

# A polgári jogi gyakorlatban leggyakrabban előforduló szerződések

## A megbízási és vállalkozási szerződés elhatárolása

Dr. Kaprinay Zsófia

### Polgári jog kötetmi különös rész

Olvasólecke hossza 9 oldal. A tananyag elsajátításához szükséges idő 20 perc.

[Ide írhat]

1

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA



## A megbízás és vállalkozás elhatárolása

Egy adott szerződés típusát alapvetően elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire, így különösen a szerződést megelőző tárgyalásokra, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges jogokra és kötelezettségekre tekintettel kell megítélni, és vizsgálni. A vállalkozási és megbízási szerződéstípus elemei gyakran összemosódnak az üzleti életben, holott két különböző jogviszonyról van szó, amelynek szabályozását a Polgári Törvénykönyv is külön tárgyalja. Mégis sok esetben elbizonytalanító lehet, hogy az adott helyzetben melyiket alkalmazzuk, hiszen maga a tényleges jogviszony gyakran vegyíti a két típus elemeit.

### *Eredménykötelem vagy gondossági kötelem*

A megbízás egy gondossági kötelem, ahol a megbízott arra vállalkozik, hogy egy ügyet ellásson, a megbízó utasításait követve, annak érdekében jár el, de nem mindig várnak el tőle konkrét eredményt. A megbízott mindent megtesz a rábízott ügy ellátása érdekében, de kézzel fogható terméket, eredményt nem nyújt át a megbízónak. Ez a helyzet például képviselői megbízottak: ügyvéd, ügynök, ingatlanközvetítő, bizományos; és „munkamegbízottak”: orvos, szakértő, oktató stb. esetében. A megbízott jogi értelemben vett szolgáltatásának tipikusan nem része az eredmény teljesülése, a megbízott nem vállalja az eredmény beálltának a kockázatát.

A vállalkozási jogviszony azonban eredménykötelem, a vállalkozási jogviszonyban tevékenységet végző személytől eredményt várnak el, és azt, hogy az eredmény legyen alkalmas rendeltetésszerű használatra, ellenkező esetben szavatossággal tartozik. Úgy is meghatározhatjuk a két forma közötti különbséget, hogy az eredménykötelem alaptípusa a vállalkozási szerződés, az ügyviteli jellegű szolgáltatások alaptípusa a megbízási szerződés.

Nincs jogi akadálya azonban annak sem, hogy a díjazás meghatározásakor egy megbízási szerződésben a díj egy részét mégis eredménytől tegyék függővé, azaz pl. óradíjat és sikerdíjat is megállapítsanak, azonban figyelni kell arra, hogy a sikerdíj az elért eredménnyel arányos legyen. Az is elképzelhető, hogy egy megbízási szerződésnél a megbízott üzleti kockázatot vállal, és csak akkor tart igényt a teljes díjazásra, ha a várt eredmény nem marad el.

[Ide írhat]



**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

## ***Díjazás***

Az eredménykötelmi vonás határolja el a vállalkozási szerződést, a gondossági kötelemtől, a megbízástól, és a díjazás megfizetése is ebből kiindulva állapítható meg. Megbízási szerződés alapján a megbízott az esetek nagy részében szintén valamely eredmény elérése érdekében fejti ki a tevékenységét, és látja el a rábízott ügyet. Önmagában az a körülmény, hogy a megbízott feladatának ellátása gyakran eredmény elérésére irányul, nem teszi a megbízást eredménykötelemmé, a megbízott szolgáltatása ilyenkor is az ügy gondos ellátására irányul, és díjazása csak ez utóbbtól függ. A megbízott jogi értelemben vett szolgáltatásának tipikusan nem része az eredmény teljesülése, a megbízott nem vállalja az eredmény beálltának a kockázatát. A megbízott szolgáltatása tehát csak az eredmény érdekében való gondos eljárásra terjed ki, és önmagában ezért jár neki a megbízói díj (gondossági kötelelem). Ezt fejezi ki a Ptk. azon rendelkezése, amely szerint a megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felrőhatóan járt el. A megbízott szerződésszegése szükségképpen felrőhatótságot feltételez, mivel a megbízás szerződéses szolgáltatása maga a gondos eljárás.

