személyiségi jogsértésért az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felelnek.

Ha a szerződés alapján a kötelezettet a gondos eljárás kötelezettsége terheli, a szerződést akkor szegi meg, ha a tevékenysége az elvárt gondosság mércéjének nem felel meg. Jellemzően ilyen kötelezettség terheli a megbízottat a megbízási szerződés alapján (Ptk. 6:272.§). Megbízási jellegű jogviszonyok (gondossági kötelezettségek) esetén abban az esetben, ha a kötelezett (megbízott) tevékenysége a szerződés alapján megkövetelt gondos eljárás követelményének megfelelt, szerződésszegést nem követett el, ezért a szerződésszegésért való felelősség alapvető feltétele sem valósul meg. Így nem kerül sor a szerződésszegésért való felelősség alóli kimentés feltételeinek vizsgálatára (Ptk. 6:142. §) sem.³⁸

Az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján a diák tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén a Ptk. 6:540. § rendelkezéseit kell alkalmazni, melynek az (1) bekezdése szerint, ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. A (2) bekezdés szerint, ha a jogi személy tagja tagsági viszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a jogi személy a felelős. A (3) bekezdés alapján az alkalmazott és a tag egyetemlegesen felel a munkáltatóval, illetve a jogi személlyel, ha a kárt szándékosan okozta.

A (3) bekezdés megteremti a közvetlen károkozó alkalmazottak és tagok személyes és közvetlen kártérítési felelősségét a szándékos károkozás esetén. A munkáltató, illetve a jogi személy ebben az esetben is alanya marad a kárfelelősségnek, ám „belép mellé” egyetemleges felelősként a kárt okozó természetes személy alkalmazott, illetve tag. A károsult így választása szerint érvényesítheti a kártérítési követelést vagy a munkáltatóval (jogi személlyel), vagy a kárt okozó alkalmazottal (taggal), vagy egyszerre mindkettőjükkel szemben.³⁹

Meg kell említeni, hogy a Ptk. 6:542. § (1) bekezdése szerint, ha a megbízott e minőségében harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a megbízó és a

³⁸ <https://kuria-birosag.hu/hu/content/milyen-modon-alkalmazhato-ptk-6142-ss-szerinti-objektiv-kontraktualis-karteritesi-felelosseg>, letöltés: 2023.11.25.

³⁹ https://birosag.hu/sites/default/files/static/ptk_e_learning/ptk10/lecke3_lap1.html, letöltés: 2023.11.25.

megbízott egyetemlegesen felelős. Mentesül a megbízó a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy őt a megbízott megválasztásában, utasításokkal való ellátásában és felügyeletében felróhatóság nem terheli. A (2) bekezdés alapján állandó jellegű megbízási viszony esetén a károsult kárigenyét az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályai szerint is érvényesítheti.

A megbízó és a megbízott egyetemleges felelősségét kimondó fenti szabály olyan sajátos felelősségi konstrukció, amelyet a megbízott különleges jogállása támaszt alá. A megbízott az alkalmazotthoz képest független szerződő fél. A megbízott viszonylag szorosan kötődik a megbízóhoz, de ez a helyzete a megbízottnak nem indokolja, hogy a megbízott az alkalmazotthoz hasonló védelmet kapjon a károsult kártérítési igényével szemben. A megbízó felelősségét nem zárja ki az, hogy a megbízott a megbízotti jogkörén túlterjeszkedve jár el, és így okoz kárt (BH2011.42.). A (2) bekezdés a károsult helyzetét annyiban változtathatja meg, hogy az alkalmazottért való felelősség szabályai szerint való igényérvényesítés esetén a megbízott nem mentesülhet annak bizonyításával, hogy őt a megbízott megválasztásában, utasításokkal való ellátásában és felügyeletében nem terheli felróhatóság, ugyanakkor a megbízottat – a szándékos károkozás esetét kivéve – közvetlenül nem perelheti.⁴⁰ Véleményem szerint amennyiben nem alkalmazzák a diák tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén a szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet - megállapodásuk alapján - az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait, abban az esetben a hátrányt szenved a diák tag, mivel a megbízási jogviszonyra vonatkozó kártérítési rendelkezések szigorúbb szabályokat rögzítenek (egyetemleges felelősség). A megbízóra vonatkozó kimentési szabályok is hátrányos jogkövetkezményekkel járhatnak különösen a diák tagok számára.

