

Székely Botond: A hivatásos sportolói jogviszony természetének vizsgálata

Bevezetés

A sport a kultúra szerves része, tehát a társadalom hétköznapjaiban fontos szerepet tölt be, hiszen rengetegen kötődnek a sporthoz valamilyen formában. A professzionális sportolók munkája maga a sportolás, illetve a versenyeken való részvétel és a kitűzött eredmények elérése. Ezért jelen tanulmány célja áttekinteni a foglalkozásszerűen kifejtett sporttevékenységhez kötődő jogviszony alapjait, valamint elemezni azon aspektusokat, amelyek megalapozzák a jogviszony munkajogviszonynak való minősítését. Ezt megelőzően azonban röviden, szemléltető jelleggel szó esik a sportszervezetekről, hogy átfogó képet kapjunk a hivatásos sportolókat foglalkoztató gazdasági szereplőkről. Ily módon árnyaltabb képet kapunk a hivatásos sportjogviszonyról és az azt formáló – többek között – gazdasági tényezőkről is.

A sportszervezetek

Sárközy Tamás 2000-ben megfogalmazta a szabadidősport „kommercializálódását”, amely a tömegigény kiszolgálását jelenti a sporteszközök, sportruházat, sportlétesítmények terén, amely folyamat mellett a versenysport (élsport) szórakoztatóipari kiszolgálása is megjelenik, ezáltal hatalmas profitot termelve a sportszövetségek és sportegyesületek számára.^[1]

Napjainkban, – vagyis huszonkét évvel később – ez a folyamat megerősödni látszik és kezdi elérni bizonyos területeken a határait. Míg Sárközy tanulmányának időszakában, vagyis a 2000-es évek elején, az Olimpia, illetve Világbajnokságok a lekérhető audiovizuális médiaszolgáltatásokon keresztül hatalmas nézettséget ért el, addig ma már ez a nézettség megoszlik a különböző platformok között. Ugyanis a sportesemények iránti érdeklődés kiegészült az élsportolók életvitelébe való nagyobb betekintés iránti igénnyel, gondoljunk itt elsősorban a „social media” felületeire, ezáltal a személyes brand kiépítésének fontosságára. Az adott élsportoló személye ma már egy „márkát”, terméket testesít meg. Azonban hiába a trendváltás, így vagy úgy a sportszervezeteknek a „regnuma”, szerepe mindig is az autonóm természetüket testesítette meg.

A sportvállalkozások a 20. század második felében jelentek meg, a sport mint tevékenység eredendően „tisztán magántevékenység” volt, amely a non-profit szektor részeként működött, a profiorientált vállalkozásoktól elkülönülve. Ebből adódóan a hobby sport, vagyis

a nem versenyszerű sportolás, nem volt jogi szabályozás alá vonva, emellett az élsport pedig az önszabályozás tárgya volt.^[2] A sportegyesületek, illetve sportszövetségek létrejöttével indult meg a sport autonóm önszabályozása, azáltal, hogy e jogi személyek létrehozták saját alapszabályaikat, valamint szervezeti és működési szabályzataikat (SzMSz). E jogi személyek tagja csak azon személy lehet, aki egyoldalú jognyilatkozattal aláveti magát ezen szabályoknak, valamint a szervezet által létrehozott versenyszabályoknak is.^[3] E civil szabályozásba, az állam alapvetően a „laissez fair” jegyében nem kívánt beavatkozni.^[4]

Az amatőrsport az önszabályozásra, önkormányzásra épült a sportszervezetek, sportegyesületek hierarchikus felépítése által, azonban a sport iránti igény megnövekedett szerepéből adódóan szükségessé vált az állam jogi szabályozása is, melynek egyik legfontosabb lépése hazánkban, hogy a sportról szóló 1996. évi LXIV. törvénybe — az 1998. évi XXXI. törvény beiktatásával^[5] — törvényi szinten kerültek rögzítésre a hivatásos versenyrendszerre, illetve hivatásos sportolóra vonatkozó rendelkezések.^[6] A 28/A. § beiktatásával jelentek meg hazánkban a hivatásos labdarúgókat foglalkoztató gazdasági társaságok.^[7]

Nemzetközi tekintetben fontos megjegyezni, hogy a határokon átívelő sportversenyek megrendezése érdekében, a nemzeti sportszövetségek tovább társulni kezdtek, ezáltal létrejöttek a nemzetközi sportági szövetségek, így válhattak a versenyszabályok nemzetközi szintűvé, vagyis az adott sportág „szupranacionális normáivá”.^[8]

Az állam fontosabb feladatai közé tartozik a sporttal kapcsolatban: az egészséges életmódhoz kapcsolódó alapjogok biztosítása^[9], az „élsport államháztartási-költségvetési eszközökkel való támogatása”, valamint „a sport önszabályozásának állami jogi szabályozással való kiegészítése” (ideértve: túlpolitizálás és „kommercializálódás” csökkentése.^[10]).

