



Jogtudományi Monográfiák 6.

GYULAVÁRI TAMÁS

A SZÜRKE ÁLLOMÁNY

*Gazdaságilag függő munkavégzés
a munkaviszony és az önfoglalkoztatás
határán*

PÁZMÁNY PRESS

Édesanyámnak

A PÁZMÁNY PÉTER KATOLIKUS EGYETEM
JOG- ÉS ÁLLAMTUDOMÁNYI KARÁNAK
KÖNYVEI

JOGTUDOMÁNYI MONOGRÁFIÁK 6.

Sorozatszerkesztő: *Schanda Balázs*

GYULAVÁRI TAMÁS

A SZÜRKE ÁLLOMÁNY

*Gazdaságilag függő munkavégzés
a munkaviszony és az önfoglalkoztatás
határán*



PÁZMÁNY PRESS
Budapest 2014



SZÉCHENYI TERV

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

A kötet a Pázmány Péter Katolikus Egyetem
TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje
(A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKE-n)
keretében kerül kiadásra.

Lektorálta:
Kiss György

©Szerző 2014
© PPKE JÁK, 2014

ISSN 2061-5191
ISBN 978-963-308-191-4

Kiadja:
a Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kara
1088 Budapest, Szentkirályi u. 28–30.
www.jak.ppke.hu

Felelős kiadó: Dr. Varga Zs. András dékán

Korrektúra: Réti Anna

Nyomdai előkészítés és nyomás:
Komáromi Nyomda és Kiadó Kft.
www.komarominyomda.hu

TARTALOM

ELŐSZÓ	11
--------------	----

I. MUNKAJOGI ALAPFOGALMAK AZ UNIÓS JOGBAN ÉS A MAGYAR JOGHARMONIZÁCIÓBAN

1. Munkajogi alapfogalmak az Uniós jogban	15
<i>1.1. A munkavállaló fogalma az uniós jogban</i>	<i>16</i>
1.1.1. Szabad mozgás: mely munkavállalók joga?	17
1.1.2. Egyenlő bánásmód a munkavállalók között	24
1.1.3. A munkavállaló fogalma a munkafeltételek szabályozásában	28
1.1.4. Az ILO 198. számú Ajánlása a munkaviszony fogalmáról	35
<i>1.2. Az önfoglalkoztató (self-employed) fogalma az uniós jogban</i>	<i>37</i>
1.2.1. Önfoglalkoztatók szabad mozgáshoz való joga	38
1.2.2. Önfoglalkoztatók és egyenlő bánásmód	41
<i>1.3. Alapfogalmi kaleidoszkóp az uniós szociális jogban</i>	<i>42</i>
1.3.1. A sokszínű személyi hatály okai	42
1.3.2. A változatos személyi hatály következményei	44
2. A magyar jogharmonizáció fogalmi készlete	47
<i>2.1. A jogharmonizáció pozitív hatása: minimális jogok</i>	<i>47</i>
2.1.1. Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan érvényesülése	48
2.1.2. Kiterjesztésre váró munkavédelem	51
2.1.3. Széles körű társadalombiztosítási jogok	52
2.1.4. A minimális jogok katalógusának váza	53
<i>2.2. A munkafeltételek harmonizációjának korlátozott személyi hatálya</i>	<i>54</i>
2.2.1. A munkajogi irányelvek korlátozott hatása	54
2.2.2. A jogharmonizációs módosítások típusai és hatása	55
<i>2.3. Töredékes fogalmi rendszer</i>	<i>56</i>
2.3.1. Az alapvető munkajogi fogalmak hiánya és megjelenése	56
2.3.2. A munkajogi fogalmi rendszer és a polgári jog kapcsolódási pontjai	60

2.4. Az önfoglalkoztató nem létező fogalma	61
2.4.1. Terminológiai kérdések	61
2.4.2. Az önfoglalkoztató fogalma és a jogharmonizáció közötti összefüggés	62
2.4.3. Az önfoglalkoztató 'kreált' fogalma	64
2.4.4. Szükséges egyáltalán az önfoglalkoztató definiálása?	66
 II. A MUNKAVISZONYY FOGALMA	
3. A munkaviszony fogalma az EU-tagállamokban	69
3.1. <i>A munkaviszony nyugat-európai szabályozásának tendenciái a 20. században</i>	69
3.2. <i>A munkaviszony fogalma a nemzeti munkajogokban</i>	73
3.2.1. A munkaviszony fogalma az angol jogban	73
3.2.2. A munkaviszony fogalma a francia jogban	80
3.2.3. A munkaviszony fogalma a német jogban	84
3.2.4. A munkaviszony fogalma az olasz jogban	89
3.2.5. A munkaviszony fogalma a spanyol munkajogban	91
3.2.6. A munkaviszony fogalma a svéd munkajogban	92
3.2.7. A munkaviszony fogalma egyes kelet-közép-európai EU-tagállamok munkajogában	95
3.3. <i>A munkaviszony meghatározásának általános sajátosságai az európai munkajogokban</i>	98
3.3.1. A munkaviszony meghatározásának formája	98
3.3.2. A minősítő jegyek vizsgálata	101
4. A munkaviszony fogalma a magyar munkajogban	104
4.1. <i>Tipikus és atipikus munkajogviszonyok</i>	104
4.1.1. A tipikus munkaviszony fogalma és normateremtő szerepe	104
4.1.2. Régi és új atipikus munkajogviszonyok	107
4.1.3. A rugalmasság külső és belső forrásai	109
4.2. <i>Menekülés a munkajogviszonyból polgári jogviszonyokba</i>	109
4.2.1. A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok népszerűségének okai	109
4.2.2. Az EKHO és a KATA példája	111
4.2.3. A pénzügypolitika és a munkajog közötti összefüggés	112
4.2.4. A színlelt szerződések visszaszorításának lehetséges eszközei	114
4.2.5. A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok típusai	115
4.2.6. A színlelt polgári jogi megállapodások típusai	116

4.3. Közvetett típuskényszer	117
4.3.1. Típusválasztási szabadság versus típuskényszer	117
4.3.2. Az 1992. évi Mt. 75/A. §-ának értékelése: a jogviszony minősítésének szempontrendszere	119
4.3.3. A 2012. évi Mt. szűkszavú szabályai: a színlelt szerződés pusztá tilalma	122
4.4. A munkaviszony fogalma	123
4.4.1. A jogviszony minősítésének okai	123
4.4.2. A jogviszony minősítésének korábbi eszközrendszere	124
4.4.3. A munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyei	125
4.4.4. A minősítő jegyek értékelése	126
4.4.5. A munkaviszony fogalma az új Mt.-ben	129
4.4.6. Elsődleges minősítő jegyek	131
4.4.7. Másodlagos minősítő jegyek	136
4.5. A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszerének jellemzői	138

III. A MUNKAJOG ÁTALAKULÓ FOGALMI RENDSZERE AZ EURÓPAI UNIÓBAN

5. A gazdaságilag függő munka problematikája az Európai Unióban	143
5.1. A munkaerő-piaci rugalmasság megjelenése az Európai Unió politikájában	145
5.2. Supiot-jelentés a munkajog jövőjéről	148
5.2.1. A hagyományos munkajogi szabályozás válsága	149
5.2.2. Trendek az önfoglalkoztatásban és jogi szabályozásában	153
5.2.3. Alárendeltség versus gazdasági függőség koncepciója	157
5.2.4. 'Függő' vállalkozások	160
5.2.5. A munkajogi védelem kiterjesztésére irányuló törekvések	161
5.3. Perulli-jelentés	165
5.4. Wim Kok- jelentés: a flexicurity előfutára	167
5.5. A gazdaságilag függő munka szerepe a flexicurity koncepciójában	170
5.5.1. A flexicurity térhódítása: Zöld Könyv a munkajog modernizációjáról	170
5.5.2. A flexicurity eredete: a holland és a dán modell	173
5.5.3. A flexicurity koncepciója a Zöld Könyvben	178
5.5.4. Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között	180
5.5.5. A rugalmas jogviszonyok káros hatásai	183
5.5.6. Minimális jogok katalógusa	185

5.5.7. A flexicurity kritikája.....	187
5.5.8. A flexicurity hatása a magyar munkajogra	190
5.6. <i>A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának koncepcionális kérdései</i>	193
 IV. A GAZDASÁGILAG FÜGGŐ MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYOZÁSA	
6. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása az európai munkajogokban	199
6.1. <i>A gazdaságilag függő munkavégző kategóriájának szabályozása egyes nemzeti munkajogokban</i>	200
6.1.1. Az első kísérlet: gazdaságilag függő munka (parasubordinati) az olasz jogban	200
6.1.2. A quasi munkavállaló kategóriája a német jogban.....	208
6.1.3. A „worker” koncepciója az angol jogban	212
6.1.4. Az „employee shareholder” koncepciója az angol jogban.....	217
6.1.5. A gazdaságilag függő, autonóm munkavégző (Trade) kategóriája a spanyol munkajogban.....	219
6.1.6. A munkajog hatályának kiterjesztési technikái a francia jogban	224
6.1.7. Közbenső munkavégzői kategóriák az osztrák társadalombiztosítási és munkajogban.....	226
6.1.8. A gazdaságilag függő munka a lengyel Munka Törvénykönyve tervezetében.....	228
6.2. <i>A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása Európában</i>	229
6.2.1. A gazdaságilag függő munkavégzés nemzeti szabályainak közös elemei	229
6.2.2. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának elméleti dilemmái	231
7. A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok és a gazdaságilag függő munka magyar szabályozása	233
7.1. <i>A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok elnevezése</i>	233
7.2. <i>A munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok közös vonásai</i>	236
7.3. <i>A munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok</i>	237
7.3.1. Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony	237
7.3.2. Tanulószerződés.....	238

7.3.3. Hivatásos nevelőszülői jogviszony	238
7.3.4. Prémiumévek program.....	239
7.3.5. Közfoglalkoztatási jogviszony	240
7.3.6. Segítő családtagi jogviszony	241
7.4. <i>A szürke zónába sorolható speciális jogviszonyok</i>	243
7.4.1. Bedolgozói (munka)jogviszony	244
7.4.2. Önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony.....	248
7.4.3. Személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó	255
7.5. <i>Kísérlet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozására</i>	257
7.6. <i>A szürke zónába tartozó munkavégzés szabályozásának eltérő technikái</i>	261

V. ÖSSZEGZÉS: A GAZDASÁGILAG FÜGGŐ MUNKA SZABÁLYOZÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN ÉS MAGYARORSZÁGON

8. A gazdaságilag függő munka szabályozása az Európai Unióban

és Magyarországon	265
8.1. <i>Munkajogi alapfogalmak az uniós jogban</i>	266
8.1.1. Egy közösségi fogalom születése	267
8.1.2. Az egyenlő bánásmód széles hatálya.....	268
8.1.3. Munkafeltételek: a nemzeti munkajogi fogalom alkalmazása.....	270
8.1.4. Bizonytalanság az önfoglalkoztató fogalma körül.....	271
8.1.5. Uniós és nemzeti jogi fogalmak szimbiózisa.....	272
8.2. <i>A jogharmonizáció hatása a magyar munkajog fogalmi rendszerére</i>	272
8.2.1. Munkajogi fogalmak	272
8.2.2. A minimális jogok katalógusa.....	273
8.3. <i>Európai vita a gazdaságilag függő munka szabályozásáról</i>	274
8.3.1. Az európai vita háttere.....	274
8.3.2. A munkajog fogalmi rendszerének válsága	275
8.4. <i>A munkaviszony fogalma az európai nemzeti munkajogokban</i>	278
8.4.1. A munkaviszony változó szerepe a munkajogi szabályozásban	278
8.4.2. A munkaviszony meghatározásának általános sajátosságai az európai munkajogokban	278
8.5. <i>A munkaviszony fogalma a magyar munkajogban</i>	281
8.5.1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok magyar rendszere	281
8.5.2. Menekülés a munkajogból	281

8.6. <i>A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása az európai munkajogokban.....</i>	283
8.7. <i>A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása a magyar munkajogban.....</i>	285
8.7.1. A gazdaságilag függő munkavégzés nevesített formái és meghíúsult általános szabálya	285
8.7.2. A szürke zóna szabályozásának alapkérdései.....	286
 MELLÉKLETEK	
Bibliográfia	291
Nemzetközi dokumentumok	327
Jogesetek jegyzéke	331

ELŐSZÓ

A munkajogviszonyon kívüli, de a tiszta önfoglalkoztatásnál önállótlanabb munkavégzés munkajogi szabályozása több okból is felkeltette az érdeklődésemet. Az utóbbi években az Európai Unió szintjén és szakmai fórumokon a rugalmasság és a biztonság összefüggésében vetették fel, mit kezdjen Európa a munkajog elavult fogalmi rendszerével és ezzel összefüggésben a szürke zónának elnevezett, gazdaságilag függő munkavégzést fedő jogviszonyok csoportjával. Ennek a szakmai vitának az előzménye a közösségi jogalkotásban és az Európai Bíróság esetjogában lelhető fel, ahol a közösségi jogszabályok személyi hatályát igyekeztek tisztázni. A közösségi jog azonban mindmáig képtelen volt megnyugtatóan rendezni az uniós munkajogi szabályok széles hatályát, így a munkajogi alapfogalmak újragondolása a tagállamok, a nemzeti munkajogi jogalkotás feladata maradt.

A nemzeti jogok mozgásteréről és lehetséges modelljeiről széles körű vita bontakozott ki az Unió szintjén, amely számos dokumentumban dolgozta fel ezt a kérdést. Az uniós dokumentumok közül kiemelkedik a Supiot-jelentés és a 'munkajogi' Zöld Könyv. A gazdaságilag függő munkavégzéssel és ezzel együtt a munkajog fogalmi rendszervével kapcsolatos vitát erősítették egy felől a gazdasági, társadalmi folyamatok, amelyek eredményeként egyre több ember végez Európában munkát a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határvidékén, vagyis egyik klasszikus csoportba sem fér tisztán bele az ő jogviszonyuk. A probléma tömegessé válása tehát kikényszeríti az elméleti és gyakorlati válaszokat erre a gazdaságilag függő munkavégzés által felvetett problémahalmazra. Másfelől egyre több jogrendszerben – így különösen az angol, német, olasz és spanyol munkajogban – születtek külön szabályok, külön jogi kategória a gazdaságilag függő, szürke zónában történő munkavégzésre, amely a többi tagállamban is vitát gerjesztett.

Mindeközben a magyar munkajogban is előtérbe került a rugalmasság kérdése, amelyre jó alkalmat teremtett a jogharmonizáció. Ezzel részben párhuzamosan, már a 90-es évek végétől kezdtek megjelenni olyan 'egyéb' foglalkoztatási jogviszonyok, amelyek lényegesen rugalmasabb szabályozást és részben alacsonyabb

közterheket kínáltak, mint a munkaviszonyok. A menekülés a munkajogból jelensége szép lassan felkeltette mind a jogalkotó, mind pedig a szakmai közvélemény érdeklődését. Erről tanúskodik az Mt.-nek a színlelt szerződések ellen 2003-ban alkotott szabálya, valamint a 2005-ben rendezett II. Munkajogi Konferencia is, amely a „munkajogból menekülés” kérdéskörét tűzte napirendjére.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó ún. önfoglalkoztató irányelv harmonizációja során találkoztam először a dolgozat tárgyát képező problémával, pontosabban az önfoglalkoztatás definiálásának kérdéskörével. Az irányelv alkalmazása során az volt a közösségi jogi cél, hogy minél szélesebb körben, azaz a lehető legteljesebb hatállyal kerüljön átültetésre a nemzeti jogokban. Ezzel összhangban, a magyar munkajogban – részben az irányelv átvétele miatt – kialakult az önfoglalkoztatásnak egy indokolatlanul széles, szinte parttalan fogalma. Tisztázatlansága okán már akkor zavart, hogy az önfoglalkoztatás homályos gyűjtőfogalomná vált, amelybe minden foglalkoztatást szolgáló jogviszonyt beleygőmöszöltek a polgári jogviszonyoktól a segítő családtagig. Mindezek alapján rendkívül érdekes, és a hazai szakirodalomban alig, ám a nyugat-európai szakirodalomban bőségesen feldolgozott, szinte slágertémának tűnt az önfoglalkoztatás és az „egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok rendszere és szabályozása.

Attól szép és nehéz feladat a dolgozat címében jelzett kérdés vizsgálata, hogy nagyon sok oldalról lehet megközelíteni a kérdést: nemzetközi és európai uniós jog, munkajog, szociális jog, foglalkoztatáspolitikai, közgazdaságtan és szociológia keveredik ebben a komplex problémakörben. A trieri munkajogi szakkönyvtárban ennek a témának legalább olyan terjedelmes a jogi, mint a közgazdaságtani irodalma, de szép számmal találni szociológiai megközelítésű könyveket is. Ezzel szemben a magyar szakirodalmi bázis lényegesen szerényebb, mivel elsősorban jogharmonizációs (irányelvek átvétele), illetve foglalkoztatáspolitikai kérdésként (pl. Flt. támogatás) vetik fel ezt a témát.

A könyv négy részből áll, amelyek az uniós jogalkotással és a magyar jogharmonizációval, az uniós szakpolitikával, a munkaviszony nemzeti munkajogi fogalmával és a gazdaságilag függő munkavégzés nemzeti szabályozásával foglalkoznak. Ugyanakkor nem térünk ki a témakör foglalkoztatáspolitikai, társadalombiztosítási, közgazdasági és szociológiai összefüggéseire, valamint a tiszta önfoglalkoztatás vizsgálatára sem. Valamennyi fejezetben két alapvető kérdést vizsgálok: a fogalmi rendszert és az abba illeszkedő fogalmak definiálását, illetve az így létrejövő munkavégzési kategóriákhoz a munkavállalót megillető jogok megfelelő katalógusának megalkotását. Ezeknek a kérdéseknek a vizsgálatánál magyar és külföldi szakirodalmakat, közösségi és nemzeti jogszabályokat dolgoztam fel.

Munkám elkészítéséhez számos kollégám és persze családtagjaim önzetlen segítségére is szükségem volt. Külön köszönettel tartozom Bankó Zoltán, Dudás Katalin, Gellérné Lukács Éva, Horváth István, Hős Nikolett, Kenderes György, Kiss György, Kártyás Gábor, Sylvaine Laloum, Pierra Loi, Petrovics Zoltán és Jeremias Prassl ötleteiért. Továbbá nem tudtam volna ezt a munkát elvégezni a trieri (IAAEG) és a firenzei (EUI) könyvtárak fantasztikus adatbázisai nélkül. Éppen ezért hálás köszönettel tartozom korábbi és jelenlegi munkahelyeimnek, az ELTE és a PPKE jogi karainak, hogy anyagi támogatásukkal lehetővé tették külföldi kutatásaimat, valamint a European University Institute-nak, hogy visiting fellow-ként fél évet kutathattam a fiesolei intézetben.

2013. augusztus

a szerző

I.

MUNKAJOGI ALAPFOGALMAK AZ UNIÓS JOGBAN ÉS A MAGYAR JOGHARMONIZÁCIÓBAN

1. Munkajogi alapfogalmak az uniós jogban

A munkajogi alapfogalmak – különösen a munkaviszony, munkavállaló, önfoglalkoztató fogalom – tisztázása tradicionálisan nehéz és hálátlan feladatnak bizonyult mind a nemzeti, mind pedig a nemzetközi és uniós munkajogban. Nehéz feladat, mert a gazdasági és munkajogi fejlődéssel újabb és újabb munkavállalói csoportok, jogviszonytípusok tűnnek fel, ami szinte lehetetlenné teszi általános érvényű, pontos, naprakész fogalmak alkotását. Ugyanakkor a definiálás megkerülhetetlen kényszer, hiszen ezek a fogalmak a személyi hatályon keresztül alapvetően befolyásolják a munkajogi szabályok hatókörét és hatáskörét. A nemzetközi munkajogi irodalomban – különösen a Supiot és a Perulli nevével fémjelzett jelentések, valamint több monográfia¹ megjelenése óta – széles szakmai vita bontakozott ki a munkajog hatályával összefüggő problémákról, azaz milyen munkatevékenységeket és azt fedő jogviszonyokat, milyen védelemben részesítsen a munkajogi szabályozás.²

Amíg a nemzeti jogalkotó semmiképpen sem kerülheti el a definiálásból, illetve annak tisztázatlanságából eredő problémákat, addig a nemzetközi munkajog választhat a szupranacionális alapfogalmak proaktív megalkotása és

¹ Lásd különösen: Mark FREEDLAND: *The personal employment contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003.

² Lásd például Nicola COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship*. Ashgate Publishing, Aldershot, 2007.; Jeff KENNER: New Frontiers in EU Labour Law: From Flexicurity to Flex-Security. In: M. DOUGHAN – S. CURRIE (eds.): *50 Years of the European Treaties: Looking Back and Thinking Forward*. Oxford, Hart, 2009. 279–310.; Luca NOGLER: Rethinking the Lawrie-Blum Doctrine of Subordination: A Critical Analysis Prompted by Recent developments in Italian Employment Law. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2010. No. 26. 183–101.; FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m.

a nemzeti munkajogra hagyatkozás passzív koncepciója között. A nemzetközi munkajogi jogalkotás hagyományosan inkább az utóbbi megoldás híve, kerürendő a definiálásból óhatatlanul eredő nehézségeket és konfliktusokat. Az uniós jog (korábban közösségi jog) egyszerre alkalmazza mindkét megoldást, mivel egyes jogterületeken önálló, a nemzeti jogoktól eltérő fogalmi rendszert alakított ki, míg a munkafeltételek terén megelégedett a nemzeti jogi fogalmak használatával. Az uniós jog személyi hatályának vizsgálata segíthet tisztázni az uniós szociális jogba és munkajogba sorolt irányelvek alkalmazási körét, de felveti az alapfogalmak európai harmonizációjának és nemzeti jogi konvergenciájának a kérdését is. Az alábbiakban áttekintjük a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmára vonatkozó uniós jogszabályokat és esetjogot.

1.1 A munkavállaló fogalma az uniós jogban

Az uniós szociális jognak való megfelelés négy területet érint: a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát, beleértve a szociális biztonsági koordinációs jogot, az egyenlő bánásmód elvét, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmet, valamint a munkafeltételeket érintő munkajogi szabályokat. Ez a négy uniós jogterület jelentős mértékben különbözik a személyi hatály tekintetében, vagyis abból a szempontból, hogy mely munkavégzésre irányuló jogviszonyok nemzeti szintű szabályozásában kell érvényesíteni az uniós jogi előírásokat. Az uniós jogban tehát nincs egységes munkavállaló-fogalom, ezért a fogalom jelentése területenként eltérő.³ A személyi hatálybeli különbségek oka nem annyira az egyes jogterületek szabályozásának eltérő 'természetében', hanem az uniós jogszabályok eltérő céljában, illetve a politikai elkötelezettség eltérő szintjében rejlik.

A jogterületek közötti legnyilvánvalóbb különbség az, hogy az Európai Bíróság a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód terén a munkavállaló önálló uniós jogi fogalmát alakította ki. Az uniós jogalkotás egy szűk alkalmazási körben, az esetjog eszközével megalkotta a munkavállaló 'funkcionális', rendkívül tág uniós jogi fogalmát, amelyet eredetileg a szabad mozgás jogának kiterjesztésére találtak ki. A szabad mozgás olyan alapvető jog, amely kiemelt szerepe miatt szélesebb körben érvényesül. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elve az uniós jogrend által védelt alapvető emberi jog,⁴ illetve az egyenlő

³ C-85/96. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern* [1998] ECR I-2691, paragraph 31.

⁴ Joined Cases C-270/97. and C-271/97. *Deutsche Post* [2000] ECR I-929, paragraph 57., 149/77 *Defrenne III* [1978] ECR 1365, paragraphs 26. and 27., Joined Cases 75/82 and 117/82 *Razzouk and Beydoun v Commission* [1984] ECR 1509, paragraph 16., and Case C-13/94 *P. v S. and Cornwall County Council* [1996] ECR I-2143, paragraph 19.

bér elve az Európai Közösség egyik alapja.⁵ Az alapvető jogok – szabad mozgás, egyenlő bánásmód – védelmének kiemelt szerepe a széles személyi hatályban is megnyilvánult.

Az alapvető jogokkal szemben a munkavállalói jogok tradicionálisan másodlagos szerepet játszottak az uniós jogi gondolkodásban. Míg a szabad mozgás joga és az egyenlő bánásmód biztosítása az EU alapvető politikai célja, addig a ‘részleges’ munkajogi harmonizáció⁶ melletti elkötelezettség ennél sokkal erőteljesebb volt. A munkafeltételekről szóló – szűkebb értelemben vett munkajogi – irányelvek felhatalmazták a nemzeti bíróságokat saját nemzeti jogi fogalmak használatára, lényegében az irányelvek személyi hatályának nemzeti szintű meghatározására, még ha ez némi inkonzisztenciát eredményezett is az irányelvek eltérő átültetése során a különböző fogalmi rendszerekkel rendelkező tagállamokban.⁷

A szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a szociális biztonsági koordináció terén az uniós jog hatálya a jogviszonyoknak a munkajogviszonynál (employment relationship) sokkal szélesebb körére terjed ki. A munkafeltételek szabályozására figyelemmel azonban megállapítható, hogy igencsak heterogén, kaleidoszkópszerű fogalmi rendszer alakult ki mára az uniós jogban. Ez a heterogén szabályozási koncepció megjósolhatóan a jövőben sem változik majd, mert a jogterületek eltérő kezelése nem ad hoc döntéseken, hanem mélyen gyökerező – bár kétségtelenül vitatható – politikai döntéseken és értékválasztásokon alapul.⁸ Az önállóuniós jogi fogalmak léte azonban a nemzeti jogalkotásokat is a munkajogi védelem, vagyis a munkajog által védett személyi kör kiterjesztése irányába ‘terelheti’.⁹

1.1.1. Szabad mozgás: mely munkavállalók joga?

A szabad mozgás az integráció egyik alapja, amely kezdetben a más tagállamokban végzett gazdasági tevékenységhez fűződő jog volt, ezért a Római Szerződés 48. cikke¹⁰ csak a munkavállalók szabad mozgásának jogát biztosította

⁵ 43/75 *Defrenne II* [1976] ECR 455, paragraph 12.

⁶ 105/84. *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

⁷ Simon DEAKIN – S. Gillian MORRIS: *Labour Law*. 4th edition. Hart Publishing, 2005. 138.

⁸ COUNTOURIS (2007) i. m. 191. és 197.

⁹ Samuel ENGBLOM: *Equal treatment of employees and self-employed workers*. Kluwer Law International, 2001. 301.

¹⁰ Az Amszterdami Szerződés szerinti 39. cikk.

a Közösségen belül. A szabad mozgás jogát az alapításkor tehát nem állampolgári jogként fogták fel, hanem gazdasági integrációs jogként, amely ennél fogva csak a gazdaságilag aktív állampolgárokat illette meg. A munkavállaló fogalmának tisztázása tehát azért volt lényeges, mert ez által határozták meg a szabad mozgás jogosultjainak körét. A Szerződés azonban csupán keretszabály, amely nem határozta meg a munkavállaló (worker) fogalmát, hanem csupán arra utalt, hogy a Közösségen belül, tehát a tagállamok között vándorló munkavállalókról van szó. A munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK tanácsi rendelet ehhez csak annyit tett hozzá, hogy a tagállami állampolgár lakóhelyére tekintet nélkül egy másik tagállam területén munkát vállalhat.¹¹

Ugyanakkor el kell határolni a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát a letelepedés szabadságától, és ezzel összefüggésben a szolgáltatások szabad mozgásától. Míg a munkavállalók szabad mozgása értelemszerűen csak a munkavállalókat illel meg, addig a letelepedés szabadságának, szolgáltatások szabad mozgásának jogosultja az önfoglalkoztató.¹² Éppen azért fontos elhatárolni egymástól a két fogalmat, mert a fenti jogokkal kapcsolatban eltérő uniós szabályokat kell alkalmazni, különösen a korlátozások terén (pl. egyenlő bánásmód követelménye a munkavállalókkal, de nem az önfoglalkoztatókkal szemben). A szabad mozgás jogára vonatkozó uniós jog és az Európai Bíróság *a contrario* jogértelmezése szerint mindenki önfoglalkoztató, aki nem munkavállaló.¹³ Ennek megfelelően a munkavállaló fogalmának tisztázásával érdemes kezdeni az uniós munkajogi fogalmi rendszer bemutatását.

Amint az a fentiekből is kitűnt, a munkavállaló fogalmával kapcsolatos nemzetközi és uniós jogi problémák elemzését jelentősen megnehezítik a magyar fordítással kapcsolatos bizonytalanságok. A személyi hatály tekintetében ugyanis az uniós jogalkotás váltakozva, korántsem következetesen, és a nemzeti munkajogoktól (pl. a brit fogalmaktól) eltérő tartalommal használja a worker és az employee terminológiát. Mindkettő munkajogi kifejezés az adott uniós jogszabályban meghatározott jogosultságok személyi hatályának a szabályozására szolgál. Sajnos a magyar munkajogi szaknyelvben nagyon nehéz érzékeltetni ezt a korántsem következetes különbségtételt. Ráadásul ennek a két fogalomnak

¹¹ A 1612/68/EGK rendelet 1. cikke szerint : „A tagállamok állampolgárainak, lakóhelyükre való tekintet nélkül joguk van arra, hogy egy másik tagállam területén munkát vállaljanak és munkát végezzenek a tagállam állampolgárainak foglalkoztatását szabályozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően.”

¹² C-55/94. *Gebhard* [1995] ECR I-4165.

¹³ Taco VAN PEIJPE: EU limits for the personal scope of employment law. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/1. 42.

az uniós jogban sincs egységes, általánosan elfogadott jelentése.¹⁴ A munkavállaló fogalma szűken értelmezve ugyan az employee fogalmának felel meg, de az uniós jogban használt worker kifejezésnek nincs magyar megfelelője.¹⁵ Mivel azonban az uniós jogi szabályozás alapkérdése nem az ‘employee’ és a ‘worker’ közötti fogalmi különbség, ezért a személyi hatályba tartozó személyek körére egységesen a munkavállaló fogalmat használjuk.¹⁶

A szabad mozgás jogára vonatkozó uniós jogszabályok alkalmazásával kapcsolatban – az elsődleges és a másodlagos jog hallgatása miatt – az Európai Bíróság válaszolta meg azt a kérdést, hogy ki minősül munkavállalónak. Ebben a tekintetben a Hoekstra-ítélet¹⁷ kiemelkedő jelentőségű, mert ebben mondta ki az Európai Bíróság, hogy a munkavállaló (worker) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló uniós jogi jelentése van. A Bíróság értelmezése szerint azért volt szükség a szupranacionális munkavállaló-fogalom esetjoggal történő megalkotására, mert a Római Szerződés közösségi jogi fogalomként kezelte azt, ezért nem adott felhatalmazást a nemzeti jogi munkavállaló-fogalom alkalmazására. Ez lényegét tekintve formális indok. A tartalmi indok azonban az, hogy ha a különféle nemzeti jogi meghatározásokat alkalmaznák, akkor a tagállamok tetszés szerint korlátozhatnák a migráns munkavállalónak minősülő személyek körét. Ez viszont veszélyeztetné a szabad mozgás jogának széles körű érvényesülését. Ugyanakkor ez az ítélet is adós maradt magának a fogalomnak a meghatározásával.¹⁸

Az Európai Bíróság a Hoekstra-ítélet óta mind a mai napig számos ítéletben foglalkozott a munkavállaló közösségi (ma már uniós) jogi fogalmának meghatározásával. Az alaptétel szerint a munkavállalók szabad mozgása olyan alapvető jog, amellyel kapcsolatban nincs helye szűkítő értelmezésnek.¹⁹ A Római Szerződés céljainak elérését veszélyeztetné ugyanis az, ha a munkavállalók szabad mozgásának jogából csak azok részesülnének, akiknek a munkabére

¹⁴ Frans PENNINGS: The European Union and the issue of the Employment relationship. In: Frans PENNINGS – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. Kluwer law International, 2011. 29.

¹⁵ Álláspontunk szerint a szocializmusban közkedvelt ‘dolgozó’ kifejezés nem megfelelő fordítás a worker esetében.

¹⁶ Természetesen megjelöljük az uniós jogban használt terminológiát, amennyiben az releváns a fogalom elemzése szempontjából.

¹⁷ 75/63. *Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten* [1965] ECR 177.

¹⁸ F. BURROWS: *Free movement in European Community Law*. Oxford, Clarendon Press, 1987. 120.

¹⁹ 53/81. *Levin v Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035.

például eléri a minimálbért.²⁰ Ennélfogva a tagállamok nem zárhatják ki önkényesen a Szerződésben rögzített jogokból a munkavállalók bizonyos kategóriáit, így például a részmunkaidős vagy a rövid határozott időre alkalmazott munkavállalókat.²¹

A részmunkaidős munkaviszonyban tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végző személy akkor is munkavállalónak minősül, ha a munkából származó jövedelme nem éri el a létminimumot, és ezért szociális támogatást igényel,²² valamint díjazásnak tekinthető az ellátás és a zsebpénz is.²³ Ugyanakkor ennek az értelmezésnek az a korlátja, hogy a kizárólag rehabilitációra vagy reintegrációra irányuló munkavégzés nem tekinthető tényleges és valóságos gazdasági tevékenységnek, ez által az érintett személy sem munkavállaló az uniós jog szempontjából.²⁴ Ugyanakkor a díjazás forrása (pl. állami alap), a jogviszony természete (pl. közmunka), vagy éppenséggel a termelékenység nem lehet önmagában akadálya az uniós munkavállalói státusz megszerzésének.²⁵

A szabad mozgás joga a tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet (genuine and effective economic activity) végzőket illeti meg, így azokat nem, akik elhanyagolható vagy mellékes jelentőségű (marginal and ancillary) gazdasági tevékenységet végeznek.²⁶ A gazdasági tevékenység megítélése szempontjából érvényesül leginkább az a koncepció, hogy a munkavállaló fogalmát tágan kell értelmezni. Ennek megítélésénél figyelembe kell venni a tevékenység rendszerességét, illetve a ténylegesen kifejtett tevékenység időtartamát. Az a tény, hogy a kérdéses személy csak nagyon kevés órát dolgozott, utalhat a kifejtett tevékenység pusztán marginális, csekély jelentőségére. A tagállami bíróság ugyanakkor figyelembe veheti azt, hogy a munkavállaló a jogviszony jellege miatt a munkáltató rendelkezésére állt (on-call work).²⁷ Ugyanígy munkavállalónak minősülhet az a gyakornok, aki szakmai képzés keretében heti néhány órát dolgozik rendkívül alacsony díjazásért, mivel az Európai Bíróság értelme-

²⁰ BURROWS (1987) i. m. 12.

²¹ C-413/01. *Franca Ninni-Orasche* v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] ECR I-13187.

²² 139/85. *Kempf* v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECR 1741.

²³ 196/87. *Udo Steyermann* v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECR 6159.

²⁴ 344/87. *Bettray* v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR 1621, paragraph 17.

²⁵ C-1/97. *Mehmet Birden* v Stadtgemeinde Bremen [1998] ECRI-7747.

²⁶ 53/81. *Levin* v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035, paragraph 17.

²⁷ C-357/89. *Raulin* v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR 1027, paragraph 14.

zésében a munkaviszony lényege a felek által meghatározott időtartamban, más személy részére és irányítása alatt, díjazásért végzettszolgáltatás.²⁸ A tényleges és valóságos gazdasági tevékenység megítélésénél azt is figyelembe kell venni, hogy az érintett személy által nyújtott szolgáltatás normális munkaerő-piaci tevékenységnek minősíthető-e.²⁹

Ugyanakkor az Európai Bíróság nem tett különbséget munkajogviszony és munkavégzésre irányuló más jogviszonyok között, ezért munkavállalónak minősülhet az is, aki nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyban fejt ki tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet. Munkáltató lehet gazdasági társaság, magánszemély vagy állami szervezet.³⁰ A gyakornok tanár a foglalkoztatására irányuló jogviszony jellegétől függetlenül munkavállalónak minősül, ha gyakornoki ideje alatt egy másik személy számára és irányítása alatt, díjazás fejében dolgozik.³¹ Ezt a definíciót a Lawrie-Blum-ítéletben alkotta meg a Bíróság, és ez a meghatározás vált a további jogértelmezés alapjává. Bár a Lawrie-Blum-doktrína több elemből áll, lényegét és szűk keresztmetszetét mégiscsak az alárendeltség jelenti, amelyhez képest mellékes és tágan értelmezett elem a díjazás és a gazdasági tevékenység megléte.

A Lawrie-Blum-doktrínából kiindulva munkavállalónak minősül például a jogi szakvizsgához szükséges gyakornoki idő alatt dolgozó jogász, mivel jogi tevékenységére felkészítő, valóságos és tényleges tevékenységet folytat, gyakorlatvezetője irányítása alatt, díjazásért.³² Az alárendeltség és a munkavégzésért járó díjazás miatt munkavállaló az a doktori ösztöndíjas is, aki doktori értekezésének elkészítéséhez kap kutatási ösztöndíjat.³³

Az a személy is munkavállalónak minősült, aki a gazdasági társaság egyedüli tulajdonosának és egyben ügyvezetőjének házastársaként végez munkát heti két napban, feltéve, ha azt alárendeltségben végzi. Egy vállalkozás szervezeti rendszerében ugyanis a házasságból származó személyi és tulajdonosi kapcsolat nem zárja ki a házastársak között a munkaviszonyra jellemző alárendeltséget.³⁴ Ezzel szemben nem munkavállaló, hanem önfoglalkoztató az a személy, aki ügyveze-

²⁸ C-3/90. *Berniniv* Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR I-1071.

²⁹ C-456/02. *Trojaniv* CPAS [2004] ECR I-7573, paragraph 24.

³⁰ Suva SANKARI: Union citizenship and free movement: who is who? *NoFo Journal of Extreme Legal Positivism*, November 2005/1. 39.

³¹ 66/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, paragraph 17.

³² C-109/04. *Kranemann v Land Nordrhein-Westfalen* [2005] ECR 2421, paragraph 18.

³³ C-94/07 *Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e V.* [2008], OJ C 117 of 29.05.2007. 3.

³⁴ C-337/97. *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep* [1999] ECR I-3289.

tőként dolgozik annak a gazdasági társaságnak, amelynek egyben kizárólagos tulajdonosa is, mivel az ő esetében hiányzik a munkavállalói státusz lényegét jelentő alárendeltségi viszony (subordination relationship).³⁵ Mindezek az ítéletek a kontinentális jogi doktrínához hasonlóan az alárendeltség (subordination) szerepét hangsúlyozzák a munkavállalói státusz alapvető elemeként,³⁶ amelynek meglétét „a nemzeti bíróság dolga megítélni”³⁷ az Európai Bíróság által kidolgozott szempontrendszer alapján.

A fenti esetjogból ki kell emelni a Lawrie-Blum-ítéletet, amely a következő, nagy hatású doktrínát tartalmazta: „a munkavállaló fogalmát azzal az objektív kritériummal összhangban kell meghatározni, amely a felek jogai és kötelezettségei alapján azonosítja a munkaviszonyt. A munkaviszony alapvető sajátossága ugyanis az, hogy egy személy meghatározott ideig szolgáltatást nyújt egy másik személy számára, annak irányításával, ellenszolgáltatás fejében”.³⁸ Az Európai Bíróság terjedelmes és változatos esetjogában tehát azt tekintette a munkavállalói státusz kritériumainak, hogy az adott személy

- a) meghatározott, akár rövid ideig,
- b) másik személy számára, annak irányításával,
- c) tágan értelmezett ellenszolgáltatás fejében
- d) olyan szolgáltatást nyújt, amely tényleges és valóságos gazdasági célú tevékenység.

Ennek a rendkívül tágan értelmezett, a munkaviszonynál szélesebb, és pontosan nem is korlátozott körre kiterjedő munkavállaló-fogalomnak az volt a rendeltetése, hogy a gazdaságilag aktív személyek lehető legszélesebb köre számára biztosítsa a szabad mozgás jogát. Mivel a munkavállaló fogalma „határozza meg az alapvető szabadság személyi hatályát, ezért a munkavállaló közösségi (uniós) koncepcióját tágan kell értelmezni”.³⁹ Ennek megfelelően a munkavállaló fogalmának uniós jogi felfogása közelebb áll az önállótlan, alárendeltségben dolgozó munkavállaló kontinentális koncepciójához, mintsem a munka-

³⁵ C-107/94. *Asscher v Staatssecretaris van Financiën* [1996] ECR I-3089, paragraph 26.

³⁶ COUNTOURIS (2007) i. m. 172.

³⁷ C-337/97. *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep* [1999] ECR I 3289, paragraph 16.

³⁸ Luca NOGLER: Rethinking the Lawrie-Blum Doctrine of Subordination: A Critical Analysis Prompted by Recent developments in Italian Employment Law. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 26., 2010/1. 84.

³⁹ 66/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, paragraph 16.

szerződéssel alkalmazott munkavállaló brit⁴⁰ fogalmához⁴¹. Önmagában azonban az a tény még nem alapozza meg a munkavállalói státuszt, hogy egy meghatározott tevékenységet, a holland hatóságok esetében a prostitúciót, általában leplezett munkaviszonyban szoktak űzni.⁴² Ebből következően minden esetet egyedileg kell értékelni az uniós jogi definíciók alapján.⁴³

Ezt a tág értelmezést garantálta az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata, amely különösen a 80-as években volt kifejezetten aktív. Az uniós polgároknak tehát csekély erőfeszítést kell tenniük a munkavállalói státusz megszerzéséért, hiszen elegendő hetente néhány órát rendszeresen dolgozniuk, szinte bármilyen típusú jogviszonyban, feltéve hogy a díjazásért történő munkavégzést az alárendeltség jellemzi. Az esetjog hatására munkavállalónak minősültek például a rész-munkaidős, határozott idős munkavállalók, az ideny munkások és a különböző jogviszonyok alapján dolgozó gyakornokok is.⁴⁴ Munkavállaló tehát mindenki, aki időlegesen vagy állandóan, alárendeltségben fizetett munkát végez,⁴⁵ de a jogviszony természete nem releváns.⁴⁶

Ugyanakkor Van Peijpe arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkavállaló fogalma korántsem tágítható a nemzeti jogban korlátlanul, mivel annak kemény korlátját jelenti a letelepedés szabadsága, amely az önfoglalkoztatókat illeti meg. Álláspontja szerint az Európai Bíróság jogértelmezése csak a gazdasági tevékenység értelmezése tekintetében tág, míg az alárendeltségi teszt (subordination) alkalmazása indokolatlanul leszűkíti a munkavállaló fogalmát azokra, akik alárendeltségben, függő helyzetben, hierarchiában dolgoznak. Így a tág jogértelmezés ellenére kimaradnak a munkavállaló fogalmából azok, akik gazdasági függőségben dolgoznak, de helyzetüket nem jellemzi az alárendeltség.⁴⁷

⁴⁰ A munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló (employee) brit fogalmát részletesen lásd Simon DEAKIN – S. Gillian MORRIS: *Labour Law*. 4th edition. Oxford, Hart Publishing, 2005.137–140.; valamint Douglas BRODIE – Employees, Workers and the Self-Employed. *Industrial Law Journal*, 34., 2005/3. 253–260.

⁴¹ COUNTOURIS (2007) i. m.

⁴² C-268/99. *Jany and others* [2001] ECR I-8615, paragraphs 67–68.

⁴³ Hilde CADENAU: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, 2006. 3.

⁴⁴ E. JOHNSON – David O'KEEFFE: From discrimination to obstacles to free movement: recent developments concerning the free movement of workers 1989–1994. *CMLR*, 1994/31. 1315.

⁴⁵ Paul SCHOUKENS (ed.): *Social protection of the self-employed in the European Union*. Deventer–Boston, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994. 44.

⁴⁶ 344/87 *Bettray* [1989] ECR 1621, paragraph 16., valamint C-357/89. *Raulin* [1992] ECR I-1027, paragraph 10.

⁴⁷ VAN PEIJPE (2012) i. m.

A munkavállalói minőséggel összefüggő esetek azonban megfogyatkoztak a kilencvenes évek elejétől. Ennek oka, hogy 1990-ben a Közösség elfogadta a gazdaságilag inaktív személyeknek a Közösségen belüli mozgásáról szóló irányelveket,⁴⁸ amelyek lehetőséget biztosítanak azon uniós polgárok más tagállamban történő letelepedésére is, akiknek van anyagi fedezetük, de nem akarnak tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végezni. Így az Európai Bíróság ítéleteinek szereplői ma már nem kényszerülnének a munkavállalás bizonyítására, például Levin asszony és férje⁴⁹ magukat önerőből eltartóként telepedhetnek le Hollandiában.⁵⁰ Ugyanakkor a fentiekben leírt uniós jogi munkavállaló-fogalomnak mégis nagy hatása van, hiszen a Róma I.⁵¹ rendelet alkalmazása során is erre a fogalomra támaszkodnak – a nemzeti bíróságok és a kutatók egyaránt – annak eldöntése során, hogy az adott szerződés munkaszerződésnek minősül-e.⁵²

1.1.2. Egyenlő bánásmód a munkavállalók között

Az egyenlő bánásmód irányelveknél a Római Szerződés 141. cikke volt a kiindulópont, amelynek hatálya kiterjed minden olyan díjazásra, amelyet „a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap”. Ebből a közvetlenül hatályos rendelkezésből csak az tűnik ki, hogy az egyenlő bér elvének jogosultja a munkavállaló (worker), de a fogalom jelentését itt sem magyarázta meg a Római Szerződés. Az irányelvek közül az egyenlő bér elvéről szóló 15/117/EGK irányelv született meg elsőként, amely nem határozta meg kifejezetten a hatályát, de a szövegezés arra utal, hogy csak a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalót (employee) érinti.⁵³ Ezt az álláspontot támasztja alá az Európai Bíróságnak a Barber-ügyben és az azt követő ítéleteiben kialakított ítélkezési gyakorlata is.⁵⁴

A sorban második, 76/207/EGK irányelv a munkához jutás – beleértve az előmenetelt és a szakképzéshez jutást –, valamint a munkafeltételek tekintetében követelte meg a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítását.⁵⁵

⁴⁸ Lásd különösen a 90/364/EGK, 90/365/EGK, valamint a 93/96/EK irányelveket.

⁴⁹ 53/81. Levin [1982] ECR 1035.

⁵⁰ GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva: *Személyek szabad mozgása az Európai Unióban*. Doktori Értekezés. Budapest, ELTE, 2008. 88–89.

⁵¹ 593/2008/EK rendelet.

⁵² NOGLER (2010) i. m. 84.

⁵³ Lásd a 75/117/EGK irányelv 4. és 5. cikkeit.

⁵⁴ Európai Bizottság 2004, 9–10.

⁵⁵ Lásd a 76/207/EGK irányelv 2. cikk (1) bekezdését.

Az ECOSOC kifejezetten azt hiányolta a 76/207/EGK irányelv tervezetéből, hogy annak személyi hatálya nem terjed ki az önfoglalkoztatókra és az önfoglalkoztatók házastársára. Ez az 1975-ben megfogalmazott javaslat vezetett tíz évvel később az önfoglalkoztatókról szóló 86/613/EGK irányelv elfogadásához.⁵⁶ Ugyanakkor a szülői szabadságról szóló 96/34/EK irányelv azokra a munkavállalókra (workers) vonatkozik, akiknek az érintett tagállamban hatályos törvény, kollektív szerződés vagy gyakorlat szerint munkaszerződése vagy munkaviszonya van.⁵⁷

A nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek tehát felváltva használtak két kifejezést (worker, employee), azok pontos jelentésének és az esetleges különbségek tisztázása nélkül. Éppen ezért ismét az Európai Bíróság esetjogához kell fordulnunk érdemi válaszáért, amelynek köszönhetően ma már általánosan elfogadott, hogy az egyenlő bér elvét egyaránt alkalmazni kell a tipikus és az atipikus munkavállalókra. A Bilka-ügyben hozott alapítéletből egyértelművé vált, hogy a teljes munkaidőre szóló munkaviszonnyal rendelkezők mellett a részmunkaidős munkavállalókra is alkalmazandó az egyenlő bér elve.⁵⁸

Az ezredfordulón született Preston-ítéletben azt is kimondták, hogy az egyenlő bér elvét abban a jogviszonyban is alkalmazni kell, amelyben nem egyértelmű a munkajogviszony létezése.⁵⁹ Ez az ítélet ugyanis kiterjesztette az egyenlő bér elvére vonatkozó uniós joganyag személyi hatályát az olyan „tartós kapcsolatra, amely ugyanazon foglalkoztatásra rendszeresen kötött, rövid időtartamú szerződések sorozatán alapul”.⁶⁰ A foglalkoztatásra irányuló, határozott időtartamú szerződésekkel dolgozó személy tehát abban az esetben is munkavállalónak minősül, ha a szerződése a nemzeti jog értelmében nem minősül munkaszerződésnek, hanem például polgári jogi szerződés alapján végez munkát. A Preston-ítéletben kifejtett fogalom – tartós, munkavégzésre irányuló kapcsolat – nem a nemzeti jogi munkaviszony-fogalomból indul ki, és természetét tekintve sokkal inkább személyes, semmint szerződéses viszony. Ez a koncepció lehetővé tette, hogy az uniós egyenlő bér irányelv hatálya alá sorolják a részmunkaidős

⁵⁶ Noreen BURROWS – Jane MAIR: *European social law*. Chichester, John Wiley and Sons, 1996. 47.

⁵⁷ Lásd a 96/34/EK irányelvbe foglalt keretmegállapodás 1. klauzuláját.

⁵⁸ Lásd 170/84. *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607, 96/80. J.P. Jenkins v Kingsgate Ltd. [1981] ECR 911, 33/89. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg [1990] ECR 2591.

⁵⁹ C-78/98. *Shirley Preston and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others* [2000] ECR I-3201.

⁶⁰ BURROWS–MAIR (1996) i. m. 69.

és időszakos szerződéses viszonyokat (pl. alkalmi munkavállalás), amelyeket a tagállamok egyébként kizártak volna az egyenlő bérszabályozás hatálya alól.⁶¹

Az Allonby-ítéletben az Európai Bíróság még bátrabban értelmezte a munkavállaló fogalmát, és első ízben állapította meg, hogy ennek a fogalomnak – a szabad mozgás jogához hasonlóan – külön közösségi (uniós) jogi jelentése van.⁶² Mivel azonban a közösségi jog nem határozta meg ezt a fogalmat, ezért az Európai Bíróság vállalkozott annak tisztázására. A szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított jogértelmezésére támaszkodva⁶³ munkavállalónak azt a személyt tekintette, aki határozott ideig, díjazásért szolgáltatást nyújt egy másik személy számára, annak irányítása alatt.⁶⁴ A munkavállalói minőség korlátjának azt tekintette, hogy az nem foglalja magába azokat az önállóan szolgáltatást nyújtó személyeket, akik nincsenek alárendelt viszonyban a megrendelővel.⁶⁵

A 141. cikk alkalmazása szempontjából a munkavállalói státusz alapvető feltétele tehát nem a jogviszony természete vagy elnevezése,⁶⁶ hanem az alárendeltségi viszony a két fél között (relationship of subordination). Egy önfoglalkoztató személy jogi státuszának nemzeti jogi formális besorolása nem zárja ki azt, hogy őt a 141. cikk alkalmazása során munkavállalónak tekintsék, feltéve, hogy függetlensége csak látszólagos, és egy közösségi jogi értelemben vett, a fentiekben leírt munkaviszonyt leplez.⁶⁷ Ugyanakkor az Allonby-ítéletből az is következik, hogy az alárendeltség hiányában nem minősül munkavállalónak az a kvázi önfoglalkoztató, aki egyébként gazdasági függőségben – de nem alárendeltségben – van a munkaadójával szemben, és a közösségi definíció egyéb elemei (valódi gazdasági tevékenység, díjazás) is fennállnak. Az alárendeltségi teszt szigorú alkalmazásának tehát vannak komoly negatív következményei, márpedig az Európai Bíróság az alárendeltség meglétét korántsem értelmezte annyira tágan, mint a gazdasági tevékenységfogalmát.

⁶¹ Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: *The legal construction of personal work relations*. Oxford, Oxford University Press, 2011. 392.

⁶² C-256/01. *Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others* [2004] ECR I-873, paragraph 66.

⁶³ 66/85. *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121, paragraph 17, valamint C-85/96. *Martínez Sala* [1998] ECR I-2691, paragraph 32.

⁶⁴ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 67.

⁶⁵ Ez a feltétel egyaránt megfogalmazódott a szabad mozgás jogánál (C-337/97. *Meeusen* [1999] ECR I-3289, paragraph 15) és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban (C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 68).

⁶⁶ C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 70.

⁶⁷ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 71.

Az Allonby-teszt szerint a munkavállalói státusz megítélésénél különösen a szerződésből eredő tényleges alárendeltség elemeit, nevezetesen a saját munkaidő-beosztás (timetable), a munkahely (place of work) és a munkaköri feladatok (content of work) szabad megállapítása korlátozásának mértékét kell figyelembe venni. Ugyanakkor az ítélet külön kiemeli, hogy nincs jelentősége a vonatkozó angol esetjog alapvető tesztjének, amely a kölcsönös kötelezettségek meglétéhez (mutuality of obligation⁶⁸) köti a munkavállalói státusz megszerzését. Az angol joggal szemben az Európai Bíróság nem kívánja meg a munkavállaló szerződéses kötelezettségét arra, hogy minden esetben elvégezze a másik fél által megjelölt munkát.⁶⁹ Az O-Kelly-ítéletben alkalmazott teszt alapján viszont a pincérek éppen azért nem minősültek munkavállalónak, mert nem voltak kötelesek ellátni az érintett műszakot.⁷⁰ Az Allonby-ítélet tehát két tekintetben is nagy előrelépést jelentett a munkavállaló fogalmának definiálása terén.⁷¹ Egyfelől az ítélet felülírta az angol munkajog egyik mérföldkőnek tekintett tesztjét, annak újragondolására kényszerítve a nemzeti jogalkalmazást.⁷² Másfelől az Európai Bíróság kiterjesztette az egyenlő bánásmód területére a szabad mozgás jogának – kevésbé ellentmondásos – jogterületén kialakított joggyakorlatát.⁷³

Fontos lépést jelentett még a Kiiski-ítélet,⁷⁴ amelyben az Európai Bíróság a 92/85/EGK irányelv⁷⁵ értelmezésénél alkalmazta a munkavállaló közösségi jogi fogalmát. Az ítélet szerint a munkavállaló fogalmát olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. Az ítélezési gyakorlat szerint a munkaviszonynak jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy megha-

⁶⁸ A kölcsönös kötelezettségesztről (mutuality of obligation) lásd különösen az alábbi ítéleteket: O’Kelly v. Trusthouse Forte plc [1983] ICR 728, *Carmichael v. National Power plc* [1999] ICR 1226, valamint *Nethermere (St. Neots) Ltd. v. Gardiner And Another* [1984] ICR 612.

⁶⁹ C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 72.

⁷⁰ *O’Kelly v. Trusthouse Forte plc* [1983] ICR 728.

⁷¹ Itt nem térünk ki az ítélet más, amúgy rendkívül lényeges közösségi jogi vonatkozásaira.

⁷² COUNTOURIS (2007) i. m. 183.

⁷³ Margriet KRAAMWINKEL: The Imagined European Community: Are Housewives European Citizens? In: Joanne CONAGHAN – Richard FISCHL – Karl KLARE (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 326., valamint C-357/89. *Raulin* [1992] ECR 1027, paragraph 9–10.

⁷⁴ C-116/06. *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki* [2007] ECR I-7643, paragraph 22–25. Előkérdésként a munkavállaló fogalmának problematikáját veti fel a C-232/09. *Danosa*-ügy is.

⁷⁵ A várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében).

tározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.⁷⁶ Ebben az ítéletben a Bíróság tehát átvette az egyenlő bánásmód egy másik irányelvével kapcsolatban is a szabad mozgással összefüggésben alkotott közösségi jogi fogalmat. Az ítélet azt sugallja, hogy a 92/85/EGK irányelv alkalmazása során a munkavállaló közösségi jogi fogalmát kell alkalmazni. Felmerül a kérdés, hogy ez a megállapítás igaz-e a többi egyenlő bánásmód irányelvre is. Sajnos az Európai Bíróság ítélete ebben a tekintetben nem adott fogódzót.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó más irányelvek hatálya még tágabb, mint az egyenlő bér elvénél, hiszen egyes irányelvek hatálya még az önfoglalkoztatókra⁷⁷ és az alkalmi munkavállalókra⁷⁸ is kiterjed. Az antidiszkriminációs irányelvek legutóbbi generációja – a 2000/43/EK faji irányelv és a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelv – a lehető legszélesebb hatállyal született, mivel azt alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.⁷⁹ Az egyenlő bánásmódot biztosítani kell a magán- és a közszférában történő foglalkoztatásban, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonytól, illetve a szerződéstípustól. Az antidiszkriminációs irányelvek hatálya tehát már nem csak a munkaviszonyra terjed ki, hanem a munkavégzésre irányuló jogviszonyok lehető legszélesebb körére. Ugyanakkor ez a széles hatály jól példázza az uniós szociális joganyag töredezettségét a személyi hatály tekintetében,⁸⁰ különösen, ha a munkafeltételekre vonatkozó irányelvek hatályával vetjük össze.

1.1.3. A munkavállaló fogalma a munkafeltételek uniós szabályozásában

A munkafeltételekre vonatkozó irányelvek – másként a szűkebb értelemben vett munkajogi jogharmonizáció – elvi jelentőségű kérdése a személyi hatály

⁷⁶ Lásd különösen 66/85. *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121, paragraph 16–17; C-176/96. *Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL* [2000] ECR I-2681, paragraph 45; C-138/02. *Brian Francis Collins v Secretary of State for Work and Pensions* [2004] ECR I-2703, paragraph 26; C-456/02. *Trojaniv CPAS* [2004] ECR I-7573, paragraph 15, valamint C-392/05. *Georgios Alevizos v Ipourgos Ikonomikon* [2007] ECR I-3505, paragraph 67. pontját.

⁷⁷ A következő egyenlő bánásmód irányelvek hatálya terjed ki az önfoglalkoztatókra: 79/9/EGK, 86/613/EGK, 2002/73/EK, valamint 2004/113/EK irányelvek.

⁷⁸ C-313/02. *Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9483, paragraph 40.

⁷⁹ A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

⁸⁰ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 393.

meghatározása, azaz mely munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozására terjedjen ki egyáltalán a jogharmonizáció. Amint azt a szabad mozgás jogának és az egyenlő bánásmód elvének uniós szabályozásával kapcsolatban bemutattuk, ezeken a jogterületeken – alapjogi természetük miatt – a széles hatály biztosítása érdekében rendkívül tágan, a nemzeti jogi fogalom, felfogásnál tágabban⁸¹ értelmezték a munkavállaló fogalmát.

Ezzel szemben a munkajogi jogharmonizáció hatását jelentősen korlátozta az a jogpolitikai döntés, amellyel az irányelvek személyi hatályát leszűkítették a munkavállalókra, illetve ezzel összhangban a munkaviszonyra. A munkafeltételek közösségi (uniós) jogi szabályozásában ugyanis – a szabad mozgás jogával ellentétben – a munkavállaló és a munkaviszony fogalmának nem tulajdonítottak önálló közösségi jogi jelentést. Éppen ezért a munkajogi irányelvek alkalmazása során, azok rendelkezései alapján a nemzeti munkajogi alapfogalmakat kell alkalmazni.

Ennek a kérdésnek a megítélése azonban eleinte korántsem volt ilyen egyértelmű, hiszen a munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187/EGK irányelv személyi hatályával kapcsolatban komoly koncepcionális vita bontakozott ki erről a kérdésről az európai intézmények között. A szabad mozgás jogához hasonlóan a másodlagos jog itt sem határozta meg, hogy mit kell munkavállaló (employee) alatt érteni, ezért megint csak az Európai Bíróságra maradt ennek eldöntése.⁸² A Bíróság a *Danmols*-ítéletben azonban nem tartotta szükségesnek egy önálló közösségi jogi munkavállaló fogalom kidolgozását, hanem megelégedett a munkavállaló nemzeti jogi fogalmának alkalmazásával.⁸³ Ezt a lényeges jogpolitikai döntését azzal indokolta, hogy az irányelv csak részleges harmonizációra törekedett, mivel célja csupán az, hogy a munkaszerződés vagy a munkaviszony változatlanul fennmaradjon a jogutód munkáltatónál. Ezzel szemben az irányelvnek nem célja közös kritériumokon alapuló egységes munkajogi védelem biztosítása a tagállamokban.⁸⁴ Ebből az uniós jogalkotói célból pedig az következik, hogy az irányelv csak azokat a személyeket védi, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek.

⁸¹ Természetesen vannak olyan tagállamok, amelyekben ma már ugyancsak hasonlóan tágan értelmezik a worker fogalmát.

⁸² A 77/187/EGK irányelv eredeti szövegének 2–7. cikkei alkalmazzák a munkavállaló fogalmát, de nem határozzák meg annak fogalmát.

⁸³ 105/84. *Danmols* [1985] ECR 2639, paragraph 27.; majd később ugyanebben a tárgyban C-29/91. *Redmond Stichting* [1992] ECR I-3189, paragraph 18., 237/84. *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247, paragraph 13.

⁸⁴ 105/84. *Danmols* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

Érdekes módon az Európai Bizottság ezzel ellentétes álláspontot foglalt el a Danmols-ügyben, amely koncepcionális alapállása miatt érdemel említést. Eszerint a transzfer irányelv alkalmazásában – a szabad mozgás jogához hasonlóan – ki kell alakítani a munkavállaló közösségi jogi fogalmát, amely minden olyan személyt magában foglal, aki más javára és irányításával, alárendeltségben, díjazás ellenében munkát végez. Ez a definíció nem zárja ki, hogy ez a személy a munkáltatónak meghatározott arányban, akár jelentős részben tulajdonosa legyen. Ugyanakkor nem lehet munkavállaló az a személy, akinél hiányzik az alárendeltség a jogviszonyból.⁸⁵ Az Európai Bizottság tehát ezen a jogterületen is önálló közösségi munkavállaló-fogalom kialakítására törekedett, és ezt a fogalmat is az alárendeltség (subordination) meglétére kívánta alapozni, lényegében lemásolva a szabad mozgás jogával és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban kimunkált definíciót.

Ezzel szemben az Európai Bíróság alapvető következtetése az volt, hogy az irányelv – a részleges harmonizáció céljából kiindulva – nem kívánja meg a munkavállaló közösségi jogi fogalmának alkalmazását, így a tagállamok szabályozási szabadsága ebben a tekintetben a közösségi jogtól független, korlátlan. Ezt az álláspontot később azon az elvi alapon kritizálták, hogy az irányelv alkalmazása során fennáll ugyanaz a veszély, mint aminek a kiküszöbölése a közösségi munkavállaló-fogalom kialakításához vezetett a munkavállalók szabad mozgása körében. Nevezetesen a tagállamok a munkavállaló fogalmának szabad 'alakításával' kivonhatnak bizonyos személyi kört a közösségi (uniós) jogi szabályozás hatálya alól, és ezzel annak alapvető célját veszélyeztethetik.⁸⁶

Mindezen érvek ellenére mindmáig nem alakult ki uniós jogi munkavállaló-fogalom az irányelv alkalmazásában,⁸⁷ ezért az irányelv 1998. évi módosítása szerint „a munkavállaló olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek”.⁸⁸ A Danmols-doktrína tehát kiállta az idő próbáját, amelyet az Európai Bíróság több ítéletében, visszatérően megerősített.⁸⁹ Így különösen a Collino and Chiappero esetben⁹⁰ az volt a kérdés, hogy a nemzeti jogban közszolgának, tehát (formálisan) nem munka-

⁸⁵ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 22.

⁸⁶ BERKE Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében*. PhD-értekezés, Kézirat. Pécs, 2006. 78–79.

⁸⁷ KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001. 232.

⁸⁸ 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d).

⁸⁹ C-29/91. *Redmond Stichting* [1992] ECR I-3189, paragraph 18.; C-173/96. *Sánchez Hidalgo* [1998] ECR I-8237, paragraph 24.

⁹⁰ C-343/98. *Collino and Chiappero* [2000] ECR I-6659.

vállalónak minősülő személyeket megilleti-e jogutódlás esetén a munkavállalóknak járó védelem. Az Európai Bizottság pozitív választ adott erre a kérdésre, mert álláspontja szerint a közszolga által végzett munka tartalmilag megfelelt a munkavállaló tevékenységének, ezért nem formális, hanem tartalmi szempontok alapján kell ezt a kérdést eldönteni. Az Európai Bíróság döntése szerint viszont a transzfer irányelv nem vonatkozik azokra a személyekre, akik a nemzeti jogban nem minősülnek munkavállalónak, függetlenül az általuk végzett tevékenység természetétől.⁹¹ A Bíróság tehát elmulasztotta meghúzni a munkavállaló fogalmának minimumát. Ez a minimum akadályozhatná meg ugyanis azt, hogy a tagállamok kiüresítsék az irányelvben biztosított jogokat a túl szűken meghúzott személyi hatály eszközével.

A fentiekkel összhangban a további munkajogi irányelvek ugyancsak a nemzeti jogi fogalmakat alkalmazzák,⁹² mégsem egyeznek meg teljesen a hatályukba tartozó munkavállalói kört illetően. Az általánosnak tekinthető megoldás szerint munkavállaló mindenki, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg.⁹³ Ez a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről szóló 91/533/EK irányelvben szereplő megfogalmazás – számos nemzeti (pl. német, olasz) munkajoghoz hasonlóan⁹⁴ – különbséget tesz a munkaszerződésen alapuló munkaviszony és más munkaviszonyok között. Ha valamely nemzeti jog ilyen munkaszerződés nélküli munkaviszonynak tekinti az önfoglalkoztatókat, illetve a polgári jogviszony alapján dolgozókat, akkor ez által az irányelv lehetővé teszi a munkavállaló fogalmának széles értelmezését. Bercusson felhívja a figyelmet arra, hogy a ‘relationship’ terminológia használatával az uniós jog hatályának ki kellene terjednie a munkavégzésre irányuló jogviszonyok olyan formáira is, amelyek nem nyernek szerződéses formát.⁹⁵ Ezzel a megfogalmazással minden bizonnyal arra törekedtek, hogy a közösségi jog alkalmazását kiterjesszék a munkaszerződés rendkívül korlátozott angol fogalmába⁹⁶ tartozó jogviszonyokon kívül eső jogviszonyokra is, de ez a kiterjesztő szándék lényegében meghiúsult a nemzeti jogra való hivatkozással.⁹⁷

⁹¹ FREEDLAND–COUTOURIS (2011) i. m. 391–392.

⁹² Lásd például a 80/987/EGK irányelv 2. cikk (2) bekezdését.

⁹³ 91/533/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés.

⁹⁴ Catherine BARNARD: *EC Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2000. 437.

⁹⁵ Brian BERCUSSON: *European Labour Law*. London, Butterworths, 1996. 431.

⁹⁶ Ruth NIELSEN – Erika SZYSZCZAK: *The social dimension of the European Union*. Copenhagen, Forlag, 1997. 293.

⁹⁷ BERCUSSON (1996) i. m. 431., illetve COUTOURIS (2007) i. m. 189.

A munkaviszony jelentése nagyon eltérő a különböző nemzeti munkajogokban, ezért bizonyos munkavégzési formák egyes tagállamokban függő munkának minősülnek, míg más tagállamokban nem. Számos tagállamban az alárendeltség nem korlátozódik a munkáltató utasításainak való engedelmessegre, hanem kiterjed a szervezethez tartozásra is. Országoként és időszakoként változó, hogy az alárendeltségen túlmutató elemeket mennyiben veszik figyelembe a munkajog hatályának megállapítása során. Jól ismert példák erre a német *Arbeiterahnliche personen* vagy az olasz *parasubordinati*.⁹⁸ Éppen ezért a személyi hatály nemzeti jogra utalással való meghatározása korántsem kielégítő, hiszen alapvető eltéréseket eredményez a nemzeti jogok között.⁹⁹ Hasonló problémákat vetnek fel a munkaerő-kölcsönzésről,¹⁰⁰ a részmunkaidős¹⁰¹ és a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvek,¹⁰² amelyek szerint a munkavállaló fogalmát a nemzeti jog, kollektív szerződés vagy gyakorlat határozza meg,¹⁰³ és ezt a megoldást az Európai Bíróság is megerősítette a Wippel-ítéletében.¹⁰⁴

A fenti problémák megoldása érdekében a jogutódlási irányelv módosítása szerint munkavállaló az, akit az érintett tagállam nemzeti munkajogi szabályai szerint a munkavállalóra vonatkozó védelem megillet.¹⁰⁵ A módosítás tehát nem hozott létre továbbra sem uniós jogi fogalmat, de annyiban legalább korlátozta a nemzeti jogalkotás szabadságát, hogy az atipikus munkajogviszonyban – részmunkaidőben, határozott időben, munkaerő-kölcsönzés keretében – dolgozókat tilos kizárni a munkavállaló fogalmából.¹⁰⁶ Nagyon valószínűtlen azonban az, hogy az Európai Bíróság elég bátor lesz a munkavállaló tág uniós jogi fogalmának alkalmazására a munkajogi irányelvek tekintetében is.¹⁰⁷

Ugyanakkor az esetjog némi elmozdulást mutat a Danmols-doktrínától, különösen a határozott idejű munkaviszonyról szóló 99/70/EK irányelv értelmezé-

⁹⁸ VAN PEIJPE (2012) i. m. 50.

⁹⁹ COUNTOURIS (2007) i. m. 189.

¹⁰⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i, 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

¹⁰¹ A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

¹⁰² A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

¹⁰³ Adalberto PERULLI: *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, 2002. 28.

¹⁰⁴ C-313/02. *Wippel* [2004] ECR I-9483, paragraph 39.

¹⁰⁵ Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d) pontját.

¹⁰⁶ Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdését.

¹⁰⁷ COUNTOURIS (2007) i. m. 187.

sével kapcsolatban. A Bíróság ugyanis több ítéletében¹⁰⁸ korlátozta a nemzeti jogalkotás szabadságát a munkavállaló fogalmának szűkítésével kapcsolatban. A Danmols-ítélet ortodoxiájától lényeges eltérést mutat a Del Cerro Alonso-döntés,¹⁰⁹ amely szerint a 99/70/EK irányelv minden munkavégzőre alkalmazandó, aki ellenszolgáltatásért, a munkáltatóval létesített határozott idejű munkaviszonyban végez munkát. Itt tehát már eltűnt a tagállam korlátlan szabadsága az irányelv hatálya alá tartozó határozott idejű munkaviszonyok meghatározásánál.

Kevésbé markáns elmozdulás tapasztalható az esetjogban más irányelvek, így a tájékoztatási kötelezettségről szóló 91/533/EK irányelv értelmezésében. A Ruben Andersen-ítéletben¹¹⁰ a Bíróság kimondta, hogy a személyi hatály nemzeti jogi meghatározása nem csorbíthatja az irányelvben biztosított jogok élvezetét. A tagállam tehát elvileg szabadon korlátozhatja a munkavállaló fogalmát, de valójában ez nem befolyásolhatja károsan az irányelvben biztosított jogok hatékony végrehajtását. Ezek a fenti ítéletek az Európai Bíróság aggodását és egyúttal törekvését jelzik a tagállami értelmezési autonómia csökkentésére. Ugyanakkor ezek az ítéletek jól illusztrálják ennek a jogértelmezési munkának a korlátait is, hiszen egyes munkavállalói csoportok (gazdasági függőségben, de nem munkaviszonyban dolgozók) így is kimaradnak az uniós jog védelméből.¹¹¹

Figyelemre méltó még az általános munkavédelmi keretirányelv hatálya, amely szerint munkavállaló a munkáltatóval alkalmazásban álló bármely személy, beleértve a gyakornokokat és a szakképzésben tanulmányokat folytató tanulókat, de kizárva a háztartási alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat.¹¹² A munkaviszony fogalmának meghatározását tehát a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi irányelvekben is a nemzeti jogra hagyták, azzal a kiegészítéssel, hogy a munkavállaló fogalmába tartoznak a határozott idejű és a kölcsönzött munkavállalók is.¹¹³ Az általános munkavédelmi keretirányelv meghatározását használja például a munkaidő irányelv is, amelynek hatálya kiterjed az atipikus munkavállalókra is.¹¹⁴

¹⁰⁸ C-212/04. *Adeneler and Others* [2006] ECR I-6057, paragraphs 54–7.; C-53/04. *Marrosu and Sardino* [2006] ECR I-7213, paragraphs 40–43.

¹⁰⁹ C-307/05. *Yolanda Del Cerro Alonso vs. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* [2007] ECR I-7109, paragraph 28.

¹¹⁰ C-306/07. *Ruben Andersen v. Kommunernes Landsforening* [2008] ECR I-10279, paragraph 53.

¹¹¹ FREEDLAND–COUTOURIS (2011) i. m. 397–398.

¹¹² A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, 3. cikk a) pont.

¹¹³ Lásd a 91/383/EGK irányelv 2. cikk (3) bekezdését.

¹¹⁴ C-173/99. *R v Secretary for Trade and Industry ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* [2001] ECR I-4881.

A közúti fuvarozásban dolgozók munkaidejének szervezéséről szóló irányelvvel¹¹⁵ kapcsolatban évtizedes vita bontakozott ki arról, hogy az önfoglalkoztatókra is kiterjedjen-e az irányelv hatálya. A munkavállalókon túlra kitejesztett hatály mellett azt az érvet hozták fel, hogy megelőzi a verseny torzulását, javítja az önfoglalkoztatóként ugyanazt a tevékenységet végző személyek egészségének és munkahelyi biztonságának védelmét, valamint a közlekedés biztonságát. Ez a vita a munkajogi alapfogalmak szempontjából azért érdemel említést, mert a színlelt önfoglalkoztatás elleni fellépés érdekében az Európai Bizottság egy rendkívül érdekes fogalomjavaslatot dolgozott ki. A később elvetett javaslat¹¹⁶ szerint utazó munkavállalónak (mobile worker) minősül minden olyan személy is, akit nem köt a munkáltatóhoz munkaszerződés, vagy bármilyen más típusú hierarchikus munkakapcsolat, de

- a) nem szervezheti meg szabadon a munkavégzését,
- b) a jövedelme nem függ közvetlenül a megtermelt profittól,
- c) nincs lehetősége egyénileg vagy szervezeten több ügyfélnek dolgozni egyidejűleg.¹¹⁷

Ez a negatív megközelítés lényegében körülhatárolja az önfoglalkoztató fogalmát is, amelynek meghatározó elemei a következők:

- a) jogosult a saját számlájára munkát vállalni,
- b) nem kötődik a munkáltatóhoz sem munkaszerződéssel, sem egyéb munkavégzésre irányuló, alá-, fölérendeltségen alapuló jogviszony formájában,
- c) szabadon szervezheti munkáját,
- d) jövedelme közvetlenül a megtermelt nyereségtől függ, és
- e) egyénileg vagy más önálló vállalkozó gépjárművezetőkkel történő együttműködés keretében több ügyféllel is üzleti kapcsolatot tarthat fenn.¹¹⁸

Az egyes irányelvek különböző korlátozásokat is megengednek. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv például kifejezetten kizárja a hatálya alól

¹¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről.

¹¹⁶ Mivel a módosítás nem került elfogadásra, ezért az eredeti fogalommeghatározás maradt hatályban: „utazó munkavállaló: minden munkavállaló, a gyakornokokat és tanulókat is beleértve, aki harmadik fél vagy saját számlájára közúti személyszállítási vagy áru fuvarozási szolgáltatásokat végző vállalkozás szolgálatában közúti fuvarozási tevékenységet végez” (2002/15/EK irányelv 3. cikk d) pont).

¹¹⁷ Lisa RODGERS: The Self-Employed and the Directive on Working Time for Mobile Transport Workers. *Industrial Law Journal*, 33., 2009/3. 341.

¹¹⁸ Az irányelv hatályos szövegében az önfoglalkoztató megfelelője az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető (2002/15/EK irányelv 3. cikk e) pont).

a közszolgáltatásban dolgozókat.¹¹⁹ Mindemellett „a munkaviszonyok terén bizonyos fokú rugalmasság fenntartása”¹²⁰ érdekében a tagállamok kizárhatják az irányelv hatálya alól az alkalmi és a rövid időtartamú munkavállalókat.¹²¹ A munkajogi szabályok a terminológiában sem egységesek, mivel felváltva használják a ‘worker’ és az ‘employee’ kifejezéseket a személyi hatály meghatározásánál.¹²² Az irányelvek szövegezése, illetve esetleges korlátozásai nem változtatnak a lényegen: a nemzeti munkajog szabadon határozhatja meg a munkavállaló és a munkaviszony fogalmát, amihez az uniós jog csak minimális támpontot, illetve korlátozást ad.

Végül meg kell még említeni ebben a témában az EU Alapjogi Kartáját, amely a benne szereplő munkavállalói jogokat¹²³ a munkavállalónak (worker) címzi. Ezzel kapcsolatban ismét az a legfontosabb kérdés, hogy ez egy önálló, uniós jogi fogalom, avagy a nemzeti jogi szabályok alkalmazandók. Bár a Charta és irodalma semmi kapaszkodót nem ad ennek eldöntéséhez, rendelkezései mégis elmozdulást sejtetnek egy tágabb, egyre inkább önállósuló, uniós jogi fogalom irányába. Mindenesetre ez a bizonytalanság is jelzi az uniós munkajogi szabályozás normatív töredezettségét, széttagoltságát.¹²⁴

1.1.4. Az ILO 198. számú ajánlása a munkaviszony fogalmáról

Ezen a ponton érdemes egy rövid kitérőt tenni a nemzetközi munkajog, nevezetesen az ILO szabályai felé. A nemzetközi munkajog személyi hatályának meghatározásához az ILO egyezmények nem nyújtanak sok segítséget, mivel a különböző időszakokban született szabályok nem egységesek a személyi hatály tekintetében, és hiányoznak a pontos definíciók.¹²⁵ Az ILO egyezmények általában a ‘worker’ fogalmát használják, de kivételesen egyes egyezmények ennél szűkebb személyi körre¹²⁶ vonatkoznak. Bár az egyezmények általában nem térnek ki részletesen a fogalom pontos meghatározására, de a worker fogalma

¹¹⁹ Lásd a 98/59/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés b) pontját.

¹²⁰ 91/533/EK irányelv preambuluma.

¹²¹ 91/533/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

¹²² BARNARD (2000) i. m. 449.

¹²³ Az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem (30. cikk), tisztességes és igazságos munkafeltételek (31. cikk).

¹²⁴ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 395–396.

¹²⁵ Az ILO Egyezmények személyi hatályának részletes elemzését lásd COUNTOURIS (2007) i. m. 147–169.

¹²⁶ Például wage earner, employed under a contract of employment (Convention C 95 of 1949).

kétséget kizáróan magában foglalja a tipikus és atipikus munkavállalókat is. Ugyanakkor nem teljesen egyértelmű, hogy beleértendő-e ebbe a fogalomba például az alkalmi munkavállaló (casual worker).

Az ILO joganyagának koncepciójában a lényegi különbség azonban a munkavállaló (worker) és az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmai között van, amely különbségtétel alapja a formális autonómia és a gazdasági-szociális függőség. Az egyezmények személyi hatálya közötti különbség tehát nem a munkavállalók (employee, worker) személyi körének pontos meghatározásán, hanem a függő (dependent worker/employee) és a független (self-employed) 'munkavégzők' közötti koncepcionális különbségtételre alapul.¹²⁷ Erre jó példa az anyaság védelméről szóló egyezmény, amelynek személyi hatálya kiterjed „minden foglalkoztatott nőre, beleértve a nem önálló munkavégzés atipikus formáit is”.¹²⁸

Mivel az ILO elégedetlen volt az egyezmények sokszor tisztázatlan és szűkítően értelmezett személyi hatályával,¹²⁹ illetve hatékonyabban fel kívántak lépni a színlelt szerződések ellen¹³⁰, ezért a 2006-ban elfogadott 198. számú ajánlásában¹³¹ vállalkozott a munkaviszony nemzeti jogi fogalmainak és a kapcsolódó problémák tisztázására. Az ajánlás talán legfontosabb része az, amely felhívja a tagállamokat a munkajog hatályának tisztázására.¹³² Ennek elősegítése érdekében meghatározta a munkaviszony alábbi ismérveit (mutatóit), amelyek közül „egy vagy több releváns ismerv fennállása esetén vélelmezni kell a munkaviszony fennállását”.¹³³

- a) a munkáltató utasítási és ellenőrzési joga; a munkavállaló a munkáltató szervezetébe integrálódik; a munkát kizárólag vagy jellemzően egy másik személy javára hajtják végre; személyes munkavégzési kötelezettség; a munka elvégzését kérő fél által megjelölt vagy egyetértésével meghatározott munkaidő és munkahely; a munka egy adott ideig tart és egyfajta folytonosság jellemzi; megköveteli a munkavállaló rendelkezésre állását; az eszközöket, anyagokat, gépeket a munka elvégzését kérő fél biztosítja;

¹²⁷ COUNTOURIS (2007) i. m. 153–154.

¹²⁸ 183. sz. ILO Egyezmény az anyaság védelméről (módosított), 2.1. cikk.

¹²⁹ COUNTOURIS (2007) i. m. 169.

¹³⁰ Claire BOSSE: ILO Recommendation 198, the employment relationship Recommendation. In: Frans Pennings – Claire Bosse (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 15–28.

¹³¹ Az ajánlás szövegének elemzését részletesen lásd: *The employment relationship - An annotated guide to ILO Recommendation. No. 198*. ILO, 2007, www.ilo.org.

¹³² BOSSE (2011) i. m. 22.

¹³³ ILO 198. számú ajánlás, 11. pont.

- b) rendszeres javadalmazás fizetése a munkavállalónak; ez a javadalmazás a munkavállaló kizárólagos vagy legfőbb bevételi forrása; természetbeni juttatások (élelmiszer, szállás, közlekedés) biztosítása; jogosultságok (heti pihenőnap, éves szabadság) elismerése; a munka elvégzését kérő fél díjazást ad a munkavállaló által a munka elvégzése érdekében vállalt utazásért; a munkavállaló pénzügyi kockázatának hiánya.¹³⁴

A 198. számú ajánlás azonban nem tisztázza, hogy hány ismérvnek kell fennállnia a munkaviszony megállapításához, de arról sem szól, hogy van-e fontossági sorrend az ismérvek között (elsődleges, másodlagos jegyek).¹³⁵ Általános értékelésként kérdésesnek ítéljük, hogy az ajánlás – kötelező erő nélkül – elősegíti-e nemzeti szinten a munkaviszony fogalmának tisztázását, illetve tágabb értelmezését.¹³⁶ Ezzel összefüggésben Daubler egyenesen amellet érvel, hogy a nemzeti szintű joggyakorlatban jelentős mértékben megnőtt az EU szerepe, de a bíróságok (pl. a német szövetségi munkaügyi bíróság) ritkán utalnak az ILO egyezményekre. Az ILO ajánlások azonban teljesen kívül esnek a bírák és általában a jogászok horizontján, így semminemű szerepet nem játszanak a 'komoly jogászok' életében. Az ILO ajánlásainál még a szaklapokban közölt cikkek is nagyobb jelentőséggel bírnak, mert azok az ajánlásokkal szemben érdemben befolyásolják a bíróságok ítélkezési gyakorlatát.¹³⁷

1.2. Az önfoglalkoztató (self-employed) fogalma az uniós jogban

Az önfoglalkoztató fogalma – a munkavállaló fogalmához hasonlóan – a szabad mozgás jogával és az egyenlő bánásmóddal foglalkozó egyes jogszabályokban bukkan fel, természetesen a személyi hatállyal összefüggésben. Ezek az uniós szabályok is érintetlenül hagyják a nemzeti jogban kialakult fogalmakat, mivel mindmáig nem alakult ki egy általánosan kötelező uniós jogi önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük. Ehelyett a letelepedés szabadságának biztosításánál azt tekintik önfoglalkoztatónak, aki nem minősül az uniós jog alapján munkavállalónak. A munkavállaló fogalmának a szabad mozgással kapcsolatban kialakított uniós tesztje viszont az alárendeltségre épül, így önfoglalkoztatónak minősülnek a gazdasági függésben, de nem alárendeltségben dolgozók is.

¹³⁴ ILO 198. számú ajánlás, 13. pont.

¹³⁵ BOSSE (2011) i. m. 24.

¹³⁶ COUNTOURIS (2007) i. m. 167–168.

¹³⁷ Wolfgang DAUBLER: Protection of Working Relationships in Germany. In: PENNINGS–BOSSE (eds.) i. m. 127.

Az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő önfoglalkoztató fogalmakat használnak, ezért a munkavégzésre irányuló jogviszonyok heterogén csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztató kategóriájába. Ennek oka, hogy az önfoglalkoztatás sokszínű fogalom, amely különböző jogok gyakorlását érinti (szabad mozgás, egyenlő bánásmód, szociális jogok stb.), valamint hiányzik a mögöttes érdek, amely a munkavállaló fogalmához hasonlóan kikényszerítené az uniós definíció kimunkálását. Éppen ezért a közösségi (uniós) jogalkotás jobbnak látta a nemzeti jogalkotásra bízni ezt az amúgy hálátlan feladatot. A tagállamok tehát – az uniós jog laza keretei között – ma is szabadon határozhatják meg azt, hogy a saját jogukban kik minősülnek önfoglalkoztatónak. Meg kell itt azonban jegyeznünk azt a tényt, hogy az önfoglalkoztatás és az önfoglalkoztató valójában nem is jogi fogalom.¹³⁸

1.2.1. Önfoglalkoztatók szabad mozgáshoz való joga

A Római Szerződés alapításkori szövege vezette be a közösségi elsődleges jogba az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmát a letelepedés szabadságával,¹³⁹ valamint az oklevelek, bizonyítványok és képzések kölcsönös elismerésével kapcsolatban.¹⁴⁰ A Szerződés és az ezen alapuló másodlagos jogalkotás – a munkavállaló fogalmához hasonlóan – csak használta, de nem határozta meg az önfoglalkoztató fogalmát.

Az Európai Bíróság a Jany-esetben nem kifejezetten a Szerződés 43. cikkével, de a letelepedés szabadságával összefüggésben értelmezte az önfoglalkoztató fogalmát.¹⁴¹ A Bíróság akkori jogértelmezése szerint önfoglalkoztatónak az minősül, aki az alábbi feltételek szerint folytat gazdasági tevékenységet:

¹³⁸ „The word is most often used to refer to persons who work for a living without being employees, such as owners of small business or people in other ways working on their own-account” (Samuel ENGBLOM: *Self-employment and the Personal Scope of Labour Law. Comparative Lessons from France, Italy, Sweden, the United Kingdom and the United States*. EUI, Thesis Paper, Florence, 2003,12).
http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/4616/2003_Engblom.pdf?sequence

¹³⁹ A Római Szerződés alapításkori 52. cikke szerint a szabad letelepedés magában foglalja a jogot gazdasági tevékenység önfoglalkoztatóként történő megkezdésére és folytatására.

¹⁴⁰ A Római Szerződés alapításkori 57. cikke szerint a Tanács irányelveket bocsát ki az önálló vállalkozói tevékenység megkezdésének és folytatásának megkönnyítése érdekében az oklevelek, bizonyítványok és képzítés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványok kölcsönös elismerése céljából. Ugyanebből a célból a Tanács az átmeneti időszak végéig a Bizottság javaslata alapján és a Közgyűléssel folytatott konzultációt követően irányelveket bocsát ki a tagállamok önálló vállalkozói tevékenység megkezdésére és folytatására vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek összehangolására.

¹⁴¹ C-268/99. *Jany and others*[2001] ECR I-8615, paragraph 70.

- nincs semminemű alárendeltség a végzett tevékenységének kiválasztása, munkafeltételei és díjazásának feltételeit illetően;
- kizárólag a saját felelősségére végez munkát; és
- díjazás fejében, amelyet teljes mértékben, közvetlenül az önfoglalkoztató kap.

A fenti önfoglalkoztató definícióban nincs jelentősége az önfoglalkoztatás tényleges jogi formájának, így a jogviszony elnevezésének sem. Az első feltétel negatív megközelítéséből (alárendeltség hiánya) arra lehet következtetni, hogy ez a munkát végzőknek egy rendkívül vegyes, úgymond 'maradék' kategóriája. Ennek megfelelően az önfoglalkoztató lehet természetes és jogi személy, mikro- és nagyvállalkozás, vagy akár egy szabadfoglalkozású személy, ha megfelel a fenti feltételeknek.¹⁴²

A Jany-esetben kifejtett jogértelmezés lényegében szembemegy azzal a Lawrie-Blum-ítéletben kialakított teszttel, amely szerint a munkavállalói minőség egyetlen lényegi feltétele az alárendeltség. A Janny-esetben az alárendeltség helyett a gazdasági függőségre helyezték a hangsúlyt, amely szerint az érintett személynek nincs lehetősége mástól bevételt szerezni, csak attól az egy vagy néhány személytől, akinek rendszeresen dolgozik. Ebből is látszik, hogy az önfoglalkoztató fogalma bizonytalan és homályos, ráadásul folyamatos változáson megy keresztül az Európai Bíróság gyakorlatában.¹⁴³

A szabad mozgás jogáról, illetve a szociális biztonsági koordinációról szóló másodlagos jog koncepciójára jó példa a 1408/71/EGK rendelet, amely szerint „önfoglalkoztató minden olyan személy, aki kötelező biztosítással rendelkezik, ha ez a személy az érintett tagállam szociális biztonsági rendszere igazgatásának vagy finanszírozásának szabályai szerint önfoglalkoztatónak minősül”.¹⁴⁴ Egy személy munkavállalói vagy önfoglalkoztatói minősége tehát nem az adott nemzeti munkajogi szabályokon múlik, hanem pusztán azon, hogy a munkavállalói vagy az önfoglalkoztatói szociális biztonsági rendszerben van biztosítása.¹⁴⁵

Ugyanakkor a Roosmalen-ítéletről¹⁴⁶ kiderül, hogy a fentiektől függetlenül a nemzeti jogi definíciót hozzá lehet igazítani az uniós jog szabályaihoz, illetve ez utóbbival összhangban módosítani lehet azt, mivel ennek a fogalomnak közösségi jogi jelentése van. Az ítélet szerint önfoglalkoztató minden olyan személy,

¹⁴² Hilde CADENAU: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, 2006. 4.

