



Érvénytelenség és munkaszerződés – a sportolói szerződések

DR. KULISITY MÁRIA

2025. OKTÓBER 15.

Bevezetés

- ▶ Egyre több sportjogi vita (állásidő, jogellenes munkaviszony megszüntetési esetek, üzemi baleset)
- ▶ Speciális, atipikus munkaviszony
- ▶ Teljesítményorientáltság, játékjog
- ▶ Mennyire érvényesül az alá-, fölérendeltség
- ▶ „költséghatékony” megoldások és a jogi szabályozás evolúciója
- ▶ Feltételek, érvénytelen vagy annak látszó szerződéses kikötések
- ▶ És egyéb érdekes kérdések: a belső önszabályozó mechanizmusok

Sportjog I.



- ▶ Sporttevékenység: a meghatározott szabályok szerint, a szabadidő eltöltéseként kötetlenül vagy szervezett formában, illetve versenyszerűen végzett testedzés vagy szellemi sportágban kifejtett tevékenység, amely a fizikai erőnlét és a szellemi teljesítőkéesség megtartását, fejlesztését szolgálja [2004. évi I. tv. 1.§ (2) bek.]
- ▶ szabadidősport, tömegsport, rekreatív sport, élsport, amatőr és profi sport, szellemi sportok
- ▶ Sakk, bridzs, e-sport, póker (BDT2011.2478.)
- ▶ Térben és időben változó

Sportjog II.

- ▶ Fiatal, nem önálló, vegyes szakjog
- ▶ **Közjog:** sportigazgatás, dopping, sportfinanszírozás és támogatás, adózási szabályok, szabálysértések – kógenia, állami részvétel, szabályozás, alá-fölérendeltség
- ▶ **és magánjog:** sportszerződések, kereskedelmi-, közvetítési-, reklám- és szponzorációs szerződések, sportbiztosítások, jogalanyok szabályozása (sportolók, sportszakemberek, sportegyesületek-, szövetségek, -vállalkozások) és a felelősség – mellérendeltség, diszpozitivitás, piaci alap
- ▶ **és autonóm belső önszabályozás** - egyesületi szabályok (hazai, MLSZ, nemzetközi, UEFA, FIFA): homogén szabályozási és technikai feltételek előírása (pl. versenyszabályzat)
- ▶ Ezek aránya, súlya

Európai Unió



- ▶ Lisszaboni Szerződéssel módosított EUSZ 6. cikk e), EUMSZ 165. cikke
- ▶ meghatározza **az Unió sportcélokat**.
- ▶ **Puha, támogató hatáskörök: ösztönző intézkedések**
- ▶ **közös politika nincs** (tagállami jogszabályok összehangolása)
- ▶ Európai Unió Bírósága: C-415/93. sz. Bosman-ügy (átigazolási díj), C-650/22. sz. Dierra-ügy (munkaszerződés idő előtti megszüntetése)
- ▶ A sport gazdasági tevékenység, közösségi jog hatálya
- ▶ a nemzetközi sportszövetségek szabályzatainak EU joggal, a munkaerő szabad mozgásával, a verseny korlátozásával ellentétes rendelkezései érvénytelenek
- ▶ monopolisztikus szabályok

Sportjog és munkajog

- ▶ Sportolók, sportszakemberek foglalkoztatása
- ▶ fiatal sportolókkal kötött tanulmányi szerződés,
- ▶ EUB ítéletei nyomán a szabad mozgás joga és a versenyjogi klauzulák,
- ▶ Egyenlő munkáért egyenlő bér
- ▶ Amatőr – megbízási szerződéssel, díjazás nélkül, határozott időre (max. 4 év)
- ▶ Hivatásos – munkaviszony/megbízási jogviszony
- ▶ Félprofi: nincs szabályozva