Eszerint az állami közbelépés a sport világában a szükséges egyensúly fenntartására irányul, hogy a sport köré kiépülő üzleti szféra ne torzítsa el a sporttevékenységgel járó értékeket. Azonban ennek a beavatkozásnak a célja egy alapvető keret szolgáltatása a sportjogviszony működéshez, vagyis az állam nem kívánja kontrollálni teljes mértékben a sport piaci folyamatait. Sokkal inkább őrzi a törvényi alapelveket a piac mozgásának tekintetében. Ezért a sportszervezetek önszabályozó mivolta mai napig releváns alakító tényező a sportjogviszonyokban. Bizonyos szituációkban ez az autonóm működés eredményezi, hogy a sportjogviszony tartalmi elemei szinte kötelező jellegű általános szerződési feltételként vonatkoznak a hivatásos sportolókra, vagyis kénytelenek alávetni magukat ezen előre determinált szerződéses keretrendszernek. Ez azt jelenti, hogy az adott sportoló vagy

elfogadja a feltételeket és a sportot hivatásként űzi, vagy nem folytat sporttevékenységet, amely a megélhetését jelenti.^[11]

Így felvetődik a kérdés, hogy a sportvállalkozások fentiekben említett gazdasági szerepe és domináns működése következtében milyen típusú jogviszony alapján fejtik ki a hivatásos sportolók a sporttevékenységüket.

A hivatásos sportolói jogviszony háttere

Vannak, akik sportrajongóként abban lelik örömüket, hogy a különböző sporteseményeket követik és megvitatják azokat másokkal. Vannak, akik valamilyen indíttatásból egy sportágat maguk is művelnek és esetlegesen amatőr szinten versenyeznek is. Az előző két csoporton túlmenően van egy olyan réteg is, amelynek a tagjai az életük hivatását találják meg a sportban. Az ily módú elköteleződés esetében beszélhetünk a hivatásos sportolókról, akik az adott sporttevékenységet nem csak pusztán szenvedélyből űzik, hanem – a sportról szóló 2004. évi I. törvény (továbbiakban Stv. / sport törvény) rendelkezései alapján – foglalkozásszerűen végzik jövedelemszerzési célból.^[12]

A sportolói jogviszony szerződéses hátterével kapcsolatban érdemes először kitérni a terminológiai alapokra. Az Stv.-ben szereplő „sportszerződés” többféle szerződés típust is jelenthet. A megnevezés első pillantásra több szerződés típust is magába foglalhat, mint például a hivatásos vagy az amatőr sportolói szerződés, szponzori szerződés, kölcsönadási szerződés, kereskedelmi, megbízási, illetve munkaszerződés, valamint további más szerződések is, amelyek a sport világához kötődnek. Azonban, ha két nagyobb halmazra osztva tekintünk a fogalmi meghatározásokra, úgy a következőket állapíthatjuk meg: tág értelemben a sportszerződés olyan polgári jogi vagy munkaszerződést jelöl, amelynek tárgya a sporttevékenységgel kapcsolatos. Ezzel szemben a szűk értelemben vett sportszerződés alatt olyan polgári jogi vagy munkajogi sajátosságokat tartalmazó szerződés értendő, amelynek fő célja a sporttevékenység, amely kifejezetten a sportszervezet és a sportoló között jött létre.^[13]

Tehát a sportjogviszony feleinek akarata két szerződés típus közötti választásra korlátozódik a jogviszony megválasztásának tekintetében, mivel maga a törvény determinálja ezen „szerződési típuskényszert”.^[14] A sportolói szerződések természetét tekintve bizalmi jellegű visszatérő jogviszony jön létre a felek között írásba foglalva,^[15] amely indokoltan alátámasztja a megbízási szerződés vagy munkaszerződés alkalmazását, hiszen mindkét kötetmi formában a kötelezett fél alapvető kötelezettsége, hogy a rábízott feladatot,

huzamosabb ideig, gondosan, a legjobb tudása szerint lássa el.

Azonban a sportjogviszonyra vonatkozó keretrendszer a szerződések megválasztásával kapcsolatban korábban más lehetőségeket is biztosított. A jelenleg hatályban lévő – 2004. évi I. törvény – sporttörvény előtt gyakori bevett szokás volt, hogy a sportolók egyéni vállalkozói minőségben kötöttek szerződést a sportvállalkozásokkal, amely félnek fizetési késedelembe esése esetén sportjogi szankció is alkalmazásra került.^[16] Az új szabályozás egyik célja a professzionális és amatőr szint elválasztása volt,^[17] mivel a korábbi szabályozás keretei között egyszerűbb volt a törvény megkerülése, amely abban mutatkozott meg, hogy gyakran visszaéltek a szponzori szerződések nyújtotta lehetőségekkel, ugyanis e támogatási formában havi rendszerességgel kaptak pénzbeli juttatást a formálisan amatőr státuszban álló sportolók, amely juttatás természetesen egyértelműen munkabérnek felelt meg.^[18]

Ezen „*kiskapu*” kiiktatásával letisztultabbá vált a hivatásos sportolói státusz alapjául szolgáló jogviszony keretrendszere is. A sportélet résztvevőinek, pontosabban a sportjogviszony szerződéses feleinek nem mindegyike üdvözölte az akkor újnak számító korlátozásokat. Ugyanis a sportról szóló 2004. évi I. törvény 8. § (1) bekezdése és 78. § (3) bekezdése alkotmányellenességének vizsgálatáról szóló 1058/B/2005. AB határozatból kitűnik, hogy az indítványozók a határozat címében szereplő két Stv. rendelkezést sérelmezték és kérték a megsemmisítését. A kifogásolt rendelkezés alapján a hivatásos sportoló csak munkaszerződés keretében foglalkoztatható a sportszervezet által, illetve a törvény hatályba lépését követően a hivatásos sportoló a sportszervezettel egyéni vállalkozóként nem köthet munkavégzésre irányuló egyéb polgári jogi jogviszonyt.