¹⁴³ VAN PELPE (2012) i. m. 47–53.

¹⁴⁴ Lásd 1408/71/EGK rendelet 1. cikke.

¹⁴⁵ SCHOUKENS (1994) i. m. 53.

¹⁴⁶ 300/84. *Van Roosmalen* [1986] ECR 3097.

aki munkaszerződés nélkül végez tevékenységet vagy foglalkozást ellenérték fejében, amely részben vagy egészben fedezi a szükségleteit. A definíció tág határait jelzi, hogy az adott esetben ilyen ellenértéknek minősült a hívők által a missziós papnak adott adomány.¹⁴⁷ A fenti definíciót azért alkotta meg a Bíróság, mert a nemzeti jog nem adott egyértelmű választ arra, hogy kik tartoznak az adott nemzeti társadalombiztosítási szabály hatálya alá.¹⁴⁸

A 1408/71/EGK rendelet helyébe lépő 883/2004/EK rendelet még inkább 'ódzkodik' az autonóm közösségi jogi fogalmak (employed, self-employed) alkotásától. Az utalásos meghatározás jegyében csak annyit tudunk meg, hogy „önálló vállalkozói tevékenység bármely tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet, amelyet az ilyen tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet fennállásának helye szerinti tagállam szociális biztonsági jogszabályai ilyenként kezelnek”.¹⁴⁹

A fent idézett szociális biztonsági koordinációs rendeletek immár hagyományosan a tagállamok szociális jogára bízák az önfoglalkoztató fogalmának meghatározását a rendelet hatálya alá tartozó kérdésekben. A közösségi szociális koordinációs jog pusztán azzal a fogalmi szempontból érdektelen jogtechnikai kérdéssel foglalkozott részletesen, hogy az önfoglalkoztatói minőséget mely tagállam szociális joga alapján kell megítélni.¹⁵⁰

Az önfoglalkoztató fogalmának tehát máig nem alakult ki – sem a másodlagos jogban, sem pedig az Európai Bíróság esetjogában – uniós jogi definíciója, amelyet az EU-tagállamoknak át kellene ültetniük saját nemzeti jogukba. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő jogi fogalmakat használnak, ezért a munkavállalók nagyon különböző csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztatók közé.¹⁵¹ Minden tagállam maga határozhatja meg, hogy kit tekint önfoglalkoztatónak, de csak az tartozhat ebbe a személyi kategóriába, aki nem minősül munkavállalónak vagy gazdasági társaságnak.¹⁵² Az a tény, hogy a közösségi jogalkotás sokkal nagyobb figyelmet szentelt a munkavállaló, mint az önfog-

¹⁴⁷ „The expression ‘self-employed person’ within the meaning of Article 1 (a) (iv) of Regulation No 1408/71, as amended by Regulation No 1390/81, applies to persons who are pursuing or have pursued, otherwise than under a contract of employment or by way of self-employment in a trade or profession, an occupation in respect of which they receive income permitting them to meet all or some of their needs, even if that income is supplied by third parties benefiting from the services of a missionary priest.”

¹⁴⁸ 300/84. *Van Roosmalen* [1986] ECR 3097, paragraphs 17., 20., 22.

¹⁴⁹ 883/2004/EK irányelv 1. cikk b) pont.

¹⁵⁰ C-121/92. *Staatssecretaris van Financiën v A. Zinnecker* [1993] ECR I-05023.

¹⁵¹ Kiss (2001) i. m. 109.

¹⁵² GELLÉRNÉ LUKÁCS (2008) i. m. 11.

lalkoztató fogalmának, rávilágít az utóbbi fogalom komplexitására és definiálásának nehézségére.¹⁵³

1.2.2. Önfoglalkoztatók és egyenlő bánásmód

A 86/613/EGK irányelve¹⁵⁴ az önfoglalkoztatóként (self-employed) munkát végző férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről szól. Az önfoglalkoztatás tagállami szintű szabályozásával kapcsolatban az EU célja az volt, hogy a munkavállaló nők mellett az önfoglalkoztató nők is egyenlő bánásmódban, valamint minél magasabb szintű szociális ellátásban részesüljenek. Ennek megfelelően az irányelv célja, hogy a tagállamokban biztosítsa az egyenlő bánásmód alkalmazását az önfoglalkoztatóként dolgozó nők és férfiak számára, ezért meghatározza jogi státuszukat és garantálja szociális biztonsági jogait.

Az irányelv 2. cikke határozza meg a védeni kívánt személyek körét, amely szerint önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jog által meghatározott feltételek mellett, saját felelősségére jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági termelőket és a szellemi szabadfoglalkozásúakat is.¹⁵⁵ Az irányelv definíciója értelmében a jogviszony jellegétől függetlenül önfoglalkoztatónak minősül minden önállóan munkát végző, munkavállalónak nem minősülő személy, aki saját munkájának hasznából él. A munkavállalóval szemben az önfoglalkoztató alárendeltség nélkül, saját maga végez tevékenységet egy másik független gazdasági szereplő részére, a közöttük szabadon kialakított összegért. Ebbe a körbe tartoznak különösen az ennek megfelelő mezőgazdasági termelők és az ún. szabadfoglalkozásúak.

Az önfoglalkoztató fogalmába elsősorban azok tartoznak, akik maguk szervezik saját foglalkoztatásuk feltételeit, de másokét nem. Ugyanakkor az uniós jog nem zárja ki, hogy az önfoglalkoztató egyben mások munkáltatója is legyen. Az uniós jog érthető módon nem megy bele a részletek szabályozásába, csak a fentiekben elemzett kereteket adja meg, és ezen a koncepción az irányelv 2010-

¹⁵³ COUNTOURIS (2007) i. m. 177.

¹⁵⁴ Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19.12.1986, p. 56).

¹⁵⁵ „Article 2(a) Self-employed workers, i.e. all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law, including farmers and members of the liberal professions”.

ben elfogadott új, módosított szövege (2010/41/EU irányelv) sem változtatott.¹⁵⁶ Éppen ezért a tagállamok szabadon dönthetik el, hogy mely jogi kategóriák felelnek meg ennek a szempontrendszernek.¹⁵⁷ A végrehajtás tapasztalatai szerint az önfoglalkoztatás legalapvetőbb jellemzői a változatosság, különbözőség és az érintett egyének szinte korlátlan szabadsága.¹⁵⁸

1.3. Alapfogalmi kaleidoszkóp az uniós szociális jogban

1.3.1. A sokszínű személyi hatály okai

Az uniós szociális jog hatályával kapcsolatos fogalmi rendszer – sokszínűsége és folyamatos változásai miatt – leginkább egy kaleidoszkópra emlékeztet. Ennek a jogyagnak az egyik meghatározó sajátossága a személyi hatály bizonytalan és széttagolt szabályozása.¹⁵⁹ Ezen a jogterületen belül kétségtelenül a szabad mozgás jogának személyi hatálya alakult ki legkorábban az esetjog hatására, és ezen jogszabályoknak van a legszélesebb hatálya, önálló közösségi (uniós) jogi fogalmi rendszerrel. Ennek a háttérben a belső piac megteremtésének gazdasági célja rejlik, amelynek köszönhetően a szabad mozgás joga fokozatosan egy általános gazdasági és szociális uniós polgárság alapjává vált, ami túlmutat a munkajog tradicionális területén.¹⁶⁰ A szociális biztonsági koordinációs jognak hasonlóan széles a hatálya, de ezen a területen az Európai Bíróság mégsem tulajdonított a munkavállaló fogalmának külön közösségi jogi szerepet és értelmet,¹⁶¹ mivel annak célja – a technikai értelemben vett koordináció – ezt nem alapozza meg.¹⁶²

Az antidiszkriminációs jognak is rendkívül széles a személyi hatálya, amit egyaránt megalapoz alapelvi státusza és gazdasági szerepe, bár az Unióban az utóbbi évtized emberi jogi fejlődésének részeként inkább az alapjogi szerepe került előtérbe.¹⁶³ A munkavállaló és a munkaviszony fogalmának tág értel-

¹⁵⁶ Lásd a 2010/41/EU irányelv 2. cikkét.

¹⁵⁷ KISS (2001) i. m. 110.

¹⁵⁸ European Commission 1994, 6.

¹⁵⁹ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 390.

¹⁶⁰ COUNTOURIS (2007) i. m.198.

¹⁶¹ 75/63. *Hoekstra* [1965] ECR 177, paragraph 1.

¹⁶² C-340/94. *EJM de Jaeck v Staatssecretaris van Financien* [1997] ECR I-461, paragraph 27–28.

¹⁶³ „...the elimination of distortions of competition between undertakings established in different Member States, is secondary to the social aim..., which constitutes the expression of a fundamental human right.” (Joined cases C270/97 and C271/97 *Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers and Brunhilde Schrage* [2000] ECR I-929, paragraph 57.

mezésére egyszerre jelent garanciát a szabad mozgás jogával összefüggésben, az Európai Bíróság esetjogával kialakított közösségi jogi fogalom átvétele és a 2000-ben született egyenlőségi irányelvek szinte korlátozás nélküli hatálya. Ki kell emelni az Allonby-ítélet jelentőségét ebben a folyamatban, annak deklarálásával, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazásánál nem a munkavállaló nemzeti jogi fogalmát kell figyelembe venni, mert annak önálló közösségi jelentése van. Ezt a bátor fogalomértelmezést nagyban támogatta az Európai Foglalkoztatási Stratégia, amely kiemelt szerepet szánt a női munkavállalás támogatásának a foglalkoztatottsági szint növelésében.¹⁶⁴

A munkafeltételeket és a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem nemzeti szabályait harmonizáló irányelveknél a politikai akarat hiánya és a jogtechnikai problémák, azaz a nemzeti munkajogok sokszínűsége miatt a nemzeti jogi fogalmakra támaszkodtak. A munkajogi szabályokban tehát a vertikális szubszidiaritás érvényesült.¹⁶⁵ Nem könnyítette a harmonizációt a nemzeti jogi alapfogalmak tisztázatlansága. Ugyanakkor a munkafeltételeket érintő munkajogi irányelveket – több-kevesebb nemzeti jogi sajátossággal – azokra a munkavállalókra kell alkalmazni, akik a munkaszerződésen alapuló vagy más munkaviszonnyal rendelkeznek. A Danmols-ítéletben az Európai Bíróság eleve elvetette az önálló közösségi jogi munkavállaló-fogalom gondolatát, méghozzá azon az elvi alapon, hogy megítélése szerint a munkavállalók jogainak védelme terén csupán a parciális harmonizáció lehet a cél.

Ez a megoldás olyan, mintha az Unió irányelvek formájában autópályákat építhetne a munkajog területén, de nem volna joga beleszólni abba, hogy milyen járművek használhatják. Ennek az lehet az oka, hogy ha mégis lenne uniós munkavállaló-fogalom, akkor azt minden bizonnyal az Európai Bíróság töltené ki tartalommal. Ennek a jogértelmező munkának az eredményét és következményeit nehéz megjósolni, ezért sokan tartanak ettől a megoldástól. Ugyanakkor az is egy lehetséges alternatíva, hogy a munkaviszony szélesebb uniós fogalma – magában foglalva a gazdaságilag függő munkavégzést – csak egyes irányelvek tekintetében érvényesülne (pl. tájékoztatási kötelezettség a munkaviszony létesítésénél), míg más, 'keményebb' irányelvek tekintetében nem (pl. transzfer irányelvénél). Az érintett irányelvben biztosított védelem alapján lehetne eldönteni, hogy indokolt-e a szélesebb személyi hatály.¹⁶⁶

¹⁶⁴ COUNTOURIS (2007) i. m. 200.

¹⁶⁵ KENNER (2009) i. m. 290.

¹⁶⁶ Bernard WAAS: The legal definition of the employment relationship. *European Labour Law Journal*, 2010/1. 50–52.

1.3.2. A változatos személyi hatály következményei

Ennek a változatos hatálynak az a mellékhatása, hogy számos munkavégzőt kirekesztettek a munkafeltételekről szóló irányelvek alkalmazási köréből, ez által a fokozott munkajogi védelemből. Ez által az uniós jog nemhogy csökkentette volna, mintsem inkább erősítette az európai munkaerőpiac kettészakadását (insiders-outsiders). Ezt a hiányosságot csökkentendő születtek később például külön irányelvek az atipikus munkavállalók jogainak védelmére. Ezzel a joganyaggal ma már egyaránt védik a teljes munkaidős, határozatlan idejű, de a határozott idejű, részmunkaidős és kölcsönzött munkavállalókat is. Ugyanakkor továbbra is kimaradnak az uniós munkajogi védelemből mindazok, akik ezen a körön kívül esnek, tehát a munkavállalónak nem minősülő, munkaszerződésen alapuló munkaviszonnyal nem rendelkező, de gazdaságilag függő (quasi-dependant) munkavállalók és az önfoglalkoztatók. Ezeket a dolgozói csoportokat mindmáig elhanyagolja az uniós jogalkotás, pedig a gazdaságilag függő munkát végzők ugyanúgy rászorulnának a munkajogi védelemre, mint a munkavállalók. A hatályos uniós jogi megoldás tehát nehezen indokolható.

A munkavállalóval szemben az önfoglalkoztató fogalma csak azokon a jogterületeken merült fel – szabad mozgás, szociális biztonsági koordináció és egyenlő bánásmód –, ahol a széles hatály miatt a munkavállalókon kívül számukra is biztosították az érintett jogok élvezetét. Ugyanakkor az uniós jog mellett az Európai Bíróság sem vállalkozott az önfoglalkoztató uniós jogi fogalmának megteremtésére, ezért teljes mértékben a nemzeti jogalkotásra hagyták a kérdés tisztázását. Ezen túlmenően a letelepedés szabadságával kapcsolatban van szükség az önfoglalkoztató fogalmára, amelyet a *contrario* értelmezéssel határoztak meg. E szerint önfoglalkoztató az, aki az uniós szabályok és esetjog alapján nem minősül munkavállalónak.

Az uniós munkajog fogalmi rendszere jó példa arra, hogy egy erős és vitathatatlan gazdasági érdek (belső piac megteremtése) képes garantálni bizonyos jogok (szabad mozgás, egyenlő bánásmód) általános érvényesülését a legkülönbözőbb munkavállalói csoportok számára is, beleértve az atipikus és alkalmi munkavállalókat, de részben még a teljesen független, bárminemű alárendeltség nélkül dolgozó önfoglalkoztatókat is. Ugyanakkor ez a kiterjesztett jogvédelmi háló már nem működik a munkavállalói jogok védelmének ellentmondásokkal terhesebb területén.¹⁶⁷ Ennélfogva a jogharmonizáció a munkajogviszony fokozott védelmével inkább mélyítette, mint betemette az árkot a munkajogviszony

¹⁶⁷ COUNTOURIS (2007) i. m. 191–202.

és az azon kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyok között a munkajogi védelem szempontjából.

Ugyanakkor az is nyilvánvaló az Európai Bíróság gyakorlatából, hogy az uniós jogalkotás nehezen tudta követni a gyorsan változó atipikus munkavégzési formákat.¹⁶⁸ Ráadásul az egyes uniós jogterületeken eltérő a személyi hatály, ezért egyes munkavállalók elestek bizonyos uniós jogoktól, vagy csak a Bíróság joggyakorlata biztosította számukra az érintett jogot egy későbbi döntésével. Freedland és Countouris ezt az egyenetlen és fokozatosan változó, bővülő védelmet az uniós jog toldozott-foldozott személyi hatályával magyarázza. Jó példa erre a Wippel-ítélet, amelyben – a behívásos munkát zeroórás szerződéssel végző – munkavállalót a szerződésével kapcsolatos formális szempontok miatt zártak ki az uniós jog védelméből. Az uniós munkajog tehát nem igazán akadályozza a munkaerőpiac kettészakadását, mivel a személyi hatály miatt a munkavállalói státusszal rendelkezők ki vannak rekesztve egyes jogokból.¹⁶⁹ Ezek a problémák azt jelzik, hogy az uniós jog hatálya éppen a leginkább védelemre szorulóakra – a ‘bizonytalan’ jogi formákban dolgozókra – nem terjed ki. Ez a probléma viszont feloldhatatlan az alárendeltségi teszt alapján, sokkal inkább a gazdasági függőség, személyes munkavégzés szempontjának figyelembevételét kívánja meg.¹⁷⁰

A fentiekben leírt problémák megoldására több javaslat fogalmazódott meg a szakirodalomban. Ezek közös célja egyrészt az uniós szociális jog személyi hatályának egyszerűsítése, másrészt annak kiterjesztése a gazdasági függőségben munkát végzők szélesebb körére, függetlenül szerződésének jogi formájától. Freedland és Countouris abban látja ezeknek a problémáknak a megoldását, ha kialakítják a személyes munkavégzési kapcsolat (personal work relation) európai jogi keretét, amely az abba tartozó csoportoknak többretegű, lépcsőzetesen szabályozott jogokat biztosít (pl. megszüntetés, jogutódlás, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, diszkrimináció tilalma). A személyes munkavégzési kapcsolat egy eddig az uniós és a nemzeti jogban sem létező jogi kategória, amely keretbe foglalná az uniós jogban a személyi hatállyal kapcsolatban eddig kialakított fogalmakat. Álláspontjuk szerint az új határvonalat már nem a munkaszerződés és a polgári jogi szerződés, azaz nem az employee és a worker között, hanem a személyes és a nem személyes munkavégzés között kellene meghúzni.

¹⁶⁸ Ez a megállapítás az atipikus munkaviszonyokon kívül a munkaviszonynak nem minősülő munkavégzési formákra is vonatkozik.

¹⁶⁹ KENNER (2009) i. m. 294.

¹⁷⁰ Lásd ennek részletes kifejtését az olasz munkajog példáján: NOGLER (2010) i. m.

A személyes munkavégzési kapcsolat az, amelynek keretében a munkát személyesen végezzük. A hatályos uniós jog is használ olyan kategóriákat,¹⁷¹ amelyek értelmezhetők személyes és nem személyes munkavégzésre egyaránt.¹⁷²

Ezzel szemben Kenner¹⁷³ három alternatív megoldást is felvázol: a) a nyitott koordinációs mechanizmus segítségével lehet egyszerűsíteni és bővíteni a személyi hatályt, b) a worker fogalmát horizontális irányelvben¹⁷⁴ lehetne meghatározni, és ezt a fogalmat lehetne alkalmazni meghatározott munkajogi irányelvekre, végül c) a munkaviszony ismérveit a munkavállaló tájékoztatásáról szóló 91/533/EK irányelv módosításával lehetne meghatározni a nemzeti jogok és az ILO 198. számú ajánlása alapján. A worker fogalmának irányelvi definiálásánál az angol,¹⁷⁵ illetve a dél-afrikai jogi megoldást¹⁷⁶ javasolja alapul venni (lásd később). Meghatározása az alárendeltség helyett a gazdasági függőségre koncentrál, magában foglalva az alkalmi munkavégzőket, szerződéses láncolatban dolgozókat, kölcsönzött munkavállalókat stb.

Bár a javaslatok hatására eddig nem történt változás az elemzett joganyagban, de az élénk szakmai vita jelzi a változtatás iránti általános igényt. Ha az Európai Bizottság komolyan gondolja a flexicurity koncepciójának mindkét elemét, így a biztonság erősítését is, akkor a munkajogi tárgyú irányelvek hatályát valóban indokolt kiterjeszteni a munkavállalókon túl az önfoglalkoztatók azon részére, akik gazdasági függő munkát végeznek, de jogviszonyukat nem jellemzi az alárendeltség, személyi függőség. A munkajogi irányelvek személyi hatályát tehát érdemes volna újragondolni, különösen annak fényében, hogy az alárendeltség, személyi függőség koncepcióját a nemzeti munkajogokban egyre szélesebben értelmezik. Ez a nemzeti munkajogokra jellemző folyamat minden bizonnyal hatással lesz a munkavállaló uniós fogalmára is.

¹⁷¹ Self-employed, commercial agent, person performing mobile road transport activities (pl. 86/653/EGK, 2002/15/EK).

¹⁷² FREEDLAND—COUNTOURIS (2011) i. m. 396–432.

¹⁷³ KENNER (2009) i. m. 296–308.

¹⁷⁴ Kenner javaslata az irányelv címére: Worker Status (Interpretation) Directive (KENNER (2009) i. m. 300.).

¹⁷⁵ Employment Rights Act 1996, Section 230(3).

¹⁷⁶ Labour Relations Act 1995 and Basic Conditions of Employment Act 1995 ss 83A and 200A (KENNER (2009) i. m.302.).

2. A magyar jogharmonizáció fogalmi készlete

Amint azt az előző fejezetben bemutattuk, a munkajogi jogharmonizáció alapját jelentő uniós jogszabályok személyi hatálya jelentősen különbözik az egyes jogterületeken, amely sokszínűség híven tükrözi az uniós szociális joganyag heterogenitását. Az egyenlő bánásmódhoz, a szabad mozgáshoz, az egészséges és biztonságos munkahelyi környezethez és a szociális biztonsághoz való jog a munkát végző személyek szélesebb körét illeti, független attól, hogy munkaviszonyban vagy más jogviszonyban állnak. Ezzel szemben a munkafeltételek harmonizációja csak az Mt. hatályába tartozó tipikus és atipikus munkavállalókat és kisebb részben a közszférában dolgozókat – közalkalmazottakat, köztisztviselőket, szolgálati jogviszonyban álló személyeket – érintette. A jogharmonizáció hatására, részben persze attól függetlenül, kialakult egy minimális jogokat felölelő katalógus, amely jogok minden munkát végzők megilletnek, jogi státuszuktól függetlenül. Ebbe a katalógusba azonban ma még nem tartoznak bele a munkafeltételekre vonatkozó szabályok.

Nem csupán az irányelvek személyi hatálya sokszínű, hanem maguk az átvett végző tagállamok is jelentős mértékben különböznek egymástól, egyes tagállamok munkajogához közelebb állnak egyes uniós szabályok, mint másokéhoz. Éppen ezért az uniós irányelvek átvétele is eltérő nehézségű feladatot jelent a különböző tagországok számára.¹⁷⁷ A személyi hatály tekintetében a magyar jog az uniós joganyaghoz hasonlóan szintén ismeri a munkaviszony-önfoglalkoztatás dichotómiát, bár ezek a definíciók mindmáig meglehetősen kidolgozatlanok a magyar munkajogban. Komoly problémát jelentett tehát a munkajogi fogalmi rendszer tisztázatlansága, illetve a munkajogi alapfogalmak – munkaviszony, munkaszerződés, munkavállaló, önfoglalkoztató – hiánya. Ugyanakkor a magyar munkajogi jogharmonizációt nagyban segítette a különálló munka törvénykönyve, hiszen az uniós szabályok nagy részét ennek az egyetlen kódexnek a módosításával át lehetett ültetni a magyar jogba. Az alábbiakban a magyar jogharmonizációban használt fogalmakat és az egyes munkavállalói csoportokat megillető jogosultságokat mutatjuk be.

2.1. A jogharmonizáció pozitív hatása: minimális jogok

A tágabb értelemben vett munkajogi szabályozást érintő jogharmonizáció meglehetősen színes képet mutat az érintett személyi kör tekintetében, ami persze össz-

¹⁷⁷ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 419.

hangban van az uniós jog személyi hatályával. Ezen azt értjük, hogy a személyek szabad mozgáshoz való joga, az egyenlő bánásmód követelménye, valamint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem szabályai nem pusztán a munkaviszonyban, hanem azon kívül, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tágabb körében is érvényesülnek. A munkavállalók szabad mozgáshoz való joga a közvetlenül hatályosuló uniós szabályrendszeren keresztül quasi automatikusan érvényesül, ezért ennek biztosítása nem igényelte a magyar szabályok módosítását.¹⁷⁸

2.1.1. Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan érvényesülése

Az egyenlő bánásmód követelménye valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban érvényesülő, általános jogelv, ami jóval túlmutat a tipikus vagy éppenséggel atipikus munkaviszonyban dolgozók körén. A munkajogban az egyenlő bánásmód követelménye a munkáltatói jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének alapvető szabálya. Az egyenlő bánásmód követelményének alapvető szabályai az Alaptörvény, míg a részletes szabályokat az Mt. és az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) tartalmazza. Az Alkotmány a munkajoggal összefüggésben külön nevesítette azt az alapelvi jelentőségű szabályt, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.¹⁷⁹ Az Alaptörvény ezt a rendelkezést már nem tartalmazza, csak a diszkrimináció általános tilalmát,¹⁸⁰ ami sajnálatos és indokolatlan változás.

A munkavállalókkal szembeni diszkriminációval kapcsolatban egyszerre kell alkalmazni az Mt. és az Ebktv. releváns szabályait. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így például az Mt.-ben – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.¹⁸¹ Ez azt jelenti, hogy az Mt. hatályába tartozó munkaviszonyokra is az Ebktv. szabályai alkalmazandók. Ezt erősíti meg az Mt. 12. §-a, amely szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Ugyanakkor az Mt. is tartalmaz számos olyan rendelkezést, amelyeket a diszkriminációs jogvitákban alkalmazni kell. Ilyen például az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, hiszen az erre vonatkozó szabályokat elsősorban nem az Ebktv.,

¹⁷⁸ GELLÉRNÉ LUKÁCS (2008) i. m.

¹⁷⁹ Alkotmány 70/B. § (2) bekezdés.

¹⁸⁰ Magyarország Alaptörvénye, XV. cikk.

¹⁸¹ Ebktv. 2. §

hanem az Mt. 12. § tartalmazza. További jó példa a munkajogviszony diszkriminatív megszüntetése, amelynél az Ebtkv. szabályai mellett szükség lehet az Mt.-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos rendelkezéseinek egyidejű alkalmazására is.¹⁸²

A munkajogviszonyokat szabályozó további törvények – így különösen a Kttv.,¹⁸³ Kjt.,¹⁸⁴ valamint a szolgálati jogviszonyok külön törvényei¹⁸⁵ – nem térnek el a diszkriminációs szabályozásban, mivel az Mt. 12. § általános elvként ezekben a jogviszonyokban is változatlan formában érvényesül.¹⁸⁶ A munkavégzésre irányuló más jogviszonyokat szabályozó törvények (pl. Ptk.) esetében ugyanígy alkalmazandók az Ebtkv., valamint az adott törvény, így különösen a Ptk. személyhez fűződő jogokra vonatkozó szabályai.

Az Ebtkv. hatályára vonatkozó szabályok meglehetősen bonyolultak. Ez alól üdítő kivétel a munka világának szabályozása, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét a legtöbb jogviszonyban meg kell tartani, a jogviszony jellegétől lényegében függetlenül.¹⁸⁷ Ezt az eredményt úgy éri el az Ebtkv., hogy a hatály meghatározása során kétféle fogalmat alkalmaz: a foglalkoztatási jogviszonyok és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok fogalmát. Az Ebtkv. hatálya mindkét jogviszonycsoportra kiterjed, mivel az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.¹⁸⁸

Az Ebtkv. által használt két gyűjtőfogalom majdnem minden munkavégzést magában foglal. Az Ebtkv. foglalkoztatási jogviszonynak nevezi a munkajogviszonyok teljes skáláját, így az Mt. szerinti munkaviszonyt, a Kttv. szerinti közszolgálati tisztviselői jogviszonyt, a Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyt,

¹⁸² KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex, 2006. 986–988.

¹⁸³ A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény.

¹⁸⁴ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.

¹⁸⁵ A különböző munkavállalói csoportok szolgálati jogviszonyát az alábbi jogszabályok szabályozzák: 2001. évi XCV. tv. a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról; 1996. évi XLIII. tv. a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról; 2011. évi CLXXIV. törvény a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról; 2011. évi CLXII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról; 1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról.

¹⁸⁶ Bár a Kttv. esetében az Mt. már nem háttérjogszabály, ezért a Kttv. 13. § lényegében megismétli az Mt. 12. §-ának rendelkezéseit.

¹⁸⁷ GYULAVÁRI Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 3/2007. 4–5.

¹⁸⁸ Ebtkv. 5. §

valamint az összes létező szolgálati jogviszonyt (bíróági, igazságügyi alkalmazotti, ügyészségi, hivatásos, szerződéses szolgálati jogviszonyt, illetve a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt). Ezzel szemben a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kategóriája foglalja magában az összes többi lehetőséget, így a bedolgozó,¹⁸⁹ vállalkozási, megbízási jogviszonyt, szakcsoporti, szövetkezeti tagsági viszonyt, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységet.¹⁹⁰ Kimaradt azonban az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok felsorolásából a hivatásos nevelőszülői jogviszony, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, az önálló kereskedelmi ügynök és a tanulószerveződés.

Kérdés persze, hogy a jogalkotó szándékosan hagyta-e kiesetleg a fenti jogviszonyokat az Ebktv. hatályából? Álláspontom szerint emögött nem volt tudatos stratégia, így feltételezhetően véletlenül maradt ki jónéhány jogviszonytípus a felsorolásból. Ha a jogalkotó valóban a teljes hatályra törekszik, akkor ki lehet egészíteni ezekkel a felsorolást. Gyakorlati jelentősége azonban nem nagyon volna ennek a módosításnak, mivel a gyakorlatban az Mt., a Kjt. és a Kttv. hatálya alá tartozók fordulnak jogorvoslatért bírósághoz, de különösen az erre szakosodott Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, míg más jogviszonyokban ez a fajta jogérvényesítés egyáltalán nem jellemző.¹⁹¹

A munkavállalói jogok kiterjesztésével kapcsolatos elvi problémákat jelzi, hogy Kiss¹⁹² és Vékás¹⁹³ az egyenlő bánásmód követelményének magánjogi (megbízási és vállalkozási) jogviszonyokra történő kiterjesztése ellen érvel. Vékás többek között azzal indokolja a diszkriminációtílalom munkaviszonyra való – a magánjogban kivételes – kiterjesztését, hogy „a munkavállaló gyengébb piaci pozíciója erre önmagában is indokokat szolgáltat”.¹⁹⁴ Álláspontom szerint ez a gyengébb (munkaerő)piaci pozíció a munkavállalói státusszal nem rendelkező, de gazdaságilag függő munkavégzőket is gyakorta jellemzi, ami az egyenlő bánásmód követelményének a munkaviszonynál szélesebb körben való alkalmazását indokolja. Ráadásul a 2000/43/EK faji irányelvet és a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelvet alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és álta-

¹⁸⁹ Bár a bedolgozó jogviszony az új, 2012. július elsejétől hatályos Mt. alapján már munkaviszonynak minősül.

¹⁹⁰ Ebktv. 3. § a)-b) pont.

¹⁹¹ Lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogát (www.egyenlobanasmod.hu).

¹⁹² Kiss György: Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban. Pécs. *Jura*, 2002/1. 48–61.

¹⁹³ VÉKÁS Lajos: Egyenlő bánásmód polgári jogi jogviszonyokban? *Jogtudomány Közöny*, 2006. október. 355–364.

¹⁹⁴ VÉKÁS (2006) i. m. 359.

lában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.¹⁹⁵ A magyar jog tehát lényegében ennek az uniós jogi követelménynek felel meg a kritizált szabállyal, hiszen az önfoglalkoztatás magában foglalja a polgári jogi szerződéssel történő munkavégzést, sőt, lényegében azt jelenti. Az egyenlő bánásmód követelménye tehát a magyar jogban általánosan érvényesülő alapelv és részletes szabályrendszer, amelynek alkalmazása lényegében független a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszony (szerződés) típusától és az érintett jogosult munkaerő-piaci státuszától. Mivel a polgári jogviszonyok esetében egy ‘alvó’ szabályról van szó, így lényegében relevanciája sem volna a hatály korlátozására irányuló módosításnak.

2.1.2. Kiterjesztésre váró munkavédelem

Kevésbé tág a személyi hatálya a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem uniós előírásait átültető magyar szabályoknak. A munkavédelem alapvető szabályait tartalmazó 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) hatálya kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik.¹⁹⁶ Ugyanakkor a szervezett munkavégzésnek minősülő jogviszonyok köre korlátozott,¹⁹⁷ mivel nem tekintik szervezett munkavégzésnek az egyéni vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők munkatevékenységét.¹⁹⁸

Korábban a bedolgozók sem tartoztak a munkavédelmi törvény hatályaiba, de a bedolgozói jogviszonyra vonatkozó rendelet kötelezte a foglalkoztatót az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei részbeni biztosítására.¹⁹⁹ A bedol-

¹⁹⁵ A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

¹⁹⁶ Lásd az Mvt. 9. § (1) bekezdését.

¹⁹⁷ Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban – ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést –, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bírósági szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetségi tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat, a szabálysértési határozat alapján a Magyar Honvédségnél, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, a rendvédelmi szerveknél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység, és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka. (Mvt. 87. § 9. pont)

¹⁹⁸ DUDÁS Katalin: Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. *Munkajog jövőjéről*. Budapest, 2004. 167.

¹⁹⁹ Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 15. §-ában.

gozói jogviszony az új Mt. szerint munkaviszonynak minősül, így ma már szervezett munkavégzés. Bár a 2001-ben elfogadott munkavédelmi program célul tűzte a munkavédelmi követelmények kiterjesztését az egyszemélyes vállalkozásokra,²⁰⁰ lényegében az önfoglalkoztatókra, de az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog máig nem vált általánosan érvényesülő, a munkát végzők lehető legszélesebb körét megillető jogosultsággá.

2.1.3. Széles körű társadalombiztosítási jogok

A szociális biztonsági jogokat illetően a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény az irányadó. E törvény szerint minden munkát végző személy biztosított,²⁰¹ ennél fogva a biztosítottak és ellátottak köre túlmegy a munkaviszonyban dolgozók személyi körén. Minden egyéni és társas vállalkozó biztosított, kivéve, ha az egyéni és társas vállalkozó kiegészítő tevékenységet folytatónak minősül, vagyis ha saját jogú nyugdíjas és nyugdíjasként vállalkozó. Az ilyen kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó (saját jogú nyugdíjas) csak baleseti ellátásra jogosult. Az egyéni vállalkozó biztosítási kötelezettsége a vállalkozói igazolvány átvétele napjától annak visszaadása, visszavonása, a foglalkozás gyakorlásának eltiltásáról szóló határozat esetén annak jogerőre emelkedése napjáig tart.

A díjazás ellenében, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében – megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jellegű jogviszonyban – személyesen munkát végző személy is biztosított. A biztosítási jogviszony feltétele azonban az, hogy a tevékenységből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme elérje a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér havi összegének harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.²⁰² Az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott, mint az általános szabályt erősítő kivétel, csak a baleseti ellátásokra volt jogosult.²⁰³ Az alkalmi munkavállalást felváltó egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott személy biztosítottnak minősül. A háztar-

²⁰⁰ 20/2001. (III. 30.) OGY határozat 5.2. a) pontja.

²⁰¹ Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

²⁰² Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

²⁰³ Az alkalmi munkavállaló szolgálati időre, valamint az egészségbiztosítási szolgáltatások közül baleseti egészségügyi szolgáltatásra és baleseti táppénzre jogosult. Mentesül a munkavállaló a Tbj. 19. § (3) bekezdésében meghatározott egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség alól (1997. évi LXXIV. törvény 8. § (4) bekezdés).

tásban dolgozó, illetve idénymunkás munkavállaló azonban csak az ellátások meghatározott körére szerez jogosultságot. E munkavállalók ugyanis nem minősülnek a Tbj. szerint biztosítottoknak, és csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szereznek jogosultságot.²⁰⁴ Ilyenkor a nyugdíj és az álláskeresői ellátás számításának alapja az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem összege. A biztosítottak a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek.²⁰⁵ A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások – minden biztosított számára egyenlő bánásmódot biztosítva – az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe.

2.1.4. A minimális jogok katalógusának váza

Mára – részben a jogharmonizáció hatására – kialakult a magyar jogban is a munkát végzőket megillető olyan jogok csoportja, amelyek minden munkavégző személyt megilletnek, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszony jellegétől. Minden munkát végző személyt, jogviszonyától függetlenül megilleti az egyenlő bánásmódhoz, a szabad mozgáshoz és az alapvető társadalombiztosítási ellátásokhoz való jog. Ugyanakkor ez a megállapítás csak részben igaz az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog tekintetében, hiszen ezt a jogot nem élvezhetik például az egyéni vállalkozók, ezért itt a hatály kiterjesztése indokoltnak tűnik.

Az általánosan érvényesülő jogok közül a szabad mozgáshoz és az egyenlő bánásmódhoz való jog kiterjesztése köthető kifejezetten az uniós jog átvételéhez, mivel a szociális biztonság és a munkavédelem jogi szabályozása már a jogharmonizációt megelőzően is a mai szabályokhoz hasonló hatállyal bírt. A mára kialakult minimális jogi katalógusban a jogok felsorolása igencsak rövid, és szembetűnő, hogy hiányoznak belőle a munkafeltételekkel összefüggő, 'kifejezetten' munkajogi jogosultságok. A jogharmonizáció ellenére továbbra is igaz a megállapítás, hogy a munkajogviszonyokban és az azon kívüli jogviszonyokban dolgozók munkajogi védelme között még mindig 'fényévnyi' távolság van. Az alapvető kérdés az, hogy indokolt-e az ilyen mértékű különbség, illetve annak csökkentése, különösen mivel az csak a munkajogi szabályok kiterjesztésével, vagy másik irányú folyamat esetén, azok lerontásával oldható meg.

²⁰⁴ Lásd az Eft. 11. § (1) bekezdésében.

²⁰⁵ Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 6. § (1) bekezdésében.

2.2. A munkafeltételek harmonizációjának korlátozott személyi hatálya

2.2.1. A munkajogi irányelvek korlátozott hatása

A fentiekkel szemben a munkafeltételek uniós szabályozása már sokkal korlátozottabb személyi kört érint. A szűk értelemben vett munkajogi irányelvek harmonizációja alapvetően a munkaviszonyban dolgozókra korlátozódik, így a jogharmonizációs módosítások legfontosabb terepe a Munka Törvénykönyve. Az első átfogó jogharmonizációs módosítás, a 2001. évi XVI. törvény deklarált célja az volt, hogy – a Magyar Köztársaság által a 2000. évre vállalt jogharmonizációs kötelezettség végrehajtása érdekében – kilenc uniós irányelv rendelkezéseit építse be az Mt.-be és az ezzel összefüggő egyes munkaügyi tárgyú törvények²⁰⁶ szabályai közé.²⁰⁷ A munkaviszonyra fókuszáló jogharmonizációt így nagyban megkönnyítette egy átfogó, különálló munkajogi kódex léte, amely egységes jogi keretet adott szinte a teljes közösségi joganyag átvételének. Ugyanakkor a közszféra munkajoga végletesen és indokolatlanul széttagolt – trichotóm struktúrát alkalmazva egy duális szabályozási rendszerben²⁰⁸ –, ami jelentősen megnehezítette például a munkaidő megszervezését és a jogutódlást érintő szabályok átvételét.

Az Mt. egyes szabályai a tipikus és atipikus munkaviszonyokon túl más jogviszonyokban is alkalmazandók, így a jogharmonizáció hatóköre bizonyos mértékig túlnyúlik a munkaviszonyon. Vannak azonban olyan uniós szabályok (pl. munkaidő), amelyek jellegüknél fogva, az uniós előírásokkal összhangban nem csak az Mt. által szabályozott „magán munkajogviszonyokban”, hanem a közalkalmazotti, illetve közszolgálati tisztviselői jogviszonyokban is érvényesülnek. A magyar minimumra törekvő jogharmonizációs stratégia egyértelműen arra irányult, hogy csak azoknak a jogviszonyoknak a szabályozásában vegyünk át az uniós normákat, ahol az uniós jog erre kifejezetten kötelezi a nemzeti jogalkotást.²⁰⁹ Következésképpen a munkafeltételeket érintő munkajogi jogharmonizáció hatása általános szabály szeint nem érezhető a munkaviszonyon túl, azoktól különböző jogviszonyokban, kivéve, ha az Mt. harmonizált szabályát kell ott is alkalmazni.

²⁰⁶ Ilyen kapcsolódó törvény például a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. tvr.

²⁰⁷ Lásd a 2001. évi XVI. tv. általános indokolását.

²⁰⁸ HORVÁTH István: Befagyasztott ambivalenciák – a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményrendszer szabályozási ellentmondásai. *Magyar Jog*, 2009. december. 760.

²⁰⁹ Lásd különösen az alábbi munkajogi harmonizációt célzó törvényeket: 2001. évi XVI. tv., 2003. évi XX. tv.,

Meg kell jegyezni azt az új fejleményt, hogy az új Munka Törvénykönyve jelentős mértékben, három módon bővítette az atipikus munkaviszonyok körét. Egyrészt három új, a magyar munkajogban eddig nem ismert és nem szabályozott atipikus munkaviszonytípust alkotott meg: munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztása, valamint több munkáltató által létesített munkaviszony.²¹⁰ Másrészt ma már az Mt.-ben szabályozzák a korábban is munkaviszonynak minősülő, de eddig kizárólag külön törvényben rendezett egyszerűsített foglalkoztatást és az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt, pontosabban azok alapvető munkajogi szabályait.²¹¹ Harmadrészt munkaviszonynak minősítik, és az Mt.-ben szabályozzák a korábban a munkaviszony és a polgári jogviszonyok között elhelyezhető bedolgozói jogviszonyt.

Az atipikus munkaviszonyok körének bővítése azt eredményezi, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok legfontosabb formái – kivéve a polgári jogviszonyokat – mind munkaviszonynak minősülnek, és rájuk kizárólag az Mt. szabályai alkalmazandók. Ez a koncepcionális változás némiképpen leegyszerűsíti a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerét, egyúttal bővíti az Mt. által szabályozott jogi formák körét és hatókörét.

2.2.2. A jogharmonizációs módosítások típusai és hatása

A jogharmonizáció által kikényszerített korábbi – az új Mt. elfogadását megelőző – munkajogi tárgyú módosítások három csoportra bonthatók. A munkajogi sztenderdok emelkedését eredményező változások egyik csoportjába azok az új jogintézmények sorolhatók (pl. jogutódlás, csoportos létszámcsökkentés), amelyek a piacgazdaságnak a munkáltatóra gyakorolt hatásával függnek össze, ezért ezek megalkotása a rendszerváltás előtti munkajogban fel sem merült. A második csoportba azok a szabályozási kérdések sorolhatók, amelyekben maga a szabályozás nem volt ismeretlen (egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkavállalók döntéshozatali részvétele), de nem kellőképpen érvényesült a mindennapi viszonyokban, és az *acquis communautaire* átvétele ezek megerősítését hozta vagy hozhatja. Csupán a szabályok harmadik csoportja, a munkaidős szabályok átvétele jelentette a védelem csökkenését.²¹²

²¹⁰ Mt. 193–195. §

²¹¹ Mt. 201–203. § Az Mt.-ben nem szereplő, további szabályokat a 2010. évi LXXV. törvény tartalmazza.

²¹² A különbségtétel forrása: LEHOCZKY NÉ KOLLONAY Csilla (2001): Munkaerőpiac és szociális jogok a rendszerváltást követő időszakban. In: *Emlékkötet Kovacsicsné Nagy Katalin tiszteletére*. Budapest, ELTE ÁJK, 2001. 756.

Anélkül, hogy kitérnénk a „non-regression clause” esetleges megsértésével, és különösen a munkaidős szabályok átvételének módjával kapcsolatos viták elemzésére, az feltétlenül megállapítandó, hogy a jogharmonizáció számos részterületen érezhetően erősítette a munkavállalók munkajogi védelmét. Ez azonban csak marginálisan érintette a munkaviszonyon kívül munkát végző személyeket. A jogharmonizációval kapcsolatos alapprobléma tehát álláspontom szerint nem feltétlenül és kizárólagosan az, hogy a munkaidős és más szabályok átvételének módja mennyiben erősítette a munkáltatói hatalmat, hanem sokkal inkább az, hogy hatására csak a munkaviszonyban állók védelme erősödött, így növekedett a szakadék a munkaviszonyban és az azon kívül, nem munkaviszonyban, de gazdasági függőségben dolgozók státusza között. Sajnos a munkajogi jogharmonizációval kapcsolatos szakmai vitákban ez a problematika nem kapott kellő figyelmet. Ugyanakkor a munkaviszony határainak, másként az atipikus munkaviszonyok körének bővítése automatikusan a munkaviszony jelentette védelem kiterjesztését hozta magával, ami az új Mt. pozitív hatása.

2.3. Töredékes fogalmi rendszer

2.3.1. Az alapvető munkajogi fogalmak hiánya és megjelenése

A magyar munkajogban hagyományosan problémát jelentett az alapvető fogalmak hiánya. A jogalkotó adottnak vette az alapvető munkajogi fogalmakat a rendszerváltás utáni új Munka Törvénykönyv megalkotása során, tehát azt feltételezte, hogy azok jelentése egyértelmű és általánosan elfogadott. Ennek az lehetett az oka, hogy ebben az időszakban – gyökeresen más munkaadói struktúra mellett – a definíciót igénylő munkavégzési formák még meg sem jelentek, a meglévő kategóriák pedig ebből eredően nem kiáltottak magyarázatért.²¹³ Ebből következően nem definiáltak lényegében egyetlen munkajogi alapfogalmat sem, így hiába keressük az Mt.-ben a munkaszerződés, a munkajogviszony vagy a munkavállaló fogalmát. A munkaszerződés fogalmára a tartalmára vonatkozó részletes szabályanyagból²¹⁴ lehetett csupán következtetni.

A munkaviszonyról az 1992. évi Mt. szétszórt szabályaiból tudtuk meg, hogy a munkaviszonyban egy munkavállaló egy munkáltatóval²¹⁵ kötött munka-

²¹³ Horváth István szóbeli közlése.

²¹⁴ Ez lényegében az 1992. évi Mt. teljes III. részét jelenti.

²¹⁵ Az 1992. évi Mt. 71. § szerint „a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló”. Az egy munkáltató doktrínájától csak a munkaerő-kölcsönzés esetében tér el az Mt. 193/C. §.

szerződés alapján,²¹⁶ ellenérték fejében,²¹⁷ a munkáltató utasításai alapján²¹⁸ személyesen munkát végez.²¹⁹ A munkajogviszony tartalma tehát az 1992. évi törvényben meglehetősen szétszórta, eklektikus szabályok révén állítható csak össze.²²⁰ A munkaviszony fogalmának meghatározása szerepelt ugyan az Mt. 2003. évi módosításáról szóló eredeti törvényjavaslatban,²²¹ de a közigazgatási egyeztetés és az érdekegyeztetés során ez a fogalom kikerült az előterjesztésből, arra való hivatkozással, hogy a munkaviszony dinamikája az Mt. részletszabályaiból (102–104. §) összeállítható.²²²

A munkaviszony természetesen kifejezett definíció hiányában is meghatározható, amire számos kísérlet történt már a szakirodalomban.²²³ Mivel azonban nincs egységes fogalom, ezért a szakirodalomban mindenki más-más elemét, sajátosságát emeli ki.²²⁴ A felek közötti függőségi, alárendeltségi viszonyt a munkáltató széles körű utasítási joga jellemzi,²²⁵ amibe beletartozik például a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helyének kijelölése stb. A munkavállaló a rábízott munkát ellenérték fejében személyesen köteles elvégezni, más személyt annak ellátásába, maga helyett nem vehet igénybe. Ezzel a munka-

²¹⁶ Az 1992. évi Mt. 76. § (1) bekezdése szerint „A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre”.

²¹⁷ Az 1992. évi Mt. 141. § szerint „a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen”.

²¹⁸ Az 1992. évi Mt. 104. § (1) bekezdése szerint „a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni”.

²¹⁹ Az 1992. évi Mt. 1. § (1) bekezdése szerint „E törvény hatálya – ha a nemzetközi magánjog szabályai eltérően nem rendelkeznek – kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi.”

²²⁰ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. In: Manfred PLOETZ – TÓTH Hilda (szerk., 2001): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 204.

²²¹ A munkaviszony fogalmát definiáló eredeti szövegjavaslatot lásd: KENDERES (2007) i. m. 169.

²²² DUDÁS (2004) i. m. 146.

²²³ RADNAY József (szerk.): *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, KJK, 1989. 79.; RADNAY József (2004): *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 2004. 64.; LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (2001): *A magyar munkajog I–II*. Budapest, Vincze Kiadó, 2001. 69–70.

²²⁴ GÖNDÖR Éva: A munkaviszony elhatárolása a megbízási és a vállalkozási jogviszonyoktól. In: *Hágelmayr Istvánné-jubileum I*. Budapest, ELTE ÁJK, 2005. 177.

²²⁵ Az 1992. évi Mt. 104. § (1) bekezdése szerint „a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni”.

viszony magyar jelentése összhangban van a Zöld Könyvben leírt sztenderd munkaszerződési modellel.²²⁶

A munkavállaló és a munkáltató fogalmára – konkrét definíció hiányában – a munkáltatói képesség (életkor, cselekvőképesség, külső hozzájárulás)²²⁷ és a munkavállalói képesség (jogképesség)²²⁸ kritériumkatalógusából lehetett következtetni. Meg kell jegyezni, hogy nem egyedülálló problémával szembesülünk, hiszen a magyar joghoz hasonlóan hiányoznak a kifejezett munkajogi definíciók számos európai ország munkajogából.²²⁹ Az európai országok különböző megoldásaiból látható, hogy bármilyen jogalkotási megoldást alkalmaznak az alapfogalmak vonatkozásában, a jogalkotó a tipikus munkajogviszony modelljének rögzítését végzi el.²³⁰

A munkajogi alapfogalmak tisztázására Kiss szerint azért van szükség, mert a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony definíciója a munkajog dogmatikai tisztaságát szolgálja, valamint megalapozza a további fogalmak kimunkálását. Éppen ezért a munkaszerződés (munkajogviszony) definíciója a munkajog dogmatikai bázisa.²³¹ A munkaszerződés fogalmának megalkotása²³² komoly előrelépést jelent, és megkönnyíti a munkaviszony elhatárolását a polgári jog munkavégzésre irányuló szerződéseitől. Mivel a jogalkotás korábban elmulasztotta a munkaviszony fogalmának megalkotását, ezért ezt az űrt a jogalkalmazás során kialakított esetjog töltötte be. Nem véletlen, hogy a jogalkalma-

²²⁶ A Zöld Könyv szerint a sztenderd (munka) szerződési modell a következő három sajátossággal azonosítható:

- a) határozatlan idejű (tartós), teljes munkaidős,
- b) a munkajog által szabályozott munkaviszony, amelynek alappillére a munkaszerződés, és
- c) egyetlen munkáltatót illeti meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek összessége (European Commission 2006c, 5).

²²⁷ Lásd az 1992. évi Mt. 72. §-ában.

²²⁸ Lásd az 1992. évi Mt. 73. §-ában.

²²⁹ Hiányzik például a munkaviszony definíciója a következő EU-tagállamokban: Bulgária, Ciprus, Dánia, Észtország, Franciaország, Görögország, Livánia, Románia, Szlovénia, Svédország (European Parliament 2007, 5).

²³⁰ BANKÓ Zoltán (2008): *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori Értekezés. Kézirat. Pécs, 2008. 19.

²³¹ KISS György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1. 28.

²³² Kiss az alábbi két lehetséges definíciót említi. (Kiss (2008) i. m. 28.):

- a) Munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott munkát a munkáltató részére teljesíteni, a munkáltató a munkaszerződésben meghatározott munkabért megfizetni.
- b) Munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott munkát a munkáltató rendelkezése szerint teljesíteni, a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és a munkaszerződésben meghatározott munkabért megfizetni.

zást segítő „puha jog”²³³ erre az esetjogra építve határolta el a munkaviszonyt a polgári jogviszonyoktól.²³⁴

Ugyanakkor a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti, munkavégzésre (quasi foglalkoztatásra) irányuló jogviszonyok definiálását és szabályozását önmagában nem lehetetleníti el a munkaviszony alapdefinícióinak a hiánya, bár kétségtelenül meg sem könnyíti az ilyen irányú jogalkotási törekvéseket. Ezt igazolja az a tény, hogy vannak olyan jogrendszerek, amelyekben hiányzik a munkaszerződés törvényi fogalma, de a gazdaságilag függő munkavégzés fogalmát viszont törvényben határozzák meg (pl. Németország). A munkaviszonnyal és az azon kívüli jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak meghatározása persze egységes ‘koordináta rendszerben’ volna ideális, amely esélyt adna a magyar munkajog új fogalmi rendszerének megalkotására.²³⁵

A fentiek alapján a munkaviszony fogalmának megalkotása az új Mt.-ben komoly előrelépést jelent, és megkönnyíti a munkaviszony elhatárolását a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyoktól. Az új Mt. az alábbi alapfogalmakat tartalmazza:

- munkaviszony: munkaszerződéssel jön létre, amely alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni,²³⁶
- munkáltató: az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat,²³⁷
- munkavállaló: az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.²³⁸

A felek közötti függőségi, alárendeltségi viszonyt a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és széles körű irányítási, utasítási joga jellemzi. A munkavállaló a rábízott munkát ellenérték fejében, személyesen köteles elvégezni. Amint ebből a hosszabb definícióból is látható, a fenti rövid meghatározást az Mt. különböző szabályai további fontos elemekkel egészítik ki (például munkakör, személyes munkavégzés, munkaszerződés). Az új Mt. tehát pótolta az alapvető munkajogi

²³³ Lásd a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

²³⁴ Az esetjog mellett meg kell még említeni az Mt. 2003. évi módosításával beillesztett 75/A. §-t, amelynek szakmai megítélése meglehetősen ellentmondásos (Dudás 2004).

²³⁵ BERKE Gyula – KISS György – LÖRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István: *Az új Munka Törvénykönyv tézisei*. Kézirat. Budapest, 2006. 10.

²³⁶ Új Mt. 42. §

²³⁷ Új Mt. 33. §

²³⁸ Új Mt. 34. § (1) bek.

fogalmakat, amelyek elemzésére a munkaviszonyról szóló részben térünk ki. A munkaviszony fenti törvényi definíciója pedig összhangban van azzal a munkavállaló-fogalommal, amelyet az Európai Bíróság a szabad mozgás jogára vonatkozó uniós jog terén alakított ki.

2.3.2. A munkajogi fogalmi rendszer és a polgári jog kapcsolódási pontjai

Az új Polgári Törvénykönyv előkészítése során szakmai vita alakult ki arról, hogy a Ptk. tartalmazza-e a munkaszerződés fogalmát. A munkaszerződés, illetve a munkajogviszony polgári jogi szabályozását illetően a nyugat-európai jogrendszerekben eltérő konstrukciók fejlődtek ki. A munkajog relatív önállósága a nyugat-európai munkajogban nem abból ered, hogy a munkaszerződés minőségében eltérő lenne a magánjog egyéb szerződéseitől, hanem abból, hogy a munkajogviszony tartalmát a szerződésen kívül számos egyéb tényező is befolyásolja, és ezek némelyike (pl. kollektív szerződés) nem feltétlenül illeszkedik a klasszikus civiljogi dogmatikába. Hasonlóképpen a munkajogviszony a magyar jogban sem idegen test a polgári jog kötelmi jogviszonyaihoz képest.²³⁹

Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója azt javasolta, hogy „az egyedi munkaszerződés normái – önálló speciális szerződéstípus szabályaiként – a Ptk.-ba kerüljenek. A szabályozásnál az európai uniós jogi aktusok alakító hatása számottevő, és a munkavállaló fogalmilag ‘gyengébb fél’ jellege is markáns sajátossággént veendő figyelembe”.²⁴⁰ Ennek a megoldásnak az lett volna a hátránya, hogy megszüntette volna a különálló Mt.-t, és a Ptk.-n kívül maradó munkajogi szabályokat (munkaviszony közjogi szabályai, kollektív munkajog) csak több jogszabályban lehetett volna elrendezni. Ez a megoldás ellentétes volna a magyar munkajog tradícióival és a munkavállalók számára is visszalépésnek tűnne.²⁴¹ Ez a jogalkotási megoldás tehát indokolatlanul kiüresítette volna az Mt.-t, ez által megkérdőjelezve annak kódexjellegét.²⁴² A 2009-ben elfogadott első,²⁴³ majd a

²³⁹ Kiss (2001) i. m. 203–245.

²⁴⁰ Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója. A Kormány 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozatával elfogadott szöveg, amely a határozat mellékleteként megjelent a Magyar Közlöny 2003. évi 8. számában.

²⁴¹ Kiss (2001) i. m. 251.

²⁴² Berke–Kiss–Lőrincz–Pál–Pethő–Horváth (2006) i. m. 11.

²⁴³ A 2009. évi CXX. törvényt az Országgyűlés a 2009. szeptember 21-i ülésnapján fogadta el (www.ujptk.hu).

2012-ben elfogadott második új Ptk.²⁴⁴ végül nem tartalmaz munkajogi vonatkozású definíciót, illetve szabályokat. Így kizárólag az Mt. tisztázza a munkajogviszony fogalmát, jogi természetét és kapcsolatát a polgári jog viszonylatában. Az új Ptk. indokolása szerint ennek az indokai a következők: „A Javaslat az egyedi munkaszerződések jogi rendezését a Munka Törvénykönyvében hagyja, annak ellenére, hogy a munkaviszonyok speciális rendezésének a Ptk., s azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képezik a jogi hátterét. A munkaszerződés jogi szabályozásának azonban ma már annyi különleges vonása van, hogy nehéz volna ezt a normarendszert egy polgári törvénykönyvbe integrálni. A munkavállaló fogalmilag ‘gyengébb fél’ jellege például megkülönböztető sajátosságként jelentkezik a szabályozásnál, és emiatt az európai közösségi jogi aktusok alakító hatása is sokkal intenzívebb, mint a magánjog egyéb területein.”

2.4. Az önfoglalkoztató nem létező fogalma

2.4.1. Terminológiai kérdések

A magyar jogban – az uniós joghoz és más nemzeti jogokhoz hasonlóan – nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma,²⁴⁵ így meglehetősen bizonytalanság tapasztalható a fogalom jelentését illetően. A magyar szakirodalomnak a ‘self-employed’ fogalommal kapcsolatos tanácstalanságát jelzi, hogy mindmáig nem alakult ki még általánosan elfogadott fordítása sem. A munkajogi szakirodalomra jellemző önfoglalkoztató²⁴⁶ terminológiával szemben a szakfordítók²⁴⁷ inkább az önálló vállalkozó elnevezéshez ragaszkodnak, míg a jogszabályi szövegekben mindkettőre találunk példát.²⁴⁸ Az uniós fogalom magyar fordításaként a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodás²⁴⁹ az önálló vállalkozó kifejezést vezette be. Ezzel szemben a külföldiek magyarországi munkavállalásáról szóló kormányhatározat szerint „önfoglalkoztató alatt a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fede-

²⁴⁴ A 2013. évi V. törvényt az Országgyűlés a 2013. február 11-i ülésnapján fogadta el.

²⁴⁵ HAJDÚ József: Social security protection of the self-employed persons in Hungary. In: *Nagy Károly-émlékkönyv*. Szeged, 2002. 175.

²⁴⁶ Lásd például DUDÁS (2004) i. m. GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. MÜM, Budapest. 1997.; KISS (2001) i. m.

²⁴⁷ Lásd például az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendeletének magyar fordítását.

²⁴⁸ Az 1991. évi IV. törvény 17. §-a önfoglalkoztatásnak, míg az 1998. évi LXXII. törvény önálló vállalkozónak fordítja a „self-employed” fogalmat.

²⁴⁹ 1994. évi I. törvény a Magyar Köztársaság és az Európai közösségek között a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodásról.

zetéről szóló törvény szerint egyéni vállalkozónak minősülő vállalkozót (vállalkozást) kell érteni.”²⁵⁰ A határozat az önfoglalkoztató fordítás mellett foglalt állást az önálló vállalkozóval szembenés az egyéni vállalkozóval azonosítja a self-employed fogalmát.²⁵¹

Egységes terminológia hiányában pusztán ízlés dolga az elnevezés, amely – a pontosabb jelentés és fordítás okán – az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) terminológia használatára sarkallja a szerzőt. A fogalom kapcsán ugyanis arról van szó, hogy az érintett személy nem áll mással munkaviszonyban, nincs alárendeltségi, személyi függőségi viszonyban egy munkáltatóval, illetve gazdaságilag sem függ egy személytől, amire az angol kifejezések is utalnak (self-employed, self-employment). Az önfoglalkoztató tehát egy igencsak parttalan, nehezen meghatározható fogalom, amely elsődlegesen az uniós munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését, illetve a szabad mozgás jogának és a letelepedés szabadságának elhatárolását szolgálja. Ugyanakkor a nemzetközi szakirodalomban az önfoglalkoztatót általában az önálló munkavégzővel, a független szerződő féllel azonosítják. Amint arra korábban már felhívtuk a figyelmet, ez nem egy jogi fogalom.

2.4.2. Az önfoglalkoztató fogalma és a jogharmonizáció közötti összefüggés

A jogharmonizáció – különösen az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok átvétele – során el kellett dönteni, hogy mely jogviszonyokat értik bele az önfoglalkoztató személyi kategóriájába, hiszen csak ezt követően lehetett vizsgálni az érintett irányelveknek történő magyar megfelelést. Az eddigiekből nyilvánvaló, hogy az önfoglalkoztatás fogalma kifejezetten a jogharmonizációs kényszer miatt került napirendre a magyar munkajogban. Ennél fogva nem túlzás azt állítani, hogy az uniós jog nélkül ez a kérdés mindmáig nem került volna előtérbe. Éppen ezért az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi szintű fogalmi kérdésként, hanem sokkal inkább a jogharmonizációval összefüggő jogtechnikai problémaként tűnt fel. Mindezek után nem meglepő, hogy a munkajogi jogharmonizáció során az önfoglalkoztatás fogalma a szabad mozgásra és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendeleteknek való

²⁵⁰ Lásd a 2215/1998. (IX.30.) Korm. határozatot.

²⁵¹ Ezzel összhangban a 2212/1998. (IX.30.) Korm. határozat is az önfoglalkoztató fordítást használta a 86/613/EGK irányelv címének fordításánál.

megfeleléssel és az 86/613/EK, egyenlő bánásmódot érintő irányelv átvételének személyi hatályával kapcsolatos vitára egyszerűsödött le.²⁵²

A letelepedési szabadságra vonatkozó európai uniós joganyag harmonizációját szolgáló korábbi törvény²⁵³ tett kísérletet első alkalommal az uniós fogalom magyar megfelelőjének meghatározására. E szerint az önálló vállalkozó a legtágabb kategória, amely magában foglalja az egyéni vállalkozást, az egyéni céget és az önfoglalkoztatót.²⁵⁴ A törvényben – az általunk használt önfoglalkoztató helyett – két fogalmat találtunk a self-employed fordításaként, hiszen az önálló vállalkozó a tágabb, míg az önfoglalkoztató a szűkebb kategória. A törvény az önfoglalkoztatás fogalmát, mint az önálló vállalkozás egyik esetét a következőképpen határozta meg: „minden olyan, a jogszabályok szerint önállóan végezhető és az egyéni vállalkozásról szóló törvény hatálya alá nem tartozó gazdasági tevékenység, amelynek gyakorlója az egészségbiztosítási, illetve a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások fedezetéről az erről szóló jogszabályok rendelkezései szerint maga köteles gondoskodni”.²⁵⁵ Az önfoglalkoztató ebben az értelemben a munkavállalónak, egyéni vállalkozónak nem minősülő, önálló tevékenységet folytató személy, aki a társadalombiztosítási jog (Tbj.) szerint biztosított.

Meg kell még említeni itt a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény meghatározását, amely szerint önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető a) minden olyan személy, aki az Európai Unió kötelező jogi aktusa értelmében közösségi engedély vagy bármely egyéb szakmai engedély alapján foglalkozásszerűen személyek közúti szállítását vagy áruk közúti fuvarozását végzi harmadik fél számlájára, b) aki jogosult a saját számlájára munkát vállalni, és aki nem kötődik munkaadóhoz, sem munkaszerződéssel, sem egyéb munkavégzésre irányuló, alá-, fölérendeltségen alapuló jogviszony formájában, c) aki munkatevékenységét maga szervezi, d) akinek a jövedelme közvetlenül a megtermelt nyereségtől függése, akinek megvan az a lehetősége, hogy egyénileg vagy más önálló vállalkozó gépjárművezetőkkel történő együttműködés kerekein belül több ügyféllel is üzleti kapcsolatot tartson fenn.²⁵⁶ Az önálló vállal-

²⁵² KISS (2001) i. m. 115–125.

²⁵³ 1998. évi LXXII. törvény a külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről.

²⁵⁴ Lásd az 1998. évi LXXII. törvény 1. § (1) bekezdését.

²⁵⁵ Ezt a rendelkezést hatályon kívül helyezte a 2007. évi LXXXII. törvény.

²⁵⁶ 1988. évi I. 18/B. §, amelyet a 2010. évi CLXXII. törvény iktatott a törvény szövegébe 2011. január elsejei hatállyal.

kozói tevékenységet folytató gépjárművezetők esetében vannak speciális szabályok a munkaidő számításának módjára.²⁵⁷

2.4.3. Az önfoglalkoztató ‘kreált’ fogalma

Az egyenlő bánásmódról szóló 86/613/EK irányelv átvétele szempontjából az volt a legjobb megoldás, ha az önfoglalkoztató fogalmát a lehető legszélesebben értelmezik, hiszen ez a tág interpretáció biztosíthatta az irányelv szabályainak széles körű érvényesülését. Amint az a fentiekből kitűnik, a legkézenfekvőbb, de egyben a legkorlátozóbb megközelítés az önfoglalkoztató azonosítása az egyéni vállalkozóval és az egyéni céggel.²⁵⁸ A Magyar Köztársaság területén természetes személy a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló törvény szerinti letelepedés keretében üzletszerű – rendszeresen, nyereség- és vagyonszerzés céljából, saját gazdasági kockázatvállalás mellett folytatott – gazdasági tevékenységet egyéni vállalkozóként végezhet.²⁵⁹ Az egyéni cég az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre.²⁶⁰ Az egyéni vállalkozó tágabb fogalmát az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 4. §-a határozza meg.²⁶¹

Az egyéni vállalkozó köteles személyesen közreműködni a tevékenység folytatásában, de alkalmazottat, bedolgozót, segítő családtagot és középfokú szakoktatási intézményi tanulót foglalkoztathat. A magyar egyéni vállalkozó tehát részben munkáltató, részben önálló vállalkozó, illetve egyszerre mindkettő is lehet. Ezt nem zárja ki az uniós jog önfoglalkoztatásra vonatkozó joganyaga, mivel maga az uniós jog is nagyon bizonytalan és homályos, ezt a fogalmat illetően. Sőt, a gazdasági függőség megléte és személyes munkavégzés esetén

²⁵⁷ 1988. évi I. 18/L. § (2) bek.

²⁵⁸ Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló hatályos szabályokat a 2009. évi CXV. törvény tartalmazza.

²⁵⁹ Lásd a 2009. évi CXV. törvény 2. § (1) bekezdésében.

²⁶⁰ Lásd a 2009. évi CXV. törvény 20. § (1) bekezdésében.

²⁶¹ Egyéni vállalkozó: 1. a vállalkozói igazolvánnyal rendelkező természetes személy, 2. a magán-állatorvosi tevékenység gyakorlására jogosító igazolvánnyal rendelkező magánszemély, a gyógyszerész magántevékenység, falugondnoki tevékenység, tanyagondnoki tevékenység vagy szociális szolgáltató tevékenység folytatásához szükséges engedéllyel rendelkező magánszemély, 3. az ügyvédekről szóló törvény hatálya alá tartozó ügyvéd, európai közösségi jogász, 4. az egyéni szabadalmi ügyvivő, 5. a nem közjegyzői iroda tagjaként tevékenykedő közjegyző, 6. a nem végrehajtói iroda tagjaként tevékenykedő önálló bírósági végrehajtó.

számos szerző kifejezetten a munkavállaló uniós fogalmának és ez által az uniós munkajogi védelem kiterjesztését javasolja az ilyen munkavégzőkre. Egyértelmű tehát, hogy az egyéni vállalkozót az uniós jog alkalmazása szempontjából önfoglalkoztatónak kell tekinteni, aki általában polgári jogi szerződésen keresztül létesít – különböző személyekkel – munkavégzésre irányuló jogviszonyokat.

Mivel az önfoglalkoztató uniós fogalmának célja az érintett uniós szabályok személyi hatályának kiterjesztő értelmezése, ezért a jogharmonizáció során a magyar jogban is szélesen értelmezendő ez a fogalom, amely az egyéni vállalkozó mellett számos más, a munkaviszonytól többé-kevésbé eltérő jogviszonyt is magában foglal. Mivel az érintett uniós szabályok (egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, szabad mozgás) magyar szabályai széles személyi hatállyal születtek meg, ezért az önfoglalkoztató által lefedett személyi kör széles értelmezése nem vet fel gyakorlati problémákat.

A jogharmonizáció miatt tehát valóban fontos volt meghatározni azt a személyi kört, amelyet az uniós követelmények teljesítése során önfoglalkoztatónak tekintünk, és erre két megoldás kínálkozott. Az egyik lehetőség az, hogy definiáljuk az önfoglalkoztató fogalmát, és ezt a fogalmat használjuk valamennyi jogszabályban. A másik lehetőség, hogy nem adunk egy általánosan érvényes önfoglalkoztató-fogalmat, hanem az egyes irányelvek harmonizációjakor, külön-külön értelmezzük a vonatkozó szabályozás személyi és tárgyi hatályát. A magyar jogharmonizáció során a második megoldás került alkalmazásra, és az egyéni vállalkozással, illetve a társadalombiztosítási jog munkaviszonyon kívüli biztosított körével azonosították az önfoglalkoztatást. Az önfoglalkoztatók körének jogharmonizációs célú meghatározása tehát pusztán jogtechnikai kérdés, amelynek a korlátját nem a munkajogi dogmatika, hanem az uniós intézményrendszer jogértelmezése jelenti.

Az egyenlő bánásmód irányelv és más uniós jogi szabályok hatályán és implementálásán túlmutatóan azonban a helyes megközelítés az, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerében a tisztán vállalkozóként, polgári jogviszonyokkal munkát végző 'vállalkozókat' – így különösen az egyéni vállalkozót – kell önfoglalkoztatónak tekinteni. Ezzel szemben a szürke zónába tartozó – vagyis munkaviszonynak nem minősülő, de gazdaságilag függő munkavégzést fedő – jogviszonyok nem az önfoglalkoztatás körébe, hanem a szürke zóna átmeneti jogviszonyai körébe sorolandók.

Sajnos a magyar munkajogi szakirodalomban helytelenül meghonosodott az a terminológia, hogy a munkaviszonyok és a polgári jogviszonyok között kialakult szürke zónába tartozó hibrid, átmeneti jogviszonyokat és a polgári jogviszo-

nyokat együtt nevezik önfoglalkoztatásnak.²⁶² Álláspontom szerint az önfoglalkoztatás kifejezést meg kell hagyni a tisztán vállalkozói tevékenységet folytató személyekre, akik valóban önmagukat (esetlegesen akár másokat is)²⁶³ foglalkoztatva, mások számára munkát végeznek ugyan, de a személyi, gazdasági függőség, alárendeltség legalacsonyabb foka, lényegében annak hiánya mellett. Bár minden munkavégzés óhatatlanul és kikerülhetetlenül magával hozza az önállóság korlátozásának bizonyos fokát, de a függőség legalacsonyabb szintjét a ‘tisztán’ polgári jogi megállapodások biztosítják.

2.4.4. Szükséges egyáltalán az önfoglalkoztatás definiálása?

Összefoglalva, a magyar jogban számos olyan jogi kategóriát találunk, amelyek sok tekintetben hasonlítanak az uniós jogban használatos önfoglalkoztató ‘személyi köréhez’. Ugyanakkor bizonytalan, hogy valójában mely jogviszonyok tekintendők önfoglalkoztatásnak, de az uniós jog nem is igényli egy külön önfoglalkoztató-fogalom megalkotását.²⁶⁴ Az uniós jogban sem jött ugyanis létre egy általános érvényű definíció, ezért a tagállamok ez irányú gyakorlata meglehetősen kötetlen és ennek megfelelően sokszínű. A magyar munkajogban és más nemzeti jogokban egyaránt rendkívül heterogén jogi fogalmakat és persze fordításokat használnak az önfoglalkoztatásra.

Éppen ezért a magyar jogalkotással szemben sem fogalmazható meg olyan igény, hogy törvényi szinten kellene meghatározni az önfoglalkoztató fogalmát. A munkaviszonytól eltérően a munkajog ‘dogmatikai tisztasága’ sem kívánja meg az önfoglalkoztató fogalmának a tisztázását. Amúgy egy ilyen definíciós kísérlet értelmetlen és eleve esélytelen volna. Nincs ugyanis szükség egy ilyen fogalomra, sokkal inkább a tisztán önfoglalkoztatás (önálló vállalkozás) és a munkaviszonyok közötti ‘átmeneti’ jogviszonyokat (szürke zónát) kellene vizsgálni, körülhatárolni és szabályozni. Álláspontom szerint megfelelő megközelí-

²⁶² Ezt a megközelítést alkalmazza például Dudás Katalin, aki az önfoglalkoztatás „ösi” példaként a bedolgozót említi, míg az önálló kereskedelmi ügynököt az önfoglalkoztatás szabályozása szempontjából áttörésnek értékeli. Az érintett jogviszonyokkal kapcsolatos helyzetelemzése nem, csak az önfoglalkoztatás fogalmának ilyen értelmezése vitatható [DUDÁS (2004) i. m. 168–170.].

²⁶³ A közösségi jogból ugyanis nem vonható le olyan következtetés, hogy az önfoglalkoztatónak ne lehetnének alkalmazottai.

²⁶⁴ Így például a 86/613/EGK irányelv sem támaszt olyan követelményt, hogy a magyar jogalkotó határozza meg, mit ért önfoglalkoztató alatt. Az irányelv csak azt kívánja meg, hogy az egyenlő bánásmód vizsgálata során jelöljék meg a tagállamok azokat a jogszabályokat, amelyekben érvényesülnie kell az irányelv előírásainak.

tése a kérdésnek az, hogy az önfoglalkoztatás a polgári jogviszonyokra jellemző függetlenséget, önállóságot kíván meg.

Az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) alatt tehát nem a polgári jogviszonyok (önálló vállalkozók) és a munkaviszonyok (munkavállalók) közötti harmadik, úgynevezett szürke zóna értendő, hanem kizárólag a polgári jogviszonyok és az azt alkalmazó személyek (gazdasági társaságok személyesen közreműködő tagja, egyéni vállalkozók stb.). Azok a személyek tehát, akik polgári jogviszony alapján végeznek munkát, státuszuktól (egyéni vállalkozó, egyéni cég, társas vállalkozás tagja stb.) függetlenül önfoglalkoztatónak tekintendők. Hiba volna azonban a magyar munkajogban az önfoglalkoztató kifejezést azokra a személyekre (is) 'rásütni', akik nem munkavállalók, de nem is tisztán önfoglalkoztatók, hanem gazdaságilag függő helyzetben és munkajogi szempontból 'vegyes' jogi státuszban dolgoznak. Ennek a szürke zónának a szabályozására már történtek kísérletek (pl. önálló kereskedelmi ügynök), de ez a jogalkotási kérdés ma még korántsem rendezett, illetve lezárt.

II.

A MUNKAVISZONY FOGALMA

3. A munkaviszony fogalma az EU-tagállamokban

3.1. A munkaviszony nyugat-európai szabályozásának tendenciái a 20. században

A munkaszerződés modern jogintézményének lényege a munkavállalói jogok védelmének részletes szabályozása. A munkaszerződés a munkajog alapvető jogintézménye,²⁶⁵ amely a 20. század elejére alakult ki mai formájában Nyugat-Európában és váltotta fel a korábbi szerződési formákat.²⁶⁶ Bár nagymértékben ugyanazok az általános jogelvek vonatkoztak a munkaszerződésre is, mint más szerződésekre, de a munkaszerződés mégis önálló, autonóm szerződéstípussá vált valamennyi európai országban. A 20. század elejére legalább a munkaszerződéses modell körvonalai kialakultak valamennyi kontinentális jogrendszer jogalkotásában és a common law jogrendszerek ítélkezési gyakorlatában egyaránt. Az ipari koncentráció tette ugyanis szükségessé a munkavégzés alárendelt formájának ilyen részletes szabályozását, hogy az támogassa a tőkefelhalmozást.

A 20. század elejére a munkaszerződés nem vette át teljesen a státusz korábbi szerepét, azaz valójában nem következett be a váltás a státusz és a szerződés között, hanem csak a munkavállaló státusza változott meg a munkaviszony fejlődése, folyamatos változása eredményeként. A státuszt itt abban az értelemben használjuk, hogy a jogviszony ugyan szerződéssel keletkezik, de a tartalmát lényegében a jog határozza meg, és a jogszabályok által megszabott kereteket a felek megállapodásával sem lehet a gyengébbik fél hátrányára megváltoztatni

²⁶⁵ Simon DEAKIN – Frank WILKINSON: *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. New York, Oxford University Press, 2006. 100.

²⁶⁶ A munkaszerződés 20. század előtti fejlődésének részletes elemzését lásd: Bruno VENEZIANI: *The evolution of the employment relationship*. In: Bob Hepple (ed.): *The Making of Labour Law in Europe*. London, Mansell. 1986.; DEAKIN–WILKINSON (2006) i. m. 41–109.

a kógens szabályok miatt. Kahn-Freund megállapítása szerint a jogszabályok által biztosított státuszra hagyományosan azért van szükség, mert a védelmet élvező gyengébbik fél rosszabb alkupozícióval rendelkezik, amelyet a másik fél hajlamos kihasználni.²⁶⁷ Ebből eredően a 20. század elején az alárendeltség volt az az új társadalmi modell, amely a munkavégző új státuszát jellemezte, akinek szerződési szabadsága valójában már csak formalitás volt. Mielőtt aláírta a munkaszerződést, munkanélküli volta státusza, míg a szerződés aláírása után ő vált a gyengébbik szerződő félle. A szociális jogalkotás pedig sokkal inkább védeni igyekszik a munkavállalót, mintsem egyenlő szerződő félle tenni.²⁶⁸

Deakin arra hívja fel a figyelmet a munkaviszony fejlődésével kapcsolatban, hogy a munkaszerződés a 20. század elején a maihoz hasonló körülmények között vált a munkajog alapintézményévé. Akkortájt is számos országban aggódtak a munkaszervezetben és a technológiában bekövetkezett radikális változások negatív szociális hatásai és egyes rétegek elszegényedése miatt. A nemzetközi kereskedelem és a nemzeti gazdaságok összekapcsolódása (imperializmus) aláásta a szociális védelmet, akárcsak manapság a globalizáció.²⁶⁹

A munkaszerződés maihoz hasonló szabályozása csak a második világháború után alakult ki. D'Antona szerint nem véletlen, hogy a munkajogi „alkotmányozásra” a 20. század közepén, a második világháború utáni sajátos társadalmi, politikai környezetben került sor, amely táptalaja volt a különböző társadalmi osztályok megegyezésének.²⁷⁰ A modern munkaszerződés tehát nem az ipari forradalom, hanem valójában a jóléti állam terméke.²⁷¹ Mivel a 2. világháború után a munkajogi szabályozás egyre inkább az egyes munkavállalók jogainak védelmére koncentrált, ezért a részletes munkajogi szabályozás kialakulása a munkajog individualizációjához vezetett a kollektív eljárások rovására. Ez a folyamat pedig az egyedi munkaviszony és ezzel együtt a munkaszerződés dogmatikai jelentőségének növekedését eredményezte.²⁷²

²⁶⁷ OTTO KAHN-FREUND: A note on contract and status in labour law. *Modern Law Review*, 1967/30. 640–641.

²⁶⁸ VENEZIANI (1986) i. m. 31–72.

²⁶⁹ SIMON DEAKIN: The Comparative evolution of the Employment relationship. In: Guy DAVIDOV – BRIAN LANGILLE (eds.): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, 2006. 89–90.

²⁷⁰ D'Antona a szociális alkotmányok szerepére a 'political pacification' kifejezést használja (Massimo D'ANTONA: Labour Law at the Century's End: An identity Crisis? In: Joanne CONAGHAN – RICHARD FISCHL – KARL KLARE (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 31.).

²⁷¹ DEAKIN–WILKINSON (2006) i. m. 107.

²⁷² Uo. 100.

A második világháború óta tartó jogfejlődést Veneziáni öt korszakra bontotta. A világháború után (1945–50) először a korábbi munkaviszonyokat állították helyre, majd ezután következett a korábbi szabályozás megújítása. Bár a jóléti állam kialakítása során (1950–1972) a múlt öröksége nem tűnt el egyik pillanatról a másikra, de valamennyi nyugat-európai jogrendszerben lépések történtek – az adott jogrendszer sajátosságainak megfelelő jogi eszköztárral, különösen kifejezetten a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok elfogadásával – a munkaviszony autonómiájának megerősítésére. Erre jó példa a máig hatályos francia Code du Travail, amelyet 1910-ben kezdtek el szerkeszteni, és végül 1956-ban fogadtak el. Ebben az időszakban az európai országok kialakítottak egy szociális joganyagot, amely a munkaviszonyban állók védelmét szolgálta. Ennek a folyamatnak az egyik meghatározó sajátossága az volt, hogy a különböző szektorokban (pl. mezőgazdaság, kereskedelem, tengerészet) vagy eltérő szakmai státuszban (white-collar, blue-collar) dolgozó munkavállalói csoportokra eltérő szabályokat alkottak, de ez utóbbi határvonal a 70-es években már elmosódott. A jóléti jogalkotás másik fontos sajátossága a személyi hatály kiterjesztése volt minden szerződéses jogviszonyban munkát végzőre. A 60-as években bontakozott ki a harmadik jogalkotási trend, amely a színlelt szerződések és a visszaélészerűen alkalmazott határozott idejű munkaszerződések tilalmára irányult, mert ezek aláásták a munkaviszony stabilitását. Ugyanakkor a legtöbb országban nem alakult ki éles határvonal az alárendeltségben és az önállóan történő munkavégzés között.

A munkajog hatályának kiterjesztése azzal a következménnyel járt, hogy a gazdasági válság idején (1973–79) bizonytalanná vált az alárendeltség jelentése, amely a munkaviszony állandóan változó szociális funkciójának és belső struktúrájának fontos eleme. Az alárendeltség a mesternek (munkáltatónak) való személyes alávetettségtől az 1970-es években elmozdult egy sokkal inkább technikai, funkcionális jelentéstartalom felé, amely a személyes alárendeltség enyhítését eredményezte (depersonalisation of subordination). Bár számos országban az új alkotmányos szabályok már nem a gyengébbik félként védték a munkavállalót, hanem mint a vállalkozás teljes jogú polgárát, de továbbra is adósak maradtak az alárendeltség fogalmának tisztázásával. Ugyanakkor ezek a kísérletek elmozdulást mutattak az alárendeltség belső sajátosságainak (irányítás, utasítás, ellenőrzés) vizsgálatától az alárendeltség külső megjelenésének, a munkavégzés teljes aktivitásának elemzése felé (pl. a jogi kötelezettségek, szervezett munkavégzés folyamatos megléte). Ez a jogfejlődés azt tükrözi, hogy az alárendelt munkavégzésre irányuló szerződés a kölcsönös kötelezettségek (munka és ellenértéke) személyek közötti cseréjéből személyek és szervezeti struktúra közötti társa-

dalmi kapcsolatok jogi alapjává vált. Az utasításon alapuló alárendeltség átadta a helyét a funkcionális koordináción alapuló alárendeltségnek. Az állam reakciója az volt, hogy igyekeztek kitágítani a munkajog és a társadalombiztosítási jog hatályát, ami kiszélesítette a munkaszerződés és ezzel együtt az alárendeltség fogalmát.²⁷³ Az angol, francia, spanyol és olasz jogalkalmazás tehát a munkaviszony gazdasági vonatkozásaira, a kockázatok és hasznok megosztására kezdett figyelni, és ezzel összefüggésben arra, hogy a munkavégző mennyire integrálódott a másik fél szervezeti és bürokratikus rendjébe.²⁷⁴

A dereguláció és az átszervezés időszaka (1980–89) Veneziani szerint a sztenderd, klasszikus munkaszerződéses modelltől való eltérést hozta. A klasszikus modellben a felnőtt férfi dolgozott a cégnél a munkáltatójának, aki számára a munkavállaló meghatározott munkatevékenységet végzett meghatározatlan ideig. A klasszikus modell a technológia előtti társadalom munkajogának arisztotelészi szabálya, amely a hely és a munka, az idő és a munka, valamint a tevékenység és a munka egybeesésén alapult. Az ipari társadalomból az információs társadalomba való átmenet és az ebből következő változások azonban kikezdték a klasszikus modellt, és az atipikus jogviszonyok térhódítását eredményezték. Ez a munkajogi deregulációs koncepcióhoz vezetett, amely szerint a szigorú munkajogi szabályok fejlett rendszere akadályozza a termelékenység növelését és ezért részben felelős a tömeges munkanélküliségért. A dereguláció jegyében a klasszikus modelltől több kérdésben is eltértek, így támogatták a határozott idejű munkaviszonyokat, a munkaidő rugalmas megszervezését, a munkahely rugalmasságát, a háromszereplős jogviszonyokat (kiszervezés, kölcsönzés). A Veneziani által meghatározott ötödik időszakban (1990–2004) az uniós jog lazította az atipikus munkaviszonyok szabályozását.

A munkaviszony nyugat-európai szabályozásának 20. századi történetéből tehát az a következtetés vonható le, hogy mára a hosszú szerves fejlődés eredményeként a munkaszerződés által lefedett jogviszonyok köre jelentős mértékben kitágult, ami óhatatlanul megváltoztatta az alárendeltség eredeti jelentését és a klasszikus munkaszerződéses modell szerkezetét. Az alárendeltségben történő foglalkoztatást biztosító határozatlan idejű, klasszikus munkaszerződés uralkodóvá vált a 2. világháború utáni Európában, mert tökéletes megoldás volt az

²⁷³ Bruno VENEZIANI: The Employment Relationship. In: Bob HEPPLE – Bruno VENEZIANI (eds.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford, Hart Publishing. 2009. 103–111.

²⁷⁴ Orsola RAZZOLINI: The need to go beyond the contract: „economic” and „bureaucratic” dependence in personal work relations. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. Vol. 31., 2009–2012. 267–301., 288.

állandó munkaerő biztosítására a fejlődő gazdaságnak. Ugyanakkor nem csak a munkaerőt biztosító eszköz volt, hanem a vállalkozás működtetésének egyik jogi alapja is (lásd például összefüggését a társadalombiztosítással).²⁷⁵

Kahn-Freund szerint a munkaszerződés a modern munkajog sarokköve, amely egyszerre támogatja a vállalkozást és a szociális állampolgárságot.²⁷⁶ Ennek megfelelően kettős, igencsak eltérő és ellentmondásos szerepe van: egyrészt a koordinációs funkciójánál fogva biztosítja a munkavállaló alárendeltségét a munkáltatói hatalomnak a vállalkozáson belül, másrészt a kockázattelepítési funkciójánál fogva ezzel a munkáltatói hatalommal szemben védelmezi a munkavállalót. A munkaszerződés tehát egy kompromisszumos jogintézmény, amely összekapcsolja a kapitalista gazdasági viszonyokat a jóléti állam kockázatmegosztó szerepével. A munkaszerződés végeredményben egy integratív mechanizmus, amely lehetővé teszi a piacgazdaság és a szociális jogállam együttélését. A munkajog hatályának kiterjesztésével kapcsolatos mai koncepcionális viták pontosan azt a feszültséget jelzik, amely e két cél, a gazdasági és szociális cél között feszül.²⁷⁷

3.2. A munkaviszony fogalma a nemzeti munkajogokban

Az alábbiakban a munkaviszony nemzeti munkajogi fogalmát tekintjük át néhány meghatározó uniós jogrendszer példáján. Egyfelől azt mutatjuk be, milyen kritériumokkal és módon történik a jogviszony minősítése, másfelől igyekszünk rávilágítani a munkaviszony nemzeti jogi fogalmában bekövetkezett változásokra.