Ha tehát a felek a díjat a tevékenység kifejtéséért határozzák meg eredmény kockázata nélkül, megállapodásuk tipikusan megbízási szerződés. A megbízott azt vállalja, hogy az eredmény érdekében gondosan eljár, nem vállalja azonban az eredmény kockázatát, ezért díj akkor is jár, ha az eredmény nem áll be, és akkor nem jár a díj, ha az eredmény azért marad el, mert a megbízott nem járt el a kellő gondossággal.

Vállalkozási szerződés esetén viszont ezzel szemben, ha nem teljesül a szerződésben kikötött eredmény, ez azzal a jogkövetkezménnyel jár, hogy a vállalkozó díjra nem tarthat igényt. Ha a felek a díjat az eredmény bekövetkeztétől függően határozták meg, akkor a szerződésük eredménykötelmi természetű. A szerződés teljesítéséhez a tevékenység kifejtése ilyenkor is hozzátartozik, de a díj csak az eredmény teljesülése esetén jár.

A vállalkozási és a megbízási szerződés elhatárolási kérdéseit Harmathy Attila elemzi részletesen egyik tanulmányában, melyben az alábbiakat fogalmazza meg: *„A tevékenység végzésére szóló szerződéseket egy egységként lehetne szemlélni. Ezen belül két egymást kiegészítő kategóriát lehet megkülönböztetni. Az egyik a vállalkozás, amelynél a vállalkozó viseli annak kockázatát, hogy a szokásosan gondos magatartással végzett tevékenység nem vezet el ahhoz a célhoz, amit a felek megjelölnek, és ilyenkor nem kap munkájáért díjat. A másik kategória a megbízás, amelynél a cél el nem érésének kockázatát a megbízó viselné, aki a várt*

[Ide írhat]

3

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020 

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFECTETÉS A JÖVŐBE**

**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

*eredmény elmaradása esetén is fizetné a megbízott díját”.<sup>1</sup>*

A díjazásnál külön kell szólni a sikerdíjas szerződésekről, amikor a kötelezettnek csak abban az esetben jár díjazás tevékenységének kifejtéséért, ha a megbízó szempontjából az sikerrel járt. Ezek a szerződés a bírói gyakorlatot figyelembe véve legtöbb esetben megbízási szerződésnek minősülnek. Mint már korábban is említésre került, az, hogy a felek a megbízási díj fizetését eredmény elérésétől teszik függővé, nem teszi a kötelmet eredménykötelemmé, hiszen ebben az esetben a megbízott nem viseli az eredmény elmaradásának a kockázatát. Ha nincs eredmény, nem fog ugyan megbízási díjat kapni, de ezért felelősségre nem vonható, szerződésszegését e körben vizsgálni nem kell. Kiemelendő, hogy ekkor a felek a megbízási szerződés szabályaitól csak a díjazásban térnek el, tehát nem kell semmilyen formában sem alkalmazni a vállalkozási szerződésre vonatkozó szabályokat. A Ptk. erre vonatkozó rendelkezései diszpozitívak, így a felek érvényesen kiköthetik a szerződésükben, hogy a megbízottnak a díj csak akkor jár, ha ténylegesen bekövetkezik az az eredmény, amelynek érdekében tevékenységét kifejtette. A sikerdíj vagy jutalék olyan speciális szolgáltatás, amely az ügy ellátása, a tevékenység kifejtése ellenében az azzal okozati összefüggésben álló eredmény bekövetkeztének feltételétől függően jár.<sup>2</sup> Sikerdíjas megbízási szerződésnek minősíti a bíróság azokat az ingatlanközvetítésre vonatkozó szerződéseket, amelyeknél a felek általában jutalék formájában állapodnak meg a díjazásban.<sup>3</sup>

A felek a típuszabadságra is kiterjedő szerződési szabadságukkal élve köthetnek olyan tartalmú szerződéseket, amelyekben több szerződéstípus elemeit ötvözik, adott esetben a megbízás (gondossági kötelelem), illetve az eredménykötelelem vonásai is megjelennek (vegyes szerződés). Szükséges hangsúlyozni, hogy a sikerdíj kikötése csupán a díjazás tekintetében eredményez eltérést a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályaitól, nem alakítja át a jogviszonyt vállalkozási szerződéssé. Az így létrejött vegyes szerződésben az eredménykötelelemre jellemző díjmeghatározás vegyül az ügyviteli jellegű megbízási szerződés

<sup>1</sup> Harmathy Attila: A vállalkozási szerződés alapkérdéseiről. Állam- és Jogtudomány, 1986-1987/3-4. sz., 381-403. o.).