Az indítványozók a sportjogviszony természetére hivatkoztak, miszerint az eredendően nem a munkaviszony keretrendszeréhez igazodik, hanem sokkal inkább a vállalkozási- és megbízási jogviszony elemeit tartalmazza. Ebből adódóan a jogviszonyok megválasztásának korlátozása ellehetetleníti az egyéni vállalkozóként vagy a betéti társaság beltagjaként történő foglalkoztatást, amely folytán sérül az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése, miszerint „A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.” Az indítványozók álláspontja szerint az akkori új sporttörvény hátrányosan diszkriminálja a sportvállalkozásokat és sportolókat, mivel korlátozza a szabad munkavállalásukat.

Az Alkotmánybíróság az indítványt nem találta alaposnak annak megvizsgálását követően. A határozatban mérceként került megfogalmazásra, hogy az munkához való jogot^[19] mint alanyi jogot és a munkához való jogot mint szociális jogot el kell határolni. Ezen indokolási irányvonalat folytatva az AB megállapította, hogy az alanyi jog értelmébe vett munkához való

jog és a vállalkozáshoz való jog között nincs hierarchia, mivel a munkához való jog értelmezése magába foglal minden foglalkozást, hivatás és vállalkozás megválasztásának szabadságát. Ezt a szabadságot ugyanúgy megilleti a védelem, akárcsak a többi szabadságjogot, azonban a védelem megítélésére más mércét kell alkalmazni. Az Alkotmánybíróság egy korábbi határozatában^[20] megállapította, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony típusa önmagában nem korlátozza a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot, mivel ez csak a jogviszony keretrendszerét jelöli meg, amely keret megszabása nem hátráltatja vagy lehetetlenné teszi a munkavállalót a hivatás szabad megválasztásának tekintetében, így módon sem objektív, sem szubjektív korlát nem áll fenn a hivatásos sportolóval szemben. Az előbbi megállapításokból kiindulva az Alkotmánybíróság rámutatott arra, hogy a vállalkozáshoz való jog nem korlátozhatatlan, ezért se a szerződő felek egybehangzó akarata, se az adott személy alanyi joga nem terjed ki arra, hogy a választott foglalkozást az általa szabadon megválasztott jogviszony keretében folytassa korlátozások nélkül.

Mivel a vállalkozáshoz való jog alkotmányos alapjog, ezért a többi alapjoghoz hasonlóan csak a szükségességi-arányossági teszt alapján korlátozható. E jogra alapított vállalkozási tevékenység pedig a foglalkozás részaspektusaként érvényesül, tehát egy fajta speciális feltételeket magába foglaló munka.^[21] Ez a megállapítás a tekintetben fontos, hogy a 1058/B/2005. AB határozat alapján az Alkotmánybíróság deklarált álláspontja szerint egyáltalán nem alkotmányellenes, ha a jogalkotó valamely tevékenység folytatását bizonyos jogviszonyi keretek közé szorítja és más lehetőségeket kizár.^[22] Ez alapján levonható azon következtetés, miszerint a hivatásos sportjogviszony kontraktuális kereteinek korlátozása az alapjogok korlátozása esetén alkalmazandó szükségességi-arányossági teszt jegyében más alapjogok és alkotmányos érdekek védelmére tekintettel indokolt. Tehát a hivatásos sportolói jogviszony megválasztható típusai a többi alapjogra való tekintettel, illetve a törvénykerülés lehetőségének kiiktatása miatt „szorult” a jelenlegi hatályos szabályozás szerint a munkaszerződés és a megbízási szerződés dimenziójába, így a törvényi rendelkezések a hivatásos sportolói jogviszony szerződéses természetét jelöli ki a felek számára, oly módon, hogy a sportoló és a sportvállalkozás alkotmányos joga nem sérül.

A jogviszony természete

A fentiek fényében érdekes belegondolni az Stv. által is egyértelműen deklarált kikötésbe, miszerint a hivatásos sportoló a tevékenységét munkaszerződés vagy megbízási szerződés alapján fejti ki. Tehát a munkaszerződésen alapuló sportolói jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt kell alkalmazni az Stv.-ben foglalt eltérésekkel

egyetemben.^[23] Mindebből következik, hogy még a sportvilág speciális üzleti és társadalmi tényezői ellenére is munkavállalóknak tekintendők a sportolók, tehát a jogviszony természetét, illetve dinamikáját tekintve, olyan aspektusok alkotják e foglalkoztatási formát, amely a munkaviszony fennállásának lehetőségét indokolják. Emellett érdemes azonban megjegyezni, hogy egy meglehetősen atipikus szerződésről van szó. Például az Stv. értelmében csak határozott időre köthetnek a felek szerződést, valamint kizárt a próbaidő kikötése.^[24]

A szerződés megkötése a törvényi rendelkezések alapján egyszerű bináris rendszeren alapul, azonban a két jogviszony közötti választás még továbbra is tartogathat bizonytalan és kérdéses szituációkat. A hivatásos sportszerződés megbízási szerződéses keretbe foglalásával fennáll az esélye, hogy egy esetleges jogvitából származó eljárás során a bíróság a jogviszonyt munkaviszonynak minősíti.^[25] Bár erre való tekintettel felmerül a kérdés, hogy mi alapján minősíthetné át a jogviszonyt a bíróság, ha nem is olyan ritkán előfordulhat a sportjogviszony működése során, hogy a munkaviszony egyik legmarkánsabb eleme, az utasítási jogkör nem feltétlenül teljesül a hagyományos módon, mivel nem minden esetben kivitelezhető az alkalmazása. Erre példaként szolgálhat egy alapvető szituáció, amelyben a sportoló nem ért egyet az edzővel, mert szakmai szempontok és a pályán szerzett tapasztalatai alapján vitatja az edző álláspontját, vagy a sportoló nem tudja kivitelezni az adott utasítást a játék során kialakult felállásban.^[26]