3.2.1. A munkaviszony fogalma az angol jogban

A munkaszerződés mérföldkőnek tekinthető az angol munkajogban.²⁷⁸ Az angol munkajogban ugyanis hagyományosan kétféle munkavégzésre irányuló jogviszonytípus, és az ezt létesítő szerződéstípus létezett, egyfelől a függő munkavégzés (contract of service, employee), másfelől az önálló munkavégzés (contract for service, independent contractor). Az utóbbi évtizedekben rövid törvényi definíciók születtek az alapvető munkajogi fogalmakról. Az employee

²⁷⁵ VENEZIANI (2009) i. m. 103–111.

²⁷⁶ OTTO KAHN-FREUND: A Note on Contract and Status in Labour Law. *Modern Law Review*, 1967/30. 635–644.

²⁷⁷ DEAKIN–WILKINSON (2006) i. m. 109.

²⁷⁸ Ewing idézi Kahn-Freund megállapítását (Keith D. EWING: Great-Britain. In: Roger BLANPAIN – B. BROOKS – CHRIS ENGELS (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, Buletin 24, 1992, Special Issue, 71.).

és a worker közötti különbségtétel 1971-ben jelent meg először a joganyagban, előtte ezt a két fogalmat szinonimaként használták. Ugyanakkor a két fogalom közötti különbségtétel ellenére a jogalkotó ekkor még elmulasztotta elhatárolni ezeket egymástól.²⁷⁹ Ugyanakkor a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti elhatárolás is meglehetősen nehéz, és egyre bonyolultabb feladattá válik, mivel maguk a munkavégzésre irányuló kapcsolatok egyre összetettebbek és változatosabbak.²⁸⁰

A munkavállaló (employee) fogalmát ma két törvény²⁸¹ is a következőképpen határozza meg: a munkavállaló az a személy, aki munkaszerződés alapján végez munkát.²⁸² A törvényi definíciók tehát továbbra sem mennek bele a fogalmak meghatározásába, hanem ma is az esetjogra hagyják ezt a feladatot.²⁸³ Így a bíróságok alkották meg az ezekkel a munkajogi alapfogalmakkal, így külö-

²⁷⁹ Az employee és a worker fogalma közötti első törvényi különbségtételt az Industrial Relations Act 1971 (Section 167) tartalmazta. Az employee fogalmát korábban több törvény is meghatározta, így például Contracts of Employment Act 1963, Section 8 (Alan C. NEAL: The protection of Working Relationships under United Kingdom Law. In: Frans PENNINGNS – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 2011. 155–156.).

²⁸⁰ „Drawing a line between those who are employees (and so have statutory employment rights) and those who are not entitled to statutory employment protection has become more, rather than less difficult as work relations in and away from the workplace have become more complex and diverse” (Mummery LJ noted in *Franks v. Reuters* [2003] IRLR 423, para. 18., idézi: Catherine BARNARD: The Personal Scope of the Employment Relationship In: T. ARAKI – S. OUCHI (eds.): *The Mechanism for establishing and Changing Terms and Conditions of Employment/The Scope of Labor Law and the Notion of Employees*. The Japan Institute for Labour Policy and Training Report, 2004, Vol.1., 131. http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_barnard2.pdf

²⁸¹ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Section 295(1); Employment Rights Act 1996, Section 230(1).

²⁸² In this Act „employee” means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment [ERA, Section 230(1)].

²⁸³ „4. There is no definition or further description of a ‘contract of service’ in the legislation. The omission is deliberate. For better or for worse, Parliament decided to leave in the hands of the courts and tribunals the responsibility for defining the limits of a contract of service on a case by case approach. The general principles of the law of contract are applied and, in dealing with cases brought under the employment rights legislation, the courts take into account the object and scheme of the relevant statutory provisions. In that way the courts and tribunals decide who is within the category of employees, on whom it is intended to confer employment rights, such as the right not to be unfairly dismissed. The courts have to address general, as well as technical, questions: who is Parliament legislating for? If not for an individual in the position of the applicant, why not? What is meant by ‘a contract of service’ in this context?” (Dacas v Brook Street Bureau (UK) Ltd [2004] EWCA Civ 217). Neal azonban vitatja ennek az állításnak a megalapozottságát, mármint azt, hogy ez egy szükséges és szándékos döntés volt a Parlament részéről [NEAL (2011) i. m. 155.].

nösen a munkaviszony fogalmával²⁸⁴ kapcsolatos „esetjogi labirintust”.²⁸⁵ Az angol esetjogban több common law teszt alakult ki a munkavégzésre irányuló szerződések minősítésével kapcsolatban, amelyek többek között²⁸⁶ a munkavállaló fenti, rövid meghatározását töltik ki tartalommal.²⁸⁷ A tesztek mögött azonban számos alkotóelem (ismérv) rejlik, amelyek azonban eltérnek az egyes tesztek esetében.²⁸⁸

Az anarchia és a káosz kifejezésekkel nem csak azért szokták illetni a munkaviszony fogalmával kapcsolatos esetjogot, mert nem alakult ki egy meghatározó, egyeduralkodó teszt, hanem különösen a sokféle teszt rugalmassága, kiszámíthatatlansága és végletesen diszkrecionális természete okoz értelmezési zavart. A jogviszony minősítésével kapcsolatos jogi kritériumok bizonytalansága a jog hatékonyságát kérdőjelezi meg.²⁸⁹ Ewing pedig kifejezetten megdöbbenőnek tartja, hogy a Parlament meghatározza a munkavállalók jogait, ugyanakkor a védelem hatályának meghatározását átengedi a bíróságoknak.²⁹⁰

Az alárendelt munkavégzés (munkaviszony) és ezzel együtt a munkavállaló (employee) fogalmát eleinte kizárólag a „kontrollteszt” alapján határozták meg. A „kontrollteszt” ugyanis a legrégebbi, tradicionális common law test, amelynek gyökerei a 19. századig nyúlnak vissza, de mind a mai napig alkalmazzák, bár

²⁸⁴ In this Act „contract of employment” means a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing [ERA, Section 230(2)].

²⁸⁵ Adalberto PERULLI: Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011. 159–160.

²⁸⁶ A worker fogalmának törvényi fogalmával kapcsolatban is lényeges ítéletek születtek (még ha lényegesen kisebb számban is), amelyeket a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásával kapcsolatos angol jogfejlődéssel foglalkozó részben ismertetünk.

²⁸⁷ NEAL (2011) i. m. 154.

²⁸⁸ Kontrollteszt: duty to obey orders, discretion on hours of work, supervision of mode of working. Integration test: disciplinary/grievance procedure, inclusion in occupational benefit schemes. Economic reality test: method of payment, freedom to hire others, providing own equipment, investing in own business, method of payment of tax and NI, coverage of sick and holiday pay. Mutuality of obligation test: duration of employment, regularity of employment, right to refuse work, custom in trade [BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 5 és 11.].

²⁸⁹ Brendan BURCHELL – Simon DEAKIN – Sheila HONEY: *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*. Department of Trade and Industry, 1999. <http://www.berr.gov.uk/files/file11628.pdf>.

²⁹⁰ EWING (1992) i. m. 72. és 76.

egyre ritkábban.²⁹¹ A *Yewens v Noakes*-ítéletben (1880-ban)²⁹² a függőség jogi vonatkozásait hangsúlyozták a személyes elemekkel szemben. A munkavállalói autonómia és a munkáltatói irányítás mértékét vizsgálták olyan szempontok alapján, mint az utasításoknak való engedelmesség, a munkaidő megszervezésének joga, valamint a munkavégzés módjának ellenőrzése.²⁹³ Általánosságban az ellenőrzési jog magában foglalja a hatalmat annak meghatározására, hogy mi a munka célja, hogyan kell elvégezni, milyen eszközöket kell használni, hol és mikor kell dolgozni.²⁹⁴ Lényege tehát az, hogy csak az a munkavégző személy minősül munkavállalónak, aki a munkáltató közvetlen irányításának és ellenőrzésének van alávetve.²⁹⁵ Tehát nem csak azt határozza meg a munkáltató, hogy milyen munkát végezzen el a munkavállaló, hanem azt is, hogyan végezze a munkát.²⁹⁶ A kontrolltesztet a master and servant jogviszonyból emelte át a jogalkotás a munkaviszonyba, és ez a teszt meghatározó szerepet játszott az egységes munkaviszony és munkaszerződés kialakításában.²⁹⁷

Ugyanakkor Kahn-Freund arra hívta fel a figyelmet 1951-ben írott, nagy hatású cikkében, hogy a kontrollteszt a társadalmi, gazdasági fejlődésnek a korábbi szintjén megfelelő volt, éppen abból eredt, hiszen a farmer például megfelelő irányítással tudta ellátni a bérmunkásokat. Ugyanakkor a technikai fejlődés változásában lehetetlenné teszi, hogy a munkáltató (master) továbbra is betöltsen ezt a szerepet a munkavállalójával (servant) szemben, és itt elegendő a pilóta vagy a

²⁹¹ Lásd például: *Lane v Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd* [1995] IRLR1 493., 495. [BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 5.]

²⁹² „A servant is a person who is subject to the command of his master as to the manner in which he shall do his work.” *Yewens v Noakes*[1880] 6 QBD 530.

²⁹³ „...the final test, if there be a final test, and certainly the test to be generally applied, lies in the nature and degree of detailed control over the person alleged to be the servant” (*Performing Right Society Ltd v Mitchell Booker Ltd* [1924] 1 K.B. 762).

²⁹⁴ PERULLI (2011) i. m. 160–161.

²⁹⁵ BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 5.

²⁹⁶ FREEDLAND (2003) i. m. 20.

²⁹⁷ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 271.

hajóskapitány munkájára gondolni.²⁹⁸ A 20. század közepétől²⁹⁹ a kontrolltesztet ezen okok miatt tiszta formájában már egyre ritkábban alkalmazzák.³⁰⁰

Az ennél tágabb ‘business integration (organisational) test’-et Lord Denning alkotta meg³⁰¹ a Stevensons-ítéletben 1952-ben, amely már azt is figyelembe vette, hogy a munkavégző személy tevékenysége milyen mértékben integrálódik a vállalkozásba.³⁰² Itt tehát az alárendeltséget már nem annyira az utasítási hatalom jelenítette meg, hanem az, hogy a munkavállaló köteles alávetni magát a szervezeti szabályoknak és eljárásoknak (pl. fegyelmi eljárás, nyugdíjpénztári tagság). A munkavállalót a munkaszervezet szerves részének tekintették.³⁰³ Az integration teszt tehát kisebb hangsúlyt helyez a munkavállaló alárendeltségére, és sokkal inkább arra a módra fókuszál, ahogyan a munkát megszervezik.³⁰⁴ Ugyanakkor ez a teszt kevésbé használható az olyan helyzetekben, amikor nem egyértelműek a munkaszervezet határai, így különösen alvállalkozói lánc és munkaerő-kölcsönzés esetén.³⁰⁵ Ez a teszt sohasem vált általánosan alkalmazottá a joggyakorlatban, mivel több kérdést vetett fel, mint amennyit megválaszolt.³⁰⁶

²⁹⁸ „To say of the captain of a ship, the pilot of an aeroplane, the driver of a railway engine, of a motor vehicle or of a crane that the employer controls the performance of his work is unrealistic and almost grotesque” [Otto KAHN-FREUND: Servants and Independent Contractors. *Modern Law Review*, 1951. 14. 505–506].

²⁹⁹ Patricia LEIGHTON: The European Employment Guideline, „entrepreneurism” and the continuing problem of defining the genuinely self-employed. In: Hugh COLLINS – Paul DAVIES – Roger RIDEOUT (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. The Netherlands, Kluwer Law International, 2000. 293.

³⁰⁰ BARNARD (2004) i. m. 132. D (1951) i. m. leírt gondolatából indult ki az ‘integration’ test: „Did the alleged servant form part of.”

³⁰¹ Kahn-Freund alábbi, a *Modern Law Review*-ban megjelent cikkében [KAHN-FREUND the alleged master’s organisation? EWING (1992) i. m. 73].

³⁰² „It is often easy to recognise a contract of service when you see it, but difficult to say where the difference lies. A ship’s master, a chauffeur, and a reporter on the staff of a newspaper are all employed under a contract of service; but a ship’s pilot, a taxi-man, and a newspaper contributor are employed under a contract for services. One feature which seems to run through the instances is that, under a contract of service, a man is employed as part of the business, and his work is done as an integral part of the business; whereas, under a contract for services, his work, although done for the business, is not integrated into it but is only accessory to it.” *Stevenson, Jordan and Harrison Ltd. v. MacDonald and Evans* [1952] 1 TLR 101.

³⁰³ PERULLI (2011) i. m. 161.

³⁰⁴ BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 6.

³⁰⁵ BARNARD (2004) i. m. 132.

³⁰⁶ EWING (1992) i. m. 73.

Még tágabb az ‘economic (business) reality test’,³⁰⁷ amely az 1960-as években alakult ki és ezt követően gyakran alkalmazták.³⁰⁸ A *Market Investigations v. Minister of Social Security* esetben³⁰⁹ a jogviszony minősítésénél³¹⁰ azt tekintették az alapvető kérdésnek, hogy a munkavégző személy saját kockázatára nyújtja-e a szolgáltatást.³¹¹ Hasonlóképpen a későbbi *Hall v Lorimer* ítéletben³¹² is azt vették figyelembe, hogy végső soron a munkavégző viseli-e a vállalkozás kockázatát, illetve kap-e profitot. Ez a teszt azonban nem korlátozódik a kockázat viselésére, hanem azt is figyelembe veszi, hogy kinek a tulajdonát képezik a munkaeszközök, hogyan történik a fizetés, a munkavállaló szervezi-e a munkát, integrálódik-e egy másik szervezetbe is stb. Ez a fentieknél lényegesen tágabb teszt lehetővé tette a munkavállaló fogalmának kitágítását, kiterjesztve azt egyes atipikus és alkalmi munkavégzési formákra.³¹³

A leginkább vitatott az összes common law teszt közül a ‘mutuality of obligation test’,³¹⁴ amely az 1970-es években született meg³¹⁵ és az O-Kelly nyert megerősítést 1983-ban.³¹⁶ A mutuality of obligation teszt azt értékeli, hogy a jogviszonyból következik-e a felek kölcsönös kötelezettségvállalása a munkál-

³⁰⁷ Alan C. Neal alternatív elnevezése erre a tesztre: ‘business on one’s own account’ test [NEAL (2011) i. m. 159].

³⁰⁸ NEAL (2011) i. m. 159.

³⁰⁹ „The fundamental test to be applied is this: „Is the person who has engaged himself to perform these services performing them as a person in business on his own account?” If the answer to that question is ‘yes’ then the contract is a contract for services. If the answer is ‘no’ then the contract is a contract of service. No exhaustive list has been compiled and perhaps no exhaustive list can be compiled of the considerations which are relevant in determining [whether there is a contract of employment] ‘nor can strict rules be laid down as to the relative weight which the various considerations should carry in particular cases. The most that can be said is that control will no doubt always have to be considered, although it can no longer be regarded as the sole determining factor; and that factors which may be of importance are such matters as whether the man performing the services provides his own equipment, whether he hires his own helpers, what degree of financial risk he takes, what degree of responsibility for investment and management he has, and whether and how far he has an opportunity of profiting from sound management in the performance of his task.” (*Market Investigations Ltd v Minister for Social Security* [1969] 2 QB 173).

³¹⁰ Contract of service (munkaviszony) vagy contract for service (polgári jogviszony).

³¹¹ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 283.

³¹² *Hall v Lorimer* [1992] 1 WLR 939.

³¹³ PERULLI (2011) i. m. 161.

³¹⁴ Alan C. Neal alternatív elnevezése erre a tesztre: ‘you know one when you see one’ test (Neal 2011, 159.), utalva a híres elefánt tesztre: „This seems to me to be an application of the well known elephant test. It is difficult to describe, but you know it when you see it.” (*Cadogan Estates Ltd v Morris*; EWCA Civ 1671, 4 November 1998, paragraph 17).

³¹⁵ BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 7.

³¹⁶ *O’Kelly v Trusthouse Forte Plc* [1983] IRLR 369.

tató részéről a foglalkoztatásra és a munkavállaló részéről a munkavégzésre.³¹⁷ Ez utóbbit a brit bíróságok általában vonakodtak megállapítani az alkalmi, nulla órás,³¹⁸ bedolgozó³¹⁹ és kölcsönzött munkavállalók³²⁰ esetében, amely miatt – jogosan – heves bírálatok érték ezt a tesztet.³²¹ A „mutuality of obligation test” kapcsán meg kell még említeni az 1999-ben született Carmichael-ítéletet³²² is, amelyben egy automerőműbe látogatók heti 25 órát dolgozó, ‘alkalmi’ túravezetőit nem minősítették munkavállalónak, mert jogviszonyukból hiányzott a rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettség.³²³ Ugyanakkor ez a vitatott teszt korábban elsőbbséget élvezett a többivel szemben, különösen az atipikus munkaviszonyok minősítésénél.³²⁴

A brit bíróságok tehát számos tesztet alkalmaznak és számos ismérvet figyelembe vesznek a jogviszony minősítése során.³²⁵ Ezzel összhangban a Ready Mixed Concrete ítéletben született meg a ‘multiple test’, amely a kontrollteszthez hasonlóan a függőség jogi vonatkozásait hangsúlyozza, de magába foglalja a kölcsönös kötelezettségvállalás követelményét is.³²⁶ A fenti teszteket tehát kombinálták és így alakították ki az alárendelt munkavégzés, azaz a munkaviszony alábbi három alapvető kritériumát:

³¹⁷ Nicola COUNTOURIS: The employment relationship. A Comparative Analysis of National Judicial Approaches. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011. 51–52.

³¹⁸ Clark v Oxfordshire Health Authority [1998] IRLR 125.

³¹⁹ *Airfax Footwear Ltd v Cope* [1978] ICR 1210; *Nethermere (St Neots) Ltd v Taverna and Gardiner* [1984] IRLR 240.

³²⁰ *Wickens v Champion Employment Agency* [1984] ICR 365.; *Ironmonger v Movefiled Ltd* [1988] IRLR 461.

³²¹ EWING (1992) i. m. 79.

³²² *Carmichael v National Power Plc* [2000] IRLR 43.

³²³ „There would therefore be an absence of that irreducible minimum of mutual obligation necessary to create a contract of service (*Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner* [1984] ICR 612, 623C-G per Stephenson LJ, and *Clark v Oxfordshire Health Authority* [1998] IRLR 125, 128 per Sir Christopher Slade, at paragraph 22).”

³²⁴ BARNARD (2004) i. m. 133.

³²⁵ „The tribunal should consider all aspects of the relationship, no single feature being in itself decisive and each of which may vary in weight and direction, and having given such balance to the factors as seems appropriate to determine whether the person was carrying on business on his own account.” (*O’Kelly v Trusthouse Forte Plc* (1983) ICR 736, <http://www.egos.co.uk/cases/okelly.htm>).

³²⁶ „Control includes the power of deciding the thing to be done, the way in which it shall be done, the means to be employed in doing it, the time when and the place where it shall be done. All these aspects of control must be considered in deciding whether the right exists in a sufficient degree to make one party the master and the other his servant.” *Ready Mixed Concrete* (1968) 2 QB 497. Neal ezt az ítéletet már ‘multiple test’-nek tekinti, mivel a ‘control’ mellett számos más szempont is megjelenik [NEAL (2011) i. m. 158–159].

- a) a munkavállaló beleegyezését adja ahhoz, hogy a munkáltató számára dolgozik ellenérték fejében;
- b) a munkavállaló beleegyezését adja ahhoz, kifejezetten vagy ráutaló magatartással, hogy aláveti magát a munkáltató irányításának;
- c) a további szerződéses rendelkezések összeegyeztethetők a munkaszerződéssel.³²⁷

Amint a fentiekből kiderül, a kontrollteszt továbbra is meghatározó eleme a jogviszony minősítésének. A multiple teszt így ma is a meghatározó, általános tesztnek tekinthető.³²⁸

A brit bírók tehát a munkavállaló és az önálló szerződő fél (mai terminológiával önfoglalkoztató) közötti elhatárolásnál a 20. század közepéig a kontrolltesztből, azaz kizárólag a munkáltató irányítási, utasítási jogából indultak ki. Ugyanakkor az 1960-as évektől fokozatosan el is távolodtak a munkaviszony ilyen korlátozott megközelítésétől, hiszen a munkáltatói hatalmat kiegészítették további minősítő jegyekkel, így különösen annak vizsgálatával, hogyan oszlik meg a gazdasági kockázat a szerződő felek között, illetve milyen mértékben támaszkodik a munkavégző a saját vagy az ügyfél szervezeti hátterére. A bírók az ‘integration test’ és az ‘economic reality test’ alkalmazásával lényegében túlléptek a szerződésen és a felek közötti kapcsolatra, másként a munkavégző gazdasági (piaci) és bürokratikus (szervezeti) függőségére összpontosítanak. Ezekkel szemben a ‘mutuality of obligation test’ egyértelműen a szerződési szabadságot védelmezi, amikor az írásos szerződés szerepét hangsúlyozza.³²⁹ Ugyanakkor a multiple test általános alkalmazása ellenére hiányzik egy világos, átgondolt jogpolitika abban a kérdésben, hogy mely munkavégzőre mely jogok vonatkoznak, másként: ki ‘employee’, illetve ‘worker’.³³⁰

3.2.2. A munkaviszony fogalma a francia jogban

A francia jogban a munka törvénykönyve ugyan nem határozza meg a munkaviszony fogalmát, de az esetjogban már az 1930-as években kidolgozták az alárendeltségben történő munkavégzés technikai és funkcionális fogalmát,³³¹ amelyet a

³²⁷ PERULLI (2011) i. m. 161–162; BARNARD (2004) i. m. 131–132.

³²⁸ EWING (1992) i. m. 74.

³²⁹ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 283–284.

³³⁰ NEAL (2011) i. m. 170.

³³¹ Ez a meghatározás a Polgári Törvénykönyv 1779. §-án alapult, amely szerint a munkaszerződés munkavégző személy kölcsönzése, aki más személy részére vállal szolgáltatást [*‘le louage de gens de travail qui s’engagent au service de quelqu’un’*]. Idézi: PERULLI (2011) i. m. 150.]

„lien de subordination juridique” koncepciója jelenített meg. E szerint a munkaszerződés a munkáltató és a munkavállaló közötti vertikális hatalmi viszonyon alapul, amely alapján a munkavállaló a munkáltató irányítása, ellenőrzése és hatalma alatt áll. A munkavállalóként történő minősítés feltétele tehát tradicionálisan a munkáltatóval szembeni jogi alárendeltség, személyi függőség megléte. Az elméleti definíció szerint a munkaszerződés olyan megállapodás, amellyel természetes személy, a munkavállaló ellenérték fejében átengedi a munkaerejét és az azzal kapcsolatos irányítást egy másik személynek vagy szervezetnek, a munkáltatónak.³³²

Ebből következően a munkaszerződés fennállásához három elem együttes meglétére van szükség: munkavégzés, ennek ellenében díjazás és jogi alárendeltség. A francia esetjog azonban főként a harmadik elem meglétére koncentrál. Ezzel összhangban önfoglalkoztatásnak az esetjog szerint az a munkavégzés minősül, amelynél hiányoznak az alárendelt státusz sajátosságai.³³³ Ezzel összhangban a munkaerőpiac modernizálásáról szóló 2008. évi törvény³³⁴ az önfoglalkoztatás következő meghatározását illesztette a munka törvénykönyvébe: egy személy akkor minősül önfoglalkoztatónak, ha munkafeltételeit kizárólag ő, vagy a közte és az ügyfél között létesített szerződés határozza meg.³³⁵

A bírói gyakorlatban a munkaviszony legfontosabb ismérve tehát a jogi alárendeltség megléte, míg a gazdasági függőség koncepcióját elutasítják. A bírói gyakorlat szerint a munkavégző és a másik fél közötti jogviszonyt nem az előbbi fél gyengesége vagy gazdasági függősége határozza meg, hanem kizárólag a felek közötti szerződés, így a munkavállalói státusz a munkavállaló és a munkáltató közötti jogi alárendeltség meglétét kívánja meg.³³⁶ A bírói gyakorlat azonban fokozatosan fejlődött a 20. században, elmozdulva a jogi alárendeltség szigorú tesztjétől egy rugalmasabb, pragmatikusabb jogértelmezés irányába, amely a munkavégzők szélesebb körének biztosította a társadalombiztosításhoz való hozzáférést és reagált a munkaviszonyban bekövetkezett változásokra. Az

³³² G. LYON-CAEN – J. PÉLISSER – A. SUPLOT: *Droit du travail*. Paris, Dalloz, 1998. [Idézi: PERULLI (2011) i. m. 149.]

³³³ PERULLI (2011) i. m. 149–150.

³³⁴ 2008-776 of 4 Aug. 2008. (Isabelle DAUGAREILH: Protection of Working Relationships in France. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 67–75.)

³³⁵ Article L 8221-6-1, Code du Travail.

³³⁶ Cass. Civ. 6. Jul. 1931, *Dalloz*, 1931, I, 121, note P. Pic. [DAUGAREILH (2011) i. m. 67.]

alárendeltséget eredetileg akkor állapították meg, ha a munkáltató ténylegesen irányította és ellenőrizte a munkavégzést.³³⁷

Ezzel a megállapítással összhangban Supiot megállapítja, hogy a jogi alárendeltség kritériuma az elmúlt évtizedekben bonyolultabbá vált, amely a francia esetjogban is a munkaviszony fogalmának tágabb értelmezését és ezzel összefüggésben két új teszt alkalmazását eredményezte. Az egyik teszt (service organisé) szerint azt kell vizsgálni a minősítésnél, hogy a szolgáltatás hasznélvezője ténylegesen irányítja és ellenőrzi-e a munkavégzés feltételeit.³³⁸ A másik teszt (participation dans l'entreprise autrui) szerint viszont az a döntő, hogy a munkavégző nem alkalmaz, illetve nem vesz igénybe másokat a munka teljesítéséhez, és saját ügyfélköre sincs, illetve a vállalkozás kockázatát sem ő viseli.³³⁹ Ugyanakkor általában számos további minősítő jegyet is vizsgálnak, így különösen az időbérben meghatározott munkabért, egy ügyfélnek, annak eszközeivel és nyersanyagaival történő munkavégzést stb.³⁴⁰ Az 1960-as évektől ugyanis a Cour de Cassation azt hangsúlyozta, hogy nem a „pouvoir de direction” (irányítási, utasítási jog) az alárendeltség egyetlen kritériuma, hanem annak is kiemelt jelentősége van, hogy a munkavállaló a szolgáltatást egy szervezetten belül nyújtja. A szervezett szolgáltatás kritériuma a munkavégzés bürokratikus, szervezeti korlátait vizsgálja, és tradicionális értelemben a munkáltató széles utasításadási, ellenőrzési jogát jelenti a munkavállaló felett. Modern értelemben azonban a munkáltató egyoldalú jogát jelenti a munkavégzés szervezeti, bürokratikus keretének meghatározására.³⁴¹

A fentiekben leírtakat támasztja alá a francia bíróság egy rendkívül izgalmas új ítélete (2009),³⁴² amely munkavállalónak minősítette egy valóságshow³⁴³ három szereplőjét, mert a megállapodásuk ellenére a valóságshow producere által egyoldalúan meghatározott szabályok és feltételek szerint végezték a tevékenységü-

³³⁷ DAUGAREILH (2011) i. m. 67–68.

³³⁸ „A subordination relationship exists when work is carried out under the authority of an employer who has the power to give orders and instructions, control the way work is done, and apply penalties if the subordinated person fails to comply” [Société general case of 16 November 1996, translation: DAUGAREILH (2011) i. m. 68].

³³⁹ COUNTOURIS (2011) i. m. 55.; PERULLI (2011) i. m. 150–154; Pierre-Yves VERKINDT: France. In: Roger BLANPAIN – B. BROOKS – Chris ENGELS (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations. Kluwer, Buletin 24, 199., Special Issue, 66–67.

³⁴⁰ VERKINDT (1992) i. m. 67.

³⁴¹ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 285.

³⁴² Cass. Soc., June 3, 2009, no. de porvoi 08-40981 08-40982 08-40983 08-41712 08-41713 08-41714.

³⁴³ „Ile de la tentation” [DAUGAREILH (2011) i. m. 69.]

ket.³⁴⁴ Ugyanakkor ez az ügy azt a kérdést is felvetette, hogy munkavégzésnek tekinthető-e egy olyan valóságshow-ban való szereplés, ahol a résztvevők csupán saját érzéseiket fejezik ki és kapcsolatokat létesítenek másokkal egy olyan zárt közösségben, amelyet folyamatosan kamerák vesznek fel. Másként megközelítve a kérdést, munkának minősül-e a ‘pihenés’? Az ítéletet sokan kritizálták amiatt, mert ezt a kérdést félretette, és kizárólag a jogi alárendeltség vizsgálatára koncentrált. Ugyanakkor a bíróságok általában nem tekintik munkavégzésnek az olyan tevékenységet, amelynek nincs gazdasági célja (pl. rabok munkavégzése, védett munkahelyek, papok hitéleti tevékenysége a templomban).³⁴⁵

A francia bíróságok azonban egy sor kritériumot figyelembe vesznek az alárendeltség és a szervezett szolgáltatás meglétének megállapításánál, amelyek között nem állítottak fel hierarchiát: a felek viselkedése (ki írja alá a szerződést, bocsátja ki a fizetési papírt, jelenti be a munkavégzőt a társadalombiztosítónak), ki határozza meg a munkaidőt és a munkavégzés helyét, ki végzi a munkát, ki biztosítja az eszközöket és a nyersanyagot, ki felelős a munkavégzés irányításáért és ellenőrzéséért, ki viseli az anyagi és munkajogi felelősséget a vállalkozásban, ki bünteti meg a munkavállalót a kötelezettségszegésekért. Az alárendeltség megléte a tények, tényleges helyzet alapján ítélandó meg. Az atipikus munkaviszonyok térhódítása miatt persze sokat lazítottak ezeknek a kritériumoknak a megítélésén. A munkáltatók ugyanis egyre inkább az eredményt, mintsem a folyamatot határozzák meg (vö. Kahn-Freund gondolatát a pilótákról és hajóskapitányokról).³⁴⁶

A francia jogban típuskénszer érvényesül, vagyis a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a munkavégzésre, ha a felek közötti jogviszony ténylegesen, a gyakorlatban megfelel a munkaviszony fenti kritériumainak. A jogviszony minősítése a bíróság feladata, amely nem a felek akaratnyilatkozata, hanem a tényleges munkavégzés sajátosságai alapján dönt a munkaviszonyként vagy polgári jogviszonyként történő minősítés között. A felek akarata nem veheti el a munkavégzőtől azt a társadalmi státuszt, amely

³⁴⁴ „Particularly, the French Court infers the existence of a condition of juridical subordination from such factors like the fact that the participants ought to take part in several activities and meetings; the fact that sleeping and waking hours were established by the producer; the fact that the participants were not allowed to exit and have any kind of communication with the ‘outside world’ and that any kind of rules’ infringement would have been sanctioned.” [Translation: RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 285.]

³⁴⁵ DAUGAREILH (2011) i. m. 70.

³⁴⁶ DAUGAREILH (2011) i. m. 68.

a munkavégzés körülményeiből szükségképpen következik.³⁴⁷ Ezt az elvet a bírói gyakorlatban számtalanszor megerősítették különböző szerződéstípusokkal kapcsolatban.³⁴⁸

3.2.3. A munkaviszony fogalma a német jogban

A német jogban nincsenek definiálva az alapvető munkajogi fogalmak, így sem a munkaviszony (*Arbeitsverhältnis*), sem a munkavállaló, sem pedig az önfoglalkoztató (általános) fogalmát nem találjuk meg a jogszabályokban. A BGB ugyan hagyományosan megkülönbözteti a munkaszerződést (*Arbeitsvertrag*, *location operis*) és a megbízási szerződést (*Dienstvertrag*, *location operarum*), de ez a különbségtétel nem felel meg pontosan a munkaviszony és az önfoglalkoztatás duális fogalmi rendszerének. A munkaszerződést a megbízási szerződésből alakította ki a munkajogi elmélet és a bíróságok a 20. század első évtizedeiben.³⁴⁹ Mára azonban az alárendeltségben, azaz munkaviszonyban történő foglalkoztatás (*subordinate employment*) definíciójának hiánya sajátos paradoxont eredményezett, mert egyre több jogszabály használja ezt a fogalmat, amelynek meghatározása azonban nem is létezik a jogszabályokban.

Ugyanakkor az a kérdés is felmerült, hogy nem sérti-e a jogállamiságot, a jog uralmának elvét az a megoldás, hogy a munkajogi szabályok hatályát nem jogszabály, hanem a bíróságok határozzák meg. Az alkotmánybíróság 1996-ban hozott határozata szerint a bíróságok ilyen jellegű hatalma nem alkotmányellenes, mivel egy bizonyos fokú jogi bizonytalanság rendkívül sok jogi normában óhatatlanul benne rejlik.³⁵⁰ Ugyanakkor a bíróságok gyakorlatát könnyű kritizálni a kiszámíthatatlanság miatt, hiszen valóban rendkívül nehéz előre megjósolni, hogy mely esetben fogják „az eset összes körülménye alapján” megállapítani a munkaviszony létezését.³⁵¹

³⁴⁷ Court of Cassation, *Ecole de Roches* judgment, 4 Mar. 1983, *Dalloz*, 1983, 381, Conclusion by J. Cabannes [DAUGAREILH (2011) i. m. 66.].

³⁴⁸ Uo. 66–67.

³⁴⁹ Manfred WEISS: *The future of the individual employment contract in Germany*. In: Lammy BETTEN (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1995. 30–31.

³⁵⁰ Bundesverfassungsgericht, May 20, 1996, AP Nr. 82 zu § 611 BGB Abhängigkeit (Wolfgang DAUBLER: *Working People in Germany. Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 78.).

³⁵¹ DAUBLER (1999) i. m. 83.

Az alárendelt munkavállaló kifejezést több ágazati jogszabály is tartalmazza, így különösen az üzemi tanácsokról szóló törvényben,³⁵² az adójogban,³⁵³ valamint a társadalombiztosítási jogban is használják az érintett törvények hatályának meghatározása tekintetében. Ugyanakkor a bírói gyakorlat szerint a különböző jogágakban ugyanazt a fogalmat (munkavállaló) eltérő jelentéstartalommal használják.³⁵⁴

A társadalombiztosítási jogi kódex 1999. évi módosítása szerint³⁵⁵ a törvény alkalmazásában az minősül függő munkát végzőnek, így különösen munkavállalónak, aki egy másik személy, a munkáltató irányításával, annak szervezetébe illeszkedve, az alábbi öt közül legalább három kritériumnak megfelelővégez munkát:

- (1) általában nincs olyan alkalmazottja, aki kötelezően biztosított és havi bére meghaladná a 400 eurót;
- (2) hosszú ideje dolgozik, főként csak egy munkáltatónak;
- (3) a megbízó számára hasonló tevékenységet folytatnak más munkavállalók;
- (4) munkavégzése nem rendelkezik a vállalkozói tevékenység tipikus jellemzőivel;
- (5) ugyanazt a tevékenységet végzi, mint korábban ugyanannak a munkáltatónak munkaviszony keretében.³⁵⁶

A társadalombiztosítási jogszabály egyértelművé teszi, hogy itt sem a munkavállaló általános meghatározása olvasható, hiszen a jogszabály hatálya alá tartozik a függő munkavégző, így különösen a munkavállaló. A fenti meghatározással a társadalombiztosítási jog hatálya alá vonták ugyanis munkavállalóként azokat is, akik formálisan önfoglalkoztatók, de gazdaságilag függő helyzetben vannak.³⁵⁷ Ugyanakkor a fenti szabály csak egy megdönthető vélelmet állít fel.³⁵⁸

³⁵² Például: Betriebsverfassungsgesetz (Law on Works Councils) Section 5.

³⁵³ Az adóügyi bírói gyakorlat szerint a munkavállaló adójogi fogalma különbözik a társadalombiztosítási jogi fogalmától, mivel a meghatározó fogalmi elem a közvetlen vállalkozói kockázat hiánya és a személyi alárendeltség meglétének ehhez képest csak másodlagos szerepe van [DAUBLER (1999) i. m. 79].

³⁵⁴ BAG v. Sept. 30, 1998, AP Nr. 103 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG v. May 26, 1999, AP Nr. 104 zu § 611 BGB Abhängigkeit [DAUBLER (1999) i. m. 79].

³⁵⁵ Sozialgesetzbuch (Social Security Code) Book IV., Section 7(1).

³⁵⁶ A jogszabály szövege 1998-ban és 1999-ben is módosult, amely módosítások kritikáját lásd: DAUBLER (1999) i. m. 87–88.; Waas 2004. 211–214.

³⁵⁷ PERULLI (2011) i. m. 154–158.

³⁵⁸ Bernard WAAS: Employee and Self-Employed under German Labour Law. In: Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 211.

Mivel a társadalombiztosítási jog és a munkajog alapvetően különböző jogágak, ezért általában az általuk használt definíciók is eltérhetnek. A munkavállaló munkajogi és társadalombiztosítási jogi definíciójával kapcsolatban azonban Wank kétféle elméleti álláspontot vázol fel. Az egyik elmélet szerint a két jogág egymástól eltérő munkavállaló fogalmat használ. A másik – Wank szerint meggyőzőbb – elmélet szerint azonban a társadalombiztosítási jog követi a munkajogot, hiszen ugyanazokkal az emberekkel foglalkozik, mint a munkajog. Ebből eredően a definíciók kemény magja meg kell hogy egyezzen a két jogágban, és csak felszínes különbségek vannak közöttük, amelyek a magánjog (munkajog) és a közigazgatási jog (társadalombiztosítási jog) eltérő logikájából következnek.³⁵⁹

A bíróságok a munkavállaló fogalmának meghatározása során gyakran utalnak a kereskedelmi kódex 84. §-ára,³⁶⁰ amely szerint az önfoglalkoztató kereskedelmi képviselő olyan személy, aki maga szervezi tevékenységét és osztja be a munkaidejét.³⁶¹ Rendkívül korlátozott alkalmazási köre ellenére egy fontos általános elvet lehet kikövetkeztetni ebből a meghatározásból, mely szerint a munkavállaló az a személy, aki nem maga szervezi tevékenységét és osztja be a munkaidejét, vagyis a személyi függőség, alárendeltség jellemzi a munkakapcsolatot.³⁶²

Weiss – és vele összhangban Wank³⁶³ – azonban ezt a meghatározást az önfoglalkoztató általános fogalmaként kezeli, és ebből az önfoglalkoztatót akként határozza meg, hogy az önfoglalkoztató az a személy, aki szabadon szervezi meg a munkáját és osztja be a munkaidejét. Ebből következően munkavállalónak pedig azt tekinti, aki alárendeltségben (személyi függőségben) köteles munkát végezni

³⁵⁹ Rolf WANK: Germany. In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Shinya OUCHI (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 20.

³⁶⁰ Handelsgesetzbuch (HGB, Code of Commercial Law) Section 84(2).

³⁶¹ Ugyanakkor a 84. § különbséget tesz önálló és függő kereskedelmi ügynökök között [WANK (2005) i. m. 19].

³⁶² DAUBLER (2011) i. m. 132.

³⁶³ Wank ezzel kapcsolatban megállapítja, hogy a német jogemlélet szerint a jogszabályokban szereplő meghatározásokat csak annak a jogszabálynak az alkalmazási körében lehet használni. Ezzel szemben a HGB 84. §-ában szereplő meghatározást a bíróság (German Federal Labour Court, BAG) és sok jogtudós olyan definíciónak tekintik, amely analógiával általánosan alkalmazható. Ennek ellenére sem a bíróságok, sem pedig a jogtudósok nem igazán követik ezt a meghatározást, hanem sokkal inkább saját definíciójukat [WANK (2005) i. m. 19].

egy másik személy számára egy magánjogi szerződés³⁶⁴ alapján.³⁶⁵ Ezt a meghatározást használja a bírói gyakorlat és a jogelmélet egyaránt.³⁶⁶ A szövetségi munkaügyi bíróság (Bundesarbeitsgericht) kimondta, hogy ez a szabály jelzi, mi tekinthető munkaviszonynak. Waas utal az általánosan elfogadott tankönyvi definícióra, amely szerint a munkavállaló magánjogi szerződés alapján, személyi függőségben köteles munkát végezni. A problémát azonban az okozza, hogy ennek a függőségnek az elemei messze nem tisztáztak.³⁶⁷

Mivel a német jogban nem született törvényi meghatározás a munkavállaló fogalmára, ezért ezt a hiányosságot a bírói gyakorlat pótolta. A munkaviszony fenti meghatározása alapján a bírói gyakorlat három feltételt támaszt a munkaviszonyként történő minősítésnél. Az érintett személynek gazdasági értelemben vett munkát kell végezni, amely kötelezettségnek egy polgári jogi szerződésből kell származnia és végül, de legfőképpen személyi függőségnek kell lennie a két szerződő fél között. A jogalkalmazás – és vele együtt az elmélet is – hagyományosan központi szerepet tulajdonított a személyi függőségnek (personliche Abhängigkeit) a munkaviszony fogalmának meghatározásánál. A személyi függőség megállapítására különböző teszteket alakítottak ki.³⁶⁸ A munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti határvonalat eleinte kizárólag a személyi függőség fokának értékelése alapján húzták meg. A bírói gyakorlat szerint ez azt jelentette, hogy a munkáltató határozza meg a munkavégzés helyét és tartalmát a munkaszervezetben. A munkáltató szervezetébe történő integráció tehát akkor valósul meg, ha a munkavállaló köteles követni a munkáltató utasításait, a munkavégzés idejét, tartamát és helyét illetően.

Ugyanakkor az 1960-as évektől változás következett be a bírói gyakorlatban, mivel elmozdultak a személyi függőség korlátozott értelmezésétől egy tágabb, lazább jogértelmezés felé. A fő követelmény az volt a munkaviszonnyal szemben, hogy a munkavállaló egy meghatározott ideig álljon a munkáltató rendelkezésére. Így például egy meghatározó ítéletben a kórház orvosigazgatója annak ellenére munkavállalónak minősült, hogy teljesen szabadon dönthetett a tevé-

³⁶⁴ A meghatározásnak ez az eleme kizárja például a kényszer alapján történő munkavégzést (pl. rabok munkavégzése a börtönben) és a közsféra munkajogviszonyait (Manfred WEISS – Marlene SCHMIDT: *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. The Hague, Kluwer Law International, 2000. 43.).

³⁶⁵ WEISS (1995) i. m. 31.

³⁶⁶ WANK (2005) i. m. 21.

³⁶⁷ WAAS (2004) i. m. 203–204.

³⁶⁸ WAAS (2004) i. m. 203–204.

kenységéről (pl. milyen kezelést alkalmaz).³⁶⁹ A bíróságnak tehát összességében kell értékelnie az eset összes körülményét, a munkaviszony különböző minősítő jegyeinek a figyelembevételével. Így például a személyes munkavégzési kötelezettség a munkaviszony fennállására utal, de önmagában nem zárja ki automatikusan a munkaviszonyt az sem, ha joga van helyettes állítani. A függő munkavégzés megállapításának tradicionális bírói tesztje tehát a személyi függőség, minősítési módszere pedig a tipologizálás. Az újabb esetjog szerint azonban az alárendeltséget mindenekelőtt az fejezi ki, hogy a munkavállaló egy harmadik személy által irányított szervezet keretében ajánlja fel saját munkáját. A személyi függőség tehát akkor áll fenn, ha a munkavállaló alá van vetve a munkáltató irányító hatalmának, vagyis egy másik személy által irányított munkatevékenységet végez (fremdbestimmte Arbeit).

Az 1970-es évektől az atipikus munkaviszonyok és az önfoglalkoztatás elterjedése³⁷⁰ miatt azonban egy sor minősítő jegyet alakítottak ki esetről esetre annak eldöntésénél, hogy a munkavállaló ténylegesen a munkáltató irányítása alatt áll-e, azaz milyen mértékű a munkavégző személyi függése a másik féltől. A bírók dolga eldönteni, hogy egy konkrét esetben a tényezők kombinációja elegendő-e a munkaviszony fennállásának megállapításához.³⁷¹ A német munkaügyi bírói gyakorlat szerint a munkavállaló fogalma egy típuskonceptió (Typuseriff), ezért azt esetről esetre kell vizsgálni, és nem lehet ugyanazokat az absztrakt kritériumokat ráhúzni minden típusú foglalkoztatásra. A munkavállaló tehát egy típus, nem pedig egzakt fogalom. Az alárendeltség (személyi függőség) meglétének megállapításához elegendő az, ha az esetjogban kialakított ismérvek közül megfelelő számú ismérv az alárendeltség megfelelő szintjének meglétét támasztja alá. Ez a jogértelmezési módszer biztosítja a jogviszonyok minősítésének rugalmasságát.³⁷²

Az alábbi ismérveket veszik általában figyelembe a jogviszony minősítésénél: rendelkezésre állási kötelezettség; a munkavégző bizonyos fokig integrálódott a foglalkoztató vállalkozás szervezeti struktúrájába; a foglalkoztató vállalkozás számára történő munkavégzés a munkaidejének jelentős részét felemésztí. A valódi döntő tényező tehát ma már egyre kevésbé a személyi függőség, de

³⁶⁹ Federal Labour Court, Judgment of 27 July 1961 [WEISS (1995) i. m. 32.].

³⁷⁰ Eleinte a médiában volt jellemző a színlelt szerződések alkalmazása, de az utóbbi évtizedben a sofőrök, franchise-t alkalmazók, bevásárlóközpontok alkalmazottai körében is egyre szélesebb körben alkalmazzák a színlelt szerződéseket, amely jelenséget Waas új leplezett foglalkoztatásnak (Neue Scheinselbständigkeite) nevez [WAAS (2004) i. m. 209–210].

³⁷¹ WEISS (1995) i. m. 33.

³⁷² PERULLI (2011) i. m. 157–158.

sokkal inkább az az általánosan elfogadott nézet, hogy milyen is igazából ma egy munkavállaló.³⁷³ Ugyanakkor Wank arra hívja fel a figyelmet, hogy mára a bírósági gyakorlat 36 minősítő jegyet azonosított, mindenféle belső logikai rendszer és hierarchia nélkül. Ha valaki komolyan veszi az esetjogot, akkor nincs is valódi definíció, csak egy nagy halom rendezetlen ismerv. Wank szerint azonban továbbra is a személyi függőség, vagyis az utasításoknak való engedelmesség, valamint a szervezetbe való integrálódás a meghatározó ismerv.³⁷⁴

Perulli értékelése szerint viszont a német bírói gyakorlat rendkívül rugalmas jogértelmezést alakított ki a munkáltató irányító hatalmával kapcsolatosan, mivel azt nem korlátozza a munkáltató munkavégzést érintő utasításaira, hanem ezt a hatalmat akként értelmezi, mint a munkavállaló funkcionális és hasznos részvételét a termelési folyamatban. Az alárendelt munkavégzés eme alapvető kritériumának ilyen értelmű, rendkívül tág értelmezésével a bírák jelentős mértékben kiterjesztették a munkajog hatályát, felölelve a hagyományos munkaviszonyon túli szürke zónába sorolható jogviszonyok egy részét is. Így a törvényi definíció hiányában a rendkívül nagy mozgástérrel rendelkező bírói joggyakorlat az alárendeltség rendkívül rugalmas felfogását alakította ki, amely nem feltétlenül kívánja meg a hierarchikus hatalmi viszonyokat a munkáltató szervezetében.³⁷⁵ Weiss meglátása szerint a személyi függőség tágabb értelmezése azért elkerülhetetlen, mert az egyre magasabban képzett munkavállalók több-kevesebb szabadságot élveznek a munkavégzés módjának meghatározásában és a munkaidő beosztásában.³⁷⁶

3.2.4. A munkaviszony fogalma az olasz jogban

Az olasz jogrendszerben egyetlen jogszabály sem határozza meg a munkaszerződés fogalmát.³⁷⁷ Ugyanakkor a munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyát, az alárendeltség koncepcióját az olasz polgári törvénykönyv 2094. cikke tartalmazza, amely szerint az alárendelt munkavállaló szellemi vagy fizikai munka-

³⁷³ WEISS (1995) i. m. 33.; WEISS–SCHMIDT (2000) i. m. 44.

³⁷⁴ WANK (2005) i. m. 21.

³⁷⁵ PERULLI (2011) i. m. 157–158.

³⁷⁶ WEISS (1995) i. m. 31.

³⁷⁷ Marco BIAGI: Painful rebirth from ashes: the future of the individual employment contract in Italy. In: Lammy Betten (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1995. 44.

erejét adja fizetésért cserébe, a vállalkozó függésében és irányításával.³⁷⁸ Az alárendelt munkaviszonyban történő munkavégzés alapvető megkülönböztető jegye az autonóm munkavégzéssel szemben az, hogy a munkavállaló alá van rendelve a munkáltató irányítási, szervezeti és fegyelmező hatalmának (eterodirezione).³⁷⁹ Az önfoglalkoztató fogalmát érdekes módon tagadásként határozza meg a polgári törvénykönyv: az önfoglalkoztató nem az ügyfelének alárendelt státuszban végzi a munkát.³⁸⁰ Az önfoglalkoztatás leglényegesebb minősítő jegye tehát az alárendeltség hiánya.³⁸¹

Az alárendelt munkaviszony fenti meghatározása meglehetősen homályos, így széles diszkréciót biztosít a bíróságoknak egy pontosabb meghatározás kimunkálására. Az angol és a francia joghoz hasonlóan az olasz bírói gyakorlatban is számos minősítő jegy (indikátor) alakult ki a jogviszony minősítésére, illetve az alárendeltség meglétének megállapítására. A minősítés során tehát több indikátort vesznek figyelembe, így különösen a munkavállaló alávetettségét a munkáltató irányításának, amely alapján az alábbi jogok illetik meg a munkáltatót: a munkavégzés módjára vonatkozó utasítások, a nem teljesítés szankcionálása, a munkavállaló ellenőrzése a munkavégzés során.³⁸² Ezek mellett az alábbi kiegészítő, másodlagos ismérveket veszik még figyelembe a minősítésnél: a munkavégzés folyamatossága; kötelező munkaidő; fix összegű, havi vagy egyéb rendszeres díjazás; a munkavégző személy kockázatvállalásának hiánya; a munkáltató eszközeinek, anyagainak használata; a munkáltató által biztosított helyen történő munkavégzés.³⁸³ A bíróság az eset összes körülménye

³⁷⁸ Italian Civil Code of 1942, Article 2094: „A subordinate worker is one who agrees to collaborate with an enterprise for remuneration, carrying out intellectual or manual labour in the employment of and under the direction of the entrepreneur [Maurizio DEL CONTE – Michele TIRABOSCHI: Italy. In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Ouchi SHINYA (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 27.; PERULLI (2011) i. m. 142.; NOGLER (2010) i. m. 85.; BIAGI (1995) i. m. 44.; Tiziano TREU: *Italian Labour Law and Industrial Relations in Italy*. The Hague, Kluwer Law International, 1998. 35].

³⁷⁹ PERULLI (2011) i. m. 142.

³⁸⁰ Italian Civil Code of 1942, Article 2222, Contratto d'opera: „self-employed worker is a person who agrees to carry out work or services for remuneration, mainly by means of his own labour and without a relationship of subordination in relation to the client” [DEL CONTE–TIRABOSCHI (2005) i. m. 28].

³⁸¹ PERULLI (2011) i. m. 143.; NOGLER (2010) i. m. 90.

³⁸² PERULLI (2011) i. m. 139–149.

³⁸³ NOGLER (2010) i. m. 92.; DEL CONTE–TIRABOSCHI (2005) i. m. 29.

alapján mérlegeli mindezeket a minősítő jegyeket. Ugyanakkor egyetlen minősítő jegy sem meghatározó önmagában, de nem is kihagyhatatlan.³⁸⁴

Az olasz bírói gyakorlat kétségtelenül a technikai-funkcionális alárendeltség vizsgálatára koncentrál a munkaviszony és az autonóm munkavégzés elhatárolása során, míg csak másodlagosan veszi figyelembe a gyakorlatból származó ismérveket (folytonosság, kockázat megoszlása, felek akarata).³⁸⁵ A központi elem tehát az alárendeltség és a törvényi meghatározásban szereplő együttműködésnek nincs gyakorlati jelentősége.³⁸⁶ Ugyanakkor az utóbbi években az alárendeltségnek egy korlátozottabb értelmezése volt megfigyelhető a bírói gyakorlatban, amely szerint a munkaviszonyt a munkáltató konkrét, pontos utasításai jellemzik. Az irányítási hatalom meglétét azonban nem abszolút módon kell vizsgálni, hanem az adott munka természetétől függően. Következésképpen az alárendeltség fogalmának szűkítése nem következik mereven a jogszabályokból, hanem nagyban függ a jogértelmezéstől és az adott élethelyzetek értékelésétől.³⁸⁷

A jogviszony minősítésével kapcsolatos nehézségeket és zavarokat jelzi, hogy Liebman a bírói esetjogban két ellentétes irányzatot azonosított.³⁸⁸ Az egyik, a fentiekben jelzett jogértelmezési irányzat szigorúan értelmezi az alárendeltséget, így sok munkavégzőt kizár a munkajogi védelemből. Ez a jogértelmezési koncepció különös figyelmet szentel a felek akaratának, és figyelmen kívül hagyja a tényleges munkavégzést. Az olasz jogalkalmazás másik irányzata – a munkaviszony német típusszemléletéhez hasonlóan – rugalmas, tág fogalomként (típusként) tekint a munkaviszonyra, amelyet a társadalmi, gazdasági körülmények folyamatosan formálnak, alakítanak.³⁸⁹

3.2.5. A munkaviszony fogalma a spanyol munkajogban

A munkavállalói jogokról szóló külön törvény megszületése (1980) előtt a bírói gyakorlatnak kellett kialakítania a munkaviszony jogi koncepciójának elemeit és ezzel együtt a munkajog hatályát. Bár a jogszabály ma sem határozza meg pontosan a munkaszerződés (*contrato de trabajo*) fogalmát, de szabályaiból a

³⁸⁴ Stefano LIEBMAN: Italy In: Roger BLANPAIN – B. BROOKS – Chris ENGELS (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, Buletin 24, 1992, Special Issue, 89.

³⁸⁵ COUNTOURIS 2011. 56–57.; PERULLI (2011) i. m. 146–149.

³⁸⁶ TREU (1998) i. m. 35.

³⁸⁷ PERULLI (2011) i. m. 145–146.

³⁸⁸ LIEBMAN (1992) i. m. 99.

³⁸⁹ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 286.

következő definíció következtethető ki: olyan szerződés, amely a munkavállalót köti, aki önként végez munkát egy másik fél, a munkáltató számára, annak szervezetében és irányításával.³⁹⁰

A jogalkalmazás és később a jogalkotás tehát az alábbi három elemre építette a munkaviszony fogalmát: függőség, a kockázatoktól és hasznoktól független munkavégzés, valamint anyagi ellenszolgáltatás, díjazás. A jogalkalmazás ezeket az elemeket töltötte ki tartalommal folyamatosan fejlődő és változó esetjogában, amely folyamatot állandóan befolyásolta a jogalkotás is. Ennek a folyamatnak a központi eleme a személyi függőség fogalma volt,³⁹¹ amelyet azonban egyre szélesebben értelmeztek a bíróság esetjog fejlődése során.³⁹²

3.2.6. A munkaviszony fogalma a svéd munkajogban

A munkavállaló fogalmát a svéd jogban is a munkajogi szabályok hatályának meghatározására használják.³⁹³ A munkavállaló fogalmának azonban mindmáig nem született törvényi meghatározása,³⁹⁴ ezért a bíróságok – különösen a Legfelsőbb Bíróság (Högsta domstolen) és a Munkaügyi Bróság (Arbetsdomstolen) – esetjogából és a jogszabály-előkészítés irataiból lehet megismerni annak pontos fogalmát.³⁹⁵ A munkavállaló szerződés alapján, személyesen végez munkát egy másik személynek, annak irányításával, ellenérték fejében. Manapság a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése a munkáltatói kárfelelősséggel kapcsolatos perekben merül fel.³⁹⁶

A munkavállaló fogalma és ezzel együtt a svéd munkajog hatálya az esetjog alapján egységes és rendkívül tágan értelmezett, valamint a különböző munkavégző csoportokra nagyon hasonló szabályok alkalmazandók (hagyományosan

³⁹⁰ Manuel Alonso OLEA – Fermín RODRÍGUEZ-SANUDO: *Labour Law in Spain*. The Netherlands, Kulwer Law International, 2010. 47.

³⁹¹ Esther SÁNCHEZ TORRES: The Spanish Law on Dependent Self-employed Workers: a New Evolution in Labour Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 31., 2009–2010. 233–234.

³⁹² OLEA–RODRÍGUEZ-SANUDO (2010) i. m. 48.

³⁹³ A társadalombiztosítási és adózási jogszabályok eltérő munkavállaló fogalmat használnak [Mia RÖNNMAR: Sweden. In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Shinya OUCHI (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 44.].

³⁹⁴ Ronnie EKLUND – Tore SIGEMAN – Laura CARLSON: *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*. Uppsala, Iustus Förlag, 2008. 250.

³⁹⁵ ENGBLOM (2003) i. m. 143.

³⁹⁶ Kent KALLSTRÖM: Employment and Contract Work. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 157.

egyenlő bánásmód például a blue-collar és white-collar munkavállalók tekintetében). A jogfejlődés az egységes munkavállalói fogalom felé haladt.³⁹⁷ A munkavállaló fogalma szinte minden munkavégzőt lefed, nagyon kevés kivétel van ez alól.³⁹⁸ A 20. század folyamán a munkavállaló fogalma ugyanis folyamatosan egyre szélesebb kategóriává vált annak érdekében, hogy a munkajog a munkavégzők szélesedő rétege számára nyújtson biztonsági hálót. Ennek biztosítása érdekében típuskénszerűen érvényesül, így a bíróság felülírhatja a felek szerződésben kifejezett akaratát, ha a tényleges munkavégzés munkaviszonyra utal.³⁹⁹ A munkavállaló fogalmának egységessége viszont azt jelenti, hogy minden jogágban ugyanazt a munkavállaló-fogalmat használják.⁴⁰⁰

A bíróság a jogviszony minősítésénél „multi-faktor” tesztet alkalmaz, vagyis számos ismérv alapján, az összes tény mérlegelése alapján dönti el, hogy a jogviszony munkaviszonyra vagy inkább önfoglalkoztatásra hasonlít.⁴⁰¹ A multi-faktor teszt és a munkavállaló fogalmának széles értelmezése⁴⁰² rugalmassá teszi a bírói gyakorlatot, amely így könnyen alkalmazkodik a munkaerő-piaci változásokhoz. Ugyanakkor az esetjogban kialakult a munkaviszonyként történő minősítés két feltétele: szerződés köti a feleket, illetve a munkavállaló természetes személy.⁴⁰³ A jogviszony minősítésénél a szerződés tartalmának és a felek akaratának másodlagos jelentősége van a munkavégzés tényleges körülményeihez és a szociális körülményekhez képest.⁴⁰⁴ Ebből eredően csupán néhány esetben merül fel jogértelmezési probléma a jogviszony minősítésével összefüggésben.⁴⁰⁵

³⁹⁷ Folke SCHMIDT: *The law of labour relations in Sweden*. Uppsala, Almquist and Wiksell, 1962. 54–55.

³⁹⁸ ENGBLOM (2003) i. m. 141.

³⁹⁹ RÖNNMAR (2005) i. m. 41–43.

⁴⁰⁰ KALLSTRÖM (1999) i. m. 183.

⁴⁰¹ „Naturally, the method of determining by means of an overall assessment of all circumstances in a particular case, whether there are overwhelming reasons for presuming the existence of an employment contract of agreement for contract work, requires more than a simple summing up of a number of facts pointing in one or another direction. It should be mentioned that the circumstances enumerated in each of the lists above are of different relative importance” [az 1971-ben született bizottsági véleményt idézi: SIGEMAN–EKLUND–CARLSON (2008) i. m. 251.].

⁴⁰² A bíróságok 1949-ben szakítottak a munkavállaló fogalmának korábban elfogadott, rendkívül korlátozott értelmezésével [KALLSTRÖM (1999) i. m. 161.].

⁴⁰³ ENGBLOM (2003) i. m. 149.

⁴⁰⁴ KALLSTRÖM (1999) i. m. 162.

⁴⁰⁵ Vannak ugyan jogértelmezési viták, de azok ritkán érkeznek a bíróság elé, mivel korábban egyezséggel végződnek [RÖNNMAR (2005) i. m. 43.].

Az esetjogban az alábbi minősítő jegyeket veszik figyelembe a jogviszony megválasztásánál:⁴⁰⁶ személyes munkavégzési kötelezettség a szerződés alapján; ténylegesen személyes munkavégzés; nem előre meghatározott feladatok elvégzése; tartós kapcsolat a felek között; a munkavállaló nem vállalhat jelentős mértékű munkát más számára; a munkavállaló alá van vetve a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogának a munkavégzés helyét, idejét és módját illetően; a munkavállaló a munkáltató gépeit, szerszámain, nyersanyagait használja a munkavégzéshez; a munkáltató megtéríti a munkavállaló költségeit; a díjazás legalább részben garantált bér; a munkavégző szociális és gazdasági helyzete megegyezik a normál munkavállalóéval.⁴⁰⁷ Ezek közül egy sem elengedhetetlen vagy kihagyhatatlan ismerv. A legutolsó ismerv, a munkavállaló gazdasági és szociális helyzete, lényegében a gazdasági függőséget, kiszolgáltatott helyzetet, szociális rászorultságot vizsgálja. Svéd sajátosság, hogy a kollektív szerződés jogszerűen módosíthatja a munkavállaló fogalmát.⁴⁰⁸

Az 1940-es évek óta létezik a munkaviszony és az önfoglalkoztatás mellett egy harmadik kategória, a „független szerződő fél” jogviszonya (*jamstallda/beroende uppdragstagare*),⁴⁰⁹ amely munkavégzőt ugyanazok a kollektív jogok (pl. szervezkedés szabadsága, kollektív szerződéskötés, véleményezési, konzultációs és együttdöntési jog) illetik meg, mint a munkavállalókat. Ez a kategória a munkavállaló fogalmának rendkívül szűk értelmezése miatt született meg, és azoknak a vállalkozóknak biztosított kollektív jogokat, akik a munkavállalóhoz hasonló státusszal rendelkeztek. Ez a kategória mindmáig létezik,⁴¹⁰ de a munkavállaló fogalmának egyre szélesebb értelmezésével ez a kategória mára lényegében kiürült, elvesztette gyakorlati jelentőségét.⁴¹¹

⁴⁰⁶ A munkaviszonyra utaló kritériumokat az 1976-ban elfogadott Employment (Co-determination in the Workplace) Act előkészítő irata sorolta fel [ENGBLOM (2003) i. m. 150.].

⁴⁰⁷ Egy bizottság 1971-ben gyűjtötte össze a munkaviszony és az önfoglalkoztatás kritériumait, amely felsorolását lásd KALLSTRÖM (1999) i. m. 167.; RÖNNMAR (2005) i. m. 41–43.; EKLUND–SIGEMAN–CARLSON (2008) i. m. 250–251.

⁴⁰⁸ RÖNNMAR (2005) i. m. 41–43.; bár ez az új Mt. alapján ma már a magyar munkajogban is lehetséges.

⁴⁰⁹ „The term employee as used in this Act shall also include any person who performs work for another and is not thereby employed by that other person but who occupies a position of essentially the same nature as that of an employee. In such circumstances, the person for whose benefit the work is performed shall be deemed to be an employer” [Co-determination in the Workplace Act, Section 1(2); RÖNNMAR (2005) i. m. 46.; ENGBLOM (2003) i. m. 142.].

⁴¹⁰ Act on Joint Regulation of Working Life, Section 1(2) [KALLSTRÖM (1999) i. m. 161.].

⁴¹¹ RÖNNMAR (2005) i. m.

3.2.7. A munkaviszony fogalma egyes kelet-közép-európai EU-tagállamok munkajogában

A legtöbb kelet-közép-európai országban általában a munka törvénykönyve, mint munkajogi kódex tartalmazza a munkaviszony és/vagy a munkaszerződés valamilyen törvényi meghatározását. Ezek a definíciók általában kimondják, hogy a munkavállaló a munkáltató irányításával és ellenőrzése alatt, vagyis alárendeltségben, függőségben végez munkát (pl. cseh, szlovák, szlovén, lengyel, román, észt, litván definíció). Ugyanakkor több ország jogában (pl. Bulgária, Lettország) nincs törvényi meghatározás, hanem más törvényi rendelkezésekből és az esetből lehet kikövetkeztetni a munkaviszony fogalmát.⁴¹²

A lengyel munka törvénykönyve 22. cikke alapján az a vélelem érvényesül, hogy munkaviszonynak minősül a munkavégzés, amely alapján a munkáltató részére és irányításával, díjazásért, személyesen végeznek munkát.⁴¹³ Ezzel összhangban a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata szerint minden olyan szabad elhatározásból létesített munkavégzési jogviszony munkaviszonynak minősül (a szerződés elnevezésétől függetlenül), amely alapján személyesen, díjazásért, a munkáltató irányításával dolgoznak. A felek tehát elvileg szabadon választhatják meg a munkavégzésre irányuló szerződés típusát, azaz típusválasztási szabadság van. Ugyanakkor ezt a szabadságot erőteljesen korlátozza az a vélelem, hogy bizonyos sajátosságok megléte esetén a jogviszony kétség nélkül munkaviszonynak fog minősülni. Ebből következően közvetett módon korlátozott a felek típusválasztási szabadsága.⁴¹⁴

A lengyel munkajogban mindemellett a szerződések vegyítésének tilalma is érvényesül, így nem kombinálhatók a munkaszerződés és a polgári jogi szerződés elemei. Éppen ezért a szerződési elemek – gyakori – keveredése esetén a bíróságok dolga eldönteni azt, hogy a munkaszerződés vagy a polgári jogi szerződés elemei uralkodnak. A jogviszony minősítésénél meghatározó szerepe van annak a ténynek, hogy van-e személyes munkavégzési kötelezettség, így kizárja a munkaszerződésként történő minősítést az olyan szerződési rendelkezés, amely szerint egy harmadik személy közreműködését is igénybe lehet venni. Emellett a munkáltatóval szembeni alárendeltség meglétét vizsgálják a

⁴¹² European Network 2009, 2–4.

⁴¹³ European Network 2009, 3.

⁴¹⁴ Andrzej Marian SWIATKOWSKI: The protection of working relationships in Poland. In: Frans PENNINGNS – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 111–113.

munkaidő, munkakör meghatározása és a munkáltató utasítási jogának terjedelme alapján.⁴¹⁵

Szlovéniában a törvényi meghatározás⁴¹⁶ szerint a munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló közötti olyan kapcsolat, amely alapján a munkavállaló önkéntesen vesz részt a munkáltató által szervezett munkafolyamatban, amelyben folyamatosan, személyesen munkát végez díjazás ellenében, a munkáltató utasításai szerint és ellenőrzése alatt. A munkaviszony szlovén meghatározása tehát egyszerre hangsúlyozza a munkavállaló alárendeltségét és integrációját a munkáltató munkaszervezetében.⁴¹⁷

A cseh munkajog sajátossága, hogy a munka törvénykönyvének 2. §-a formálisan (deklaráltan) ugyan nem a munkaviszony, hanem az alárendelt munka (dependent work) meghatározását tartalmazza. Ugyanakkor magából a meghatározásból egyértelműen kitűnik, hogy itt az alárendeltségben, személyi függőségben, munkáltatói utasítások alapján történő munkavégzés, tehát valójában a munkaviszony meghatározásáról szó.⁴¹⁸ A szlovák munka törvénykönyve lényegében ugyanezt a meghatározást tartalmazza.⁴¹⁹ A cseh jogelméletben a munkavállaló munkáját ugyanis függő munkának nevezik. Ez a 2007. január elsejétől hatályos törvényi meghatározás lényegében a Legfelsőbb Bíróság korábbi eset-jogát ültette át az új munka törvénykönyvébe.

⁴¹⁵ SWIATKOWSKI (2011) i. m. 111–113.

⁴¹⁶ Slovenian Employment Relationships Act (Ur.I.RS, No.42/2002, 193/2007): „Article 4 (1) An employment relationship is a relationship between the worker and the employer, whereby the worker is voluntarily included in the employer’s organised working process, in which he in return for remuneration continuously carries out work in person according to the instructions and under the control of the employer. (2) Each of the contracting parties in an employment relationship shall exercise the agreed and prescribed rights and obligations.”

⁴¹⁷ European Network 2009, 3.

⁴¹⁸ Czech Labour Act (No. 262/2006 Coll.), Article 2(4): „Dependent work means exclusively personal performance of work by an employee for his employer within the relationship of the employer’s superiority and his employee’s subordination, according to the employer’s instructions (orders), or according to the instructions given in the employer’s name, for a wage, salary or other remuneration paid for work done within the working hours (or otherwise determined or agreed time) at the employer’s workplace (or at some other agreed place), at the employer’s costs and liability (responsibility).”

⁴¹⁹ Slovak Act No. 348/2007 Coll., Article 1(2). „Dependent work, which is performed in a relationship where the employer is the superior and the employee is subordinate, is defined solely as work performed personally as an employee for an employer, according to the employer’s instructions, in the employer’s name, for a wage or commission, during working time, at the expense of the employer, using the employer’s tools and with the employer’s liability, and also consisting mainly of certain repeated activities”.

Az esetjogból származó, arra épülő törvényi definíció ellenére nem egyszerű a cseh jogban a jogviszony minősítése, mert nem egyértelmű például, hogy a definíció valamennyi elemének jelen kell-e lenni a munkaviszonyként történő minősítéshez, vagy néhány elem is elegendő? Ha az utóbbi a helyes válasz, akkor melyek a meghatározó elemek? Ráadásul a fogalom több eleme nem egyértelmű. A meghatározás szövegezéséből úgy tűnik, hogy a munkáltató felsőbbbsége és a munkavállaló alárendeltsége a meghatározó jegy, tehát lényegében az angol kontrollteszt érvényesül. A lényeg tehát az, hogy a munkavállaló a munkáltató irányításával és ellenőrzésével végzi a munkát, míg a definíció többi eleme ezt a munkáltatói felsőbbbséget írja le. Ugyanakkor a cseh bírói gyakorlatban szélesen értelmezik ezt a munkáltatói felsőbbbséget és annak meglétét a munkafeltételek összessége alapján ítélik meg, amelyben szerepet kap a munkáltatói szervezetbe történő integráció is.⁴²⁰ A fenti meghatározás számos eleme nem áll meg a különböző atipikus munkaviszonyokra (pl. munkaidő és munkahely kötöttsége), de ez a részletes, csak 2007 óta létező törvényi definíció mégis komoly segítséget nyújt a jogalkalmazóknak a gyakorlatban.⁴²¹

A kelet-európai uniós tagállamok munkajogában továbbra is kettős – az Mt. által szabályozott munkaviszonyra és a polgári törvénykönyv által szabályozott polgári jogviszonyokra (önfoglalkoztatásra) épülő – fogalmi rendszer érvényesül. A munkaviszony fogalmánál alapvetően az alárendeltség meglétét vizsgálják, de a német joghoz hasonlóan a munkaviszony fogalma nem egzakt fogalom, hanem típus, így az eset összes körülményének mérlegelése alapján minősítik a jogviszonyt. Ugyanakkor a minősítés szempontjai messze nem egyértelműek és tisztázottak a bírói gyakorlatban, ezért a jogviszony minősítése eléggé kiszámíthatatlan, ami nem hatékony, hiszen komoly költségeket ró a felekre (pl. pereskedés, munkaviszonyként minősítés jogkövetkezményei). A munkajogi gondolkodás hagyományosan a kettős fogalmi rendszerre épül, így a gazdaságilag függő munkavégzés új, harmadik kategóriaként történő szabályozása meglehetősen új gondolatnak minősíthető, amelyre még nem került sor egyetlen kelet-közép-európai tagállamban sem.

⁴²⁰ Martin STEFKO: *Czech labour law in European context*. Charles University in Prague, Faculty of Law, 2007. 17–20.

⁴²¹ Jan PICHRT – Martin STEFKO: *Labour Law in Czech Republic*. The Netherlands, Kluwer Law International, 2007. 45.

3.3. A munkaviszony meghatározásának általános sajátosságai az európai munkajogokban

A munkaviszony fogalmának meghatározása kulcskérdés a munkajogi szabályok alkalmazásánál, hiszen például a jogellenes megszüntetést tiltó, vagy a szabadságot biztosító szabályok alkalmazása egyaránt azon múlik, hogy fennáll-e a munkaviszony. A munkajog hatályának meghatározása értelemszerűen a munkaviszony, munkavállaló fogalmának meghatározásával, a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével történik minden nemzeti munkajogban. Éppen ezért van ezeknek a fogalmaknak kiemelkedő jelentősége a nemzeti munkajogban. Bár a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok nemzeti szintű szabályai is sokszínűek, de a munkajog minden tagállamban lényegesen nagyobb védelmet biztosít a polgári jognál. Nem túlzás azt állítani tehát, hogy a munkajogi szabályok alkalmazásának egyik központi kérdése a munkaviszony fogalmának meghatározása, amely rendkívül lényeges a munkáltatói költségek és a munkajog hatékonysága szempontjából.⁴²²

Mivel a munkajog személyi hatályának meghatározása és kiterjesztése az utóbbi években a munkajogi szakirodalom egyik központi kérdésévé vált, ezért a nemzeti szintű meghatározások is a középpontba kerültek. A nemzeti és nemzetközi szakirodalom alapján az alábbiakban arra keressük a választ, hogy melyek a munkaviszony európai nemzeti munkajogi meghatározásainak közös pontjai és eltérő sajátosságai. Hagyományosan nehéz volt minden egyes esetben eldönteni, hogy az érintett jogviszony munkaviszonynak minősül-e, de a minősítés kérdése lényegesen bonyolultabbá vált az elmúlt évtizedekben. A munkáltatói szervezetek bonyolultabbá váltak, és a technológiai fejlődés is egyre nehezebbé teszi annak eldöntését, hogy egy személy integrálódott-e az adott munkáltatói szervezetbe.⁴²³

3.3.1. A munkaviszony meghatározásának formája

Mindenekelőtt azt kell hangsúlyozni, hogy a munkaviszony fogalma rendkívül sokszínű az EU-tagállamok munkajogi szabályozásában, így rendkívül lényeges különbségek vannak az egyes tagállamok között, amely különbségek több kérdésben is megjelennek. A meghatározás formai kérdését illetően megállapítható, hogy a tagállamok egy részében létezik törvényi definíció a munka-

⁴²² WAAS (2004) i. m. 45–46.

⁴²³ WAAS (2010) i. m. 50.

viszonyról.⁴²⁴ A törvényi definíció⁴²⁵ hátránya, hogy abból óhatatlanul kiesnek amúgy valóban munkajogi védelmet igénylő munkavégző csoportok.⁴²⁶ A létező törvényi meghatározások általában meglehetősen homályosak és messze nem kimerítőek. Számos nemzeti definíció annyiban merül ki, hogy a másik szerződő félnek dolgozó személy személyesen, díjazásért munkát végez. Továbbá a legtöbb országban egyetlen fogalmat használnak a munkajogban a munkavállaló meghatározására, de kivételesen – például Ausztriában és Németországban – eltérő munkavállaló-fogalmakat használnak az individuális és kollektív munkajogban. A kollektív szerződéseknek pedig csak néhány országban van szerepe a munkajogi alapfogalmak meghatározásában (pl. Svédország, Dánia, Hollandia). Ugyanakkor több nemzeti jogban nem a munkaviszony vagy a munkaszerződés, hanem a munkavállaló és/vagy a munkáltató fogalmát határozzák meg.⁴²⁷

Ha a jogalkotás határozza meg a munkaviszony fogalmát, akkor az alábbi jogi technikákat gyakorta alkalmazták:

- jegyeinek, ismérveinek meghatározása;
- bizonyos szerződési formák meghatározása, amelyek alkalmazása magával vonja a munkaviszonyként vagy önfoglalkoztatóként történő minősítést (pl. sportolók, újságírók, kereskedelmi ügynökök);
- a munkavállaló számára könnyített bizonyítási szabályok;
- a munkaviszony lepezését ösztönző tényezők kiiktatása.

A munkaszerződés törvényi meghatározása rendkívül sokszínű a nemzeti munkajogokban, de az alábbi kifejezések használata gyakori: függőség, alárendeltség, ellenőrzés, irányítás, munkáltatói hatalom, utasítás. A nemzeti munkajogok az alárendeltséget és a függőséget néha alternatívaként, máskor egymás kiegészítőjeként használják, egyes nemzeti jogok eltérő tartalommal, míg mások egymás szinonimájaként. A jogi alárendeltség (legal subordination) általában azt

⁴²⁴ Egyes nemzeti jogokban az employee és a worker fogalmát is törvény határozza meg [WAAS (2010) i. m. 46].

⁴²⁵ Perulli 2002-ben az alábbi európai államokat aonosította, amelyekben volt törvényi meghatározás a munkaviszonyról és/vagy az önfoglalkoztatásról: Ausztria, Belgium, Finnország, Olaszország, Norvégia, Hollandia, Portugália, Spanyolország, Svédország [PERULLI (2002) i. m. 12.]. A European Network tematikus jelentése szerint 2009-ben az alábbi EU-tagállamokban volt törvényi meghatározás a munkaviszonyról vagy a munkaszerződésről: Ausztria, Belgium, Észtország, Finnország, Görögország, Magyarország, Írország, Litvánia, Málta, Hollandia, Szlovénia, Románia és Spanyolország (European Network 2009, 2.).

⁴²⁶ Guy DAVIDOV: The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: 'Employee' as a Viable (Through Over-sued) Legal Concept. In: Guy DAVIDOV – Brian LANGILLE (eds., 2006): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, 2006. 146–147.

⁴²⁷ European Network 2009, 2–6.

jelenti, hogy a munkáltató, vagy képviselője irányítja a munkavégzést. Perulli megfogalmazásával az alárendeltség olyan jogi koncepció, amely egy struktúrális elemet, a munkáltatói kontrollt (*eterodirezione*) foglalja magában, vagyis azt a tényt, hogy a munkavégző személy a munkáltató irányítása és ellenőrzése alatt végez munkát. A munkáltatói kontroll magában foglalja a munkáltatónak a jogát arra, hogy utasításokat adjon a munkavállalónak a munkavégzés módját illetően és ellenőrzi azt, illetve szankcionálja a kötelezettségszegést. Az alárendeltségben történő munkavégzés, a munkaviszony tehát a munkáltató és a munkavállaló közötti hierarchikus kapcsolat, amelyet a jog egyenlőtlennek ismer el, de az egyenlőtlenséget a munkavállaló védelmére irányuló komplex rendszerrel egyenlíti ki.⁴²⁸ Ezzel szemben a gazdasági függőségen rendszerint azt értik, hogy a munkavégző által kapott pénzösszeg képezi az egyetlen vagy fő bevételi forrását, és ezt az összeget egy személy vagy vállalkozás a munkavégzés ellenértékéként fizeti, valamint a munkavégző nem élvez gazdasági autonómiát, hanem gazdaságilag kapcsolódik a munkáltatónak tekinthető személy vagy vállalkozás tevékenységéhez.

Ugyanakkor számos jogrendszerben a munkaszerződés definíciója meglehetősen elnagyolt: a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződés. Ennél a megoldásnál a munkaviszonyból származó jogokból és kötelezettségekből (pl. munkáltatói utasításoknak megfelelő munkavégzés) derül ki ténylegesen a munkaviszony tartalma, és ebből eredően a fogalma (pl. 1992. évi magyar Mt.). Amint arra fent utaltunk, egyes nemzeti jogok mind a munkaszerződést, mind pedig a munkaviszonyt definiálják.⁴²⁹

Casale szerint az általános bizonyítási szabály – mely szerint a felperest terheli a bizonyítási kötelezettség – jelentős mértékben nehezítené, vagy egyenesen lehetetlenné tenné a munkavégző személy sikeres jogérvényesítését. A munkaviszonyban ugyanis a munkáltató kezében van általában az összes lényeges információ és bizonyítási eszköz, ezért számos ország joga megkönnyíti a bizonyítást a munkavállaló számára a jogviszony minősítésével kapcsolatos eljárásokban. A bizonyítás megkönnyítése érdekében sok országban kötelező a munkaszerződést írásba foglalni, és az uniós jog alapján írásban tájékoztatást adni az alapvető munkafeltételekről.⁴³⁰ Ez a koncepció lényegében azonos a bizonyítási teher

⁴²⁸ PERULLI (2002) i. m. 13.

⁴²⁹ Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A General Introduction*. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011. 25–29.

⁴³⁰ CASALE (2011) i. m. 27–29.

megfordításával a diszkriminációs perekben. Az egyetlen különbség az, hogy az egyenlő bánásmód irányelvek ezt kötelezővé is teszik az ilyen perekben.

A fentiekkel szemben számos EU-tagállamban nincs jogszabályi meghatározás a munkaviszonyra, hanem az esetjogból derül csak ki, mi minősül munkaviszonynak. De még azokban az országokban is meghatározó szerepe van a bírói gyakorlatnak a jogviszonyok minősítésében, ahol létezik törvényi meghatározás, mivel a jogalkotó általában nagyon kevés kézzelfogható, hasznos eligazítást ad a jogalkalmazóknak.⁴³¹ Így egyértelműen a bírói gyakorlatnak volt a legnagyobb szerepe a 20. században a munkaviszony fogalmának kimunkálásában, de persze a puha jogba tartozó szabályzatoknak és jogszabályokban szereplő vélelmeknek is lényeges szerepe volt egyes nemzeti jogokban.⁴³² A bírói gyakorlatban az alábbi indikátorok alkalmazása a leggyakoribb:

- (1) személyes munkavégzési kötelezettség;
- (2) a munkavállaló a másik szerződő félnek alárendelt vagy tőle függ;
- (3) a munkavégzést nem a munkavégző személy, hanem a másik szerződő fél szervezi;
- (4) a munkavégzés ellenértékért történik;
- (5) a munkavégzéshez szükséges eszközöket és anyagokat a másik szerződő fél biztosítja a munkavégzőnek;
- (6) a munkavégzés a felek megállapodásával meghatározott időtartamig tart.⁴³³

3.3.2. A minősítő jegyek vizsgálata

Minden európai országban létezik – vagy legalábbis a gazdaságilag függő munka szabályozásáig létezett – a munkajog által szabályozott munkaviszonyból és a polgári (kereskedelmi) jog által szabályozott autonóm munkavégzésből álló kettős fogalmi rendszer.⁴³⁴ Bár a nemzeti bírói gyakorlatok sokszínűek a minősítő jegyek terén, mégis meg lehet határozni néhány hasonlóságot. Egyrészt a minősítés szinte valamennyi jogrendszerben elsődlegesen a tényeken (tényleges munkavégzésen) alapul, és csak másodsorban a szerződés tartalmán. Ugyanakkor egyes országokban csak a munkavállaló javára alkalmazzák a tények elsőbbsé-

⁴³¹ Paul BENJAMIN: Beyond the Boundaries: Prospects for Expanding Labour market Regulation in South Africa. In: Guy DAVIDOV –Brian LANGILLE (eds., 2006): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing.192.; PERULLI (2011) i. m. 138–139.

⁴³² COUNTOURIS (2011) i. m. 50.

⁴³³ European Network 2009, 4.

⁴³⁴ PERULLI (2011) i. m.138–139.

gének elvét, így ha a szerződés tartalma munkaviszonyra utal, akkor már nem vizsgálják a tényeket ennek a feltevésnek a megdöntésére.⁴³⁵

Másrészt, minden jogrendszerben más minősítő jegyeket is alkalmaznak, nem pusztán az alárendeltséget vizsgálják. Bár lehetnek meghatározó ismérvek, tesztek (pl. kontrollteszt, integration test, mutuality of obligation test), és eltérő lehet az ismérvek súlya, de minden bírói gyakorlat egyszerre vizsgál több minősítő jegyet (tesztet). A minősítő jegyek között általában nincs formalizált hierarchia. Nem kell minden minősítő jegynek jelen lennie a munkaviszonyként történő minősítéshez, hiszen a bírák szabadon mérlegelik azokat az eset összes körülménye alapján.⁴³⁶ Harmadrészt, a nemzeti és nemzetközi jogértelmezés általában egyre tágabb, magában foglalva a személyes munkavégzés egyre több formáját (pl. egyenlő bánásmód irányelvek hatálya az Európai Bíróság gyakorlatában).⁴³⁷

A meghatározás formájától függetlenül általános jellemzője ezeknek a nemzeti munkaviszony-fogalmaknak az, hogy a meghatározó minősítő jegyek a személyi alárendeltség és függőség, és ebből eredően a munkáltató irányítási, ellenőrzési, utasítási joga. Korábban egyeduralkodó volt a személyi függőség, másként a kizárólag a szerződésen alapuló, jogi értelemben vett alárendeltség (lásd például a francia jogfejlődést). Az utóbbi évtizedekben azonban ez egyre inkább háttérbe szorult a gazdasági függőség jelentőségének növekedése miatt.⁴³⁸

Ezeket az ismérveket általában a legtöbb nemzeti jogrendszerben kiegészíti még az, hogy az érintett munkavégző személy egy másik személy által alapított munkaszervezetbe illeszkedve és munkavégzési folyamatba integrálva végzi a munkát. A minősítő jegyek és tesztek között egyre nagyobb jelentőségre tett szert az 1960-as évek óta a gazdasági és bürokratikus függőség.⁴³⁹ Az alárendeltség formális szempontjának egyeduralmát tehát megtörte a gazdasági (piaci) és bürokratikus (szervezeti) függőség gyakorlaton alapuló tesztje. Ugyanakkor a munkáltató irányítási, utasítási, ellenőrzési hatalmának még mindig kiemelkedő szerepe van a klasszikus munkaviszony ma is tartó dominanciája és norma-

⁴³⁵ European Network 2009, 8–10.

⁴³⁶ PERULLI (2011) i. m. 140.; PERULLI (2002) i. m. 14.

⁴³⁷ COUNTOURIS (2011) i. m. 50.; PERULLI (2011) i. m. 141.

⁴³⁸ Lammy BETTEN: The role of the contract in transforming labour relations, Introduction. In: Lammy BETTEN (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1995. 8.

⁴³⁹ Perulli az alábbi minősítő jegyeket tartja a leggyakrabban alkalmazottnak: „The worker is part of the employer’s organisation, the worker is not exposed to personal financial risk in carrying out the work, terms of payment, the worker works set hours or a given number of hours per week or month, the worker does not own the materials and equipment for the job” [PERULLI (2002) i. m. 14.].

teremtő szerepe miatt. Ez különösen igaz Olaszországra, ahol az alárendeltség 1942-ben megalkotott törvényi meghatározása késleltette más bírói tesztek kialakulását. A bírók azonban minden európai jogrendszerben tartózkodnak attól, hogy túlságosan kitérjék a munkaviszony fogalmát, mivel ez bizonytalansághoz és anarchiához vezethet a személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésében.⁴⁴⁰

A fenti minősítő jegyeknek a meglétét mindig a bíróság vizsgálja, amely – a törvényi meghatározás meglététől függetlenül – rendkívül széles diszkrecionális jogkört gyakorol ebben a tekintetben. A szerződési szabadság tehát általában korlátozott, így például a német bírói gyakorlatban a feleknek nincs más lehetőségük, mint munkaviszonyt létesíteni, ha bizonyos jogokat és kötelezettségeket akarnak kikötni (*Rechtsformzwang*).⁴⁴¹

Az előzőekben leírt összefüggések szemléltetésére általánosságban is kiváló példa a német munkajog, ahol az ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony fennállásának megállapításához nem szükséges az, hogy a munkaviszony valamennyi ismérve egyszerre fennálljon. A bíróság tehát nem ad egy ‘check-list’-et amely minden esetre egyformán alkalmazható. Nincs egyetlen nélkülözhetetlen minősítő jegy sem, és a bíróságok számtalan ismérvet vizsgálnak. Ilyenek lehetnek például a személyes munkavégzés, kizárólag vagy főként más részére, hasznára történő munkavégzés, a meghatározott helyen és időben történő munkavégzés, tartós és rendszeres munkavégzés, rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettség, a munkáltató eszközeivel és anyagaival történő munkavégzés, rendszeres bérfizetés.⁴⁴² A munkavállalók csoportja tehát a német bírói gyakorlatban nem rendelkezik egységesen ugyanazokkal a sajátosságokkal, hanem sokkal inkább a főbb vonásaikban hasonlítanak egymásra, miként a családban a gyermekek hasonlítanak a szüleikre.⁴⁴³

A munkaviszonnyal szemben az önfoglalkoztatás valójában nem jogi kategória, bár a munkajogban is egyre gyakrabban használják az önálló munkát végzők csoportjának megjelölésére és a munkavállalók csoportjától történő elhatárolására. Az önfoglalkoztatás egy negatív, tagadásra épülő koncepció, hiszen önfoglalkoztató az, aki nem alárendeltségben, személyi függőségben dolgozik. Az önfoglalkoztató tehát olyan munkavégző személy, akinek nincs alárendelt státusza, nem egy másik személy irányítja, és a munkaviszony indikátorai

⁴⁴⁰ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 288.

⁴⁴¹ WAAS (2010) i. m. 46–48.

⁴⁴² WAAS (2010) i. m. 47.