<sup>2</sup> BH2014. 46.

<sup>3</sup> BH1997. 302.

[Ide írhat]

4

**Szegedi Tudományegyetem**  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI  2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFECTETÉS A JÖVŐBE**

**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

típusjegyei közé. A szolgáltatás esedékességének természetesen az a feltétele, hogy a másik fél az őt terhelő ellenszolgáltatást nyújtsa. A díj a szerződés teljesülése folytán esedékes.

A megbízási és vállalkozási szerződés megkülönböztetésének nem csak a díjazás szempontjából van jelentősége, hiszen elvileg annak a felek közötti szerződésből ki kell tűnnie. Sokkal inkább jelentősebb az, hogy mit tekintünk szerződésszegésnek az adott szerződésnél, A megbízási szerződésnél – függetlenül attól, hogy sikerdíjban állapodtak-e meg a felek, vagy sem – a megbízott gondos tevékenységének vizsgálata áll a középpontban. Ha ezt elmulasztja, akkor vonható felelősségre szerződésszegés miatt. Míg vállalkozási szerződésnél, ha nincs eredmény, vagy nem szerződésszerű, akkor a vállalkozó fele ennek elmaradásáért.

Más vonatkozásban is felmerült a két jogviszony közötti különbség jelentősége, amikor is a fél szolgáltatás ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága címén támadta meg a megbízási szerződést. A legfelsőbb bíróság ebben az ügyben kimondta, hogy a jutalék ellenében végzett megbízási tevékenység esetén a megbízó számára közömbös, hogy a megbízott mennyi munkával éri el a kívánt eredményt. A jutalék formájában kikötött díj az ügylet értékéhez igazodik. Feltűnő értékaránytalanságra hivatkozással ezért eredményesen nem támadható meg a megbízási szerződés arra való hivatkozással, hogy a megbízott által végzett munka mennyisége nincs arányban a kikötött díjjal. Helytelen a felülvizsgálati kérelemben kifejtett az az álláspont, hogy a perbeli megbízási szerződés - a kockázati elemre tekintettel - feltűnő értékaránytalanság címén nem támadható meg. Az, hogy az eredmény elérése végett mennyi munkát, milyen költségráfordítással kell elvégezni, valóban a megbízott kockázata, de nem ez szolgál a díjazás alapjául. A jutalék százalékos mértéke bizonyos típusú tevékenységek esetében az üzleti életben kialakul, egyes tevékenységekhez pl. ingatlanközvetítő, kereskedelmi ügynök, követelésbehajtó stb. ún. szokásos díj kapcsolódik. A felperes megbízatása az ügyintéző típusú, képviseleti és követelésbehajtási tevékenységhez állt legközelebb, így a jutalék százalékos aránya ezekkel a tevékenységekkel mérhető össze.<sup>4</sup>

Egy másik jogesete középpontjában egy ügyvédi megbízási szerződést állt. A felek óradíj meghatározása mellett kikötötték azt is, hogy az ügyvéd felperest a pertárgy értékének 5%-át kitevő ügyvédi munkadíj illeti meg, ha az elsőfokú eljárásban az alperes pernyertes lesz. Az ítéletábra kifejtette, nincs jogi akadálya, hogy a felek a megbízottat megillető díjazás egy részét

<sup>4</sup> EBH2002. 643.

[Ide írhat]

5

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

az eljárásának eredményességétől tegyék függővé. Az óradíjat a végzett munkához, a sikerdíjat azonban az elért eredményhez kell viszonyítani, a sikerdíjnak az elért eredménnyel kell arányban állónak lenni.<sup>5</sup>