A tradicionális értelemben vett utasítási és irányítási jogkört tekintve érdekes megfigyelni, hogy a gyakorlatban kialakult szokás szerint a csapatsportokban munkaszerződést, míg az egyéni sportokban megbízási szerződést kötnek a felek.^[27] Amennyiben ezt a pragmatikus megközelítést vesszük alapul, úgy azt mondhatnánk, hogy a csapatsportokban jobban tud érvényesülni a utasítási jogkör, mint az egyéni sportban, ezért a több játékos együttműködése előmozdítja a jogviszony ezen természetét, amely mozzanat megteremti a munkáltató által gyakorolt kontrollt a munkavállalója felett.

A jogviszony természetére irányuló angliai tapasztalatok

A sportolói jogviszony természetének vizsgálatában iránymutatást adhatnak a különböző mérlegelési szempontok, amelyek alapján a játékosok munkavállalóként való azonosításának a tesztje az egyik alapvető kiinduló pont. E vizsgálati folyamatban az angol jogrendszer a „common law”-ból ismert úgynevezett kontroll tesztet („control test”) alkalmazta alapvető eszközként. Ennek a lényege, hogy a vitatott státuszban álló tevékenységet végző személynek a szerződésből fakadó jogait és kötelezettségeit vizsgálja a tekintetben, hogy a feltételezett munkavállaló mennyire függ a munkáltatótól. Eszerint a munkavállalóra, akkor

terjedt ki a munkáltató kontrollja, ha a munkáltató pontosan meghatározta a munkavállaló számára, hogy mely feladatokat kell elvégeznie és milyen módon.^[28]

A kérdésben kiemelkedő jelentőséggel bír a „Walker v. Crystal Palace Football Club [1910]” ügy^[29], amelyben a jogvita alapvető kérdése a futball játékos jogviszonyi státuszára koncentrált. A vita tárgya abból eredt, hogy Walker térde egy meccs alkalmával megsérült és emiatt képtelen volt a játékba állni egy ideig. A rehabilitációs időszak alatt érthető módon nem állt a futball klub rendelkezésére. A sportklub az adott periódusra járó díjazását még kifizette a sportolónak, azonban a későbbiekben – a felépülést követően – sem foglalkoztatta tovább a játékost. Walker kártérítést követelt arra hivatkozva, hogy önhibáján kívül nem volt alkalmas a feladata ellátására, ezért helyzete ellehetetlenült, az őt megillető (munka)bér megkeresésére nem volt képes. Ahhoz, hogy a bíróság ítéletet tudjon hozni a tekintetben, hogy a játékos jogosult-e a kártérítésre az elmaradt díjazások miatt, azt vizsgálta, hogy a sportoló munkavállaló-e vagy sem, mivel a körülményeket tekintve a követelés alaposságát e kritérium határozta meg. A bíróság az eljárás során a felek megállapodásának a természetét és működését vizsgálta, így a szerződés jellegzetes tényállási elemeit emelték ki:

A felek megállapodása szerint a Crystal Palace Football Club egy év időtartamra szerződtette Walker-t, hivatásos futball játékost a klub színeiben való játék tevékenységre a bajnokság keretében megrendezésre kerülő futballmeccsekre. A szerződés aláírásával a sportoló köteles volt elfogadni, hogy a jogviszony időtartama alatt más sportklubnál nem folytathat professzionális sporttevékenységet, illetve nem létesíthet olyan üzletet, amely „public-house” (pub / söntés) tevékenységhez kötődik. Továbbá szigorú magatartási klauzulát kötött ki a klub, amely meglehetősen szűk keretek közé szorította a játékos magánéleti tevékenységének kereteit is. Ennek értelmében Walker köteles volt minden meccsen játszani, amennyiben a klub úgy döntött. Ezen kívül folyamatosan meg kellett őrizni a versenyzői fizikumát, teljesítőképességét, józanságát, valamint az edzéseken maradéktalanul köteles volt megjelenni és részt venni, illetve azokat gondosan figyelemmel követni. Ezenfelül köteles volt a klub minden olyan utasítását követni, amelyről a Crystal Palace úgy vélte, hogy feltétlen szükséges ahhoz, hogy Walker megőrizze a hatékony működését, mint hivatásos futball játékos. Amennyiben Walker elhanyagolta volna bármely előbb említett kötelezettségét, vagy nem jelent volna meg egy meccsen, úgy szerződésszegő magatartást tanúsított volna, amely esetben a sportklub a szerződésben meghatározott szankciók alkalmazására vált volna jogosulttá.

Mindezek fényében Walker-t munkavállalónak minősítette a bíróság, ugyanis az eljáró bírók

hangsúlyos tényállási elemként állapították meg, hogy a sportoló a szerződés értelmében teljes mértékben elkötelezte magát a klub irányába mind ideje, mind teljesítő kapacitása tekintetében, mivel a megállapodás körülményeiből egyértelműen kitűnt, hogy a futball játékos meghatározott napokon és meghatározott időpontokban volt köteles megjelenni az edzéseken nem csupán a játék, hanem az edzés céljából. Ezenfelül megannyi más részletszabálynak kellett megfelelnie folyamatosan.