Hivatásos sportolói jogviszony

- ▶ A hivatásos sportoló a sportszervezettel kötött **munkaszerződés** vagy **megbízási szerződés** alapján fejti ki sporttevékenységét ellenérték fejében, feltéve, hogy a megbízási díj a számvitelről szóló törvény alapján bérként kerül kifizetésre
- ▶ Korábban: polgári jogi foglalkoztatás (egyéni vállalkozói jogviszony, társas vállalkozás tagja) - fokozatosan szűkültek, visszaélések miatt (költségek)
- ▶ a Sport tv. hatálybalépésétől (2004.): kizárólag munkaviszonyban – Sárközy: „a munkaviszony a hivatásos sport adekvát formája”
- ▶ 2012. január 1. megbízási vagy munkaviszony, egyéni vállalkozói szerződések semmisek

Munkaviszony vagy megbízási jogviszony

- ▶ 1058/B/2005. AB határozat: sportolói szerződések jogviszony választása nem sérti a munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jogot.
- ▶ Tv., mód. indokolása:
 - ▶ „Tartalmi ismérvek alapján teljesen egyértelmű, hogy a hivatásos sportoló nem önálló vállalkozó, **hanem a sportvállalkozás által meghatározott helyen, időben és módon, a munkáltató utasításai szerint** (tehát nem önállóan) munkát végez. A legtöbb nemzetközi sportszövetség szabályzataiban régóta munkaszerződést követelnek meg a hivatásos sportolótól.”
 - ▶ „A jogalkalmazók részéről felmerült igény”
- ▶ A felek szerződéskötési szabadsága - típuszabadság
- ▶ a szerződés tartalmának és nem elnevezésének meghatározására terjedt ki
- ▶ amennyiben a tevékenység jellege megenged
- ▶ alá-fölé rendeltség, függőség, széleskörű utasítási jog – munkaviszony
- ▶ Csapat sportok (MLSZ – megbízási is)
- ▶ Egyéni sportok (versenyek, edzések, edzés módszerek) – kerékpár, sí, tenisz, úszás



Példa

A hivatásos munkaviszonyok sajátosságai



- ▶ Atipikus munkaviszony: teljesítmény és játékjog
- ▶ A sport munkaszerződés a sportoló és a sportszervezet közötti, foglalkozásszerű sporttevékenység végzésére irányuló, minden esetben határozott idejű, jövedelemszerzési céllal, ellenérték fejében kötött munkaszerződés.
- ▶ meghatározó a teljesítmény, legfőbb feladata a legjobb teljesítmény nyújtása
- ▶ meghatározott verseny időszakon, szezonokon (téli-nyári), bajnokságon belül
- ▶ a hivatásos sportolót le kell igazolni, nyilvántartásba kell venni, versenyengedéllyel kell rendelkeznie és a játékjog használatát a munkaszerződésben annak időtartamára a sportszervezetre kell átruházni,
- ▶ a munkaidő-beosztás atipikus: az edzések időtartama a teljes napi munkaidőt nem éri el, a sportmérkőzések hétvégén, munkaszüneti napon vannak,

Folyt.



- ▶ a sportoló pihenőidejében és szabadsága alatt is korlátozott (kötelezi magát egészséges életmód folytatására, tilos az extrém sportok űzése), illetve magánéletében is be kell tartania bizonyos szabályokat (étkezés, magatartási szabályok),
- ▶ a sporthoz kapcsolódnak szponzorálási, arculat-átviteli, reklámozási elemek,
- ▶ az összeférhetetlenségi szabályok szigorúbbak (verseny tisztasága),
- ▶ a szabályok egy részét nemzetközi és országos sportági szakszövetségek határozzák meg,
- ▶ A rendelkezésre állási kötelezettség is speciális, az akár a munkavégzéstől való tartózkodásban is állhat (a sportoló adott meccseken köteles edzője utasítására a kispadon maradni)