A munkáltató felelőssége az alkalmazottjai által okozott károkért állhat fenn, a vele polgári jogi jogviszonyban álló független szerződő felek magatartásáért e szabály alapján nem felel. A munkáltató felelősségét kimondó szabály egyúttal kizárja azt is, hogy a károsult a kártérítési igényét az alkalmazottal szemben érvényesítse, amennyiben a károkozás nem volt szándékos. Ha a munkáltató az alkalmazott által okozott kárt a felelőssége alapján a károsultnak megtérítette, a munkavállalóval szemben a munkajogi felelősségi szabályok szerint érvényesíthet visszkereseti igényt.⁴¹ Az Sztv. 10/B. § (10) bekezdése szerint a külső szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel. Fenti paragrafus tartalmában megegyezik az Mt. 226. § (3) bekezdésében foglaltakkal.

A kár, illetve sérelemdíj egymás közötti megosztásának az alapja az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója közötti megállapodás, valamint a közrehatás lehet.⁴² Megállapítható fentiek alapján, hogy a munkajogi szabályozás során biztosított védelmi szint a továbbiakban is fennmarad.

⁴⁰ Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Menyhárd Attila: A felelősség egyes esetei, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021. 2266-2267.o.

⁴¹ Csehi Zoltán (főszerk.): in. Menyhárd Attila i.m. 2265.o.

⁴² Kardkovács Kolos (szerk.) in. dr. Kozma Anna, 470.o.

Az Sztv. 10/B. § (9)–(10) bekezdés alapján a szövetkezeti tag részére történő károkozás esetében az Mt.-ben található speciális kockázattelepítési szabályoktól eltérően szintén a polgári jogi szabályok lesznek az irányadók⁴³, amelynek jogalapja az általános kártérítési tilalomból eredeztethető.⁴⁴ Fentiek alapján a jogalkotó a munkát végző tag biztonságát feláldozta a rugalmasság oltárán, hiszen egy esetleges munkavégzés során történő balesetből eredően a tag kizárólag a polgári jog szabályai alapján követelhet kártérítést.⁴⁵

Fent leírtakhoz kapcsolódik, hogy a Ptk. a munkajogi felelősséget nem vette fel a különleges felelősségi alakzatok körébe. Helyette a munkajogi felelősséget, úgy mint szerződéses és szerződésen kívüli felelősséget az (Mt.) szabályozza, kifejezetten hivatkozva Ptk. mögöttes szabályaira. Ha az Mt. nem tartalmaz a munkajogi felelősségre nézve különleges szabályt, akkor a Ptk. (általános felelősségi) szabályai az irányadók.⁴⁶ A munkajogi felelősség, mint más különleges felelősségi alakzatnak sajátossága az, hogy okozati kapcsolat alapján lehet szerződési (kontraktuális), akár szerződésen kívüli (deliktuális). Szerződési, amennyiben vagy a munkáltató, vagy a munkavállaló megszegte a munkaszerződésben vállalt kötelezettségét és ezzel a másik félnek kárt okozott. Deliktuális, ha a kár nem a szerződésszegésből, hanem az általános törvényi károkozási tilalom megszegéséből ered. A munkaadó bárminemű szerződési vagy törvényi kötelezettségének megszegése miatt felelős a munkavállalónak előidézett káráért, és megfordítva, a munkavállaló jogellenes magatartásáért felelős a munkáltatónak előidézett káráért. A munkajogi felelősség lehet másokért való felelősség is, különösen akkor, ha a munkavállaló munkavégzés közben harmadik személynek kárt okozott.⁴⁷ Fentiek alapján fontolóra kellene venni, hogy az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazását, legalább a diák tagokra kiterjesszék.

7. Együttműködési kötelezettség jelentősége a diák tag vonatkozásában

Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás előnye, hogy a diák mögött ott áll az erősebb pozíciókkal rendelkező iskolaszövetkezet, ami nagyobb garanciát nyújt a foglalkoztatás biztonságára (a díjazást az iskolaszövetkezet fizeti, és jogában áll a munkavégzés feltételeit ellenőrizni).⁴⁸ A kollektív munkajog alkalmazása végképp életszerűtlen az iskolaszövetkezetekre. Az elmúlt harminc évben egyetlen iskolaszövetkezetben sem alakult szakszervezet. Ennek oka, hogy az oktatási intézmények közreműködésével és felügyelőbizottsági tagságával működő iskolaszövetkezet maga látja el a szakszervezeti funkciókat és biztosítja a diákok megfelelő érdekvédelmét a munkát adó harmadik féllel szemben.⁴⁹ Álláspontom szerint

⁴³ Nadas György-Rab Henriett- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: i.m. 99.o.

⁴⁴ Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra, Magyar Jog. 2015, 3. szám. 184.o.

⁴⁵ Nadas György-Rab Henriett- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: i.m. 99.o.

⁴⁶ Szalma József: A munkajogi kártérítési felelősség jogi természete, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam, 2017. 2. különszám, 555-556.o.

⁴⁷ Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra, Magyar Jog. 2015, 3. szám. 184.o.