Emiatt a bíróság az indokolásában egyértelműen kijelentette, hogy nem álltak fenn kétségek afelől, miszerint Walker a foglalkoztatási törvény hatálya alá tartozik. A Crystal Palace azzal érvelt, hogy nem gyakorolt kontrollt a játékos felett, hiszen a sportoló játéktevékenységének kifejtésébe nem szóltak bele, ezért Walker nem tekinthető munkavállalónak. Erre reagálva a bíróság leszögezte, hogy van egy bizonyos különbség a hagyományos értelemben vett munkás („workman”) és egy olyan feladatot ellátó személy között, aki arra szerződik, hogy a képességeit bemutassa és alkalmazza a kötelelem teljesítésének céljából és amely képesség kifejtésének módjába nem avatkozik bele a másik szerződő fél, jelen esetben a futballklub. Ez pedig – mai terminológiával kifejezve – az irányítási és utasítási jogkör gyakorlása a feladatot ellátó személy felett. Ugyanis a bíróság megítélése szerint jelen esetben a felek írásbeli megállapodásából jól kivehetőek azon rendelkezések, amelyek alapján Walker alapvető kötelezettsége volt, hogy általánosságban véve engedelmeskedjen a klub utasításainak, továbbá az munkáltató irányába való elköteleződését igazolja, hogy minden egyes meccsen követnie kellett a specifikus utasításokat is, amelyek a munkáltatói jogkörrel rendelkező, munkáltató érdekét képviselő személytől származtak. Ezért nem indokolja a munkavállalói státusz alóli kivonását a játékosnak az a tény, miszerint a játék természetéből adódóan vannak, olyan helyzetek is, amelyekben saját döntése és ítélőképessége alapján cselekszik anélkül, hogy a másik fél ellenőrzése alatt állna az adott cselekvés tekintetében, mivel ezen aspektusok mellett is kiterjed rá a munkáltató generális kontrollja.^[30]

Tehát a bíróság indokolása egyértelműen a munkáltatói kontroll jelenlétével állította párhuzamba a munkaviszony fennállását, amelynek az „árulkodó” jelei az utasítási és irányítási jogkör kiterjedtségében mutatkoznak meg. Hiszen egy önfoglalkoztatottal („self-employed”) szemben az különbözteti meg lényegében a munkavállalót, hogy az önfoglalkoztatott a szerződés tárgyát tekintve mondhatni egy fő utasítást kap a megbízójától az ellátandó feladat végzésére, a tevékenység részleteire kiterjedően főszabályként a megbízó nem rendelkezik utasítási jogkörrel. Jelen sporttevékenység esetében azonban a klub teljes elköteleződés fejében foglalkoztatta a hivatásos sportolót, mivel részletes leírást adott át a játékos számára a működésére irányuló kikötésekről, továbbá a főtevékenységre, azaz a mérkőzésekre való felkészülésének a kereteit szigorúan meghatározta, amely eleme a

jogviszonynak egyértelműen túlmutatott egy polgári jogviszony alapján ellátott feladat körülményein, hiszen részben a munkavállaló meccseken kívüli tevékenységébe is jelentősen beleavatkozott. Tehát a játéktevékenység természetét vizsgálva fontos szempontként merülhet fel a sportklub sporteseményeken kívüli jogköre a sportolóval szemben. Ha az túlterjed a meccs keretein, akkor felmerülhet a munkaviszony fennállása iránti igénye a sportolónak, még akkor is, ha saját mérlegese és döntése alapján is hajt végre „technikai akciókat”. Ez azt jelenti, hogy a tevékenységet kifejtő félnek nem feltétlenül kell folyamatosan, minden másodpercben a feltételezett munkáltatójának utasítása szerint cselekednie. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a munkavállaló a feladata ellátása során a résztvékenységek tekintetében a saját mérlegelése alapján cselekszik. A munkavállaló ily módon „szabad akarata” nem zárja ki a munkaviszony fennállásának lehetőségét.

Fontos megjegyezni a modern hivatásos sporttevékenység tekintetében is, hogy az ún. kontroll-tesztet már jó ideje alkalmatlannak tartják az e fajta kérdések megítélésével kapcsolatban. Az újabb megközelítés szerint a hangsúly sokkal inkább arra kerül, hogy a vitatott jogviszonyban álló tevékenységet ellátó személy a saját vagy más érdekében végzi-e a munkát. Ezt nem lehet egy adott teszttel eldönteni. Ehelyett a jogviszony egészét tekintve több faktort kell figyelembe venni. Abban az esetben, ha a feladatot ellátó személy a tevékenységnek a gazdasági veszteséget maga viseli, akkor semmiképp sem tekinthető munkavállalónak.^[31] Annak ellenére, hogy a „control test” elvesztette a prioritását – véleményem szerint – a kontroll adott jogviszonyban betöltött szerepének vizsgálata továbbra is segítséget nyújthat a jogviszony minőségének vizsgálatában. Hiszen a jogviszony természetének vizsgálatakor a magyar bírói gyakorlat minősítő jegyként azonosítja a munkáltató által gyakorolt kontrollt (utasítási és irányítási jogkör).^[32]