⁴⁴³ DAVIDOV (2006) i. m. 145.

hiányoznak vagy jelentéktelenek. Ennek a jogi meghatározásnak azonban nincs gyakorlati jelentősége, mivel az önfoglalkoztatás egy összetett, ezerarcú jelenség, és a jogi szabályozásnak is tükröznie kell ezt a sokszínűséget.⁴⁴⁴

4. A munkaviszony fogalma a magyar munkajogban

Munkát számos jogviszonyban lehet végezni, és a különböző jogviszonyokra eltérő szabályokat kell alkalmazni. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok megkülönböztethetők egymástól a jogviszony alapvető sajátosságai, a munkáltatók és az alkalmazandó jogszabályok alapján. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok tehát többféleképpen tipizálhatók,⁴⁴⁵ ezek közül az alábbi elemzésben a következő csoportosítást követjük:

- a) tipikus és atipikus munkaviszonyok a magánszférában,
- b) munkaviszonyok – azaz közalkalmazotti, közszolgálati tisztviselői és szolgálati jogviszonyok – a közszférában,
- c) munkavégzésre irányuló polgári (megbízási, vállalkozási) jogviszonyok,
- d) szürke zóna a munkaviszonyok és a polgári jogviszonyok között: munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok.

Az alábbiakban ezeknek a fenti jogviszonyoknak a rendszerét, az egyes jogviszonyoknak a sajátosságait, különbségeit és közös vonásait elemezzük.

4.1. Tipikus és atipikus munkajogviszonyok

4.1.1. A tipikus munkaviszony fogalma

Az Mt. meghatározása szerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amely alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.⁴⁴⁶ Munkaviszonyt az általános szabály szerint az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató hozhat létre a munkavállalóval,⁴⁴⁷ de kivételesen a Kttv. hatálya

⁴⁴⁴ PERULLI (2002) i. m. 14.

⁴⁴⁵ Lásd például: DUDÁS (2004) i. m.; HOVÁNSZKI Arnold: A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005. július-augusztus. KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Budapest, 2007. OFA-PTE.; BANKÓ (2010) i. m. 21–29.

⁴⁴⁶ Mt. 42. §

⁴⁴⁷ Mt. 2–3. §

alá tartozó közigazgatási szerv⁴⁴⁸ is létesíthet munkaviszonyt, mégpedig kizárólag a kormánytisztviselőnek, köztisztviselőnek, kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelőnek nem minősülő fizikai alkalmazottakkal. Formálisan tehát a munkáltató személye különbözteti meg a magánmunkaviszonyt a közszféra munkajogviszonyaitól, nevezetesen a közalkalmazotti, közszolgálati tisztviselői és különféle szolgálati jogviszonyoktól. A formális szempontokon túl, a jogviszonyok tartalma szempontjából viszont az eltérő munkáltatói minőség, és az ebből eredő, nagyon különböző belső viszonyok teszik indokolttá a formálisan elkülönült, tartalmában eltérő munkajogi szabályozást. Következésképpen a munkajogviszonyok magyar szabályozása élesen kettéválk a munkajogviszonyokra és a közszféra 'munkajogviszonyainak' sokszínű csoportját szabályozó külön törvényekre.

A magyar magánmunkajogi szabályozás elsődleges tárgya még ma is a hagyományos, másként tipikus, sztenderd munkaviszony. A tipikus munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, egy munkáltatóval, a munkáltató által meghatározott helyen, időben és a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre létesítik. A munkaviszonynak ezt az archetípusát azért szokták tipikus munkaviszonynak hívni, mert a munka törvénykönyvét – akárcsak szerte a világon mindenütt a munkajogi kódexeket és a munkajogi szabályokat⁴⁴⁹ – általános szabály szerint erre a jogviszonytípusra szabták. A magyar munkajog tehát – az európai munkajogokhoz hasonlóan⁴⁵⁰ – a fent leírt határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszonyt tekinti a tipikus munkaviszonynak.

Hangsúlyoznunk kell, hogy a tipikus munkaviszonynak a munkajogi szabályozásban normateremtő szerepe van. Ez a jogviszonytípus jelenti ugyanis azt az alapot, amelyhez mérünk minden más jogviszonyt, és amelytől eltérő munkajogviszonyokat nevezünk atipikusnak. Az általános szabályhoz képest képeznek ugyanis kivételt a sztenderd munkaviszonytól valamely lényeges tekintetben eltérő, úgynevezett atipikus munkaviszonyok. Az atipikus munkajogviszonyok ugyanis úgy definiálhatók, mint a jogalkotó által tipikusként szabályozott önálló foglalkoztatási formától, a tipikus munkajogviszonytól egy vagy több

⁴⁴⁸ Kttv. 3. § (7) bek.

⁴⁴⁹ Már ahol léteznek munkajogi kódexek (pl. Code du Travail). Ugyanakkor a kódex nélküli munkajogok is tradicionálisan erre a típusú munkaviszonyra íródnak.

⁴⁵⁰ Lásd például a munkajog jövőjéről szóló 2006-os Zöld Könyvet (European Commission 2006c, 5.).

elemben eltérő tartalmú munkajogviszonyok.⁴⁵¹ A tipikus és atipikus munkaviszonyok együttesen jelentik a magánszféra munkajogát.

Meg kell még említeni, hogy az Mt. egyes munkavállalói csoportokra több-kevesebb eltérő szabályt határoz meg, így a vezető állásúakra, a fiatal munkavállalókra, a nyugdíjasokra,⁴⁵² a közvetlenül nyugdíj előtt állókra, a cselekvőképtelen munkavállalókra, valamint a köztulajdonban álló munkáltató által foglalkoztatott munkavállalókra. Kétségtelenül előfordulhatnak akár jelentős eltérések is az átlagos munkavállalókra vonatkozó szabályokhoz képest, például a vezető állású munkavállalók munkaviszonyával vagy a nyugdíjasok munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatosan. Ugyanakkor ezeknek a speciális munkavállalói csoportoknak a munkajogviszonyát az 1992. évi Mt. normaszövege és a szakirodalom nem tekintette atipikus munkaviszonynak.⁴⁵³

Az új Mt. atipikus munkaviszonyokról szóló fejezete viszont csak a vezető állású, a cselekvőképtelen, valamint a köztulajdonban álló munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyát tekinti atipikus munkaviszonynak. Ugyanakkor ez csak szabályozástechnikai kérdés, hiszen akár a többi speciális munkavállalói csoport – a fiatal munkavállalók, nyugdíjasok, védett korban lévők munkaviszonyának – különös szabályai is helyet kaphattak volna ebben a fejezetben. Az Mt. azért nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést,⁴⁵⁴ mert az atipikuson belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák. Ezért az e jogviszonyokat szabályozó fejezet – utalva arra, hogy a munkaviszony korántsem homogén – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmazza.⁴⁵⁵

A kvázi atipikus munkaviszonyként történő minősítés mellett persze felhozhatók olyan érvek, mint hogy az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérések nem érik el az atipikus munkaviszonyok szintjét, és nem állnak össze olyan egységes rendszerré, mint például a távmunkánál vagy a munkaerő-kölcsönzésnél. Ezzel szemben például a vezető állású és a köztulajdonban álló

⁴⁵¹ BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk., 2008): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008. 48.

⁴⁵² A nyugdíjasokra vonatkozó eltérő megszüntetési szabályok alkotmányosságáról lásd a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatot.

⁴⁵³ Éppen ezért volt vitatható az a korábbi szakirodalmi csoportosítás, amely a fenti 'speciálisan' kezelt munkavállalói csoportok közül kiemelte a nyugdíjasnak minősülő munkavállalókat, és kizárólag őket tekintette atipikus munkavállalóknak [HOVÁNSZKI (2005) i. m. 32–33.].

⁴⁵⁴ Az Mt. atipikus munkaviszonyokról szóló XV. fejezetének pontos címe: „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok”.

⁴⁵⁵ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, általános indokolás, 7.

munkáltató által foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok markánsabbak, mint a határozott idejű munkaviszonynál.

Érdekes és nyitott elméleti kérdés, hogy milyen szintű eltérés szüksége az atipikus munkaviszonyként történő minősítéshez. Sem gyakorlati, sem pedig elméleti jelentősége sincs azonban annak, hogy egy munkaviszonyt atipikusnak tekintünk-e, hiszen az atipikus minősítésből önmagában nem következik semmi. A lényeg ugyanis az, hogy az Mt. szabályai alkalmazandók az adott munkaviszonyra, és vannak speciális szabályai. Korábban, a klasszikus besorolás szerint az egyes munkavállalói csoportokat nem tekintették atipikusnak, csak a határozott idő, részmunkaidő, kölcsönzés, távmunka immáron 'klasszikussá' váló négyesét.⁴⁵⁶ Ezt a klasszikus kört egészítette ki az új Mt. az alábbi három új atipikus munkaviszonytípussal: munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztása, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszony. Mivel a munkaviszonyok címkézésének nincs jelentősége, így az alábbiakban megmaradunk az atipikus munkaviszonyoknak az új Mt. XV. fejezetében szereplő körénél.

4.1.2. Régi és új atipikus munkaviszonyok

Az immáron klasszikus négyesből (részmunkaidős munkaviszony, határozott időre létesített munkaviszony, távmunkaviszony, munkaerő-kölcsönzés) két atipikus munkaviszonytípus, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony régóta létezett a szocialista munkajogban. Ezekre a munkaviszonyokra lényegében ugyanazok az általános szabályok vonatkoztak és vonatkoznak ma is, mint a hagyományos munkaviszonyra, míg az eltérő, speciális szabályok terjedelmüket és az érintett szabályozási területek számát tekintve hagyományosan korlátozottak.⁴⁵⁷ Ugyanakkor a részmunkaidő lényeges eltérést jelent a teljes munkaidőhöz képest, míg a határozott idő a megszüntetési szabályok szempontjából bír alapvető befolyással az érintett munkaviszony jogi környezetére.

Ezzel szemben a két új, 2001-ben és 2004-ben az Mt.-be illesztett atipikus munkaviszony – a távmunka és a munkaerő-kölcsönzés – szabályozása mind terjedelmében, mind a szabályozási kérdések számát illetően, mind pedig a szabályozás mélységét tekintve jelentős mértékben eltér a munkaviszony álta-

⁴⁵⁶ Ezzel szemben Kiss tágabb értelemben atipikus munkaviszonynak véli a részmunkaidős foglalkoztatást és a rövid, határozott időre létesített munkaviszonyt, szűkebb értelemben atipikusnak tekinti az otthon végzett munka különféle módozatait, az alkalmi munkavégzést, illetve a munkajogviszonyok és az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok kombinációit. (Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 95.)

⁴⁵⁷ Bár a jogharmonizáció, a vonatkozó irányelvek átvétele némileg bővítette és részletesebbé tette speciális szabályait.

lános szabályozásától. Némiképpen leegyszerűsítve a munkaviszonyok tipológiáját, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyok szabályozása nagyon közel áll a klasszikus munkaviszonyhoz, míg a távmunka, de különösen a munkaerő-kölcsönzés lényegesen különbözik attól. A távmunkára vonatkozó, egyébiránt adekvát munkajogi szabályokkal az a probléma, hogy a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben érvényesülnek. A távmunka elterjedése esetén kialakulhat viszont egy 'kvázi önálló' távmunkás réteg, akik önállóan, de egy megbízó részére dolgoznak, és ez felvetheti a munkaviszonyon kívüli, a távmunkaviszonytól eltérő jogviszony megteremtésének igényét.⁴⁵⁸ Ez a gazdaságilag függő munkavégző réteg lehetne az egyik célcsoportja egy jövőbeli harmadik (szürke) munkavégzői kategóriának.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásában a rugalmasság 'deregulatív' értelmezésével találkozhatunk, ami abból indul ki, hogy a meglévő szabályok rugalmatlanok, így ezeknek a lebontásával alakítandó ki a kívánatosabb, rugalmas szabályozás.⁴⁵⁹ Ennek eredményeképpen a munkaerő-kölcsönzés a marginális rugalmasság példája, másként egy 'könnyített' munkaviszony, amely szinte átmenetet képez a munkaviszonyból a gazdaságilag függő munkavégzést szabályozó jogviszonyok szürke zónája felé.⁴⁶⁰

Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása és térnyerése, illetve a 'menekülés a munkajogból' jelenség szoros kapcsolatban álló és azonos gyökerű problémák. Mindkettőnek az elsődleges mozgatórugója az olcsóbb foglalkoztatásra, és az ezt szolgáló 'rugalmasságra', vagyis deregulációra törekvés, így időben és térben is egyszerre jelentkeznek.⁴⁶¹ A 'munkajogból való menekülés' indította el az útkeresést, eltérő megoldási lehetőségeket igénylő problémát indukálva, amelyek egy része a munkajogon kívüli, de azzal valamilyen módon mégis összefüggő munkavégzéssel kapcsolatos (gazdaságilag függő munkavégzés), másik részük pedig a munkajogon belüli mozgások a jogág kereteinek tágításával (atipikus munkaviszonyok).⁴⁶²

A régi Mt.-ben szereplő atipikus munkaviszonyok mellett két irányban is bővült az atipikus munkaviszonyok köre. Egyrészt három teljesen új munkavi-

⁴⁵⁸ BANKÓ (2008) i. m. 201.

⁴⁵⁹ Lásd például a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó, a 2012. évi Mt. hatálybalépése előtti szabályokat a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában [BANKÓ(2008) i. m. 101.].

⁴⁶⁰ KÁRTYÁS Gábor: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerőpiac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008. 205–206.

⁴⁶¹ BANKÓ (2008) i. m. 22.

⁴⁶² KISS–BERKE–BANKÓ (2007) i. m. 115.

szonytípus került szabályozásra: a behívásos munkavégzés, a munkakör megosztása és a több munkáltató által létesített munkaviszony. Másrészt, két korábban nem az Mt.-ben szabályozott jogviszony, a bedolgozói jogviszony és az egyszerűsített foglalkoztatás is bekerült az atipikus munkaviszonyok közé.

4.1.3. A rugalmasság külső és belső forrásai

A szerződési formák és az alkalmazkodási költségek közötti kapcsolat létét látszik igazolni a tipikus munkaviszonyhoz és a többi atipikus munkaviszonyhoz képest szándékosan sokkal rugalmasabbra szabott munkaerő-kölcsönzés 2001 óta tapasztalható térhódítása. Úgy tűnik, hogy a munkaerő-kölcsönzés szabályozása elérte a rugalmasságnak azt az ingerküszöbét – szemben a többi atipikus szerződéstípussal – ami már megmozgatta a munkáltatók fantáziáját is. Álláspontom szerint tehát önmagában az atipikus munkaviszonyból csak abban az esetben származik rugalmasság, ha fel tudja venni a versenyt a munkaidő megszervezésének végtelenen rugalmas, atipikus formáival, valamint a munkaviszonyon kívüli szerződéstípusokkal, például a megbízási szerzőssel.

A szerződéstípus megválasztása (külső rugalmasság) mellett a rugalmasság alapvető, immáron belső forrása a munkáltató megnövekedett döntési szabadsága a munkavállaló feladatainak és munkavégzési helyének meghatározása és különösen a munkaidejének megszervezése, beosztása során.⁴⁶³ A határozatlan idejű teljes munkaidős (sztemderd) munkaviszony jelenleg is érvényesülő dominanciája mellett elsősorban a munkaidő rugalmas megszervezésének olyan eszközei jelentik a munkáltatók számára a munkaerő-piaci rugalmasság forrását, mint a munkaidőkeret, készenléti jellegű munkakör, készenlét, ügyelet, idénymunka stb.⁴⁶⁴

4.2. *Menekülés a munkajogviszonyból polgári jogviszonyokba*

4.2.1. A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok népszerűségének okai

A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok hagyományos népszerűsége két okra vezethető vissza: egyfelől a bért terhelő közvetlen költségek, vagyis az

⁴⁶³ Lásd az új Mt. vonatkozó szabályait.

⁴⁶⁴ A belső rugalmasságot jelentős mértékben fokozta az Mt. 2001. évi módosítása, de ez a folyamat még ma is tart, hiszen ebbe a körbe sorolható például a 2009 júliusában hatályba lépett Mt. 117/C. §, amely a munkaidő egy részének 'csúsztatását' engedélyezi a feleknek.

adók és járulékok csökkentésének, másrészt a foglalkoztatást terhelő közvetett költségek, vagyis a munkajogi szabályok kikerülésének kézenfekvő és könnyű lehetőségére. Irracionális módon a magyar pénzügyi jogalkotás eltérően kezelte és kezeli mindmáig a munkaviszonyokban és az azokon kívüli jogviszonyban dolgozókat, mivel a munkavállalók közterhei a rendszerváltás óta hagyományosan lényegesen magasabbak voltak,⁴⁶⁵ mint például a megbízási szerződéssel dolgozóké.⁴⁶⁶ Ha tehát két személy ugyanazt a tevékenységet végzi, és pusztán a szerződés típusának megválasztásával pénzt spórolhat, akkor meg is fogja spórolni a lehető legtöbbet, különösen akkor, ha ezt meg is engedik neki, azaz nem kell visszatartó hatású, szigorú szankciókkal számolnia. A munkaerő-piaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak.

Vajon jogos-e az, illetve milyen érdekek állnak a mögött, ha a magas összegű társadalombiztosítási járulékot csak az alkalmazotti bérek után kell fizetni, míg a más jogi formában megjelenő jövedelmekre, például a kisvállalkozások osztalékaként felvett jövedelmekre más elvonási elvek és mértékek vonatkoznak?⁴⁶⁷ Álláspontom szerint az ilyen típusú megoldások hátterében a foglalkoztatottság növelésének szándéka, illetve az ehhez szorosan kapcsolódó illúzió fedezhető fel, hogy a pénzügyi kedvezményekkel ‘megédesített’ foglalkoztatási, munkavégzési, adózási formák növelik a munkaerő-piaci keresletet, ez által növelve a foglalkoztatottak számát. Az elmúlt két évtized ilyen irányú törekvéseinek kudarcából levonható az a tanulság, hogy ezek a kísérletek csak a munkajogi és foglalkoztatási struktúra (maradék) belső koherenciájának gyengítésére és a munkajogi védelem csökkentésére alkalmasak, de a foglalkoztatottak számának növelésére semmiképpen sem. Ugyanakkor azt a célt eléri, hogy az eredményesen lobbizó érdekcsoportok a többségnél átmenetileg vagy akár tartósan kedvezőbb helyzetbe kerüljenek.

⁴⁶⁵ A munkáltató költsége 2001-ben a munkaviszonyban közel 40%-a volt a kifizetett bérnek, míg a megbízási jogviszony alapján kifizetett díjhoz ennél alacsonyabb közteher kapcsolódik, nem beszélve az adminisztratív megtakarításokról. Valakinek azonban a közterheket állnia kell, ezek pedig teljesen a munkát végző oldalán csapódnak le (BÁN Péter: *A munkaviszony fogalmával kapcsolatos jogi problémák, különös tekintettel a leplezett munkaszerződésekre*. Budapest, 2003. www.jogiforum.hu. 64).

⁴⁶⁶ GYULAVÁRI Tamás: Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex, 2006. 169–170.

⁴⁶⁷ KRÉMER Balázs: *Bevezetés a szociálpolitikába*. Budapest, Napvilág Kiadó, 2009. 315.

4.2.2. Az EKHO és a KATA példája

Izgalmas és találó példa erre a témára a 2005-ben, hosszas lobbizás és vita után bevezetett és mindmáig hatályban lévő egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás (EKHO).⁴⁶⁸ Az EKHO nem biztosít jogot az egyes jogviszonyok közötti szabad választásra, így a munkajogviszony objektív kritériumait ebben az esetben is figyelembe kell venni. Bár voltak törekvések a jogviszony szabad megválasztásának biztosítására, de szerencsére ezek a kísérletek elhaltak. A munkajogviszony kiváltása polgári jogviszonyokkal nem csupán adó-, illetve társadalombiztosítási kérdés, hanem felveti a munkajogviszony viszonylagos elkülönülése immanens, anyagi jogi megalapozottságának a problematikáját.⁴⁶⁹

Látszólag az EKHO a közteher különböző jogviszonyok közötti kiegyenlítését szolgálja, hiszen deklarált célja megteremteni annak a lehetőségét, hogy „a polgári jogi (megbízási, vállalkozási) vagy munkajogi jogviszonyok mellett meghatározott tevékenységet végző magánszemélyek esetében azonossá váljon a közteherviselés”.⁴⁷⁰ Ugyanakkor az a trükk benne, hogy ez a látszólagosan – a munkaviszony és polgári jogviszonyok között – kiegyenlített közteher egyes privilegizált, például jelentős közéleti, és a kormányzásra is ható médiabefolyással rendelkező szakmák (pl. éppen az újságírók) számára mindenki másnál alacsonyabb közterheket biztosít, bár ezúttal a jogviszony jellegétől valóban függetlenül, pusztán a végzett tevékenység alapján.

Az EKHO tehát nem a jogviszonyok között, hanem a különböző szakmák között szüntette meg a közteher mértékében korábban meglévő azonosságot, így újfajta inkoherenciát teremtve az adózási és munkajogi struktúrában. Mindezt azzal a paradox indokkal teszi, hogy „a közügyek szabad megvitatását, a közügyekkel összefüggő információhoz való hozzájutást, továbbá a művészeti élet szabadságának megvalósulását előmozdítsa, figyelemmel arra, hogy mint törvényalkotó egyes alkotmányos és társadalompolitikai célkitűzéseinek érvényesítése érdekében a közterhek vonatkozásában kedvezményeket állapíthat meg, elismerve azon személyek tevékenységének sajátosságait, akik e célok elérésében közreműködnek”.⁴⁷¹ A jogalkotó által – talán nem véletlenül – privilegizált ‘munkavállalói’ körbe írók, képzőművészek, iparművészek, rendezők, újságírók tartoz-

⁴⁶⁸ 2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról.

⁴⁶⁹ Kiss (2007) i. m. 3.

⁴⁷⁰ Lásd a 2005. évi CXX. törvény általános indoklásában.

⁴⁷¹ Lásd a 2005. évi CXX. törvény preambulumban.

nak.⁴⁷² Az EKHO tehát pontosan a kívánatostól ellentétes irányba tett, rendkívül káros jogalkotói lépés, amelyet hatályon kívül kellene helyezni, és pontosan ellentétes irányba, a közterhek – foglalkozástól, jogviszonytól független – kiegyenlítése felé kellene jogalkotási lépéseket tenni.

A polgári jogviszonyban történő munkavégzés alacsonyabb közterhére a legfrissebb példa a kisadózó vállalkozások tételes adója (KATA).⁴⁷³ Kisadózó vállalkozás lehet az egyéni vállalkozó, egyéni cég, kizárólag magánszemély taggal rendelkező Kkt. és Bt.⁴⁷⁴ Az adózási forma lényege, hogy a kisadózó vállalkozás a főállású kisadózó után havi 50 ezer, a főállásúnak nem minősülő kisadózó után havi 25 ezer forint tételes adót fizet. Ezzel a tételes adóval 6 millió forintos bevételig mentesül lényegében minden közteher alól.⁴⁷⁵ Különösen a nem főállású kisadózó járhat jól, ha a 'Katával' kiváltja más jogviszonyát, hiszen havi 500 000 forintos jövedelemig 5%-os adóterhelést kap. Ha ezt összevetjük a munkaviszony adó- és járulékterhelésével, akkor hatalmas a különbség a munkavállaló és a munkáltató szempontjából egyaránt.

Érthető, hogy a pénzügypolitika a 'Katával' csökkenteni akarta a kisvállalkozók közterheit, de ezzel újabb lökést adott a színlelt szerződések alkalmazásának, miközben tiltja és bünteti azok alkalmazását. Sajnos ez a következetlenség jellemzi a magyar pénzügyi jogalkotást immáron két évtizede. A munkaviszony védelme érdekében az ilyen jellegű szabályokat inkább ki kellene iktatni a jogrendszerből, nem pedig újakat alkotni.

4.2.3. A pénzügypolitika és a munkajog közötti összefüggés

A fentiek alapján teljesen normális munkáltatói reakciónak minősíthetjük a városligeti presszótulajdonos döntését, amikor egy szép nyári napon vendéglője teraszán csendesen alkalmi munkavállalói könyvre,⁴⁷⁶ illetve megbízási szerző-

⁴⁷² Lásd a 2005. évi CXX. törvény részletes indokolásában (1. §-hoz).

⁴⁷³ A 2013. évtől bevezetett új adónem, a kisadózó vállalkozások tételes adójának szabályait a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény (Ktv.) tartalmazza.

⁴⁷⁴ Ktv. 3. §

⁴⁷⁵ A kisadózó vállalkozások tételes adóját jogszerűen választó kisadózó vállalkozások és kisadózók mentesülnek az alábbi közterhekkel kapcsolatos adókötelezettségek alól: a) vállalkozói személyi jövedelemadó és vállalkozói osztalékalap utáni adó vagy átalányadó, b) társasági adó, c) a személyi jövedelemadó, járulékok és a 14 százalékos egészségügyi hozzájárulás, d) szociális hozzájárulási adó és a 10, illetve 27 százalékos egészségügyi hozzájárulás, valamint a szakképzési hozzájárulás (Ktv. 9. §).

⁴⁷⁶ Az AM könyv helyét 2010-től felváltotta ugyan az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony, de a jelzett probléma változatlanul fennáll azóta is.

désre cserélte le szinte valamennyi munkavállalója munkaszerződését, no persze az érintettek teljes egyetértésével és közös érdekeltségével. Éppen ezért nem szabadna a munkajogviszonyt magasabb közterhekkel büntetni, eleve versenyhátrányba hozni, mert akkor a pénzügypolitika óhatatlanul súlyosbítja csak a munkajog amúgy is kitapintható válságát. Hovánszkival egyetértve megállapíthatjuk, hogy az adójog és a társadalombiztosítási jog lassan, de biztosan tönkreteszi a munkajogot, hiszen egyre több, főleg kis- és középvállalkozásnál foglalkoztatott, így a munkajog védelmére leginkább rászoruló alkalmazott adja fel munkajogviszonyát, és cseréli le a munkajog által biztosított előnyöket adózási előnyökre.⁴⁷⁷

Az egyenlő bánásmód követelményének, a pénzügypolitikai racionalitásnak és a munkajogi szabályozás érdekeinek megfelelő adózási politika azonos mértékű közterhekkel sújtja a különböző jogviszonyokban dolgozókat. A közterhek beszedésének célja ugyanis megegyezik az eltérő jogviszonyokban, így semmi nem indokolja egyes, ráadásul a kevesebb munkajogi védelmet garantáló jogviszonyok privilegizálását. Ezzel nem lehet új munkahelyeket teremteni, csak a meglévő munkavállalók fognak átvándorolni a kevésbé védett státuszokba. Az adókedvezményeknek tehát közvetett, de jelentős hatása van a munkaviszonyra. A kevesebb munkajogi védelmet biztosító jogviszonyok alacsonyabb adóterhelésének, azaz privilegizálásának hatására tehát sem a munkahelyek száma, sem pedig az állam bevétele nem nő, a munkajogi védelem viszont erodálódik, amit ráadásul semmilyen más társadalmi, gazdasági előny nem kompenzál.

A munkaviszony a közterhektől függetlenül is drágább bármely más jogviszonynál, hiszen a munkajogi védelem komoly költségeket ró a munkáltatókra, így például a megszüntetésre, a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok vagy az adminisztrációs terhek révén. Ezzel szemben a polgári jogviszonyokban ezek a költségek – a sokkal ‘rugalmasabb’ szabályozás révén – nem merülnek fel. A jogalkotás tehát megszüntetheti ugyan a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közterhei közötti különbséget, de sohasem szüntetheti meg tényleges költségeik különbözetét, hiszen a munkáltatónak költséget jelentő szabályok léte – valamilyen szintje – jelenti a munkajog lényegét. A munkaszerződés és a polgári jogi szerződések közötti alapvető különbség tehát a szerződési szabadság fokában rejlik.⁴⁷⁸ A munkaviszonyban azt kompenzálja a munkajogi védelem,

⁴⁷⁷ HOVÁNSZKI Arnold: A munkavégzésre irányuló vegyes szerződések megítélése. *Cég és jog*, 2001/9. 9.

⁴⁷⁸ Clyde SUMMERS: Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17., No. 1. 5–23. 2001.9.

hogy a munkavégző lemond az önállóságáról, míg az önfoglalkoztató az önállóságának megőrzése miatt nem részesül ebben a védelemben.

A munkajogi szabályozás deregulációjával, tehát a munkavállalói védelem csökkentésével mérsékelhető a költségkülönbség a munkaviszony és a polgári jogviszonyok között, de soha nem szüntethető meg teljesen. Mivel a költségbeli különbség adott, ezért az mindig a színlelt polgári jogi szerződések alkalmazására csábítja és ösztönzi majd a munkáltatókat. A pénzügypolitika és a munkaügyi politika közös feladata, hogy a munkaviszony leplezését ösztönző tényezők kiiktatásával a minimálisra csökkentse a polgári jogviszonyok vonzerejét.⁴⁷⁹

4.2.4. A színlelt szerződések visszaszorításának lehetséges eszközei

A színlelt szerződések visszaszorítására alapvetően két eszköz kínálkozik. Az egyik kézenfekvő eszköz a tiltás és a büntetés egyvelege,⁴⁸⁰ amely az 1992. évi Mt. 75/A. §-ának – normatív tartalom híján jogmagyarázó szabályként történt – beiktatásával,⁴⁸¹ a munkaügyi ellenőrzés szabályozásának szigorításával és ezzel összhangban a kiszabható bírságok emelésével 2003 után megtörtént.⁴⁸² Ezek közül az új Mt. viszont nem tartotta meg a 75/A. §-ban foglalt szabályokat.

A másik lehetőség ‘csábító’ alternatívák teremtése a polgári jogviszonyokkal szemben, amelyek hasonlóan rugalmasak, bár annak szintjét értelemszerűen nem érhetik el, mivel egy bizonyos szintű munkajogi védelmet még a legrugalmasabb formának is hordoznia kell magában. A költségek ilyen jellegű csökkentésének eszközei az atipikus munkaviszonyok, így például a munkaerő-kölcsönzés, illetőleg az outsourcing, amely saját alkalmazott helyett külső forrásból, magánjogi szerződéssel látja el a működésével, tevékenységével összefüggő feladatokat, az őrzés-védelemtől a könyvelésig bezárólag. A megbízási és vállalkozási szerződések 90-es évekbeli expanziójának az oka – olcsóságuk mellett – az volt, hogy a munkáltatók nem találtak kellő rugalmasságot az atipikus munkaviszonyok körében. Mára kezdenek megjelenni a munkaviszonyon belül és azon kívül is

⁴⁷⁹ CASALE (2011) i. m. 25–29.

⁴⁸⁰ A hatóságok által kiszabott pénzbírságok mellett a leplezett munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony keretében kifizetett munkabérek után a munkáltató társadalombiztosítási járulékot köteles fizetni (BH 1989/81).

⁴⁸¹ Attila KUN: The boundaries between dependent employment and independent contractual arrangements – the Hungarian pathway for demarcation. In: *Political Science and Jurisprudence: Problems of Teaching and Research (After Bordeaux-2)*. Penza State University, Penza IPC PSU, 2007. 68–76.

⁴⁸² Lásd a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényben szereplő bírságok összegét módosító 2005. évi CLV. törvényt.

olyan új lehetőségek (kölszönzött munkavállaló, egyszerűsített foglalkoztatás, önálló kereskedelmi ügynök stb.), amelyek versenybe szállhatnak a polgári jogviszonyokkal.

Az állam a színlelt szerződések elleni szigorú fellépéssel egyrészt a bevételeit védi, mivel irracionális módon magasabb közterheket szed a munkaviszonyban, míg alacsonyabbat a polgári jogviszonyok esetében, egyes adózási formáknál (pl. KATA). Másrészt a munkajogi szabályozást is védi az állam, amikor tiltja a munkaviszony kiváltását színlelt megbízási vagy vállalkozási szerződéssel.⁴⁸³ Ha a különféle foglalkoztatási jogviszonyokban egységesen ugyanannyi adót és járulékot kell fizetni, akkor már nem a költségek, hanem kizárólag a munkajogi szabályok kikerülése lehet a munkáltatók célja, illetve azok védelme a közérdek. Ezt azonban nem kizárólag büntetésekkel lehetne és kellene elérni, hanem olyan testre szabott foglalkoztatási jogviszonyok, új szerződéstípusok megteremtésével, amelyek egyensúlyt teremtenek a rugalmasság és a biztonság között. Az eddigi kísérletek, például az alkalmi munkavállalói könyv korábbi tapasztalatai, az azzal kapcsolatos visszaélések azt mutatják, hogy ezt az egyensúlyt nem is olyan könnyű megteremteni.

4.2.5. A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok típusai

A polgári jogviszonyoknak – a felek szándékai és a jogviszony tényleges tartalma alapján – három nagy csoportja különböztethető meg, a csoportosítás érdekében persze szükségszerűen leegyszerűsítve az ennél színesebb munkaerő-piaci helyzetet:

- a) Vállalkozói, önfoglalkoztatói szerződések: az ilyen vállalkozási és megbízási szerződések mögött valódi – önálló, mellérendelt, független – vállalkozói tevékenység húzódik meg. Lényegében az ilyen szerződésekkel dolgozó személyek az önfoglalkoztatók, akik különféle státuszokban (pl. egyéni vállalkozó) létesíthetnek polgári jogi szerződést munkavégzés céljából. Ezek a szerződések nem eredményeznek a munkavégző személy oldalán alárendeltséget, személyi vagy gazdasági függést a másik oldalon álló személytől. A munkavégző az önállóság megőrzéséért lemond a munkajogi védelemről.
- b) Leplezett munkaszerződések: azok a „színlelt” megbízási és vállalkozási szerződések, amelyek valójában munkaszerződést lepleznek, hiszen a felek munkajogviszonyt hoznak létre, de azt a közterhek és a munkajogi szabá-

⁴⁸³ Arról persze lehet vitatkozni, hogy az előbbi vagy az utóbbi fontosabb a jogalkotónak.

lyok kikerülése érdekében polgári jogviszonnyal leplezik. Ezekkel a szerződésekkel kapcsolatban teljesen indokolt a munkaügyi bíróságok és a munkaügyi ellenőrzés szigora, hiszen itt nem pusztán a költségvetési bevételek, hanem egyúttal a munkajogi szabályozás védelméről is szó van.

- c) Vegyes munkajogi és polgári jogi szerződések: olyan formálisan polgári jogi megállapodások, amelyek tartalmi vizsgálat alapján nem minősíthetők sem tisztán polgári jogi szerződésnek, sem pedig munkaszerződésnek, mivel a két szerződéstípus jellemvonásait vegyíti. Ezek a megbízási és vállalkozási szerződések pontosan azért okoznak fejtörést a jogalkalmazóknak, mert alig, vagy egyáltalán nem gyömszőlhetők bele a dichotómiára – munkaviszony versus polgári jogviszony kettőségére – épülő magyar fogalmi rendszerbe. A szürke zónába tartozó, vegyes karakterű szerződések komoly minősítési problémát okoznak a jogalkalmazóknak, mivel a domináns szerződéstípus megállapítása meglehetősen nehéz. Ezekben az esetekben általában gazdaságilag függő munkavégzésről van szó, a munkaviszonyra jellemző erős alárendeltség, személyi függőség fennállása nélkül. Ezek a jogviszonyok sorolhatók a szürke zónába.

4.2.6. A színlelt polgári jogi megállapodások típusai

Az esetjog alapján Handó Tünde a színlelt polgári jogi megállapodásoknak – a leplezett munkaszerződéseknek – az alábbi három csoportját különbözteti meg:⁴⁸⁴

- a) Folytatólagos polgári jogi szerződés a munkaszerződés kiváltására: a felek megszüntetik a munkaviszonyt közös megegyezéssel, és helyette a korábbi munkavállaló egyéni vállalkozóként, vagy gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként polgári jogviszonyt létesít a munkáltatóval, amely alapján változatlanul folytatódik a munkavégzés.⁴⁸⁵
- b) Kiegészítő polgári jogi szerződés a munkaszerződés mellett: a munkaviszony fennállásával párhuzamosan ugyanerre a tevékenységre polgári jogi szerződést is kötnek a felek, vagy a munkáltató a munkavállaló gazdasági társaságával köt ilyen szerződést.

⁴⁸⁴ HANDÓ Tünde: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. *Cég és jog*, 2003/7–8. 14–18.

⁴⁸⁵ A munkaviszonyban állt felek az elvégzendő munka természete folytán – megállapodással – utóbb polgári jogi jogviszonyt is létesíthetnek. Az a körülmény, hogy a volt munkavállaló korábban munkaviszony keretében végezte az adott munkát, nem alapozza meg e jogviszonynak a megállapodástól eltérő minősítését (BH 2003/213).

- c) Kényszervállalkozás polgári jogviszonya: a munkaviszonytól látszólag független, lényegében azt kiváltó polgári jogi szerződés. A munkáltató az ilyen esetekben munkaszerződés helyett a kezdettől fogva egyéni vállalkozóként vagy gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként megbízási, vállalkozási szerződést köt a kényszervállalkozó munkavállalóval.

A fentiek alapján ma már nem állíthatjuk, hogy az önállótlan munkavégzés kizárólag munkaviszonyban folyik, és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban önálló munkavégzés történik, és ezek elhatárolását a jogszabályok világosan elrendezik. Ezzel szemben az önállótlan munkavégzés egy része már ma is a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban történik (pl. önálló kereskedelmi ügynök), amely szabályozási folyamatnak a kibontakozását követhetjük nyomon az utóbbi évtizedben.

4.3. Közvetett típuskényszer

4.3.1. Típusválasztási szabadság versus típuskényszer

Elvileg a felek szabadon választhatnak a munkaszerződés, megbízási, vállalkozási szerződés, illetve más szerződéstípusok között. A szerződéstípus megválasztásának joga azonban nem korlátlan, mivel az visszaélésekhez vezethet.⁴⁸⁶ Általános jogelv, hogy a szerződéseket nem elnevezésük, hanem valóságos tartalmuk szerint kell megítélni, mivel a szerződési szabadság elve a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki.⁴⁸⁷ A szerződés jogi minősítése során ezért nem annak elnevezéséből vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni. Ha például a felek úgy bontják fel a munkaszerződésüket, hogy helyette a lényeges tartalom megváltoztatása nélkül ugyanarra a feladatra megbízási szerződést kötnek, jogviszonyukat továbbra is munkaviszonynak kell minősíteni.⁴⁸⁸

Ha nem áll fenn az egyik szerződési partner prioritást élvező érdeke, vagy nem érintett a közérdek, akkor a jogalkotó a felek választására bízta, hogy a jogügyleti cél elérése érdekében egy meghatározott szerződést válasszanak, vagy több

⁴⁸⁶ KISS György: A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása. *Cég és Jog*, 1999/1.23., illetve BÄN (2003) i. m. 10.

⁴⁸⁷ EBH 2002/677, BH 2003/432.

⁴⁸⁸ BH 2005/102.

szerződés elemeit alkalmazzák. Ha a munka végzésére létesített jogviszonyban az elvégzendő munkák természete olyan, hogy azt munkaviszony és megbízási jogviszony keretében is lehet teljesíteni, a felek szerződéskötési akaratának döntő jelentősége van a közöttük létrejött jogviszony minősítése szempontjából,⁴⁸⁹ így elsősorban azt kell vizsgálni, hogy a felek szerződéskötési akarata milyen jogviszony létesítésére irányult.⁴⁹⁰ Ezzel szemben áll az a tényállás, amelyben a jogalkotó akként dönt, hogy egy bizonyos jogügyleti cél elérésére csak egy meghatározott szerződési forma áll rendelkezésre.⁴⁹¹

A „színlelt szerződések” elleni fellépés tulajdonképpen a magyar munkajog típuskényszerre vonatkozó igényét jelzi, azzal, hogy amennyiben a munkavégzés a munkajog ismérvei szerint történik, akkor arra munkaszerződést kell kötnie a feleknek és a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazniuk.⁴⁹² Minden olyan szerződés színlelt, amelyben a nyilatkozatban kifejezendő akarat eltér a nyilatkozó valódi akaratától. A munkajogban is alkalmazni kell a Ptk. színlelt szerződésre vonatkozó szabályait, amelyek értelmében a színlelt szerződés semmis, ha pedig az más szerződést leplez, akkor a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni.⁴⁹³ A munkajogban ez azt jelenti, hogy munkaszerződésnek kell tekinteni az olyan megbízási, vállalkozási, illetve egyéb szerződést, amellyel a felek valójában munkaviszonyt létesítenek, de azt más jogviszonnyal igyekeznek leplezni.

Színlelt szerződésről azonban csak akkor lehet szó, ha egyik fél sem kíván szerződést kötni, vagy másfajta szerződésre irányul a valóságos akaratuk, mint amit megkötöttek. Az egyoldalú színlelés a szerződés érvénytelensége és értelmezése szempontjából közömbös.⁴⁹⁴ A szerződés „színlelt” volta és ennek semmisségi következménye ugyanis csak abban az esetben állapítható meg, ha mindkét szerződő fél akaratát a jogviszonyukban egy másik szerződés rendelkezéseinek érvényesülésére vonatkozott.⁴⁹⁵

⁴⁸⁹ BH 1982/347.

⁴⁹⁰ BH 1984/471.II.

⁴⁹¹ KISS–BERKE–BANKÓ (2007) i. m. 59.

⁴⁹² BANKÓ (2008) i. m. 28.

⁴⁹³ Lásd a Ptk. 207. § (6) bekezdésében.

⁴⁹⁴ BH 1997/583.

⁴⁹⁵ BH 1998/292., illetve PÁL (2007) i. m. 7.

4.3.2. Az 1992. évi Mt. 75/A §-ának értékelése: a jogviszony minősítésének szempontrendszere

A színlelt szerződéseket tiltotta 2003-tól az 1992. évi Mt. 75/A. §-a,⁴⁹⁶ amely szerint a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, csorbitására.⁴⁹⁷ Ez a rendelkezés a hazai munkajogi szabályozás történetében először utalt a felek akaratának fontosságára a munkavégzésre irányuló szerződések megválasztása tekintetében. Ugyanakkor a megfogalmazás nyilvánvaló ellentmondása, hogy a szerződés típusának megválasztási lehetősége következményeképpen egyáltalán nem biztos, hogy a munkát végző személy munkavállalói jogállásba kerül, azaz a felek nemcsak a munkaszerződést választhatják.⁴⁹⁸

Az 1992. évi Mt. 75/A. §-ának (2) bekezdése szerint a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére tekintettel kellett megítélni, így különösen:

- a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira,⁴⁹⁹
- a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira,⁵⁰⁰
- a tényleges munkavégzés jellegére,
- az Mt. 102–104. §-aiban meghatározott jogokra és kötelezettségekre.

⁴⁹⁶ Ez a szabály 2003. július elsején lépett hatályba.

⁴⁹⁷ Ez a rendelkezés [Mt. 75/A. § (1) bekezdés] valójában az Mt. 4. §-ában szereplő rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének konkretizálását jelentette, hasonlóan a határozott idejű jogviszonyok ismételt létesítését korlátozó szabályhoz [Mt. 79. § (4) bekezdés], amely az MK. 6. állásfoglalás megfogalmazását átvéve a munkavállaló jogos érdekeinek csorbitását tekinti a rendeltetésszerű joggyakorlás megnyilvánulásának.

⁴⁹⁸ BANKÓ (2008) i. m. 209–210.

⁴⁹⁹ Lényeges lehet, bár nehezen követhető nyomon a felek szerződéskötést megelőző tárgyalása, ami feltétlenül kihat a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozatokra. E jognyilatkozatok közül kiemelkedik a ráutaló magatartás, amellyel a felek számos esetben elárulják valódi szándékukat, így különösen a rendelkezésre állási kötelezettséget (Kiss, 2005, 94). Érdekes ellentmondás a hatósági ellenőrzés és a peres eljárás között, hogy a munkaügyi hatósági ellenőrzés csak a tényállás elemeire terjed ki, de annak nem része a felek akaratának, ezzel összefüggésben a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásának a vizsgálata (Kenderes, 2007, 148).

⁵⁰⁰ A munkavégzésre irányuló szerződést kötő felek között létrejött jogviszony minősítése szempontjából döntő jelentősége van, hogy a felek egyező akaratával munkaviszony létesítésére irányult, és a szerződés teljesítése körében ennek megfelelően jártak el (BH 1988/91).

A jogviszony minősítéséhez tehát nem készült egy új 'lista' a figyelembe veendő szempontokról, de erre a minősítési rendszerre következtetni lehetett a munkáltató⁵⁰¹ és a munkavállaló kötelezettségeire vonatkozó szabályokból.⁵⁰²

A magyar munkajogi szabályozás tehát hagyományosan elismerte a típusválasztási szabadságot a más részére végzett munkatevékenységet jogviszonybeli kifejezése tekintetében, de ezzel egyidejűleg – az Mt. 75/A. §-ával – erőteljesen korlátozta a felek választási lehetőségét.⁵⁰³ A magyar jogban ténylegesen nem típuszabadság, hanem közvetett típuskényszer érvényesül. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy az igazi problémát nem a típuskényszer, hanem az ennek érvényesülését biztosító elhatárolás labilis szempontrendszere és az egységes értelmezés hiánya okozza. Ezen túlmenően a jogalkotó láthatóan csak két kategóriában – a munkaszerződés és a polgári jogi szerződés kettős rendszerében – gondolkodik, holott a típuskényszer más szerződéstípusok minősítésének problémáit is felveti. A munkajogviszonyok és a polgári jogviszonyok elhatárolásával összefüggő kérdéseket ugyan kimerítő részletességgel válaszolta meg korábban a jogirodalom, ám kevés hangsúlyt fordított a munkaviszony más munkavégzésre irányuló magánjogi jogviszonyoktól való elhatárolására.⁵⁰⁴ Mindemellett az esetjogban hangsúlyozott szerződési típuszabadság jogszabályi megjelenítésének a hiánya az Mt. 75/A. § beiktatása mellett sajnálatos hangsúlyeltolódást és

⁵⁰¹ 1992. évi Mt. 102. §

⁵⁰² 1992. évi Mt. 103–104. §

⁵⁰³ Meg kell jegyezni, hogy egyes jogszabályok rendelkezése alapján meghatározott tevékenységek kizárólag csak a jogszabály alapján meghatározott jogviszonyban láthatóak el. Ilyen például a 2004. évi I. törvény 8. §-ának (1) bekezdése alapján a hivatásos sportoló, aki – amennyiben törvény kivételt nem tesz – a sportvállalkozással kötött munkaszerződés alapján fejtheti ki sporttevékenységét. A (3) bekezdés szerint hivatásos sportoló sportszervezettel e törvény hatálybalépése után egyéni vállalkozóként hivatásos sportolói tevékenysége körében polgári jogi szerződést nem köthet. A már megkötött polgári jogi szerződések a szerződésben meghatározott időtartam végéig, de legfeljebb 2006. december 31-ig hatályosak.

⁵⁰⁴ HOVÁNSZKI Arnold: A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonyok elhatárolása. *Cég és Jog*, 2001/7–8. 9.

félreértést idézett elő a jogalkalmazásban,⁵⁰⁵ feketén-fehéren láttatva a munkavégzésre irányuló szerződés minősítését.⁵⁰⁶

A 2003-as módosítás, a 75/A. § beillesztése mellett és ellen is felhozhatók érvek, így Göndör előremutatónak nevezi ezt a rendelkezés, mert évtizedes hallgatás után végre előírta, hogy milyen szempontok alapján lehet a munkaszerződést elhatárolni más szerződésektől.⁵⁰⁷ Dudás szerint ez jogi szempontból egy deklaratív jellegű szabály, amelynek legfeljebb annyi jelentősége van, hogy megfelelően orientálja a gyakorlatot, ami azonban korántsem hiábavaló egy olyan törvénykönyvben, amely a mindennapok szerződésének jogával, a munka világával foglalkozik.⁵⁰⁸

Kenderes szerint viszont hibás kizárólag deklaratív, alapelvi szintű szabálynak minősíteni ezt a törvényi rendelkezést, mert érdemi szempontok felsorakoztatásával kötelezően alkalmazandó ismérveket rögzít, mely a helyes jogalkalmazás szempontjából nélkülözhetetlen, és mindenképpen előremutató a megelőző szabályozáshoz képest. Bár „a jogalkotó alapvetően a már korábban is érvényesülő és követett bírói gyakorlatot konkretizálta”.⁵⁰⁹ Ha abból indulunk ki ennek a kérdésnek a megítélésénél, hogy a módosítás célja a minősítés bírói gyakorlatának a segítése volt, akkor csak az utalhat a deklaráción túlmutató innovatív

⁵⁰⁵ Ugyanakkor Dudással (2004, 147), és a vele azonos álláspontot képviselő Kenderessel (2007, 171) szemben Kollonay (2007, 761) pontosan azt látta volna veszélyesnek a bírói gyakorlatra nézve, ha az Mt. az eredeti tervezetnek megfelelően kimondta volna: „ha valamely tevékenység – a munka természete alapján – munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében is végezhető, a felek szabadon köthetik meg a munkavégzés alapjául szolgáló szerződést és a jogszabályok keretei között szabadon határozhatják meg annak tartalmát”. Kollonay szerint egy dolog az, hogy in abstracto valamilyen tevékenység ellátható munkaviszony és polgári jogviszony keretében is, és más kérdés az, hogy a konkrét jogviszony milyen feltételek mellett jött létre, milyen tartalommal. Álláspontom szerint a fenti elvet a Legfelsőbb Bíróság esetjoga már rögzítette (BH 1982/347, BH 1984/471.), és ennek törvényi szintre emelése azért nem vitte volna téves irányba a jogalkalmazást, mert a felek csak a jogszabályok keretei között határozhatják meg szabadon a jogviszony tartalmát (BH 2001/444). Ebből az következik, hogy megbízási szerződés esetén nem létesíthetnek olyan tartalommal jogviszonyt, amely munkaviszonyt leplez. Egyes esetekben a jogszabályok teszik lehetővé, hogy a munkát végző személy speciális jogviszony keretében végezhesse tevékenységét. Ilyen például az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 7. § (2) bekezdésének a) pontja szerinti szabadfoglalkozású tevékenység. Ebben az esetben a tevékenység végzőjét megilleti a jogviszony választásának joga, annak eldöntése, hogy tevékenységét szabadfoglalkozásúként az önálló jogviszony keretében, vagy munkavállalóként munkaviszony, illetve közalkalmazottként közalkalmazotti jogviszony keretében akarja-e végezni.

⁵⁰⁶ DUDÁS (2004) i. m. 145–146.

⁵⁰⁷ GÖNDÖR (2005) i. m. 176.

⁵⁰⁸ DUDÁS (2004) i. m. 145–146.

⁵⁰⁹ KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 2007. 144–146.

jogi tartalomra, ha az esetjogban kimutatható az érintett rendelkezés hatása. Handóval egyetértve megállapíthatjuk, hogy az Mt. 75/A. § nem hozott újdonságot,⁵¹⁰ és az esetjogban sem történt hatására érdemi fordulat.⁵¹¹

Bár a fent elemzett módosítás nem hozott igazán újdonságot, ugyanakkor félreérthetetlenül jelezte a szakpolitikai szándékot a színlelt szerződésekkel szembeni, a korábbi évtizedben tapasztaltnál sokkal szigorúbb hatósági fellépésre. A jogalanyok persze nem a munkaviszonyt normatívan definiáló szabály (1992. évi Mt. 75/ A. §) hatálybalépése miatt döbbsen rá az általuk alkalmazott szerződések színlelt mivoltára. Ennek folyományaként bevezetésre került viszont az adó- és járulék, valamint munkaügyi bírság moratórium az érintett ellenőrzési törvényekben, és végül – egy befolyásos szakmai réteg – kilobbyzta magának az EKHO-t. Ez utóbbit azért kell itt megemlíteni, mert éppen az EKHO-nál szűnt a jogviszony típusának megválasztásánál általában meghatározó szempont, hogy mennyi az adott jogviszony adó- és járulékterhe.

4.3.3. A 2012. évi Mt. szűkszavú szabálya: a színlelt szerződés pusztá tilalma

A jogviszony minősítésének korábbi, részletes szabályaival (75/A. §) szemben az új Mt. már csak annyit mond, hogy a színlelt szerződés semmis, ha pedig más megállapodást leplez, akkor azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.⁵¹² A polgári joggal⁵¹³ összhangban megmaradt tehát a tiltó szabály, de kimaradtak az Mt.-ből a jogértelmezést segítő fenti szabályok. Ebből az következik, hogy a munkaviszony fogalmának meghatározását és a színlelt szerződés megállapítását kizárólag a munkaviszonnyal kapcsolatos új alapfogalmak segítik (munkaszerződés,⁵¹⁴ munkáltató,⁵¹⁵ munkavállaló⁵¹⁶). A jogkövetkezmény viszont változatlanul a polgári jogi szerződés semmissége és a leplezett megállapodásra, azaz a munkaszerződésre vonatkozó szabályok alkalmazása.

⁵¹⁰ HANDÓ (2003) i. m. 18.

⁵¹¹ A módosítás óta született ítéletek összhangban vannak a korábbi esetjoggal. Lásd például: BH 2005/102, BH 2005/156, EBH 2005/1235, EBH 2005/1236, EBH 2005/1337, BH 2008/198, BH 2009/220.

⁵¹² 2012. évi Mt. 27. § (2) bek.

⁵¹³ Ptk. 207. § (6) bek.

⁵¹⁴ 2012. évi Mt. 42. §

⁵¹⁵ 2012. évi Mt. 33. §

⁵¹⁶ 2012. évi Mt. 34. §

Amint azt korábban leírtuk, minden olyan szerződés színlelt, amelyben a nyilatkozatban kifejezett akarat eltér a nyilatkozó valódi akaratától. Az új Mt. fenti szabálya szerint tehát munkaszerződésnek kell tekinteni az olyan megbízási, vállalkozási, illetve más szerződést, amellyel a felek valójában munkaviszonyt létesítenek, de azt más jogviszonnyal igyekeznek leplezni. Továbbra is érvényesül tehát a közvetett típuskényszer. Színlelt szerződésről az új Mt. szerint is akkor van szó, ha a felek valóságos akarata másfajta szerződésre irányul, mint amit megkötöttek.

Kérdés, hogy az új Mt. hallgatása – a korábbi 75/A. § elhagyása – ellenére figyelembe lehet-e venni a jogviszony minősítésénél a korábbi szabályban felsorolt szempontokat, így a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásait, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozatait, a tényleges munkavégzés jellegét. Álláspontom szerint a kifejezett szabály hiánya ellenére is figyelembe vehetők ezek a szempontok a jogviszony minősítése során. Ugyanakkor a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően elsődlegesen a tényleges munkavégzés körülményeit kell alapul venni a jogviszony minősítésénél.

4.4. A munkaviszony fogalma

4.4.1. A jogviszony minősítésének okai

„A munkajogviszony és a megbízási jogviszony egymástól való elhatárolásának kérdése nem mai keletű” – jellemző módon ezeket a sorokat nem napjainkban, hanem 1956-ban írta Tóth Imre.⁵¹⁷ Az elhatárolást megnehezíti az, hogy különösen a polgári jogi jogviszonyok és a munkajogviszonyok között gyakran csak ‘úszó határok’ vannak, tehát nagyon sok határesettel találkozunk, amelyekkel kapcsolatban nehéz a minősítés kérdését megoldani – írta le ezeket a ma különösen aktuális sorokat Weltner 1978-ban.⁵¹⁸ A munkavégzésre irányuló polgári és munkajogviszonyok elhatárolása tehát a munkajogi irodalom egyik örökzöld témája. Ugyanakkor a piacgazdaság és az átalakuló adórendszer által kiváltott hatások sokkal élesebben vetik fel ezt a kérdést.⁵¹⁹

⁵¹⁷ TÓTH Imre: A munkajogviszony elhatárolása a megbízási jogviszonytól. *Jogtudományi Közlöny*, 1956. 219.

⁵¹⁸ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1978. 103.

⁵¹⁹ A leplezett szerződések a munkajogban Magyarországon az 1990-es évektől kezdtek elterjedni. Ez igen veszélyes tendenciát hordozott magában, mivel ezek az emberek kikerültek a munkajog védelméből [BÁN (2003) i. m. 10–50].

A 21. században elméleti szempontból a munkaviszony magyar fogalmának hiánya, illetve az új Mt.-ben szereplő fogalom értelmezése, míg gyakorlati szempontból a jogviszonyok minősítése és elhatárolása miatt lényeges kérdés az, hogy milyen ismérvek alapján határozható meg a munkaviszony. A munkaviszony és a polgári jogviszony elhatárolásának azért van nagy jelentősége, mert a munkaviszonyt elsősorban nem a felek megegyezése, hanem mindenekelőtt kőgens törvényi rendelkezések szabályozzák. Amíg a munkaviszonyt elsősorban a felek megegyezése szabályozta, addig az elhatárolásnak nem volt különösebb jelentősége.⁵²⁰

4.4.2. A jogviszony minősítésének korábbi eszközrendszere

A munkajogviszony kritériumkatalógusának kialakítása eddig a jogirodalomra és a jogalkalmazásra maradt,⁵²¹ de az új Mt. sokat segít ebben a munkaviszony fogalmának definiálásával. Ennél fogva a munkajogviszony minősítő jegyei korábban számos forrás együttes használatával, így az 1992. évi Mt. 75/A. § és az ebben hivatkozott 102–104. §-aiból, az ezeket értelmező szakirodalomból, az Mt. módosítását megelőző több évtized folyamán kimunkált esetjogból és az esetjogot összefoglaló irányelvből voltak megismerhetők.

A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítéséről szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv (Minősítési irányelv) csak ajánlást (jogi tájékoztatást) adott a jogszabály végrehajtásának fő irányára és módszerére, de nem volt kötelező ereje.⁵²² A Minősítési irányelvnek az adott jelentőséget, hogy az eljáró hatóságok (pl. OMMF, APEH) ezt figyelembe véve minősítették a szerződések. A Minősítési irányelvet azonban még az új Mt. hatálybalépése előtt hatályon kívül helyezték a dereguláció jegyében.⁵²³ Ugyanakkor a Minősítési irányelv komoly hatást gyakorolt a joggyakorlatra. Mindebből következően a munkaviszony fogalmának, illetve a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésének korábban nem volt egységes megközelítése, ezért az esetjogból és a joggyakorlatot összefoglaló Minősítési irányelvből indulunk ki, természetesen kitérve az attól eltérő nézetek, valamint az új Mt. alapfogalmainak ismertetésére.

⁵²⁰ Tóth (1956) i. m. 221.

⁵²¹ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 93.

⁵²² 1987. évi XI. törvény 55. § (1) bek.

⁵²³ A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 47. §-a 2011. január 1-jével hatályon kívül helyezte a jogi iránymutatásokat, így a 7001/2005. FMM-PM irányelvet is.

4.4.3. A munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyei

A munkaviszony minősítése során a Minősítési irányelv és a szakirodalom egy része⁵²⁴ különbséget tett elsődleges és másodlagos minősítő jegyek között. A Minősítési irányelv szerint az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, ha egyértelműen munkaviszony fennállására utalnak. A Minősítési irányelv szerint alábbi elsődleges minősítő jegyek közül több minősítő jegy megléte tehát alátámaszthatja a munkaviszony létét:

- a) a tevékenység jellege, munkakörként történő feladatmeghatározás;
- b) személyes munkavégzési kötelezettség;
- c) a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége;
- d) alá-fölérendeltségi viszony.

Ehhez képest a Minősítési irányelv szerint a másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését:

- a) az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog;
- b) a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása;
- c) a munkavégzés helye;
- d) a munka díjazása;
- e) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása;
- f) a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása; valamint
- g) az írásbeliség.

Az elsődleges és a másodlagos minősítő jegyek megítélése azonban korántsem egységes. A Minősítési irányelven alapuló fenti rendszerrel szemben Kollonay a munkakört, a rendszeres és folyamatos munkavégzést, a munkabért, illetve az utasításadási jogot és az ezen alapuló alá-fölérendeltséget tekinti elsődleges ismérvnek. Másodlagos ismérvnek azt tekinti, hogy hol és kinek az eszközeivel történik a munkavégzés, van-e személyes munkavégzési kötelezettség.⁵²⁵ Petrovics nem tesz különbséget elsődleges és másodlagos minősítő jegyek között, hanem az alábbiakat tekinti meghatározó ismérveknek: a munkakörbe tartozó feladatok rendszeres, folyamatos, személyes ellátása a munkáltató által meghatá-

⁵²⁴ Lásd például LEHOCZKYNÉ KOLLONAY (2001) i. m.

⁵²⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY (2001) i. m. 69–76.

rozott helyen és az általa rendelkezésre bocsátott munkaeszközökkel, a munkáltató költségére, széles körű utasítási joga mellett, alá-fölrendeltségi viszonyban, munkabér ellenében.⁵²⁶ Hovánszki szükségszerű ismérveknek nevezi a következőket: természetes személy a kötelezett, aki ellenérték fejében, kizárólagosan személyesen fejt ki más személy részére végzett, eredménykötelezettség nélküli munkáját.⁵²⁷

4.4.4. A minősítő jegyek értékelése

A bíróság a legkevésbé annak tulajdonít jelentőséget, hogy a felek miképpen nevezik el a köztük létrejött szerződést. A felek szerződéses akaratának, az ezt megjelenítő írásos szerződés szóhasználatának tulajdonítanak döntő jelentőséget. Ha ez kevés a döntéshez, a munkaviszony ismérvei közül a munkáltató utasítási jogának terjedelme, a munkavégzés rendszeressége, a személyes munkavégzés követelménye, a munkaszervezetben való részvétel, a munkáltató eszközeinek használata, a díjazás mikéntje kerül számbavételre.⁵²⁸ Mindezek alapján nyilvánvaló, hogy a szakirodalomban mindmáig nem jött létre a munkaviszony minősítő jegyeinek egységes, mindenki által elfogadott rendszere. Ezek a különböző – elhatárolásra szánt – kritériumrendszerek lényegében a munkajogviszony fogalmának pótlékeként szolgáltak, és ennek megfelelően nagyon hasonló szempontokat soroltak fel, de eltérő hangsúlyokkal. Az eltérő hangsúlyok miatt azonban labilis az elhatárolás elméleti alapja.

Ezt a bizonytalanságot azzal kísérelték meg csökkenteni, hogy a minősítésnél a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyeit – az elsődleges szempontok prioritása mellett – egyenként és összességében is vizsgálni és mérlegelni kell. A minősítő jegyeket eltérő súllyal, az eset körülményeitől függően kell értékelni. Ez határozza meg, hogy mely minősítő jegyek lesznek döntőek az eljárás során. Például hiába dönt a munkavégzés helyéről vagy munkaidejének felhasználásáról a munkát végző, ha egyébként tevékenységét a munkáltatói szervezetbe integráltan, kizárólag utasítások alapján végzi. Annak a kérdésnek az elbírálása során, hogy a peres felek között létrejött jogviszony munkaviszony vagy vállalkozási jogviszony-e, és ehhez képest mely bíróság hatáskörébe tartozik a per eldöntése, a bíróságnak – különösen bonyolult és ellentmondásos tényállás

⁵²⁶ PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Budapest, L'Harmattan–Zsigmond Király Főiskola, 2006. 46–48.

⁵²⁷ HOVÁNSZKI (2001) i. m. 9–10.

⁵²⁸ HANDÓ (2003) i. m. 18.

esetén – részletes, az összes körülményre kiterjedő bizonyítást kell lefolytatnia a hatáskör megállapíthatósága érdekében.⁵²⁹

Petrovics külön hangsúlyozza, hogy az elhatároló ismérvek gyakran relatívak: némelyikük az adott jogviszonyban háttérbe szorulhat, veszíthet jelentőségéből. Például egy vezető állású munkavállaló munkaviszonya tekintetében kisebb jelentősége van a munkáltató utasítási jogának. Ezért egyes esetekben meglehetősen nehéz az elhatárolás, hiszen a különböző ismérvek akár egy jogviszonyon belül is keveredhetnek egymással.⁵³⁰

Az Mt. 75/A. § egyértelművé tette azt, hogy az elhatárolást nem lehet egzakt módon végrehajtani, az értékelés nem egy elem kiemelésével, hanem az eset összes körülményeinek mérlegelésével történhet. Az elhatárolási érvek és ellenérvek száma tehát nem lényeges, az összes szempont közül azt kell kiemelni és favorizálni, amelyik jellegadónak minősíthető a munkavégzés szempontjából.⁵³¹ Másként fogalmazva, a munkaviszonyként történő minősítés nem attól függ, hogy melyik mellett szóló körülmények vannak többségben,⁵³² hanem általában a munkavégzés összképe az irányadó.⁵³³ Az ilyen objektív szempontoktól 'megszabadított', általános megítélésen alapuló minősítés erőteljesen szubjektív, kiszámíthatatlan és labilis. Bár az egyes kritériumok jelenleg még az esetek jelentős többségében igazolhatók, egyre több olyan foglalkoztatási módszer jelenik meg munkaszerződés alapján, amelynél egyes elemek halványulnak, és olyan kritériumok válnak jellemzővé, amelyek az önálló munkavégzés sajátjai.⁵³⁴

Tovább nehezíti az elhatárolást, hogy a polgári jogi szerződések vonatkozásában a szerződési szabadság elve magában foglalja a szerződések szabad vegyítésének elvét is, így egy munkavégzésre irányuló szerződés több szerződéstípus elemeit is tartalmazhatja. Ezzel szemben a munkajogban a vegyes szerződések problémája nemigen merül fel, mivel a szerződések szabad vegyítésének elve nem érvényesül.⁵³⁵ A munkaszerződés tehát nem keverhető megbízási vagy vállalkozási szerződéssel, így a minősítés során dönteni kell, melyik

⁵²⁹ BH 1993/775.

⁵³⁰ PETROVICS (2006) i. m. 48.

⁵³¹ KENDERES (2007) i. m. 144.

⁵³² A munkaviszonyra jellemző legfontosabb jogok és kötelezettségek bizonyítottsága esetén a munkaszerződés egyes elemeinek a megbízási szerződéssel való azonossága nem teszi lehetővé a munkaviszony helyett megbízásra irányuló jogviszony megállapítását (BH 2006/92).

⁵³³ RADNAY József: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 2000/3. 18–21.

⁵³⁴ KISS–BERKE–BANKÓ (2007) i. m. 51.

⁵³⁵ A Ptk. rendelkezései a vegyes szerződések megítélésére nézve semmiféle támpontot nem adnak [HOVÁNSZKI (2001) i. m. 5–6].

szabályait alkalmazzuk. Ha az adott szerződés munkaszerződés, akkor nem lehet alkalmazni rá például a megbízás elemeit, és fordítva. A fentiek alól az egyetlen kivétel a munkajog egyes szabályainak kiterjesztése⁵³⁶ a fiatal munkavállalók egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyaira is. Itt tehát nem érvényesül „a munkajog és a polgári jog szabályai egymást kizárják” elve, de nem vegyes szerződésről van szó, hanem egyoldalú kiterjesztésről, amelyet a fiatalok védelme indokol.⁵³⁷

Pál⁵³⁸ és Bankó⁵³⁹ véleménye szerint a minősítés szempontjainak elsődleges, illetve másodlagos minősítő jegyek szerint ‘osztályozása’ téves, hiszen maga a Minősítési irányelv is hangsúlyozza, hogy összességében kell értékelni a körülményeket, és ebben a Minősítési irányelv által másodlagosnak tekintett minősítő jegyek épp oly lényegesek, mint az elsődlegesnek tekintettek. Ráadásul az egyes minősítő jegyek egymással össze is függnék, így például nem derül ki, mi az indoka annak, hogy az alárendeltséget elsődleges, míg az ebből fakadó utasításadást másodlagos minősítő jegynek tekintik. Ezt a megoldást egy tanulmány nemzetközi összevetésben is egyedülálló, furcsa megoldásnak tekinti.⁵⁴⁰ Álláspontom szerint ez a megoldás dogmatikai tévedés, hiszen itt egyrészt ugyanazt a minősítő jegyet bontja ketté, másrészt pontosan a munkaviszony lényegét jelentő kritériummal teszi mindezt.

A munkaviszony fogalmának európai nemzeti munkajogi szabályainak korábbi elemzésénél láthattuk, hogy a munkaviszony meghatározó, szinte minden más szempontot felülíró sajátossága az alárendeltség, személyes függőség, önállótlan munkavégzés megléte. A munkavállalónak ez az alárendelt pozíciója sok mindenben megnyilvánul, de különösen a munkáltató irányító, ellenőrző, utasítási jogában. Éppen ezért a Minősítési irányelv legnagyobb hibájának azt tartom, hogy nem az alárendeltséget helyezte a középpontba, hanem azt elrejtette sok más ismérv közé. Ebből már logikusan következett az a hiba, hogy a Minősítési irányelv szétválasztotta egyfelől az alá-fölérendeltségi viszonyt, mint elsődleges minősítő jegyet, másfelől pedig a munkáltató irányítási, utasításadási és ellenőrzési jogát, mint másodlagos minősítő jegyet. Holott itt lényegében ugyanannak az ismérvnek a különböző elemeiről, aspektusairól van szó.

⁵³⁶ 1992. évi Mt. 72./A. §

⁵³⁷ BÀN (2003) i. m. 31.

⁵³⁸ PÁL Lajos: *A munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről*. Pécs, Justis, 2007. 10.

⁵³⁹ BANKÓ (2008) i. m. 210.

⁵⁴⁰ European Network 2009, 17.

Önmagában tehát nem a minősítő jegyek elsődleges és másodlagos ismérvekre való szétbontásával van a probléma, hanem sokkal inkább a központi ismerv, az alárendeltség meglétének háttérbe szorításával, meghatározó szerepének tisztázatlanságával. Azt kell tehát egyértelművé tenni az elsődleges és a másodlagos minősítő jegyekkel kapcsolatban, hogy ezek a különböző súlyú ismérvek lényegében a munkaviszony megállapításához szükséges mértékű alárendeltség meglétét vagy annak hiányát igazolják. Véleményem szerint az elsődleges és a másodlagos jegyek szerinti osztályozás annyiban támogatható, hogy érzékletesen kifejezi a fontossági sorrendet, bár valóban mechanikus különbségtételt eredményez az egyes sajátosságok között, ez által elhanyagolva a jegyek közötti 'belső' összefüggéseket. Mindazonáltal a központi kérdés, hogy az elsődleges és másodlagos jegyek összességükben alátámasztják-e a munkaviszony megállapításához szükséges mértékű alárendeltség, személyi függőség meglétét.

4.4.5. A munkaviszony fogalma az új Mt.-ben

Amint arról szó volt, a magyar szabályozás régi adóssága volt a munkajogi alapfogalmak meghatározása. Az 1992. évi Mt. nem definiált egyetlen munkajogi alapfogalmat sem, így a munkaszerződés fogalmára csak a tartalmára vonatkozó részletes szabályokból lehetett következtetni.⁵⁴¹ A munkaviszonyról annyit tudtunk meg az Mt.-ből, hogy a munkaviszonyban egy munkavállaló egy munkáltatóval kötött munkaszerződés alapján, ellenérték fejében munkát végez. Az új Mt. meghatározása szerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amely alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.⁵⁴² Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat,⁵⁴³ míg a munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.⁵⁴⁴

A munkaviszony tehát olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely a munkakörrel meghatározott tevékenység rendszeres elvégzésére jön létre a munkáltató és munkavállaló közötti munkaszerződéssel. A felek közötti függőségi, alárendeltségi viszonyt a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és széles körű irányítási, utasítási joga jellemzi. A munkavállaló a rábízott munkát ellen-

⁵⁴¹ Ez lényegében az 1992. évi Mt. teljes III. részét jelenti.

⁵⁴² 2012. évi Mt. 42. §

⁵⁴³ 2012. évi Mt. 33. §

⁵⁴⁴ 2012. évi Mt. 34. § (1) bek.

érték fejében, személyesen köteles elvégezni. Amint ebből a hosszabb definícióból is látható, a fenti rövid meghatározást az Mt. különböző szabályai további fontos elemekkel egészítik ki (például munkakör kötelező meghatározása, személyes munkavégzési kötelezettség, írásbeli munkaszerződés). Ugyanakkor ezeket az ismérveket bizonytalanná teszi az új Mt. azon megoldása, mely szerint ezektől a diszpozitív szabályoktól kollektív szerződésben mind a munkavállaló javára, mind pedig a hátrányára el lehet térni.⁵⁴⁵

Ezzel összhangban tehát továbbra is szükség van a munkaviszony minősítő jegyeinek meghatározására, amelynél javasoljuk a korábbi felosztás megőrzését, vagyis az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek megkülönböztetését. Álláspontom szerint a jegyek ilyen rendszerezése segíti az egyes ismérvek súlyának meghatározását, de az ismérvek együttes értékelése segít elkerülni az ebből óhatatlanul eredő problémákat. Ugyanakkor a minősítő jegyek korábbi rendszerét részben megváltoztatva, az alábbi elsődleges ismérvek használatát javasoljuk:

- a) alá-fölé rendeltségi viszony, széles körű munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog;
- b) személyes munkavégzési kötelezettség;
- c) munkabér fizetése,
- d) munkakörként történő feladatmeghatározás;
- e) a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége.

Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek:

- a) a munkaidő meghatározása;
- b) a munkavégzés helye;
- c) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása;
- d) a biztonságos, egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása.

Az alábbiakban a fenti alapfogalmak és a bíróságok korábbi esetjoga alapján határozzuk meg a munkaviszony fogalmának fenti elsődleges és másodlagos minősítő jegyeit, amelyek a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közötti elhatárolás alapját képezik.

⁵⁴⁵ Az új Mt. 277. §-a a kollektív szerződésnek mindkét irányú eltérést megengedi, ha nincs eltérő szabály, márpedig az 57. § nem tiltja az eltérést.

4.4.6. Elsődleges minősítő jegyek a bírói gyakorlatban

A végzett munka jellege meghatározó a szerződés típusa szempontjából. A tevékenység jellegétől függően a munkavégzés két típusát különböztethetjük meg. Vállalkozási és megbízási szerződés esetében a munkát végző személy termék vagy szolgáltatás nyújtására vállal kötelezettséget, amely mögött önálló, a megbízótól elkülönült tevékenység húzódik meg. Ezzel szemben munkaviszony esetén a munkát végző személy tevékenysége önállótlan, függő munkaként jelenik meg.

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavállaló munkakörének meghatározása.⁵⁴⁶ Munkaviszony esetében ugyanis a munkakör határozza meg az ellátandó feladatot, tevékenységet, amely folyamatosan ismétlődik.⁵⁴⁷ A munkaviszonyt meghatározó minősítő jegy a rendszeresség, mert a munkavállaló állandó és folyamatos tevékenység formájában végzi a munkakörébe tartozó feladatokat, a munkakörére megállapított munkamértéknek megfelelően. A munkavállaló egy adott munkakör folyamatos ellátására szerződik, nem pedig konkrét feladat ellátására, eredmény elérésére. A munkakör azokat a feladatokat, tevékenységeket jelenti, amelyeknek elvégzésére a munkáltató kötelezheti alkalmazottját. Weltner megfogalmazásával a munkajogviszony a munkafeladatok egy bizonyos, viszonylag tág körének az elvégzésére irányul, ezért a munkaszerződés rendszerint nem állapítja meg eleve, konkrét formában az egyes munkafeladatokat, hanem csak a munka fajtáját, a munkakört határozza meg.⁵⁴⁸

Ezzel szemben a polgári jogi szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya, tehát azt a felek a szerződésben konkretizálják, behatárolják, és ezáltal korlátozzák.⁵⁴⁹ Ha a megbízási vagy vállalkozási szerződésben foglalt feladatok ténylegesen egy adott munkakör betöltését jelentik, akkor a felek között munkaszerződés jött létre. A feladat munkakörjellege, rendszeressége, folyamatos ismétlődése egyidejűleg tehát a munkaviszonyt valószínűsíti. Ha a munkáltató részben munkaviszony, részben megbízási szerződés keretében ugyanannak a feladatnak az ellátására foglalkoztatja a munkát végző személyt, akkor a megbízási szerződést színlelt szerződésnek kell tekinteni, mivel a felek akarata ténylegesen a munkaviszonyban történő foglalkoztatásra irányult. Pál szerint rendkívül leegyszerűsítő az a megközelítés, mely szerint a tartós, rendszeresen, folyamatosan kifejtendő feladatokat előíró jogviszony mindig munkaviszony lenne. Ezt

⁵⁴⁶ Lásd a 2012. évi Mt. 45. § (1) bekezdésében, illetve az 1992. évi Mt. 76. § (5) bekezdésében.

⁵⁴⁷ A munkakörbe tartozó munkákat meg lehet határozni a foglalkozásra utalással vagy a végzendő munkák jellegének a meghatározásával (Kozma 1999, 13).

⁵⁴⁸ WELTNER (1978) i. m. 104.

⁵⁴⁹ KISS–BERKE–BANKÓ (2007) i. m. 2007. 59.

csak a szerződésben meghatározott feladat jellegének, az ügy minden körülményének vizsgálata alapján lehet megnyugtatóan eldönteni.⁵⁵⁰

A munkavállaló személyesen köteles munkáját ellátni.⁵⁵¹ Szemben a megbízással vagy a vállalkozással, a munkaviszonyban a munkavállaló nem vehet igénybe helyettes, alvállalkozót, míg a vállalkozási, megbízási szerződésnél a teljesítésben más személy (alvállalkozó) közreműködhet. Ugyanakkor a helyettes (alvállalkozó) igénybevételének a szerződésben történő kikötése sem feltétlenül jelenti azt, hogy ez nem munkaviszony. További minősítő jegyek fennállása esetén munkaviszony lehet az, ha a munkát végző a szerződésben vállalja ugyan helyettes állítását, de arra egyáltalán nem kerül sor, vagy arról a megbízó gondoskodik. Ugyanakkor bonyolítja a képet az, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség a feladat jellege miatt a megbízási, vállalkozási szerződésnél is megjelenhet. Egy adott ügy ellátása vagy tevékenység végzése során meghatározó lehet a munkát végző személye. Fontos a munkát végző személye például egy színdarab szerepének eljátszása, előadás tartása egy konferencián vagy egy műalkotás elkészítése során. Ilyen esetben a megbízási, vállalkozási szerződésbe ütközik egy harmadik személy igénybevétele.

A munkaviszonyban a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli,⁵⁵² ezért a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaviszony fennállásának tartama alatt munkával ellátni. A polgári jogviszonyok esetében nincs ilyen általános kötelezettség. A munkaviszonyban a munkavállalót rendelkezésre állási kötelezettség terheli. A munkavállaló köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni.⁵⁵³ Ennek felel meg lényegében az angol jogban a kölcsönös kötelezettségvállalás vizsgálata (mutuality of obligation test). A megbízási, vállalkozási szerződésnél önmagában a jelenlét, a munkavégzésre történő készen állás nem meghatározó kötelezettség. Ehelyett a szerződés szerinti szolgáltatás, munkával elérhető eredmény a meghatározó kötelezettség. Véleményem

⁵⁵⁰ PÁL (2007) i. m. 11.

⁵⁵¹ Lásd az 1992. évi Mt. 103. § (1) bek. d) pontjában, illetve a 2012. évi Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában. Ellentmondásos rendelkezésnek tartjuk ugyanakkor azt, hogy az új Mt. 57. § alapján kollektív szerződés eltérhet a személyes munkavégzési kötelezettségtől. Akár az albán Munka Törvénykönyvéhez hasonlóan azt is előírhatja, hogy ha a munkavállaló helyettes állít a munkavégzéshez, akkor a helyette munkát végző személy tekintetében ő minősül munkáltatónak (Law, No. 7961, dated 12.07.1995, Code of Labor of The Republic of Albania, Article 22(3): „The employee is replaced or helped by a third person, with the expressed or silent consent of the employer. In this case, the replacement or the helpmate is considered as the employer’s employee. Any contrary agreement is invalid.”)

⁵⁵² Lásd az Mt. 102. § (1) bekezdésében, illetve a 2012. évi Mt. 51. § (1) bekezdésében.

⁵⁵³ Lásd az Mt. 103. § (1) bek. a) pontjában, illetve a 2012. évi Mt. 52. § (1) bekezdésében.

szerint ez az ismerv – az angol joghoz hasonlóan – az alkalmi munkavállalás munkaviszonyként történő minősítése során okozhat értelmezési problémát.

A munkaviszonyban a munkavállaló a munkáltató szervezetében dolgozik, amelyre a hierarchia jellemző. Trócsányi ezt úgy fogalmazta meg, hogy „a munkaadó az úr, aki parancsol, míg a munkavállaló: az szolgál. Utóbbi az úrnak rendelkezésére bocsátja a nyers munkaerejét, ezzel együtt egész munkaidejét, úgy, hogy miután az esetek túlnyomó többségében magának vagyona nincs, magának és családjának megélhetését várja a munkaadótól, ennek következtében erős függőségi viszonyba kerül amattól”.⁵⁵⁴ Az alá-fölérendeltséget többnyire a munkáltató belső szervezeti rendje rögzíti, és a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egység (pl. osztály, igazgatóság) beosztottjaként jár el a munkakörébe tartozó feladatokban. A munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltségi viszonyból következik a munkáltató egyoldalú irányítási és utasításadási jogköre.⁵⁵⁵

Kiss György ezt a problémát akként fogalmazza meg, hogy a munkajog elsődlegesen azoknak a joga, akik általában nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására.⁵⁵⁶ Bár ebből még nem következik okvetlenül az is, hogy a munkaerő más érdekében történő hasznosítása csak munkaviszonyban történhet. Gazdaságilag függő munkavégzés esetén a munkavégző gazdasági önállósága hiányzik, de a személyi függőség, alárendeltség nem minden esetben áll olyan fokon, amelyet a munkaviszony megkíván. A munkajogviszony tartalmának alá-fölérendeltsége ugyanis olyan munkavállalói kötelezettséget eredményez, amely semmilyen egyéb munkavégzésre irányuló kötelemben nem ismeretes.⁵⁵⁷

Ezzel szemben megbízási és vállalkozási jogviszony esetében a felek között mellérendeltség érvényesül. A munkaviszonyra jellemző alárendeltség és személyi függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól.⁵⁵⁸ A bírói gyakorlat szerint nem munkaviszonyban végeztek munkát például azok a könyvelők, akik rendszeresen, heti 1-2 alkalommal, havi 10-20 órában, fix összegű díjazásért megbízási szerződéssel részben a megbízó telephelyén, részben saját lakásukon dolgoztak. Az alárendeltség, és az ezzel járó

⁵⁵⁴ Idézi: Tóth (1956) i. m. 222.

⁵⁵⁵ Lásd az Mt. 104. §-ban, illetve a 2012. évi Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában.

⁵⁵⁶ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2000. 14., illetve Kiss (2005) i. m. 19.

⁵⁵⁷ Kiss (2000) i. m. 77.

⁵⁵⁸ EBH 2002/677.

széles körű utasítási jog hiányában ugyanis nem lehet munkaviszonynak tekinteni az ilyen jogviszonyt.⁵⁵⁹ Ez az ítélet az alárendeltség klasszikus felfogását idézi, illetve az angol jog kontrolltesztjére emlékeztet.

A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.⁵⁶⁰ Az utasítási jog megléte szorosan kapcsolódik az alárendeltség elsődleges minősítő jegyéhez, tulajdonképpen attól nehezen elválasztható. Ugyanakkor a Minősítési irányelv az alárendeltségtől elkülönítve, másodlagos jegyként tárgyalja az utasításadási, ellenőrzési jogot, mivel az utasítási jog pusztá megléte önmagában nem csak a munkaviszonyra jellemző. A Minősítési irányelv szerint az utasításadási jog megléte az egyik, de nem feltétlenül döntő szempont a minősítés során.⁵⁶¹ A Ptk. is tartalmazza ugyanis az utasítás jogát, ettől nincs megfosztva sem a megbízó, sem pedig a megrendelő.⁵⁶² Az utasítási jog esetében a tartalom tekintetében van meghatározó különbség a munkaviszony és a polgári jogviszony között. Román abban látja a kétféle jogviszony közötti különbséget az utasítási jog tekintetében, hogy a megrendelő, megbízó utasítása alapvetően érdekközvetítő, míg a munkáltató utasítása akaratközvetítő.⁵⁶³

Álláspontom szerint a Minősítési irányelv tévesen tekinti másodlagos ismérvnek az utasítási, ellenőrzési jogkört. Az utasítási jog valóban létezik a polgári jogviszonyokban is, és annak terjedelmében valóban érdemi különbség van a kétféle jogviszonyban. Ugyanakkor az utasítási jog alapvető eleme és előfeltétele a munkaviszonyra jellemző alárendeltségnek, önállótlan munkavégzésnek és személyi függőségnek, ezért annak megléte a munkaviszony megállapításának alapvető feltétele, amely nem választható külön az alárendeltségtől. Az utasításadási jog tehát önmagában nem, csak a tartalma, illetve terjedelme alapján alapozza meg a jogviszony munkaszerződésként történő minősítését. A munkáltatót sokkal szélesebben és mélyebbre hatóan illeti meg az utasítási jogkör, mivel a munkajogviszony fennállása alatt mindvégig folyamatosan adhat utasításokat, amelyek nem csak a munka eredményére, hanem a munkavégzés módjára is vonatkozhatnak. A munkavállaló oldalán folyamatos kötelezettség áll fenn az utasítások követésére, vagyis a munkajogviszonyból fakadó utasítási

⁵⁵⁹ EBH 2003/981.

⁵⁶⁰ 1992. évi Mt. 102. § (3) bek. b) pont, Mt. 104. §, illetve 2012. évi Mt. 52. és 54. §.

⁵⁶¹ Munkaviszony fennállása akkor is megállapítható, ha a tevékenységet a jellege folytán a munkavállalónak önállóan kell végeznie, azonban a munkaviszonyt megalapozó további lényeges körülmények megállapíthatók (EBH 2005/1235). Ezzel szemben a munkaviszony tartalmi elemeinek, különösen az utasításadási jognak és a személyes munkavégzési kötelezettségnek a hiánya kizárja a munkaviszony fennállásának megállapítását (EBH 2005/1236).

⁵⁶² Ptk. 392. § (1) bekezdés, 474. § (2) bekezdés.

⁵⁶³ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, KJK, 1972. 58.

jog tekintetében a munkáltató és a munkavállaló között fölé- és alárendeltségi viszony áll fenn.⁵⁶⁴ A bírói gyakorlat szerint a megbízási szerződés nem minősíthető munkaviszonyként pusztán amiatt, hogy a megbízottnak a kapott utasítások alapján kellett munkát végeznie, miután a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni.⁵⁶⁵

Míg a munkaviszony esetén az utasítás a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet, addig a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik. Emellett munkaviszonyban az egész munkavégzés alatt bármikor adható utasítás, míg megbízás, vállalkozás esetén a megrendelő, megbízó rendszerint a szerződés megkötésekor adja az utasításokat. A munkaviszony esetében a munkáltató az utasítás végrehajtását teljeskörűen, részletekbe menően ellenőrizheti. Megbízási és vállalkozási jogviszonyban is megilleti a megbízót az ellenőrzés lehetősége, de ez nem az egész munkafolyamatra szól. Éppen ezért a munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, ha a felek – még ha csak szóban is – a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, és a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát.⁵⁶⁶

Ugyanakkor az európai nemzeti jogok bemutatásánál részletesen kitértünk arra, hogy pontosan ez az ismérv relativizálódott az elmúlt évtizedekben, ami a munkaviszony fogalmának kitágulását eredményezte. Éppen ezért erre a folyamatra a magyar bírói gyakorlatnak is reflektálnia kell az alárendeltség fogalmának lazább értelmezésével.

Munkaviszonyban a munkáltató köteles a munkavállalónak – a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően – munkabért fizetni.⁵⁶⁷ A Minősítési irányelv – helytelenül – ezt is másodlagos minősítő jegynek tekintette, de az új Mt. meghatározása szerint a munkáltató bérfizetési kötelezettsége a munkaviszony fogalmának alapvető fontosságú eleme. A vállalkozási és megbízási díj tipikusan egyszeri díjazás, amely a meghatározott feladat elvégzése, illetve eredmény létrehozása után jár. Természetesen tartós megbízás esetén az elvégzett munka díjazása rendszeres lehet. Ez azonban nem alapozza meg a munkaviszonyként történő minősítést, ha

⁵⁶⁴ WELTNER (1978) i. m. 107–108.

⁵⁶⁵ BH 1992/736.

⁵⁶⁶ BH 2001/445.

⁵⁶⁷ 1992. évi Mt. 102. § (4) bekezdés, illetve 2012. évi Mt. 42. § (2) bekezdés d) pontja.

a munkavégzés további meghatározó jegyei a polgári jogviszonyra jellemzőek. Önmagában azért még nem minősíthető a jogviszony munkaviszonnyá, mert a megbízott/vállalkozó egyetlen kifizetőtől kapja a díjazását. Ez csak akkor teszi lehetővé munkaviszonynak minősítését, ha más – elsődleges és másodlagos – minősítő jegyek is megállapíthatóak.