A sportolói munkaszerződések specifikumai

- ▶ A sportolói munkaszerződésekre az Mt. szabályait kell alkalmazni a Sport tv-ben meghatározott eltérésekkel [Sport tv. 8.§ (2) bekezdés].
- ▶ a munkaszerződés csak határozott időtartamra köthető,
- ▶ próbaidő nincs
- ▶ a játékjog használatának biztosítása kötelezően a munkaszerződésben történik,
- ▶ eltérő munkaidő-beosztási szabályok: a hivatásos sportoló munkaszüneti napokon is rendszeresen foglalkoztatható. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a felek eltérő megállapodása hiányában a pihenőnap legfeljebb hathavonta – részben vagy egészben – összevontan is kiadható. A munkaidő legfeljebb hathavi keretben is meghatározható.
- ▶ Szigorú összeférhetetlenségi szabályok: a hivatásos sportoló csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet sporttevékenységgel össze nem függő további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (akár reklámszerződést is).
- ▶ Sporttevékenység folytatására sportágában további jogviszonyt nem
- ▶ más sportágban a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása szükséges

Folyt.

- ▶ a nemzeti válogatott keretben történő szereplésre az Mt. munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályai
 - a hivatásos sportoló előzetes hozzájárulása
 - évi 44 munkanapnál/háromszázötvenkét óránál hosszabb is lehet.
- ▶ csak a játékjog használati jogának ideiglenes átadása esetén foglalkoztatható más sportszervezetnél
 - évi 44 munkanapnál/háromszázötvenkét óránál hosszabb is lehet.
- ▶ **a hivatásos sportolóval kötött munkaszerződés csak akkor jön létre, ha az Mt.-ben foglalt kötelező tartalmi elemeken túlmenően tartalmazza a munkavégzés módjára, a munka- és pihenőidőre, a szabadság kiadására, valamint a munka díjazására vonatkozó megállapodást.**
- ▶ semmis az a szerződés, amellyel a sportszervezet a hivatásos sportoló részére a sporttevékenységére kötött munkaszerződésben vagy megbízási szerződésben foglaltakon túl anyagi előnyt biztosít.

Gyakori elemek

- ▶ sportbiztosítás megkötése a versenyengedély kiadásához,
- ▶ személyiségi jogok korlátozása (pl. extrém sportok űzése, magatartási szabályok)
- ▶ a munkaszerződés tartalmaznak kereskedelmi és versenyjogi, arculatátviteli és szponzorálási elemeket is
- ▶ gyakori előírás, hogy a hivatásos sportoló értesíti a munkáltatót más sportszervezet részéről a foglalkoztatására irányuló megkeresésről,
- ▶ hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása.

Speciális szabályok



- ▶ **Fiatal sportolók**
- ▶ Utánpótlás-nevelés keretében foglalkoztatott sportolók esetében az alá-fölérendeltség és kiszolgáltatottság erősebb (FIT Mf. 31.132/2024/5.)
- ▶ Európai Bizottság „Fehér Könyv a sportról” (2007).
- ▶ EUMSZ 165. cikk (2) bek: a sportolók, köztük különösen a legfiatalabbak fizikai és szellemi épségének védelme [165. cikk (2) bekezdés].
- ▶ **Női sportolók**
- ▶ Egyenlő munkáért egyenlő bért
- ▶ Családtervezés időpontja
- ▶ Alkalmasság?
- ▶ a szerződés érvényessége nem függhet attól, hogy a női játékos a szerződés időtartama alatt várandós-e vagy várandóssá válik-e, szülési szabadságon van, vagy éppen a szülési szabadsághoz kapcsolódó általános jogait gyakorolja-e.
- ▶ Vélelem – átigazolás tilalma
- ▶ de: határozott idő lejárta, ekho alkalmazása (kiszolgáltatottság)