A megbízási szerződésnél még kérdésként merülhet fel az is, hogy mi van abban az esetben, ha a megbízott olyan időpontban mondja fel a megbízási szerződést – alapok ok nélkül – amikor a megbízott az ügyben már jelentősen előrehaladt, ott van a siker kapujában. Ha a Ptk. szabályait vesszük alapul, akkor sikerdíjas megállapodás esetén arra a következtetésre juthatunk, hogy ebben az esetben a megbízott csak költségei megtérítését követelheti, hiszen nem érte el a szerződésben kikötött eredményt, amelynek elérése esetén járna neki a díjazás. A megbízott részére ilyenkor a díjat csak a munkával, tevékenységgel járó idő és az erre vetített szokásos díj szorzatával lehet megállapítani, vagy - eredmény hiányában is - az eredmény „készültségi fokához” igazodóan a sikerdíj meghatározott része illetné meg őt. Ezzel szemben azonban a bíróság arra a következtetésre jutott, ha az ügyvéd a megbízási szerződésben kikötött sikerdíjához azért nem jut hozzá, mert az eredmény a megbízási szerződés megbízó részéről történt alapos ok nélküli, önkényes felmondása után következett be, a megbízottat a sikerdíj kártérítés címén illeti meg.<sup>6</sup>

Vállalkozási szerződés esetén nincs ilyen probléma, hiszen a megrendelő jogosult egyoldalúan elállni a szerződéstől, az egyébként jogszerű magatartásának következményeként azonban a vállalkozót kártalanítani köteles.

### ***A megbízási, vállalkozási és munkaszerződés elhatárolási kérdései***

Szerződési alapelv, hogy a feleket a szerződés megkötésénél megilleti a szerződési szabadság joga, amelynek alapján a felek szabad akaratukkal érvényesülhet a szerződés típusának és a szerződés tartalmának megválasztása során. A szerződési szabadság elvének megfelelően a felek szabadon döntenek arról, hogy kötnék-e szerződést, és ha igen, kivel.<sup>7</sup> A törvény adta keretek között a felek a szerződést maguk tölthetik meg tartalommal. A szerződési szabadság

<sup>5</sup> BDT2006. 1384.

<sup>6</sup> BH2011. 66

<sup>7</sup> Ptk. 6:59. §

[Ide írhat]

6  
Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
www.u-szeged.hu  
www.szechenyi2020.hu



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

azonban nem korlátlan, jogszabályba természetesen nem ütközhet. Soha nem a szerződés elnevezése számít, nem az alapján dönthetjük el, hogy milyen szerződésről van szó, hanem a szerződés valós tartalma. Ha a munkáltató és a magánszemélyek között létrejött szerződés tartalma szerint munkaviszony állt fenn, azt a szerződést kötő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól.

A megkülönböztetésnek azért van nagy jelentősége, mert teljesen különböző adójogi, és munkajogi szabályok vonatkoznak a munkaszerződésekre, mint a Polgári Törvénykönyv hatálya alatt létrejött vállalkozási, és megbízási szerződésekre. Számos esetben fordul elő, hogy az adó, a társadalombiztosítási, valamint egyéb járulékok megfizetésének elkerülése érdekében a felek a munkaviszonyt megbízási vagy vállalkozási szerződéssel igyekeznek elfedni. Éppen ezért a munkaügyi hatóság jogosult a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti tényleges foglalkoztatás alapján létrejött jogviszonyt minősíteni.

Ha a hatóság vagy a bíróság utóbb munkaviszonynak minősíti a jogviszonyt, annak súlyos következményei lehetnek. A hatóság meghatározott esetekben megtilthatja a további foglalkoztatást, kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére, munkaügyi bírságot szabhat ki, és adott esetben eltilthatja a foglalkoztatót tevékenysége további folytatásától. A bírság összege 30 ezer forinttól 10 millió forintig terjedhet, és ez meghatározott esetekben még tovább emelkedhet.

Nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt sem, hogy nem csak a munkaügyi hatóság bírságozhat. A hatóság átminősítő határozatának jogerőre emelkedését követően az ügyet hivatalból átteszi az illetékes adóhatósághoz, aki utóbb megfizeteti a foglalkoztatóval az elmaradt járadékkülönbözetet, illetőleg szintén jogosult bírságot kiszabni a járadék meg nem fizetése miatt. Fontos megjegyezni, hogy ezek a hatóságok átminősítik ugyan a jogviszonyt, de nem hoznak létre munkaszerződést, tehát nem lesz a polgári jogi jogviszonyból munkaszerződés. Erről a feleknek kell megállapodniuk. Ha nem tudnak, akkor a foglalkoztatott – korábban vállalkozó vagy megbízott – kérheti a munkaügyi bíróságtól, hogy a jogviszonyt változtassa át munkaviszonnyá. Ugyanis nem csak adózási, járulékfizetési kérdésekben van eltérés a két jogviszony között, hanem a munkavállaló érdekei védettek a munka törvénykönyve által. Másképp alakul például a munkavállaló kártérítési kötelezettsége, mint polgári jogi jogviszonyban. A munkáltató kötelezettsége, hogy a munkavállaló számára a biztonságos munkavégzés körülményeit megteremtse, í munkavédelmi szabályokat betartassa, és például ha baleset éri a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, akkor üzemi balesetnek minősül. A polgári jogi jogviszonyoknál mindezeknek a kockázatát a vállalkozó viseli. Így az ő szempontjából nem mindegy, hogy melyik jogviszonyról van szó.