⁴⁸<https://www.bkmkik.hu/attachments/article/6041/230321GFM.FF.Fiatalkoruak.es.tanulok.foglalkoztatasarol.9.pontban.pdf> letöltés: 2023.11.09.

⁴⁹http://www.diakesz.hu/index_aloldal.php?id=13&leiras=Jogszab%C3%A1ly%20v%C3%A1ltoz%C3%A1s Letöltés: 2023.11.01.

az iskolaszövetkezetnek nem feladata szakszervezeti tevékenységet vagy funkcióit ellátni, melyre vonatkozóan a sem a hatályban volt jogszabály (Mt.) sem adott felhatalmazást. A munkavégzés feltételeinek ellenőrzése vonatkozásában meg kell említeni az Sztv. 10/C. §-át, melynek rendelkezései szerint a szolgáltatás fogadója együttműködik az iskolaszövetkezettel, így különösen biztosítja az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, tájékoztatja az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről. Az együttműködés keretein belül kifejtheti érdekvédelmi tevékenységét is az iskolaszövetkezet a szolgáltatás fogadójával szemben, mivel ellenőrizheti a diák tagok feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményeit és felléphet a tagok jogainak védelme érdekében.

Az Sztv. 10/C. §-a alapul, hogy az alapszerződés az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nyújtotta szolgáltatás fogadója között áll fenn. A konkrét tevékenységet az iskolaszövetkezet tagja látja el. Ebből következően az iskolaszövetkezet és a harmadik személye közötti megállapodás legfontosabb eleme a folytonos együttműködés.⁵⁰ Fenti rendelkezés megegyezik az Mt. már nem hatályos 224. §-ában foglaltakkal. Ezen rendelkezés az együttműködés fontosabb területeit rögzíti.⁵¹ Amennyiben az iskolaszövetkezet nem elégedett a szolgáltatás fogadójával való együttműködéssel, mely magában foglalja a diákokkal való bánásmódot is, egyoldalúan megszüntetheti a kettőjük között fennálló megállapodást. Megjegyzem, hogy a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzésnél már nincsen alkupozícióban a diák tag, vagy elfogadja a kínált, előre meghatározott foglalkoztatási feltételeket, vagy nem, nincsen mód az egyezkedésre. Az erőfölénye egyértelmű a szolgáltatás fogadójának, mivel válogathat az iskolaszövetkezet adott esetben több ezer diák tagja közül.

III. A diák tagokra vonatkozó speciális rendelkezések

Az Sztv. 11. § (1) bekezdése szerint, ha az iskolaszövetkezet tagja a tizenharmadik életévét még nem töltötte be, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére – ideértve a munkaviszony, illetve a polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés esetét is –, az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.

A fenti rendelkezés 123/2006. (V. 19.) Korm.rendelet a közoktatási intézmény tag részvételével működő iskolaszövetkezetekről 8. § (1) bekezdésének tartalmi átvétele, az Mt. 34. és 35. §-ának hivatkozásának mellőzésével. Az Mt. 34. § (2) bekezdése szerint munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A (3) bekezdés szerint a gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési

⁵⁰ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

⁵¹ Az Mt. 224. §-ához fűzött miniszteri indokolás

tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. Az Mt. 35. §-a alapján pedig a fentiekől eltérni nem lehet.

A fenti életkorbeli szigorú kötöttség a megbízási szerződés esetén nem érvényesül.⁵² Álláspontom szerint a pontos értelmezés miatt a rendeleti szabályozás Mt.-re vonatkozó rendelkezéseit is át kellett volna venni az új szabályozásnak. A gyakorlatban az iskolaszövetkezetek több esetben 16. életévhez kötik a foglalkoztatás alsó korhatárát.

Tizenhat éves kor alatt csak iskolai tanszünetben, és csak a diák iskolája tanulmányi programjának megfelelő feladatkörben vállalhat közreműködést a diák. Tizenöt éves kor alatt gyakorlatilag nincs mód az iskolaszövetkezeti munkavégzésre. A diák ugyanakkor egyszerre több iskolaszövetkezetnek is tagja lehet, mivel nincs olyan jogi korlátozás, amely ezt kizárná.⁵³

A 16/1986. (V. 16.) MT rendelet az iskolai szövetkezetéről és az iskolai szövetkezeti csoportról 18. §-ának (1) bekezdése meghatározta az iskolaszövetkezeti tagság minimum korhatárát, miszerint az oktatási intézmény tanulója tizenöt éves kortól, kivételesen - ha az alapszabály így rendelkezik - tizennégy éves kortól lehet a szövetkezet tagja. A 18. § (2)-(6) bekezdésig a heti munkaidőre határozott meg korlátozást, valamint munkavédelmi előírásokat. A személyes közreműködés vonatkozásában kulcsfontosságú lett volna a legalacsonyabb életkor meghatározásának jogszabályi szinten.