A belső önszabályozás munkajogi minősége

- ▶ MLSZ Nyilvántartási, Igazolási és Átigazolási Szabályzata
- ▶ A szakszövetség alapvető feladata szabályzatok kiadásával biztosítani a sportág rendeltetésszerű és a nemzetközi sportszövetsége szabályzatainak megfelelő működését - normaalkotás (pl. verseny-, dopping szabályzat), normaalkalmazás
- ▶ munkaszerződés kötése esetén jelen szabályzatban meghatározott *munkaszerződés mintát kötelesek használni* a sportszervezetek
- ▶ a munkaszerződés vagy megbízási szerződés csak határozott időtartamra, de legfeljebb 5 évre köthető. Ennél hosszabb időtartamú szerződés *a labdarúgás szabályai szerint érvénytelen (sic!)*.
- ▶ A szerződések minimálisan a hatályba lépés dátumától a bajnoki év végéig (jún. 30.) köthetőek. – szabadság?
- ▶ A szerződés lejártának időpontja június 30. illetve december 31. kell, hogy legyen.
- ▶ Az a labdarúgó, aki 14. életévét már betöltötte, de 18. életévét még nem töltötte be, legalább egy, legfeljebb hároméves szerződést írhat alá.
- ▶ *A fenti rendelkezésekkel ellentétes szerződések nem vehetőek nyilvántartásba.*
- ▶ Nem munkaviszonyra vonatkozó szabály (nem érvénytelen)
- ▶ Nem munkáltatói szabályzat, ÁSZF
- ▶ Megállapodás – korlátozza a felek szerződéskötési szabadságát.
- ▶ Csak látszólag autonóm: nemzetközi szövetség
- ▶ Kollektív szerződés, ajánlott mintaszerződés

Feltétel (Mt. 19.§ (1) bek.)

- rugalmasítás

- ▶ A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. **Nem köthető ki azonban olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.**
- ▶ A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy megghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.
- ▶ jövőbeli és bizonytalan esemény, egy biztosan bekövetkező eseményt nem lehet jogszerűen feltételként kikötni.
- ▶ A feltételnek a felek akaratától, magatartásától és tevékenységétől függetlennek kell lennie (teljesen?) (BH2001.170.)
- ▶ A munkavállaló hátrányára vagy előnyére szól. És ha nem dönthető el?

Feltétel (Ptk. 6:116.§, 6:117.§)

- ▶ (1) Ha a felek a szerződés hatályának beálltát bizonytalan jövőbeli eseménytől tették függővé, a szerződés hatálya a feltétel bekövetkeztével áll be.
- ▶ (2) Ha a felek a szerződés hatályának megszűntét bizonytalan jövőbeli eseménytől tették függővé, a feltétel bekövetkeztével a szerződés hatályát veszti.
- ▶ (3) **A feltételre vonatkozó szabályokat megfelelően alkalmazni kell arra az esetre is, ha a felek a szerződés hatályának beálltát vagy megszűntét valamely időponthoz kötötték.**
- ▶ (1) Amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, egyik fél sem tehet semmit, ami a másik fél jogát a feltétel bekövetkezése vagy megghiúsulása esetére csorbítja vagy megghiúsítja. Ez a szabály harmadik személy jóhiszeműen és ellenérték fejében szerzett jogát nem érinti.
- ▶ (2) A feltétel bekövetkezésére vagy megghiúsulására nem alapíthat jogot az, aki azt felróhatóan maga idézte elő.

Bírói gyakorlat

- ▶ **BH2001. 170. II.** Felfüggesztő feltétel csak a felek magatartásán kívül eső, attól független, bizonytalan jövőbeli esemény lehet

„a felperes ad-e megrendelést vagy sem”

- ▶ **BDT2013. 2993. I.** Ha a felek megállapodása szerint a szerződéshez az egyik fél közgyűlésének jóváhagyása szükséges, ez nem minősül a feleken kívül eső, tőlük független bizonytalan jövőbeli eseménynek (feltétel), és nem tekinthető külső harmadik személy jóváhagyásának sem. Ilyenkor a szerződő fél a végleges elfogadó nyilatkozatot a közgyűlésének döntésével teszi meg, a szerződés ekkor és ezáltal jön létre.

Bírói gyakorlat II.