[Ide írhat]

7

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI  2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFECTETÉS A JÖVŐBE**

**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

Ahhoz, hogy tudjuk valójában munkaviszony vagy polgárjogi jogviszony jött-e létre a felek között, ismernünk kell az egyes jogviszonyok jellemzőit.

Az a munkavállaló végez munkaviszonyban munkát, aki munkáltatójával munkaszerződést köt. A munkaviszony a munkaszerződéssel jön létre, melyet kötelező írásba foglalni. A munkaviszony fogalmát az Munka törvénykönyve nem definiálja, de a munkaviszonyra jellemző sajátosságokat a törvény rendelkezései tartalmazzák. A munkaviszonyt két fél hozza létre, akik azonban –szemben a polgári jogi jogviszonyokkal– nem egyenrangúak, a munkavállaló alárendelt helyzetben van a munkáltatóval szemben.

Munkaviszonyban a munkáltatót széleskörű utasítási, irányítási és ellenőrzési jog illeti meg. A munkáltató jogosult arra, hogy meghatározza a munkarendet, a szabadság kiadását, beossza a munkavállaló munkaidejét. A munkáltató utasítási joga olyan széleskörű, hogy akár az egyes részfeladatok vonatkozásában is megmondhatja, hogy mit hogyan kell csinálni. A munkavállaló köteles rendelkezésre állni, a munkát a munkáltató által meghatározott helyen és időben, személyesen elvégezni.

A munkavégzés alapjául szolgáló szerződéseket munkaügyi jogvitában a munkaügyi bíróság vizsgálja és a bíróság jogosult arra is, hogy a jogviszonyt átminősítse munkaviszonnyá. A felek között létrejövő szerződés tartalmát a munkaügyi felügyelet és az adóhatóság is vizsgálhatja. A hatóságok és a bíróság jogköre eltér egymástól.

A hatóságok úgynevezett minősítő jegyek alapján határolják el egymástól a jogviszonyokat, az alábbi elhatárolási szempontokat figyelembe véve. Munkaügyi ellenőrzés során a jogszabályban megjelölt hatóság a megfelelő vizsgálatot követően jogosult a megvizsgált szerződést munkaszerződéssé átminősíteni, ha annak feltételei fennállnak. 7001/2005. (MK 170) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról, amelyet a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 47. §-a visszavontnak minősítette, de a bírói gyakorlat még alkalmazza az elhatárolási szempontokat.

[Ide írhat]

8

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020 

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

Elhatárolási szempont	vállalkozási szerződés	megbízási szerződés	munkaszerződés
Tevékenység jellege	általában egy-egy konkrét feladat, munka elvégzésére szól	általában egy-egy konkrét feladat, munka elvégzésére szól	munkakör által meghatározott, az ellátandó feladat folyamatosan, ismétlődően jelentkezik
Személyes munkavégzési kötelezettség	általában nincs, megbízhat alvállalkozót	közreműködőt vehet igénybe a Ptk. szabályai szerint	személyesen köteles a munkavégzésre
Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása	nincs ilyen kötelezettség, csak az eredmény kiszolgáltatása	nincs ilyen kötelezettség, csak a tevékenység gondos ellátása	A munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, a munkavállaló pedig köteles munkaidejében a rendelkezésre állásra.
alá-fölé rendeltségi viszony	nincs, a felek mellérendeltek	nincs, a felek mellérendeltek	jellemző a hierarchikus kapcsolat, a munkavállaló munkáját a munkáltató szervezetébe illeszkedve, ahhoz alkalmazkodva látja el
irányítási, utasítási és ellenőrzési jog	a megrendelőnek csak az eredményre terjedhet ki az utasítási joga	a vállalkozási szerződésnél szélesebb, de a munkaszerződésnél szűkebb körű	a munkáltatónak széles körű utasításadási joga van