A Sztv. 11. § (2) bekezdése szerint, ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésre munkaviszony, illetve polgári jogi jogviszony létrehozása nélkül kerül sor, az iskolaszövetkezet tizenhatodik életévét be nem töltött tagja csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja, illetve a szakképző intézmény szakmai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetészerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

A fenti jogszabályi rendelkezés előtérbe helyezi a tanulói jogviszonyból eredő kötelezettségeket a személyes közreműködésben végzett tevékenységgel szemben. A tanulás nem mehet a munka rovására.

Fenti bekezdés alapján tagsági jogviszony keretében látja el a diák tag a személyes közreműködést.⁵⁴ Természetesen a tizenhat éven aluli tagra is kiterjednek az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései. A szabályozás tartalmában megegyezik a 123/2006. (V. 19.) Korm.rendelet a közoktatási intézmény tag részvételével működő iskolaszövetkezetekről 8. § (2) bekezdésében foglaltakkal. A rendeleti szabályozás törvényi szintre emelésével megszilárdultak a tizenhat éven aluli tagokra vonatkozó garanciális szabályok.

Annak ellenére, hogy a tagi munkavégzés szabályai már nem az Mt.-ben kerültek szabályozásra és ez a jogviszony már nem minősül munkaviszonynak, az Sztv. rendelkezései meghatározott esetekben a hallgatók, tanulók védelme érdekében az Mt.

⁵² <https://pallas70.hu/tudashalo/hirek/melyiket-a-ketto-kozul-munkaviszony-vagy-megbizasi-jogviszony>, letöltés: 2023.12.01.

⁵³ <https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Iskolaszovetkezet.pdf> letöltés: 2023.11.09.

⁵⁴ Ress Renáta (szerk.): i.m. 3/12-22/6

egyres szabályainak alkalmazását írják elő.⁵⁵ Véleményem szerint is védelmi szabályokként érvényesülnek a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések beemelése a szabályozásba, de ez önmagában nem biztosítja a teljes körű védelmet a diák tagnak a többi munkajogi védelmi szabály (pl. végkielégítés, kollektív munkajogi rendelkezések, stb.) nélkül.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok nemcsak a külső szolgáltatásra kötött tagsági megállapodás alapján munkát végző diák tagra, hanem bármely egyéb közreműködés, így a tagsági jogviszony alapján ellátott személyes közreműködés esetén is alkalmazandók.⁵⁶ Fenti megállapítás egyenesen következik az Mt. 4. § rendelkezéséből, miszerint a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, valamint az Sztv. 11. § (1) bekezdés megfogalmazásából is.

Az alábbiakban kerülnek ismertetésre az Mt fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései. Az életkorra vonatkozóan az Mt. 294. § (1) bekezdés a) pontja alapján a fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló.

A munkaidő, pihenőidő vonatkozásában az Mt. 114. § (1) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet. A (2) bekezdés szerint a tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez. A (3) bekezdés alapján a fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a (2) bekezdés szerinti munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet. A (4) bekezdés esetén több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani. Az (5) bekezdés a)-f) pontja szerint a fiatal munkavállaló számára a rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, a munkaidő egyenlőtlenül nem osztható be a heti pihenőnap és a heti munkaidő vonatkozásában, éjszakai munka nem osztható be, legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni, és legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell beosztani.

A szabadságra vonatkozóan az Mt. 119. § (1) bekezdése szerint a fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

A kártérítésre vonatkozóan az Mt. 174. § (2) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életvének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

További garanciális elem, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkavédelmi rendelkezések és orvosi alkalmassági vizsgálat szabályai – melyek részletezése meghaladná e tanulmány kereteit, ezért csak megemlítem - vonatkoznak a

⁵⁵ Bankó/Berke/Kiss: i.m. 645.o.

⁵⁶ dr. Kardkovács Kolos (szerk.): in. dr. Kozma Anna, i.m. 469.o.

diák tagok bármilyen formában történő munkavégzésére az alábbi rendelkezések alapján. A 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (a továbbiakban: Mvt.) 9. § (1) bekezdése szerint a törvény hatálya – a (2)–(3) bekezdésekben megállapított kivételekkel – kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik. Az Mvt. 87. § 9. pontja szerint szervezett munkavégzés az iskolaszövetkezetben végzett munka is. Az Mvt. 87.§ 8/A pontja, az Mvt. 50/A.§, valamint az Mvt. 82.§ (2) bekezdés g) pontja rendelkezik a diák tagok munkavégzéséről.