- ▶ **Kúria Pfv. 20.074/2025/4.** (BH2025. 166.): Míg a feltétel egy bizonytalan jövőbeni esemény, addig az időhatározás egy meghatározott, biztosan bekövetkező jövőbeni időpont megjelölését jelenti. Feltétel esetében a bizonytalanság nem csupán magának az eseménynek a bekövetkezésében, hanem annak időpontjában is megmutatkozhat. Éppen ezért akkor is feltételről van szó, ha a szerződésben feltüntetett jövőbeni esemény bekövetkezésének időpontja bizonytalan.
- ▶ A lakásbérleti szerződést az alperest szolgálati lakásra jogosító munkaviszonya megszűnéséig terjedő időre kötötték.
- ▶ feltétel tűzése nem lehet egyben időhatározás is,
- ▶ határozott idejű szerződésnek csak az időhatározással kötött szerződést lehet tekinteni.
- ▶ A szerződés kikötése a bérleti szerződést bontó feltétel volt, azt határozatlan időre kötötték.

Díjazás

- ▶ az alapbérben és az egyéb díjazási elemekben (pótlékok, bónusz, prémium stb.) meg kell állapodni
- ▶ Szabályzatra utalás?
- ▶ meg kell határozni a játékjog ellenértékét is
- ▶ a munkavállaló alapbére magában foglalja az Mt. 140-142. §-ban meghatározott bérpótlékokat (ha nem kifejezett)
- ▶ az alapbér jellemzően magában foglalja a reklámozási, arculat-átviteli elemek ellenértékét is.
- ▶ „Alapbér és kiegészítő egyéb bruttó jövedelem”, ekho
- ▶ FIT Mf. 31.177/2021/7.: „A felek megállapodnak, hogy **amennyiben a sportszervezet kiesik abból az osztályból, ahol a szerződéskötés időpontjában szerepelt**, akkor a Munkavállaló személyi alapbérét a Munkáltató az Egyéni Feltételekben meghatározott százalékkal – de legfeljebb 50 %-kal – csökkentheti”
- ▶ a munkavállaló elfogadja, hogy **amennyiben a munkáltató első csapatába nem kerül be, vagy a szakmai vezetés döntése alapján átkerül a munkáltató második, vagy további csapatához**, alapbére a döntést követő hónap 15. napjától kezdődően a 15. pontban meghatározott összeg Egyéni Feltételekben meghatározott %-ára - de **legfeljebb** 50%-ára - csökken.
- ▶ Mt. 19.§ (1) bek.

Munkaidő, munkavégzés módja

- ▶ Kötelező a munkavégzés módjára, a munka- és pihenőidőre, a szabadság kiadására vonatkozó **megállapodás**:
- ▶ **De: eltérő megállapodás hiányában** a pihenőnap legfeljebb hathavonta – részben vagy egészben – összevontan is kiadható. A munkaidő legfeljebb hathavi keretben is meghatározható – a munkaidőkeretben kell megállapodni?
- ▶ Kérdéses
- ▶ jellemzően teljes munkaidő, de nem napi nyolc órás munkaidő
- ▶ Kötött munkaidő-beosztás
- ▶ Egyoldalú munkáltatói utasítás munkaszüneti napokon való munkavégzés, hat havi munkaidőkereten belüli munkaidő-beosztás
- ▶ Szabadság versenyek után

Próbaidő, próbajáték

- ▶ Probaidő nincs
- ▶ Próbajáték igen - a klubok a nyári erősítés folyamán tesztelik a játékosokat
- ▶ Nem ruházták át a játékjogot, sportsérülések kockázata – nincs biztosítás
- ▶ Mfv. 10.365/2017/4.: A munkáltatónak semmilyen célból, a munkavállaló alkalmasságának kiderítése érdekében sincs lehetősége a bejelentés és munkaszerződés-kötési kötelezettség elmulasztására, próbanap, próbamunka elnevezés alatt történő foglalkoztatás jogszerűen nem végezhető.