4.4.7. Másodlagos minősítő jegyek a bírói gyakorlatban

Munkaviszony esetén a munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a munkáltató állapítja meg.⁵⁶⁸ Vállalkozási és megbízási jogviszonyban a megbízó (megrendelő) kizárólag a feladat elvégzésének határidejét, teljesítési részhatáridőket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg. A munkaidő nincs beosztva, a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó, illetve a megbízott saját maga határozza meg. Mindezt nem érinti az a körülmény, ha például a megbízási szerződés alapján ellátandó feladatot egy, a megbízó által meghatározott időpontban kell teljesíteni (pl. színházi előadás, konferencia). Önmagában ugyanakkor a munkaidő kikötése, illetve annak beosztása nem meghatározó minősítő jegy. A tartós megbízott helyzete – tekintettel a tartós, eredményköteles, díjazás ellenében történő munkavégzési kötelezettségre – nagyban hasonlít a munkaviszonyban álló személy helyzetéhez. Amíg azonban a munkavállaló munkaezredje hangsúlyozottan egy irányban van lekötve meghatározott munkaidő szerint, addig a megbízott több megbízótól kapja megélhetését nyújtó feladatait, melyekhez ő maga igazítja munkaidejét.⁵⁶⁹

A távmunka⁵⁷⁰ annak ellenére munkaviszony, hogy a munkavállaló szabadon határozza meg munkaidejének beosztását, ha a munkáltatóval kötött munkaszerződés egy speciális kikötése erre lehetőséget ad. A munkavállaló más esetekben is részben vagy teljeskörűen maga dönthet munkaideje felhasználásáról. A munkáltató nem köteles nyilvántartani annak a munkavállalónak a rendes és rendkívüli munkaidejét, ügyeletét, készenlétét, aki munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme volt korábban a munkavégzés helyének meghatározása,⁵⁷¹ de az új Mt. már természetes tartalomnak minő-

⁵⁶⁸ Lásd az 1992. évi Mt. 118. § (1) bekezdésében, illetve a 2012. évi Mt. 96. §.

⁵⁶⁹ Békés Megyei Bíróság 2. P 20 773/2001/10.

⁵⁷⁰ 1992. évi Mt. X/A. fejezet, illetve 2012. évi Mt. 196–197. §

⁵⁷¹ 1992. évi Mt. 76. § (5) bekezdés.

síti a munkahelyet, jelentős mértékben lazítva meghatározásának szabályait.⁵⁷² A munkajogi szabályozás rugalmasságát többek között a munkavégzési hely meghatározásának rugalmasabb szabályaival igyekeztek előmozdítani. Ugyanakkor a munkavállaló változatlanul köteles az előírt munkahelyen munkaidejét munkában tölteni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni,⁵⁷³ amely jellemzően a munkáltató székhelye, telephelye.

Vállalkozási és megbízási jogviszonyban a megbízott a feladat teljesítésének helyét maga választhatja meg, illetve a munkavégzés helye a feladatellátáshoz igazodik. Így bizonyos megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján ellátott tevékenység helyhez kötött (pl. az oktatás vagy az építkezés helyszíne). Ugyanakkor a munkaviszony keretében ellátandó tevékenységek bizonyos hányada a munkavállaló által meghatározott helyen is végezhető (pl. a pedagógus otthon javítja a dolgozatokat). Jellemző erre az esetre a távmunka, amikor a „munkáltató telephelyétől elkülönült helyen”, általában otthon vagy a munkavállaló által választott más alkalmas helyen történik a munkavégzés, és a munkaeszközök is általában a munkavállaló tulajdonában vannak.⁵⁷⁴

A munkaviszonyra jellemző, hogy a munkavállaló a munkáltató eszközeit, nyersanyagait használja. A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni a munkáltató érdekében felmerült szükséges költségeket, ha azokhoz előzetesen hozzájárult.⁵⁷⁵ A megbízott, vállalkozó viszont általában a saját eszközeit, anyagait használja.⁵⁷⁶ Ez sem kizárólagos minősítő jegy, mert a vállalkozó, megbízó gyakran a megrendelő eszközeit, infrastruktúráját használja (pl. munkagépet), és a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit a munkavégzés során (pl. saját gépjárművével teljesíti a kiküldetést). Az új Mt. szerint a felek abban is megállapodhatnak, hogy a munkavállaló köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges feltételeket.⁵⁷⁷ Vállalkozási, megbízási jogviszonyban a megbízási (vállalkozási) díj nem csak az elvégzett munka ellenértékét foglalja magában, hanem a költségeket is. Ez a körülmény sem kizárólagos minősítő jegy, hiszen ha a munkavégzés egyéb feltételei munkaviszony fennállására utalnak, akkor nem lényeges, hogy a munkáltató a munkabér részeként fizette ki a költségeket.

⁵⁷² 2012. évi Mt. 45. § (3) bekezdés.

⁵⁷³ 1992. évi Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontja, illetve 2012. évi Mt. 52. § (1) bekezdése.

⁵⁷⁴ 1992. évi Mt. 192/D. §, illetve 2012. évi Mt. 196. § (1) bekezdés.

⁵⁷⁵ 1992. évi Mt. 153. § (1) bekezdés, illetve 2012. évi Mt. 51. § (1) bekezdés.

⁵⁷⁶ Ha a munkavállaló a munkáltató munkaeszközeivel, az általa meghatározott időben és helyen, az utasításai szerint végezték a munkát, a felek között nem megbízási, hanem munkajogviszony állt fenn (EBH 2001/576.).

⁵⁷⁷ 2012. évi Mt. 51. § (1) bekezdés.

Munkaviszonyban a munkáltató köteles biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.⁵⁷⁸ Megbízási, vállalkozási jogviszonyban a megbízott/vállalkozó felelőssége a saját munkavégzési körülményeinek biztonságos megteremtése. Munkaviszonyra utaló körülmény az, ha a megrendelő (megbízó) biztosítja a munkavédelmi feltételeket, de vizsgálni szükséges a munkavégzés további feltételeit is, mivel nem tekinthető kizárólagos minősítő jegynek.⁵⁷⁹

A munkaszerződést írásba kell foglalni,⁵⁸⁰ míg a megbízási, vállalkozási szerződésnek többnyire nem érvényességi feltétele az írásbeliség. Álláspontom szerint az írásbeliség alapján nem lehet minősíteni a jogviszonyt, azaz ez nem minősítő jegy, mivel a munkaszerződés, mint okirat hiányából sem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony.⁵⁸¹ A munkaviszony létesítésére irányuló megállapodás írásba foglalásának elmaradására ráadásul csak a munkavállaló, de ő is csak korlátozott ideig hivatkozhat.⁵⁸² Ennek hiányában a munkaviszonyból eredő jogokra és kötelezettségekre elsődlegesen a munkajogi jogszabályok az irányadók.⁵⁸³

4.5. A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszerének jellemzői

A rendszerváltás utáni magyar munkajog immáron klasszikussá vált paradigmája szerint a munkát végző személyek két csoportra oszthatók. Az első csoportba tartoznak az önállótanul, alárendeltségi, függőségi viszonyban, tehát munkajogviszonyban, munkaszerződés alapján dolgozó munkavállalók. A második csoportba az alárendeltség, személyi függőség nélkül, önállóságukat megtartva munkát vállalók sorolhatók, akik munkavégzésre irányuló – különösen vállalkozási, megbízási, társasági – magánjogi szerződés alapján tevékenykednek.⁵⁸⁴ A munkajogi szabályozás és a foglalkoztatási gyakorlat egyeduralkodó eleme egészen a közelmúltig a tipikus munkaviszony volt. Tipikusnak azt a munkajogviszonyt tekintették, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítettek, a munka-

⁵⁷⁸ 1992. évi Mt. 102. § (2) bekezdés, illetve 2012. évi Mt. 51. § (4) bekezdés.

⁵⁷⁹ Munkaviszony jött létre azzal, hogy a jelentős mennyiségű fakitermelésre vállalkozó alperes vezetője kiszállította a felperest a fakitermelés helyszínére, rendelkezésre bocsátotta a motorfűrész és a védőfelszerelést, valamint elfogadta a felperes fakivágási munkavégzését (BH 2003/264.).

⁵⁸⁰ 1992. évi Mt. 76. § (2) bekezdésében, illetve 2012. évi Mt. 44. §

⁵⁸¹ BH 1997/152, BH 1997/187.

⁵⁸² 1992. évi Mt. 76. § (2) bekezdésében, illetve 2012. évi Mt. 44. §

⁵⁸³ EBH 2000/353.

⁵⁸⁴ RADNAY József (2004): A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: *Munkajog jövőjéről*. Budapest, SZMM, 2004. 140.

vállaló (egyetlen) munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végzett munkát.⁵⁸⁵

A gazdasági szereplők részéről azonban megjelent a rugalmasság iránti igény, amelyre eltérő időszakokban, illetve párhuzamosan igen eltérő válaszok születtek. A tipikus munkaviszonyhoz képest a munkaviszonyon belül és kívül is megjelentek a rugalmasság forrásai. A munkajogviszony külső rugalmasságának forrásai az atipikus munkaviszonyok, amelyek közül a részmunkaidő és a határozott idő mindig is létezett, de szabályozásuk alig tért el a tipikus munkaviszonytól. A jogharmonizáció hatására az ezredfordulón egyrészt a hosszabb múltra visszatekintő, 'hagyományos atipikus' formák részletesebb szabályokat kaptak, aminek azonban nem volt nagy jelentősége, no persze az uniós jognak történő megfelelésen kívül.⁵⁸⁶ Ugyanakkor új atipikus formák is megjelentek a jogharmonizáció eredményeként közvetlenül az ezredforduló után. Az új atipikus munkaviszonyok közül a munkaerő-kölcsönzésnek van nagy jelentősége, mert Európa szerte népszerű formáról van szó, ráadásul a magyar szabályozás elérte azt a rugalmassági küszöböt, ami már megmozgatta a magyar munkáltatók fantáziáját is.

A külső rugalmasság mellett – a jogharmonizáció leple alatt – nagyobb szerepet kapott a belső rugalmasság növelése a munkaidős szabályok újraszabásával, olyan jogintézmények részletes szabályozásával, mint a készenléti jellegű munkakör, munkaidőkeret stb. Bár ez utóbbi egy korlátozottan érvényesülő rugalmasság, mert ahol nincs kollektív szerződés, ott hiába igényelné ezt a fajta rugalmasságot a munkáltató tevékenysége, mégsem érvényesülhetnek a kollektív szerződéshez kapcsolt, lazább munkaidős szabályok.

Az új Mt. tovább bővítette az atipikus munkaviszonyok körét, méghozzá két technikával is. Az egyik módszer három új, korábban egyáltalán nem alkalmazott, meglehetősen atipikus munkaviszonytípus szabályozása. Nem hiszem, hogy ezek a munkaviszonyok rendkívül népszerűvé válnak majd a közeljövőben, mert eléggé elnagyolt a szabályozásuk, de kétségtelenül rugalmas foglalkoztatási szabályokat teremtenek. A másik módszer több már korábban is létező, de eddig a Munka Törvénykönyvén kívül, különböző szintű jogszabályokban szereplő jogviszonyok beillesztése az Mt. szövegébe.

Az Mt.-be emelt, korábban már szabályozott jogviszonyok közül ki kell emelni népszerűsége és jelentősége miatt az egyszerűsített foglalkoztatást, amely olyan-

⁵⁸⁵ KISS (2005) i. m. 95.

⁵⁸⁶ A jogharmonizációs célú Mt. módosítások hűen tükrözik a magyar jogalkotásnak azt a szemléletét, hogy az elsődleges cél a Brüsszelnek történő megfelelés, tehát a feladat 'kipipálása', amelyhez képest minden más – jogpolitikai, dogmatikai, foglalkoztatáspolitikai etc. – cél másodlagosnak minősült.

nyira rugalmas munkaviszony, hogy már a munkaviszony határait feszegeti. Kérdés, hogy a formális besorolása ellenére nem volna-e indokolt ezt a jogviszonyt inkább gazdaságilag függő munkavégzésnek tekinteni és a szürke zónába sorolni. Ez ellen szól azonban az alárendeltség, személyi függőség munkaviszonyra jellemző mértéke, hiszen elsősorban nem ebben van különbség a szabályait tekintve a munkaviszonyhoz képest. Az atipikus munkaviszony fogalma tehát meglehetősen relatív, így nem is alakult ki egységesen elfogadott fogalma,⁵⁸⁷ bár az egységes fogalmi rendszer hiányának inkább elméleti, mintsem gyakorlati jelentősége van.

A színlelt szerződések elterjedésének alapvetően két oka van, egyrészt a munkajogi szabályok kikerülése és ez által a közvetett költségek csökkentése, másrészt a polgári jogviszonyokra jellemző alacsonyabb adó- és járulékterhelés kihasználása, vagyis a közvetlen költségek csökkentése. Mivel az előbbi a munkajog lényege, ezért a munkajogi szabályok okozta költségek óhatatlanul jelentkeznek a munkajogi szabályozás akár legalacsonyabb szintjének alkalmazásával. Ugyanakkor az utóbbi, a polgári jogviszonyok alacsonyabb adó- és járulékterhe egyáltalán nem elkerülhetetlen, mivel ez csupán az elhibázott pénzügypolitika káros következménye. Érthető, hogy az adópolitika egy szűkebb körnek szeretne minél kevesebb költségvetési bevételkiesésből lehetőleg érzékelhető költségcsökkentést elérni. Ugyanakkor ez az adópolitika a munkajog számára hatalmas károkat okoz a hatálya alá tartozó személyek elszívásával, mivel lényegesen olcsóbbá teszi mindkét fél számára a munkaviszony alternatíváját jelentő, a munkavállaló szempontjából rosszabb minőségű jogviszonyokat. Egy ilyen összevetés alapján csak az alkalmaz munkavállalókat munkaviszonyban, akinek vagy nagyon muszáj, vagy nagyon tart az emiatt kiszabható szankcióktól. A színlelt szerződések visszaszorítása érdekében tehát az első logikus lépés a különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyok adóterhelésének kiegyenlítése volna.

Illúzió viszont azt gondolni, hogy a színlelt szerződések ezzel, vagy akár más lépésekkel – tilalmakkal, szankciókkal – kombinálva megszüntethetők. Éppen ezért mindig is szükség lesz a jogviszonyok minősítésének rendszerére. Ezzel a minősítő rendszerrel szemben az alapvető elméleti elvárás az, hogy egyrészt legyen összhangban a munkajogi dogmatikával, másrészt legyen kiszámítható. A munkajogi dogmatikával kapcsolatos elvárás azt jelenti, hogy létezzen a munkaviszony letisztult fogalma, amely alapvetően az alárendeltségen, személyi függőségen alapul, azt tekinti elsődleges minősítő jegynek, de kellően tágan értelmezi azt. Az új Mt. jelentős lépést tesz ebbe az irányba az alapvető munkajogi fogalmak megalkotásával, a hagyományos hiányosság pótlásával. Ugyanakkor

⁵⁸⁷ A téma részletes elemzését lásd BANKÓ (2010) i. m. 45–61.

fontos kérdés, hogy az új fogalom milyen változásokat indukál az esetjogban, ha egyáltalán bekövetkeznek ilyen változások. Kérdés az is, hogy ez a kissé elkésett törvényi fogalom az alárendeltség korlátozottabb (kontrolltesztre emlékeztető) felfogását hozza magával, vagy segítségével tágabban és kiszámíthatóbban értelmezik-e majd a munkaviszony fogalmát.

A Minősítési irányelvvel kapcsolatban alapvető kritikaként fogalmazható meg az elvi tisztázatlansága, különös tekintettel az alárendeltség, önállótan munkavégzés jelentésére és az utasítási, ellenőrzés jogkörrel való kapcsolatára. Mindez különösen fontos annak a tükrében, hogy kiszámítható legyen a bírói gyakorlat, azaz a felek nagy eséllyel kiszámíthassák az ítéletek esetleges kimenetelét a jogviszonyuk minősítését illetően. A dogmatikai letisztultság tehát nem önmagáért való érték, hanem az egységes, kiszámítható, megbízható bírói gyakorlat alapvető feltétele. Ráadásul meglehetősen magas a társadalmi költsége a kiszámíthatatlan munkaügyi bíraskodásnak ebben a kérdésben.

Ugyanakkor a külső rugalmasság problémaköre felveti a munkaviszonyokon túli jogviszonyok szabályozását is. Érdekes jogalkotási kérdés, hogy ezeknek a jogviszonyoknak az Mt.-n kívül kell-e maradnia, vagy az Mt.-be kellene illeszteni ezeket a szabályokat is. Pál szerint „a nagy kérdés az, hogy ezeket a foglalkoztatási formákat a munkaviszonyon belül, annak határait tágítva helyezzük-e el, vagy a munkajogviszony és a polgári jogviszonyok között jogi infrastruktúrahidat képezve, különböző szerződéstípusokat alkotva adjunk a felek számára választási, megoldási lehetőséget”.⁵⁸⁸

Álláspontom szerint formai szempontból a munkajogi kódexben történő szabályozás⁵⁸⁹ minden bizonnyal erősítené mind az érintett személyek munkajogi védelmét, mind pedig a munkajogi szabályozás koherenciáját. Ugyanakkor tartalmi szempontból a gazdaságilag függő munkavégzés nem szabályozható a munkaviszony típusaként, csak egy harmadik kategóriaként. A munkajogviszony (önállótan) és az önfoglalkoztatás (önálló) közötti jogviszonyok megjelenése megdöntheti a pénzügyi jogalkotásnak azt az eddigi alapvetését is, hogy az önálló és az önállótan jogviszonyok adózási szempontból élesen elhatárolhatók és eltérően kezelendők, az önálló jogviszonyok érthetetlen és – munkajogi szempontból mérhetetlenül káros – privilegizálása mellett.⁵⁹⁰

⁵⁸⁸ PÁL Lajos: A Munka Törvénykönyve a jogalkotó szemszögéből. In: *Hágelmayer Istvánné-jubileum II.* Budapest, ELTE ÁJK, 2005.123.

⁵⁸⁹ Az új Mt. tézisei a kódexjelleg további fenntartása mellett foglalnak állást [BERKE–KISS–LŐRINCZ–PÁL–PETHŐ–HORVÁTH (2006) i. m. 8.], ami lehetőséget adna az egyéb jogviszonyoknak az egységes munkajogi kódexbe történő inkorporálására.

⁵⁹⁰ HOVÁNSZKI (2001) i. m. 9.

III.

A MUNKAJOG ÁTALAKULÓ FOGALMI RENDSZERE AZ EURÓPAI UNIÓBAN

5. A gazdaságilag függő munka problematikája az Európai Unióban

Amint azt az első részben bemutattuk, a munkajogi jogharmonizáció hatására a 70-es évek óta javult a munkaviszonyban álló munkavállalók munkajogi helyzete. Ugyanakkor ez a megállapítás csak korlátozottan érvényes a nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyokban, de gazdasági függőségben munkát végzőkre, valamint a tisztán önfoglalkoztatókra.⁵⁹¹ Mivel a munkaviszonyon kívül munkát végzők munkajogi védelmét nem javította érdemben a jogharmonizáció, ezért az uniós jogalkotás lényegében hozzájárult a munkajogi védelem kiegyensúlyozatlanságának és egyenetlenségének a növekedéséhez. A foglalkoztatás-központú uniós szociális jogalkotás protekcionista szemléletű, amelyben a hangsúly a munkaviszonyban állók védelmére került, nem pedig a foglalkoztatás védelmére és növelésére.⁵⁹²

A szociális jogharmonizációval összefüggő fenti problémák felismerése egybeesett a foglalkoztatási szint növelésének lehetséges eszközeiről és ezzel összefüggésben a lisszaboni folyamat kudarcáról szóló szakpolitikai vitákkal. A 90-es évek második felében a szociális jogharmonizáció rovására előtérbe került az uniós foglalkoztatáspolitikai, amely módszereiben és tematikájában is jelentős elmozdulást jelent a 80-as évek Szociális Európájához képest. Ennek a paradigmaváltásnak a háttérében a foglalkoztatási szint növelésének célja állt.

⁵⁹¹ Tisztán önfoglalkoztató alatt azokat a munkavégzőket értjük, akik önállóan, mellérendeltségben, általában polgári jogi szerződés alapján végeznek munkát, amely munkavégzésre sem a személyi függőség, alárendeltség, sem pedig a gazdasági függőség nem jellemző.

⁵⁹² Diamond ASHAGBOR: *The European Employment Strategy – Labour Market Regulation and New Governance*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 93.

Az uniós módszereket tekintve látványos volt az elmozdulás a kötelező erejű jogalkotástól (hard law) a nyitott koordináció és a kötelező erőt nélkülöző uniós dokumentumokkal irányított szakpolitikai viták felé (soft law). A munkajogi tematikát tekintve a munkavállalói jogok erősítése helyett az vált a központi kérdéssé, hogyan segítheti elő a munkajogi szabályozás a foglalkoztatottság növelését.⁵⁹³ Dánia és Hollandia gazdasági sikerei láttán az Európai Bizottság az utóbbi években a flexicurity integrált stratégiájában látja a megoldást, ezért a rugalmasság és a biztonság fogalmai és megvalósításának módszerei kerültek a viták kereszttüzébe.

A rugalmasság és a biztonság összefüggésében merült fel először az uniós munkajogi szakpolitikai vitában a munkaviszonyon kívüli, önfoglalkoztatásnak mégsem minősíthető, gazdaságilag függőmunka szabályozásának a problematikája. A gazdaságilag függő munkát végzők munkajogi védelme meglehetősen bizonytalan és rendezetlen, így a munkaviszonyból ilyen jogviszonyokba történő 'menekülés' több aspektusból is káros folyamat. Ennél fogva az utóbbi évtized uniós dokumentumai egyre markánsabban vetik fel a munkaviszony és az attól különböző, önfoglalkoztatásnak minősülő, gazdaságilag függő munka közötti szabályozásbeli szakadék csökkentését, illetve egy minimális munkajogi katalógus megteremtésének a gondolatát.

Ennek a vitának azonban nem a népszerűbb oldalával, tehát a munkaviszony 'rugalmasításával' foglalkozunk, hanem a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokkal, és ezzel kapcsolatban a biztonság kérdéskörével. A biztonság növelése egyrészt definíciós problémaként merül fel, hiszen nem biztosíthatunk jogokat munkavállalói csoportoknak anélkül, hogy az érintett szabályok személyi hatályát tisztáznánk. Ez a tisztázás azonban a létező fogalmi rendszer keretein belül ma már nem megvalósítható. Az uniós dokumentumok és viták elemzése során kitérünk a fogalomrendszer megújításának lehetséges irányaira. Emellett a biztonság növelése a jogi katalógusok újragondolását is igényli, amelyről szintén számos érdekes elképzelés látott napvilágot az elmúlt évtizedben.

Nem véletlen, hogy a gazdaságilag függő munkavégzők munkajogi helyzetével kapcsolatos vita az unió szintjén, kötelező erő nélküli szakpolitikai dokumentumokban került terítékre. Ezzel kapcsolatban az Európai Bizottság kinyilvánította, hogy a gazdaságilag függő munkavállalók helyzetével kapcsolatos

⁵⁹³ Bár sokan hangsúlyozzák, hogy korántsem egyértelmű és bizonyított az összefüggés a szabályozás és a foglalkoztatottság alakulása között [Simon DEAKIN – Hannah REED: *The Contested Meaning of Labour Market Flexibility: Economic Theory and the Discourse of European Integration*. In: Jo SHAW (ed.): *Social Law and Policy in an Evolving European Union*. Oxford, Hart Publishing, 2000. 12.].

akciók uniós szinten könnyebben valósíthatók meg a lehetséges akciók természete, súlya és hatása miatt, beleértve az uniós jogalkotásra és szakpolitikára gyakorolt hatását.⁵⁹⁴ Ennek az eszköze azonban nem igazán az uniós jogalkotás, hanem sokkal inkább a jogi kötelező erővel nem rendelkező szakpolitikai dokumentumok. A ‘szabályozási’ eszköztár sokszínűsége (uniós jogalkotás, puha jog, nyitott koordináció, konzultáció stb.) az európai szociális modell egyik értéke és előnye, ami különösen jól használható ezen az érzékeny és jogi eszközökkel csak részben kezelhető területen.⁵⁹⁵

Az alábbiakban az érintett dokumentumok (szociálpolitikai Fehér Könyv és Zöld Könyv, Supiot-jelentés, Wim Kok-jelentés, munkajogi Zöld Könyv) történeti módszerű elemzésével, a vitában betöltött súlyuknak megfelelő terjedelemben tekintjük át a gazdaságilag függő munkavégzéssel kapcsolatos szakpolitikai vita alapvető kérdéseit. Az áttekintés célja elsősorban a gazdaságilag függő munkavégzéssel kapcsolatos strukturális kérdések elemzése.

5.1. A munkaerő-piaci rugalmasság megjelenése az Unió politikájában

A 90-es évek elején az Európa-szerte kibontakozó foglalkoztatási válság kényszerítette rá az uniós intézményeket, hogy kiemelt szerepet tulajdonítsanak a munkaerő-piaci kérdéseknek. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia megteremtésének háttérében a következő okok fedezhetők fel: általános bizonytalanság a magas munkanélküliség visszaszorításának eszközeivel kapcsolatosan, politikai viták a Gazdasági és Monetáris Unió társadalmi következményeiről, valamint az uniós foglalkoztatáspolitikát követelők koalíciójának megbékítése.⁵⁹⁶ A szakpolitikai bizonytalanság feloldására készítette a Delors-féle Bizottság 1993-ban a „Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás” című Fehér Könyvet,⁵⁹⁷ amely

⁵⁹⁴ ‘The EU and the Modernisation on Labour Law. First Stage Consultation of Social Partners on modernising and improving employment relations’ Bulletin EU 6-2000, Employment and social policy (9/11).

⁵⁹⁵ Janine GOETSCHY (2007): The Implications of the Lisbon Strategy for the Future of Social Europe: ‘On the Road’ or ‘New Age’? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4., 2007. 512.

⁵⁹⁶ Jonathan ZEITLIN: A Decade of Innovation in EU Governance: The European Employment Strategy, the Open Method of Coordination, and the Lisbon Strategy. In: *Perspectives on Employment and Social Policy Coordination in the European Union*. Portuguese Presidency of the European Union, Lisbon, 2007. 131.

⁵⁹⁷ European Commission: *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century – White Paper*. COM (93) 700 final/A and B. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93.

közösségi szinten elsőként vetette fel, természetesen sok más szakmapolitikai javaslat között, a munkaerőpiac rugalmasságának problémáját.

A Fehér Könyv strukturális változásokat sürgetett, amelyek közül az egyik volt a rugalmasság növelése a szabályozásban, de ez a Bizottság szándékai szerint nem jelentett egyet a deregulációval.⁵⁹⁸ A Fehér Könyv szerint a munkaerőpiac rugalmasságát két szempontból kell szemlélni, egyrészt a külső rugalmasság szempontjából, amely a kínálat és a kereslet összhangját érinti, másrészt a belső rugalmasság szempontjából, amely a munkáltató belső viszonyait érinti. Ugyanakkor a Fehér Könyv nem tért ki a munkajogi szabályozás dilemmáira, különösen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rugalmasságára.⁵⁹⁹ A Fehér Könyvben jelent meg első ízben az uniós politikában egyszerre a rugalmasság és biztonság iránti igény.⁶⁰⁰ Egyfelől erősödött a rugalmasság iránti igény a munkaerőpiacra, a munkaviszony szabályozásával és a munkaszervezettel szemben, ugyanakkor továbbra is markáns követelményként kezelték a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok védelmét.⁶⁰¹ A Fehér Könyv tehát szoros kapcsolatot teremtett a szociálpolitika és a gazdaságpolitika között, figyelembe véve azt, hogy a belső piac gazdasági és szociális dimenziója egymással versengő érdekek.⁶⁰²

Az Európai Bizottság 1997-ben megjelentetett Zöld Könyve⁶⁰³ – a Fehér Könyvhöz hasonlóan és abból kiindulva – arra kereste a választ, hogy a munkavégzés megszervezésének új formáival miként lehet egyidejűleg bővíteni a foglalkoztatást és javítani az európai vállalkozások versenyképességét.⁶⁰⁴ A ‘munkaszervezés új formái’ a szervezeti változások széles körét fedik le, ezért nem is létezik egy általános, mindenki által elfogadott meghatározása.⁶⁰⁵ A munkaszervezés új formáit célzó „partnerség lényege a biztonság és a rugalmasság közötti egyensúly megteremtése”, amellyel kapcsolatban a munkáltatók, a munkavál-

⁵⁹⁸ ASHIAGBOR (2005) i. m. 95.

⁵⁹⁹ European Commission 1993, 17.

⁶⁰⁰ Frank HENDRICKX: *Regulating Flexicurity and Responsive Labour Law* In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. Social Europe Series, Vol. 17. Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2008. 138.

⁶⁰¹ Frank TROS – Ton WILTHAGEN: *The Concept of 'Flexicurity' – A new approach to regulating employment and labour markets*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, Flexicurity paper, 2003/4. 1.

⁶⁰² HENDRICKX (2008) i. m. 139.

⁶⁰³ European Commission: *Partnership for a New Organisation of Work - Green Paper*. COM (97) 128 final, 16 April 1997. Bulletin of the European Union, Supplement 4/97.

⁶⁰⁴ European Commission 1997a, 7.

⁶⁰⁵ European Commission 2002, 17.

lálók és a szociális partnerek közös érdekeltségét igyekeztek kidomborítani, amit a munkaidő rugalmas megszervezésének példájával illusztráltak.⁶⁰⁶ A munkajogi szabályozás fellazításának – másként a rugalmasság – koncepciója azonban kemény ellenállásba ütközött, különösen azokban a tagállamokban, amelyekben a munkavállalókat védő szabályok évszázados küzdelem eredményeként születtek meg.⁶⁰⁷

A Zöld Könyv – számos foglalkoztatáspolitikai kérdés mellett – az európai munkajogi szabályozást is érinti, mint a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly megteremtésének egyik szakpolitikai eszközét. Itt lehetett első ízben egy uniós dokumentumban olvasni azt a később sokat ismételt megállapítást, miszerint „a munkaszervezés új formái megkérdőjelezik a munkajog és a munkaügyi kapcsolatok eddigi alapjait”.⁶⁰⁸ A munkajogi alapfogalmak – mint a munkahely, a vállalat és különösen a munkáltató fogalma – ugyanis olyan átalakuláson mentek át, amely magának a tradicionális munkaviszonynak az eróziójához vezetett. A kiszervezés, alvállalkozói lánc, távmunka, munkáltatói hálózatok és a hasonló megoldások olyan új kihívások elé állították a munkajogi szabályozást, amelyekre a tradicionális munkajogi szabályok érthető módon nem adhatnak megfelelő választ.

A Zöld Könyv szerint mindezek a változások a munkajogi szabályozás eddigi rendszerét, nevezetesen a jogszabályok (jogalkotó), kollektív szerződések (szociális partnerek), valamint a munkaszerződés (szerződő felek) szabályozási szerepe közötti ‘hatáskörmegosztást’ kérdőjelezi meg. Eszerint a kollektív megállapodások szerepe felértékelődhet a jogalkotás rovására, ami a vállalkozások belső menedzsmentjét illetően az eddiginél rugalmasabb munkajogi szabályozást eredményezhet.⁶⁰⁹ A Fehér Könyv és a Zöld Könyv tehát elsőként vetették fel uniós szinten a munkaszervezet átalakulásából eredő feszültségeket és ebből eredően a munkajogi szabályozással szemben álló kihívásokat. A megoldást a rugalmasság és a biztonság egyensúlyában látták, de kifejezetten nem szóltak a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok kérdéséről, így nem lehet pontosan tudni, hogy ezt beleértették-e például a munkaszervezés rugalmas formáiba.

Lényeges kiemelni, hogy ezek a dokumentumok határozott elmozdulást jeleztek a szociálpolitikától az inkább gazdasági indíttatású foglalkoztatáspolitikai-

⁶⁰⁶ European Commission 1997a, 11.

⁶⁰⁷ Andranik TANGIAN: *Flexibility-flexicurity-flexinsurance – Response to the European Commission's Green Paper „Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”*. WSI-Diskussionspapier, No. 149. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2007. 9–10.

⁶⁰⁸ European Commission 1997a, 14.

⁶⁰⁹ European Commission 1997a, para 14–15.

tika irányába. Freedland az uniós szakpolitikában három koncepciót különböztet meg, amelyek a dominanciáért vetélkednek egymással:

- a) a szociális párbeszéd és a szociális partnerek kiemelt szerepén alapuló szociálpolitikai irány,
- b) a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikát, illetve
- c) az emberi és különösen az egyenlőségi jogok koncepcióját, amely ellensúlyt képezhet a gazdasági szempontokat preferáló foglalkoztatáspolitikával szemben.

A fenti három irányzat közül a szociális jogalkotástól idegenkedő uniós foglalkoztatáspolitikai dominanciáját jelzik a fentiekben elemzett dokumentumok, ami határozott elmozdulást jelentett a 80-es évek szociálpolitikai szemléletéhez képest. Leegyszerűsítve a folyamatot, a foglalkoztatási jog (employment law) helyét a foglalkoztatáspolitikai (employment policy) vette át.⁶¹⁰ Ennek fényében nem meglepő, hogy a foglalkoztatási célok elérésének módját tekintve elmozdulást javasoltak a merev jogi szabályozástól a rugalmasabb jogi keretek irányába,⁶¹¹ így irányelvek helyett a puha jog és a szakpolitikai dokumentumok eszközeit preferálták.⁶¹² A Bizottság egyúttal azt is deklarálta, hogy nem tervez átfogó programot a szociális jogalkotás terén, mivel a szociális partnerek egyezségeit preferálták, amely kevésbé intervencionista, mint a kötelező érvényű uniós és nemzeti jogalkotás.⁶¹³

5.2. Supiot-jelentés a munkajog jövőjéről

A munka átalakulása és a munkajog jövője Európában címmel 1998-ban az Európai Bizottság számára készített⁶¹⁴ Supiot-jelentés⁶¹⁵ az egyik legeredetibb tanulmány a munkajog reformjáról és az Európában végbemenő társadalmi és gazdasági változásokról.⁶¹⁶ A jelentést készítő szakértői csoport arra vállalkozott,

⁶¹⁰ ASHIAGBOR (2005) i. m. 92.

⁶¹¹ European Commission 1997a, 14.

⁶¹² European Commission 1993, 5.

⁶¹³ ASHIAGBOR (2005) i. m. 91.

⁶¹⁴ PENNINGS (2011) i. m. 32.

⁶¹⁵ European Commission 1998: *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final Report, June 1998, http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf

⁶¹⁶ David MARSDEN – Hugh STEPHENSON (eds.): *Labour Law and Social Insurance in the New Economy: A Debate on the Supiot Report*. Centre for Economic Performance, LSE, London. 2001, 1.

hogy egy multidiszciplináris, összehasonlító tanulmányban áttekinti a munkajog és a gazdasági, szociális gyakorlat változásait, illetve a közöttük meglévő összefüggéseket.⁶¹⁷ A Supiot-jelentés számos releváns munkajogi kérdéssel foglalkozott, így a munkaidővel, a munkavállalói státusszal, a kollektív munkajoggal és az állami munkaügyi szervezet kérdéseivel.⁶¹⁸ Alapvető kérdésük az volt, miként lehet a munkaviszony szabályozását hozzáigazítani a változásokhoz.⁶¹⁹ A jelentés tartalma összhangban volt az Európai Bizottságnak azzal a törekvésével, hogy végre tegyék félre a dereguláció versus reguláció vitát, és azt helyettesítsék a rugalmasságot a biztonsággal összebékítő szakmai koncepcióval.⁶²⁰ Az alábbiakban a több mint kétszáz oldalas Supiot-jelentésnek csak azt a részét elemezzük, amely a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok szerepével és szabályozási problémáival foglalkozik.⁶²¹

5.2.1. A hagyományos munkajogi szabályozás válsága

Az elemzés kiindulópontja az a feltételezés volt, hogy válságban van a munkajog alapját képező társadalmi, gazdasági és szabályozási modell. Ennek a válságban lévő fordista modellnek a lényege, hogy a munkajogi szabályozás az alárendeltség sztenderdizált modelljén, vagyis a klasszikus munkaviszonyon (munkaszerződésen) alapul. A munkaszerződés lényegében egy olyan 'irányítási mechanizmus', amely úgy kapcsolja össze a munkaszervezetet a munkaerő-kínálattal, hogy ez által kezelni lehessen a hosszú távú gazdasági kockázatot. Éppen ezért Deakin szerint a munkaszerződés olyan alapvető fontosságú gazdasági és társadalmi jogintézmény, amelynek jelentősége vetekszik a korlátolt felelősségű társaságéval.⁶²² A hagyományos munkaviszony a társadalmi stabilitás – egyben a szociális és adórendszer stabilitásának – egyik alappillére, amelyben minden szereplőnek (állam, munkáltató, szakszervezet) megvan a maga jól meghatározott szerepe.⁶²³

⁶¹⁷ European Commission 1998, 1.

⁶¹⁸ Hasonló kérdésekkel foglalkozott az Egyesült Államokban 1994-ben publikált ún. Dunlop Report (http://www.dol.gov/_sec/media/reports/dunlop/dunlop.htm).

⁶¹⁹ MARSDEN–STEPHENSON (2001) i. m. 2.

⁶²⁰ Sonja BEKKER: *Flexicurity: The Emergence of a European Concept*. Social European Series, Vol. 30., Intersentia, Cambridge-Antwerp-Portland, 2012. 101.

⁶²¹ Ezeket a kérdéseket különösen a munka és a magánhatalom (work and private power) címet viselő rész elemzi (European Commission 1998, 19–103.).

⁶²² Simon DEAKIN: *The evolution of the employment relationship*. In: Peter AUER – Bernard GAZIER (eds.): *The Future of Work, Employment and Social Protection*. ILO, 2002. 191.

⁶²³ KISS (2008) i. m. 10.

A munkavállalói státusz lényege az volt, hogy a munkavállaló a munkaszerződéssel alárendeltséget (függőséget) vállal jogokért (biztonságért) cserébe.⁶²⁴ Ojeda szerint a munkajog eredeti identitása a gyengébb szerződő fél védelmét szolgáló mechanizmusok tökéletesítése, a munkavállaló és a munkáltató érdekei közötti egyensúly megteremtése és a munkaügyi kapcsolatok pacifikálása.⁶²⁵ Klare megfogalmazásában a munkajog hivatása a modern társadalom alapvető társadalmi és gazdasági problémájának, nevezetesen a munkaerő és a tőke, másként a munkavállaló és a munkáltató közötti alárendeltség enyhítése.⁶²⁶ A szabályozás alapelemét képező klasszikus munkaviszony koncepciója egyszerre hierarchikus és kollektív, mivel a munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltség (subordination bond), illetve a munkáltató szervezetében, mint közösségben történő kollektív munkavégzés jellemzi.⁶²⁷

A munkaszerződés tehát a modern munkajog sarokköve, amely a szociális polgárság megteremtését, és ezen keresztül a jóléti állam demokratikus eszményét célozta. Ugyanakkor olyan esetleges társadalmi és gazdasági körülményekre (a fordista modellre) alapozták, amely igen gyorsan bomlásnak indult, ezzel veszélyeztetve magát a munkaszerződés által elérni kívánt demokratikus emancipációt.⁶²⁸ A fordista modellt hatalmas vállalkozásokban koncentráló tömegtermelés jellemezte, amely hierarchikus szervezetre és alacsony fokú specializációra épült.⁶²⁹ A rövid idő alatt kiképzett férfi munkavállaló volt a család kenyérkeresője, aki határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszonyban, huzamosan ugyanannak a munkáltatónak dolgozott. A klasszikus munkaviszonyban a munkáltató tehát egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. A munkajog célja a gyengébb alkupozícióval bíró munkavállalók védelme azáltal, hogy a felek közötti viszonyba beavatkozva megteremti a felek közötti egyensúlyt.⁶³⁰

⁶²⁴ MARS DEN–STEPHENSON (2001) i. m. 15–18.

⁶²⁵ ANTONIO OJEDA AVILES: The „externalization” of labour law. *International Labour Review*, Vol. 148., 2009/1–2. 47.

⁶²⁶ KARL KLARE: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law. In: JOANNE CONAGHAN – RICHARD FISCHL – KARL KLARE (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 3.

⁶²⁷ ALAIN SUPIOT (1999): The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective. *International Labour Review*, Vol. 138., 1999/1. 33.

⁶²⁸ DEAKIN (2002) i. m. 195–196.

⁶²⁹ European Commission 1998, 20.

⁶³⁰ KÁRTYÁS GÁBOR: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerőpiac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ

A foglalkoztatás szabályozásának ez a sztenderdizált mintája folyamatosan és gyorsan veszít a jelentőségéből, és ez számos munkajogi változásban tükröződik szerte Európában. A munkaszervezés klasszikus munkaviszonytól eltérő szabályozási ‘mintáinak’ elterjedését az alábbi folyamatok segítették elő:

- növekedett a munkavállalók szakképzettsége és ezzel együtt szakmai autonómiája;
- fokozódott a verseny az egyre nyitottabbá váló piacon;
- soha nem látott mértékben felgyorsult a technikai fejlődés;⁶³¹ és
- megváltozott a munkáltatói struktúra, amelynek során feladatorientált, azonnali teljesítésre és utána megszüntetésre ítélt vállalkozások, befektetési és kockázatközösségek jelentek meg, standartizált belső szabályrendszerrel.

Mindemellett a nők tömeges munkaerő-piaci megjelenése és a demográfiai folyamatok (előregedő társadalom, válás) is erodálták a fenti sztenderdizált szabályozási modellt.⁶³² Mindezeknek a folyamatoknak a háttérében az húzódik meg, hogy a „férfi-kézi-gyári termelés” vezető szerepét átvette a „sokszínű-digitális harmadik szektor”.⁶³³ Általános trend, hogy a hatalmas, centralizált és vertikálisan szervezett egységek helyét egyre inkább a kisebb, decentralizált, rugalmasabb, specializált egységek veszik át. Ezzel párhuzamosan például az ágazati kollektív szerződések helyébe a munkahelyi szintű megállapodások lépnek.⁶³⁴

Az állam a tőke szabad áramlását favorizáló globalizáció hatására egyre inkább arra kényszerül, hogy a gyorsan továbbálló tőke megtartása érdekében a korábbi ‘biztonság’ helyett ‘versenyképességet’ kínáljon polgárainak. Supiot szerint a gazdasági kényszerek erősebbek, mint valaha, ráadásul ma már nem is kompenzálja ezeket a stabil foglalkoztatásból eredő biztonság.⁶³⁵ Az egységes európai piac liberalizációja és a kereskedelmi korlátozások lebontása miatt az uniós országok munkaerőpiacai még fokozottabban ki vannak téve a globalizációból eredő kihívásoknak, másként a nemzetközi piaci versenynek, mint az Unión kívüli országok. Az európai integráció lényegében felgyorsította a fenti folyama-

Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008. 194.

⁶³¹ SUPIOT (1999) i. m. 35.

⁶³² European Commission 1998, 21.

⁶³³ MARSDEN–STEPHENSON (2001) i. m. 21.

⁶³⁴ KLARE (2005) i. m. 17.

⁶³⁵ DEAKIN (2002) i. m. 192.

tokat, amelyek a tradicionális munkajogi paradigma válságát eredményezik.⁶³⁶ A gazdasági és politikai integráció és a globalizáció Klare szerint is alapvető szerepet játszott a munkajog tárgyának átalakulásában, illetve jelenlegi válságának kialakulásában.⁶³⁷ Így már érthető, hogy miért az Európai Bizottság kezdte intenzíven vizsgálni ezt a problémakört.

A fentiekben leírt munkajogi folyamatok korántsem egyenműek, mivel az eltérő környezet sokszínű megoldásokat eredményezett az európai államokban, így az új szabályozási modell nem lehet olyan egységes, mint elődje. Erre jó példa, hogy az önfoglalkoztatás, az alvállalkozói lánc és az outsourcing ott jellemző eszköze a költségek csökkentésének és a munkajogi szabályok kikerülésének, ahol kevés a termelésben a hozzáadott érték.⁶³⁸ Az önfoglalkoztatásnak ez a sötét oldala, mivel elsősorban arra irányul, hogy kizárja a szakképzetlen, alkalmi munkavállalókat a munkajogi védelemből. Az önfoglalkoztatás ezekben az esetekben nem más, mint a dereguláció és a költségek csökkentésének jogellenes formája. Ugyanezek a jogi formák egészen más, innovatív célt szolgálnak a magas szintű szaktudást igénylő ágazatokban. Ez az önfoglalkoztatás üdvözlendő formája, mivel rugalmassága folytán teret ad a magasán kvalifikált munkavállalók egyéni autonómiájának.⁶³⁹

A munkáltatói hatalom és a szakmai autonómia gyakorlásának módja igen sokszínű, ennek megfelelően ugyanilyen változatos jogi megoldásokat eredményez. Ez magyarázza a munkavégzésre irányuló szerződések (jogviszonyok) egyre növekvő változatosságát, ami felveti az alárendelt munkavállalók és a tisztán önfoglalkoztatók közötti harmadik kategória munkajogi szabályozásának a problematikáját. Az úgynevezett harmadik munkajogi státuszba (szürke zónába) azok tartoznak, akik jogi értelemben függetlenek (quasi önfoglalkoztatók), de gazdasági értelemben ténylegesen függő helyzetben vannak egy harmadik személlyel (szervezettel) szemben, aki ezért egyfajta munkáltatónak is tekinthető. A munkavállalónak, illetve önfoglalkoztatónak sem tekinthető, ún. harmadik státuszú személyek számaránya ma még nem jelentős, de folyamatosan nő.⁶⁴⁰ A munkaviszony szabályozása is hosszú idő alatt, decentralizált kísérle-

⁶³⁶ Rien HUISKAMP – Kees VOS: Flexibilization, Modernization and the Lisbon Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2007. Vol. 23/4. 596.

⁶³⁷ Klare a globalizáció mellett még a termelés és a foglalkoztatás szervezetének, illetve a munka jelentésének és kulturális kontextusának átalakulását emeli ki döntő tényezőként [KLARE (2005) i. m. 4–6.].

⁶³⁸ SUPLOT (1999) i. m. 34.

⁶³⁹ European Commission 1998, 22–32.

⁶⁴⁰ SUPLOT (1999) i. m. 34.

tezéssel alakult ki mai formájában, így a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti új foglalkoztatási formák is csak ilyen kísérletezéssel teremthetők meg.⁶⁴¹

A jelentés alapvető megállapítása, hogy a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralkodó szerepét, mert nagyon sok cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel. A tradicionális, védelemre épülő munkajogi modellt az gyengíti, hogy a szabályozásból és az adózásból eredő közvetett költségek igen egyszerűen csökkenthetők a munkaviszony kikerülésével. Nem meglepő, hogy a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok alkalmazása, és ez által a munkaviszonyhoz tapadó szabályok és költségek kiiktatása a versenyképesség közkedvelt forrásává vált a munkaerőpiacon.⁶⁴²

Az újonnan létrehozott – foglalkoztatásra irányuló – heterogén szerződéstípusok szabályozása felhívította a munkát végző személyek egyes csoportjainak a munkajogi védelmét, valóban új munkahelyek létrehozása nélkül, lényegében a korábbi, sokkal védettebb munkaviszonyok leváltásával. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok reformja számos problémát vet fel az individuális és kollektív munkajogban, de a társadalombiztosítási jogban is, mert mindezen szabályozásoknak a kiindulópontja és alapja a klasszikus (tipikus) munkaviszony volt.⁶⁴³ Munkajogi szempontból a változások a következő három szinten azonosíthatók:

- az önfoglalkoztatás térhódítása a munkaviszonyban történő foglalkoztatás rovására,
- az alárendeltség elvének (principle of subordination) átalakulása, illetve
- kiszervezés (outsourcing) és alvállalkozói lánc (sub-contracting) olyan vállalkozások részvételével, amelyek gazdaságilag függenek a megbízótól.⁶⁴⁴

5.2.2. Trendek az önfoglalkoztatásban és jogi szabályozásában

A munkaviszony sohasem volt a függő munka egyetlen jogi formája, hiszen a közszolgákra a legtöbb európai országban mindig is külön szabályok vonatkoztak. Emellett a munkaviszony korántsem volt a más számára, ellenértékért történő munkavégzés egyetlen jogi formája, hiszen hagyományosan sokan

⁶⁴¹ MARS DEN–STEPHENSON (2001) i. m. 4.

⁶⁴² DEAKIN (2002) i. m. 196.

⁶⁴³ MARS DEN–STEPHENSON (2001) i. m. 3.

⁶⁴⁴ European Commission 1998, 23.

végeztek munkát polgári (kereskedelmi) jogi szerződés alapján. Olyannyira igaz ez utóbbi állítás, hogy a 20. század kezdetén az önfoglalkoztatás volt a munkavégzés uralkodó jogi formája, hiszen a legtöbb dolgozó földműves, kereskedő, kézműves vagy éppenséggel mai értelemben szabadúszó volt. A 20. század folyamán folyamatosan nőtt a függőmunka aránya, ami az önfoglalkoztatás visszaszorulásához vezetett.⁶⁴⁵

A munkaviszony mai formájában tehát – történelmi léptékkal mérve – meglehetősen új találmány, hiszen csak a 20. század első felében alakult ki a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra épülő, kétszereplős fogalmi rendszer, míg ezt megelőzően a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat lényegesen összetettebb, sokszereplős fogalmi rendszerben értelmezték.⁶⁴⁶ A 20. század közepén a gazdasági változások, a családi struktúra és a nemzetállam szabályozó hatalma teremtették meg egyidejűleg azt a közeget, amely kedvezett a munkaügyi kapcsolatok sztenderdiizálásának és stabilizációjának. Az ekkor kialakított pénzügyi és szabályozási technikák –, amelyeknek a munkaviszony a központi eleme – szétterítették a gazdasági bizonytalanságból eredő kockázatot, egyfajta kockázatközösséget építve a munkát végzők körében, ami persze megerősítette a vállalkozások termelő erejét is.⁶⁴⁷

A munkaviszony térhódítását jelentősen felgyorsította a függő munkához kapcsolt munkavállalói és szociális jogok kiterjesztése, különösen a társadalombiztosításhoz való jog garantálása. Ennek az volt a következménye, hogy a szociális védelem hatályának kiterjesztése érdekében a munkaviszonyhoz hasonlatos munkavégzéseknél is vélelmezték a munkavállalói státusz fennállását.⁶⁴⁸ Ez által vált általánossá a munkaviszony és a munkavállaló elnevezés minden munkabérért történő függő munkavégzésre (wage-dependent labour).⁶⁴⁹

Az önfoglalkoztatás elterjedtségét rendkívül nehéz mérni, mivel ez egy heterogén elemekből összetevődő fogalom. Éppen ezért a különböző mérések – eltérő fogalmakkal operálva – egymásnak ellentmondó arányokat mutatnak ki.⁶⁵⁰ Az elemzők általában vitatkoznak a munkaviszonyon kívüli munkavégzés elterjedtségének mértékéről, de abban biztosan egyetértenek, hogy folyamatosan

⁶⁴⁵ European Commission 1998, 24.

⁶⁴⁶ Deakin a common law világából az alábbi fogalmakat említi: independent contractor, casual worker, servant, labourer, workman [DEAKIN (2002) i. m. 192.].

⁶⁴⁷ DEAKIN (2002) i. m. 202.

⁶⁴⁸ European Commission 1998, 24.

⁶⁴⁹ DEAKIN (2002) i. m. 193.

⁶⁵⁰ European Commission 1998, 27–28.

erősödő és markáns jelenségről van szó, amely a munkajog által feltételezett modell eróziójához vezet.⁶⁵¹

A statisztikai tanulmányok a 90-es évekre vonatkozóan általában kettős folyamatot – mennyiségbeli állandóságot és minőségbeli változatosságot – tártak fel az önfoglalkoztatással kapcsolatban. A 90-es években az általános trend ugyanis nem az önfoglalkoztatás növekedése, hanem a stabilizálódása volt. Ugyanakkor a mennyiségbeli állandóság mögött komoly strukturális változások fedezhetők fel, így az outsourcing révén gyors növekedés a szolgáltatóiparban és folyamatos csökkenés a mezőgazdaságban. Emellett a tagállamok között is komoly különbségek mutatkoznak, mivel a dél-európai országokban (például Olaszországban) rendkívül fontos az önfoglalkoztatás szerepe a munkahelyteremtésben, ezzel szemben Belgiumban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban jelentősen csökkent az arányuk a 90-es évek első felében.⁶⁵² Valóban voltak drámai változások a foglalkoztatás szerkezetében egyes országokban, de ez korántsem volt egységes nemzetközi trend. Ezzel szemben minden országra jellemző az olyan önfoglalkoztatók számának ugrásszerű növekedése, akik nem rendelkeznek ‘kézzelfogható’ vállalkozói vagyonnal (föld, taxi, bár etc.), sem pedig alkalmazottakkal, mivel kizárólag a munkájukat értékesítik.⁶⁵³

A foglalkoztatási jogviszony meghatározása természetesen csak részben múlik a feleken, mivel a szerződési szabadság korántsem korlátlan.⁶⁵⁴ Az önfoglalkoztatói státusz tehát nem a felek megállapodásán, hanem a foglalkoztatás tényleges körülményein alapul. Ha ez nem így volna, akkor kizárólag a felek akaratán állna a munkajogi szabályok kikerülése, ami a visszaélészerűen használt önfoglalkoztatói (polgári, kereskedelmi) jogviszonyon keresztül a verseny súlyos torzulásához vezetne. Mindazonáltal számos tagállamban visszaszorulóban van a munkavállalói státusz egyeduralma, és a nemzeti jogalkotások igyekeznek megteremteni az önfoglalkoztatás és az ahhoz hasonló munkavégzés stabil, kiszámítható jogi hátterét. Ez persze nem mindig volt így, hisz egészen a 80-as évekig a munkavállalói státusz lehető legszélesebb körű alkalmazásával igyekeztek biztosítani a munkajogi és szociális jogi védelmet minél szélesebb személyi körre. A Supiot-jelentés által jelzett tendencia szerint viszont a nemzeti jogok a 90-es években a korábbi időszaknál sokkal inkább elismerték, elfogadták

⁶⁵¹ KLARE (2005) i. m. 16.

⁶⁵² European Commission 1998, 28–29.

⁶⁵³ MARSDEN–STEPHENSON (2001) i. m. 4., 41–42.

⁶⁵⁴ SUPIOT (1999) i. m. 35.

és szabályozták a valódi és a quasi önfoglalkoztatást, mint a munkaszerződésen alapuló munkavállalói lét alternatíváját.

Az önfoglalkoztatás kiterjesztésének persze mindig megvan az a veszélye, hogy az érintett munkavégzők – például a saját kockázatukra vállalkozó, de ténylegesen a ‘munkáltató’ taxi-társaságnak dolgozó taxisok – munkajogi és szociális védelem nélkül maradhatnak. Ez a veszély csak úgy hárítható el, ha a színlelt önfoglalkoztatás ellen hatékony jogi eszközökkel, szigorúan lépnek fel, és ezzel párhuzamosan megteremtik a quasi önfoglalkoztatók tényleges munkajogi státuszát, ami – némi munkajogi védelem mellett persze – elsődlegesen alapvető szociális jogokat garantál. Meg kell jegyeznünk, hogy a legtöbb európai nemzeti jogalkotás csak az első lépcsőig, tehát a színlelt önfoglalkoztatás elleni szigorú fellépésig jutott el, de mindmáig tartózkodott a második lépéstől, tehát a quasi önfoglalkoztató jogviszony szabályozásától és ahhoz megfelelő munkajogi és szociális védelem biztosításától. Ezzel viszont nem oldják meg a problémát, mert a munkáltatók számára nem teremtenek valódi alternatívát, és továbbra is egységes ‘masszaként’ kezelik az önfoglalkoztatók korántsem egységes tömegét.

Mivel az önfoglalkoztatás kifejezés igen sokszínű munkavégzési formák és élethelyzetek gyűjtőfogalma, ezért különösen nehéz egyetlen, megfelelő jogi keretbe foglalni az önfoglalkoztatásnak tekintett munkavégzéseket. Pontosan ennek a sokszínűségnek a megjelenítése és figyelembevétele okozza a legtöbb fejtörést a nemzeti szintű munkajogi jogalkotásban. Egyes nemzeti jogokban – például a francia és a svéd munkajogban – nem tesznek különbséget a quasi önfoglalkoztató munkavégzők és a valódi önálló vállalkozók között, míg más (német, olasz, spanyol) jogokban megteremtették a munkavállalók és a teljes mértékben független vállalkozók közötti önfoglalkoztató kategóriát, akik gazdaságilag függenek egy, esetleg több megbízótól. Ennek a quasi függő munkavégzésnek a szabályai országról országra változnak, de mindenütt felvetik egyes munkajogi szabályok vagy elvek alkalmazásának a kérdését.⁶⁵⁵ A német munkajogban például az az egyedül dolgozó személy minősül gazdaságilag függő munkavégzőnek – és ezáltal részleges munkajogi védelemben részesül –, aki a jövedelmének legalább a felét egy megbízótól kapja és a munkavállalókhoz hasonlóan szüksége van szociális védelemre.⁶⁵⁶ Egyes munkajogi szabályok azokban az országokban is alkalmazandók a munkavállalónak nem minősülő, de félig-meddig függő helyzetben lévő dolgozókra (pl. kereskedelmi ügynök,

⁶⁵⁵ European Commission 1998, 34–40.

⁶⁵⁶ Section 12. a of the 1974 Act on Collective Bargaining (European Commission 1998, 41.).

bróker), ahol nem teremtettek számukra egy általános jogi státuszt (pl. francia munkajog).

Az európai nemzeti munkajogok elmúlt évtizedekben tapasztalt változásából adódik tehát az a következtetés, hogy szükség van egy közbenső jogi kategóriára a munkavállaló és a valódi önfoglalkoztató jogi státuszai között. A munkavégzőknek ezt az új, harmadik kategóriáját viszont pontosan meg kell határozni ahhoz, hogy megfelelő jogok biztosításával kellőképpen vonzó jogi státuszt lehessen teremteni. A gazdaságilag függő (quasi önfoglalkoztatói) státusz megteremtése csak részben munkajogi kérdés, hiszen szorosan kapcsolódik a szociális jogok biztosításához és a szociális ellátórendszer finanszírozásához is. Az önfoglalkoztatói kategória ugyanis nem lehet a társadalombiztosítási járulékfizetés alóli kibúvás legális módja, ugyanakkor a közterhek befizetéséért cserébe megfelelő szociális jogokat kell garantálnia.⁶⁵⁷ A fordista foglalkoztatási modellben a társadalombiztosítási ellátórendszer is a munkaviszony intézményén alapult, emiatt az ellátásokra való jogosultság szabályozása is egyre élesebben veti fel az alapvető fogalmak (munkaviszony, önfoglalkoztatás) tisztázásának az igényét.⁶⁵⁸

Az önfoglalkoztatás és az attól megkülönböztetett gazdaságilag függő munka térnyerése nyilvánvalóan együtt jár az eltérő védettségű munkajogi státuszok közötti fokozott mobilitással. Ezzel összhangban a foglalkoztatáspolitikai eszköztárban is egyre nagyobb szerepet kap a csoportos létszámcsökkenés, vagy átszervezés miatt elbocsátott munkavállalók önfoglalkoztatásának támogatása. Ezeknek a munkát végző, de munkavállalói státusszal nem rendelkező személyeknek a jogait egyre inkább elismerik a munkajogon kívül olyan jogágakban is, mint a szociális jog vagy az adójog. Egyre inkább elismerést nyer a munkát végzők szociális ellátásokhoz való joga, függetlenül attól, hogy milyen munkajogi státuszokban (munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző,⁶⁵⁹ önfoglalkoztató) végeztek munkát. A cél tehát az, hogy a különböző munkavállalói státuszok közötti mobilitás ne érintse negatívan a munkavégzők szociális jogait.⁶⁶⁰

5.2.3. Alárendeltség versus gazdasági függőség koncepciója

Továbbra is az alárendeltség (subordination) a munkaviszony fogalmának legfontosabb eleme, de a vállalkozásokban bekövetkező változások miatt egyre nehe-

⁶⁵⁷ European Commission 1998, 45–49.

⁶⁵⁸ MARSDEN–STEPHENSON (2001) i. m. 5.

⁶⁵⁹ A Supiot-jelentés a gazdaságilag függő munkát végző személyekre a nehezen lefordítható „semi-independent worker” terminológiát használja.

⁶⁶⁰ European Commission 1998, 50.

zebb és komplexebb ennek a kritériumnak a munkajogi megítélése. A változások ugyanis ellentmondásosak, mivel egyes munkavállalók önállósága növekszik, míg mások esetében az alárendeltség erősödése tapasztalható. A munkavállalói önállóság növekedéséhez vezettek többek között az új technológiák, a szakképzés, valamint a részvételre építő menedzsment technikák. Egyre több munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló dolgozik munkaviszonyban olyan körülmények között a gyáriparban és a szolgáltatóiparban egyaránt, amelyek nem térnek el lényegesen a polgári jogi szerződéssel alkalmazott önfoglalkoztatóktól.⁶⁶¹ Ezzel szemben az alárendeltség növekedését eredményezik az 'alkalmi' munkavállalás új formái, mint például a különféle határozott idejű, illetve gyakornoki szerződések.⁶⁶² A munkavállaló kiszolgáltatottságát növeli és munkahelyi döntési szabadságát jelentősen korlátozza a munkáltató fokozott döntési hatalma a jogviszony meghosszabbítását illetően, különösen a fiatal, pályakezdő munkavállalók tekintetében. Mindezen túl a munkáltatói hatalmat erősíti még a munkavállalók lehetőségeit korlátozó magas munkanélküliség, illetve a munkajog által csak korlátozottan befolyásolható kis- és középvállalkozások növekvő foglalkoztatási szerepe.

A Supiot-jelentés szerint mindezek a változások nem kérdőjelezik meg ugyan az alárendeltség alapvető szerepét a munkaviszony fogalmában, de ezen minősítő jegy komplexebbé válásával a munkavállalói státusz fogalma is egyre bizonytalanabbá válik. A nemzeti bíróságok esetjoga elsősorban arra irányul, hogy megakadályozza a munkajog jogellenes 'kikerülését'. Az úgynevezett színlelt szerződések elleni jogi fellépés viszont óhatatlanul az alárendeltség jogi fogalmának 'kitágulását' eredményezte, mivel ma már nem csupán az utasításoknak való alárendeltséget öleli fel, hanem a munkavállalók szélesebb értelemben vett integrálódását a munkáltató szervezeti rendszerében. Az alárendeltség koncepciójának kiszélesedése persze bizonytalanabbá és sokkal összetettebbé is tette magának a koncepciónak a megítélését, ezért a munkavállalói státusz (alárendeltség) meghatározásánál a minősítő jegyek széles, de országról országra változó körét vizsgálják (indication clustering). Ez által növekedett a ma már munkavállalónak minősülő, míg korábban még egyértelműen vállalkozónak tekintett személyek köre. Ez a minősítési folyamat tehát a munkavállalói státusz által lefedett kör bővülését eredményezte, illetve annak szimptomája is egyúttal.

⁶⁶¹ European Commission 1998, 51–54.

⁶⁶² A gyakornoki szerződések angol terminológiája a Supiot-jelentésben: on-the-job training contract.

Az alárendeltség koncepciójának fentiekben leírt kitágulása jelentősen kiszélesítette a munkajog hatályát, ez által növekedett a munkavállalók csoportjának heterogenitása. Ez viszont a munkajog széttöredezését eredményezte, mivel a munkajogot nagyon különböző munkavégzési formákra és feltételrendszerre alkalmazzák. Ezek a folyamatok azt is eredményezték, hogy a munkajogban az önfoglalkoztatásra jellemző megoldások is meghonosodtak. A munkavállalói státusz és az alárendeltség közötti kapcsolat szélesebb értelmezésével, másként fellazulásával olyanok is élvezik a munkajog védelmét, akik nagyfokú önállósággal rendelkeznek (pl. menedzserek), ellenben a kiszolgáltatott munkavállalók egy része elesik a munkajogi védelemtől, mert alkalmi munkavállalók, vagy éppenséggel színlelt polgári jogi szerződés alapján kénytelenek dolgozni.⁶⁶³

A munkajog személyi hatályával kapcsolatos problémák egyik lehetséges megoldása az alárendeltség felváltása a gazdasági függőség (economically dependence) koncepciójával,⁶⁶⁴ mivel az utasításoknak való technikai értelemben vett alávetettség ma már kevésbé lényeges kritérium, mint a megélhetés másik személytől való függése. Ez a megközelítés közelebb áll a munkajog rendeltetéséhez, nevezetesen a gyengébb pozícióban lévők védelmét szolgálja.⁶⁶⁵ Rolf Wank szerint a munkavállaló fogalmát ki kellene terjeszteni minden gazdaságilag függő munkavégzésre, ami a következő kritériumokon alapulna: személyes munkavégzés más személy igénybevétele nélkül, egyetlen munkáltató számára, saját eszközök, saját tőke nélkül, más szervezet rendszerébe tagozódva. A munkaerő-piaci státusz szempontjából különbséget tesz

- a) személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállalók (employee),
- b) személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló (employee-like) személyek, valamint
- c) a személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkező önfoglalkoztatók (other self-employed) között.

Bár Wank álláspontja szerint a valóságban a jogviszonyok között nem is a függőség vagy a függetlenség a releváns különbség, hanem a több vagy a keve-

⁶⁶³ European Commission 1998, 56–64.

⁶⁶⁴ Ezt a koncepciót már számos európai országban felvetették, például Franciaországban Paul Cuche már a 30-as években (European Commission 1998, 70). Cuche szerint nem attól munkáltató valaki, mert a szerződés alapján utasításokat ad, hanem mert ő ad díjazást a munkáért és szedi annak hasznait („celui qui rémunère le travail et en tire profit”, idézi: RAZZOLINI 2009–2010. 269).

⁶⁶⁵ European Commission 1998, 69–72.

sebb függőség.⁶⁶⁶ Ezt az állítást erősíti, hogy a munkavégzés során óhatatlanul kialakul a függőségnek valamilyen foka, legyen szó alkalmi munkavégzésről vagy tartós megbízási jogviszonyról.

A gazdasági függőség koncepciójának alkalmazása mellett a munkajog hatálya akként is kiterjeszthető, ha a jogi értelemben vett alárendeltség helyett mindenekelőtt azt vizsgálják, hogy az adott személy integrálódott-e egy külön szervezetbe. Természetesen ez a koncepció sem új keletű, hiszen a francia jog egyik régóta alkalmazott minősítő jegyéről van szó. Alonso Olea szerint a függőség vagy alárendeltség pusztán az eredménye annak, hogy az érintett személy valaki más részére végez munkát. A munkavégzésért ellenértéket fizető és annak gyümölcseit élvező fél emiatt van felhatalmazva az irányítás és az ellenőrzés jogával, amely jogok gyakorlásának a módja viszont lényegtelen a munkavégzés jogi minősítése szempontjából. Az alárendeltség koncepciójához való ragaszkodás feloldhatatlan ellentmondásokat eredményez, mivel a munkavégzés haszonélvezője sokféleképpen, nagyon eltérő intenzitással gyakorolhatja az alárendeltségből, függőségből eredő hatalmát. Ugyanakkor a hatalomgyakorlás módja azon a tényen semmiképpen sem változtathat, hogy a munkát valaki más számára, más érdekében végzik.⁶⁶⁷

5.2.4. 'Függő' vállalkozások

A fordista vállalatok minden feladatot maguk végeztek, ami lehetővé tette a teljes munkafolyamat ellenőrzését. Ezt a modellt jelentősen megváltoztatta a technológiák és a szerződési technikák fejlődése által generált folyamat, a kiszervezés (outsourcing), amely ma már egyaránt érinti a magas szakképzettséget igénylő és azt nem igénylő feladatokat. A vállalkozások működése egyre inkább kettéválk a saját maguk által végzett központi tevékenységre, és a külső társaságokba kiszervezett, kiegészítő tevékenységekre. Collins ezt a folyamatot vertikális dezintegrációnak nevezi, amely az Egyesült Királyságban az 1980-as évek elejének recessziója óta gyorsult fel. Mivel a munkajog fejlődését nagyban elősegítette a 20. századi vertikális integráció, ezért ennek a gazdasági folyamatnak a megfordulása, és ezzel együtt a kiszervezés, alvállalkozói lánc, koncesszió térnyerése komoly kihívást jelent a munkajogi szabályozás számára. A termelés vertikális

⁶⁶⁶ Rolf WANK: *Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees*. http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_wank2.pdf (letöltve: 2013.08.26.) 140–142.

⁶⁶⁷ European Commission 1998, 79–80.

dezintegrációja ugyanis automatikusan az önálló munkavégzők, és ezzel együtt a munkajogból kirekesztett munkavégzők számának növekedését eredményezi.⁶⁶⁸

A 'kiszereződés' jelensége és növekvő tendenciája felveti a leplezett munkaviszonyok problémáját, mivel a munkáltató vállalat egy fedőcégen keresztül, annak nevében köt polgári jogi megállapodást a dolgozóval. Ugyanakkor számos gazdasági társasággal valósul meg valódi kiszereződés vagy alvállalkozói megállapodás, amikor a vállalkozás technikai vagy pénzügyi értelemben a megrendelőtől függő helyzetbe kerül. A munkajogi szabályok kikerülésének a szándéka ott állapítható meg leginkább, ahol a szolgáltatás tárgya dominánsan vagy kizárólagosan maga a munkavégzés.

Az alvállalkozás, kiszereződés és kiszervezés tulajdonképpen visszatérés a 19. század bevett munkaszervezési formáihoz. Jelenleg számos európai ország joga megkülönbözteti egyfelől a munkaviszonyt leplező, adóelkerülésre irányuló, így tiltott alvállalkozást (*traffic in labour*), másfelől pedig a jogszerű alvállalkozói megállapodásokat. Ez a különbségtétel, azaz a munkaerővel való 'kereskedés' tilalma fontos eleme egy megfelelően működő, a verseny torzítását kizáró munkaerőpiacnak. Mindazonáltal nem csupán a tiltott, hanem a megengedett alvállalkozói megállapodások is számos munkajogi problémát vetnek fel, mivel a dolgozók munkakörülményei szokásosan rosszabbak, mint a fővállalkozó munkavállalói esetében, és a fővállalkozó kollektív szerződése sem vonatkozik rájuk. A munkajogi problémák főként abból a problematikus konstrukcióból erednek, hogy a munkavállaló és a fővállalkozó között semmilyen jogviszony nincs, viszont a munkavállaló jogait és munkakörülményeit sokkal inkább a fővállalkozó, mintsem a de jure munkáltató (alvállalkozó) döntései befolyásolják.⁶⁶⁹ Az alvállalkozás és a kiszervezés reneszánsza az egyik oka annak, hogy a munkáltatók ma már egyre kevésbé garantál(hat)ják a munkavállalóknak a hosszú távú foglalkoztatást, másként a foglalkoztatás biztonságát.⁶⁷⁰

5.2.5. A munkajogi védelem kiterjesztésére irányuló törekvések

A Supiot-jelentés végkövetkeztetése szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, amelyek alapvetően a következő három csoportba sorolhatók:

⁶⁶⁸ Hugh COLLINS: Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws. *Oxford Journal of Legal Studies*, 10., 1990./3. 353–354.

⁶⁶⁹ European Commission 1998, 82–85.

⁶⁷⁰ DEAKIN (2002) i. m.192.

- a) alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok,
- b) munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok,
- c) önfoglalkoztató vállalkozók.⁶⁷¹

Ebben a folyamatban nem az jelenti a problémát, hogy az önfoglalkoztatás az alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok rovására terjeszkedik, hanem sokkal inkább az, hogy elhomályosodik a munkát végző személyeknek a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra építő felosztása (binary divide). Létrejött és egyre nagyobb szeletet hasít ki a munkaerőpiacból az önfoglalkoztatás és a munkaviszony közötti szürke zóna, amely a nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyekből áll. Ennek a szürke zónának a beillesztésével minden olyan állami rendszernek (pl. nyugdíj, társadalombiztosítás, szociális védelem) meg kell birkóznia, amely akár pénzügyi, akár valamilyen szabályozási célból kénytelen alkalmazni a munkajogi definíciókat. Éppen ezért fontos nemzeti jogi szabályozási feladat a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmaira épülő kettős rendszerbe nem illeszthető, másként a szürke zónába tartozó jogviszonyok minősítése és hozzájuk megfelelő védelem – munkavállalói és szociális jogok – kapcsolása, annak érdekében, hogy a védelem kiterjedjen az önfoglalkoztatás bizonyos, nem egyértelmű formáira is.⁶⁷²

A munkavégzésre irányuló új jogviszonyok szerepének növekedése bonyolult, egymással összefüggő kihívások elé állítja a munkajogi jogalkotást, amelynek tradicionális szerepe az alárendeltségben dolgozók munkajogi státuszának meghatározása és jogainak védelme. A jogviszonyok új típusainak megjelenésével a munkajog szerepe is óhatatlanul megváltozik, ezért a munkajogi védelmet ki kell terjeszteni a – hagyományos, alárendeltségen alapuló – munkaviszonyon kívüli, foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok széles, meglehetősen heterogén körére, amely leginkább a gazdaságilag függő munkavégzés fogalmán keresztül ragadható meg.⁶⁷³ A foglalkoztatási státusz és az azt megalapozó szerződés típusának definiálása azért lényeges, mert a munkavégzésre irányuló szerződés ruházza fel a munkát végző személyt számos alapvető joggal (pl. továbbképzéshez való jog), másként ebből ered számára a munkaerő-piaci, másként szakmai státusz (état professionnel).⁶⁷⁴

⁶⁷¹ European Commission 1998, 101.

⁶⁷² Lásd ezzel kapcsolatban a 'worker' koncepcióját [DEAKIN(2002) i. m.198–199].

⁶⁷³ SUPOT (1999) i. m. 35.

⁶⁷⁴ MARSDEN–STEPHENSON (2001) i. m. 15–18.

A fenti paradigmaváltásnak az a célja, hogy betemesse a szakadékot a munkavállalók (employees) és az annak nem minősülő 'dolgozók' (workers) munkajogi védelme tekintetében. A munkajog egyik tradicionális funkciója ugyanis a szociális kohézió biztosítása, amelyet csak akkor tölthet be, ha a munkajogi védelmet nem korlátozza a – mára egyre kevésbé egyeduralkodó – munkaviszonyokra.⁶⁷⁵ Be kell látni, hogy a teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaviszonyban dolgozó 'kenyérkereső családapa' egyre kevésbé az a reprezentatív munkavállaló, akit a munkajognak meg kell védenie,⁶⁷⁶ hiszen a kenyérkereső apa szerepe gyakorlatilag megszűnt a családon belüli munkamegosztás drámai mértékű megváltozásával.

A munkaszerződés fentiekben jellemzett válságára az egyik – a globális szabályozási verseny által ösztönzött – válasz az lehet, hogy a rugalmasság és a vállalkozókészség növelése érdekében csökkentik a munkáltatóknak az adókból és a szabályozásból származó költségeit. Ezzel szemben a Supiot-jelentés szerzői elutasítják az eddigi modell folytatását, mivel az a duális munkaerőpiac kialakulását vagy inkább megmerevedését eredményezné, amelyben a privilegizáltak (insiders) még jobban megszilárdítanák előnyös pozícióikat a kirekesztettekkel (outsiders) szemben. A létező modell 'flexibilizálása' helyett a harmadik utat, azaz a biztonság fogalmának újraértelmezését ajánlják, ami azonban megkívná a munkát végzők státuszának (worker), a munka fogalmának és az ahhoz kapcsolódó szociális jogoknak (social drawing rights) a kiterjesztő értelmezését.

A Supiot-jelentés volt az első európai dokumentum, amely kísérletet tett a megváltozott munkajogi fogalmi rendszer elemzésére, a változás okainak és a lehetséges kitörési pontoknak a feltárására. A jelentés a munkavállalói státusz átalakítására tett javaslatot egy lényegesen kibővített 'foglalkoztatási státusz' (occupational status) megteremtése érdekében, ami persze csak egy, a lehetséges jövőképek közül.⁶⁷⁷ Ez az új státusz nem egy meghatározott álláshoz kötődne, hanem magához a munkavégzéshez, mint aktivitáshoz, történjen az bármilyen formában az ember élete során, ösztönözve ez által a különböző munkák és jogviszonyok közötti váltásokat.⁶⁷⁸ A foglalkoztatási státuszt⁶⁷⁹ azonban nem a foglalkoztatás (employment) restriktív kritériumához kellene kötni, hanem a munka-

⁶⁷⁵ European Commission 1998, 101–103.

⁶⁷⁶ MARSDEN–STEPHENSON (2001) i. m. 6.

⁶⁷⁷ DEAKIN (2002) i. m. 192–202.

⁶⁷⁸ European Commission 1998, 211–212.

⁶⁷⁹ A foglalkoztatási státusz talán nem a leghelyesebb fordítás az „occupational status” angol kategóriára, de az alternatíváját jelentő munkaerő-piaci státusz még kevésbé adja vissza a fogalom jelentését.

végzés (work) tágabb fogalmához. Ezt erősíti, hogy a munkavégzés mindig kötelezettséggel és jogi jelentéssel jár.⁶⁸⁰ A foglalkoztatási státusz megteremtését elősegítené a munkavállaló uniós jogi fogalmának a megalkotása, amely a szabad mozgás jogához hasonlóan megakadályozná a munkavállalói jogok (meghatározott körének⁶⁸¹) korlátozását a személyi hatály eszközével. Ez által azok a személyek is bizonyos fokú munkajogi védelemben részesülnének, akik az adott nemzeti jogban nem minősülnek sem munkavállalónak, sem önfoglalkoztatónak. A munkavállalói – a Supiot-jelentés terminológiájában szociális – jogok kiterjesztésének elvi alapját az jelenti, hogy a felettes szervezettől, illetve személytől való gazdasági függőség feljogosítja őket a függő munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz kapcsolt szociális jogok élvezetére.⁶⁸²

A Supiot-jelentés a foglalkoztatási státusz szempontjából négy körre osztotta a szociális jogokat:

- a) Az első körbe az úgynevezett univerzális szociális jogokat sorolták, amelyek mindenkit megilletnek, függetlenül bármilyen munkavégzéstől (pl. családi pénzbeli ellátások);
- b) A második körbe a nem fizetett munkához (pl. ápolás, önkéntes munka) tapadó jogok (nyugellátás, baleseti ellátás stb.) tartoznak;
- c) A harmadik körbe a munkatevékenységhez (occupational activity) kapcsolt jogok kerültek, amelyek alapja az uniós jogban is megtalálható (pl. munkahelyi egészség és biztonság);
- d) A negyedik kör foglalja magába a fizetett foglalkoztatáshoz (paid employment) kapcsolódó jogokat, amelyek feltétele az alárendeltségben végzett munka, és mértékük összefügg az alárendeltség fokával.

A Supiot-javaslat szerint a jogok fenti négy köréből három az új foglalkoztatási (occupational) státusz hordozóit illetné meg, míg a negyedik (univerzális) kör ügyis mindenkinek jár, a munkavégzéstől és annak formájától függetlenül. A nemek közötti egyenlő bánásmód követelménye pedig mind a négy körre alkalmazandó.⁶⁸³ Ezen tradicionális szociális jogokon kívül új, speciális jogok (social drawing rights) is kapcsolhatók a kitágított foglalkoztatási státuszhoz, amelyek a

⁶⁸⁰ European Commission 1998, 768.

⁶⁸¹ Egyes munkavállalói jogokat ugyanis már ma is biztosít széles körben a közösségi jog. Ilyen széles körben érvényesülő jog az egyenlő bánásmód, a szociális biztonsági koordinációs jog alapján járó ellátások, valamint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem. A korlátozást érintő megállapítás főként a munkafeltételek harmonizációját megvalósító irányelvekre vonatkozik.

⁶⁸² European Commission 1998, 760–764.

⁶⁸³ European Commission 1998, 210.

rugalmasságot individuális alapra helyezik.⁶⁸⁴ Kountouris megállapítja, hogy az uniós szociális jogi és munkajogi irányelvek a fenti körökhöz hasonlóan szervezett, bár kétségtelenül töredezetebb, és sokkal kevésbé alkot ilyen átfogó rendszert.⁶⁸⁵

5.3. *Perulli-jelentés*

Az Európai Bizottság részére 2002-ben Adalberto Perulli által készített, majd az Európai Parlamentben 2003 júniusában megtárgyalt Perulli-jelentés⁶⁸⁶ kifejezetten a gazdaságilag függő, kvázi alárendelt munkavégzés európai szabályozását vizsgálta a nemzeti jogi megoldások összehasonlítása alapján. A jelentés szerint a munkaszervezés új formáinak – különösen a kiszervezés, vállalkozói lánc – széles körű alkalmazása a gazdaságilag függő munkavégzés elterjedését eredményezte.⁶⁸⁷ A gazdaságilag függő munkavégzést a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti átmeneti kategóriaként, szürke zónaként ábrázolta.⁶⁸⁸ A színlelt szerződéseket megkülönbözteti a gazdaságilag függő munkától, hiszen a leplezett munkaviszonyt önfoglalkoztatásnak tüntetik fel, pedig a jogi minősítés szerint a jogviszony egyértelműen alárendelt munkaviszony. Éppen ezért a színlelt szerződés és a gazdaságilag függő munka eltérő választ igényel a jogalkotástól: az előbbi az alárendelt munka meghatározását, míg az utóbbi a szabályozás hatályának kiterjesztését teszi indokolttá.

A legtöbb európai ország munkajogában viszont csak két kategóriában gondolkodnak (munkaviszony és önfoglalkoztatás), és mindazt önfoglalkoztatásnak tekintik, ami nem minősül alárendelt munkának, azaz munkaviszonynak. Következésképpen az önfoglalkoztató fogalma nem egységes és általános kategória, hanem egy elméleti absztrakció, amely egyre több, egyre sokszínűbb és széttöredezett jogviszonytípust foglal magába, azaz korántsem egységes kategória, sokkal inkább gyűjtőfogalom. Éppen ezért javasolta Perulli a harmadik kategória, a gazdaságilag függő munka meghatározását és szabályozását. A gazdaságilag függő munkavégzésnek az alábbi ismérveit azonosította a nemzeti munkajogokban: döntően személyes munkavégzés; folyamatosság; a munka-

⁶⁸⁴ European Commission 1998, 770.

⁶⁸⁵ COUNTOURIS (2007) i. m.201.

⁶⁸⁶ PERULLI (2002) i. m.

⁶⁸⁷ PENNING (2011) i. m. 32.

⁶⁸⁸ PERULLI (2002) i. m. 77.

végzés koordinálásban részt vesz az ügyfél; döntően csak egy ügyfél számára dolgozik, amelyből a jövedelmének legnagyobb része származik.

Perulli négy lehetséges jogalkotási stratégiát vázolt fel.⁶⁸⁹ Az első szerint fenntartják az eddig status quot, és csak a polgári jog általános kötelmi jogi elveit (különösen jóhiszeműség és tisztesség) alkalmazzák a gazdaságilag függő munkát végzőkre. Ez a megoldás az eddigiekhez hasonlóan nem adna valós védelmet, mivel alapvetően a piaci viszonyokra bízna ezt.

A második lehetséges stratégia szerint definiálni kell egy új jogi kategóriát (tertium genus) az alárendeltségben történő munkavégzés (munkaviszony) és az önfoglalkoztatás között. Jogszabályokkal és/vagy az esetjoggal lehetne bizonyos jogokat biztosítani az ebben a formában dolgozóknak. Perulli elutasítja ezt a megoldást is, mert a jogviszony minősítésével kapcsolatos újabb problémákhoz vezetne, hiszen immáron nem kettő, hanem három jogi kategóriát kellene értelmezni, és az érintett jogviszonyt egy még bonyolultabb rendszerben minősíteni, valamint ez a jogi forma az alárendeltségben történő munkavégzés rovására terjeszkedne.

A harmadik stratégia az alárendeltségben végzett munka újradefiniálására, azaz tágabb értelmezésére irányulna. Ennek a megoldásnak a célja a látszólagos autonómia helyett a tényleges autonómia vizsgálata. Ez az alternatíva azonban nem igazán népszerű, és könnyen az alárendeltség fogalmának parttalan értelmezéséhez vezethet.

A negyedik megoldás a szociális jogok kemény magjának meghatározása, amely jogok minden munkavégzésre kiterjednének, függetlenül a jogviszony formai minősítésétől az autonómia (önfoglalkoztatás) és az alárendeltség (munkaviszony) koordináta-rendszerében. Ezen felül a jogok fokozatosan épülnének fel a három kategóriára telepítve, így a munkaviszonyban érvényesülne a maximuma és az önfoglalkoztatásban a minimuma.⁶⁹⁰

A fenti lehetőségek közül – a Supiot-jelentéssel összhangban – Perulli is a szociális jogok kemény magjának meghatározását javasolta, amely jogok egy része minden munkavégzési formára vonatkoznának, függetlenül a jogviszony formális minősítésétől, tehát attól, hogy munkaviszonynak vagy önfoglalkoztatásnak tekintik. Ezek a jogok alapvetően a gazdaságilag függő munkát végzőket érintenék elsődlegesen, akiknek a helyzete szabályozatlan. Ennek megváltoztatása érdekében nemzeti jogalkotási lépéseket javasolt a jelenlegi szabályozási

⁶⁸⁹ PERULLI (2002) i. m.112–119.

⁶⁹⁰ Frans PENNING: The Various Categories of Persons Performing Work Personally. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds., 2011): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 2011. 5–15., 12–13.

modell átalakítása érdekében, amely a következő szabályozási kérdéseket érintethetné: a szerződés alakísága (kötelező írásbeliség); a szerződés tárgya (szakmai cél rögzítése, a teljesítő önállóságának meghatározása); díjazás módja, határideje és a késedelmes fizetés jogkövetkezménye; jog a jogviszony felfüggesztéséhez anyaság, betegség, baleset vagy súlyos családi ok miatt; a jogviszony megszüntetése és kötelező felmondási idő; képzés; szakszervezet alapításának és a szakszervezet tevékenységében való részvételhez való jog.⁶⁹¹

5.4. Wim Kok-jelentés: a flexicurity 'előfutára'

Az Európai Bizottság felkérésére készítette el 2003-ban a Wim Kok által vezetett szakértői csoport⁶⁹² független jelentését⁶⁹³ a foglalkoztatással kapcsolatos szakpolitikai kihívásokról és a szükséges reformokról. Bár a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordinációs folyamat bizonyult a legsikeresebbnek az összes szociálpolitikai nyitott koordinációs folyamat közül, de a foglalkoztatáspolitikai koordináció is kezdi elveszíteni az erejét, és az érintettek egyre inkább – bürokraták által forgatott – mókuserékben érzik magukat.⁶⁹⁴ A Wim Kok-jelentés néven ismertté vált dokumentum azt kívánta elősegíteni, hogy a tagállamok az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásával a korábbi években tapasztaltaknál hatékonyabban járuljanak hozzá a közismert lisszaboni célok eléréséhez, de sokkal inkább a célokhoz képest tapasztalt lemaradás csökkentéséhez.⁶⁹⁵

A Wim Kok-jelentésben megjelent a rugalmasságot (flexibility) és a biztonságot (security) elegyítő koncepció, a flexicurity, még ha ezt nem is nevesítették a dokumentumban. A jelentés által a tagállamok foglalkoztatási problémáinak kezelésére ajánlott 'recept' egyik összetevőjeként említik ugyanis a biztonsággal kombinált, fokozott rugalmasságot. A munkaviszonyok rugalmatlan szabályozásának fenntartása automatikusan a bizonytalan foglalkoztatás növekedéséhez, másként a duális munkaerőpiachoz vezet. A kétpólusú (duális) munkaerőpiac ugyanis kettészakad a 'klasszikus' munkaviszonyban foglalkoztatott, így magas szintű munkajogi védelmet élvező munkavállalókra (insiders) és az ezen kívül

⁶⁹¹ PENNINGS (2011) i. m. 32–33.

⁶⁹² European Employment Task Force.

⁶⁹³ European Commission: *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce, November 2003.

⁶⁹⁴ Mirten Van Den BERGE – Adriann SCHOUT: *From Bending to Stressing National Interests? The impact of reforms and enlargements on EU negotiation between 1988–2008*. The Hague, Netherlands Institute of International Relations, 2008. 20.

⁶⁹⁵ European Commission 2003, 7–8.

rekedt, rosszabb minőségű, ‘ingatag’ jogviszonyokban⁶⁹⁶ illegálisan foglalkoztatottakra és munkanélküliekre (outsiders). A Supiot-jelentésben is szereplő fogalompár (insiders-outsiders) tehát meghonosodott a szakmai közbeszédben, amely fogalmakat és elméletet 2006-ban a munkajogi Zöld Könyv emel majd az uniós szakpolitika szintjére.