[Ide írhat]

9

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA



**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

		utasításadási jog illeti meg a megbízót	
a munkavégzés időtartamának, munkaidőbeosztásnak a meghatározása	a vállalkozó határozza meg, csak a végső határidőben kell produkálnia az eredményt	a szolgáltatás tárgyától függ, de alapvetően a megbízott saját maga osztja be idejét	teljes mértékben a munkáltató határozza meg
a munkavégzés helye	a vállalkozó székhelye, vagy a szolgáltatás helye	megbízott székhelye vagy szolgáltatás helye	munkáltató székhelye
az elvégzett munka díjazása	vállalkozási díj, általában egyszeri	megbízási díj, általában egyszeri	időszakonként rendszeres jövedelem
a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak használata	a vállalkozó a saját eszközeivel végzi a tevékenységet	a megbízott saját munkaeszközeivel végzi a tevékenységet	a munkáltató biztosítja ezeket az eszközöket
biztonságos munkavégzés biztosítása	vállalkozó feladata	megbízott feladata	munkáltató kötelezettsége
írásbeliség	nem követelmény	nem követelmény	csak írásban érvényes

Ellenőrző kérdések:

1. Mi a legfontosabb különbség a megbízási és vállalkozási szerződés között?
2. Írjon két példát olyan tevékenységre, amelyre tipikusan vállalkozási szerződés köthető!
3. Írjon két példát olyan tevékenységre, amelyre tipikusan megbízási szerződés köthető!
4. Írjon olyan jogviszonyt, amelynél szóba jöhet akár a megbízási, akár a vállalkozási attól függően, hogy a szerződés milyen tevékenységre szól!
5. Ha megbízási szerződésben a felek sikerdíjat kötnek ki, akkor a szerződésre a vállalkozási szerződés szabályai az irányadóak? Válaszát indokolja!
6. Szerződésszegés, és így kockázatvállalás szempontjából mi a különbség az eredménykötelem és a gondossági kötelem között?
7. Hogyan alakul a kockázatvállalás eredménykötelem esetén?
8. Hogyan alakul a kockázatvállalás gondossági kötelem esetén?

[Ide írhat]

10



**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

9. Milyen szerződéstől kell még elhatárolni a megbízási és vállalkozási szerződéseket?
10. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont a tevékenység jellege?
11. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont az alá-fölé rendeltségi viszony?
12. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont az utasítási és ellenőrzési jog?
13. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont a munkavégzés időtartama?
14. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont a munkavégzés helye?
15. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont az elvégzett munka díjazása?
16. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont a munkáltató munkaeszközeinek használata?
17. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont a biztonságos munkavégzés biztosítása?
18. Hogyan alakul a vállalkozási, megbízási és munkaszerződés közötti különbség, ha az elhatárolási szempont az írásbeliség?
19. Mely szerv ellenőrizheti közigazgatási hatósági ellenőrzés eljárása keretében a munkavégzésre irányuló szerződéseket?
20. Milyen következményei vannak annak, ha a közigazgatási szerv a szerződések felülvizsgálata során azt állapítja meg, hogy a felek nem polgári jogi szerződést kötöttek a valóságban, hanem munkaszerződést?

Felhasznált irodalom:

BENKE JÓZSEF – NOCHTA TIBOR: Magyar polgári jog Kötelmi jog II., Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2018

FUGLINSZKY ÁDÁM – TÓKEY BALÁZS: Szerződési jog – Különös rész, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2018.

[Ide írhat]

11

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



**Projekt azonosító:** EFOP-3.6.2-16-2017-00007

**Projekt címe:** „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai”

VÉKÁS LAJOS-GÁRDOS PÉTER: Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló törvényhez [www.uj.jogtar.hu](http://www.uj.jogtar.hu)

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

[Ide írhat]

12

Szegedi Tudományegyetem  
Cím: 6720 Szeged, Dugonics tér 13.  
[www.u-szeged.hu](http://www.u-szeged.hu)  
[www.szechenyi2020.hu](http://www.szechenyi2020.hu)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI  2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**