Határozott idő kikötése

- ▶ Max. öt év, ideértve a meghosszabbított és a hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszonyt
- ▶ nem alakulhat át határozatlan idejűvé és nem is tekinthető határozatlan idejűnek.
- ▶ A Sport tv. nem zárja ki az Mt-nek a határozott idejű munkaszerződések meghosszabbítására vonatkozó munkáltatói jogos érdek fennállására vonatkozó követelményt [192.§ (4) bekezdés].
- ▶ A sport sajátosságai: az adott bajnoki éven, versenyszezonon túl nagyon sok a bizonytalansági elem mindkét fél oldalán, (munkáltató - hol, milyen bajnokságban indul, az edző elképzelései, a finanszírozás, a munkavállaló oldalán a testi és mentális képességei).
- ▶ MLSZ szabályzata a megbízási szerződésre is határozott idejű kikötését és maximális öt éves időt ír elő
- ▶ 14.< 18 életév - legalább egy, legfeljebb hároméves szerződést írhat alá.
- ▶ **Munkáltatói opciós jog:** ha elégedett a sportoló elmúlt évben nyújtott teljesítményével – egyoldalú jognyilatkozattal meghosszabbíthatja a munkaviszony tartalmát további egy évre.

Határozott idő meghosszabbítása

- ▶ FIT 31.023/2024/7.: amennyiben a munkáltató által üzemeltetett csapat **a nemzeti bajnokságban olyan helyezést ér el, amely jogosulttá teszi a csapatot a Liga1 vagy a Liga2-je selejtezőjében való részvételre**, úgy a munkaszerződés automatikusan meghosszabbodik a 2022/2023-as szezon végéig, azaz legfeljebb 2023. június 30. napjáig.

Munkaviszony megszüntetése

- ▶ Határozott idejű munkaviszony felmondása
- ▶ Munkáltatói:
 - munkavállaló képessége
 - ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik,
 - ha a munkáltató felszámolási- vagy csődeljárás alá kerül.
- ▶ Munkavállalói: számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna
- ▶ Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondás
- ▶ Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkáltató, a határozott időből hátralévő időre, de legfeljebb 12 hónapra járó távolléti díj

Kérdések

- ▶ A munkavállaló képessége?
- ▶ A munkavállaló teljesítménye? Pl. a mérkőzések X százalékán nem lép pályára
- ▶ Sérülések, betegség? – fokozatos visszatérés
- ▶ **ha a munkáltató csapata kiesik abból az osztályból, amelyben a szerződéskötés időpontjában szerepelt, vagy onnan bármely okból kizárják, vagy nem kap licenszet, illetőleg nem indul**
- ▶ Ez elháríthatatlan külső ok?
- ▶ A munkavállaló oldalán olyan ok, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna?
- ▶ FIT Mf. 31.023/2024/7. „amennyiben bármely szezon őszi félévének befejezését követően az adott év december 31. napjáig a **munkáltató egyoldalúan úgy dönt, illetve ha a munkáltató által üzemeltetett csapat kiesik a Bajnokság1-ből, a munkáltató jogosulttá válik a munkaszerződés közös megegyezéssel történő megszüntetését kezdeményezni, és ebben az esetben a munkavállaló a munkáltató kérésére hozzájárul a munkaszerződés közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez** legkésőbb az adott év december 31. napjának hatályával anélkül, hogy bármilyen további követelést támasztana a munkáltatóval szemben”

Összegzés

- ▶ a hivatásos sportolói munkaviszonyok esetére a határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó munkajogi szabályok megfelelő adaptálása,
- ▶ Szükségtelen a munkaszerződésben a munkaidőről, pihenőidőről, a szabadság kiadásáról és a munkavégzés módjáról való rendelkezés.
- ▶ szükséges rendezni az országos sportági szakszövetségek normaalkotási tevékenységét, egyeduralkodóak
- ▶ Fiatal, női sportolók specifikumai
- ▶ a feltétel szabályainak alkalmazása
- ▶ a hivatásos sportolók nem kevésbé kiszolgáltatottak, mint más munkavállalók (a határozott idejű szerződések, a teljesítményorientáltság, és a költségtakarékos megoldásokkal való „trükközések”, nem tud máshova menni)



Köszönöm
a
megtisztelő
figyelmet!