A munkaviszony szabályozásának ‘flexibilizálásával’ egyidejűleg javasolták a biztonság új formáinak a megteremtését. Álláspontjuk szerint a mai munkaerőpiac már egyáltalán nem az egész életre szóló állások mentén szerveződik, ezért – az állás biztonsága helyett – a foglalkoztatási biztonság új értelme lehetőséget biztosítani a dolgozóknak a munkaerőpiacon maradásra és az előmenetelre.⁶⁹⁷ Az új értelmezésű biztonsághoz a következőket kell biztosítani a munkát végzők számára: tisztességes bérezést, az életen át tartó tanulás lehetőségét, megfelelő munkakörülményeket, védelmet a diszkriminációval és a jogviszony jogellenes megszüntetésével szemben, támogatást az állás elvesztésekor, illetve a szerzett szociális jogok hordozhatóságát a munkahely (állás, jogviszony) váltásakor. A Wim Kok-jelentés tehát konkretizálta a Supiot-jelentésnek a ‘biztonság’ újraértelmezésére vonatkozó javaslatát, megjelölve azokat a garanciákat, amelyek segíthetnek megelőzni a duális munkaerőpiac kialakulását, illetve bebetonozódását. Madsen némileg cizelláltabban közelíti meg a biztonság fogalmát, amikor annak négy formáját – az állás, a foglalkoztatás, a jövedelem és a munka-magánélet összeegyeztetésének biztonságát – különbözteti meg.⁶⁹⁸

Témánk szempontjából természetesen a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok széles skálájának megteremtését sürgető megállapítások a leglényegesebbek. A jelentés szerint ezekre az új szerződési formákra azért van szükség, mert a munkahelyteremtés érdekében mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók igényeinek megfelelő, ‘szélesebb választékot’ jelent a jogviszonyok tekintetében. A dán flexicurity modell mellett a holland szabályozást hozzák fel amolyan jó gyakorlatként, amelyet érdemes volna követni más tagállamoknak is. A holland koncepció lényegét abban látják, hogy a sokszínű szerződési formák mindegyike óvatosan egyensúlyozza a két fél jogait és a kötelezettségeit, míg a munkanélküliek számára nagyvonalú aktív munkaerő-piaci eszközöket biztosítanak. A különböző jogviszonyok alkalmazásának egyik fontos célja

⁶⁹⁶ Precarious employment.

⁶⁹⁷ European Commission 2003, 30–31.

⁶⁹⁸ Per madsen: Flexicurity – Towards a Set of Common Principles. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 23., 2007/4. 525–542., 528., illetve Frank TROS – Ton WILTHAGEN: The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 10., 2004/2., 166–186.

a munkaerőpiac kettészakadásának (insiders-outsiders) a megelőzése.⁶⁹⁹ Meg kell jegyezni, hogy a jelentés meglehetősen homályosan fogalmaz az érintett szerződésekről, és példaként csupán atipikus munkaviszonyokat (munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidő) említ, így nem egyértelmű, hogy az új szerződési típusok alatt csupán atipikus munkaviszonyokat ért, vagy a munkaviszonyon kívüli szerződéstípusok (quasi önfoglalkoztatás) szabályozását is célnak tekinti.

Mindemellett a Zöld Könyv előfutárának tekinthető jelentés sürgeti a sztenderd munkaviszony bizonyos munkavállalókat védő szabályainak a felpuhítását, különösen olyan kérdésekben, mint a felmondási idő, megszüntetési költségek, egyéni és csoportos létszámcökkentésnél követendő eljárás, illetve a munkaviszony jogellenes megszüntetésének fogalma.⁷⁰⁰ Érdekes ellentmondás, hogy a csoportos létszámcökkentésnél követendő eljárás nemzeti jogi szabályozását kifejezetten az uniós jogi előírások miatt kellett szigorítani, amire jó példa a magyar szabályozás módosítása.⁷⁰¹ Az uniós jog miatt előbb szigorítani kellett a nemzeti szabályokat, majd éppen az Európai Unió szakértői jelentése javasolja a nemrégiben szigorított szabályozás lazítását. Ez a példa jól illusztrálja azt a 180 fokos fordulatot, amelyet a flexicurity jelenthet az uniós munkajogi gondolkodásban, hiszen a munkaviszony tekintetében a rugalmasság megteremtése lényegében az elmúlt három évtized munkajogi jogharmonizációjával ellentétes jogalkotási lépéseket kíván(hat) meg a nemzeti jogalkotástól.

Mindezek ellenére a Wim Kok-jelentés komoly előrelépést jelentett mind a foglalkoztatáspolitikai koordináció folyamatában, mind pedig a munkajog modernizációjáról kibontakozó szakpolitikai vitákban. A jelentés hatását tükrözi a gazdasági növekedésre és a munkahelyteremtésre vonatkozó integrált irányvonalak 2005-ben elfogadott szövege,⁷⁰² amely a jelentés érvrendszerét átvéve sürgette a foglalkoztatási biztonsággal kombinált rugalmasság elérését.⁷⁰³

⁶⁹⁹ European Commission 2003, 31–32.

⁷⁰⁰ European Commission 2003, 31.

⁷⁰¹ Lásd az Mt. 94/A-94/E. §-ait, amelyek az Mt. 2001. évi jogharmonizációs célú módosításával (2001. évi XVI. tv.) kerültek elfogadásra.

⁷⁰² European Commission 2005: *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008)*. Brussels, 12.4. 2005 COM (2005) 141 final.

⁷⁰³ European Commission 2005, 29.

5.5. A gazdaságilag függő munka szerepe a flexicurity koncepciójában

5.5.1. A flexicurity térhódítása: Zöld Könyv a munkajog modernizációjáról

Az Európai Bizottság azzal a deklarált céllal hozta nyilvánosságra 2006. november 22-én⁷⁰⁴ a munkajog modernizációjával foglalkozó Zöld Könyvet,⁷⁰⁵ hogy nyilvános szakmai vitát generáljon (2007. március 31-ig) a munkajog szerepéről a lisszaboni stratégia céljainak – fenntartható fejlődés, több és jobb munkahely – elérésében.⁷⁰⁶ Egyértelmű siker, hogy ez által a munkajogi problémák az EU napirendjére kerültek.⁷⁰⁷ Ugyanakkor a munkajogi Zöld könyv sorsa összekapcsolódott a flexicurity fogalmával és a Bizottság későbbi flexicurity-közleményével, ami nem volt szándékos a Bizottság részéről.⁷⁰⁸

A Zöld Könyv a munkajog modernizációjának szerepét vizsgálja a flexicurity koncepciójának megvalósításában, amely koncepció a rugalmasságot kombinálja a megfelelő biztonsággal a foglalkoztatásban.⁷⁰⁹ A Zöld Könyvvel elindított szakmai vita quasi lezárásaként az Európai Bizottság közleményben⁷¹⁰ fejtette ki a flexicurity némiképp ‘letisztultabb’ koncepcióját, amellyel kapcsó-

⁷⁰⁴ A nyilvánosságra hozatal időpontját nem szándékosan tervezték 2006. november 22-re, hanem az egyezségek megkötése miatt csúszott folyamatosan az időpont. Spidla már 2006 első felében szerette volna nyilvánosságra hozni a Zöld Könyvet [BEKKER (2012) i. m. 172–178].

⁷⁰⁵ European Commission 2006: *Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM (2006) 0708 final. A Zöld Könyv korábbi tervezetének címe azonban ez volt: ‘Adapting labour law to ensure flexibility and security for all’ (Bekker 2012, 177).

⁷⁰⁶ A Zöld Könyv a vita generálásában egyértelműen sikeresnek tekinthető, hiszen mintegy 450 vélemény érkezett kormányoktól, civil szervezetektől és szakemberektől (http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm).

⁷⁰⁷ The labour lawyers 2007, 4.

⁷⁰⁸ BEKKER (2012) i. m. 174.

⁷⁰⁹ Roger BLANPAIN: *European Labour Law*. Eleventh Revised Edition. Kluwer Law International. The Netherlands. 2008. 251.

⁷¹⁰ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security (2007) 359 final.

latban az Európai Parlament⁷¹¹ és az ECOSOC⁷¹² is kifejtette a véleményét. Meg kell jegyezni, hogy a vita közben és végén is változott a Zöld Könyv szövege, amelynek végső változata jobban tükrözte a gazdasági szereplők szempontjait, aggodalmait.⁷¹³

A flexicurity néhány év alatt az európai politikai diskurzus felkapott témájává, szakmai szlogené vált,⁷¹⁴ amelyet tehát nem csupán az Európai Bizottság tart folyamatosan napirenden, hanem azt az Európai Parlament, az EU-elnökségek és az európai szociális partnerek is megerősítették, mint az európai munkaerőpiaci problémák megoldásának fontos eszközét. Így nem túlzás európai szintű flexicurity konszenzusról beszélni.⁷¹⁵ Ugyanakkor mégis az Európai Bizottság erőteljes támogatása miatt válhatott ez a koncepció az európai foglalkoztatáspolitikai központi elemévé.⁷¹⁶ Ezt a koncepciót az ezredforduló után is többször megerősítették (pl. EU 2020 stratégia, Versenyképességi Paktum),⁷¹⁷ így nem múló szeszélyről van szó csupán.

A Zöld Könyvvel a Bizottság szándéka a flexicurity koncepciójának megfelelő – elsősorban nemzeti, másodsorban uniós – jogalkotási lépések előmozdítása volt,⁷¹⁸ amelyek fellazítják a tipikus munkaviszony munkavállalókat védő,

⁷¹¹ European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI)); European Parliament: The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union. Study, 2007,

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/organes/empl/empl_20090902_1500.htm

⁷¹² Report of the European Economic and Social Committee. SOC/246. Modernizing Labour Law. 30th May 2007.

⁷¹³ BEKKER (2012) i. m.182–184.

⁷¹⁴ A flexicurity térhódítását mutatja, hogy ez a koncepció számos ázsiai ország (pl. Kína, India, Szingapúr, Malájzia) foglalkoztatáspolitikájára és érzékelhető hatást gyakorolt (Vandenberg, 2010).

⁷¹⁵ Maarten KEUNE – Maria JEPSEN: Not balanced and hardly new: the European Commissions's quest for flexicurity. In: Henning JORGENSEN – Per Kongshøj MADSEN (eds.): *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Aalborg, DJOF Publishing, 2007. 189.

⁷¹⁶ Maarten KEUNE: Between Innovation and Ambiguity. The Role of Flexicurity in Labour Market Analysis and Policy Making. In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. Social Europe Series, Vol. 17. Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2008. 55.

⁷¹⁷ Frank TROS: *Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis?* Working paper, University of Amsterdam 2012. <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/TrosFrankUPDATED.pdf>, 2.

⁷¹⁸ Értelemszerűen a közösségi jogalkotást csak nagyon közvetett módon, és az elsődleges jog által meghatározott hatásköri korlátok között befolyásolhatja a Bizottság ilyen jellegű (szakértői) dokumentuma.

szigorú szabályozását, míg az ezen kívüli jogviszonyokban, a korábbinál szélesebb körben növelik a munkavállalók munkajogi és szociális jogi védelmét. Ez utóbbi azért lényeges, mert a rugalmasság iránti igény a sztenderd szerződési modelltől – a foglalkoztatási és jövedelmi biztonság, illetve a munkakörülmények szempontjából – lényegesen eltérő szerződési formákat hívott életre a nemzeti munkajogokban. A tradicionális, másként sztenderd (munka)szerződési modell a foglalkoztatásban a következő három sajátossággal azonosítható:

- a) határozatlan idejű (tartós), teljes munkaidős,
- b) a munkajog által szabályozott munkaviszony, amelynek alappillére a munkaszerződés, és
- c) egyetlen munkáltatót illeti meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek összessége.⁷¹⁹

Bár a flexicurity koncepciója az utóbbi években az uniós munkajogi és foglalkoztatáspolitikai központi kérdésévé vált, ennek ellenére még általánosan elfogadott definíciója sincs.⁷²⁰ Az Európai Bizottság 2006-os foglalkoztatási jelentésének⁷²¹ flexicurity fejezete is kiemeli az univerzális definíció hiányát, ezért a fogalom két eltérő meghatározását, a holland és a dán flexicurity modellen alapuló változatát ismerteti. A holland és a dán modell közötti lényeges különbségek jelzik a koncepció sokszínűségét, no és persze ingatagságát.

Wilthagen és Tros – alapvetően a holland modellen alapuló – meghatározása szerint⁷²² a flexicurity egyrészt erősíti az állás, a foglalkoztatás, a jövedelem biztonságát a hátrányos helyzetű személyek munkaerő-piaci esélyeinek javítása érdekében. Másrészt a rugalmasság különböző, külső és belső formáinak erősítésével igyekszik növelni a versenyképességet és a termelékenységet.⁷²³ Mivel minden munkajogi szabályozásban jelen van a biztonság és a rugalmasság, ezért az alábbi három feltételnek kell teljesülnie, hogy flexicurity-ről lehessen beszélni:

- a rugalmasság (munkáltatóknak) és a biztonság (munkavállalóknak) kombinációja (trade-off), amely
- mindkét fél számára ad előnyöket (pozitív összegű játszma), valamint

⁷¹⁹ European Commission 2006, 5.

⁷²⁰ Peter AUER: What's in a Name? The rise (and Fall?) of Flexibility. *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 52., 2010/3. 371–386., 382.

⁷²¹ European Commission 2006: Employment in Europe 2006. Luxemburg, European Communities, 77.

⁷²² WILTHAGEN–TROS (2004) i. m. 166–186.

⁷²³ A holland modellben a rugalmasság elsődleges forrása a részmunkaidős foglalkoztatás. Az ún. flex workers biztonságát szociális biztonsági jogaik és a munkajogi szabályok módosításával (Flex Wet 1999) növelték (Van Wim OORSCHOT: Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences. *Transfer*, 2004/2. 209–212).

- a rugalmasság és a biztonság kiegyenlíti egymást (mérték, mélység, időtartam).⁷²⁴

Ugyanakkor a flexicurity úgy is felfogható, mint válasz a 80-as években meghatározó deregulációs munkajogi és neoliberális szociális politikára,⁷²⁵ az Európai Szociális Modell elemeként alternatíva a munkaerő-piaci rugalmasság angol-szász mantrájával szemben.⁷²⁶ A munkajogot a 70-es évekig a munkavállalók védelme (security) és ezzel összhangban a reguláció jellemezte. A 80-as években a globalizáció, a növekvő munkanélküliség és infláció, a lakosság öregedése és a szocialista blokk összeomlása miatt a neoliberalizmus és a monetarizmus vált az uralkodó európai ideológiává. Ezzel összhangban a munkaerő-piaci politika meghatározó eleme a dereguláció és a rugalmasság volt. A flexicurity ebben az összefüggésben, ezen ideológiai irányzatok örököseként értelmezendő, amely megkísérli összebékíteni ezt a két korábbi, egymással ellentétes koncepciót: a biztonságot erősítő regulációt és a rugalmasságot erősítő deregulációt.⁷²⁷

5.5.2. A flexicurity eredete: a holland és a dán modell

A flexicurity kifejezést Hans Adriaansens használta először az 1990-es évek közepén két akkor készülő holland törvénnyel kapcsolatban.⁷²⁸ Ezek a jogszabályok arra irányultak, hogy egyrészt rugalmasabbá tegyék a munkaviszony megszüntetését és a munkaerő-kölcsönzést, másrészt a rugalmasabb (atipikus) jogviszonyban dolgozók számára nagyobb biztonságot teremtsenek (pl. pro rata temporis elv a részmunkaidős munkaviszonyban). Ezzel létrejött a holland flexicurity modell, amely támogatja a rugalmas, atipikus foglalkoztatási formákat, ugyanakkor ezeknek a munkavállalóknak a klasszikus munkavállalókhoz hasonló munkafeltételeket és szociális jogokat biztosít, ez által támogatva egyszerre a versenyképességet és a munkavállalók védelmét.⁷²⁹

A holland modell lényege tehát a rugalmasság és a biztonság ötvözése az atipikus munkaviszonyok szabályozásában, de a részmunkaidős munkavi-

⁷²⁴ Anna ILSOE: The Danish Flexicurity Model – A Lesson for the US? In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. Social Europe Series, Vol. 17. Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2008. 68.

⁷²⁵ TROS (2012) i. m. 3.

⁷²⁶ AUER (2010) i. m. 371.

⁷²⁷ Luigi BURRONI – Maarten KEUNE: Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 17., 2011/1. 76–77.

⁷²⁸ Dutch Flexibility and Security Act; Act concerning the Allocation of Workers via Intermediaries. [KEUNE–JEPSEN (2007) i. m. 190].

⁷²⁹ Uo. 190.

szonyok szerepét külön ki kell hangsúlyozni közel 50%-os arányuk miatt. A holland modellnek fontos eleme a munkajogi és a szociális jogi szabályozás (work and welfare) egyre szorosabb kapcsolódása. A holland csodának azonban vannak nagyon kritikus pontjai, így például a munkaerőpiacról kiszorult társadalmi csoportokat – tartósan munkanélküliek, idős munkanélküliek, fogyatékkal élők, etnikai kisebbségek, alacsony képzettségűek – más modellekhez hasonló mértékben képtelen reintegrálni. Valójában csak a könnyebben foglalkoztatható csoportokat hozza vissza a munkaerőpiacra, nem pedig a foglalkoztatáspolitikai nehezebben aktiválható célcsoportjait.⁷³⁰

A hollanddal szemben a dán flexicurity modell – közismertebb nevén az „arany háromszög” – a következő három elem érzékeny egyensúlyán nyugszik:

- a) a klasszikus (teljes munkaidős, határozatlan idejű) munkaviszony védelmének rugalmas szabályozásán, különösen a munkaviszony megszüntetése körében, amely a munkavállalók intenzív áramlását eredményezi a foglalkoztatás és a munkanélküliség között (külső numerikus rugalmasság);⁷³¹
- b) relatíve magas színvonalú, megélhetési biztonságot garantáló munkanélküli ellátási rendszeren; valamint
- c) nagy intenzitású, aktív munkaerő-piaci politikán, amely ösztönzi az álláskeresést és a foglalkoztathatóságot.⁷³²

A dán rendszer rugalmas, mert a munkáltatók bármikor gyorsan, könnyen elbocsáthatják a feleslegessé vált munkaerőt. A nemzetközi összehasonlításban kevésbé protektív munkajogi szabályozás ellenére a munkavállalók mégis biztonságban érzik magukat a nagyvonalú munkanélküli ellátás miatt, amelyet a munkanélküliség első napjától hosszabb ideig kapnak. Továbbá az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök biztosítják az elhelyezkedéshez szükséges képességeket és motívációt. Mindezek miatt egyszerre könnyű új munkát és képzett új munkaerőt találni.⁷³³

A rugalmas munkajogi szabályozás által generált magas munkavállalói mobilitás azonban nagyon régóta jellemzi a dán munkaerőpiacot, hiszen már a szociális

⁷³⁰ Wim Van OORSCHOT: Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in The Netherlands, 1980–2000. *International Journal of Social Welfare*, 2004/13. 24–25.

⁷³¹ Per MADSEN: *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*. Aalborg University, Centre for Labour Market Research (CARMA), Research Paper 2005. 11.

⁷³² Per MADSEN: *The Danish Model of „Flexicurity” – A Paradise with some Snakes*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. European Commission 2006, 77.

⁷³³ ILSOE (2008) i. m. 68.

partnerek által 1899-ben kötött Szeptemberi kompromisszumban elfogadták a szakszervezetek a munkáltatóknak azt a jogát, hogy szabadon vegyenek fel és bocsássanak el munkavállalókat. Bár azóta számos korlátozást fogadtak el, de a dán megszüntetési rendszer relatíve kevés korlátozást tartalmaz a munkáltatókkal szemben.⁷³⁴ A dán modell vonzereje mégiscsak az utóbbi évtized munkaerő-piaci sikereiben, a munkanélküliség gyors csökkenésében és a foglalkoztatottság dinamikus növekedésében rejlik.

A rugalmas munkajogi szabályozás és a magas szintű munkanélküli-ellátás azonban már akkor is jellemző volt, amikor – a 70-es évek közepétől a 90-es évek elejéig – Dánia még válságországnak számított, rossz makromutatókkal és magas munkanélküliséggel. Az igazi változást a 90-es évek reformjai hozták, amikor a foglalkoztatáspolitikai hangsúly átterült a passzív intézkedésekről az aktív intézkedésekre. A dán modell sikere tehát nem önmagában a rugalmasságban és a biztonságban van, hanem az ezeket jól kiegészítő, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben. A szociáldemokrata kormány a 90-es években ugyanis felére csökkentette a munkanélküli ellátás maximális időtartamát, szigorította az aktív álláskeresés követelményét és kötelezővé tette a képzésben, tanácsadásban stb. való részvételt.⁷³⁵

A flexicurity elnevezés tehát megtévesztő, mert amíg a dán modell valóban csak erre a két elemre (flexibility and security) épült, akkor a dán munkaerőpiac korántsem mutatott olyan vonzó képet, mint 2007-ben.⁷³⁶ Meg kell jegyezni, hogy az aktív foglalkoztatáspolitikai intézkedések tradicionálisan jellemzik a skandináv országokat (például a 70-es évek Svédországot), de jelenleg a dán modell az aktiválást célzó foglalkoztatáspolitikai archetípusa az OECD-ben. Ugyanakkor a skandináv országok aktív foglalkoztatáspolitikájában általában elmozdulás érzékelhető a foglalkoztatásteremtő támogatásoktól és a közfoglalkoztatástól a képzés és átképzés irányába.⁷³⁷

A dán modell tehát a munkaviszony rugalmas szabályozását kombinálja a munkanélküliek magas szintű szociális védelmével, és a kettő közötti gyors átmenetet az aktív munkaerő-piaci eszközök biztosítják. A Zöld Könyv közelebb áll a holland modellhez, mivel a magas szintű szociális védelem kevésbé hangsúlyos elemként jelenik meg benne. Ez nem véletlen, hiszen a dán modell igen drága,

⁷³⁴ MADSEN (2005) i. m. 15–26.

⁷³⁵ ILSOE (2008) i. m. 72.

⁷³⁶ Torben ANDERSEN – Michae SVARER: Flexicurity – Labour Market Performance in Denmark. *CEifo Economic Studies*, 53., 2007/3. 390–391.

⁷³⁷ Sven JOCHEM: Nordic Employment Policies – Change and Continuity Before and During the Financial Crisis. *Social Policy & Administration*, Vol. 45., 2011/2. 139.

ezért bevezetése után gyorsan megugrana a munkanélküli ellátórendszer számlája, ami az esetleges adóemelések miatt akár ellentétes foglalkoztatási hatáshoz is vezethet. A dán modell különösen alkalmatlan módszer a Magyarországhoz hasonló országokban, ahol magas a munkanélküliség (alacsony a foglalkoztatási szint) és egyidejűleg magas a költségvetési hiány (államadósság). Ha például Franciaországban bevezetnék a dán modellt, akkor igen magasak lennének a költségei, és a strukturális munkanélküliség a magasabb kiadások ellenére sem csökkenne érzékelhetően az első években. A rugalmas foglalkoztatási formák sikere ugyanis azon is múlik, hogy a társadalom mennyire nyitott a rugalmas foglalkoztatási jogviszonyok felé.⁷³⁸

Madsen hangsúlyozza, hogy a flexicurity dán változata hosszú, szerves történeti fejlődés eredménye, amelynek során a szociális partnerek folyamatosan kompromisszumokat kötöttek,⁷³⁹ a jóléti állam és az aktív munkaerő-piaci politika fokozatosan alakult ki. Ki kell hangsúlyozni a szociális párbeszéd és az erős szakszervezetek szerepét, hiszen a szakszervezeti mozgalom különösen erős azokban az országokban, ahol a flexicurity kialakult.⁷⁴⁰ Bár az utóbbi években csökkent a szakszervezetek szerepe a döntéshozatalban, de a dán szakszervezeti mozgalom világszerte még mindig az egyik legerősebbnek számít.⁷⁴¹ Éppen ezért a dán modellből lehet ötleteket meríteni, de az nem alkalmas azonnali, sematikus átvételre.⁷⁴² Ugyanakkor az mindenképpen átvehető a 90-es évek dán tapasztalataiból, hogy a munkahelykeresést és a munkaerő-kínálatot közvetlenül ösztönző intézkedésekkel rövid távon javítható a munkaerőpiac teljesítménye.⁷⁴³

⁷³⁸ Jianping ZHOU: *Danish for All? Balancing Flexibility With Security: The Flexicurity Model*. IMF Working Paper, No. 07/36., 2007. 22.

⁷³⁹ A kollektív szerződések fejlett rendszerének nagyon fontos szerepe volt a dán modell kialakulásában [ILSOE (2008) i. m. 75].

⁷⁴⁰ Kjell Erik LOMMERUD – Odd Rune STRAUME: Employment Protection Versus Flexicurity: On Technology Adoption in Unionised Firms. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114., 2011/1. 177–199., 179.

⁷⁴¹ Henning JØRGENSEN – Michaela SCHULZE (2011): Leaving the Nordic Path? The Changing Role of Danish Trade Unions in the Welfare Reform Process. *Social Policy & Administration*, Vol. 45., No. 2. 206.

⁷⁴² Per MADSEN: The Danish model of 'flexicurity': experience and lessons. *Transfer*, 2004/2. 206.

⁷⁴³ ANDERSEN–SVARER (2007) i. m. 427.

A fenti nemzeti sajátosságok és történeti meghatározottság ellenére a dán és a holland modell sikere⁷⁴⁴ ihlette az Európai Bizottság Zöld Könyvét,⁷⁴⁵ hiszen mindkét munkaerőpiac kiválóan teljesített a 90-es évek közepe óta, alacsony munkanélküliséggel és magas foglalkoztatottsággal. A flexicurity hívei szerint a kiváló trendek oka alapvetően ebben a koncepcióban rejlik. Ugyannakkor ez a közvetlen összefüggés legalábbis megkérdőjelezhető, hiszen a dán modell sikere elsődlegesen az aktív munkaerő-piaci intézkedésekre vezethető vissza, míg a magas holland foglalkoztatási szint csalóka, hiszen elsődlegesen részmunkaidős foglalkoztatásra épül, míg teljes munkaidőre átváltva már sokkal kedvezőtlenebb az összkép.

Meglehetősen leegyszerűsíti a problémát tehát az, aki egy munkaerőpiac sikerét kizárólag a munkajogi szabályozásnak tudja be, míg más fontos tényezőket (pl. makrogazdaság, bérpolitika, fiskális politika, munkaügyi kapcsolatok) figyelmen kívül hagy. Ez a két eltérő modell viszont felhívja a figyelmet arra, hogy a modellnek számos változata létezhet, hiszen több típusú rugalmasságot (pl. külső és belső numerikus, funkcionális, bér rugalmasság) lehet kombinálni a biztonság eltérő fajtáival (pl. állás, foglalkoztatás, jövedelem biztonsága). Ráadásul a 2009-ben kezdődött gazdasági és pénzügyi válság komolyan sújtotta a két flexicurity mintaországot is, amelynek hatását számos munkaerő-piaci probléma mutatja. Hollandiában többek között rendkívül alacsony az átmenet a határozott munkaviszonyból a határozatlan idejű munkaviszonyba, alacsony a befektetés a határozott időre alkalmazott munkavállalók képzésébe, akik egyre bizonytalanabbnak érzik helyzetüket. Dániában jelentősen nőtt a munkanélküliség, ami elkerülhetetlen következménye a gyenge állásbiztonságnak, vagyis a rugalmas megszüntetési szabályozásnak.⁷⁴⁶ Az a kérdés megosztja az elemzőket, hogy a flexicurity csak békeidőben vagy válság idején is jól működik-e (is it only for good weather?), hiszen a kép nem teljesen egyértelmű (foglalkoz-

⁷⁴⁴ Például Hollandiában 2007-ben 74,1% volt a foglalkoztatási ráta a 64,5% uniós átlaggal, illetve 3,2% a munkanélküliségi ráta a 7,1% uniós átlaggal szemben [Ton WILTHAGEN – Sonja BEKKER: *Flexicurity: Is Europe Right on Track?* In: Hendrickx FRANK (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. [Social Europe Series. Vol. 17.] Antwerp–Oxford–Portland, Intersentia, 2008. 43.

⁷⁴⁵ Andranik TANGIAN: *Flexibility-flexicurity-flexinsurance – Response to the European Commission's Green Paper „Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”*. WSI-Diskussionspapier, No. 149., Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. 2007. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf.

⁷⁴⁶ TROS (2012) i. m. 5.

tatottság, munkanélküliség, GDP stb.).⁷⁴⁷ Ugyanakkor az is kétségtelen, hogy a válság felerősítette a flexicurity-val szembeni kritikákat.⁷⁴⁸

Mindezek alapján jogos kérdés, hogy az Európai Bizottság miért támogatja és teszi központi célkitűzéssé a flexicurity megvalósítását? Keune és Jepsen szerint ennek az alapvető oka az, hogy ez a koncepció kiválóan összeegyeztethető az Európai Bizottság tudásterjesztő és érdekközvetítő szerepével, illetve a versenyképesség és a szociális kohézió közötti egyensúly megteremtését célzó Európai Szociális Modellel. Másként, a flexicurity egy olyan erőteljes eszköz a Bizottság kezében, amely megerősíti saját politikai legitimációját és uniós szintű szabályozó szerepét, valamint lendületet ad az általa kezdeményezett európai foglalkoztatáspolitikai vitának.⁷⁴⁹ Az Európai Szociális Modell ugyanis – a flexicurity-hoz hasonlóan – a gazdasági és szociális érdekek egyensúlyára törekszik, szociálisan elfogadható gazdasági integrációt és gazdaságilag elfogadható szociális integrációt alkotva.⁷⁵⁰

5.5.3. A flexicurity koncepciója a Zöld Könyvben

A Zöld Könyv a foglalkoztatási jelentéshez hasonlóan csak használja a fogalmat, de nem mondja meg pontosan, mit is ért alatta, sőt még a dán példára sem hivatkozik.⁷⁵¹ Úgy tűnik, hogy az Európai Bizottság a koncepcióval sokkal inkább mint módszerrel foglalkozik, mintsem annak konkrét tartalmi vonatkozásait bontja ki részletesen. Ezzel összhangban a flexicurity közleményben azt integrált stratégiaként határozzák meg, amelynek célja egyszerre növelni a munkaerőpiaci rugalmasságot és biztonságot.⁷⁵²

Freedland és Countouris szerint azonban a flexicurity fogalma tisztázatlan, ami elsősorban a rugalmasság és a biztonság fogalmának bizonytalanságából ered.⁷⁵³ Az viszont megállapítható a Bizottság álláspontjáról, hogy át kívánja tenni a hangsúlyt az állás biztonságáról a foglalkoztatás biztonságára, amelyet

⁷⁴⁷ Auer szerint a flexicurity zászlóshajójánál jobban teljesítettek a válság során azok az országok (pl. Németország, Franciaország), ahol a szigorúbb foglalkoztatási biztonságot ötvözték a belső rugalmasságot fokozó eszközökkel [AUER (2010) i. m. 382.].

⁷⁴⁸ Lásd például AUER (2010) i. m., illetve JOCHEM (2011).

⁷⁴⁹ KEUNE–JEPSEN (2007) i. m. 191–199.

⁷⁵⁰ HENDRICKX (2008) i. m. 132–140.

⁷⁵¹ A holland Flexibility and Security Act csupán jó példaként (best practice) jelenik meg a Zöld Könyve egy osztrák és egy spanyol példa mellett.

⁷⁵² European Commission 2007, 10.

⁷⁵³ FREEDLAND–COUNTOURIS (2006) i. m.

a nagyobb munkaerő-piaci mobilitással, több atipikus szerződéssel és a munkaviszony korlátozottabb védelmével tart elérhetőnek. Az állásbiztonság (job security) az egy munkáltatóval fenálló munkaviszonyt védi, míg a foglalkoztatás biztonsága (employment security) annak a lehetőségét biztosítja, hogy különböző munkáltatókkal munkaviszonyt létesítsen, ami lényegében a foglalkoztathatóság biztonságát (employability) jelenti.⁷⁵⁴

A nagyobb rugalmasságot, másként a csökkentett munkajogi védelmet új típusú biztonsággal – a foglalkoztathatóság javításával (life long learning) és társadalombiztosítási jogokkal – kompenzálnák. A hangsúly azonban egyértelműen a rugalmasságon és ez által a munkáltatói érdekeken van, és a biztonságot erősítő szociálpolitikai intézkedések is a munkaerő-piaci rugalmasságot erősítik, semmint a korábbi védelem csökkenését és az új rugalmasságot kompenzálják.⁷⁵⁵ Mindeközben maga a flexicurity koncepciója azt sugallja, hogy a biztonság és a rugalmasság egyszerre növelhető.⁷⁵⁶ Ezt a megközelítést természetesen nem minden érintett szereplő támogatta, így az Európai Parlament szerint a Bizottság véleménye egyoldalú és túlzottan eltolódott a rugalmasság felé. Álláspontjuk szerint az állásbiztonság és a hosszú ideig tartó munkaviszony ösztönzi a humán erőforrásba való befektetést, megerősíti a termelékenységet és az innovációt.⁷⁵⁷ Itt meg kell jegyeznünk, hogy Lommerud és Straume álláspontja szerint az erős szakszervezettel rendelkező vállalkozásoknál a flexicurity modell kifejezetten elősegíti a kevesebb munkaerőt kívánó technológiai fejlesztéseket. Ezt azzal magyarázzák, hogy a szakszervezetek jobban elfogadják és elfogadtatják a technológiai fejlesztéssel járó létszámcsökkentést, ha az érintett munkavállalóknak van esélyük rövid időn belül újra elhelyezkedni, a munkáltató pedig pedig könnyebben, olcsóbban meg tudja szüntetni a munkavállalók munkaviszonyát.⁷⁵⁸

Bár a Zöld Könyv javaslatai a munkajogi jogalkotást, azon belül elsődlegesen az individuális munkajogot⁷⁵⁹ érintik, mégis inkább a közösségi munkaügyi politikát támogató elemzésnek tekinthető, semmint jogalkotási programnak. Lényegében a munkajogi jogalkotásnak a foglalkoztatottság növelésében és a

⁷⁵⁴ Auer álláspontja szerint a következő lépcsőfok a munkaerő-piaci biztonság (labour market security), amely a foglalkoztatás biztonsága mellett foglalkoztatáspolitikai intézkedésekkel és szociális jogokkal biztosítja a mobilitást vagy átjárást a munkaerő-piaci státuszok (munkaviszony, munkanélküliség stb.) között [AUER (2010) i. m. 380–381.].

⁷⁵⁵ KEUNE–JEPSEN (2007) i. m. 202–204.

⁷⁵⁶ BURRONI–KEANE (2011) i. m. 75.

⁷⁵⁷ KEUNE (2008) 57–58.

⁷⁵⁸ LOMMERUD–STRAUME (2011) i. m. 196–197.

⁷⁵⁹ BLANPAIN (2008) i. m. 251.

munkakörülmények javításában betöltött szerepét vázolja, a megfelelő egyensúlyra törekedve a foglalkoztatás mennyisége és minősége között. A közeljövőben gyakorlati hatása lehet a rövid és középtávú nemzeti jogalkotás befolyásolása, a jobb és több munkahely elérését célzó reformok elindítása.⁷⁶⁰ Bár számos tagállam, így többek között Magyarország példája arra utal,⁷⁶¹ hogy a flexicurity koncepciója a vízbe dobott kőhöz hasonlóan csak apróbb hullámokat ver, és vajmi kevés hatást gyakorol a nemzeti munkajogok alakulására.⁷⁶² Ugyanakkor azt is észre kell venni, hogy a flexicurity fogalmába sorolt intézkedések (rugalmasabb szerződéstípusok, életen át tartó tanulás, alkalmazhatóság, aktív foglalkoztatáspolitikai) már régóta az európai foglalkoztatási stratégia (EES) bevett eszközei. A flexicurity tehát egyáltalán nem új szakpolitikai koncepció, hanem ‘egy régi bor új, divatos palackban’. Ellenben az új fejleménynek tekinthető, hogy a flexicurity szűkebb koncepciója háttérbe szorítja az európai foglalkoztatási stratégiát, ezzel előtérbe helyezve a gazdasági és háttérbe tolva a szociális célokat, az elosztási szolidaritás helyébe versengő szolidaritást hozva.⁷⁶³ Ezzel együtt is, a flexicurity az uniós munkajog és szociálpolitika történetének logikus folytatása.⁷⁶⁴

A Zöld Könyv tehát arra épül, hogy a munkajog modernizációja elengedhetetlen feltétele a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodóképessége növelésének, amely viszont szükséges a teljes foglalkoztatás és a szociális kohézió uniós (lisszaboni) céljainak eléréséhez. Ebben a tekintetben az egyik koncepcionális kérdés az, hogy a különböző, foglalkoztatásra irányuló szerződéstípusok – az összes munkát végzőre kiterjesztett foglalkoztatási jogokkal miként segíthetik elő a munkahelyteremtést, a jogviszonyok közötti mobilitást, illetve az életen át tartó tanulást. A Zöld Könyv főként a munkajog személyi hatályára fókuszál, sokkal kevésbé a kollektív munkajogi kérdésekre.⁷⁶⁵

5.5.4. Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között

A Zöld Könyv szerint a gyors technológiai fejlődés, a globalizáció által felfokozott verseny, a változó fogyasztói igények és a szolgáltatóipar térhódítása miatt nőtt meg az igény a klasszikus munkaviszonynál ‘rugalmasabb’ foglalkoztatásra,

⁷⁶⁰ Joaquín García MURCIA: The European Commission's Green Paper on labour law. *International Labour Review*, Vol. 146., 2007/1–2. 109–110.

⁷⁶¹ KISS (2008) i. m.

⁷⁶² European Parliament, 2007.

⁷⁶³ KEUNE–JEPSEN (2007) i. m. 204–206.

⁷⁶⁴ TROS (2012) i. m. 160.

⁷⁶⁵ European Commission 2006c, 3–4.

amely új foglalkoztatási jogviszonyok (szerződéstípusok) megjelenését eredményezte. A klasszikus munkaviszonytól eltérő szerződések alkalmazásának elsődleges oka azonban a versenyképesség fenntartása a globalizált gazdaságban a munkajogi szabályok (pl. jogviszony-megszüntetés) költségeinek, a társadalombiztosítási hozzájárulás megfizetésének elkerülésével, valamint az adminisztrációs terhek csökkentésével. A különféle szerződéses formák burjánzását elősegítette a munkajogi szabályozás átfogó alkalmazkodásának a hiánya, így a tradicionális munkaviszony egyre kevésbé felel meg a felek igényeinek, amely egyaránt jelentheti a munkáltatói és a munkavállalói oldalt.

Korántsem arról van ma már szó, hogy a klasszikus munkaviszonytól eltérő szerződések alkalmazása csak és kizárólag a munkáltatók érdeke volna a munkavállalók fokozott 'kizsákmányolása' érdekében. A rugalmas foglalkoztatási jogviszonyok alkalmazásával a munkáltatók gyorsabban tudnak reagálni a változó fogyasztói igényekre és a technológiai változásokra, míg a munkavállalók a jogviszonyok széles skálájából választhatják ki a munkaidő-beosztásuk, karrierlehetőségeik, családi kötelezettségeik, vagy éppenséggel továbbtanulási szándékaik szempontjából számukra leginkább kedvező szerződéstípust.⁷⁶⁶ Az új típusú foglalkoztatási módszerek óhatatlanul alternatívát jelentenek a hagyományos munkajogviszonnyal és az erre támaszkodó munkaerőpiaccal szemben. A jogi szabályozás azonban kellő időben képtelen volt, illetve nem is nagyon akart reagálni a változásokra, sőt, azt sugallta, hogy a hagyományos munkaerő-piaci megoldások a jók és az új típusú foglalkoztatási jogviszonyok pedig a rosszak.⁷⁶⁷

A munkajog és a társadalombiztosítási jog eredetileg arra lett 'kitalálva', hogy védelmet biztosítson a függő munkát végzőknek, ugyanakkor nem képes ugyanilyen hatékony védelmet garantálni a munkaerő-piaci státuszok (eltérő szerződéstípusok) közötti átmenetek során. A 90-es évek eleje óta a nemzeti munkajogi szabályozások reformja főként a munkajogi védelem fellazítására irányult a szerződési sokszínűség megteremtése érdekében. A rugalmasság növelése olyan foglalkoztatási jogviszonyok, atipikus munkaviszonyok (határozott idő, részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés, távmunka) és munkaviszonyon kívüli jogviszonyok (polgári jogviszonyok, on-call és zéró-óra szerződések) részletes szabályozását jelentette, amelyek a munkaviszonynál 'rugalmasabb', tehát a munkavállalókat kevésbé védő megszüntetési szabályokkal igyekeztek elősegíteni a hátrányosabb helyzetben lévő munkavállalók bejutását a munkaerőpiacra.⁷⁶⁸

⁷⁶⁶ European Commission 2006c, 7.

⁷⁶⁷ Kiss (2008) i. m.10.

⁷⁶⁸ European Commission 2006c, 7–9.

Az új típusú⁷⁶⁹ – tehát a tradicionális munkaviszonytól eltérő – foglalkoztatási jogviszonyok megjelenésével egyidejűleg elmosódott a munkajog és a kereskedelmi jog közötti határvonal. A Supiot-jelentéshez hasonlóan a Zöld Könyv is megerősíti ebben a vonatkozásban, hogy a világot függő munkavállalókra és független önfoglalkoztatókra felosztó klasszikus kétpólusú munkajogi koncepció ideje lejárt, mivel azzal már nem írható le a munka világa sem gazdasági, sem pedig szociális értelemben. A munkaviszony korábban egyértelműnek tűnő jogi fogalma viták keresztültüzébe került, mivel körültekintő definiálása vált szükségessé egyfelől a leplezett munkaviszonyok, másfelől a gazdaságilag függő munkavégzés vitatott megítélése miatt.⁷⁷⁰ A Zöld Könyv tehát helyesen tesz különbséget a színlelt önfoglalkoztatás és a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók között, hiszen az előbbit szigorúan tiltani, míg az utóbbit védeni kell meghatározott jogok (tisztességes bér, méltóság, magánszféra védelme etc.) biztosításával.⁷⁷¹

A leplezett munkaviszony – másként a színlelt polgári jogi szerződés – azért vált az európai munkaerőpiacon tömeges jelenséggé, mert meg lehet vele takarítani a munkaviszonyt terhelő adó és társadalombiztosítási hozzájárulás egy részét. Ennek érdekében a felek munkaviszony helyett joggal való visszaélés-ként polgári (kereskedelmi) jogviszonyokat létesítenek, amelyek közterhe furcsa módon alacsonyabb, mint a munkaviszonyban.⁷⁷² A színlelt polgári jogi szerződésekkel szembeni fellépés egyik bevett eszköze a kötelező vélelem, amely szerint a jogszabályban meghatározott feltételek fennállása esetén munkajogviszonynak kell tekinteni a munkavégzésre irányuló jogviszonyt, függetlenül a felek megállapodásában választott szerződéstípustól.⁷⁷³

A Zöld Könyv is 'felkarolja' a Supiot-jelentés terminológiáját és jellemzését a gazdaságilag függő munkavégzés szürke zónájáról, amely a függő munkavállaló és a független önfoglalkoztató közötti élethelyzeteket fedi le. Ezek a gazdaságilag függő, de munkajogi értelemben quasi független személyek formálisan önfoglalkoztatók, de a bevételeik gazdasági értelemben egyetlen munkáltatótól (megbízótól, ügyféltől) függ. Ebből a gazdasági függőségből persze nem következik automatikusan kiszolgáltatott helyzetük. A munkaviszonyra fókuszáló,

⁷⁶⁹ Ami nem jelenti azt, hogy itt csak teljesen új szerződéstípusokról lenne szó, hiszen számos munkaviszonyon kívüli jogviszony szabályozása hosszabb fejlődés eredménye is lehet.

⁷⁷⁰ European Commission 2006c, 10.

⁷⁷¹ The labour lawyers 2007, 7.

⁷⁷² Ez az általános megállapítás (European Commission 2006c, 10–11) különösen igaz a magyar közteher-elosztási rendszerre.

⁷⁷³ Erre példa a holland 1999. évi Flexibility and Security Act (European Commission 2006c, 11.).

tradicionális munkajogi gondolkodás és az ezt tükröző szabályozás miatt a nemzeti jogok többsége nem tudja az ilyen helyzetet másként kezelni, mint leplezett munkaviszonyként vagy tisztán önfoglalkoztatásként, pedig többé-kevésbé mindkettőtől lényegesen különbözik. Ezzel összefüggésben Countouris hangsúlyozza, hogy a Zöld Könyv sugallatával szemben nem csupán a fenti alapfogalmak (munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző, önfoglalkoztató) jelentésének ‘tisztázására’, hanem az egész fogalmi rendszer koncepcionális megújítására van szükség.⁷⁷⁴

Erre az átalakításra már vannak példák a nemzeti jogokból, hiszen a fenti problémát felismerve, néhány tagállamban különálló munkajogi státuszként ismerték el a gazdaságilag függő, és ez által sérülékeny munkavégzők jogállását. A Zöld Könyv az Egyesült Királyság jogi megoldását hozza fel jó példaként, ahol a munkavállaló (employee) jogai közül a dolgozókra (worker) is kiterjesztettek meghatározott minimális jogokat, így a diszkrimináció tilalmát, a munkahelyi egészség és biztonság védelmét, a minimálbért és a kollektív alku jogát.⁷⁷⁵ Ezen alapulva a Zöld Könyv talán leglényegesebb javaslata egy olyan minimális jogi katalógus (floor of rights) megalkotása, amely a munkajogi státusztól (munkaviszony, megbízási jogviszony stb.) függetlenül, alanyi jogon illetné meg a munkát végzőket.⁷⁷⁶

5.5.5. A rugalmas jogviszonyok káros hatásai

A rugalmas jogviszonyok elterjedését néhány adattal is alátámasztja a Zöld Könyv. Ezek szerint a klasszikus munkaviszonytól eltérő foglalkoztatási jogviszonyok aránya 2001 és 2005 között 36%-ról majdnem 40%-ra nőtt. A teljes munkaerő-állományon belül az önfoglalkoztatók aránya 15% volt 2005-ben, míg a teljesen önállóan, alkalmazottak nélkül dolgozó önfoglalkoztatók aránya elérte a 10%-ot. Az önfoglalkoztatás továbbra is elsősorban a mezőgazdaságban és a kereskedelemben jellemző, de a kiszervezéseken, alvállalkozások igénybevételén, illetve a projektalapú munkavállaláson keresztül egyre markánsabban megjelenik az építőiparban és a szolgáltató szektorban is.⁷⁷⁷ A Zöld Könyv azonban adós marad a fenti fogalmak tisztázásával, ezért ezek az adatok nehezen értelmezhetők, de azt megerősítik, hogy a klasszikus munkaviszony régen túl

⁷⁷⁴ COUNTOURIS (2007) i. m. 194–195.

⁷⁷⁵ A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkajogi védelem a munkavállalónak nem minősülő dolgozókat nem illeti meg (European Commission 2006c, 12).

⁷⁷⁶ European Commission 2006c, 11.

⁷⁷⁷ European Commission 2006c, 7–8.

van a fénykorán és a trónkövetelők – atipikus munkaviszonyok és új típusú szerződések – is megjelentek a színen.

Ennek a folyamatnak az eredménye az egyre növekvő mértékben szegmentálódott munkaerőpiac.⁷⁷⁸ A rugalmas szerződéstípusok térhódítása azt (is) eredményezi, hogy a munkaerő kiszolgáltatottabb része – elsősorban a nők, a pályakezdők, idősebbek, bevándorlók – az egymást követő rövid időtartamú, minimális munkajogi és szociális védelmet biztosító, mondhatni ‘rossz minőségű’ jogviszonyok csapdájába esnek. A munkahelyek rossz minősége persze csak részben tudható be a nem megfelelő jogi védelemnek, gyakran ugyanis az a munka természetéből is következik.⁷⁷⁹

Bár ezek a rugalmas jogviszonyok az esetek többségében általában ugródeszkaként szolgálnak a sztenderd munkaviszonyhoz, de a hátrányos helyzetűek esetében ez a katapult funkciójuk sokkal kevésbé működik. Különösen igaz ez a megállapítás a fiatal munkavállalókra, akik nagy számban dolgoznak az átlagosnál bizonytalanabb munkakörülmények között, és nagyobb eséllyel ragadnak a munkaerőpiac peremén.⁷⁸⁰ A rugalmas foglalkoztatás alapvető dilemmája, hogy olyan foglalkoztatást generál, különösen a sérülékeny társadalmi csoportok (nők, etnikai kisebbségek) körében, ami nélküle nem jönne létre, de negatív társadalmi hatásokkal – gyenge alárendelt munkaerő-piaci helyzettel – jár együtt.⁷⁸¹ Ezeknek a problémáknak a végső okát a Zöld Könyv a munkaerőpiac dinamizmusát gátló, túlzottan szigorú munkajogi védelemben, és ezzel összhangban a megoldást a sztenderd munkaviszony szabályozásának fellazításában látja.⁷⁸²

A Bizottságnak a flexicurity koncepcionális elemeit felvázoló közleménye szerint „rugalmas és megbízható szerződéses keretekre van szükség mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók különböző csoportjai szempontjából (insiders-outsiders), amelynek megteremtésében szerepe van a modern munkajogi jogalkotásnak, a kollektív szerződéseknek és a munkaszervezeteknek is”. A Bizottság úgy tekint a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokra, mint a munkaerőpiacra jutás egy lehetséges eszközére, amely csak az első lépcső a stabil

⁷⁷⁸ European Commission 2006c, 5.

⁷⁷⁹ MURCIA (2007) i. m. 110.

⁷⁸⁰ European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [2007/2023(INI)], L.

⁷⁸¹ Ton WILTHAGEN: *Flexicurity - A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, 1998. http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers/fixpaper_nr1.pdf12.

⁷⁸² European Commission 2006c, 8.

jogviszony (munkaviszony) felé vezető úton.⁷⁸³ Álláspontom szerint azonban a gazdaságilag függő munkavégzést fedő jogviszonyok nem mindig jelentenek átmeneti állapotot a munkaviszony felé, hiszen a munkavállalók és munkáltatók jelentős része kifejezetten azért választ valamely jogviszonyt, mert az a lehetséges munkaviszonyoknál jobban megfelel a felek igényeinek, amely igények korántsem merülnek ki az adózási kérdésekben.

5.5.6. Minimális jogok katalógusa

A sztenderd munkaviszony szabályozásának ‘rugalmasítása’ mellett⁷⁸⁴ az Európai Bizottság a minimális jogok katalógusának megteremtésével növelné a biztonságot a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles körének szabályozásában. A minimális szociális jogok katalógusa mellett egyaránt felhozhatók gazdasági és emberi jogi érvek.⁷⁸⁵ Kézenfevő gazdasági érv egy ilyen munkajogi minimum elfogadása mellett a verseny torzulásának megakadályozása, a versenyképesség javítása, míg emberi jogi érv a munkavállalói jogok kiterjesztése és a munkafeltételek általános javítása. Éppen ezért kiinduló pontként egyetértünk azzal, hogy a jogviszonytól független, minimális jogok (floor of rights) bevezetése javítana a munkaviszonyon kívül függő munkát végzők munkajogi és szociális jogi helyzetén.

Némi csalódást jelentett azonban, hogy a Zöld Könyv adós maradt annak felvázolásával, milyen jogok is alkossák a minimális (munka)jogi katalógus gerincét. Ebben a tekintetben feltűnő, hogy a szöveg említést sem tesz az EU Alapvető Jogok Kartájáról. A különböző jogviszonyok eltérő természete miatt indokoltnak tűnik egy minimális, valamennyi jogviszonyt lefedő védelmi szint meghatározása, és ezen felül speciális jogok biztosítása az adott jogviszony természetéhez igazodva.⁷⁸⁶ A jogviszonyok közötti fokozatos átmenetet olyan technikával is meg lehet oldani, hogy a határozatlan idejű jogviszony létesítéskor a szokásos védelemnek csak egy része (minimuma) illesse meg a munka-

⁷⁸³ *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 27 June 2007, entitled ‘Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security’* [COM(2007) 359 final - Not published in the Official Journal].

⁷⁸⁴ Talán részben a rugalmasítás kompenzációját is szolgálja a biztonság növelése. Nyilvánvalóan nem a szerző az egyetlen, aki a rugalmasság és a biztonság összekapcsolásával kapcsolatban kompenzációra asszociált. Ezt cáfolandó az Európai Bizottság kommunikációja a rugalmasság és a biztonság integrált megközelítésére (szinergiájára) helyezte a hangsúlyt.

⁷⁸⁵ COUNTOURIS (2007) i. m. 203.

⁷⁸⁶ The labour lawyers 2007, 7–13.

vállalót, majd a védelmét biztosító jogok – így a felmondási idő, végkielégítés, a megszüntetéssel kapcsolatos eljárási jogosultságok – a jogviszonyban eltöltött idő múlásával, fokozatosan bővüljenek.⁷⁸⁷ Ebből a megoldási javaslatból is kitűnik, hogy a Zöld Könyv mögöttes szándéka a klasszikus, de immáron könnyített munkaviszony felé lejtő rendszer kialakítása, amelyben minden egyéb jogviszony valójában átmenet egy, a mainál kevésbé védett, határozatlan idejű munkaviszony felé. Ez a koncepció kockázatos, hiszen elmozdulást jelenthet egyes országokban a contract at will irányába, ezzel új lendületet adva az ezzel kapcsolatos régi vitának.⁷⁸⁸

A minimális jogi katalógus (floor of rights) pontos tartalmát illetően az uniós szintű vitákban, illetve a szakirodalomban sem alakult ki szakmai konszenzus. Az Európai Parlament a következő jogok biztosítását javasolja a jogviszonytól függetlenül: egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkaidő és pihenőidő, egyesülési és részvételi jog, kollektív alku, szervezkedés, képzéshez való jog.⁷⁸⁹ Természetesen azt nem jelölte meg az Európai Parlament, hogy a munkaidő és pihenőidő szabályai közül például melyeket, azaz milyen típusú szabályokat vélik alkalmazhatónak a mainál lényegesen tágabb személyi körben. Ehhez képest a flexicurity szakértői csoport az érdekképviselő, a konzultáció, általánosságban a munkafeltételek és a diszkrimináció tilalmának fontosságát emelte ki.⁷⁹⁰ A probléma azt a kérdést állítja a jogalkotás elé, hogy a klasszikus magánjog mennyire foglalhat magába közjogi elemeket, pontosabban a munkavállaló versus vállalkozó közötti „harmadik rend” jogállását nemcsak társadalombiztosítási jogi és adójogi, hanem munkajogi szempontból rendezze. Ez a probléma nem csupán az országokban okoz nehézséget, ahol a polgári jog és a munkajog kapcsolata hosszabb ideje tisztázott, hanem különösen ott, ahol a két jogterület természetes kapcsolata nem létezik.⁷⁹¹

Ugyanakkor az uniós jogban már kezd kialakulni a jogviszonytól függetlenül, a munkavégzés alapján járó minimális jogok köre. Elegendő itt utalni az egyenlő bánásmód követelményére vagy a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemmel összefüggő jogokra.⁷⁹² Nem arról van szó tehát, hogy ne létezne már

⁷⁸⁷ European Commission 2007b, 23.

⁷⁸⁸ A contract at will koncepciójának és a mellette felhozható érvek részletes leírását lásd: EPSTEIN (1984) i. m. 947–982.

⁷⁸⁹ European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [2007/2023(INI)], 17.

⁷⁹⁰ European Commission 2007b, 18.

⁷⁹¹ BANKÓ (2008) i. m. 32.

⁷⁹² COUNTOURIS (2007) i. m. 195.

ma is a munkavállalói és szociális jogoknak egy ilyen típusú minimuma, amely a munkaviszonyon kívül, akár még a polgári jogviszonyokra is alkalmazandó. Ez a minimális jogi katalógus tehát részben az uniós jogharmonizációnak (pl. egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem), részben pedig a nemzeti jogalkotásoknak köszönhetően már ma is létezik (pl. alapvető társadalombiztosítási ellátások kötelező járulékfizetés fejében). A javaslatok tehát a Zöld Könyv állításával szemben nem a jogi katalógus megteremtésére, hanem inkább tartalmának rögzítésére és bővítésére irányul. A javaslatok közül újdonságnak tekinthető például a munkaidő és pihenőidő, a kollektív alku, illetve a szervezkedés szabadságának általános, a munkaviszony létezésétől független 'foglalkoztatási' jogként⁷⁹³ történő meghatározása. A fentiekhez képest lényeges különbség, hogy a Supiot-javaslat nem elégszik meg az érintett jogok pusztá felsorolásával, hanem rendszerbe is szervezi azokat. Ez a rendszerszemlélet sajnos ma még korántsem dominál a kérdéskörrel folyó szakmai vitában.

5.5.7. A flexicurity kritikája

A Zöld Könyvben felvázolt flexicurity koncepció rendkívül éles kritikákat váltott ki az elmúlt években. Sciarra hiányolja az alapvető kollektív jogintézmények (pl. kollektív szerződés), valamint a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordináció hatásainak mélyebb elemzését.⁷⁹⁴ Mások azt vetik az Európai Bizottság szemére, hogy a javasolt modernizáció egyoldalú, amely a jogi szabályozásnak a piaci igényekhez való hozzáigazítására korlátozódik, de figyelmen kívül hagyja a szociális védelem minimális szintjének biztosítását. Ennek az egyoldalú szemléletnek a háttérében más okok mellett a munkáltatói szervezetek lobbijainak és egyes tagállamoknak (pl. Egyesült Királyság) a kritikái állnak, amelyek erőteljesen befolyásolták a végleges szöveget. Auer magát a flexicurity kifejezést is szerencsétlennek és provokatívnak tartja, és a kritikák egy részét annak tudja be, hogy két egymással szöges ellentétben álló fogalmat házasít össze.⁷⁹⁵

A legkomolyabb szakértői kritika abban összegezhető, hogy a Zöld Könyv állításával szemben nincs bebizonyítva a korreláció a munkaviszony megszüntetési szabályainak lazítása és a vállalkozások munkaerő-keresletének növekedése

⁷⁹³ A foglalkoztatási jog kifejezést a munkavállalói jog lehetséges alternatívájának tekintjük. Itt a Supiot-jelentés által javasolt foglalkoztatási (occupational) státuszra utalunk, amelyhez kapcsolni lehetne az érintett jogokat.

⁷⁹⁴ Silvana SCIARRA: EU Commission Green Paper 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century'. *Industrial Law Journal*, 36., 2007/3. 375–382.

⁷⁹⁵ AUER (2010) i. m. 372.

között. A munkaviszony ‘rugalmasabb’ szabályozása, a munkavállalói jogok korlátozása tehát korántsem vezet automatikusan a foglalkoztatottak számának növekedéséhez, mivel a foglalkoztatás ingatag (precarious) formáinak terjesztése önmagában nem növeli a foglalkoztatási szintet.⁷⁹⁶ Ellenkezőleg, számos nemzeti példa, így különösen egyes skandináv országok munkaerőpiaca⁷⁹⁷ bizonyítja, hogy a munkaviszony megszüntetésének merev, a munkavállalókat erőteljesen védő szabályozása is együtt járhat a magas foglalkoztatási szinttel. A munkaviszony megszüntetésének szabályozása pedig különösen nincs összefüggésben az önfoglalkoztatók számával.⁷⁹⁸ A flexicurity koncepciója azért is váltott ki heves vitát, mert a szerződési szabadságot és a munkaviszony megszüntetésének szabályozását érinti, amely szabályozási témák mélyen gyökereznek a nemzeti munkajogokban.⁷⁹⁹

Hiányosságai és ellentmondásai ellenére a Zöld Könyv hasznos dokumentum, amely európai szinten tekinti át a munkajogi szabályozást és a lehetséges jövőbeli stratégiákat. Ugyanakkor figyelmen kívül hagy olyan lényegi kérdéseket is, mint a bevándorlás munkaerő-piaci hatásai, vagy a tagállamok közötti gazdasági és társadalmi különbségek.⁸⁰⁰ Különösen az utóbbi, nevezetesen a nemzeti munkajogi szabályozások és munkaerőpiacok közötti tradicionális különbségek okán lehet megkérdőjelezni a Zöld Könyv flexicurity névre keresztelt ‘csodafegyverét’, amely többé-kevésbé egységes megoldást kínál a skandináv jóléti államoktól Olaszországon át egészen az új tagállamokig.⁸⁰¹

A Bizottság közleménye is deklarálja, hogy a flexicurity koncepcióját hozzá kell igazítani az adott tagállam speciális munkaerő-piaci adottságaihoz, mivel ez nem egy egységes munkaerő-piaci modell vagy szakpolitikai stratégia. Figyelembe kell venni, hogy a tagállamokban sokszínű jogrendszerek, munkaerő-piaci intézményrendszerek és munkaügyi kapcsolatok fejlődtek ki a történelmük során. Ennélfogva az „egyazon méret mindenkire jó lesz” szemlélet itt nem alkalmazható.⁸⁰² Éppen ezért maga az Európai Bizottság is az adott tagállam helyeze-

⁷⁹⁶ Report of the European Economic and Social Committee. SOC/246.Modernizing Labour Law. 30th May 2007, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/pa-ecsc-ml1_/pa-ecsc-ml1_en.pdf

⁷⁹⁷ European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [2007/2023(INI)], L, 13.

⁷⁹⁸ The labour lawyers 2007, 4–7.

⁷⁹⁹ TROS (2012) i. m. 124.

⁸⁰⁰ MURCIA (2007) i. m. 114.

⁸⁰¹ European Parliament 2007, 53–55.

⁸⁰² European Commission 2007b, 4.

tére szabott intézkedések kombinációját, saját 'flexicurity ösvény' (flexicurity pathway⁸⁰³) kialakítását javasolja.⁸⁰⁴ A Bizottság közleménye a tagállamok helyzete alapján négy flexicurity modellt (ösvényt), másként a koncepció megvalósításának négy lehetséges típusát azonosította, amely a flexicurity szakértői csoport munkáján⁸⁰⁵ alapul. Ennek ellenére a flexicurity aligha lesz követhető stratégia valamennyi tagállamban, olyannyira eltérő a tagállamok helyzete és tradíciói, amelyet amúgy a Zöld Könyv is tényként könyvel el.⁸⁰⁶

A négy flexicurity ösvény közül az első érinti leginkább a munkaviszonyon kívüli, rugalmas foglalkoztatási jogviszonyok fokozottabb védelmét.⁸⁰⁷ Ezt az jellemzi, hogy a kettészakadó munkaerőpiacon a határozatlan idejű munkaviszonyok – lényegében a szigorúan 'védett', határozatlan idejű munkajogviszonyok – világán kívülrekedők bizonytalan jogi státusszal (alkalmi, átmeneti jogviszonyokkal) rendelkeznek, és alig van esélyük állandó foglalkoztatásra. Az ilyen munkaerőpiacot a munkajogi és társalmi biztonság és a munkaerő-piaci rugalmasság rendkívül egyenlőtlen eloszlása jellemzi. A flexicurity szakértők a megoldást a határozatlan idejű munkaviszony és az ennél lényegesen gyengébb védelmet biztosító, bizonytalan jogviszonyok munkajogi védelmének átrendezésében, újragondolásában látják, ami óhatatlanul a klasszikus munkaviszony védelmi szintjének csökkentését, illetve az ezen kívüli jogviszonyok megerősített védelmét eredményezné. Ez a sztenderd és a non-sztenderd foglalkoztatás közötti aszimmetria csökkentését célozza a klasszikus munkaviszonytól eltérő jogviszonyoknak a munkajogba, kollektív szerződésekbe, társadalombiztosításba és felnőttképzésbe történő integrálásával.⁸⁰⁸

A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok tekintetében kevésbé bizonyult támadhatónak a Zöld Könyv. Tényként fogadhatjuk el azt a megállapítást, hogy a tipikus és atipikus munkaviszonyon kívüli jogviszonyok (pl. ismétlődő szabadúszó szerződések, project szerződések⁸⁰⁹) szerepe folyama-

⁸⁰³ Ez a kifejezés utal a „path dependence” – másként a szabályozási folyamatok történeti előzményeinek és meghatározottságának – elméletére (Ton WILTHAGEN: *Mapping Out Flexicurity Pathways in the European Union*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, 2008. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=11187255).

⁸⁰⁴ European Commission 2007a, 22.

⁸⁰⁵ Flexicurity Pathways, report by Prof. Ton Wilthagen, rapporteur of the Flexicurity Expert Group, May 2007.

⁸⁰⁶ European Commission 2006c, 8.

⁸⁰⁷ TROS (2012) i. m. 4.

⁸⁰⁸ European Commission, 2007b .

⁸⁰⁹ European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [2007/2023(INI)], E.

tosan növekszik, és az ilyen formában dolgozók munkajogi védelme megoldatlan. Eredménynek tekinthető egy új fogalmi rendszer felvázolása, amely megkülönbözteti a szabályozást igénylő gazdaságilag függő foglalkoztatást, illetve a leplezett munkaviszonyt.⁸¹⁰

Blainpain összegzése szerint az Európai Bizottságnak nincs egyértelmű víziója arról, hogy miként is lehetne megfelelő módon megvédeni a munkavállalókat a globalizált gazdaságban.⁸¹¹ Ugyanakkor a flexicurity azzal a veszéllyel jár, hogy a végrehajtás során egyértelműen átkerül a hangsúly a rugalmasságra, elfelejtve a biztonságot, ez által titkos stratégiaként a dereguláció és liberalizáció újabb hullámához vezet.⁸¹²

5.5.8. A flexicurity hatása a magyar munkajogra

A magyar munkajogban az új Munka Törvénykönyvének elfogadása és a kormányzati politika 2010 után bekövetkezett változása kiváló lehetőséget teremt annak a kérdésnek a vizsgálatára, hogy a flexicurity koncepció milyen hatást gyakorolt – ha egyáltalán – a magyar munkajogi jogalkotásra és tágabb összefüggésben a munkaerő-piaci politikára. Ezt a kérdést az új Mt. szabályainakvizsgálata, illetve az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök felé tett rövid kitérő alapján igyekszünk megválaszolni.

Mindenekelőtt érdemes megnézni a kormányzati stratégiát ebben a tekintetben, amelyet a 2011-ben elfogadott Magyar Nemzeti Munkaterv (továbbiakban: Munkaterv) tartalmaz.⁸¹³ A Munkatervnek a munkajogi szabályozás átalakításáról és a nemzeti flexicurity rendszer kialakításáról szóló fejezete szerint „Magyarországon is olyan intézkedéscsomagra van szükség, amely a munkajogi szabályozás rugalmasabbá tételét megfelelően ellentételezi a munkaerőpiacon maradáshoz segítő egyéb eszközökkel és amellet, hogy lehetővé teszi a munkáltatók számára a rugalmas munkaszervezést és munkaerő-gazdálkodást, a munkavállalók számára biztosítja a megfelelő segítséget és biztonságot az álláskereső idejére”.⁸¹⁴ A Munkaterv szerint „a munkaerőpiac rugalmassága a versenyképesség fontos tényezője” és „a rugalmasságot olyan biztonsággal kell ötvözni, amely segíti, ösztönzi a munkavállalók sikeres alkalmazko-

⁸¹⁰ The labour lawyers 2007, 7.

⁸¹¹ BLAINPAIN (2008) i. m. 254.

⁸¹² TROS (2012) i. m. 2–3.

⁸¹³ Széll Kálmán Terv – Magyar Nemzeti Munkaterv. 2011.05.19., Tervezet 6. változat, www.kormany.hu, (Letöltve: 2013. március 1.)

⁸¹⁴ Magyar Nemzeti Munkaterv 2011, 26.

dását a megváltozott feltételekhez, és az egyes munkahelyekhez kötött biztonság helyett a foglalkoztatás biztonságát helyezi a középpontba, segítve adott esetben a munkahelyváltást is.”⁸¹⁵

A fentiek alapján „a kormány célja, hogy a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában, mert ez fontos versenyelőnyt jelent a vállalkozások szempontjából és a foglalkoztatási lehetőségek jelentős bővülését eredményezheti a munkavállalók számára. Ennek érdekében új alapokra helyezzük a Munka Törvénykönyvét, korszerű munkajogi szabályozást alakítunk ki.” Érdekes módon az Mt. általános indokolása már nem általában, hanem csak egyes jogintézményekkel kapcsolatosan (pl. kollektív szerződés nagyobb szabályozó szerepe, atipikus munkaviszonyok részletes szabályozása) említi a rugalmasság erősítését, mintegy mellékesen. Általánosságban viszont nem tűzi ki célként azt, hogy a munkajogi szabályozás a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában, hanem csak a „foglalkoztatási viszonyok átalakítását” tekinti célnak.

Ugyanakkor a Munkaterv kifejezetten kijelölte a munkajogi szabályozás rugalmasításának legfontosabb területeit: „elsősorban a munkavégzés helyével, idejével, a bérezéssel és egyéb költségekkel kapcsolatos merevségek azok, amelyeknek köszönhetően a válság hatására hazánkban a munkahelyek megszüntetése vált a legkönnyebb alkalmazkodási formává mindkét fél számára a hosszabb távon sokkal olcsóbb bér vagy munkaidő alkalmazkodás helyett.”⁸¹⁶ Az új Mt. első tervezetének publikálása⁸¹⁷ óta zajlik a vita arról, hogy az új szabályozás mennyiben csökkentette a munkavállalók védelmét a korábbi szabályozáshoz képest. Ezt a kérdést rendkívül nehéz adekvát módon megválaszolni egy olyan léptékű változás esetén, amikor a korábbi törvényszöveg mintegy fele megváltozik.⁸¹⁸ Véleményem szerint azonban az megállapítható, hogy a magyar Mt. nem vált a legrugalmasabbá Európában, de jelentős mértékben csökkent a munkavállalók védelme és a kollektív jogok köre egyaránt. A következő területeken korlátozták leginkább a munkavállalókat korábban megillető jogosult-

⁸¹⁵ Magyar Nemzeti Munkaterv 2011, 38.

⁸¹⁶ Magyar Nemzeti Munkaterv 2011, 38.

⁸¹⁷ 2011 júniusában hozták nyilvánosságra az új Mt. első tervezetét, amelynek szövege elérhető: www.pazmany munkajog.com.

⁸¹⁸ A kérdés hosszabb vizsgálatát lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*. Budapest, Eötvös Kiadó, 2012.

GYULAVÁRI Tamás – HÖS Nikolett: The road to flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code. *European Labour Law Journal*, Vol. 4., 2012/4. 253–270. GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor: The Hungarian labour law reform. The great leap towards full employment? *Dereito*, Vol.21., 2012/2. 167–188.

ságokat: munkaidő megszervezése, munkaviszony megszüntetése, munkáltató kárfelelőssége, szakszervezeti jogosultságok.

A flexicurity koncepciójával összhangban tehát rugalmasabb lett a munkajogi szabályozás, így különösen koncepcionális változás történt a munkaviszony megszüntetésének szabályozása terén. A munkaviszony megszüntetési jogcímei csak egyetlen ponton változtak érdemben, mégpedig a határozott idejű munkaviszony felmondása lehetővé vált mindkét fél számára. Ugyanakkor ez nem fogja rugalmasabbá tenni a munkaviszony megszüntetését, mivel a munkáltatói felmondás indokainak köre rendkívül korlátozott,⁸¹⁹ így a munkáltatók rendkívül ritkán fogják tudni felmondással megszüntetni a határozott idejű munkaviszonyt. Meg lehet még említeni a felmondási tilalmak szabályainak fellazítását, mint a rugalmasság növelésének korlátozott hatókörű eszközét.

Ugyanakkor a megszüntetési rendszerben a leglényegesebb változás a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit érinti. Az új szabályok⁸²⁰ jelentősen olcsóbbá tették a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit a munkáltató számára, és a korábbi szabályozásnál sokkal kevésbé teszik érdekeltté a munkavállalót a jogérvényesítésben. Összefoglalva a változásokat ezen a területen, a munkaviszony megszüntetése nem lesz könnyebb, viszont kisebb költséggel jár(hat) a jogellenes megszüntetés. Mindezek alapján legalábbis erősen kérdéses, hogy ezek a könnyítések intenzívebbé teszik-e a munkaerő áramlását a munkaviszony, más jogviszonyok és a munkanélküliség között (lásd fentebb a dán modellt).

A flexicurity hatásával kapcsolatban meg kell még említeni az atipikus munkaviszonyok újraszabályozását, amely a törvény indokolása szerint „a munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköz. A Javaslat ebben a tekintetben azt a célkitűzést valósítja meg, hogy széles teret enged a felek megállapodásainak és e munkaviszony-típusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.” Amint arra korábban már utaltunk, az új Mt. jelentős mértékben bővíti az atipikus munkaviszonyok körét. Ugyanakkor az atipikus munkaviszonyok rendkívül szűkszavú szabályozása – a korábbiakhoz képest és a holland modelltől eltérően – nem erősíti érdemben a munkavállalók biztonságát. Itt tehát megintcsak a rugalmasságon van a hangsúly, a biztonság erősítése nélkül.

⁸¹⁹ Mt. 66. § (8) bek.

⁸²⁰ Mt. 82. §

A munkajogi szabályozás átalakítása (rugalmasítása) azonban önmagában nem alkalmas eszköz a munkahelyteremtésre.⁸²¹ Éppen ezért a flexicurity modell hívei szerint csak akkor lehet növelni a foglalkoztatást, ha ehhez megfelelő aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök társulnak. Ezzel összhangban a Munkaterv szerint „a szabályozás megváltoztatása azonban önmagában messze nem elégséges eszköze a rugalmasságnak, ahhoz az álláskeresésre ösztönző munkanélküli ellátásra, az újbóli elhelyezkedést hatékonyan segítő aktív munkaerő-piaci intézkedésekre, és az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek biztosítására is szükség van. Ezek együttesen teremthetik meg azt a környezetet, amiben a munkáltatóknak megéri több embert foglalkoztatni, és legálisan foglalkoztatni, a munkavállalók pedig kellő segítséget kapnak a gazdasági környezethez való alkalmazkodáshoz.”⁸²²

Az elmúlt időszak foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerének vizsgálatára nem vállalkozunk. Annyit azonban érdemes megjegyezni, hogy a magyar foglalkoztatáspolitikai 2010 után két elemre fektette a hangsúlyt: az álláskeresők pénzbeli ellátásának szigorú korlátozására és a tömeges közfoglalkoztatásra. Ugyanakkor a közfoglalkoztatás elvonta az állami forrásokat az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöktől, így a dán modellben olyannyira hangsúlyos képzés, átképzés teljesen háttérbe szorult.

Összefoglalásképpen elmondható, hogy a magyar flexicurity politika egyértelműen és markánsan a rugalmasság felé tolódott el és elmaradtak a biztonságot – a foglalkoztatás, a jövedelem, a munkaviszonyon kívüli munkavégzés biztonságát – erősítő jogalkotási és foglalkoztatáspolitikai lépések. Mintha a magyar jogalkotás és kormányzat a flexicurity szó elejére figyelt volna csak. Ez a hangsúlyeltolódás és a flexicurity torzító hatása nem egyedülálló szakpolitikai fejlemény Európában, hiszen számos más uniós tagállamban tapasztalhatók hasonló folyamatok (pl. Egyesül Királyság, Olaszország).⁸²³

5.6. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának koncepcionális kérdései

A fentiekben leírt viták egy jelentős részével szemben a szabályozás alapvető dilemmája ma már nem a rugalmasság és/vagy a biztonság növelése, hanem

⁸²¹ Rolf BIRK: Old Europe's View of the 21st-Century Labour Law. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 12.

⁸²² Magyar Nemzeti Munkaterv 2011, 39.

⁸²³ Escande Varniol, Laulom and Mazuyer 2012.

sokkal inkább a munkajog fogalmi rendszerének teljes megújítása. Felesleges ugyanis a személyes munkavégzési jogviszonyokban több vagy kevesebb biztonságot vagy éppenséggel rugalmasságot biztosító új szabályokat bevezetni, amíg a munkajogi szabályozás nem határozza meg pontosan ezeknek a szabályoknak a személyi hatályát.

A személyi hatállyal kapcsolatos jogi bizonytalanságok kiküszöböléséhez elengedhetetlen az alapfogalmak (munkaviszony, önfoglalkoztatás, gazdaságilag függő munkavégző) tisztázása, amely részben az uniós jogharmonizáció és a szakmapolitikai viták, döntő részben azonban a nemzeti jogalkotás feladata. Freedland és Kountouris álláspontja szerint a munkaszerződés (contract of employment) helyett a személyes munkavégzési szerződés (personal work contract) új fogalmának megalkotásával lehetne szélesebb körben biztosítani a munkajogi védelmet.⁸²⁴ Természetesen ugyanez a javaslat másoknál, mindekelőtt a Supiot-jelentésben is kiemelt szerepet kap, bár némileg eltérő tartalommal és terminológiával (occupational status). Abban teljes az egyetértés, hogy új fogalmi rendszer megalkotása szükséges a munkajogi védelem expansziójához és a jogviszonyok minősítésében általánosan tapasztalható bizonytalanságok megszüntetéséhez egyaránt.

Az általunk elemzett uniós dokumentumok felhívják a figyelmet arra, hogy a munkavállaló-önfoglalkoztató kétpólusú megközelítés már nem írja le a jelenlegi társadalmi, gazdasági viszonyokat, mivel létezik a kettő között egy harmadik világ is. Ez az úgynevezett szürke zóna a de jure (személyileg) független, de facto (gazdaságilag) függő helyzetben lévő dolgozókat fedi le. Ugyanakkor a munkaviszony bástyáin belül is megjelennek a tipikus – teljes munkaidős, határozatlan időre létesített – munkaviszonyhoz képest lényegesen lazább, atipikus munkaviszonyok (részmunkaidő, határozott idő, távmunka, munkaerő-kölcsönzés). Pontos fogalmak hiányában a klasszikus munkaviszonnyal szemben úgy általában hozzák fel a 'rugalmas' jogviszonyok fogalmát, de kevés szó esett arról, hogy ezen pontosan mit értenek: atipikus munkaviszonyokat, munkaviszonyon kívüli jogviszonyokat vagy mindkettőt egyszerre.

Érdekes elméleti kérdéseket vet fel egyes 'szélsőségesen' atipikus munkaviszonyok és a szürke zóna elhatárolása. Kérdéses, hogy a távmunkában, munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók inkább a munkavállalók csoportjába, vagy inkább a szürke zónába sorolandók. Ennek a problémának a bonyolultsága és komolysága persze nagymértékben függ az érintett nemzeti szabályozás (pl. munkaerő-kölcsönzés, alkalmi munkaviszony) rugalmasságától, de

⁸²⁴ FREEDLAND–COUNTOURIS (2006) i. m.; FREEDLAND–COUNTOURIS (2007) i. m.

egyres atipikus szerződések feszegetik a munkaviszony határait. Lényegi kérdés, hogy van-e valóban alapvető különbség a védelmi szintben, a szabályozásban az atipikus munkaviszonyok és a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok között. Alapvető különbség, hogy az atipikus munkaviszonyokat jelentős – bár a jogviszonytól függően igencsak eltérő – mértékben lefedik az általános munkajogi szabályok. Ebben a tekintetben azonban óriási különbségek lehetnek a határozott idejű munkaviszonyok altípusai, a távmunka, vagy éppenséggel a munkaerő-kölcsönzés védelmi szintjében. Szabályozásuk sokkal stabilabb, rendezettebb és garanciákkal inkább körbe van bástyázva, mint a munkaviszonyon kívüli jogviszonyban, gazdasági függésben munkát végzők jogi státusza. Erre a leggyakrabban az alkalmi munkát végzőket szokták példaként felhozni (lásd például az angol munkajogban).⁸²⁵

Két irányból, a munkaviszony és az önfoglalkoztatás felől is megjelenik tehát a foglalkoztatásra irányuló, ám a munkajog tradicionális kategóriáiba nehezen vagy egyáltalán nem besorolható jogviszonyok új generációja. Éppen ezért sajnálatos, hogy a fenti uniós dokumentumok szótlanul elmennek az atipikus munkaviszonyok és a munkaviszonynak nem minősülő foglalkoztatási jogviszonyok különbségei mellett. Nem derül ki például az sem, hogy milyen jogviszonytípusokra gondolnak ‘non-standard work’ címszó alatt, hiszen egyetlen dokumentumban sem találjuk a meghatározását. A fenti szakértői anyagok változatosan és következtelenül használják az atipikus munkaviszonyok (part-time work, fixed-term work, agency work etc.⁸²⁶) és az egyéb jogviszonyok (pl. occasional work, zero-hour contract, on-call work etc.) fogalmát. A jogok fokozatos biztosítása azonban megköveteli majd ezeknek a különbségeknek az elemzését is.

Ugyanakkor még mindig a klasszikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó jogi formája a legtöbb tagállamban (pl. skandináv és balti államok), de kivételt jelentenek azok a tagállamok, ahol ez a kisebbik része a munkaerőpiacnak (pl. Egyesült Királyság, Hollandia). Úgy tűnik, a flexicurity célja az, hogy ez módosított formában, könnyített védelemmel, de így is maradjon.⁸²⁷ A flexicurity célja tehát a klasszikus munkaviszony továbbélésének, de ugyanígy jelenleg is meglévő dominanciájának fenntartása, még azon az áron is, hogy a korábbi védelmi szintből feladni kényszerülnek egyes elemeket, különösen

⁸²⁵ Az alkalmi munkavállalók jogállásával kapcsolatos jogértelmezési problémák leírását lásd: Hugh COLLINS: Employment Rights of Casual Workers. *Industrial Law Journal*, Vol. 29., 2000. 73–78.

⁸²⁶ European Commission 2007b, 23.

⁸²⁷ European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [2007/2023(INI)], L, 9.

a megszüntetéssel kapcsolatos garanciák közül. Ez a stratégia tehát egyszerre irányul a munkajog hatályának kiterjesztésére és eredeti jelentésének (védelmi szintjének) korrekciójára.

A Zöld Könyv azzal akarja növelni a klasszikus munkaviszony vonzerejét, hogy erősíti az azon kívüli szerződéstípusok védelmét, ami által csökken azok vonzereje. Ez tehát kétirányú folyamat, amelynek az a célja, hogy álljon meg a kiáramlás a munkajog(viszony)ból, és csökkenjen a munkavégzésre irányuló munkaviszonyok és egyéb jogviszonyok közötti különbség. Persze az a lényegi kérdés, hogy ettől nő-e a foglalkoztatás, javul-e a teljes munkavállalói réteg védelme. A szürke zónába tartozó jogviszonyok fokozottabb munkajogi védelmével elveszti a vonzerejét azok szemében, akik legfőképpen azért használják, mert olcsóbb és kevesebb jogi kötöttséggel (adminisztrációs teherrel, közvetett költségekkel) jár. Így hosszabb távon azok maradnak ilyen jogviszonyban, akikre van szabva, akik a szabadságfoka, védelmi szintje miatt választják, nem pedig a munkaviszony kikerülési eszközének tekintik.

Valójában leegyszerűsíthető volna a képlet munkaviszonyra és önfoglalkoztatásra, tehát ami nem önfoglalkoztatás, az szükségszerűen munkaviszony? Tényleg szükség van a szürke zónára, vagy ez egy káros állapot, ami ellen küzdeni kell? Az egyik lehetséges válasz, hogy vissza kell terelni minden munkavégzést a munkaviszony keretébe, és ott kell megteremteni a rugalmasságot. A másik lehetséges válasz, hogy szükség van szürke zónára és sokszínű, értelemszerűen eltérő védelmet és szabadságfokot biztosító jogviszonyokra. Biztosan minden munkavállaló kiszolgáltatott, és a munkajog egyedüli feladata a biztonság egyenértékének fenntartása? Álláspontom szerint a munkaerőpiac egy része valóban igényli a klasszikus munkaviszonyt, esetleg annak egy rugalmasított (atipikus) változatát, de egy része nagyon más, nagyobb rugalmasságot kér kevesebb biztonságért cserébe. A munkaviszonyon kívüli, 'alternatív' jogviszonyok persze korlátozott munkajogi védelemmel járnak, ami a munkával összefüggő kockázatok áterhelését eredményezi a munkáltatótól a munkát végző személyre.⁸²⁸

Ezzel összhangban Kártyás azt veti fel, hogy a munka világa valójában ma már nem is három fogalommal (munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző, önfoglalkoztató), hanem kétszer kettes dimenzióban írható le. Egyrészt a tisztán önfoglalkoztatók mellett folyamatosan nő azoknak a gazdaságilag függő munkavégzőknek is a száma, akiknek de facto a munkavállalókhöz hasonló a státuszuk, ezért hasonló szociális védelmet igényelnek, mégis kedvezőtlenebb a jogál-

⁸²⁸ KLARE (2005) i. m. 16.

lásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus munkaviszonyban és a kevesebb garanciát jelentő atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre.⁸²⁹ A munkavállalók és az önfoglalkoztatók mellett markánsan jelen vannak tehát az atipikus munkavállalók és az atipikus önfoglalkoztatók.

A fentiekben elemzett uniós dokumentumok arra hívják fel a figyelmet, hogy az atipikus önfoglalkoztatók eddig lényegesen kevesebb szakmai és jogalkotói figyelmet kaptak, mint az atipikus munkavállalók, így a munkajogi jogalkotás kénytelen lesz kezdeni valamit a közeljövőben az ő helyzetükkel. A munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban függő munkát végzők munkajogi helyzetével alapvetően két gond van. Az egyik a jogi státuszhoz kapcsolt individuális munkajogi jogosítványok hiánya, vagy jobb esetben rendkívül korlátozott köre. A másik, legalább ilyen problematikus, de talán kisebb szakmai nyilvánosságot kapott kérdés az, hogy ezek a munkát végző személyek szinte teljesen ki vannak rekesztve a kollektív jogok gyakorlásából.⁸³⁰

A munkaviszonyon kívüli, gazdaságilag függőfoglalkoztatás részleges egyenjogúsításának teóriája az Európai Bizottság részéről csak a munkaviszony rugalmasításának kompenzációja, vagy a valós kiegyenlítés szándéka vezeti? Másként feltéve a kérdést, a flexicurity gumicsontjának küzdőtérre dobásával nem az volt-e a szándék, hogy elterelje a figyelmet az uniós jogharmonizáció kifulladásáról, illetve a harmonizáció helyett a kemény jogi következményekkel nem járó szakpolitikai vitákra tevődjön át a hangsúly. A jogharmonizáció megfigyeltése leginkább a munkáltatói szövetségek érdeke, illetve régi követelése.⁸³¹ Az Európai Bizottság szerint a flexicurity mögötti alapgondolat pontosan az, hogy a rugalmasság és a biztonság nincsenek ellentmondásban, azaz nem egymás ellentétjei, hanem kölcsönösen erősítik egymást, különösen a fejlett országokat jelenleg érő olyan kihívások idején, mint a globalizáció.⁸³²

Véleményem szerint, ha nem is figyelemelterelésnek szánták a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság témájának exponálását, de a jogharmonizáció helyett a kemény jogi eszközök nélküli spontán munkajogi harmonizáció szándéka egyértelmű. A munkaviszonynak nem minősülő, az ún. szürke zónába sorolható függő munkavégzés úgysem kezelhető a jogharmonizáció hagyományos technikáival. A Zöld Könyvben kicsúcsosodó szakpolitikai vita már csak

⁸²⁹ KÁRTYÁS (2008) i. m. 206.

⁸³⁰ KLARE (2005) i. m. 18.

⁸³¹ Silvana SCIARRA: *'Modernization' of Labour Law: a current European debate*. Geneva, International Institute for Labour Studies, Public Lecture, 2007.
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/sciarra.pdf>

⁸³² European Commission 2006d, 77.

azért is szerencsés fejlemény, mert a definíciók és a hozzájuk csatolandó jogi katalógusok kérdése meglehetősen kiforratlan még. Következésképpen mind a fogalmi rendszer újragondolása, mind pedig a minimális jogok katalógusa üdvözlendő, bár kétségeinket nem hallgathatjuk el, hogy mit lehet tenni uniós szinten ennek a megvalósítása érdekében. A fogalomrendszer tisztázása és a megoldási javaslatok kidolgozása nagyon fontos és hasznos uniós feladat, de ezeknek a problémáknak a tényleges megoldására nincs érdemi uniós hatáskör. Az uniós fejlemények egyik legfontosabb következtetése tehát az, hogy a 'szakma' némi csodavárással tekint az uniós dokumentumokra, jelentésekre, és ennek megfelelően kritizálja őket, miközben ezek a kérdések nemzeti hatáskörében vannak, az érdemi beavatkozást illetően mindenféleképpen.

IV.

A GAZDASÁGILAG FÜGGŐ MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYOZÁSA

6. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása az európai munkajogokban

A gazdaságilag függő munkavégzés jogi szabályozása új jelenség az európai nemzeti munkajogokban, és mindmáig csak néhány nagyobb tagállamban jelent meg a személyi függőségben, munkaviszonyban és az önállóan, önfoglalkoztatóként dolgozók közötti harmadik, nevesített jogviszonytípus. Ezt a harmadik kategóriát a személyi alárendeltség hiánya, de a gazdasági függőség egyértelmű megléte jellemzi. Muehlberger a saját kamionját vezető, de a többi munkavállalóval megegyező munkát végző kamionsofőrt, illetve a biztosítási ügynököt hozza fel jellemző példaként.⁸³³

Ezeket a gazdaságilag függő munkavégzőket külön munkajogi kategória nélkül az önfoglalkoztatók közé sorolják. Ennek az a munkajogi következménye, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos piaci, szervezeti kockázatok kizárólag a munkavégzőre vannak terhelve. Az önfoglalkoztatók azért vállalják ezeket a kockázatokat, mert cserébe teljes függetlenséget kapnak. A gazdaságilag függő munkavégzők esetében viszont a függetlenségük csak személyi értelemben létezik, gazdasági értelemben általában egyetlen megrendelőtől, quasi munkáltatótól függenek. Éppen ezért a gazdaságilag függő munkavégzés harmadik munkajogi kategóriaként való különálló szabályozása fontos lépés a munkajog fogalmi rendszerének megújításában, mert újrarendezi, másként megosztja a kockázatokat a munkavégző, a quasi munkavállaló és a másik fél, a quasi munkáltató között.