A 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről (a továbbiakban: NM rendelet) 2. § (1) bekezdés a) pont aa) alpontja szerint e rendelet hatálya – (2) bekezdésben foglalt kivétellel – kiterjed a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében a c) pont szerinti munkáltató kivételével minden munkáltatóra, amely a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés (a továbbiakban: szervezett munkavégzés) keretében munkavállalót foglalkoztat. Az iskolaszövetkezet keretében való munkavégzés tekintetében nem fogalmaz meg kivételt a jogszabály.

Az NM rendelet 1. § f) pontja, a 4. § (1) bekezdése bb) alpontja, a 6. § (1) bekezdés a) pontja, 6. § (3) bekezdés a) és b) pontja, a 7. § (1) bekezdés a), b) és d) pontja, valamint a 10/A. § (1)–(3) bekezdés rendelkezései vonatkoznak a diák tag munkavégzésére.

Fentiek alapján megállapítható, hogy az Mvt. által biztosított munkavédelmi garanciák kiterjednek a diák tagok személyes közreműködésben végzett munka összes formájára. Ugyanez megállapítható az alkalmassági orvosi vizsgálat vonatkozásában is. Az NM rendelet visszautal az Mvt.-ben rögzített szervezet munkavégzés fogalmára. Álláspontom szerint indokolt lenne különálló, egységes szabályozást létrehozni az Sztv.-n belül a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó rendelkezésekre, beépítve polgári jogi és munkajogi elemeket. Természetesen a diák tagokra vonatkozó rendelkezéseket is az egység részeként, de külön jogszabályhelyen kellene szabályozni.

IV. Előzetes tájékozódáshoz való jog érvényesülése a diák tagok vonatkozásában, különös tekintettel a közérthetőségre

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2016. április 27-i (EU) 2016/679 RENDELETE a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (a továbbiakban: GDPR rendelet) 12. cikk (1) bekezdése szerint az adatkezelő megfelelő intézkedéseket hoz annak érdekében, hogy az érintett részére a személyes adatok kezelésére vonatkozó, a 13. és a 14. cikkben említett valamennyi információt és a 15-22. és 34. cikk szerinti minden egyes tájékoztatást tömör, átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világosan és közérthetően megfogalmazva nyújtsa, különösen a gyermekeknek címzett bármely információ esetében. Az információkat írásban vagy más módon - ideértve adott esetben az elektronikus utat is - kell megadni. Az érintett kérésére szóbeli tájékoztatás is adható, feltéve, hogy más módon igazolták az érintett

személyazonosságát. A fent említett cikkeket nem részletezem, mivel nem bírnak relevanciával a témakör kifejtése szempontjából.

A világos és közérthető nyelvezetre vonatkozó követelmény azt jelenti, hogy a tájékoztatást a lehető legegyszerűbben, az összetett mondatok és komplex nyelvi szerkezetek elkerülésével kell biztosítani. A tájékoztatás legyen pontos és végleges, nem szabad elvont vagy kétértelmű kifejezésekkel megfogalmazni, vagy különböző értelmezéseknek teret engedni. Különösen a személyesadat-kezelés céljának és jogalapjának kell egyértelműnek lennie.⁵⁷

Az előzetes tájékozódáshoz való jogra vonatkozó szabályokat az alábbi rendelkezések rögzítik. Az 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (a továbbiakban: Infotv.) 14. § a) pontja alapján az érintett jogosult arra, hogy az adatkezelő és az annak megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által kezelt személyes adatai vonatkozásában az e törvényben meghatározott feltételek szerint az adatkezeléssel összefüggő tényekről az adatkezelés megkezdését megelőzően tájékoztatást kapjon (a továbbiakban: előzetes tájékozódáshoz való jog). Az Infotv. 16. § (1) bekezdése a)-d) pontjai szerint az előzetes tájékozódáshoz való jog érvényesülése érdekében az adatkezelő az általa, illetve a megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által végzett adatkezelési műveletek megkezdését megelőzően vagy legkésőbb az első adatkezelési művelet megkezdését követően haladéktalanul az érintett rendelkezésére bocsátja az adatkezelő és – ha valamely adatkezelési műveletet adatfeldolgozó végez, az adatfeldolgozó – megnevezését és elérhetőségeit, az adatvédelmi tisztviselő nevét és elérhetőségeit, a tervezett adatkezelés célját és az érintettet e törvény alapján megillető jogok, valamint azok érvényesítése módjának ismertetését. Az Infotv. 16. § (2) bekezdés a)-e) pontjai alapján az (1) bekezdésben foglaltakkal egyidejűleg, azzal azonos módon vagy az érintettnek címzetten az adatkezelő az érintett számára tájékoztatást nyújt az adatkezelés jogalapjáról, a kezelt személyes adatok megőrzésének időtartamáról, ezen időtartam meghatározásának szempontjairól, a kezelt személyes adatok továbbítása vagy tervezett továbbítása esetén az adattovábbítás címzettjeinek – ideértve a harmadik országbeli címzetteket és nemzetközi szervezeteket – köréről, a kezelt személyes adatok gyűjtésének forrásáról és az adatkezelés körülményeivel összefüggő minden további érdemi tényről.