Ez az elv kerül megerősítésre a „Singh v. The Football Association Ltd.”^[33] ügyben, amelyben a bíróság úgy indokolt, hogy az ügyet távlatibb szempontból, egészében kell szemlélni és mérlegelni, mivel egyetlen teszt segítségével a tényállás vizsgálata nem lehetséges. Ezért kevesebb hangsúly került a mérlegelés során arra, hogy a futballbírók általában önfoglalkoztatott státuszban adóznak, meghatározott felszerelésben kell a feladatot ellátniuk, illetve nem jogosultak betegszabadságra, mivel önmagában ez a tény nem zárja ki a munkaviszony fennállásának a lehetőségét.^[34]

Az előbbieken ismertetett elven kívül másik fontos aspektus a felek között létrejövő megállapodás tükrében a felek tényleges akarata rávetítve a szerződés tartalmára. A „Massey ügyben”^[35] tézisként fogalmazták meg az eljáró bírók, hogy ha a megállapodás egy adott jogviszony típusra utal, például munkaviszonyra a felek közti hierarchikus kapcsolat

miatt, akkor pusztán a szerződés elnevezése nem determinálja a jogviszony minőségét. Azonban, ha bizonytalan, illetve ingadozó a jogviszony megítélése, úgy a felek egyező akarata elmozdíthatja a szerződés státuszát valamelyik irányba a kétséges pozícióból.

Ezek alapján a jogviszony minősítése nem alapulhat csupán a feltételezett munkáltatói fél kontrollján, habár fontos minősítő jegynek számít. Ehelyett a szerződéses feltételek által teremtett környezetet egészében kell vizsgálni, hogy egy átfogó képet alkotva kerüljön megítélésre az adott jogviszony. Továbbá figyelembe kell venni, hogy egyes esetekben a munkavállaló saját mérlegelése alapján kivitelezett részcselekménye nem zárja ki a munkaviszony fennállását, hiszen tekintettel a játék természetére a mérkőzések során a játékos nem tudja folyamatosan a munkáltatói jogkör gyakorlójának az utasításait követni.

Kapcsolódási pontok a magyar jogalkalmazásban

A fenti példákkal kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy – ugyan a jogrendszerek közti különbségek miatt – némi eltéréssel, de jelen van a magyar bírói gyakorlatban is az imént említett dilemma és megközelítés a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésével kapcsolatban. A munkavégzésre irányuló jogviszony megítélése a magyar jogrendszerben elsődleges és másodlagos minősítő jegyek alapján történik, amelyeket a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM irányelv fogalmaz meg. Bár a 2010. évi CXXX. törvény 47.§-a alapján az együttes irányelv hatályon kívül helyezettnek tekintendő, azonban a bírói gyakorlat a meghatározott kritériumokat lényegében továbbra is alkalmazza a jogviszonyok minősítése során.^[36] Éppen ezért hasznos lehet kitérni a hasonlóságokra két jogrendszer között a jogviszony természetére irányuló mérlegelés kapcsán.

Az irányelv alapján is markáns és meghatározó elem az alá-fölérendeltségi viszony a felek között, amelyre az általános megállapítások cím alatt is utal. E körben egy bináris szemlélet az uralkodó, mivel a munkavégzésnek két típusát különbözteti meg. Az egyik egy meghatározott szolgáltatás nyújtására irányul, amelynek során a tevékenységet végző személy függetlenül jár el, míg a másik esetben a tevékenysége önállótlan, függ a másik féltől, tehát hierarchikus viszony áll fenn.^[37] A felek közti alá-fölé rendeltség mellett további lényeges szempont a munkavégzés rendszeressége, annak állandó jellege, a munkakörnek a meghatározása, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége, a munkáltató utasítási joga, a személyes munkavégzés.^[38]

Massey v Crown Life Insurance Company ügyből ismert indokoláshoz jól illeszkedik a magyar bíróság határozata^[39], amelyben kimondta, hogy a korábban munkaviszony keretében foglalkoztatott vezető edző jogviszonyi státusza a felek egybehangzó akarata módosíthatja,

így akár ugyanarra a tevékenységre, amelyet korábban végzett, más polgári jogi jogviszonyban is elláthatja, ha a feladat jellege és a felek megállapodása szerinti tartalom alapján nem indokolt a munkaviszony fenntartása a továbbiakban.

Ha a fundamentális megközelítésre koncentrálunk, akkor megfigyelhetjük, hogy a „Walker v Crystal Palace Football Club” ügyben született ítélet indokolásában is feltűnt a hierarchia értékelése, mint a munkaviszony jellegzetes ismertető jegye, továbbá a rendszeres feladat ellátási kötelezettség. Tehát az jogviszony minősítésének esszenciája jelen esetben is lényegében a sportoló függetlenségének korlátozására irányul, hogy vajon rendelkezik-e kellő szabadsággal és önálló döntési körrel a tevékenységének kifejtése során. A játék természetét figyelembe véve, amennyiben a sportklub célja a győzelem és ez által a profit szerzés, úgy kénytelen a játékosát a mérkőzésen kívül is felügyelni a tekintetben, hogy megőrizze a sportoló teljesítőképességet. Azonban ez az attitűd már jelentős alá-fölé rendeltséget valósít meg, amely érthető módon indokoltá teszi a jogviszony munkaviszonnyá való minősítését.