⁸³³ Ulrike MUEHLBERGER: *Dependent Self-Employment – Workers on the Border between Employment and Self-Employment*. Hampshire, Palgrave Macmillan, 2007. 4–8.

Ugyanakkor hangsúlyoznunk kell, hogy a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti harmadik jogi kategória önálló szabályozása csak az egyik lehetséges megoldás a munkajogi szabályok hatályának kiterjesztésére.⁸³⁴ Ennek alternatívája például a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szélesebb körű alkalmazása vagy éppenséggel egy minimális jogi katalógus alkalmazása általában minden munkavégzésre. Ennek alapján az európai nemzeti munkajogi rendszerek két csoportra bonthatók, mégpedig a kettős és a hármas fogalmi rendszert alkalmazók csoportjára.⁸³⁵

Az európai nemzeti munkajogok alábbi bemutatásánál nem célunk, hogy teljes képet adjunk, vagyis nem térünk ki minden uniós tagállam vonatkozó szabályainak ismertetésére. Az elemzésnél azokra a tagállamokra – elsődlegesen Olaszországra, Németországra, az Egyesült Királyságra és Spanyolországra – koncentrálunk, amelyek munkajogában érdemi lépések történtek az elmúlt évtizedekben a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozására. Kitérünk továbbá néhány más EU-tagállam jogára is, így különösen a kelet-közép-európai országokra. Célunk bemutatni azt a jogfejlődést, elméleti vitát és sokszínűséget, amely a témával kapcsolatban kialakult az elmúlt évtizedekben az európai nemzeti munkajogi jogfejlődésben.

6.1. A gazdaságilag függő munkavégző kategóriájának szabályozása egyes nemzeti munkajogokban

6.1.1. Az első kísérlet: gazdaságilag függő munka (parasubordinati) az olasz jogban

Az olasz jogban a gazdaságilag függő munkát végző, munkavállalónak (lavoratori dipendenti) nem minősülő, de a munkajogi védelem egy részét élvező személy a „parasubordinato”⁸³⁶ (quasi-subordinate employee), amely a német quasi munkavállalóhoz hasonló munkajogi kategória. Az olasz jogban szabályozták először ezt a harmadik jogviszonytípust, aminek az lehet az egyik magyarázata, hogy Olaszországban hagyományosan az egyik legmagasabb az önálló munka-

⁸³⁴ BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 1.

⁸³⁵ Ugyanakkor a nemzeti kategóriák osztályozásának lehetséges egy másik, kritikusabb és kevésbé jogi rendszere is, amely a következő három munkavégzői kategória között tesz különbséget: a) secure work; b) autonomous or freestanding work; c) precarious work [FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 194–196.].

⁸³⁶ Az elnevezés nem a törvényszövegből (409. §), hanem egy olasz jogtudóstól származik [Giuseppe Santoro Passarelli: Il lavoro „Parasubordinato”, 1979; idézi: RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 295.].

végzők, önfoglalkoztatók aránya.⁸³⁷ Az önfoglalkoztatók kiugróan magas aránya miatt tehát az olasz jogban régóta kiemelt problémát jelent ennek a kérdésnek a szabályozása, és amint látni fogjuk, a szabályozás folyamatos változtatása a munkaerő-piaci folyamatok miatt.

Ennek a munkavégzői kategóriának két előnye van a munkáltatók szempontjából a munkaviszonyhoz képest. Egyrészt a parasubordinati esetében alacsonyabb mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló által fizetendő társadalombiztosítási járulék, együttesen 25,72% a munkavállaló után fizetendő 35-40%-al szemben. Másrészt a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos valamennyi munkajogi szabály alól mentesül a munkáltató, bár a felek szabadon megállapodhatnak a szerződésben a megszüntetés jogának korlátozásáról, részletes szabályairól. Ezek az előnyök generálják a harmadik kategória intenzív használatát, és az ezzel kapcsolatos bizonytalanságok a pereskedést a munkavégző jogi státuszának minősítésével kapcsolatban (alárendelt munkavállaló vagy gazdaságilag függő parasubordinato).⁸³⁸ Ebből is látható, hogy a harmadik kategória bevezetése nem szünteti meg a jogviszony minősítésével kapcsolatos jogértelmezési problémákat, hanem újabbakat teremthet.

Harminc évvel ezelőtt, 1973-ban jelent meg először a parasubordinati (közkezdvelt elnevezésével co.co.co.) kategóriája a polgári eljárásjogi törvényben.⁸³⁹ E szerint a munkaügyi eljárásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni akkor is, ha a szolgáltatás nyújtása a gyakorlatban alapvetően személyes jellegű, folyamatos és koordinált részvételt jelent a vállalkozásban (collaborazioni, coordinate e continuative, innen ered a co.co.co rövidített elnevezés), még ha az alárendeltség hiányzik is a jogviszonyból.⁸⁴⁰ Ezzel létrejött a gazdaságilag függő munkavégző új, harmadik kategóriája. A német joggal ellentétben itt nem a gazdasági függőség miatt kívánatos szociális védelmen van a hangsúly, hanem sokkal inkább a foglalkoztatónak azon az elvárásán és hatalmán, hogy koordinálja a

⁸³⁷ Giorgio FONTANA: *Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience*. In: Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 185.

⁸³⁸ NOGLER (2010) i. m. 85–89.

⁸³⁹ Civil Procedure Code (Act 533 of 11 August 1973), Article 409, No. 3.

⁸⁴⁰ Article 409 of Act 533 of 1973: '1) the relationships of private subordinated work, even if not relating to enterprises; [...] 3) the relationships of commercial agency, of commercial representation and other relationships of cooperation which correspond to the carrying out of a continuous and coordinated activity, mainly personal, although not having character of subordination'.

munkavégző tevékenységét (sequence of result performances), annak ellenére, hogy hiányzik a jogviszonyból a személyi függőség (lack of subordination).⁸⁴¹

Az olasz fogalom (parasubordinato) nem egy speciális szerződéstípusra épült, hanem egy szerződéses viszonyra, amelyet a törvényben meghatározott – gazdasági függőséget eredményező – sajátosságok jellemeznek.⁸⁴² Éppen ezért ez a szerződéses kapcsolat számos szerződéstípussal létrehozható, így a hangsúly a szerződéses kapcsolaton, nem pedig az írásbeli szerződés szövegén van.⁸⁴³ A meghatározás alelemei tehát a folyamatosság, a koordináció és a túlnyomórészt személyes munkavégzés.

- a) Folyamatosság: ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy a munka a másik fél hosszú távú szükségletét elégíti ki, és eltart egy darabig annak befejezése, így értelemszerűen nem végezhető el rövid idő alatt. Szemben az önfoglalkoztatással, autonóm munkával, ahol rendszerint nincs tartós kötelezettség, itt a munka tartósságán, folyamatosságán van a hangsúly. Ez a kritérium egyértelműen teljesül akkor, ha a munka visszatérően ismétlődik, de akkor is teljesülhet, ha a munka egyszeri erőfeszítéssel teljesíthető, de az előkészületek hosszabb időt vettek igénybe. A munkavégzés folyamatos, ha a szerződés hosszú időre szól, vagy a szolgáltatás nyújtása igényel hosszabb időtartamot.
- b) Kollaboráció és koordináció: az alárendeltség lényegesen lazább, enyhébb tesztje, amely megkülönböztetendő a munkáltató utasításadási, ellenőrzési jogától (eterodirezione). A koordináció a munkáltatói ellenőrzéssel szemben nem kíván meg szoros kapcsolatot a felek között a munkavégzés helyét, idejét és módját illetően. A koordináció sokkal inkább egy funkcionális kapcsolat, szükséges összefüggés a munka elvégzése és annak a kedvezményezett általi megszervezése között. Másként, a quasi munkavállalónak az utasítások teljesítésére vonatkozó kötelezettsége nem olyan erős, mint egy valódi, alárendelt munkavállaló esetében. Az ügyfél folyamatosan befolyásolhatja és módosíthatja a teljesítés feltételeit, ezzel állandó és hatékony kapcsolatot létesít a munkavégző tevékenysége és az ügyfél szervezete között.⁸⁴⁴

⁸⁴¹ COUNTOURIS (2011) i. m. 44.

⁸⁴² A parasubordinatohoz hasonló megoldást alkalmazott még a 192/1998. számú törvény, amely az ellátó partnerség fogalmát határozta meg. Ez sem egy speciális szerződéstípus, hanem egy általános szerződéses jogviszony, amelyet az ellátó és a másik szerződő fél, az ügyfél közötti gazdasági és bürokratikus függőség jellemez [RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 297].

⁸⁴³ Uo. 295.

⁸⁴⁴ Uo. 296.

- c) Döntően személyes munkavégzés: mennyiségi értelemben ez alapján ki lehet zárni a tisztán vállalkozói tevékenységet, például egy gazdasági társaság által szervezetileg nyújtott szolgáltatást, vagy az olyan személy munkáját, aki csak mások munkáját szervezi meg, anélkül, hogy személyesen részt venne a munkavégzésben. Minőségi értelemben ez a minősítő jegy nem zárja ki harmadik személy részvételét a munkában, ha a quasi munkavállaló hozzájárulása a munkavégzéshez döntő mértékű, és nem pótolható a tudása és a tapasztalata okán.⁸⁴⁵

A fent leírt jogviszonytípusra az alábbi szabályokat kell alkalmazni a munkavállalókra vonatkozó szabályok közül: az egyéni munkaügyi jogvitákra vonatkozó eljárási szabályok; a jogról való lemondás érvénytelenségére vonatkozó szabály,⁸⁴⁶ kártérítési igényre vonatkozó szabály az elmaradt munkabér tekintetében.⁸⁴⁷

A bírói gyakorlat és a szakirodalom⁸⁴⁸ szerint a parasubordinati lényegében az önfoglalkoztató szabályozott alfaja. Az olasz alkotmánybíróság 1995-ben megfogalmazott álláspontja szerint a parasubordinati kategóriája csupán eljárási, nem pedig tartalmi szempontból lényeges, és nem ad megkülönböztető ismérvet erre a jogi formára. Ugyanakkor ezt a minimalista felfogást némiképp árnyalja az egyre kiterjedtebb jogi szabályozás, amely társadalombiztosítási védelemmel és munkavédelmi szabályokkal erősítette meg ezt a jogi kategóriát a 90-es évek második felétől. Így különösen 1995-ben a nyugdíjreform keretében egy speciális állami nyugdíjalapot hoztak létre az ebben a csoportba tartozók (parasubordinati) részére,⁸⁴⁹ illetve ekkortól azonos adózási szabályok vonatkoztak rájuk, mint a munkavállalókra.⁸⁵⁰

A parasubordinato kezdeti szabályozásának sikertelensége Razzolini szerint alapvetően két okra vezethető vissza. Egyrészt túlságosan keskeny és nehezen meghatározható a határvonal a munkaviszonyra jellemző munkáltatói utasításadási jog (eterodirezione) és a parasubordinato-ra jellemző koordináció között. Másrészt a parasubordinati számára biztosított jogok rendkívül gyengék, főként eljárásjogi és kártérítési szabályok. Ebből eredően a vállalkozások úgy tekintenek erre a szerződéses kapcsolatra, mint a méregdrága munkaviszony olcsó,

⁸⁴⁵ PERULLI (2011) i. m. 166–167.

⁸⁴⁶ Article 2113 of Act 533 of 1973.

⁸⁴⁷ Article 429 of Act 533 of 1973.

⁸⁴⁸ Lásd különösen: PERULLI (2011) i. m.

⁸⁴⁹ Bár a társadalombiztosítási jogszabály meghatározása eltért az érintett személyi kör vonatkozásában a parasubordinati fent bemutatott fogalmától [NOGLER (2010) i. m. 95.].

⁸⁵⁰ Act No 335 of 1995 [PERULLI (2011) i. m. 166.].

kockázatmentes pótlékára.⁸⁵¹ Éppen ezért ez a munkavégzési forma hihetetlenül népszerűvé vált az elmúlt évtizedekben⁸⁵² és riasztóan sok munkaügyi perben vitatják a felek a jogviszony minősítését (munkaviszony vagy kvázi munkaviszony).⁸⁵³

A problémákat és visszaéléseket jelzik a statisztikák, amelyek szerint a két és félmillió parasubordinati 90%-a egyetlen ügyfélnek dolgozik és közülük 66% az ügyfél épületében dolgozik, gyakran kötött munkaidőben és hasonló munkafeltételekkel, mint az ügyfél munkavállalói. Megkezdődött tehát ugyanaz a jogértelemzési mizéria és pereskedés, ami korábban a munkaviszony és önfoglalkoztatás elhatárolásánál zajlott, és amit meg akartak szüntetni az új, harmadik kategória megalkotásával. A bizonytalanságot és a pereskedést igyekezett megelőzni a Biagi-reform egyik eleme, a munkaszerződés önkéntes előminősítése, amelyet meghatározott szervezetek végezhetnek.⁸⁵⁴

Az olasz jogfejlődés következő lépcsőjeként, ugyancsak a Biagi-reform részeként 2004-ben jelent meg a quasi függő jogviszonyok (co.co.co.) új típusa, a project munka (lavoro a progetto), rövidített nevén a „co.co.pro.”.⁸⁵⁵ A szabályozás reformjára a kormány és a szakszervezetek között 2002 júliusában aláírt megállapodás (Pact for Italy)⁸⁵⁶ alapján került sor.⁸⁵⁷ A módosított szabályozás szerint a project munka átvette a korábbi – 2004 óta már nem létező – parasubordinati kategória szerepét, és csak azokat a munkavégzőket takarja, akik egy vagy több meghatározott projektben dolgoznak („specific project, programme of work or a phase of these”).

A reform egyik újdonsága az volt, hogy ezzel egy önálló szerződéstípus jött létre, szemben a co.co.co korábbi szabályozásával.⁸⁵⁸ A projectmunkára irányuló szerződéssel szemben már szerény formai és tartalmi kritériumokat is meghatá-

⁸⁵¹ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 297.

⁸⁵² DEL CONTE–TIRABOSCHI (2005) i. m. 31.

⁸⁵³ ANTONIO LO FARO: Fairness at work? The Italian White Paper on Labour Market Reform. *Industrial Law Journal*, Vol. 31., 2002/2. 196.

⁸⁵⁴ DEL CONTE–TIRABOSCHI (2005) i. m. 30–31.

⁸⁵⁵ Legislative decree 276/2003, Article 61 [COUNTOURIS(2011) i. m. 45.; PERULLI (2011) i. m. PERULLI (2011), i. m. 167.], amely 2004 októberében lépett hatályba [NOGLER (2010) i. m. 96.].

⁸⁵⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/it0207104f.htm>

⁸⁵⁷ FONTANA (2004) i. m. 193.

⁸⁵⁸ Article 60: „...co-ordinated collaboration and continuous employment, mainly personal and without constraint of subordinate employment ... must be based on one or more specific work projects or work programmes or phases of the same determined by the customer and independently managed by the collaborator on the basis of the result achieved, in the respect of co-ordination with the organisation of the customer and independently from the time used to undertake work activity.” FONTANA (2004) i. m. 193.

roztak.⁸⁵⁹ ez egy kötelezően írásba foglalt szerződés, amely tartalmazza a project (munkavégzés) természetét és időtartamát; a hasonló munkáknál szokásos, a munka mennyiségével és minőségével arányos díjazás jár; a terhesség, betegség, baleset miatti keresőképtelenség alatt kötelező fizetés nélkül felfüggeszteni a jogviszonyt; a munkavégzőt titoktartási kötelezettség terheli; valamint kollektív szerződést lehet kötni.⁸⁶⁰ A szerződés akkor szűnik meg, ha a projektet befejezték. A jogviszonyt a megállapított határidő előtt objektív indokkal vagy a szerződésben meghatározott feltételek szerint lehet megszüntetni. Ugyanakkor a felek ettől eltérhetnek a szerződésben és akár szabad felmondási rendszerben is megállapodhatnak.⁸⁶¹ A munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre vonatkozó szabályokat akkor kell alkalmazni, ha a megrendelő (foglalkoztató) által biztosított helyen történik a munkavégzés.⁸⁶²

A projektmunka esetében tehát a fenti fogalmi elemeket (folyamatosság, koordináció, döntően személyes munkavégzés) annyiban konkretizálták, pontosabban szűkítették, hogy a koordinációnak egy konkrét projekttel kell kapcsolatban állnia, és a munkának előre meghatározott ideig kell tartania. Fontana szerint az új szabályozás igazi újdonsága a határozatlan idejű szerződés elvetése, bár ezt így kifejezetten nem, csak közvetett módon mondja ki a jogszabály. Ugyanakkor a határozott idejű szerződés meghosszabbítható, ha eleget tesz a projektmunkára vonatkozó törvényi előírásoknak. A jogszabály⁸⁶³ szerint határozatlan idejű munkaviszonnyá kell átminősíteni a projektmunkát, ha a szerződés elmulasztotta meghatározni a projekt természetét és időtartamát.⁸⁶⁴ Eleinte a bírói gyakorlatban ezt megdönthető, később viszont megdönthetetlen vélelemnek tekintették.⁸⁶⁵

A bírói gyakorlat szerint a projektmunkának az alábbi követelményeknek kell megfelelnie:⁸⁶⁶

- a projektet pontosan meg kell határozni, részletesen körül kell írni;⁸⁶⁷

⁸⁵⁹ Legislative decree 276/2003, Article 62 [NOGLER (2010) i. m. 96–97.; RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 297.].

⁸⁶⁰ COUNTOURIS (2011) i. m. 44–45.

⁸⁶¹ FONTANA (2004) i. m. 195.

⁸⁶² NOGLER (2010) i. m. 97.

⁸⁶³ Legislative decree 276/2003, Article 69.

⁸⁶⁴ PERULLI (2011) i. m. 167–168.; COUNTOURIS (2011) i. m. 45.

⁸⁶⁵ FONTANA (2004) i. m. 194.

⁸⁶⁶ NOGLER (2010) i. m. 97–99.

⁸⁶⁷ ‘The lack of precision and indeterminate nature of the programme’s contents is the determining factor in concluding that the relationship between the parties must be considered to be a relationship of employment of indeterminate length with effect from the signing of the contract,

- a projekt határozott időtartamát meg kell határozni a szerződésben, mivel a megrendelő szervezet időszakos termelési igényeit kell kielégítenie;⁸⁶⁸
- a tevékenység pontosan körülhatárolt részét irányíthatja a megbízó;⁸⁶⁹
- a szerződés meghatározott eredmény elérésére tartalmaz kötelezettséget (eredménykötelem), mivel az eredmény a szerződés központi eleme;⁸⁷⁰
- a munkavégzőnek meg kell őriznie az önállóságát, még ha a megbízó vállalkozás szervezetével közreműködve is;⁸⁷¹
- a projektet az elvégzéséhez szükséges időre tekintet nélkül kell értékelni;
- nem csak meghatározott szaktudással vagy szakmában lehetséges projekt munka;
- a projekttel kapcsolatos tevékenység nem merülhet ki pusztán abban, hogy a munkavégző személy a felettes (megbízó) rendelkezésére bocsátja munkaerejét.⁸⁷²

A gazdaságilag függő munkát jelentő projektmunka és az adószámmal rendelkező, valódi önfoglalkoztató⁸⁷³ lényegesen olcsóbb foglalkoztatási forma a munkáltató szempontjából, mint a munkaviszony, mert alacsonyabb társadalombiztosítási hozzájárulást kell fizetni utánuk, na és persze ki lehet kerülni a költséges munkajogi szabályokat is (pl. megszüntetés). Éppen ezért a munkáltatók

independently of the concrete ways in which the work relationship developed' [Trib. Milano 8 Jan. 2007, RCDL, 2007, 449 ff., idézi: NOGLER (2010) i. m. 98].

⁸⁶⁸ 'The contract in question was concluded 'for an undetermined duration', which creates the first, incurable contradiction with the very nature of the contract in question, which, by law, is a contract of specific duration' [Trib. Milano 29 Sep. 2007, No. 3141, idézi: NOGLER (2010) i. m. 99].

⁸⁶⁹ The project/programme is 'an expression which indicates segments of work activity organized by the client/company (principal) which are well-identified and defined from both a structural and temporal viewpoint, allowing a project contract to be signed in special production situations identified by the aim to be achieved' [Trib. Genoa 7 Apr. 2006, idézi: NOGLER (2010) i. m. 98].

⁸⁷⁰ Cons. di Stato No. 1743 3 Apr. 2006 [NOGLER (2010) i. m. 99].

⁸⁷¹ 'In order to classify an employment relationship as a 'project work contract' under Art. 61, Legislative Decree No. 276, 10 Sep. 2003, the "specific project" must consist in 'working activity that has to be coordinated for a specific result and it cannot be identified with the generic collaboration in the development of the business activity of the person who receives the service.' [Trib. Pistoia 17 Mar. 2006, RCDL, 2006, 4, 1075, idézi: NOGLER (2010) i. m. 98].

⁸⁷² 'According to Art. 61, Legislative Decree No. 276 of 2003, the project has to be specific. That specificity does not necessarily mean that the project needs to be individualized, as long as a project could be carried out by the cooperation of several workers, but it has to be related to a specific task or project, or a specific step of a working activity, defined in time and with respect to the general productive interest of the company' [Trib. Torino 5 Apr. 2005, OGL, 2005, I, 235, idézi: NOGLER (2010) i. m. 98].

⁸⁷³ Partite IVA – adószámmal rendelkező önfoglalkoztató [self-employed with a VAT number: Ales 2012, 74.; Maria Teresa CARINCI: The Italian Labour Market Reform under the Monti Government (Law, 2012/92.). *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/4. 308].

előszeretettel használják ezeket a foglalkoztatási jogviszonyokat a munkaviszony kikerülésére, leplezésére.⁸⁷⁴ A 2012-ben elfogadott Monti-Fornero-reform⁸⁷⁵ egyik célja az ezekkel kapcsolatban tapasztalható visszaélések visszaszorítása volt⁸⁷⁶ a projektmunka és az adószámmal történő önfoglalkoztatás feltételeinek és a szankciók szigorításával. Ennek következtében jelentős mértékben szűkítették a projektmunka és az önfoglalkoztatás jogszerű alkalmazásának lehetőségét.⁸⁷⁷

Az új, szigorított szabályok szerint projektmunka esetében a tevékenységet pontosan meg kell határozni, amelynek a végső eredmény elérésére kell irányulnia, az nem eshet egybe a munkáltató fő tevékenységével, nem lehet ismétlődő, alacsony képzettséget igénylő munka. Ha a projektmunka munkaviszonyt leplez, akkor azt munkaviszonyként kell minősíteni a jogviszony létesítésének időpontjára visszaható hatállyal. A meghatározott, fenti törvényi feltételeknek megfelelő projekt hiányában a jogviszonyt határozatlan idejű munkaviszonynak kell tekinteni. A munkavégző díjazása nem lehet kevesebb az ugyanabban a szektorban, hasonló tevékenységet végző munkavállalók kollektív szerződésben rögzített bérénel.⁸⁷⁸

Az adószámmal rendelkező önfoglalkoztatót projektmunkát végzőnek kell tekinteni, ha az alábbi három feltétel közül kettőnek megfelel: a jogviszony legalább 8 hónapig fennáll; a munkavégző jövedelmének legalább 80%-a ebből származik két egymást követő naptári évben; illetve a megbízó épületében állandó munkavégzési helye van. Ez a vélelem nem áll fenn, vagyis a projektmunkára vonatkozó szabályok mégsem alkalmazandók, ha a munkavégző magas szakképzettséget igénylő, kvalifikált munkát végez; legalább évi 18 ezer eurót keres; vagy szakmai kamarai tagságot igénylő munkát végez (ügyvéd, könyvelő stb.). A jogalkotó tehát abban az esetben követeli meg a jogviszony projektmunkaként történő minősítését, ha valaki egy vállalkozásnak, alacsony szakképzettséget igénylő munkát végez alacsony bérért. A fenti vélelmet meg lehet ugyan dönteni a törvényi feltételek fennállása esetén is, de a gyakorlatban ez egyáltalán nem könnyű.⁸⁷⁹ Ugyanakkor a projektmunkát – és így az önfoglalkozta-

⁸⁷⁴ CARINCI (2012) i. m. 308.

⁸⁷⁵ Law, 2012/92. (Michele TIRABOSCHI: Italian Labour Law after the so-called Monti-Fornero Reform Law, 2012/92.). *E-Journal of international and comparative Labour Studies*, Vol 1., No. 3–4. http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/issue/view/2 (2012.).

⁸⁷⁶ Edoardo ALES: The Italian Reform of the Labour Market in a Growth Perspective. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/1. 70.

⁸⁷⁷ TIRABOSCHI (2012) i. m. 63.

⁸⁷⁸ ALES (2012) i. m. 73–74.

⁸⁷⁹ ALES (2012) i. m. 74.; CARINCI (2012) i. m. 309.

tást – is határozatlan idejű munkaviszonynak kell tekinteni, ha az nem felel meg a törvényi előírásoknak (lásd a projektmunka meghatározásával kapcsolatos fenti követelményrendszert). Így az önfoglalkoztatás könnyen határozatlan idejű munkaviszonynak minősülhet.⁸⁸⁰

A gazdasági társaságban való személyes közreműködés (joint venture collaboration) tekintetében fontos új korlátozás, hogy maximum három személy működhet közre személyesen önfoglalkoztatóként, amelybe nem kell beleszámolni a közeli hozzátartozókat. Ha ezt a szabályt megsértik, akkor minden személyesen közreműködő személy munkavégzésre irányuló jogviszonyát határozatlan idejű munkaviszonynak kell tekinteni. Így ezek a gazdasági társaságok (joint venture) már nem alkalmazhatók nagyszámú önfoglalkoztató bűjtatására, csak kisebb családi vállalkozás működtetésére.⁸⁸¹

6.1.2. A quasi munkavállaló kategóriája a német jogban

Németországban a gazdaságilag függő munkavégzés kérdésköre régóta szerepel a szakmai vitákban. A quasi munkavállalót (arbeitnehmerähnliche Person) az önfoglalkoztatók olyan speciális kategóriájának tekintik, akinek nagyobb védelemre van szüksége, mint az egyszerű önfoglalkoztatónak.⁸⁸² Az önfoglalkoztatóknak mára tehát két csoportja alakult ki: tisztán önfoglalkoztatók és quasi munkavállalók. A quasi munkavállaló fogalmát a bírói gyakorlat alakította ki, majd 1974-ben definiálta először a kollektív szerződésekről szóló törvény.⁸⁸³ Bár ma már több német törvény tartalmazza a quasi munkavállaló törvényi sajátosságait, még sincs általános definíciója.⁸⁸⁴ Az olasz joghoz hasonlóan Németországban is az eljárásjogban jelent meg először ez a munkavégzői kategória, amikor a munkaügyi eljárásról szóló törvény⁸⁸⁵ hatályát kiterjesztették a munkavállalókon túl „olyan személyekre, akiket a gazdasági autonómia hiánya

⁸⁸⁰ TIRABOSCHI (2012) i. m. 64.

⁸⁸¹ CARINCI (2012) i. m. 309.; TIRABOSCHI (2012) i. m. 64–66.

⁸⁸² PERULLI (2011) i. m. 156., 170.

⁸⁸³ Tarifvertragsgesetz (Law on Collective Bargaining), Section 12a [WEISS and SCHMIDT (2000) i. m. 45.].

⁸⁸⁴ Ugyanakkor az adójogban nem létezik a quasi munkavállaló kategóriája, mert az adójogszabályok csak két csoportot, munkavállalókat és önálló munkavégzőket különböztet meg [DAUBLER (1999) i. m. 79.].

⁸⁸⁵ Arbeitsgerichtsgesetz, Section 5.

miatt függő munkavégzőként kell kezelni”.⁸⁸⁶ Később ugyanezt a megfogalmazást használta a szabadságról szóló törvény.⁸⁸⁷

A quasi munkavállaló definíciója szempontjából a legfontosabb jogszabály azonban a kollektív szerződésekről szóló törvény,⁸⁸⁸ amelynek a hatálya kiterjed azokra a gazdaságilag függő személyekre is, akiknek szüksége van szociális védelemre. A bíróságok mindkét elemet – a gazdasági függőséget és a szociális védelem szükségességét – egyformán fontosnak tartják. Daubler ezzel kapcsolatban azt hangsúlyozza, hogy a quasi munkavállaló fogalma a munkavállaló fogalmához hasonlóan nem zárt fogalom, hanem egy típus.⁸⁸⁹ A munkavállalóhoz hasonló védelem jár az ilyen személynek, ha más személy javára, szerződés alapján, személyesen és döntő részben saját munkavállalók alkalmazása nélkül végez munkát.⁸⁹⁰ Ebből a munkajogi kategóriából tehát hiányzik a személyi függőség, mert az érintett személy nem integrálódott egy nagyobb szervezetbe és nem is korlátozott a szabadsága a saját munkavégzésének meghatározásában, ugyanakkor gazdasági függősége egyértelműen megállapítható.⁸⁹¹

A quasi munkavállaló státuszát tehát az alábbiak jellemzik: a) gazdasági függőség, szemben a munkaviszonyra jellemző személyes függőséggel, b) szociális védelem szüksége, amely a gazdasági függésből következik, c) személyes munkavégzés, alkalmazottak nélkül, d) a munkát alapvetően egy személy számára végzi, vagy a bevételének legalább fele egy személytől vagy intézménytől származik.⁸⁹² A személy vagy intézmény ebben a tekintetben vállalatcsoportot is jelenthet. Művészek, írók és újságírók esetében elég, ha a jövedelem harmada származik egy személytől vagy intézménytől.⁸⁹³ Ha a jövedelmi arányokat nem lehet előre pontosan tudni, akkor az előző hat hónap, vagy ennél rövidebb munkavégzés esetén a teljes időszak jövedelmi adatait kell figyelembe venni.⁸⁹⁴ Ez a definíció bizonyítja, hogy meg lehet határozni a gazdasági függő

⁸⁸⁶ PERULLI (2011) i. m. 170.

⁸⁸⁷ Bundesurlaubsgesetz 1963, Section 2.

⁸⁸⁸ Tarifvertragsgesetz (Law on Collective Bargaining), Section 12a.

⁸⁸⁹ DAUBLER (1999) i. m. 89.

⁸⁹⁰ Valójában ez a quasi munkavállaló egyetlen igazi definíciója [WANK (2005) i. m. 25.].

⁸⁹¹ WAAS (2004) i. m. 208.

⁸⁹² WAAS (2010) i. m. 54.; PERULLI (2011) i. m. 156., 170.

⁸⁹³ WEISS-SCHMIDT (2000) i. m. 46.

⁸⁹⁴ PERULLI (2011) i. m. 170.

munkavégzés fogalmát, még ha ez a definíció csak ennek a törvénynek az alkalmazásában használható is.⁸⁹⁵

A quasi munkavállaló tehát olyan személy, aki – formális függetlensége ellenére – a munkavállalóhoz hasonló, gazdaságilag függő helyzetben van, ezért szociális védelmet igényel. A hangsúly tehát azon van, hogy a munkavégző a gazdasági függőség miatt szociális védelmet igényel. Az ebbe a kategóriába sorolható munkavégző egyedül dolgozik, és a munkájának nagy része (például művészek és újságírók esetében a teljes bevételének legalább harmada) egyetlen foglalkoztatótól jön.⁸⁹⁶

A szociális védelem iránti igény megléte a bírói gyakorlat szerint több tényezőtől függ. Ha például a kamionsofőrnek saját szervezete, második kamionja és egy alkalmazottja is van, akkor nem szorul rá – a munkavállalóhoz hasonlóan – a szociális védelemre. Ezzel szemben a franchise-tulajdonos quasi munkavállalónak minősült, mert nincs más jövedelemszerzési lehetősége. Az alacsony jövedelem általában jól jelzi a szociális védelem iránti igényt. Ugyanakkor egy magas jövedelem – havi 10 000 dollár – önmagában nem akadályozza meg a német bíróságokat abban, hogy a munkavégzőt quasi munkavállalónak minősítsék. Ugyanakkor ellentétes ítéletek is születtek hasonló ügyekben, például az orvoslátogatót Hamm munkaügyi bírósága munkavállalónak minősítette, mert napi tíz orvost kellett meglátogatnia és heti jelentést leadnia. A müncheni munkaügyi bíróság egy hasonló orvoslátogatót quasi munkavállalónak minősített, mert a meglátogatandó napi tíz orvost maga választhatta ki egy hosszú listáról.⁸⁹⁷

A quasi munkavállalóknak ezen az általános fogalmon kívül van két nevesített esete is, a bedolgozó (homeworker)⁸⁹⁸ és a kereskedelmi ügynök (commercial agent)⁸⁹⁹, amely munkavégzőket a quasi munkavállaló általános kategóriájától eltérő munkajogi jogosultságok illetnek meg.⁹⁰⁰

A quasi munkavállaló ugyan kívül esik a munkajog hatályán, de kivételképpen őt is megilleti a munkavállalóknak járó munkajogi védelem alábbi része:

⁸⁹⁵ Wank javaslata az alapvető fogalmak általános definícióira: a) munkavállaló: személyi és gazdasági függőség jellemzi, b) quasi munkavállaló: személyi függetlenség és gazdasági függőség jellemzi, c) más önfoglalkoztató: személyi és gazdasági függetlenség jellemzi [WANK (2005) i. m. 25.].

⁸⁹⁶ A Tarifvertragsgesetz Section 12a törvényi definícióját idézi és elemzi: COUNTOURIS (2011) i. m. 43.

⁸⁹⁷ DAUBLER (1999) i. m. 89–90.

⁸⁹⁸ Külön törvény (Heimarbeitsgesetz) tartalmazza a rájuk vonatkozó szabályokat, amelyek közül ki kell emelni a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó védelmet [WAAS (2004) i. m. 209].

⁸⁹⁹ WANK (2005) i. m. 25.

⁹⁰⁰ DAUBLER (1999) i. m. 90–94.

- munkahelyi egészség- és biztonságvédelem;⁹⁰¹
- az antidiszkriminációs törvény hatálya kiterjed rájuk;⁹⁰²
- a társadalombiztosítási ellátások teljes köre megilleti őket;⁹⁰³
- a munkavállalókkal egyező mértékű, minimum négy hét fizetett szabadság jár nekik;⁹⁰⁴
- kollektív szerződést köthetnek, de a gyakorlatban alig van ilyen a magánszférában;⁹⁰⁵
- ogvitáik a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak.⁹⁰⁶

Több fontos jogból azonban kifejezetten ki vannak zárva, így különösen a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályokat kizárólag a munkavállalókra kell alkalmazni. Hasonlóképpen a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályokat is csak a munkavállalókra kell alkalmazni a vonatkozó törvény alapján.⁹⁰⁷ Az üzemi alkotmányjoggal kapcsolatos szabályok személyi hatályánál a munkavállalók mellett a bedolgozók vannak kifejezetten megjelölve, amiből az következik, hogy a quasi munkavállalókat nem illetik meg ezek a jogok. Ugyanakkor számos munkavállalói jog tekintetében nem teljesen egyértelmű a jogi helyzet, és bírói gyakorlat sem alakult ki a kérdésben (pl. anyaságra és fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok). A sztrájkjog és a szervezkedési szabadság viszont minden bizonnyal biztosított a kollektív szerződéskötés jogával való összefüggésük okán.⁹⁰⁸

Elméletileg bármely, munkavállalókat megillető munkajogi jogosítvány megadható a quasi munkavállalóknak is, kivéve azokat, amelyek feltételezik a munkáltató utasítási jogát. Számos jogtudós a munkavállalói jogok bátrabb kiterjesztése mellett érvel az önrendelkezés alkotmányos jogából és az alkotmánybí-

⁹⁰¹ Arbeitsschutzgesetz (Health and safety Law) Section 2(2).

⁹⁰² Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Section 6(1).

⁹⁰³ COUNTOURIS (2011) i. m. 44.; PERULLI (2011) i. m. 171.

⁹⁰⁴ Bundesurlaubsgesetz (Law on Paid Leave) Section 2(2).

⁹⁰⁵ Mivel a kollektív szerződéskötésre vonatkozó szabályt eredetileg újságíróknak, médiában dolgozóknak és művészeknek szánták, ezért érthető, hogy szinte csak ezeken a területeken születtek kollektív szerződések [WANK (2005) i. m. 25.].

⁹⁰⁶ Arbeitsgerichtsgesetz (Law on Labour Conflicts) Section 5(1). Ennek nagy gyakorlati jelentősége van, mert az általános hatáskörű bíróságok sokkal inkább hajlamosak a polgári jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazására. Ugyanakkor az érintett munkavégzők nem igazán fordulnak bírósághoz jogvitáikkal és sérelmeikkel. Daubler szerint a megoldást az jelentené, ha a szakszervezet vagy állami szerv indíthatna helyettük, nevükben eljárást [DAUBLER (1999) i. m. 95. és 98.].

⁹⁰⁷ Arbeitszeitgesetz dated June 6, 1994 (BGBI I, p. 1170).

⁹⁰⁸ DAUBLER (2011) i. m. 141–142.

róság gyakorlatából kiindulva,⁹⁰⁹ de a bíróságok sokkal visszafogottabbak ebben a kérdésben. A fenti igencsak rövid és erőtlen jogi katalógus mindenesetre a visszafogottabb kiterjesztés híveinek álláspontját tükrözi. Ennek ellenére a quasi munkavállaló kategóriája népszerű, de ez a népszerűség inkább a társadalombiztosítási járulékfizetés kikerülési lehetőségének tudható be.⁹¹⁰

6.1.3. A „worker” koncepciója az angol jogban

Bár a „worker” státusszal rendelkező munkavégző egyre több individuális munkajogi jogosítványt élvez, de eredetileg ez a fogalom a sztrájkhoz való kollektív jog személyi hatályának meghatározásával, pontosabban a sztrájkszervező felelőségének hiányával kapcsolatban kapott figyelmet.⁹¹¹ 1997 óta⁹¹² azonban számos jogot kiterjesztettek a munkavállalónál szélesebb worker kategóriájára. Ezekre a munkavégzőkre is alkalmazandók a munkaidőre (munkaidő maximális mértéke, pihenőidők, munkaközi szünet, rendes szabadság), minimálbérre, munkabérből való levonásra, részmunkaidőre, valamint a panasz és fegyelmi eljárásra vonatkozó garanciális törvényi szabályok. Ugyanakkor a worker számos jog élvezetétől esik el, így például nem kell rájuk alkalmazni a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályokat (pl. unfair dismissal).⁹¹³

A worker-re kiterjesztett munkajogi szabályok két csoportra bonthatók. A kiterjesztett hatályú szabályok egyik csoportja emberi jogokat biztosít, például a részmunkaidőben dolgozók számára garantálnak egyenlő bánásmódot, vagy a fegyelmi eljárás során biztosítják a védelmet az érintett személynek. Ezeknél a szabályoknál általános egyetértés van a személyi hatály kiterjesztésére. Ez egy minimális, de logikus előrelépés. A kiterjesztett hatályú szabályok másik csoportja viszont a szerződés feltételeit érinti, pontosabban azokat egészíti ki minimális törvényi előírásokkal. A minimálbérre, munkabérből való levonásra, munkaidőre és pihenőidőkre vonatkozó sztenderdek arra a feltevésre épülnek, hogy a piaci kudarcokat és visszaéléseket törvényi minimális előírásokkal kell korrigálni. A szerződés tartalmába történő beavatkozás azonban semmilyen

⁹⁰⁹ Az alkotmánybíróság határozatai szerint a jogalkotás feladata a gyengébb szerződő fél védelme, és ha a jogalkotó ezt elmulasztja, akkor a bíróság feladata ezt pótolni a polgári jogi elvek alkalmazásával [DAUBLER (1999) i. m. 96.].

⁹¹⁰ DAUBLER (1999) i. m. 95–98.

⁹¹¹ BARNARD (2004) i. m. 134.

⁹¹² A worker fogalmának előzményeit lásd Guy DAVIDOV: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 35., 2005/1. 58.

⁹¹³ COUNTOURIS (2011) i. m. 46.; DAVIDOV (2005) i. m. 65.

módon nem áll kapcsolatban a munkáltató irányítási, utasításadási, ellenőrzési jogának mértékével, annak erősségével. Ezek a szabályok tehát nem az alárendeltségen, hanem a gazdasági függőségen alapulnak, az teszi indokolttá alkalmazásukat. Minél inkább függ valaki gazdasági értelemben a munkáltatójától, annál inkább hajlamos aláírni társadalmilag elfogadhatatlan szerződési feltételeket.⁹¹⁴

Davidov kritikája szerint a worker fogalma inkább a jogalkotó válasza volt az angol bíróságok rendkívül szűk jogértelmezésére a munkavállaló fogalmát illetően, mintsem egy átgondolt koncepció.⁹¹⁵ Ugyanakkor a worker koncepciója mára már elfogadott, közbülső kategóriává vált az alárendelt munkavállaló (subordinate employee) és az önfoglalkoztató (self-employed person) között. Ennek a köztes jogi kategóriának a megalkotását a gazdasági függőség⁹¹⁶ jelentése tette szükségessé.⁹¹⁷ A worker tágabb koncepciójának bevezetése azzal a hatással jár, hogy olyan személyeket is a munkajogi védelmi szabályok hatókörébe vonnak, akik nem rendelkeznek munkaszerződéssel. Ugyanakkor ezek a munkavégzők szerződést kötöttek saját személyes szolgáltatásuk biztosítására egy másik személynek, akinek a vállalkozási tevékenységétől bizonyos mértékig gazdaságilag függenek, mivel ebből származik a bevételük nagy része.⁹¹⁸

A worker fogalmának törvényi meghatározása (1998)⁹¹⁹ szerint ez a kategória a munkavállalókon túl magában foglalja mindazokat, akik munkaszerződés, vagy bármilyen más – akár szóbeli, akár írásbeli – szerződés alapján személyesen munkát végeznek a másik szerződő fél számára, aki a szerződés szerint nem a munkavégző vállalkozásának az ügyfele.⁹²⁰ A worker tehát magába foglalja a munkavállalókat, és azokat az önfoglalkoztatókat (independent contractor)

⁹¹⁴ DAVIDOV (2005) i. m. 66–67.

⁹¹⁵ DAVIDOV (2005) i. m. 57.; DAVIDOV (2006) i. m. 136.

⁹¹⁶ A gazdasági függőség lehetséges indikátorait (pl. munkavégzés helye, ármeghatározás módja, munkavégzés jogi formája, díjazás formája) lásd: JILL RUBERY – JILL EARNSHAW – BRENDAN BURCHELL (eds.): *New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self-Employment in Britain*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft. 1993. 45.

⁹¹⁷ PERULLI (2011) i. m. 172.

⁹¹⁸ BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 1.

⁹¹⁹ National Minimum Wage Act 1998, Section 54(3): „In this Act ‘worker’ (except in the phrases ‘agency worker’ and ‘home worker’) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) (a) a contract of employment; or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker’s contract shall be construed accordingly.”

⁹²⁰ Ugyanezt a definíciót tartalmazza: Employment Relations Act 1996, Section 230(3); Working Time Regulations 1999, Section 2(1); Part-time Workers Regulations SI 2000/1551, art 2.

is, akik személyesen végeznek munkát a foglalkoztatójuknak és gazdaságilag függenek a munkáltatótól, de nem teljesítik a munkavállalói státusz kritériumait (dependent self-employed).⁹²¹ Freedland szerint a worker kategóriája kitágítja ugyan a munkajogi szabályok hatályát, de tovább fokozza a személyi hatállyal kapcsolatos bizonytalanságot a fogalommal kapcsolatos értelmezési problémák miatt.⁹²² Figyelemre méltó azonban, hogy a fogalom megtartja a munkavállaló definíciójának számos elemét, így a szerződés szerepét, a munkavégzés személyes jellegét és az önálló vállalkozás hiányát.⁹²³

A worker jogi kategóriájának a meghatározásánál lényegében ugyanazokra a minősítő jegyekre lehet támaszkodni, mint a munkavállaló és az önfoglalkoztató (independent contractor, másként self-employed) elhatárolásánál.⁹²⁴ A worker fogalmának meghatározása értelemszerűen ugyanazon ismérvek alapján történik, tehát mint a munkaviszonyé, és a különbség mindössze a mértékben, nem pedig a típusban rejlik.⁹²⁵ Davidov azt javasolja, hogy a worker kategória minden olyan munkavégzőt foglaljon magába, akinek a munkavégzését (főként gazdasági) függőség jellemzi, mert álláspontja szerint ez a megoldás volna összhangban a jogintézmény eredeti rendeltetésével.⁹²⁶ Érvelése szerint a munkaviszonyt a függőség és az alárendeltség (demokratikus deficit) jellemzi, amelyből a worker esetében csak a függőség van jelen.⁹²⁷ Éppen ezért nem a munkaviszony elemeiből, hanem kizárólag a gazdasági függőségből kellene kiindulni a worker fogalmának kialakításánál.⁹²⁸

Brodie szerint a worker kategóriájának korlátozó, túlságosan szűk és hiányos törvényi meghatározásában rejlik a probléma. Álláspontja szerint az egyik hiba a törvényi definícióban az, hogy utal a vállalkozás folytatására, mint kizáró ténye-

⁹²¹ Brodie elnevezése ez utóbbi munkavégzőkre: „statutory worker” [BRODIE (2005) i. m. 253.].

⁹²² FREEDLAND (2003) i. m. 25.

⁹²³ DAVIDOV (2005) i. m. 59.

⁹²⁴ Ilyenek különösen: freelance workers, sole traders, home workers and casual workers [BARNARD (2004) i. m. 134.].

⁹²⁵ PERULLI (2011) i. m. 173.

⁹²⁶ Freedland viszont a „semi-dependent employment” kifejezést használja a worker-re, ugyanakkor nem magyarázza meg, hogy ezen pontosan mit ért [FREEDLAND (2003) i. m. 23.].

⁹²⁷ Davidov a német és a kanadai jogi megoldásokat hozza fel példaként annak igazolására, hogy a gazdasági függőség a központi elem a munkajogi szabályok hatályának kiterjesztésénél [DAVIDOV (2005) i. m. 62.]. Ezzel kapcsolatban meg kell azonban jegyeznünk, hogy a német fogalomban is fontos szerepet játszanak a munkaviszony fogalmának egyes elemei, így különösen a személyes munkavégzés, bár a kölcsönös kötelezettségek és az önálló vállalkozás meglétét valóban nem vizsgálják.

⁹²⁸ DAVIDOV (2005) i. m.

zöre, de nem határozza meg a ‘business’ fogalmát.⁹²⁹ Éppen ezért azt javasolja, hogy a jogalkotónak ki kellene egészítenie a worker törvényi meghatározását azokkal a szempontokkal, amelyek alapján meghatározható a business fogalma (pl. saját munkavállalók hiánya, gazdasági épület tulajdonlása vagy bérleti joga, számos ügyfélnek való szolgáltatás). Jó megoldásnak tartaná, ha általában vállalkozásnak tekintenék a munkavégzést, amikor a munkavégzőnek nincsenek alkalmazottai és csak egy ügyfélnek dolgozik.⁹³⁰ Ezzel kapcsolatban McCann arra hívja fel a figyelmet, hogy az esetjogban nem a „business kivétel” értelmezése vált a központi kérdéssé, hanem sokkal inkább a kölcsönös kötelezettségvállalás vizsgálata (pl. *Byrne Brothers v. Baird*).⁹³¹

A *Byrne Brothers v. Baird* ítéletben (2002)⁹³² azt mondta ki a bíróság, hogy a worker lényegében hasonló függő helyzetben van, mint a munkavállaló, és ez indokolja munkajogi védelmét, így például a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok alkalmazását. A worker és az önálló szerződő fél közötti határvonal meghúzásánál lényegében ugyanazokat az ismérveket, teszteket kell használni, mint a munkaviszony és a polgári jogviszony közötti különbségtételnél, csak tágabban kell azokat értelmezni a worker javára. A worker fogalma tehát a munkavállaló fogalmából indul ki, ugyanazokból az elemekből építkezik, csak az értelmezés megengedőbb a munkavégző javára. Így különösen annak lehet jelentősége, hogy a munkáltató milyen fokú irányítási joggal rendelkezik, mennyi ideig tart a munkavégzés és milyen mértékben köti le a munkavégzőt, hogyan történik a fizetés, milyen eszközöket biztosít és milyen kockázatot vállal a worker. Ha ezek nem érik el a munkavállalóként történő minősítéshez szükséges mértéket, akkor még elégséges mértékűek lehetnek a worker-ként történő minősítéshez.⁹³³

⁹²⁹ „... whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual...”.

⁹³⁰ Brodie annak kapcsán utal az önfoglalkoztató *Hollis v. Vabu Pty Ltd.*[2001]207 CLR 21 ausztrál ítéletben szereplő meghatározására: „person who has a business enterprise and deals with any member of the public or a section of it upon terms and conditions that the contractor sets and negotiates” [BRODIE (2005) i. m. 254.].

⁹³¹ Deirdre McCANN: *Regulating Flexible Work*. Oxford, Oxford University Press, 2008. 47.

⁹³² *Byrne Brothers (Formwork) Ltd. v. Baird and Others*[2002] IRLR 96 http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/2001/542_01_1809.html, (letöltve: 2013. június 18.).

⁹³³ „17. (4) The reason why employees are thought to need such protection is that they are in a subordinate and dependent position vis-à-vis their employers: the purpose of the Regulations is to extend protection to workers who are, substantively and economically, in the same position. Thus the essence of the intended distinction must be between, on the one hand, workers whose degree of dependence is essentially the same as that of employees and, on the other, contractors who have a sufficiently arm’s-length and independent position to be treated as being able to look after themselves in the relevant respects....(5) Drawing that distinction in any particular

Ugyanakkor Brodie arra hívja fel a figyelmet a *Byrne Brothers v. Baird* ítélettel kapcsolatban, hogy a bíróság álláspontja szerint a kölcsönös kötelezettségvállalás (mutuality of obligation) a worker fogalmának ugyanúgy alapvető eleme, mint a munkavállaló fogalmának.⁹³⁴ A kölcsönös kötelezettségek hiánya ugyanis azt igazolja, hogy a munkavégző nem integrálódott a foglalkoztató szervezetébe. Ez is azt igazolja, hogy a jogalkotó a worker jogviszonyát szerződéses viszonynak tekinti, amelynek vizsgálatánál a munkaszerződést tekinti kiindulópontnak. A worker jogviszonya tehát a bíróságok értelmezése szerint közelebb áll a munkaviszonyhoz (contract of service), mint az önfoglalkoztató jogviszonyához (contract for service). Éppen ezért ad okot optimizmusra a bíróságnak az az értelmezése, amely szerint a személyes munkavégzést tágan kell értelmezni, így belefér a jogviszonyba a feladatok korlátozott delegálása más munkavégzőkre.⁹³⁵

Ugyanakkor a *James v Redcats* ítélet (2007)⁹³⁶ szerint a kölcsönös kötelezettség hiánya (lack of mutuality of obligation) nem zárja ki azt, hogy Ms. James worker-ként dolgozott. A worker fogalma ugyanis a jogalkotó szándékának megfelelően rendkívül széles. Ez a definíció a bíróság értelmezése szerint az alábbi három elemből áll: a) van egy munkavégzésre irányuló szerződés, amely szerint b) személyesen kell a munkát végezni, és c) a munkavégző csak akkor nem tartozik a worker kategóriába, ha a munkavégzés vállalkozás keretében történik és a másik szerződő fél ügyfélnek minősül.⁹³⁷ Ez az ítélet tehát elmozdulást jelent a kölcsönös kötelezettségvállalás követelményétől.

case will involve all or most of the same considerations as arise in drawing the distinction between a contract of service and a contract for services – but with the boundary pushed further in the putative worker’s favour. It may, for example, be relevant to assess the degree of control exercised by the putative employer, the exclusivity of the engagement and its typical duration, the method of payment, what equipment the putative worker supplies, the level of risk undertaken etc. The basic effect of limb (b) is, so to speak, to lower the pass-mark, so that cases which failed to reach the mark necessary to qualify for protection as employees might nevertheless do so as workers.”

⁹³⁴ Davidov szerint önmagában nem a kölcsönös kötelezettségvállalás követelményével van gond, hanem annakés különösen a színlelt szerződési rendelkezések szűk értelmezésével (sham doctrine) [DAVIDOV (2005) i. m. 64.].

⁹³⁵ *Ready Mixed Concrete* (1968) 2 QB 497; *MacFarlane and another v Glasgow City Council* [2001] IRLR 7 EAT; DAVIDOV (2005) i. m. 63.; BRODIE (2005) i. m. 255–258.

⁹³⁶ *James v Redcats (Brands) Ltd* [2007] IRLR 296.

⁹³⁷ „6. The definition of a worker is very wide, no doubt intentionally given the purpose of the legislation. It is to be noted that it is identical to the definition found in s.230 of the Employment Rights Act and the Working Time Regulations 1999. There are three elements to the definition. First, there must be a contract to perform work or services. Second, there must be an obligation to perform that work personally. Third, the individual will not be a worker (or indeed a home worker) if the provision of services is performed in the course of running a profession or business undertaking and the other party is a client or customer. In practice the last two are interrelated

6.1.4. Az „employee shareholder” koncepciója az angol jogban

A worker koncepciója mellett meg kell még említeni a brit munkajog legújabb fejleményét a munkavállalói részvényesi jogviszonyt. 2013-ban⁹³⁸ a Parlament ugyanis elfogadta a Növekedési és Infrastrukturális Törvényt,⁹³⁹ amely az 1996. évi Employment Relations Act módosításával⁹⁴⁰ bevezette – az employee és a worker mellett – az új foglalkoztatási jogviszonytípust, a munkavállalói részvényesi jogviszonyt (employee shareholder). Ezek a szabályok várhatóan 2013. szeptember elsején lépnek hatályba.⁹⁴¹

Az új, harmadik foglalkoztatási jogviszonytípus lényege az, hogy minden részvénytársaság (company with share capital) megállapodást köthet régi és új munkavállalóival, amely értelmében részvényekért cserébe a munkavállaló lemond a jogszabályban meghatározott munkajogi jogosultságairól. Lényegében a munkáltató pénzzel (részvénnel) megvásárol törvényileg meghatározott munkavállalói jogokat. A munkavállalónak legalább 2000 angol font értékben kell ingyenesen juttatni a társaság saját részvényeiből. Ráadásul a munkáltató azzal a feltétellel is tehet állásajánlatot, hogy a jelölt elfogadja a munkavállalói részvényesi jogviszonyt, illetve annak elutasítása esetén a munkáltató elállhat az állásajánlattól. A munkáltató azonban nem szüntetheti meg jogszerűen a munkavállaló munkaviszonyát (unfair dismissal) pusztán azért, mert a munkavállaló elutasítja a munkaszerződés részvényesi jogviszonyra történő módosítását.⁹⁴² A munkaviszony megszüntetése esetén a munkáltató visszavásárolhatja a részvényeket, de ennek pontos feltételei tisztázatlanok.⁹⁴³ A munkavállalói jogok védelmét szolgálja több eljárási szabály, így a részletes írásos tájékoztatás, az ingyenes jogi

concepts, as I explain below.” http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/2007/0475_06_2102.html (letöltve: 2013. május 10.).

⁹³⁸ 2013. április 25-én.

⁹³⁹ Growth and Infrastructure Act 2013, letöltve 2013 május 15-én: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/27/pdfs/ukpga_20130027_en.pdf

⁹⁴⁰ Az Employment Rights Act 1996 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>) három új §-al egészült ki (47G §, 204G §, 205A §).

⁹⁴¹ Jeremias PRASSL: *Dismantling the contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom*. ELLN Workin Paper 2013/1, www.labourlawnetwork.eu 9.

⁹⁴² Employment Rights Act 1996, Section 47G (1)-(2).

⁹⁴³ Morgan Lewis: *Employee shareholders: it's happening, but what does it mean?* www.lexology.com (letöltve: 2013. 05. 15.)

tanácsadás és a hétnapos türelmi idő a szerződés aláírása előtt. A konstrukciót adókedvezményekkel igyekeznek népszerűvé tenni.⁹⁴⁴

A részvényekért cserébe a munkavállaló az alábbi, törvényben biztosított munkavállalói jogairól mond le: (a) a tanuláshoz igénybe vehető munkaidő-kedvezmény, (b) a munkaszerződés rugalmas munkaidőre való módosítására irányuló kérelem, (c) a munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelem (unfair dismissal), (d) végkielégítés.⁹⁴⁵ Továbbá a munkavállaló az általános szabály szerintinél hosszabb idővel, legalább 16 héttel korábban köteles a munkáltatóval közölni, ha folytatni szeretné a munkavégzést a szülési vagy szülői szabadságot követően.⁹⁴⁶

A félretett munkavállalói jogok közül természetesen ki kell emelni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelmet, hiszen ez nem egy a sok munkavállalói jog közül, hanem a munkajog ultima ratioja. A reform deklarált célja a gazdasági növekedés serkentése a foglalkoztatási szabályok jelentette teher csökkentésével. Ebben a tekintetben kulcskérdés a megszüntetési szabályok kiiktatása. Prassl azonban arra mutat rá, hogy ezzel a konstrukcióval nem lehet ösztönözni a növekedést, ráadásul az adókedvezmény miatt jelentős kiadást jelent majd a költségvetésnek.⁹⁴⁷

Lényeges elméleti kérdés, hogy itt valóban az önfoglalkoztató, autonóm munkavégző (independent contractor), worker és a munkavállaló (employee, worker) közötti, újabb átmeneti jogviszonyról van-e szó. Ezt az álláspontot erősíti, hogy a fentiekben felsorolt jogokon kívül ugyanazok a jogok illetik meg a munkavállalói részvényesi jogviszonyban dolgozót, mint bármely más munkavállalót. Ugyanakkor a leglényegesebb joglemondás a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos védelemről való lemondás, amelynek korlátja kizárólag az egyenlő bánásmódra és a munkavédelemre vonatkozó szabályok alkalmazása.⁹⁴⁸ Lényegében az új jogviszony megteremtí az „employment at will” lehetőségét,

⁹⁴⁴ Részletesen lásd PRASSL (2013) i. m. 10–12.

⁹⁴⁵ Employment Rights Act 1996, Section 205A (2) An employee who is an employee shareholder does not have
(a) the right to make an application under section 63D (request to undertake study or training),
(b) the right to make an application under section 80F (request for flexible working), (c) the right under section 94 not to be unfairly dismissed, or (d) the right under section 135 to a redundancy payment.

⁹⁴⁶ Employment Rights Act 1996, Section 205A (3).

⁹⁴⁷ PRASSL (2013) i. m. 15–18.

⁹⁴⁸ Employment Rights Act 1996, Section 205A (9)-(10).

a felek megállapodására bízva az arról való megállapodást.⁹⁴⁹ Az új jogviszony-típus tehát nem egy átmeneti, harmadik típusú jogviszony a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozására, hanem az alárendelt munkaviszonyban történő munkavégzés szabályai közül iktatja ki a munkajogi szabályozás kemény magját, a jogellenes megszüntetéssel szembeni védelmet. Itt munkaszerződéssel munkaviszonyt létesítenek, és a felek a szerződéssel kiiktathatják a munkajogi kógens szabályok egy részét, ami ijesztő megoldásnak tűnik.⁹⁵⁰

6.1.5. A gazdaságilag függő, autonóm munkavégző (Trade) kategóriája a spanyol munkajogban

A gazdaságilag függő, autonóm munkavégző (trabajo autónomo dependiente) jogi kategóriáját 2007-ben⁹⁵¹ teremtette meg az önfoglalkoztatói státuszról szóló külön törvény⁹⁵² (LETA),⁹⁵³ amelynek előzménye volt az UPTA szakszervezet⁹⁵⁴ 2002-ben előterjesztett javaslata és a munkaügyi tárca szakértői bizottsága által 2005-ben készített törvényjavaslat.⁹⁵⁵ A javaslatok szerint a gazdaságilag függő, autonóm munkavégző egy vagy több olyan vállalkozónak ajánlja fel a tevékenységét, amelyektől ez által gazdaságilag függő helyzetbe kerül. E szerint a munkajog hatályát kiterjesztik a tradicionális körön túl az önfoglalkoztatók egy részére, a gazdasági függőség tesztje alapján.⁹⁵⁶ A törvény kifejezetten szociális indíttatású, célja az érintett munkavégzők jogi védelmének erősítése, inkább a német, mint az olasz megoldás, valamint az EU-irányelvek

⁹⁴⁹ Richard EPSTEIN: In defense of the contract at will. *The University of Chicago Law Review*, 1984/51. 947–982.

⁹⁵⁰ Lásd a konstrukció részletes kritikáját: PRASSL (2013) i. m. 21–29.

⁹⁵¹ 2007. július elsején lépett hatályba.

⁹⁵² Razzolini a külön törvény elfogadását azzal magyarázza, hogy az alárendeltség fogalmának és a munkaszerződés típusainak törvényi meghatározása megnehezíti a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak például a francia jogban alkalmazott kiterjesztését [RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 291.].

⁹⁵³ Law 20/2007. of 11 July 2007 on the Status of Self-employed Workers (Estatuto del trabajo autónomo, LETA), amelynek a szabályait 2009-ben egészítette ki egy rendelet.

⁹⁵⁴ Union de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA).

⁹⁵⁵ Valdes Dal-Re F: *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*. Informe de la Comisión del Expertos (2005) 75 Documentación Laboral (hivatkozza: Juan-Pablo LANDA ZAPIRAIN: Regulation of Self-employed Workers in Spain: A Regulatory Framework for Informal Work? In: Judy FUDGE –McCRYSTAL– Kamala SANKARAN (eds.): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Oxford, Hart Publishing, 2012. 159.).

⁹⁵⁶ Jaime CABEZA PEREIRO: The Status of Self-Employed Workers in Spain. *International Labour Review*, Vol. 147., 2008/1. 91–92.

(pl. antidiszkrimináció, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkaidő) alapján.⁹⁵⁷

A 20/2007. törvénymeghatározása szerint önfoglalkoztató⁹⁵⁸ az a természetes személy, aki rendszeresen és személyesen, saját nevében, jövedelemszerző gazdasági vagy szakmai tevékenységet végez, és tevékenységét nem szervezi vagy irányítja egy másik személy, függetlenül attól, hogy az önfoglalkoztató személy foglalkoztat-e harmadik személyt. Ezzel szemben a gazdaságilag függő, autonóm munkavégző (Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente – TRADE)⁹⁵⁹ olyan önfoglalkoztató személy, aki rendszeresen, személyesen végez gazdasági vagy szakmai tevékenységet jövedelemszerzés céljából, közvetlenül és döntő részben egy természetes vagy jogi személy, vagyis az ügyfél számára, akitől gazdaságilag függ, mivel tőle származik munkából származó jövedelmének legalább 75%-a. Gazdasági függőségen tehát – a német joghoz hasonlóan – azt értik, hogy a függő önfoglalkoztató egy fő ügyfélnek nyújt szolgáltatásokat, akitől bevételének döntő részét kapja, még ha kisebb részben (maximum a jövedelme 25%-áért) másoknak is dolgozik.⁹⁶⁰ Ugyanakkor a gazdasági függőség a 75%-os arány elérése esetén is csak akkor áll ténylegesen fenn, ha ez a kapcsolat állandó, folyamatos, és a munkavégzőnek nincs más választása a korlátozott piaci lehetőségek miatt, mint főként ennek az egy ügyfélnek dolgozni.⁹⁶¹

A 75%-os bevételi arány kiszámítása problémákat vet fel, ezért a rendelet értelmező szabályokkal segíti a számítást. A jövedelemből mindent be kell számítani, ami az ügyfelektől származik a munkavégzésre tekintettel, beleértve a pénzbeli és természetbeni juttatásokat, munkabért, nem beleszámítva azonban a tőkejuttatást, tőkenyereséget és a tevékenység során használt vagyontárgyak értékesítéséből származó bevételt. Az ellenőrzés kizárólag a jövedelemadó-bevalláson és az adóhivatal nyilvántartásán alapul.⁹⁶²

⁹⁵⁷ Spanyolországban 3 200 000 önfoglalkoztató van, akik az összes munkavégzők 12%-át teszik ki, így számuk ma már meghaladja az állami alkalmazottakét is [LANDA ZAPIRAIN (2012) i. m. 157–159.].

⁹⁵⁸ Law, 20/2007, 1. §

⁹⁵⁹ Law, 20/2007, 11. § [LANDA ZAPIRAIN (2012) i. m. 157–160.].

⁹⁶⁰ A német jogból, a kollektív szerződésekről szóló 1974. évi törvény 12. §-ából vették át azt a megoldást, hogy a gazdasági függőséget az egy ügyféltől származó jövedelem minimális arányának megjelölésével határozzák meg (Landa ZapiRAIN, 2012. 159–160.), de a német jog 50%-os küszöbéhez képest itt magasabb, háromnegyedes arányt használnak.

⁹⁶¹ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 294.

⁹⁶² 2009. évi rendelet 2. § [LANDA ZAPIRAIN (2012) i. m. 161.; SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 236–237.].

A gazdaságilag függő, autonóm munkavégzőként történő minősítéshez az alábbi törvényi követelményeknek kell megfelelni:

- a) nincsenek saját munkavállalói,⁹⁶³ és részben sem alvállalkozói szerződéssel teljesíti a munka egy részét vagy egészét, amelyet a fő ügyfele számára végez, akitől gazdaságilag függ, vagy más, kevésbé jelentős ügyfele számára;
- b) nem ugyanazt a munkát végzi, illetve szolgáltatást nyújtja, mint az ügyfelének munkavállalói (azaz nem a munkavállalók helyettesítését szolgálja);
- c) saját termelési infrastruktúrával és anyagokkal rendelkezik, amely független az ügyfelének infrastruktúrájától és anyagaitól, és azokat ő biztosítja, amikor ez a tevékenység ellátásához szükséges;
- d) a tevékenységet a saját szervezeti szabályai szerint végzi, az ügyfél csak általános technikai instrukciókat ad;⁹⁶⁴
- e) jelentős anyagi ellenszolgáltatást kap, amely a tevékenység eredményétől függ az ügyféllel kötött megállapodás szerint, tehát ő viseli a tevékenység kockázatát és részesül is annak hasznából;
- f) egy ügyféltől származik a munkából származó jövedelmének legalább 75%-a.⁹⁶⁵

Nem kizárt tehát az, hogy a munkavégzés egy gazdasági társaságon keresztül történjen, annak infrastruktúrájával, ha a munkavégzés személyes, nincsenek a cégnek alkalmazottai vagy alvállalkozói.⁹⁶⁶

Az alaki szabályok szerint a „trade”-ként való minősítés feltétele, hogy a munkavégző írásban szerződést kössön az ügyféllel a fent leírt tartalommal, és a szerződés egy példányát regisztrálni kell a munkaügyi szolgálatnál.⁹⁶⁷ Ellenkező megállapodás hiányában a szerződés határozatlan időre jön létre. Továbbá a 2007. évi törvényt kiegészítő 2009. évi rendelet⁹⁶⁸ felsorol 10 olyan szerződéses

⁹⁶³ 2007-ben a 2 236 522 önfoglalkoztató 79,4%-ának nem volt alkalmazottja (Carmen Agut GARCÍA – Cayetano Núñez GONZÁLEZ: The Regulation of Economically Dependent Self-Employed Work in Spain: A Critical Analysis and a Comparison with Italy. *E-Journal of international and comparative Labour Studies*, Vol 1., 2012/1–2., http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/issue/view/1120).

⁹⁶⁴ Itt is van tehát utasítási jog, de hiányzik tehát a munkáltató általános, közvetlen, minden részletre kiterjedő utasítási, irányítási, ellenőrzési joga. A munkaviszonyra jellemző utasítási jog tehát itt is megjelenik, csak a mértéke egészen más, sokkal korlátozottabb a Trade esetében.

⁹⁶⁵ Law, 20/2007, 11.2 § [LANDA ZAPIRAIN (2012) i. m. 157–160., 161.; PERULLI (2011) i. m. 173–185.; RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 292.].

⁹⁶⁶ RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 293.

⁹⁶⁷ National Public Service Employment.

⁹⁶⁸ Real Decreto 197/2009, amely a Trade-szerződés kötelező tartalmát és regisztrációjának szabályait rögzítette [SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 233., 246.].

rendelkezést, amelyet kifejezetten tartalmaznia kell a szerződésnek ahhoz, hogy a jogviszony trade-nek minősüljön. A szerződésben a Trade-nek kifejezetten delkarálnia kell gazdasági függőségét. Úgy tűnik tehát, hogy a gazdasági függőség annak deklaráció alapján valósulhat csak meg, és később ez már nem pótolható.⁹⁶⁹ Ezeknek a merev formai és tartalmi követelményeknek a célja a visszaélések megakadályozása, vagyis csak azok használhassák ezt a formát, akik valóban gazdaságilag függő munkavégzők. Ezeknek a szigorú, részletes szabályoknak azonban az a gyakorlati következménye, hogy ezt a szerződéstípust alig használják a gyakorlatban.⁹⁷⁰

A gazdaságilag függő munkavégző nem tartozik a munkajog hatálya alá, hanem csak azokat a munkajogi szabályokat kell alkalmazni rá, amelyeket a törvény kifejezetten ilyenként meghatároz.⁹⁷¹ A gazdaságilag függő, autonóm munkavégzőt így is számos munkavállalói jog⁹⁷² megilleti:

- minimálbér (egyres ágazatokban csak korlátozásokkal),⁹⁷³
- évente 18 munkanap szabadság, amelynek mértékét növelheti a szerződés és a kollektív szakmai megállapodás (AIP, lásd alább);
- a szerződés vagy az AIP meghatározza a heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok számát, valamint a havi és/vagy éves munkaidő-beosztást;
- a rendkívüli munkavégzés minden esetben önkéntes alapon történik, és annak maximális mértékét meg kell határozni a szerződésben, ennek hiányában nem haladhatja meg a rendes munkaidő 30%-át;
- a munkavégzőnek joga van a munkaidő-beosztás tekintetében a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztetéséhez;
- a munkavégzés alól fel kell menteni a Trade-et családi kötelezettségek és betegség miatt, a szülési és szülői szabadság időtartamára, vagy ha elháríthatatlan okból nem tud ellenet tenni kötelezettségének;
- a jogviszony csak a törvényben meghatározott esetekben és szabályok szerint szűnik meg, illetve szüntethető meg.⁹⁷⁴

⁹⁶⁹ SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 237.

⁹⁷⁰ LANDA ZAPIRAIN (2012) i. m. 161.

⁹⁷¹ Article 3(3) of Law, 20/2007.

⁹⁷² Itt most nem térünk ki a minden munkavégzőt, így az önfoglalkoztatókat is megillető jogok általánosabb körére (pl. munkavédelem, társadalombiztosítás, egyenlő bánásmód, valamint további alkotmányos jogok). Ezek részletes leírását lásd: SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 240–245.

⁹⁷³ PERULLI (2011) i. m. 173–185.

⁹⁷⁴ „The contract for the services rendered may be rescinded in the following circumstances: through mutual accord between the parties; due to death, retirement, or disability; withdrawal

- a jogviszony jogellenes megszüntetése miatt mindkét fél kártérítést igényelhet;
- jogvitáik a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak, beleértve az alább ismertetett szakmai megállapodások értelmezését is;
- alkalmazni kell az alternatív vitamegoldási módszereket (közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás).⁹⁷⁵

Kollektív jogaikat és társadalombiztosítási jogosultságaik körét is jelentős mértékben bővítette az új törvény.⁹⁷⁶ A törvény bevezette a szakmai megállapodás (Acuerdos de Interés Profesional, AIP) munkajogi jogintézményét,⁹⁷⁷ amely kifejezetten erre a munkavégzői körre kitalált speciális kollektív megállapodás, ekként munkajogi jogforrásnak minősül a jogforrási hierarchia szabályainak megfelelően. Ez a spanyol jogi szabályozás leginkább új, innovatív eleme. A szakmai megállapodást írásba kell foglalni, de semmi más regisztrációs, közzétételi kötelezettsége nincs az aláíró feleknek. Ezeknek a megállapodásoknak a hatálya azonban csak azokra a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókra terjed ki, akik az aláíró szakszervezet vagy szakmai szervezet tagjai,⁹⁷⁸ és kifejezett akaratukkal elfogadták a megállapodásban foglalt feltételek alkalmazását. A foglalkoztatói oldalon a megállapodás hatálya egy vállalkozásra, vagy azok csoportjára terjedhet ki, de egész ágazatra vagy alágazatra nem. Ugyanakkor a munkavégző bármikor kizárhatja a megállapodás bármely elemének az alkalmazását (opt-out), de a megállapodásba ütköző szerződéses rendelkezés érvénytelen. A szakmai megállapodás (kollektív szerződés) meghatározhatja a munkavégzés helyét, idejét és módját, illetve a szerződésben meghatározható bármely más általános munkakörülmény. Ugyanakkor nem veheti át teljes mértékben a kollektív szerződés szerepét, mert a munkakörülményeken túlmenően mást nem szabályozhat.⁹⁷⁹

A Trade bevezetése kétségtelenül úttörő lépés, amely először szentelt külön törvényt a gazdaságilag függő munkát végző önfoglalkoztatók munkajogi

by the worker; severe non-fulfillment by the client; by the client due to just cause; or if needed due to gender-based violence” [SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 246.].

⁹⁷⁵ LANDA ZAPIRAIN (2012) i. m. 162.; SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 246–247.

⁹⁷⁶ CABEZA PEREIRO (2008) i. m. 95–99.

⁹⁷⁷ Article 13 of Law, 20/2007.

⁹⁷⁸ „Those associations which are registered in the special registry created for this purpose and which demonstrate sufficient presence in the territory in which they act shall be considered representative professional associations of self employed workers” (Law, 20/2007, 21. §). „The presence factor for these associations has to be accredited to avoid discrimination through a series of objective criteria...” [SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 243.].

⁹⁷⁹ CABEZA PEREIRO (2008) i. m. 94–95.

védelmének. Más európai jogrendszerekben is születtek már ilyen szabályok, de az olasz és a német jogban ezeket más ágazati törvényekbe szórták szét, míg az angol jogban a bíróságok alakították ki ezt a fogalmat. Az új szerződési forma azonban a gyakorlatban egyáltalán nem népszerű, hiszen a körülbelül 300 000 gazdaságilag függő önfoglalkoztató közül 2009 júliusáig mindössze 3240 regisztrálta Trade-ként a szerződését. Hasonlóképpen az AIP-k száma is rendkívül alacsony.⁹⁸⁰ A Trade népszerűtlenségének nyilván számos oka van. Az egyik ok lehet a 75%-os jövedelmi küszöb kiszámításának bizonytalansága és nehézsége. A másik ok valószínűleg a Trade szigorú feltételeiben rejlik, így különösen az a feltétel bizonyult túlzottan korlátozónak, hogy kizárólag személyesen végezhet bárminemű gazdasági tevékenységet, amelyhez nem csak munkavállalókat, de még alvállalkozókat sem vehet igénybe, még a legapróbb munka elvégzéséhez sem.⁹⁸¹

6.1.6. A munkajog hatályának kiterjesztési technikái a francia jogban

A francia jogban nem létezik a gazdaságilag függő munkavégzés fogalma, mivel az ezzel kapcsolatos problémákat más technikával, mégpedig a munkajogi szabályok hatályának kiterjesztésével igyekeznek kezelni, anélkül, hogy megalkotnák a munkavégzők harmadik, külön kategóriáját. Ugyanakkor a munkajog hatályának kiterjesztésére kétféle megoldást is alkalmaznak. Az első megoldás szerint a munkavégző munkavállalónak minősül, míg a második szerint nem munkavállaló, csak a munkavállalóra vonatkozó munkajogi szabályok egy részét kell rá alkalmazni. A formális különbség ellenére mindkét megoldásnak ugyanaz a logikája, mégpedig a munkaviszonyra vonatkozó védelem kiterjesztése a munkavégzők olyan csoportjára, akik nem (feltétlenül) felelnek meg az alárendeltség tesztjének.⁹⁸²

A francia jogban hagyományosan alkalmazott megoldás szerint meghatározott szerződéstípusoknál a jog vélelmezi a munkaviszony fennállását (*salariés par détermination de la loi*), például a kereskedelmi ügynökök, újságírók,⁹⁸³ szóra-

⁹⁸⁰ AGUT GARCÍA-NÚÑEZ GONZALES (2012) i. m. 121., 122.

⁹⁸¹ SÁNCHEZ TORRES (2009–2010) i. m. 237.

⁹⁸² Pascal LOKIEC: France. In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Shinya OUCHI (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 14.

⁹⁸³ Article L761-2 of the labour code: „principal, regular and payed occupation”, that provides the person with „most of his or her resources”, „in one or several daily or weekly publications” [LOKIEC (2005) i. m. 15].

koztatóiparban dolgozók, művészek és modellek,⁹⁸⁴ reklámügynökségek, társasházi közös képviselők, háztartási alkalmazottak, bedolgozók esetében.⁹⁸⁵ Ezek a jog által meghatározott munkaviszonyok. Ezzel a megoldással a munkavégzőket kívánják védeni és csökkenteni a jogviszonyukat amúgy jellemző bizonytalanságot. Ezekben az esetekben nem kell vizsgálni az alárendeltség meglétét.⁹⁸⁶ Ezt a vélelmet nehéz megdönteni abban az esetben, ha folyamatos munkavégzés történik egy vállalkozás számára, amely jelentős mértékben meghatározza a munkavégzés feltételeit. Egyes fenti foglalkozásoknál bizonyos kritériumokat a törvény kifejezetten kizár a vélelem megdöntésénél figyelembe vehető tényezők közül, így például a szórakoztatóiparban dolgozó művész tulajdonát képezheti a munkaeszköz, ha személyesen nyújtja a szolgáltatást.⁹⁸⁷ Ugyanakkor egyes esetekben a bíróságok nem állapították meg a munkaviszony fennállását, ezzel jelezve a vélelem korlátait.⁹⁸⁸ Így például a bíróság nem állapította meg a munkaviszonyt, amikor az újságíró szabadon választotta meg a témáját, saját kezdeményezésére, utasítások és instrukciók nélkül írta cikkeit.⁹⁸⁹

A francia jog másik – érdekesebb és eredetibb – megoldása a munkajogi szabályok hatályának kiterjesztésére az, hogy meghatározott feltételek fennállása esetén a munkajogi szabályok egy részét alkalmazni kell a munkavégzésre (*assimilation aux salariés*). Itt a munkajogi szabályok hatályának részleges kiterjesztése anélkül történik, hogy a munkavégzőt munkavállalónak minősítsék, vagy újabb – a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti – kategóriát alkotnának. Így a munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályok egy részét kell alkalmazni arra a személyre (*agent, manager of trade funds, concessionaire, exclusive distributor, branch office manager of food sector*), aki olyan árut értékesít, amellyel kizárólag, vagy csaknem kizárólag egyetlen vállalkozás látja el az utóbbi által diktált feltételekkel. A munkajogi szabályok alkalmazandók továbbá arra a személyre is, aki feldolgoz, tárol vagy szállít egyetlen ipari vagy kereskedelmi cég számára az utóbbi által biztosított vagy jóváhagyott helyen és az általa diktált feltételekkel.⁹⁹⁰

⁹⁸⁴ A művészek és modellek tevékenysége akkor is munkaviszonynak minősül, ha lényegében teljes szabadságot élveznek a munkavégzést illetően, de személyesen végzik a tevékenységet [Article L762-1 of the labour code, LOKIEC (2005) i. m. 15.].

⁹⁸⁵ Book VII of the Code du Travail, Art. 751., 761–762. [DAUGAREILH (2011) i. m. 71.].

⁹⁸⁶ LOKIEC (2005) i. m. 14.

⁹⁸⁷ DAUGAREILH (2011) i. m. 72.

⁹⁸⁸ PERULLI (2011) i. m. 168–170.

⁹⁸⁹ Cass. soc. 9 February 1989 [LOKIEC (2005) i. m. 15.].

⁹⁹⁰ Code du Travail, Art. 781-782; PERULLI (2011) i. m. 182.

A bírói gyakorlat szerint ezekre a tevékenységekre a munka törvénykönyvében meghatározott feltételek fennállása esetén alkalmazni kell a munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályok egy részét, mégpedig az alárendeltség meglétének vizsgálata nélkül. Ugyanakkor az ítélkezési gyakorlat értelmében nem csak a szerződésben foglalt rendelkezéseket kell formai szempontból vizsgálni, hanem a munkavégzés körülményeit, a szerződéses rendelkezések tényleges érvényesülését is. Ez a szabály meglehetősen tágan van megfogalmazva, ezért azokra a személyekre is alkalmazni lehet, akik alárendelt munkavállalókat foglalkoztatnak, például a tipikus vállalkozói tevékenységet végző ügynökségekre. Éppen ezért Perulli a francia megoldás vegyes, kettős jellegére hívja fel a figyelmet. A quasi alárendelt, gazdaságilag függő munkavégzővel (pl. olasz, spanyol, német jog) szemben a Code du Travail 781-1 § hatályába tartozó, fent leírt munkavégző egyszerre alárendelt munkavállaló és munkáltató/önfoglalkoztató, akinek saját ügyfelei és munkavállalói vannak. A francia jog megoldását tehát meg kell különböztetni más olyan jogrendszerektől, amelyek megalkották a gazdaságilag függő munkavégző státuszát.⁹⁹¹

Meg kell azonban jegyezni, hogy még a francia munkajogban is született javaslat a gazdaságilag függő munka külön, harmadik kategóriként történő szabályozására. Az Antonmattei-Sciberras-jelentés⁹⁹² egy olyan jogrendszerben vetette fel a gazdasági függő munka szabályozását, amelyben korábban – mind a jogalkalmazásban, mind pedig a jogelméletben⁹⁹³ – elvetették a gazdasági függőség koncepcióját, mivel azt pontatlannak ítélték.⁹⁹⁴

6.1.7. Közbenső munkavégzői kategóriák az osztrák társadalombiztosítási és munkajogban

Az osztrák társadalombiztosítási jog a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti, átmeneti kategóriát munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek nevezi (dienstnehmerähnliche Personen). A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetében nincs alárendeltség és személyi függőség, csak gazdaságilag függ egy vagy több ügyfelétől. Legfontosabb sajátossága az, hogy a munkaviszony ismérvei közül nem mindegyik jellemzi, de bizonyos fókig egy külső

⁹⁹¹ PERULLI (2011) i. m. 168–170.

⁹⁹² P.H. ANTONMATTEI – J.C. SCIBERRAS: *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection?* Paris, la Documentation française, 2008. [DAUGAREILH (2011) i. m. 79.]

⁹⁹³ J. PÉLISSIER – A. SUPIOT – A. JEAMMAUD: *Droit du Travail*. Dalloz, 2000. 151. [idézi: FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 115].

⁹⁹⁴ FREEDLAND–COUNTOURIS (2011) i. m. 115.

személy határozza meg a munkavégzést.⁹⁹⁵ Az osztrák jogalkotás elsősorban a társadalombiztosítási jogok kiterjesztésére koncentrált. Az új önfoglalkoztatókat 1997-ben vonták be a társadalombiztosítási foglalkoztatottak közé,⁹⁹⁶ de továbbra sem illette meg őket⁹⁹⁷ a munkanélküli és a betegségi ellátás.⁹⁹⁸

A társadalombiztosítási jogi fogalom azonban különbözik a munkajogi fogalmaktól, hiszen a munkajogban a gazdaságilag függő munkát végző személy lehet úgynevezett új önfoglalkoztató (neue Selbststandige), illetve szabadúszó munkavállaló (freie Dienstnehmer), akik az összes foglalkoztatott 2-3%-át teszik ki.⁹⁹⁹ Ugyanakkor a szabadúszó munkavállaló lehet tisztán önfoglalkoztató is. A jogviszony minősítése természetesen a bíróság feladata. A szabadúszó munkavállalóra az individuális munkajogi szabályok nagyrésze nem vonatkozik, amely alól van néhány kivétel.¹⁰⁰⁰ Törvényi rendelkezések alapján kiterjed rájuk a munkaerő-kölcsönzés szabályozása,¹⁰⁰¹ a diszkrimináció tilalma, a munkavállalói kárfelelősség¹⁰⁰² és a munkaügyi jogviták¹⁰⁰³ szabályozása. Néhány további olyan jogot is kiterjesztett azonban rájuk a bírói gyakorlat, amely nem igényli a személyi alárendeltséget. Következésképpen a munkajog fontos szabályait nem kell alkalmazni rájuk, így például a munkaviszony megszüntetésével vagy a pihenő-idővel kapcsolatos szabályokat.¹⁰⁰⁴

A kollektív jogok tekintetében az osztrák szakszervezetek eleinte ellenezték a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozását, de az utóbbi évtizedben megváltozott ez az alapállásuk. A szakszervezetek azzal is megpróbálják ugyanis növelni, vagy inkább stabilizálni egyre csökkenő tagságukat, hogy a gazdaságilag függő munkavégzők érdekeinek védelmét is felvállalják. Kutatások szerint azonban ezeknek a munkavégzőknek az individualista szemlélete hosszabb távon veszélyeztetheti a szakszervezetek kollektív szemléletét, érdekvédő iden-

⁹⁹⁵ Franz MARHOLD: *Fundamental values and Interests in Social Security Law in Consideration of Changing Employment*. Kézirat. 2012. 3. www.mta-pte.ajk.pte.hu (letöltve: 2013. június 13.)

⁹⁹⁶ Art. 2(1) point 4 Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, 1978 (GSVG).

⁹⁹⁷ 2009 óta önkéntesen csatlakozhatnak a munkanélküli ellátórendszerhez, míg a betegségi ellátások kiterjesztésére eddig csak tervezet született [MARHOLD (2012) i. m. 13.].

⁹⁹⁸ Sabine BLASCHKE: Austrian Union Responses to the Rise in Dependent Self-Employed Workers.. *Transfer*, 3., 2002/8. 530.

⁹⁹⁹ Susanne PERNICKA: Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 12., 2006/2. 130–131.

¹⁰⁰⁰ MUEHLBERGER (2007) i. m. 40.

¹⁰⁰¹ Section 3 of the Austrian Act on Agency Work.

¹⁰⁰² Section 1 of the Austrian Employees' Liability Act.

¹⁰⁰³ Section 51 of the Austrian Act on Labour Courts.

¹⁰⁰⁴ European Network 2009, 34.

titását.¹⁰⁰⁵ Ennek ellenére 1999-ben megszületett az első olyan keret-megállapodás, amely a szabadúszó újságírók munkakörülményeit, így különösen minimális díjazását, költségtérítését, felmondási idejét és szerzői jogait érintette. A keretmegállapodást a munkavállalóként dolgozó újságírók kollektív szerződésével együtt fogadták el, de az formálisan nem minősül kollektív szerződésnek, mert nem munkavállalókra vonatkozik, de az azt megkötő újságok tekintetében kötelező érvényű.¹⁰⁰⁶

6.1.8. A gazdaságilag függő munka a lengyel munka törvénykönyve tervezetében

A hatályos Munka Törvénykönyve csak a munkaviszonyokat szabályozza, amelyek mellett még polgári jogi szerződés alapján lehet munkát végezni. A lengyel munkajog tehát hagyományosan a munkaviszonyokat és a polgári jogviszonyokat megkülönböztető, kettős fogalmi rendszerre épül. Ugyanakkor az új munka törvénykönyve mindmáig el nem fogadott tervezete¹⁰⁰⁷ tartalmaz egy szabályt a gazdaságilag függő munka szabályozására, amellyel a munkavállalónak nem minősülő személy létesíthet munkavégzésre irányuló, de nem polgári jogviszonyt.

Az egyik lényeges különbség a munkavállaló (employee) és a munkavállalónak nem minősülő munkavégző (non-employee with an agreement) között az, hogy az utóbbinak besegíthetnek a munkavégzésbe a vele egy háztartásban élő családtagjai, azaz ennyiben enyhül a személyes munkavégzés kötelezettsége. A másik fontos különbség, hogy a munkavállalónak nem minősülő személy keresetének a minimálbér felét kell elérnie. Az ilyen nem munkavállalókra kiterjed(ne) a Munka Törvénykönyve egyes rendelkezéseinek hatálya, így a kollektív szerződésre, a munkabér védelmére és a munkafeltételekre, különösen a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre vonatkozó szabályok.¹⁰⁰⁸

¹⁰⁰⁵ PERNICKA (2006) i. m. 139–140.; MARHOLD (2012) i. m. 4.

¹⁰⁰⁶ BLASCHKE (2002) i. m. 530.

¹⁰⁰⁷ A tervezetet 2006-ban készítette egy kodifikációs bizottság a Munkaügyi és Szociális Minisztériumban [SWIATKOWSKI (2011) i. m. 110.], de az új törvény nem került elfogadásra.

¹⁰⁰⁸ SWIATKOWSKI (2011) i. m. 122–123.