Az adatkezelőknek olyan előzetes tájékoztatást kell biztosítani, amelyen keresztül az adatalanyok felismerhetik azt, hogy az adatkezelés milyen hatással lehet a magánszférájukra. Ennek legegyszerűbb formája az állandó gyakorlat szerint egy adatkezelési tájékoztató megalkotása, továbbá annak biztosítása, hogy az érintettek az adatkezelést megelőzően ezt megismerhetik.⁵⁸

Az érintettek a megfelelő tájékoztatáson keresztül ismerhetik meg a személyes adataikra vonatkozó adatkezelést, illetve ezáltal érvényesülhet az információs önrendelkezési joguk. Megfelelő tájékoztatás hiányában az adatkezelő oldalán olyan „információs erőfölény” alakulhat ki, amelynek felhasználásával az érintett jogai, érdekei

⁵⁷ A 29. cikk szerinti munkacsoport Iránymutatás az (EU) 2016/679 rendelet szerinti átláthatóságról, A legutóbbi felülvizsgálat és elfogadás időpontja: 2018. április 11., 9.o.

⁵⁸ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről, Budapest, 2015. szeptember 29. 2.o.

sérülhetnek.⁵⁹ Álláspontom szerint kiemelt jelentősége van a közérthető tájékoztatásnak a diák tagok esetében, mivel jogaik megfelelő, hatékony gyakorlását, kizárólag számukra könnyen érthető, felfogható tájékoztatás után lehet, még abban az esetben is, ha törvényes képviselő látja el képviseletüket.

Az adatvédelmi szabályok számos tájékoztatási kötelezettséget írnak elő az adatkezelők számára. Az tapasztalható, hogy az adatkezelők tudatában vannak annak, hogy tájékoztatási kötelezettségük áll fenn az adatalanyok felé, azonban a kötelezettség teljesítésével gyakran nem érhető el a jogalkotó által hozzá fűzött célkitűzés azaz, hogy az adatalany valóban megismerje az adatkezelés részleteit. Elszakadva a törvény betűjétől, annak célját szem előtt tartva kell a címzettek számára is érthető, megfelelő terjedelmű és hozzáférhető tájékoztatást adni. A hozzájáruláson alapuló információs önrendelkezés esetében az előzetes tájékoztatáson van a hangsúly: az érintett alapos tájékoztatására van szükség még adatai megadása előtt ahhoz, hogy informált hozzájárulást adhasson. A hozzájárulás érvénytelen, ha nem megfelelő tájékoztatáson alapul, mivel az Infotv. 3. § 7. pont szerint a hozzájárulás fogalmi eleme az, hogy „megfelelő tájékoztatáson alapul”.⁶⁰ Fent leírtak lényege abban ragadható meg, hogy az információs önrendelkezés teljes egészében csak akkor érvényesülhet a diák tagok esetén, ha az előzetes tájékoztatás közérthető, minden Infotv.-ben rögzített lényeges információt tartalmaz és könnyen megismerhető a címzettek számára. A megismerhetőség vonatkozásában kiemelném, hogy véleményem szerint a gyakorlatban is alkalmazott iskolaszövetkezet honlapján elérhető adatvédelmi tájékoztató a hozzáférhetőség követelményének tényénél fogva megfelel.

A jogszabályi rendelkezések átvétele az adatkezelési tájékoztató szövegét számos esetben bonyolulttá és nehezkessé teheti. A normaszöveg többnyire rövid, tömör, sallangmentes szöveg, amely értelmezéséhez általában az egész jogszabály, illetve az adott jogterület alapelveinek ismerete szükséges. A tájékoztató megszoვეgezésénél – a jogszabályi szöveget kiindulópontként használva – célszerű az egyes adatkezelési körülményeket rövid, a hétköznapi életben gyakran használt szavakkal meghatározni. Az adatkezelőknek kerülniük kell a többszörösen összetett tagmondatból álló, bonyolult, hosszú mondatok használatát. Elősegítheti a megértést, ha az adatkezelő példákön keresztül mutatja be az adatkezelést.⁶¹ Különösen igaz fenti okfejtés a diák tagok vonatkozásában, akik kiszolgáltatott helyzetükönél fogva különleges védelmet igényelnek, melynek fontos eszköze a közérthetőség követelménye. A példákön keresztüli szemléltetés egyfajta pedagógiai eszközként is értékelhető a fiatal munkavállalók esetében, így képesek lesznek a tájékoztatás szövegét a való élethez kapcsolni.