Konklúzió

Ha összevetjük az angliai jogeseteket és a magyar bírói gyakorlatban irányadó szempontokat, illetve az általános dogmatikai igényű gondolkodást a jogviszonyok minősítésével kapcsolatban, láthatjuk, hogy a munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében már korábban is konzisztensen kiemelkedő szerepe volt a munkáltatói kontrollnak, vagyis az alá-fölé rendeltségi kapcsolatnak. Bár igen kiemelkedő szerepe van e minősítő jegynek, mégis javallott az összképet mérlegelni és elemezni annak ellenére, hogy a felek közti megállapodás egyes elemei esetleg egy minősítő jegy jelenlétére utalnak, mivel ez könnyen megtévesztő lehet, ha megfeledkezünk a jogviszony eredendő természetéről és dinamikájáról.

Ezért a hivatásos sportjogviszonyok esetében is mindenképpen számba veendő a felek valódi akarata. Ez olykor azt igényli, hogy a szerződésbe foglalt rendelkezések mögé nézzünk, hiszen előfordulhat, hogy a kikötések egyértelműen nem fedik fel a valódi működését a felek közötti szerződéses kapcsolatnak. Véleményem szerint a sportoló tekintetében fontos vizsgálendő aspektus, hogy az adott sportklub mennyire terjeszti ki a felügyeltét a sportoló tevékenységére. Ugyan – ahogy az kifejtésre került a fentiekben – az úgynevezett kontroll teszt alkalmazásának prioritása csökkent, illetve a magyar gyakorlat szerint is a jogviszonyt egészében kell mérlegelni, mégis vízvonalzó lehet, ha a sportklub „beleavatkozhat” a sportoló mérkőzésen kívüli tevékenységébe (azzal a céllal, hogy a teljesítő képességét

szinten tartsa). Ez önmagában egy olyan jelentős dominanciát jelent, amelynek segítségével aránytalanul kihasználható a sportoló, mint a sportklub különleges erőforrása.^[40] Mindehhez hozzájárul a sportklubok, mint gazdasági szereplők profitorientált szemlélete és működése, amely a szerződések megkötésének folyamatát a szoros üzleti kapcsolat felé tereli, így különös elköteleződést várva az adott játékosról.

Azonban mindez nem jelenti azt, hogy a más típusú sportjogviszony lehetőségét automatikusan el kell vetni, amennyiben a felek valóban képesek olyan feltételekben megállapodni, amelyek nem indokolják a munkaviszony létesítését. Az egyéni sportok tekintetében, kifejezetten például a küzdősportokban a jogviszony természete alapvetően nem a munkaviszony felé hajlik az üzleti konstrukciók miatt. Ez abból adódik, hogy abban az üzleti sportközegben a versenyzők saját maguk (vagy ügynökükön keresztül) tárgyalnak a sporteseményt rendező szervezettel a „ringbe lépés” feltételeiről minden alkalommal és a versenyt követően a jogviszony megszűnik, vagy egy rövidebb periódusra egy keretszerződés jön létre.^[41] Ettől függetlenül e jogviszony típusok esetében is fennáll a lehetőség munkaviszony létesítésére, amennyiben a szerződés feltételei egy olyan dinamikájú kötelmet hoznak létre a felek között, amely a „pénzt fizető” fél részéről dominanciát, a sporttevékenységet folytató fél részéről pedig teljes elköteleződést jelent a sportklub iránt.

Bibliográfia

Gósi Zsuzsanna: A sportoló mint a sportszervezetek különleges erőforrása, in Korcsmáros Enikő (szerk.): *Selye János Egyetem 2018-as X. Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete*, Komárno, 2018.

Horváth Gábor: Sportszerződések Munkajogi és/vagy Megbízási jogviszony, *Gazdasági és Jog*, XVI. évf., 2018/7-8.

Horváth István: Szabad a pálya: A hivatásos sportolók munkaviszonya és a vészhelyzet különös szabályai, *Sportjog*, 2020/2.

Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, HVG-ORAC, 2020.

Kun Attila: „A munkához való jog” in Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, HVG-ORAC, 2021.

Nemes András: A sportjog a jogelméleti „hitviták” keresztüzében, in: Tóth Judit (szerk.): *Tanulmányok Dr. Tóth Károly címzetes egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Szeged, SZTE ÁJK, 2015.

Sárközy Tamás: A hivatásos sport gazdasági jogi alapkérdései Magyarországon. *Gazdaság és Jog*, 2000/7-8.

Sárközy Tamás: A sport, mint az állami-jogi és az önszabályozás határterülete. *Állam-és Jogtudomány*, 2000/3-4.

Tóth J. Zoltán: A vállalkozáshoz való jog alkotmányos tartalma az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján, *Jogelméleti Szemle*, 2019/4.

Tóth Nikolett Ágnes: A sportszerződések hazai jogszabályi háttere, különös tekintettel a labdarúgókra, *Magyar Jog*, LXII. évf., 2015/6.

Welch, Roger: Sports and Contract of Employment, in Simon Gardiner (ed.): *Sports Law*, Abingdon Routledge-Cavendish, 2006.

Hivatkozások

1. Sárközy Tamás: A hivatásos sport gazdasági jogi alapkérdései Magyarországon. *Gazdaság és Jog*, 2000/7-8., 38. ↑
2. Sárközy Tamás: A sport, mint az állami-jogi és az önszabályozás határterülete. *Állam-és Jogtudomány*, 2000/3-4., 212. ↑
3. Sárközy: *A sport*, 213. ↑
4. Sárközy: *A sport*, 216. ↑
5. Lásd: 28/A. § „(1) Hivatásos sportolót foglalkoztató sportszervezet sporttevékenységet csak jogi személyiségű gazdasági társaság keretében végezhet.(2) Hivatásos versenyrendszerben csak az (1) bekezdés szerint működő sportszervezet vehet részt.(3) A hivatásos bajnokságban részt vevő sportszervezet számára a bajnokságba (versenyre) történő nevezés feltétele a szakszövetség, illetőleg a sportszövetség által meghatározott pénzügyi kötelezettségek teljesítése, vagy erre biztosíték nyújtása.(4) Ha az (1)-(3) bekezdés hatálya alá nem tartozó sportszervezet sporttevékenységét, hivatásos sporttevékenységet folytató sportszervezetként kívánja folytatni, és e célból az (1) bekezdés szerinti szervezetet hoz létre, a (2)-(3) bekezdésben meghatározott és a szerződéses viszonytal kapcsolatos jogok és kötelezettségek a gazdasági társaságra szállnak át.(5) A hivatásos sportoló szerződésében ki

kell zárni azt, hogy a szerződéses viszony fennállása alatt – a sportszervezet, szakszövetség és a szövetség kivételével – a versenyzési (játék) jogosultság gyakorlásáról más rendelkezessen.

(6) A sportszervezet hivatásos sportolói szerződéses viszonyt nem létesíthet az e törvény alapján sportösztöndíjban részesülő sportolójával az ösztöndíj folyósításának tartama alatt.

(7) A hivatásos sportolót a sportszervezet keretében végzett sporttevékenységéért díjazás illeti meg. A sportszervezet amatőr sportolójának a felkészüléssel és a versenyeztetéssel összefüggő indokolt költségeit megtérítheti, részére a jogszabályban meghatározott természetbeni juttatást adhat.” ↑

6. Sárközy: *A hivatásos*, 38. o. ↑
7. Sárközy: *A hivatásos*, 38. o. ↑
8. Sárközy: *A sport*, 213-214. ↑
9. Az Alaptörvény XX. cikke alapján mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez, e jog érvényesülését Magyarország -az Alaptörvény idézett cikkében deklaráltak mellett- a sportolás és a rendszeres testedzés támogatásával segíti elő. ↑
10. Sárközy: *A sport*, 221. ↑
11. Nemes András: A sportjog a jogelméleti „hitviták” kereszttüzeiben, in Tóth Judit (szerk.): *Tanulmányok Dr. Tóth Károly címzetes egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Szeged, SZTE ÁJK, 2015, 474. ↑
12. Stv. 1. § (4) bek. ↑
13. Horváth Gábor: Sportszerződések Munkajogi és/vagy Megbízási jogviszony, *Gazdasági és Jog*, XVI. évf., 2018/7-8, 3. ↑
14. Stv. 8. § (1) bek. ↑
15. Tóth Nikolett Ágnes: A sportszerződések hazai jogszabályi háttere, különös tekintettel a labdarúgókra, *Magyar Jog*, LXII. évf., 2015/6, 359. ↑
16. Uo. ↑
17. Uo. ↑
18. Horváth: *Sportszerződések*, 3-4. ↑
19. A munkához való jog tekintetében általánosságban lásd: Kun Attila: A munkához való jog, in Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, HVG-ORAC, 2021. ↑
20. 269/B/1998. AB határozat ↑
21. Tóth J. Zoltán: A vállalkozáshoz való jog alkotmányos tartalma az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján, *Jogelméleti Szemle*, 2019/4, 91-92. ↑
22. Lásd: 1058/B/2005. AB határozat. Utalás: Tóth J.: *A vállalkozáshoz*, 98-99. ↑

23. Stv. 8. § (2) bek. ↑
24. Stv. 8. § (2) bek. a), b). ↑
25. Horváth: *Sportszerződések*, 4. ↑
26. Uo. ↑
27. Horváth István: Szabad a pálya: A hivatásos sportolók munkaviszonya és a vészhelyzet különös szabályai, *Sportjog*, 2020/2, 2. ↑
28. Welch, Roger: Sports and Contract of Employment, in Simon Gardiner (ed.): *Sports Law*, Abingdon Routledge-Cavendish, 2006, 477. ↑
29. Walker v. Crystal Palace Football Club, *Law Times*, 1910/110., 645. ↑
30. Walker v. Crystal Palace Football Club, *Law Times*, 1910/110., 646. ↑
31. Welch: *Sports and Contract*, 478. ↑
32. 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról [IV. 2.] (továbbiakban FMM-PM irányelv) ↑
33. Singh v The Football Association Ltd, The Football League Ltd & Others (2001) ET Case Number 5203593/99. ↑
34. Welch: *Sports and Contract*, 478-479. ↑
35. Massey v Crown Life Insurance Company [1978] 1WLR 676 ↑
36. Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020, 152-153. ↑
37. FMM-PM együttes irányelv [IV. 1.1.] ↑
38. FMM-PM együttes irányelv [IV. 1.2.]; [BH2003. 269] ↑
39. [BH2003. 213] ↑
40. Gósi Zsuzsanna: A sportoló mint a sportszervezetek különleges erőforrása, in Korcsmáros Enikő (szerk.): *Selye János Egyetem 2018-as X. Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete*, Komárno, 2018, 115. ↑
41. Welch: *Sports and Contract*, 478. ↑