Ha az adatkezelő gyermekeket céloz meg biztosítania kell, hogy a használt szókinccs, hangnem és stílus megfelelő legyen, és azt a gyermekek megértsék, valamint a tájékoztatás gyermekkorú címzettjei felismerjék, hogy a tájékoztatás nekik szól. A GDPR rendelet nem definiálja a „gyermek” fogalmát, a 29. cikk szerinti munkacsoport

⁵⁹ A Nemzeti Adatvédelmi és Információsabadság Hatóság ajánlása az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről, Budapest, 2015. szeptember 29. 1.o.

⁶⁰ Czékmann Zsolt (szerk.): Infokommunikációs jog, Dialóg Campus, Budapest, 2019., 211.o.

⁶¹ A Nemzeti Adatvédelmi és Információsabadság Hatóság ajánlása az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről, Budapest, 2015. szeptember 29. 4.o.

(WP29) szerint a valamennyi uniós tagállam által ratifikált, a gyermek jogairól szóló ENSZ-egyezménnyel összhangban a 18 éves kor alatti személyek minősülnek gyermeknek. A GDPR rendelet (58) preambulumbekzdés alapján „mivel a gyermekek különös védelmet igényelnek, a kifejezetten gyermekekre vonatkozó adatkezelés vonatkozásában minden információt és kommunikációt olyan világos és közérthető nyelven kell megfogalmazni, amelyet a gyermek könnyen megért”. Az eredeti jogi nyelv alternatívájaként alkalmazott gyermekközpontú nyelvezetre hasznos példát lehet találni a gyermek jogairól szóló, gyermekbarát nyelven megírt ENSZ egyezményben⁶². A diák tagok megfeleltethetők a gyermek fogalmának, esetükben fontos, hogy a tájékoztatás a gyermekek nyelvezetének maximális figyelembevételével történjen, ez azonban nem jelenti azt, hogy a lényeges tartalmat mellőzve leegyszerűsítsük a tájékoztató nyelvezetét és szövegezését, véleményem szerint egy középszintű nyelvezetet kell megcélozni. Lényeges tartalom ebben az esetben sem sérülhet, legfeljebb a szöveg átfogalmazása lehetséges.

Ha az iskolaszövetkezet munkaerő-közvetítő szolgáltatást vesz igénybe, abban az esetben adatvédelmi szempontból felmerül a közös adatkezelés problémája. A GDPR rendelet 26. cikk (1) bekezdése szerint, ha az adatkezelés céljait és eszközeit két vagy több adatkezelő közösen határozza meg, azok közös adatkezelőnek minősülnek. A közös adatkezelők átlátható módon, a közöttük létrejött megállapodásban határozzák meg az e rendelet szerinti kötelezettségek teljesítéséért fennálló feladataikkal összefüggő felelősségük megoszlását, kivéve azt az esetet, ha és amennyiben az adatkezelőkre vonatkozó felelősség megoszlását a rájuk alkalmazandó uniós vagy tagállami jog határozza meg. A megállapodásban az érintettek számára kapcsolattartót lehet kijelölni. A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben említett megállapodásnak megfelelően tükröznie kell a közös adatkezelők érintettekkel szembeni szerepét és a velük való kapcsolatukat. A megállapodás lényegét az érintett rendelkezésére kell bocsátani. A (3) bekezdés alapján az érintett az (1) bekezdésben említett megállapodás feltételeitől függetlenül mindegyik adatkezelő vonatkozásában és mindegyik adatkezelővel szemben gyakorolhatja az e rendelet szerinti jogait.

Munkaerő-közvetítő igénybevétele esetén a munkáltató a munkaerő-közvetítővel közös adatkezelőnek minősül, melynek részleteiről a GDPR rendelet 26. cikke szerint külön tájékoztatást kell adni.⁶³ Természetesen fenti megállapítás az iskolaszövetkezetek által igénybe vett munkaerő-közvetítés során is irányadó.

A közös adatkezelők közötti megállapodás lényegét a diák tagok részére is rendelkezésre kell bocsátani, figyelembe véve a tájékoztatásra vonatkozó követelményeket. Fontos rendelkezés, hogy mindegyik adatkezelővel szemben gyakorolhatja a GDPR rendeletben rögzített jogait. Fentiek alapján is látható, hogy az írásbeli kommunikáció hatékonyabb formája az előzetes tájékoztatásnak, mint a szóbeli forma, így a diák tagoknak nyújtott tájékoztatás esetén ez a formula preferált.

⁶² A 29. cikk szerinti munkacsoport Iránymutatás az (EU) 2016/679 rendelet szerinti átláthatóságról, A legutóbbi felülvizsgálat és elfogadás időpontja: 2018. április 11., 11.o.

⁶³ Dr. Kéri Ádám: Adatkezelés a munkajogban, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek), Veszprém, 2021., 26. o.

Összefoglalás

A diák tagok közreműködésének módja az iskolaszövetkezetben rendkívül sokrétű szabályozást igényel, melynek főbb rendelkezéseit a fenti tanulmányomban összefoglaltam. Szükséges rögzíteni a személyes közreműködésre vonatkozó garanciákat már a létesítő okiratban, valamint a tagsági megállapodásban és a konkrét közreműködési formát megjelölni. Egyértelműbb, kiszámíthatóbb szabályozást hozna, ha az iskolaszövetkezetek vonatkozásban – jogszabályi szinten - pontosan meg lenne határozva a személyes közreműködés módja, így is védve a diák tagok érdekeit. Véleményem szerint a tagok által ellátandó tevékenységek felsorolása túl általános a jogszabályban, ezért indokolt lenne konkretizálni legalább a diák tagok esetében a konkrét tevékenységi formákat. Elő kellene segíteni véleményem szerint, hogy olyan tevékenységeket részesítsenek előnyben az iskolaszövetkezetek, mely a diák tagok iskolai előre haladását is segíti. Álláspontom szerint az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony - mivel nem tisztán polgári jogi intézményről beszélünk - inkább közelebb áll az alá-fölrendeltségi függelmi viszonyhoz, mint a mellérendeltségi viszonyon alapuló polgári jogviszonyokhoz. Kiemelendő, hogy a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban szolgáltatás fogadójánál - aki erőfölényben van - történő munkavégzésnél már nincsen alkupozícióban a diák tag, vagy elfogadja a kínált, előre meghatározott foglalkoztatási feltételeket, vagy nem, nincsen mód az egyezkedésre. Álláspontom szerint a diák tagok által ellátott legtöbb tevékenység is ún. vegyes kötelemmel rendelkezik, mivel a szolgáltatás fogadója legtöbb esetben eredményt is elvár a foglalkoztatottaktól, így ezzel közelít a külső szolgáltatásra nyújtására irányuló jogviszony a munkaviszonyhoz. A foglalkoztatás célja, hogy a diák tag tapasztalatot szerezzen a munka világában és hasznos tagjává váljon az iskolaszövetkezeti működésnek. A közvetlen utasításadási jog fejezi ki leginkább, hogy a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban a szolgáltatás fogadója erőfölényben van nemcsak a diák taggal, hanem az iskolaszövetkezettel szemben is. A mellérendeltségi jogviszony könnyen felbomolhat az iskolaszövetkezettel szemben is, ha a „munkáltató” szerepében lép fel a diák taggal szemben a szolgáltatás fogadója. A kártérítési felelősségre és személyiségi jog megértésére vonatkozóan pedig fontolóra kellene venni, hogy az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazását a diák tagokra kiterjesszék. Garanciális elem, hogy az együttműködés keretein belül fejthet ki érdekvédelmi tevékenységét is az iskolaszövetkezet a szolgáltatás fogadójával szemben. A diák tagokra vonatkozó speciális szabályozásnál, a személyes közreműködés vonatkozásában kulcsfontosságú lett volna a legalacsonyabb életkor meghatározása jogszabályi szinten. A jogszabályi rendelkezések ugyanakkor előtérbe helyezik a tanulói jogviszonyból eredő kötelezettségeket a személyes közreműködésben végzett tevékenységgel szemben a diák tagok esetében. Véleményem szerint is védelmi szabályokként érvényesülnek a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések beemelése a szabályozásba, de ez önmagában nem biztosítja a teljes körű védelmet a diák tagoknak. Álláspontom szerint indokolt lenne különálló, egységes szabályozást létrehozni az Sztv.-n belül a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó rendelkezésekre, beépítve polgári jogi és munkajogi elemeket. A diák tagokra vonatkozó rendelkezéseket pedig az egység részeként, de külön jogszabályhelyen kellene

szabályozni. Álláspontom szerint kiemelt jelentősége van a közérthető – írásbeli - tájékoztatásnak a diák tagok esetében, mivel jogaik megfelelő, hatékony gyakorlását, kizárólag számukra könnyen érthető, felfogható, a gyermekek nyelvezetének maximális figyelembevételével történő tájékoztatás után lehet, még abban az esetben is, ha törvényes képviselő látja el képviseletüket. A megismerhetőség, hozzáférhetőség miatt pedig fontos, hogy a gyakorlatban az iskolaszövetkezet a honlapján elérhetővé teszi az adatvédelmi tájékoztatót.