6.2. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása Európában

6.2.1. A gazdaságilag függő munkavégzés nemzeti szabályainak közös elemei

A munkajogi irodalomban tradicionálisnak tekinthető az a vita, hogy a munkaviszony meghatározó sajátossága a munkavállaló szerződésből eredő, a munkáltató irányítási hatalmának történő személyi alárendeltsége, avagy az a gazdasági függő helyzet, amely a jogviszony egészéből, tartós jellegéből, az ellenszolgáltatásból stb. következik. Amint az előző fejezetben, a munkaviszony fogalmának nemzeti szabályozásának ismertetésénél láttuk, az európai munkajogokban az alárendeltség, személyi függőség dominál a munkaviszony meghatározásánál.

A gazdaságilag függő munka szabályozásánál azonban a munkaviszony fogalmának két alapvető eleme közül csak az egyiket – a gazdasági függőséget tartják meg, míg a személyi függőséget és alárendeltséget kihagyják a fogalomból. Lényeges különbség van tehát a függőség különböző jelentései, így különösen a piac működésén és az abból eredő kudarcokon alapuló gazdasági függőség és a munkáltató szervezetébe való beépülésből származó bürokratikus függőség között. A gazdaságilag függő munka szabályozása során nyilvánvalóan csak az előbbi képezi a definíció alapját. Az európai nemzeti jogalkotás figyelme tehát a munkavégzők közötti gazdasági kapcsolatra és tényleges helyzetre került át a formális helyzetről és a munkáltató irányítási hatalmáról. Ennek a váltásnak az a célja, hogy csökkenteni lehessen a munkajog korlátozott hatályának negatív hatásait.¹⁰⁰⁹

A fentiekben bemutatunk számos olyan EU-tagállamot, amelyekben valamilyen módon szabályozásra került már a gazdaságilag függő munkavégzés. Ugyanakkor meg kell említeni, hogy több olyan tagállamra nem tértünk ki, amelyben szintén megjelent már valamilyen szabály ezzel a kérdéskörrel kapcsolatban (pl. Portugália, Hollandia)¹⁰¹⁰. A gazdaságilag függő munkavégzés (quasi-subordination) nemzeti szintű szabályaiban számos közös elem azonosítható, amelyek hasonlítanak az alárendelt munkaviszonyhoz és különböznek az autonóm munkavégzéstől. Perulli¹⁰¹¹ az alábbi ismérveket azonosította, mint a gazdaságilag függő munkavégzés legjellemzőbb minősítő jegyeit:

¹⁰⁰⁹ RAZZOLINI (2009–2010) i. m.

¹⁰¹⁰ European Network 2009, 35–36. Ezekről a nemzeti szabályokról nem állrendelkezésre elegendő irodalom a részletes bemutatáshoz.

¹⁰¹¹ PERULLI (2011) i. m. 175–181.

- a) Személyes vagy döntő részben személyes munkavégzés.
- b) A piaccal való közvetlen kapcsolat hiánya.
- c) A munkavégző havi, illetve éves jövedelme kizárólag vagy szinte kizárólag ebből az egy szerződéses kapcsolatból származik.
- d) A munkavégző funkcionális kapcsolódása a foglalkoztató vállalkozás tevékenységéhez (imperfect subordination, activité intégrée, insertimento funzionale, betriebsbezogenheit).
- e) A szolgáltatás vásárlójának nincs utasítási, csak koordinációs joga a munkavégzéssel kapcsolatban.
- f) Tartós, folyamatos a jogviszony.

Razzolini hasonló sajátosságokat azonosított, bár megfigyelhetők lényeges hangsúlybeli különbségek is: a) a munkavégző nem tudja szétteríteni az üzleti kockázatát több ügyfél között, b) a jogviszony tartós, folyamatos, c) a munkavégző tevékenysége kapcsolódik az ügyfél gazdasági szervezetéhez, d) a munkavégző tevékenysége nagymértékben támaszkodik az ügyfél know-how-jára, technikai segítségére, anyagi infrastruktúrájára, e) döntő mértékben személyes a munkavégzés.¹⁰¹²

A munkajogi szabályok hatályának kiterjesztésére kétféle technika alakult ki az európai jogrendszerekben az utóbbi évtizedekben: egyrészt az asszimiláció, másrészt a védelmi jellegű szabályok szelektív kiterjesztése. Az asszimiláció a munkajog expanziója, amely a munkaviszonyra írt munkajogi szabályok hatályának kiszélesítését célozza, kiterjesztve azok alkalmazását a gazdaságilag függő helyzetben lévő önfoglalkoztatókra. Ennek legjobb példája a francia munkajog, amely két módon éri el az asszimilációt: egyrészt bizonyos munkaköröknél a munkaviszonyban történő munkavégzés vélelmével, másrészt meghatározott tevékenységeknél a munkavégzés jellege alapján a munkaviszonyra vonatkozó szabályok automatikus alkalmazásával.¹⁰¹³

Ezzel szemben a védelmi szabályok szelektív kiterjesztése (pl. a német, olasz, angol, spanyol jogban) egyrészt megkívánja a védett személyi kategória definiálását (jogszabályban vagy esetjogban), másrészt a számukra biztosított munkajogi szabályok meghatározását. A két technika közül a szelektív kiterjesztés a népszerűbb, gyakrabban alkalmazott megoldás. A gazdaságilag függő munkavégző fogalmának meghatározása azonban számos problémát vetett fel a gyakorlatban. Ha a definíció túlságosan elnagyolt, akkor jogértelmezési problémákhoz

¹⁰¹² RAZZOLINI (2009–2010) i. m. 299.

¹⁰¹³ PERULLI (2011) i. m. 181–185.

és pereskedéshez vezet (pl. olasz jog), ha viszont túlságosan részletes és korlátozó, akkor kevésbé vonzó és senki nem fogja használni (pl. spanyol jog).

6.2.2. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának elméleti dilemmái

Az európai országokban a modern munkajog hagyományosan két alapvető munkavégzési formára épült, az alárendelt és az autonóm munkára. Míg a munkajog védelmi jellegű szabályai kizárólag az alárendeltségben, vagyis a munkaviszonyban történő munkára vonatkoztak, addig az önfoglalkoztatást lényegében kívül rekesztették a munkajogon. Ennek az volt az elsődleges oka, hogy az önálló munkavégzés szerepe marginális volt a korábban meghatározó ipari termelési rendszerben. Így egy jogi szakadékot képeztek a jogilag védett alárendelt munka és az autonóm munka között. Az önfoglalkoztatók munkajogból való kirekesztése azon az elvi alapon állt, hogy az önfoglalkoztató az önállóságért cserébe átveszi a munkavégzésből eredő kockázatokat. A munkavállaló pedig azért kapja a kockázatoktól őt megszabadító munkavállalói jogokat, mert cserébe adja önállóságát, így személyi függőségbe, alárendeltségbe kerül.

A fejezetben bemutatott nemzeti jogi megoldások lényegében a munkavállalói és az önfoglalkoztatói státusz közötti szakadék áthidalására tett modern munkajogi kísérletek. A legtöbb esetben ugyanis nem temetik be a szakadékot, hanem csak áthidalják azt a munkajogi szabályok egy részének, pontosabban azok hatályának kiterjesztésével a gazdaságilag függő munkavégzési formákra (hiszen ez sem egy homogén csoport). Elsődlegesen a társadalombiztosítási ellátások, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, valamint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem illetik meg a gazdaságilag függő munkavégzőket.¹⁰¹⁴ Kivételesen egyes individuális munkajogi szabályok is kiterjesztésre kerülnek, így különösen a munkaidőre, pihenőidőre, megszüntetésre, munkaügyi jogvitákra vonatkozó szabályok egy része. A kollektív munkajogból a szervezkedési szabadságra, sztrájkra és a különösen a kollektív szerződésre vonatkozó szabályok alkalmazására került eddig sor. Összességében rendkívül rövid és erőtlen a kiterjesztett munkajogi szabályok listája, így nem ad valódi védelmet a gazdaságilag függő munkavégzőknek. Holott elméletileg minden olyan munkajogi szabály kiterjeszthető volna rájuk, amely nem feltételezi a munkáltató irányító hatalmát. éppen ezért a jogfejlődés minden bizonnyal a kiterjesztett szabályok körének bővülését eredményezi majd.

¹⁰¹⁴ PERULLI (2011) i. m. 185.

Felmerül a kérdés, hogy indokolt-e a munkajogi szabályok részleges alkalmazása a gazdaságilag függő munka köztes kategóriájára? A munkajogi szabályok részleges alkalmazását Waas a munkajog szándékos fragmentációjának nevezi. Ezzel összefüggésben azt a kérdést is fel kell vetni, hogy szükséges-e egyáltalán a munkajogi szabályok, vagy azok egy részének kiterjesztése a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokra, és nem lehetetleníti-e el az ezzel járó költségnövekedése kisvállalkozókat?¹⁰¹⁵ Ezekre a kérdésekre véleményem szerint nem érdemes általános érvényű választ adni, hanem az egyes munkajogi szabályok és az érintett munkavégzők tekintetében egyedileg kell vizsgálni, hogy indokolt és szükséges-e az adott szabály kiterjesztése éppen arra a munkavégzőre. Ez a vizsgálati módszer esetleg a jogviszony minősítése tekintetében is alkalmazható volna, azaz nem fekete-fehér döntést kellene hozni a jogviszony minősítése során, hanem a munkavégző, a munkavégzés eredményét felhasználó és a szóban forgó munkajogi szabály vizsgálata alapján lehetne eldönteni, alkalmazandó-e a szabály az adott esetben. Összességében azonban indokoltnak tartjuk a gazdaságilag függő munkavégző kategóriájának meghatározását és az individuális és kollektív munkajogi szabályok minél szélesebb körének alkalmazását rájuk, mert így oszthatók meg a munkavégzéssel járó kockázatok a két fél között, és erősíthető az érintett munkavégzők szociális helyzete.

A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása során az is eldöntendő kérdés, hogy a munkajogi szabályok egy részének alkalmazását függővé lehet-e tenni a felek megállapodásától. A szerződési szabadság szélesebb körű alkalmazása nem jelenthet megoldást a munkajog személyi hatályának kiterjesztésére. „Ha az egyik szerződő fél olyan túlsúlyt élvez, hogy valójában egyoldalúan képes meghatározni a szerződés tartalmát, akkor az ilyen helyzet heteronómiát okoz. Ha hiányzik legalább a közel egyensúlyi helyzet, akkor a szerződési jog eszközei nem lesznek képesek garantálni az érdekek méltányos kiegyenlítését.”¹⁰¹⁶

¹⁰¹⁵ WAAS (2010) i. m. 55–57.

¹⁰¹⁶ A Német Szövetségi Alkotmánybíróság 1990. szeptember 7-i döntése [idézi: WAAS (2010) i. m. 53.].

7. A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok és a gazdaságilag függő munka magyar szabályozása

7.1. *A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok elnevezése*

Nem alakult még ki egységes terminológia a magyar munkajogban azoknak a gazdaságilag függő munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak a megjelölésére, amelyek nem tekinthetők sem munkajogviszonynak, sem pedig polgári jogviszonynak. Éppen ezért az alábbiakban először azt tekintjük át, hogy milyen lehetséges elnevezések vannak ezekre a munkaviszony és önfoglalkoztatás közötti, szürke zónába tartozó jogviszonyokra. Mindenekelőtt azt vizsgáljuk, hogy az egyes elnevezések megfelelnek-e a nemzetközi, uniós jogi terminológiának, hűen kifejezik-e az érintett jogviszonyok körét, sajátosságait, jogi természetét, illetve mennyire vannak jelen a magyar szakmai 'könyelvben'. Mindezek alapján az alábbi megjelölések merülhetnek fel a gazdaságilag függő munka megjelölésére.

- Egyéb foglalkoztatási jogviszonyok, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok: bár a nemzetközi munkajogban és szakirodalomban nincs ehhez hasonló fogalom, de a magyar joganyagban tradicionálisan így nevezik a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tágabb fogalmát. Ez a munkaviszonyon kívül számos attól eltérő, speciális jogviszonyt is magába foglal, amely megjelölést a jogszabályokban általában az ide tartozó sokféle jogviszony felsorolása követi.¹⁰¹⁷ Ezt a technikát ugyanis az adott jogszabály, esetleg jogszabályi rendelkezés hatályának meghatározására használják. Ez a fogalom általában nagyon sokféle jogviszonytí-

¹⁰¹⁷ A társadalombiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. § (2) bekezdése szerint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok a következők: bedolgozói, megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban, segítő családtagként személyesen munkát végző személy, alapítvány, társadalmi szervezet, társadalmi szervezetek szövetsége, társasház közösség, egyesület, köztestület, kamara, gazdálkodó szervezet választott tisztségviselője; szövetkezet vezető tisztségviselője, továbbá a Munkavállalói Résztulajdonosi Program szervezeteinek, az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak, a magánnyugdíjpénztárak választott tisztségviselője, a helyi (települési) önkormányzat választott képviselője (tisztségviselője), társadalmi megbízatású polgármester. Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény 3. § b) pontja b) munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekinti a következőket: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoportti tagsági viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszonynak, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei. A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet 29. § c) pontja szerint foglalkoztatásra irányuló jogviszony: minden olyan jogviszony, amelyben a szolgáltatás tárgya természetes személy által ellenérték fejében végzett munka.

pust foglal magába, azaz lényegében ez a legtágabb megjelölés a munkavégzésre irányuló valamennyi jogviszonyra.

- Önfoglalkoztatás: ez az elnevezés helytelen, mivel nem adja vissza az érintett jogviszonyok lényegét, azaz a gazdasági függőségnek a munkajogviszonynál mérsékeltebb, de a polgári jogviszonyoknál erőteljesebb szintjét. Önfoglalkoztatónak azok a személyek tekinthetők, akik polgári jogi szerződés alapján, a függetlenség, önállóság legmagasabb szintjét élvezik munkavégzésük során. Az érintett jogviszonyokat a munkajogviszony mellett pontosan az önfoglalkoztatástól kell elhatárolnunk, ezért ennek a terminológiának a használata akadályozza a terminológiai tisztaság megteremtését. Ráadásul ez az elnevezés nincs összhangban a nemzetközi szakirodalommal, amely a tisztán vállalkozói jogviszonyban dolgozó személyt (independent contractor) tekinti önfoglalkoztatónak.¹⁰¹⁸ Ugyanakkor a magyar szakirodalomban kétségtelenül meghonosodott az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) fogalom,¹⁰¹⁹ bár ez egyes szerzőknél meglehetősen eltérő jelentéstartalommal.
- Vegyes/hibrid/átmeneti foglalkoztatási jogviszonyok: ezek az elnevezések nem honosodtak meg a magyar, illetve az európai szakirodalomban, bár kétségtelenül visszatükrözik az érintett jogviszonyoknak azt az alapvető sajátosságát, hogy a munkajogviszony és az önfoglalkoztatás (önálló vállalkozás, polgári jogviszonyok önállósága) közötti átmenetet képviselik, az azokra jellemző szabályozási modellek vegyítésével.
- Munkavállalóhoz hasonló jogállású személy: a vonatkozó német szabályt (arbeitnehmerähnliche Person) fordította le az új Munka Törvénykönyvének első tervezete.¹⁰²⁰ A vonatkozó szabályt azonban később törölték a törvényjavaslatból, így az már nem szerepel az elfogadott törvénytövegeben.¹⁰²¹

¹⁰¹⁸ Általában a tisztán vállalkozói jogviszonyt tekintik önfoglalkoztatásnak, bár be kell látni, hogy a nemzetközi szakirodalom sem tekinthető teljesen egységesnek ebben a tekintetben. Lásd például: European Commission 1998. SUPLOT (1999) i. m. MARSDEN–STEPHENSON (2001) i. m.; DEAKIN (2002) i. m.

¹⁰¹⁹ Lásd például DUDÁS (2004) i. m.; SOLTÉSZ Anikó: *Az önfoglalkoztatás terjedésének ösztönzése a munkanélküliek körében*. Budapest, OFA, www.ofa.hu, BANKÓ (2008) i. m.; GELLÉRNÉ LUKÁCS (2008) i. m.

¹⁰²⁰ *A Munka Törvénykönyve*. Javaslat, 2011. július (www.pazmanyamunkajog.com), 3. §.

¹⁰²¹ Lásd a 2012. évi Mt. 3. § szövegét. A javaslat elvetésének okait később ismertetjük.

- Speciális foglalkoztatási jogviszonyok:¹⁰²² ebből az elnevezésből csak az nem derül ki, hogy miért és mihez képest speciális egy annak tekintendő jogviszony.
- Szürke zóna munkaviszonyok és önfoglalkoztatás között: az önfoglalkoztatás és a munkaviszony közötti szürke zóna a nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyekből áll.¹⁰²³ Bár ez a kifejezés még nem terjedt el a magyar szakirodalomban, mégis plasztikusan visszaadja a probléma lényegét.¹⁰²⁴
- Gazdaságilag függő munka: Amint azt korábban bemutattuk, a gazdaságilag függő munkavégző (economically dependent worker) koncepciója az utóbbi években vált általánosan elfogadottá az európai munkajogi irodalomban, az Európai Unió dokumentumaiban¹⁰²⁵ és a nemzeti munkajogokban. Bár a magyar szakirodalomban ez a kifejezés nem szűrődött még be, de megfelelőnek ítéljük a problémakör leírására.

Álláspontom szerint a fentiek közül a gazdaságilag függő munka, illetve a szürke zóna kifejezések adják vissza leginkább a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között lévő jogviszonytípus lényegét. Éppen ezért az alábbi elemzésben ezeket a gazdaságilag függő munka és a szürke zóna kifejezéseket szinonimaként használom. Ettől eltérően az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok kifejezés egy ennél tágabb kört takar, amelybe a szürke zónán és a munkaviszonyokon kívül beleértem azokat a jogviszonytípusokat is, amelyek nem tartoznak a szürke zónába, hanem sokkal inkább a munkaviszonyhoz hasonlóak, de attól eltérő néven és módon kerültek szabályozásra. Ugyanakkor ez utóbbi jogviszonyok sokkal inkább a munkaviszony speciális formái, semmint a gazdaságilag függő munkavégzés szabályai. A következő alfejezetben elsőként ezekkel a munkaviszonytól némiképpen eltérő, de mégsem a szürke zónába sorolható jogviszonytípusokkal, azok közös és eltérő szabályaival foglalkozom.

¹⁰²² GYULAVÁRI (2006) i. m.

¹⁰²³ DEAKIN (2002) i. m.198–199.

¹⁰²⁴ GYULAVÁRI Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna – Európai vita a munkajog identitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról. *Esély*, 2009/6. 76–107.

¹⁰²⁵ Lásd például PERULLI (2002) i. m.

7.2. A munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok közös vonásai

Az alábbiakban azokat a jogviszonytípusokat mutatjuk be, amelyek elnevezésükben, szabályozásukban eltérnek ugyan a munkaviszonytól, de lényegük az alárendeltségben, személyi függőségben történő munkavégzés. Ebből eredően ezeket a jogviszonytípusokat nem soroljuk a szürke zónába, hanem a munkaviszony sajátos altípusainak tekintjük. Először közös sajátosságait, ezt követően pedig egyes típusaikat ismertetjük röviden.

A munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok közös nevezője az alábbiakban azonosítható:

- Ezek a jogviszonyok formálisan nem minősülnek munkaviszonynak. Ugyanakkor a szabályozásuk hasonló a munkaviszonyhoz, hiszen valójában ezekben a jogviszonyokban is alárendeltségben, személyi függőségben történik a munkavégzés (pl. ösztöndíjas foglalkoztatás). A munkavégző személyileg, gazdaságilag nem önálló, nem független attól a személytől, aki számára munkát végzi.
- Részben vagy teljesen önálló szabályozásuk van, ami önálló jogszabályi rendezést jelent, bár ez nem zárja ki egyes munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok, különösen az Mt. egyes szabályainak alkalmazását. Ezzel összhangban a munkaviszonytól különböző, önálló elnevezésük is van.

Mindemellett persze komoly különbségek tapinthatók ki a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok között, így különösen abban a tekintetben, hogy miként létesíthető az adott jogviszony, kik vehetik igénybe, milyen jogok illetik meg a feleket stb. Az eltérések miatt jogosan vethető fel a kérdés, hogy egyáltalán szabad-e az ennyire eltérő jogviszonyokat egy csoportba sorolni. Erre leginkább az ad alapot, hogy valamennyi a munkajogviszonyhoz hasonlít, így ezeket a munkaviszony altípusának tekinthetjük. Mindezek alapján az alábbi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat sorolhatjuk a munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok csoportjába: ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, tanulószerveződés, hivatásos nevelőszülői jogviszony, prémiumévek program keretében létrejövő jogviszony, valamint a korábban létezett segítő családi jogviszony.

7.3. *A munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok*

7.3.1. Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott között jöhet létre. Ez formálisan nem munkaviszony, hanem olyan speciális, határozott időre létesített foglalkoztatási jogviszony, amely gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdők számára. A pályakezdők tehát választhatnak a munkaviszony és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony között, de az utóbbi jogviszony célhoz kötött, így a típusválasztási szabadság korlátozott. Ezt külön hangsúlyozza is a jogalkotó, mivel a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat az ösztöndíjas foglalkoztatott jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.¹⁰²⁶ Bár ez a rendelkezés úgy is értelmezhető, hogy az ösztöndíjas nem foglalkoztatható gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzésre polgári jogi megállapodással.¹⁰²⁷

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény szabályait kell alkalmazni. Emellett alkalmazni kell az Mt.-nek a fenti törvényben¹⁰²⁸ megjelölt szabályait is. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra érvényesek tehát a munkaviszony bizonyos kötöttségei (pl. munkahelyen való jelenlét, utasítások teljesítése) és jogosultságai (szolgálati idő szerzése), más kötöttségek azonban enyhébbek mindkét fél számára (pl. felmondási idő, kártérítési felelősség). Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nagyon közel áll a munkajogviszonyhoz, így szabályozása is csak annyiban tér el az Mt.-től, amennyiben a jogviszony speciális tartalma, tehát a munkatapasztalat-szerzésen alapuló munkavégzés biztosítása ezt feltétlenül megkívánja.

Foglalkoztató azonban nem csak az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató lehet, hanem általánosságban az Mt., a Kjt. és a Kttv. hatálya alá tartozó természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság

¹⁰²⁶ 2004. évi CXXIII. törvény 10. § (1) bekezdés.

¹⁰²⁷ Ez a megfogalmazás ugyanis az 1992. évi Mt. 75/A. §-ának hatását mutatja.

¹⁰²⁸ 2004. évi CXXIII. törvény 15. §.

és egyéni cég.¹⁰²⁹ Az ösztöndíjasok köre értelemszerűen korlátozott, hiszen ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony csak azzal létesíthető, aki a jogviszony létesítésekor még nem töltötte be 30. életévét, diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és nem áll munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban.¹⁰³⁰

7.3.2. Tanulószerződés

A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény szabályozta a tanulószerződést és a hallgatói szerződést. A helyébe lépő 2011. évi CLXXXVII. törvény már csak a tanulószerződést szabályozza.¹⁰³¹ A tanulószerződés alapján létesített tanulói jogviszony a munkaviszonnyal számos rokon vonást mutat, de speciális céljára és a rá vonatkozó önálló szabályozásra tekintettel sui generis foglalkoztatási jogviszony.¹⁰³²

7.3.3. Hivatásos nevelőszülői jogviszony

A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény szerint háromféle nevelőszülői jogviszony van: nevelőszülői jogviszony,¹⁰³³ hivatásos nevelőszülői jogviszony és helyettes szülői jogviszony,¹⁰³⁴ amelyekre a törvény 66/A–66/P. §-ait kell alkalmazni. A nevelőszülői jogviszonyok közül – a díjazás kivételével¹⁰³⁵ – csak a hivatásos nevelőszülői jogviszonyra vonatkozóan vannak munkajogi szabályok, így a nevelőszülő végkielégítésére, szabadságára, munkaidő-beosztására, betegszabadságára, díjazására, jubileumi jutalmára, valamint a kártérítési felelősségre. A hivatásos nevelőszülői jogviszony a működtető és a hivatásos nevelőszülő között, jogokat és kötelezettségeket tartalmazó, írásba foglalt megállapodás alapján létrejövő foglalkoztatási

¹⁰²⁹ 2004. évi CXXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 7. pontja.

¹⁰³⁰ 2004. évi CXXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 6. pontja.

¹⁰³¹ 2011. évi CLXXXVII. törvény 42–55. §.

¹⁰³² HOVÁNSZKI (2005) i. m. 34.

¹⁰³³ A nevelőszülői jogviszony a működtető és a nevelőszülő között írásba foglalt megállapodás alapján létrejövő jogviszony [1997. évi XXXI. tv. 66/A. § (1) bek.].

¹⁰³⁴ A helyettes szülői jogviszony – a gyermekjóléti szolgálat javaslatának figyelembevételével – a működtető és a helyettes szülő között, a gyermekek átmeneti gondozása-nevelése céljából, írásba foglalt megállapodás alapján létrejövő jogviszony [1997. évi XXXI. tv. 66/O. § (1) bek.].

¹⁰³⁵ Lásd az 1997. évi XXXI. törvény 66/F. és 66/L. §-aiban.

jogviszony.¹⁰³⁶ Működtető az a természetes személy, jogi személy, illetve ezek jogi személyiség nélküli társasága lehet, amely a fenntartó által biztosított működési feltételek között a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenységet szervezi.¹⁰³⁷ A hivatásos nevelőszülői jogviszony tehát nem tartozik közvetlenül a közszféra munkajogába, de erősen kapcsolódik ahhoz, amelyet jeleznek például a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályok.

7.3.4. Prémiumévek program

A prémiumévek program¹⁰³⁸ a határozott idejű, és egyben részmunkaidős foglalkoztatás sajátos eseteként lényegében egy sui generis jogviszony.¹⁰³⁹ Ez a foglalkoztatáspolitikai indíttatású jogviszony¹⁰⁴⁰ eredetileg kifejezetten a közszférára lett kitalálva, hogy lehetővé tegyék a meghatározott életkort és szolgálati időt elért munkavállalók foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidőre, határozott időre történő módosítását, de ma már kiterjed az Mt. hatálya alá tartozókra is.¹⁰⁴¹ Ugyanakkor ebben a jogintézményben a határozott idejűsége és a részmunkaidőn kívül nem igazán lehet más atipikus jellemvonást felfedezni. A munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony formálisan fennmarad a prémiumévek programhoz való csatlakozással, de egyrészt határozott idejű, részmunkaidős jogviszonnyá módosul, másrészt megváltoznak a rá alkalmazandó munkajogi szabályok. A prémiumévek program sajátosságai az azt megelőző, eredeti jogviszonnyal szemben a jogviszony határozott idejűsége, a jogviszony megszűnésének jogcímei, a díjazásra, szabadságra, betegszabadságra vonatkozó eltérő szabályok, valamint egy nem teljes munkakört feltételező, esetileg felmerülő feladatok ellátásának kötelezettsége.¹⁰⁴²

A prémiumévek program kidolgozására a 2005-ös költségvetési javaslat egyik elemeként került sor, mivel a kormányzati politika célul tűzte ki a közigazgatás korszerűsítésének keretében a közszférában foglalkoztatottak számának csökkentését. A program a nyugdíj előtt álló köztisztviselők, ügykezelők és közalkalmazottak számára nyújt gondoskodó lehetőséget a közszférából történő kivonu-

¹⁰³⁶ Lásd a 66/G. § (1) bekezdésében.

¹⁰³⁷ Lásd az 5. § v) pontjában.

¹⁰³⁸ 2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról.

¹⁰³⁹ KISS (2007) i. m. 2.

¹⁰⁴⁰ BANKÓ (2008) i. m. 202.

¹⁰⁴¹ 2004. évi CXXII. törvény 1. § (1) bekezdés.

¹⁰⁴² HOMICSKÓ Árpád: A prémiumévek program. *Munkaügyi Szemle*, 2005/7–8. 79.

lásra.¹⁰⁴³ A létszámcsökkentés akadálya a munkajogi szabályok mellett az anyagi fedezet hiánya volt az intézményi költségvetésekben, amelynek megoldásaként dolgozták ki ezt a programot. A program az életkori feltétel miatt a nyugdíj előkészítésének tekinthető, hiszen csak a nyugdíjjogosultság előtti években lehet alkalmazni. Kvázi nyugdíjnak is minősíthetjük, mivel akár munkavégzési kötelezettség nélkül biztosítja a járulékfizetés alapján a jogviszonyban állást, a szolgálati időt a nyugdíj előtt álló személyeknek. Ez az elem összeköti a prémiumévek programot a korengedményes nyugdíjazással, hiszen ugyanazt a szerepet töltik be. Ugyanakkor a prémiumévek program szöges ellentétben áll a nyugdíjpolitika deklarált céljaival, mivel a quasi nyugdíjasok, ellátottak számát növeli, a nyugdíj feltételeit enyhíti, a nyugdíjba-vonulási életkort csökkenti, finanszírozását nehezíti. Ez a program tehát egy eleve elhibázott eszköz, mivel a közszféra létszámcsökkentésének ellentételezésére inkább a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerében kellett volna megoldást találni.¹⁰⁴⁴

7.3.5. Közfoglalkoztatási jogviszony

A közfoglalkoztatási jogviszony szabályait a 2011. évi CVI. törvény vezette be. A közfoglalkoztatási jogviszony lényegében egy speciális munkajogviszony, ahol a közfoglalkoztató és a közfoglalkoztatott között alárendeltség, személyi függőség érvényesül. A munkaviszonytól egyrészt az az eltérés, hogy a törvény korlátozza a közfoglalkoztatók, a közfoglalkoztatottak és az elvégezhető munkák körét. Másrészt a közfoglalkoztatási jogviszonyra az Mt. szabályai alkalmazandók, a külön törvényben meghatározott eltérésekkel, kivételekkel.¹⁰⁴⁵ Formálisan tehát ez egy sui generis jogviszony, valójában azonban egy csökkentett munkajogi védelmet biztosító munkaviszonnyal állunk szemben. Bár kérdéses, hogy mennyiben indokolt a munkavállaló védelmét szolgáló számos garanciális munkajogi szabály elhagyása, de az nem vitatható, hogy itt a munkaviszonyhoz hasonló alárendelt, személyi függőségben történő munkavégzésről van szó.¹⁰⁴⁶

¹⁰⁴³ Lásd a 2004. évi CXXII. törvény általános indoklásában.

¹⁰⁴⁴ RAB Henriett: A prémiumévek program és a korengedményes nyugdíj: a munkanélküliség megelőzésének két alternatívája a nyugdíjbiztosítás körében. *Magyar Közigazgatás*, 5/2006. 312–314.

¹⁰⁴⁵ 2011. évi CVI. törvény 2. §

¹⁰⁴⁶ A munkajogi szabályozással, és az azok alkalmazásával kapcsolatos problémákról lásd az ombudsman témában született jelentéseit (www.ajbh.hu).

7.3.6. Segítő családi jogviszony

A segítő családtag fogalmát az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) határozta meg,¹⁰⁴⁷ de 2012. január 1-jétől ezt a szabályt hatályon kívül helyezték.¹⁰⁴⁸ Néhány tanulság miatt azonban érdemes kitérni erre a korábban létezett munkavégzési formára. A segítő családtag ugyanis egy régi jogintézmény, amelyet a szocialista jogból örököltünk meg,¹⁰⁴⁹ részletes szabályozás nélkül. Fogalmát a Tbj. határozta meg, amely szerint a segítő családtag az egyéni vállalkozónak, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság természetes személy tagjának az a közeli hozzátartozója,¹⁰⁵⁰ aki az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásában, illetőleg a társaságban személyesen és díjazás ellenében – nem munkaviszony keretében – munkát végez, kivéve azt, aki saját jogú nyugdíjas, továbbá aki özvegyi nyugdíjban részesül, ha a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte.¹⁰⁵¹ Ezzel véget is ér a segítő családi jogviszony jogi szabályozásának ismertetése, mivel más jogszabály nem tartalmazott rá vonatkozó rendelkezést.

Segítő családi jogviszony esetében tehát a jogosult egyéni vállalkozó vagy valamely jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, a kötelezett pedig a jogosultnak vagy természetes személy tagjának olyan közeli hozzátartozója, aki sem saját jogú nyugdíjban, sem özvegyi nyugdíjban nem részesül. A munkavégzés az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásában, illetve a társaság tevékenységében történő személyes, díjazás ellenében való közreműködésre irányult.¹⁰⁵² A jogviszony munkajogi szabályairól tehát semmit sem tudtunk meg, azt leszámítva, hogy nem minősült munkaviszonynak, így az Mt. szabályai nem voltak alkalmazhatók.

Mi lehetett az oka annak, hogy az adó- és társadalombiztosítási jog definiált egy munkavégzésre irányuló sui generis jogviszonyt, amelynek azonban egyáltalán nincsenek munkajogi szabályai? Hovánszki¹⁰⁵³ szerint a jogalkotó

¹⁰⁴⁷ Tbj. 4. § g) pontja.

¹⁰⁴⁸ 2011. évi CLVI. törvény 218. § (2) bekezdésének 2. pontja.

¹⁰⁴⁹ Lásd a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 17/1975. (VI. 14.) MT rendeletet, valamint BH 1977/130.

¹⁰⁵⁰ A Ptk. 685. § b) pontja szerint közeli hozzátartozó a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér. Hozzá tartozó továbbá az élettárs, az egyenes ágbeli rokon házastársa, a jegyes, a házastárs egyenes ágbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa.

¹⁰⁵¹ Lásd az 1997. évi LXXX. törvény 4. § g) pontjában.

¹⁰⁵² HOVÁNSZKI Arnold: A segítő családi jogviszonya a munkajogban. *Gazdaság és jog*, 2001/11. 22.

¹⁰⁵³ HOVÁNSZKI (2001) i. m. 24.

ismeretlen okból, véletlenül, vagy netán pusztán hanyagságból mulasztotta el a jogviszony tartalmának szabályozását. Álláspontom szerint viszont szándékosan teremtettek meg egy olyan jogviszonyt, amely munkajogi kötöttségek nélkül tette lehetővé hozzátartozók foglalkoztatását. A társadalombiztosítási jogok kiterjesztése és a bevételek növelése érdekében a segítő családtagi jogviszony a munkajogviszony alternatívájaként szolgált. Amennyiben a segítő családtagi jogviszonyt részletesebben szabályozták volna, akkor ez csökkentette volna a vonzerejét.¹⁰⁵⁴ Bár a felek közötti rokoni viszony miatt nem biztos, hogy valóban szükség van védelmi jellegű szabályozásra az ilyen típusú munkavégzésnél. Az új Mt. – a régi Mt.-hez hasonlóan – csak a napi munkaidő mértékére ad rugalmasabb szabályt a munkáltató és a tulajdonos hozzátartozójának munkaviszonyára, minden más tekintetben az általános szabályok érvényesülnek.¹⁰⁵⁵

Bán szerint¹⁰⁵⁶ ez a jogviszony a magyar jogalkotás furcsa anomáliája volt. Szinte lehetetlen elhatárolni más jogviszonyoktól, hiszen nincsenek munkajogi szabályai, az egész jogviszony látszólag a levegőben lógott. A Tbj. meghatározása kizárólag olyan formális ismérveket sorolt fel, amelyek mindegyike igaz a munkaviszonyra is, de azt tudjuk, hogy nem volt munkaviszony.¹⁰⁵⁷ A személyi jövedelemadó-szabályok szerint viszont nem volt önálló tevékenység.¹⁰⁵⁸ A segítő családtagok tehát mindenféle jogok és kötöttségek nélkül végeztek munkát, de jogi szabályozás hiányában képtelenség volt elhatárolni ezt a jogviszonyt a közeli hozzátartozók munkajogviszonyától. A munkáltatók közeli hozzátartozói tehát valamennyi más személytől eltérően, korlátlan típusválasztási szabadsággal rendelkeztek.¹⁰⁵⁹

¹⁰⁵⁴ Az Országos Érdekegyeztető Tanács fontosnak tartotta, hogy a munkajog előírásai az önfoglalkoztatók esetében is érvényre jussanak, pl. a munkaidőre vonatkozó szabályok tekintetében. Ennek érdekében a segítő családtag státuszának rendezését sürgették. A munkavállalói jogviszonyban alkalmazható kedvezményeket e körre is ki kellene terjeszteni, pl. az étkezési jegy, az üdülési csekk tekintetében (OÉT-tájékoztató az Országos Érdekegyeztető Tanács 2007. április 20-i üléséről). Érdekes megfigyelni az OÉT véleményében a segítő családtag és az önfoglalkoztató fogalmának összemosódását.

¹⁰⁵⁵ 2012. évi Mt. 92. § (2) bekezdés b) pontja.

¹⁰⁵⁶ BÀN (2003) i. m. 46–47.

¹⁰⁵⁷ Az SZJA-törvény nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy egyéni vállalkozó nem foglalkoztathatja férjét/feleségét alkalmazottként, csak arra tér ki, hogy ha segítő családtagként foglalkoztatja főállásban, akkor a költségelszámolás tekintetében ez a családtag alkalmazottnak minősül. A főállású segítő családtag részére fizetett juttatásként (legalább heti 40 órában közreműködő) a mindenkor minimálbérnek megfelelő összeg számolható el, ha nem éri el a heti 40 órát a foglalkoztatás, akkor annak az arányos része számolható el (1993/76. Adózási kérdés).

¹⁰⁵⁸ 1995. évi CXVII. törvény 24. § (1) bekezdés.

¹⁰⁵⁹ Egy régi bírói döntés ezzel szemben a felek akartának szerepét emeli ki. Az ítélet (BH 1977/130.) szerint a termelőszövetkezet és a termelőszövetkezeti tag családtagja között munkaviszony

A segítő családtagot kizárólag társadalombiztosítási jogok illették meg, amely megoldás összhangban volt a jogviszony szabályozásának a céljával: társadalombiztosítási jogok és bevételek biztosítása. A biztosítási jogviszony feltétele csupán az volt, hogy a segítő családtag tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme elérje a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér havi összegének harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.¹⁰⁶⁰ Ezzel szemben semminemű munkajogi szabály nem vonatkozott a segítő családtagra, de még az amúgy általánosan érvényesülő egyenlő bánásmód elve sem volt alkalmazandó esetükben, bár a rokoni kapcsolat miatt amúgy sem feltétlenül szükséges a diszkriminációval szembeni védelem. Ennél nagyobb gondot jelent, hogy a munkavédelmi szabályok hatálya sem terjedt ki rájuk.¹⁰⁶¹

7.4. A szürke zónába sorolható speciális jogviszonyok

Az alábbiakban azokat a jogviszonyokat ismertetjük, amelyek álláspontom szerint – részben vagy kizárólag – gazdaságilag függő munkavégzést szabályoznak. Jelenleg három ilyen nevesített jogviszonytípust látunk a magyar jogrendszerben: a bedolgozói munkajogviszonyt, az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszonyt és a személy- vagy vagyoni védelmi tevékenységet ellátó alvállalkozói jogviszonyt. Ezeknél a jogviszonyoknál a francia jogban alkalmazott megoldáshoz hasonlóan, meghatározott feltételek fennállása esetén a munkajogi szabályok egy részét alkalmazni kell a munkavégzésre (assimilation aux salariés). Itt a munkajogi szabályok hatályának részleges kiterjesztése anélkül történik, hogy a munkavégzőt munkavállalónak minősítsék, vagy újabb – a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti – általános kategóriát alkotnának. Ez utóbbira is történt ugyan kísérlet a 2012. évi Mt. előkészítése során, de ezt az általános kategóriát végül nem sikerült megalkotni. Az alábbiakban tehát a gazdaságilag függő munkavégzés magyar szabályozásának fejlődését és hatályos szabályait elemezzük.

csak akkor jön létre, ha annak létrehozására irányuló szerződéskötési akaratát mind a két fél kifejezetten kinyilvánította (6/1967. (X. 24.) MÉM sz. r. 12. §

¹⁰⁶⁰ Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

¹⁰⁶¹ Mvt. 87. § 9. pont.

7.4.1. Bedolgozói munkajogviszony

A „bedolgozói munkaviszonyban” történő foglalkoztatás részletes szabályozására első ízben 1967-ben került sor,¹⁰⁶² amely 1981-ben került újraszabályozásra.¹⁰⁶³ Az 1994-ben elfogadott, 2012-ig hatályos szabályozás¹⁰⁶⁴ már bedolgozói jogviszonyról szólt, amely csak egy meglehetősen korlátozott munkavállalói kört érintett. A bedolgozó általában otthon, mennyiségileg meghatározható, szak tudást nem igénylő tevékenységet (pl. kisebb összeszerelést) önállóan, rendszerint saját munkaeszközzel végez, és a díjazást az előállított termék mennyisége alapján kapja. A foglalkoztatók azért választják ezt a formát, mert a termék előállításának, a gyártási folyamatnak nagy az élőmunka igénye. Ezek a munkák jellegük folytán nem igényelnek folyamatos irányítást és üzemi körülményeket,¹⁰⁶⁵ ezért lehetővé teszik a személyi függőség alacsony szintjét. Ugyanakkor az egy munkáltatónak történő munkavégzés miatt alapvető sajátossága az erős függőség, legalábbis gazdasági értelemben.

A bedolgozói jogviszonyra sok tekintetben a vállalkozási jogviszony ismérvei voltak jellemzők. A bedolgozó munkáját – eltérő megállapodás hiányában – eredménykötelemként, saját munkaeszközzel, a foglalkoztató által biztosító anyaggal, önállóan, a munkáltató közvetlen irányítása nélkül végzi. Alapvető különbség volt a munkaviszonyhoz képest az is, hogy a bedolgozó munkájához a vele közös háztartásban élő személyek (pl. segítő családtag) segítségét is igénybe vehette,¹⁰⁶⁶ míg a (táv)munkavállaló erre nem jogosult.¹⁰⁶⁷ A foglalkoztató az alkalmazott technika és a munkavégzés módja tekintetében a bedolgozónak utasítást adhatott, ha az a munka elvárt minősége szempontjából szükséges volt. Ezt meghaladóan azonban nem utasíthatta a bedolgozót.¹⁰⁶⁸

Szintén vállalkozási elem volt, hogy nem járt díjazás és költségtérítés, ha a munkafolyamat végeredménye a bedolgozó hibájából nem felelt meg az előírt követelményeknek.¹⁰⁶⁹ Ez az eredménykötelem-jelleg kifejezetten a vállalko-

¹⁰⁶² Így nevezte az érintett jogviszonyt a 16/1967. (XII. 27.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról, amelyet a 17/1978. (XII. 23.) MüM rendelet módosított.

¹⁰⁶³ Lásd a 10/1981. (IX. 29.) MüM rendeletet a bedolgozók foglalkoztatásáról, amelyet a 6/1991. (VI. 29.) MüM rendelet módosított.

¹⁰⁶⁴ 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról.

¹⁰⁶⁵ DUDÁS (2004) i. m. 168.

¹⁰⁶⁶ Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 13. §-ában.

¹⁰⁶⁷ HOVÁNSZKI (2005) i. m. 35.

¹⁰⁶⁸ Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 14. § (3) bekezdésében.

¹⁰⁶⁹ Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 19. §-ában.

záshoz közelítette a bedolgozást. A munkaviszonytól eltérően a bedolgozó munkavégzésének helye sohasem a foglalkoztató telephelye,¹⁰⁷⁰ hanem általában a bedolgozó lakóhelye volt, de lehetett a bedolgozó által biztosított más helyiség is.¹⁰⁷¹

A fentiekkel szemben a bedolgozói jogviszony inkább a munkajogviszonyhoz állt közelebb abból a szempontból, hogy sok tekintetben az Mt. szabályait kellett alkalmazni a bedolgozást szabályozó kormányrendelet előírásai szerint,¹⁰⁷² és maga a rendelet is az Mt. felhatalmazásán alapult.¹⁰⁷³ A bedolgozó jogállása formálisan is inkább a munkavállalóhoz állt közelebb, mert bedolgozóként csak az a természetes személy volt foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet, illetve mindenki foglalkoztató lehet, aki jogképes.¹⁰⁷⁴ A munkaviszonyhoz való közelségét jelezte az is, hogy a bedolgozó és a foglalkoztató között a bedolgozói jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitára az Mt. munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.¹⁰⁷⁵ Mindezen túl a bedolgozó az üzemi alkotmányjog szempontjából számításba is jött, mivel aktív és passzív választójoggal is rendelkezett.¹⁰⁷⁶

A bedolgozói jogviszony tehát egy vegyes jellegű, sui generis jogviszony volt, félúton a munkajog és a polgári jog között. Ez a hybrid, átmeneti jelleg jó alapot adott az arról folytatott, több évtizedes szakmai vitához, hogy ez a tényleg nehezen tipizálható jogviszony melyik jogághoz is áll közelebb. Román szerint „a bedolgozói jogviszony vállalkozási jogviszonynak tekintendő ugyan, de a bedolgozó – rendszerint egy céggel szembeni és állandó, folyamatos munkát igénylő – tartós lekötöttsége folytán jogi pozíciója a munkavállalóéra hasonlít, és ennél fogva bizonyos munkajogi védelmi jellegű szabályok hatálya analógia iuris kiterjesztendő rá”.¹⁰⁷⁷ Ezzel szemben Bán megállapítása szerint a bedolgozói megállapodás alapján létrejövő jogviszony csak önállóan végezhető munkára

¹⁰⁷⁰ Nem létesíthető bedolgozói munkaviszony olyan munkára, amelyet a dolgozónak a munkáltató telephelyén, a munkáltató más dolgozóival együttműködve kell végeznie (BH 1986/120.).

¹⁰⁷¹ Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 5. §-ában.

¹⁰⁷² Ezeket az alkalmazandó szabályokat a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet határozza meg (17. § (5) bek.; 21. § (4) bek.; 22. § (1) bek.; 26. § (3) bek.).

¹⁰⁷³ A bedolgozást a 24/1994. (II.25) Korm. rendelet szabályozza az Mt. 203. § (2) bekezdés a) pontjának felhatalmazása alapján.

¹⁰⁷⁴ Lásd a 24/1994. (II.25.) Korm. rendelet 2. §-ában.

¹⁰⁷⁵ Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 22. § (1) bekezdésében.

¹⁰⁷⁶ KISS (2005) i. m. 121.

¹⁰⁷⁷ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I.* Pécs, 1997. 146.

létesíthető, de a bedolgozói megállapodás inkább a munkaszerződéshez, a felek közötti jogviszony pedig a munkajogviszonyhoz áll a legközelebb.¹⁰⁷⁸

Kiss megállapítja, hogy korábban ugyan a „bedolgozói munkaviszony” terminust használták a joganyagban, mégis mindig is lényeges különbség volt a bedolgozói jogviszony és a hagyományos munkajogviszony között. Kiemeli, hogy a legjelentősebb eltérés a munkavégzés önállóságában rejlik, amelyet a munkavégzés helye, a termelőeszközök munkavállalói tulajdona, és a munkáltatói utasítási jog hiánya alapoz meg. A bedolgozói jogviszony jogi természetével kapcsolatban két felfogást azonosít. Az egyik, megállapítása alapján uralkodónak tekinthető nézet szerint sui generis jogviszonyról van szó, míg a kisebbségi álláspont a munkavállalói minőség egy sajátos formájának tekinti a bedolgozói jogviszonyt.¹⁰⁷⁹ Dudás szerint viszont egyáltalán nem egyértelmű, hogy a bedolgozói jogviszony munkaviszonynak, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekintendő.¹⁰⁸⁰ Kenderes viszont speciális munkavégzési jogviszonynak nevezi, amely sem a polgári jog, sem a munkajog körébe nem sorolható.¹⁰⁸¹ Meglehetősen vegyes tehát a bedolgozói jogviszony szakirodalmi megítélése.

Meg kell még említeni a jogviszony egy fontos vonatkozását, amelyet Bankó vizsgált, amikor a távmunkaviszonytól kísérelte meg elhatárolni a bedolgozói jogviszonyt. E szerint a távmunka alapvetően különbözik a bedolgozói tevékenységtől, mivel az előbbi különböző értékű immateriális javakat hoz létre, az egyszerű adatrögzítéstől a bonyolult programok elkészítéséig. Ezzel szemben a bedolgozó tevékenysége az általa előállított termékek megszámlálása útján mérhető, javadalmazása is ezen alapszik, ami értelemszerűen nem alkalmazható a távmunkavállaló esetében.¹⁰⁸²

Álláspontom szerint a bedolgozói jogviszony vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, sui generis jogviszony volt, amelyet a személyi függőség, alárendeltség alacsony szintje, ugyanakkor erős gazdasági függőség jellemez. Ez a jogviszony félúton van a két jogág között. Bár a munkajogban nem érvényesül a szerződések szabad vegyítésének elve, a bedolgozói jogviszony mégis ennek a nem létező vegyítésnek a legális ‘gyermeké’. A bedolgozói megállapodás olyan vegyes szerződés volt, amely egysz-

¹⁰⁷⁸ BÀN (2003) i. m. 46.

¹⁰⁷⁹ KISS (2005) i. m. 120–121.

¹⁰⁸⁰ DUDÁS (2004) i. m. 168.

¹⁰⁸¹ KENDERES (2007) i. m. 155.

¹⁰⁸² BANKÓ (2008) i. m. 186.

erre több, a Ptk.-ban és az Mt.-ben megtalálható, nevesített szerződéstípus – a vállalkozási szerződés és a munkaszerződés – bizonyos jellemzőivel egyaránt rendelkezik. Ez a leglényegesebb különbség a bedolgozó ‘egyéb’ foglalkoztatási jogviszonya és a távmunkavállaló ‘atipikus’ munkajogviszonya között. A korábbi bedolgozói jogviszony jó példa arra, hogy a rugalmasabb polgári jogi formák is alkalmasak lehetnek a munkajogban megnyilvánuló kötöttségekkel, garanciális szabályokkal történő vegyítésre. A bedolgozói jogviszony alkalmas lehet arra is, hogy bonyolultabb, a munkáltatótól relatíve független, mérhető teljesítményű munkákra is alkalmazzák, a távmunkaviszony helyett.¹⁰⁸³ Mindezt egy olyan munkatevékenység szolgáltatába állítja a jog, amely alig hasonlít a munkaviszonyra, de a vállalkozásra is csak nyomokban emlékeztet.

A 2012. évi Mt. hatályon kívül helyezte ugyan a korábbi rendeleti szintű szabályokat, és az Mt. általános szabályait alkalmazza a bedolgozói munkaviszonyra, néhány eltérő szabállyal.¹⁰⁸⁴ Az Mt. új szabályai azonban megegyeznek a korábbi rendeleti szintű szabályokkal. Így a bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A felek szabadon határozzák meg a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki. A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi. A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – megállapítja az ellenőrzés módját. A munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen. Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

Az új szabályok tehát formálisan munkaviszonynak minősítik a bedolgozói jogviszonyt. Ugyanakkor az eltérő szabályok – a korábbi szabályozással összhangban – lehetővé teszik, hogy a felek a munkaviszonytól sok tekintetben különböző jogviszonyt létesítsenek a munkaszerződéssel. Ebből eredően lehetőségük van arra, hogy gazdaságilag függő munkavégzésre létesítsenek bedolgozói jogviszonyt. Az új szabályozás tehát meghagyta a korábbi szabályok lényegét, azaz a bedolgozói jogviszony – formális minősítése ellenére – továbbra is a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonynak, a gazdaságilag függő

¹⁰⁸³ KENDERES (2007) i. m. 153–156.

¹⁰⁸⁴ 2012. évi Mt. 198–200. §

munkavégzés jogviszonya. Álláspontom szerint tehát a bedolgozói jogviszony a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán álló jogviszonytípus, amely munkaviszonyként történő minősítése ellenére inkább a szürke zónába tartozik. Ez a jogviszony tehát a francia munkajog megoldására emlékeztet, amely a tevékenység természete alapján rendeli alkalmazni a munkajogi szabályokat, vagy azok egy részét a gazdaságilag függő munkavégzésre.

7.4.2. Önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony

Álláspontom szerint az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony gazdaságilag függő munkavégzést is jelenthet,¹⁰⁸⁵ függően a munkavégzés tényleges körülményeitől.¹⁰⁸⁶ Ezt az álláspontomat erősíti az, hogy több európai nemzeti jogban, így különösen a német munkajogban a gazdaságilag függő munkavégzés speciális jogviszonytípusának tekintik – a bedolgozói jogviszony (homeworker) mellett – az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszonyt.¹⁰⁸⁷

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus, amelyet a 2000. évi CXVII. törvénnyel hoztak létre.¹⁰⁸⁸ Ez a magyar jogban merőben új, foglalkoztatásra irányuló jogviszonytípus kifejezetten a közösségi jogalkotás eredménye, hiszen megalkotására a 86/653/EGK irányelv¹⁰⁸⁹ kötelező átvétele miatt került sor. Korábban nem léteztek a kereskedelmi ügynöki szerződésre vonatkozó speciális jogszabályi rendelkezések a magyar jogban, ezért a joggyakorlat azt megbízásnak tekintette. A jogharmonizáció mellett az is indokolta a szabályozást, hogy védelmet biztosítson az esetenként gazdaságilag kiszolgáltatottabb ügynöki réteg számára.¹⁰⁹⁰ A jogalkotó deklarált célja volt tehát a kereskedelmi ügynökök szociális védelmének erősítése egyes munkajogi szabályok alkalmazásával.

¹⁰⁸⁵ Kiss György félreértésnek tartja az önálló kereskedelmi ügynök gazdaságilag függő munkavégzésként történő minősítését, de nem fejt ki ennek indokát (Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlemény*, 2013/1. 12).

¹⁰⁸⁶ Elképzelhetőnek tartjuk ugyanis azt, hogy ez a jogviszony valóban önálló tevékenységet takar, tisztán polgári jogi elemekkel. Ugyanakkor a jogviszony szabályozása azt sem zárja ki, hogy ezzel gazdasági függő munkavégzés jöjjön létre.

¹⁰⁸⁷ Lásd például DAUBLER (1999) i. m. 90–94.

¹⁰⁸⁸ 2000. évi CXVII. törvény az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről.

¹⁰⁸⁹ Lásd a Tanács 1986. december 18-i 86/653/EGK irányelvét a tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról, amely különösen a díjazásra (6–12. cikk), a szerződés megkötésére és megszüntetésére (13–20. cikk) tartalmaz részletes szabályokat.

¹⁰⁹⁰ Lásd a 2000. évi CXVII. törvény általános indokolásában.

Ugyanakkor az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása – a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvényhez hasonlóan – feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A jogalkotó kiemelt ugyanis egy magánjogi szerződéstípust, amelyhez a többi hasonló szerződéstől eltérő munkajogi szabályokat (felmondási idő, versenytilalmi megállapodás) kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi önálló, de gazdaságilag függő munkát végzőt?¹⁰⁹¹

Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem egy előre meghatározott stratégia mentén, tervszerűen és tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáció mellett pillanatnyi érdekek, lobby csoportok, ötletek alakítják. A munkavégzésre irányuló egyes polgári jogi szerződések munkajogi szabályai közötti önkényes különbségtétel nem csupán a munkajogi szabályozás belső koherenciáját gyengíti, hanem az egyenlő bánásmód alkotmányos követelménye¹⁰⁹² tükrében is aggályos, hiszen nem látni alkotmányos indokot a polgári jogviszonyban munkát végzők közötti különbségtételre.¹⁰⁹³

A 2000. évi CXVII. törvényalkalmazásában kereskedelmi ügynök az, aki díjazás ellenében állandó jellegű megbízás alapján áruk¹⁰⁹⁴ adásvételét vagy az árukra vonatkozó más szerződést közvetít, ideértve azt is, ha a szerződés – akár a megbízó nevében, akár saját nevében a megbízó javára való – megkötésére is jogosult. Kereskedelmi ügynöki tevékenység a 2000. évi CXVII. törvénynek megfelelő önálló kereskedelmi ügynöki szerződés, vagy az Mt. hatálya alá tartozó munkaszerződés alapján végezhető. A munkajogban érvényesülő közvetített típuskényszer tehát a kereskedelmi ügynöki szerződéssel áttörésre került. Az ügynöki tevékenységnél a munkavégzés speciális jellegére tekintettel a jogalkotó ugyanis kifejezetten megszüntette a munkaszerződés tekintetében a típuskényszert. Ez tehát azt jelenti, hogy a kereskedelmi ügynöki tevékenység esetében a

¹⁰⁹¹ DUDÁS (2004) i. m. 172.

¹⁰⁹² Alaptörvény XV. cikk.

¹⁰⁹³ A korábbi Alkotmány 70/A. §-a az azonos szabályozási kör alá vont alanyok közötti olyan alkotmányos indok nélkül tett különbségtételt tilalmazta, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek. (1827/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 531.)

¹⁰⁹⁴ A törvény alkalmazásában árunak minősül minden birtokba vehető dolog. A törvény rendelkezéseit – külön jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – megfelelően alkalmazni kell az olyan önálló kereskedelmi ügynöki szerződésre is, amelynek tárgya szolgáltatásra, vagyoni értékű jogra, értékpapírra vonatkozó szerződés vagy tőzsdei ügylet közvetítése. (2000. évi CXVII. törvény 1. §)

szerződő felek maguk választhatják meg a számukra legmegfelelőbb szerződés-típust.¹⁰⁹⁵ Ez az első olyan jogviszonytípus a munkajog és a polgári jog határmezsgyéjén, amely a munkajogi közvetett típuskényszerszerűen a relatív típuszabadság elvével váltja fel.¹⁰⁹⁶

Önállónak az a kereskedelmi ügynök minősül, aki nem munkaviszony, hanem kereskedelmi ügynöki szerződés alapján végez ügynöki tevékenységet. Önálló kereskedelmi ügynöki tevékenység csak kereskedelmi ügynöki szerződés alapján végezhető, ezért a felek szolgáltatás vagy áru közvetítése esetén nem köthetnek például megbízási szerződést, így a típuszabadság a magánjogi szerződéstípusokat tekintve viszont korlátozott.¹⁰⁹⁷ Nem minősül önálló kereskedelmi ügynöknek az, akinek a más nevében történő szerződéskötéshez való joga jogszabályon alapul¹⁰⁹⁸ (pl. gyám, gondnok, gazdasági társaságvezető tisztségviselője, felszámoló, végelszámoló). Az önálló kereskedelmi ügynök tehát állandó, tartós megbízás alapján,¹⁰⁹⁹ üzletszerűen foglalkozik meghatározott ügyletek közvetítésével, esetlegesen szerződést is köt megbízója nevében,¹¹⁰⁰ amely tevékenységéért általában jutalékos rendszerben díjazza.¹¹⁰¹ Önálló kereskedelmi ügynök lehet természetes személy, jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli gazdasági társaság.

Az önálló kereskedelmi ügynöki törvény a polgári jog tárgykörébe tartozik, mivel egy sajátos kereskedelmi ügyletet szabályoz, így a 2000. évi CXVII. törvényben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadóak.¹¹⁰² A kereskedelmi ügynök foglalkoztatásához számos, szerződéses jogállását védő törvényi előírás kapcsolódik. A védelem egyik formája a szabályozás jellege, hiszen a diszpozitív szabályok mellett szép számmal akadnak kógens rendelkezések.

¹⁰⁹⁵ DUDÁS (2004) i. m. 171.

¹⁰⁹⁶ KENDERES (2007) i. m. 157.

¹⁰⁹⁷ KENDERES (2007) i. m. 171.

¹⁰⁹⁸ 2000. évi CXVII. törvény 1. § (4) bekezdés.

¹⁰⁹⁹ Az ingatlanközvetítésre megkötött ügynöki szerződésre – állandó jellegű megbízás hiányában – nem alkalmazhatók az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről szóló 2000. évi CXVII. törvény rendelkezései (2/2005. Polgári jogegységi határozat).

¹¹⁰⁰ A 2000. évi CXVII. törvény hatálya alá vonja azokat az ügynöki szerződéseket is, amelyek alapján a kereskedelmi ügynök a saját nevében megkötheti a szerződést harmadik felekkel. Ez a Ptk. rendszerében bizományi szerződésnek minősül, így mind a Ptk., mind pedig a 2000. évi CXVII. törvény szabályai alkalmazandók. Ha azok ellentmondanak egymásnak, akkor az utóbbi alkalmazandó, mint speciális szabály, feltéve, hogy az alkalmazhatóságához szükséges, a bizományi jellegén túlmutató feltételek is teljesülnek, vagyis az ügynök állandó jellegű megbízás alapján folyamatos tevékenységet lát el, s nem egyszeri alkalomból közvetít.

¹¹⁰¹ Lásd a 2000. évi CXVII. törvény általános indoklásában.

¹¹⁰² 2000. évi CXVII. törvény 1. § (7) bekezdés.

kezelések is. Főszabály szerint a felek egyező akarattal eltérhetnek a 2000. évi CXVII. törvény rendelkezéseitől, ha az nem tiltja az eltérést. Ha viszont tiltja, akkor a feleknek az ilyen rendelkezéstől eltérő tartalmú megállapodása helyébe a törvény rendelkezése lép.¹¹⁰³ A meg nem engedett eltérés esetére tehát nem semmisséget írnak elő jogkövetkezményként, hanem – az Mt.-hez hasonlóan – a Ptk. rendelkezései a felek eltérő tartalmú megállapodása helyébe lépnek.¹¹⁰⁴ A szabályoktól valóeltérés esetén alkalmazott ezen jogtechnika erőteljesebben szolgálja az ügynök mint munkavégző munkajogi védelmét. A 2000. évi CXVII. törvény lehetőséget ad olyan tartalmú kikötésekre, amelyek versenykorlátozó hatásúak, ezért az ilyen megállapodások érvényességének az is feltétele, hogy ne ütközzenek a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény rendelkezéseibe.¹¹⁰⁵

A kereskedelmi ügynöki szerződés érvényességéhez annak írásba foglalása szükséges, amely rendelkezéstől a felek nem térhetnek el.¹¹⁰⁶ A jogszabályban meghatározott alaktság megsértésével kötött szerződés semmis, ha jogszabály másként nem rendelkezik.¹¹⁰⁷ A kereskedelmi ügynöki szerződés köthető határozott vagy határozatlan időre. Ha a határozott időre kötött szerződés teljesítését a felek a határozott idő lejártá után továbbfolytatják, akkor a szerződés határozatlan időtartamúvá alakul át,¹¹⁰⁸ ami szintén a korábbi Mt.-re¹¹⁰⁹ emlékeztető szabály. A teljesítés mindkét fél részéről történő folytatásának minősül, ha az egyik fél teljesít, a másik fél pedig ezt elfogadja (ráutaló magatartás).

A megbízás terjedelmére vonatkozó szabályok célja az ügynökkel kapcsolatba kerülő harmadik fél érdekeinek megfelelő védelme. Lényeges kérdés ugyanis az, hogy a harmadik fél mennyiben bízhat abban, hogy az ügynökhöz intézett nyilatkozatai a megbízói irányában is hatályosulnak (pl. mennyi ideig tart az ajánlati kötöttség). Éppen ezért a törvény meghatározza a kereskedelmi ügynök képviselési jogosultságának terjedelmét. Két esetet kell megkülönböztetni aszerint, hogy az ügynök jogosult-e szerződést is kötni, vagy csak közvetít.

Ha az önálló kereskedelmi ügynök a megbízó nevében szerződés megkötésére is jogosult külön kikötés alapján, akkor egyúttal

¹¹⁰³ 2000. évi CXVII. törvény 2. §

¹¹⁰⁴ Jogszabály meghatározhatja a szerződés egyes tartalmi elemeit, és kimondhatja, hogy ezek a szerződésnek akkor is részei, ha a felek eltérően rendelkeznek [Ptk. 226. §-ának (1) bek.].

¹¹⁰⁵ 2000. évi CXVII. törvény 1. § (8) bekezdés.

¹¹⁰⁶ 2000. évi CXVII. törvény 4. §

¹¹⁰⁷ Ptk. 217. § (1) bekezdés.

¹¹⁰⁸ 2000. évi CXVII. törvény 15. § (1)-(2) bekezdés.

¹¹⁰⁹ A 2012-től hatályos Mt. ugyanis már nem alkalmazza ezt a megoldást.

- a) a kereskedelmi ügynök jogosult a teljesítés elfogadására, így a vételár átvételére;
- b) a harmadik félnek a kereskedelmi ügynökhöz intézett, a szerződés megkötésére irányuló, illetve a szerződéssel kapcsolatos nyilatkozatai a kereskedelmi ügynökkel való közléssel a megbízóval szemben hatályossá válnak. A képviseleti jogkör korlátozása a harmadik féllel szemben csak akkor hatályos, ha vele azt megfelelően közölték. Ha a kereskedelmi ügynök a megbízó nevében szerződés megkötésére nem jogosult, a felek eltérő rendelkezése hiányában a harmadik félnek a kereskedelmi ügynökhöz intézett, a szerződés megkötésére irányuló, illetve a szerződéssel kapcsolatos nyilatkozatainak a kereskedelmi ügynökkel való közlése a megbízóval szemben nem hatályos.¹¹¹⁰

Az önálló kereskedelmi ügynök köteles:

- minden ésszerű, elvárható erőfeszítést megtenni a kereskedelmi ügynöki szerződésben meghatározott szerződések közvetítése érdekében;
- a teljesítés érdekében az adott helyzetben általában elvárható gondossággal, a megbízó érdekeire figyelemmel és utasításai szerint eljárni;
- tájékoztatni a harmadik felet képviseleti jogköre terjedelméről;
- a harmadik féllel a szerződést megkötni, ha a kereskedelmi ügynöki szerződés így rendelkezik;
- tevékenységéről szükség szerint, a közvetített szerződésekről, valamint a harmadik félnek a szerződés megkötésére irányuló, illetve a szerződéssel kapcsolatos nyilatkozatairól pedig haladéktalanul tájékoztatni a megbízót, továbbá tájékoztatni a megbízót a piaci helyzet alakulásáról és minden olyan körülményről, amely a megbízónak a kereskedelmi ügynöki szerződéssel kapcsolatos, a kereskedelmi ügynök által ismert érdekei szempontjából jelentős;
- a kereskedelmi ügynöki szerződés megkötése előtt a megbízót tájékoztatni arról, ha más megbízóval kötött szerződés alapján hasonló tárgyú kereskedelmi ügynöki tevékenységet végez, amelynek elmulasztása miatt a szerződésszegés jogkövetkezményei alkalmazhatók;
- a kereskedelmi ügynöki szerződés időtartama alatt a megbízó írásbeli hozzájárulását megszerezni más megbízóval hasonló tárgyú kereskedelmi ügynöki szerződés megkötéséhez.¹¹¹¹

¹¹¹⁰ 2000. évi CXVII. törvény 3. §

¹¹¹¹ 2000. évi CXVII. törvény 5–6. §

A megbízó köteles

- a kereskedelmi ügynöki tevékenységért díjat fizetni;
- az adott helyzetben általában elvárható módon elősegíteni a kereskedelmi ügynök kötelezettségei teljesítését, így különösen a szükséges iratokat, illetve dolgokat a kereskedelmi ügynök rendelkezésére bocsátani, továbbá a kereskedelmi ügynöknek a kereskedelmi ügynöki szerződés teljesítéséhez szükséges tájékoztatást megadni;
- a kereskedelmi ügynököt kellő időben értesíteni arról, ha csak lényegesen kisebb mennyiségben szándékozik vagy képes szerződéseket kötni annál, mint amit a kereskedelmi ügynök ésszerűen feltételezhet, továbbá a kereskedelmi ügynök által közvetített szerződés megkötéséről, illetve a szerződéskötés meghiúsulásáról, valamint a kereskedelmi ügynök által közvetített szerződés teljesítésének elmaradásáról;
- a kereskedelmi ügynöknek átadott dolgok vonatkozásában a kárveszélyt viselni.¹¹¹²

A kereskedelmi ügynöki szerződésben meg kell határozni a tevékenységi területét, vagyis azokat az árukat, valamint azt a földrajzi területet vagy azt a földrajzi és személyi kört, amelynek vonatkozásában a kereskedelmi ügynök tevékenységét ellátni köteles, illetve jogosult. A kereskedelmi ügynök az adott tevékenységi terület vonatkozásában kizárólagos közvetítői joggal ruházható fel.¹¹¹³

A megbízó főkötelezettsége a díjfizetés, amelynek mértékéről a felek megállapodhatnak. Ilyen megállapodás hiányában a kereskedelmi ügynök a tevékenységének helye és a szerződés tárgya szerint szokásos díjra, szokásos díjazás hiányában pedig az ügylettel összefüggő valamennyi körülmény figyelembevételével megállapított méltányos díjra jogosult, feltéve, hogy az eset körülményeiből megállapítható, hogy a felek között a díj mértékének megállapítása hiányában is létrejött a szerződés. A kereskedelmi ügynök a díjon felül – ellenkező megállapodás hiányában – készkiadásainak, illetve általános üzleti kiadásainak megtérítését nem követelheti, valamint a harmadik szerződő féltől a megbízó hozzájárulása nélkül díjazást nem fogadhat el, illetve nem köthet ki.¹¹¹⁴

A kereskedelmi ügynök díjazása kiköthető jutalék formájában is, amely a díjnak minden olyan eleme, amely a közvetített ügyletek száma vagy értéke szerint változik. Ha a felek a szerződésben jutalékot kötöttek ki, akkor a kereskedelmi ügynöki szerződés hatálya alá eső időszakban kötött szerződés után a

¹¹¹² 2000. évi CXVII. törvény 7. §

¹¹¹³ 2000. évi CXVII. törvény 14. §

¹¹¹⁴ 2000. évi CXVII. törvény 8. §

kereskedelmi ügynök jutalékra jogosult, ha a szerződést a tevékenysége eredményeként kötötték meg, vagy az általa korábban azonos jellegű ügylethez félként megnyert személlyel kötötték meg. Ha a kereskedelmi ügynök kizárólagos közvetítői joggal rendelkezik, azon szerződés után is jogosult jutalékra, amelyet a megbízó a szerződés hatálya alá eső időszakban a közreműködése nélkül, közvetlenül kötött a kizárólagossági jogával érintett földrajzi területhez vagy személyi körhöz tartozó féllel.¹¹¹⁵

A határozatlan időre kötött szerződést bármelyik fél írásban¹¹¹⁶ felmondhatja. A felmondást annyiban kell indokolni, hogy a kiegyenlítéshez való jog¹¹¹⁷ megállapítható legyen. A felmondási idő a szerződés első évében egy hónap, második évében két hónap, a harmadik és azt követő években három hónap. Rövidebb felmondási időben a felek nem állapodhatnak meg, kivéve, ha a kereskedelmi ügynök nem főtevékenységeként végzi a kereskedelmi ügynöki tevékenységet. Ha a felek hosszabb felmondási időben állapodnak meg, a megbízóra irányadó felmondási idő nem lehet rövidebb, mint a kereskedelmi ügynökre irányadó felmondási idő. A felmondás a naptári hónap utolsó napjára szól. Ha a határozott időtartamú szerződés határozatlan időtartamúvá alakul át, a felmondási idő számítása szempontjából a szerződés teljes időtartamát kell figyelembe venni. Bármelyik fél a kereskedelmi ügynöki szerződést azonnali hatállyal felmondhatja, ha a másik fél a szerződésben vállalt vagy e törvény alapján fennálló kötelezettségét súlyosan megszegi. A szerződésszegés jogkövetkezményeire egyebekben a Ptk. szabályai irányadók.¹¹¹⁸

A törvény megengedi, hogy a kereskedelmi ügynöki szerződéshez olyan versenykizáró (versenytilalmi) megállapodás kapcsolódjon, amely a kereskedelmi ügynököt a szerződés megszűnése utáni időre a szerződéssel azonos tárgyú ügynöki tevékenységében korlátozza. Versenykizáró megállapodás érvényesen csak írásban, legfeljebb a kereskedelmi ügynöki szerződés megszűnése utáni két évre, külön díjazás ellenében, és csak a kereskedelmi ügynöki szerződéssel azonos tevékenységi területre korlátozottan köthető. Ha a kereskedelmi ügynök a szerződést a megbízó súlyos szerződésszegése miatt azonnali hatállyal mondta fel, a felmondást követő egy hónapon belül írásban a versenykizáró megállapodást is felmondhatja. Ha a megbízó él az azonnali hatályú felmondás jogával a

¹¹¹⁵ 2000. évi CXVII. törvény 8. §

¹¹¹⁶ Ptk. 218. § (3) bekezdésében.

¹¹¹⁷ 2000. évi CXVII. törvény 18–19. §

¹¹¹⁸ 2000. évi CXVII. törvény 16–17. §

kereskedelmi ügynök szerződésszegése miatt, ez a versenykizáró megállapodást nem érinti.¹¹¹⁹

7.4.3. Személy vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó

A személy vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó szintén egy 'hibrid' munkajogi kategória, amelyet a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény hozott létre.¹¹²⁰ A törvény hatálya az egyéni vállalkozás és bármely gazdasági társaság keretében személy- és vagyonvédelmi tevékenységet folytatóra, valamint a magánnyomozóra terjed ki. A 2005. évi CXXXIII. törvény 18–21. §-ai irányadóka személy- és vagyonvédelmi vállalkozás által foglalkoztatott egyéni vállalkozókra, míg a 22–33. §-ai¹¹²¹ alkalmazandók a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet „munkajogi vagy egyéb foglalkoztatási jogviszonyban,”¹¹²² nem vállalkozás keretében folytató személy tevékenységére.¹¹²³ Ezekkel a szabályokkal védeni kívánják a személy-, vagyonvédelmi tevékenységet, illetve magánnyomozást folytató vállalkozásokkal megkötött polgári jogi szerződések alapján ilyen tevékenységet folytató egyéni vállalkozókat.¹¹²⁴

A fővállalkozó és a tevékenységet ténylegesen gyakorló alvállalkozó között megkötött, a személyvédelemről, a vagyonvédelemről, illetve a magánnyomozásról szóló polgári jogi szerződésben rögzíteni kell a fővállalkozó által foglalkoztatni kívánt alvállalkozó nevét, székhelyét, működési engedélye, igazolványa adatait, illetve rendelkezni kell a fővállalkozó utasításadási jogáról, e jogosultságának tartalmáról, kereteiről és az utasításadás korlátairól.¹¹²⁵ Személy- és vagyonvédelmi tevékenységet ténylegesen ellátó természetes személy ilyen szolgáltatást – egybefüggően – legfeljebb 24 óra időtartamban nyújthat. Ha a személy- és vagyonvédelmi tevékenység ellátásával megbízott fővállalkozó az általa e tevékenység tényleges ellátása érdekében foglalkoztatott alvállalkozót

¹¹¹⁹ 2000. évi CXVII. törvény 22. §

¹¹²⁰ Lásd a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvény 18–21. §-ában.

¹¹²¹ Ez utóbbi rendelkezések azonban nem a foglalkoztatási jogviszonyra, hanem a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység folytatására vonatkoznak.

¹¹²² A törvény sajnos elmulasztja meghatározni, hogy mely jogviszonyokat kell egyéb foglalkoztatási jogviszony alatt érteni.

¹¹²³ 2005. évi CXXXIII. törvény 2. §

¹¹²⁴ Lásd a 2005. évi CXXXIII. törvény általános indokolásában.

¹¹²⁵ 2005. évi CXXXIII. törvény 18. §

lkozót harminc nap időtartamot meghaladó, folyamatosan elvégzendő munka végrehajtásával bízza meg, köteles az alvállalkozó számára huszonnégy órai egybefüggő szolgáltatási idő után legalább huszonnégy óra, naptári hetenként pedig negyvennyolc óra egybefüggő pihenőidőt biztosítani.¹¹²⁶

Ha a fővállalkozó az alvállalkozót harminc nap időtartamot meghaladó, folyamatosan elvégzendő személy- és vagyonvédelmi tevékenység, illetve magánnyomozás végrehajtásával bízza meg, úgy az alvállalkozót – feltéve hogy a keresőképtelen betegség tényét és a betegség időtartamát háziorvos igazolja – évi tizenkét nyolcórás munkanapnak megfelelő, összesen kilencvenhat munkaóra fizetett egészségügyi szabadság illeti meg, amelynek időtartamára a szerződésben megállapított alapóradíjat a fővállalkozó fizeti. Az alvállalkozó köteles biztosítani, hogy naplójában a fővállalkozó ellenőrizze a harminc napot meghaladó, folyamatosan elvégzendő munkával kapcsolatos szerződés adatait, és bejegyezhesse a részére biztosított fizetett egészségügyi szabadság kezdetének és befejezésének dátumát, a kifizetett óraszámot, valamint az igazolást kiállító háziorvos nevét és pecsétszámát.¹¹²⁷ A fővállalkozó az általa folyamatosan foglalkoztatott alvállalkozó javára köteles balesetbiztosítást kötni. A kötelező felelősségbiztosítási szerződést azonban mind a fővállalkozó, mind az alvállalkozó köteles a maga javára megkötni. Az alvállalkozó ez utóbbi kötelezettsége alól akkor mentesülhet, ha a fővállalkozó által megkötött felelősségbiztosítási szerződés rá is kiterjed.¹¹²⁸

A személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó munkavállalói jogainak biztosítása érdekes kísérlet, amely az alvállalkozói lánc által generált munkajogi kérdésekre ad egyfajta választ. A fővállalkozó és a tevékenységet ténylegesen gyakorló alvállalkozó között megkötött polgári jogi, klasszikusan megbízási szerződéshez képest többletjogokat garantál a 2005. évi CXXXIII. törvény. A törvény ugyanis meghatározza a fővállalkozó és az alvállalkozó közötti szerződés minimális tartalmát, valamint az Mt.-hez képest töredékes munkaidő szabályokat, betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, illetve a társadalombiztosítási jogosultságok minimális szintjét is előírja.

Ugyanakkor ezek a szabályok óhatatlanul felvetik azt a kérdést, hogy miért csak a személy- vagy vagyonvédelmi, illetve magánnyomozói tevékenységet ellátó alvállalkozókat illetik meg a fent leírt munkavállalói jogok. Ha ugyanis valaki hasonló, de a fenti törvény hatálya alá nem tartozó tevékenységet folytat, akkor az érintett jogok számára már nincsenek biztosítva. Ez a jogi megoldás

¹¹²⁶ 2005. évi CXXXIII. törvény 19. §

¹¹²⁷ 2005. évi CXXXIII. törvény 20. §

¹¹²⁸ 2005. évi CXXXIII. törvény 21. §

viszont az egyes alvállalkozói tevékenységek megkülönböztetése miatt felveti az Alaptörvény XV. cikkében foglalt egyenlő bánásmód elvének sérelmét. Ésszerűbb, egyszerűbb és alkotmányos szempontból kevésbé aggályos megoldás volna, ha a munkavállalói jogok nem az egyes szakmai tevékenységekről szóló törvényekbe elszórtan kerülnének szabályozásra, hanem általánosságban, minden alvállalkozói tevékenységre, amennyiben persze az adott tevékenység jellege nem kívánja meg a speciális szabályozást.

7.5. Kísérlet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozására

A munkajog hatályának kiterjesztése a gazdaságilag függő munkát végzőkre első ízben a Széll Kálmán Tervben merült fel 2011-ben annak érdekében, hogy egyre több munká tvégző személyt tereljenek a munkajogviszony 'közelébe'.¹¹²⁹ Ennek megfelelően az új Mt. első tervezete tartalmazta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát és az így meghatározott személyi kört illető munkajogi szabályokat.¹¹³⁰ A javaslat ugyanakkor nem csupán szociális megfontolásokon alapult, hanem az illegális foglalkoztatás, és a munkaerő-piaci eszközök tisztességtelen alkalmazásának visszaszorítására is irányult.¹¹³¹

Egyfelől tehát a gazdaságilag függő munkát végzők munkajogi védelmét kívánták erősíteni, másrészt a színlelt szerződésekkel kapcsolatos jogviták számát szerették volna csökkenteni. Ez utóbbi a munkáltatók számára kedvező lett volna, hiszen így már nem csak két lehetőség – munkaviszony vagy polgári jogviszony – között lehetett volna választani, hanem egy harmadik, csökkentett védelmi szint is belépett volna a képbe. Ugyanakkor ez a hármas koordináta rendszer nyilván tovább bonyolította volna a bíróságok jogértelmező munkáját és esetjogát. Amint erre korábban utaltunk, Perulli éppen azért ellenezte ezt a megoldást, mert a jogviszony minősítésével kapcsolatos újabb problémákhoz vezethet, hiszen immáron nem kettő, hanem három jogi kategóriát kellene értelmezni és az érintett jogviszonyt egy még bonyolultabb rendszerben minősíteni. Továbbá attól is tartott Perulli, hogy ez a munkavégzésre irányuló jogviszonytípus az alárendeltségben történő munkavégzés rovására terjeszkedne.¹¹³²

¹¹²⁹ Széll Kálmán Terv, Magyar Munkaterv, 2011. 05. 19., www.euroastra.hu (letöltve: 2013. június 10.), 25.

¹¹³⁰ *A Munka Törvénykönyve*. Javaslat, 2011. július (www.pazmanymunkajog.com), 3. §

¹¹³¹ *A Munka Törvénykönyve*. Javaslat, 2011. július (www.pazmanymunkajog.com), 3. § részletes indokolása.

¹¹³² PENNINGS (2011) i. m. 12–13.

Az Mt. első javaslata bevezette volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát. A javaslat szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel – azt, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

- a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és
- b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása, másképpen fogalmazva, erre szerződésének fennállása alatt nem képes.¹¹³³ Ez a megfogalmazás lényegében a kizárólag egy ügyfélnek történő munkavégzést követeli meg. Ez a követelmény feleslegesen szigorúnak tűnik, amely jelentős mértékben korlátozza az ebbe a kategóriába sorolható potenciális munkavégzők körét. Továbbá a javaslat nem egy új szerződéstípust hoz létre, hanem csak arra utal, hogy a gazdaságilag függő munkavégző nem munkaszerződés alapján, hanem bármely más szerződés alapján végez más részére munkát, így különösen a polgári jogi szerződések merülhetnek fel.

A pontosabb törvényi definíció érdekében a fenti meghatározás több elemét is magyarázó rendelkezésekkel látták el, egyrészről a pontosítás, másrészről a visszaélések elkerülése érdekében.¹¹³⁴ Így személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka. Azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.¹¹³⁵ Ezek az értelmező rendelkezések némiképpen tágították a definíció által lefedett jogviszonyok körét.

Ezek a szabályok azonban nem alkalmazhatók, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét. Az indokolás sem ad választ arra, hogy miért volt szükség erre a jövedelmi korlátra, hiszen a javaslat delkarált célja nem csupán a munkavégzők szociális védelme, hanem az illegális foglalkoztatás vissza-

¹¹³³ Kiss György szerint ez a vélelem biztosítja a vállalkozás és a gazdaságilag függő munkavégzés elhatárolásának elvi alapját [Kiss (2013) i. m. 12.]. Álláspontom szerint szerencsésebb lett volna e helyett inkább a piaci kockázat viselése alapján kezelni ezt a problémát. Önmagában az a tény, hogy egy kisebb megbízást teljesít a munkavégző egy másik cég számára, mondjuk rendszeresen és elenyésző összegben, még nem zárja ki a gazdasági függőséget.

¹¹³⁴ *A Munka Törvénykönyve*. Javaslat, 2011. július (www.pazmany munkajog.com), 3. § részletes indokolása.

¹¹³⁵ Lásd az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 178. § 17. pontját, illetve a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 4. § 23. pontját.

szorítása is. Nem derül ki tehát az elvi alapja annak, hogy a díjazás mértékétől is függjön a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy „munkajogi” védelme.¹¹³⁶ Feltételezhetően abból indul ki a javaslat, hogy csak annak a gazdaságilag függő munkavégzőnek van szüksége munkajogi védelemre, aki keveset keres, és ennek az alacsony jövedelemnek a felső határát jelölték meg a minimálbér ötszörösében. Amint arra a német munkajog bemutatásánál kitértünk, az alacsony jövedelem általában valóban jól jelzi a szociális védelem iránti igényt. Ugyanakkor egy magas jövedelem – havi 10 000 dollár – önmagában nem akadályozza meg a német bíróságokat abban, hogy a munkavégzőt quasi munkavállalónak minősítsék. Éppen ezért indokolatlannak és feleslegesnek tartunk egy ilyen merev szabályt, mivel inkább a bírói gyakorlatnak kellene kialakítania a szociális védelem iránti igény korlátait.

A javaslat indokolása szerint – a munkaviszony fogalmához hasonlóan – az egyes ismérvek nem önmagukban vizsgálandóak, hanem a jogállás minősítése csak az eset összes körülményére tekintettel történhet. Ugyanakkor azt nem tisztázza a javaslat, hogy a munkavállalói és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státusza közötti választásnál érvényesülne-e a közvetett típuskényszer. Álláspontom szerint az eljáró bíróság és hatóság munkaviszonyként minősíthetné a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyát az Mt. 27. § alapján, ha úgy ítéli meg, hogy a felek közötti szerződés más megállapodást, vagyis munkaszerződést leplez. Másként, nem csak a polgári jogviszonyok, hanem az új jogviszonytípus tekintetében is érvényesülne a közvetett típuskényszer. Ha tehát a munkáltatók az új kategóriával szerették volna leplezni a munkaviszonyt, akkor ugyanolyan jogkövetkezményekkel számolhatnának, mint a színlelt polgári jogi szerződések esetében.

A javaslat alapján az is kérdéses, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma miként viszonyul egyes nevesített, gazdaságilag függő munkavégzést (is) szabályozó jogviszonyokhoz, az önálló kereskedelmi ügynöki, vagyongvédelmi vállalkozói és bedolgozói jogviszonyhoz.¹¹³⁷ Véleményem szerint a lex specialis és lex generalis viszony miatt a nevesített jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazandók, ha a felek akarata arra irányult, és a tényleges munkavégzés megfelel az adott jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, vagyis nem leplez más megállapodást.¹¹³⁸ Értелеmszerűen a közvetett típuskényszer mint általános rendező elv ezt a problémát is megválaszolná.

¹¹³⁶ A Munkástanácsok Országos Tanácsának véleménye a Munka Törvénykönyve 2011. július 18-i Javaslattervezetéről, annak a munkavállalókra való hatása alapján, 2011. Augusztus 2, www.pofesz.hu (letöltve: 2013. június 10.), 2–3.

¹¹³⁷ Kiss (2013) i. m. 12–13.

¹¹³⁸ 2012. évi Mt. 27. § (2) bekezdés.

Bár az indokolás az angol és a német jog hasonló szabályaira hivatkozik, de a fenti meghatározás azoknál sokkal korlátozottabb kört foglal magában. Kérdés, hogy miért csak azokat a munkavégzőket értik bele a fogalomba, akik kizárólag egy – bár valóban tágan értelmezett – foglalkoztató számára dolgoznak. Továbbá mi indokolhatja azt, hogy az érintett személytől a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása, illetve arra nem képes. A személyes munkavégzés kizárólagosságának előírása is jelentős mértékben, indokolatlanul szűkíti a potenciális alanyi kört. A gazdasági függőséget ennél lazább szabállyal is meg lehetett volna ragadni. A definíció lényegi eleme nem pusztán az egyetlen megrendelő, vagy megbízó számára történő munkavégzés, hanem az a gazdasági alárendeltség, amely a munkaviszonyhoz valóban hasonlatossá teszi ezt a munkavégzést.¹¹³⁹ Összességében hasonló a fogalom a német munkajog megoldásához, de annál lényegesen korlátozottabb. Ezt azért tartjuk problematikusnak, mert az alapvető cél a valóban gazdaságilag függő munkavégzők védelmének erősítése. Egy ilyen szűken meghatározott fogalom ezt a célt nem tudná elérni, de a parttalan fogalomalkotástól is tartózkodni érdemes. Álláspontom szerint ez a javaslat – a német, olasz, spanyol fogalmaktól eltérően – nem találta meg a helyes egyensúlyt.

A javaslat másik fontos eleme a definíció mellett az alkalmazandó munkajogi szabályok meghatározása. Ezek szerint az Mt.-ből a szabadságra, felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre és a minimálbérre vonatkozó rendelkezéseket rendelték 'megfelelően' alkalmazni. Az alkalmazandó rendelkezések egy része a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódik. Az indoklás szerint a rendszeres munkavégzés miatt indokolt a szabadságra vonatkozó rendelkezések megfelelő alkalmazása is. Mivel e rendelkezés szociális megfontolásokra is épül, a Javaslat alkalmazni rendelte a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket.¹¹⁴⁰ Ugyanakkor a nyugat-európai szabályozásokkal szemben itt kimaradtak a munkaidőre, munkaügyi jogvitákra és a kollektív szerződésre vonatkozó szabályok.

Összességében tehát a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alkalmazási szándéka üdvözlendő, de számos jog kiterjeszthető lett volna még. Nem egyértelmű az alkalmazandó szabályokkal kapcsolatos koncepció sem. Ha ezeket a szabályokat kiterjesztették volna a javaslat elfogadásával, akkor

¹¹³⁹ *Szakértői vélemény az új Munka Törvénykönyve javaslathoz.* Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Munkástanácsok Országos Szövetsége, Budapest, 2011. augusztus 4. www.erdek.u-szeged.hu (letöltés: 2013. június 10.) 5–6.

¹¹⁴⁰ *A Munka Törvénykönyve.* Javaslat, 2011. július (www.pazmanymunkajog.com), 3. § részletes indokolása.

azok érdemben nem javították volna a javaslat hatályába sorolható gazdaságilag függő munkavégzők munkajogi helyzetét, így az új szabály nem érte volna el valódi célját. Álláspontom szerint mindazon szabályok, illetve azok nagy része kiterjeszthető volna, amelyek nem feltételezik a munkáltató irányító, ellenőrző hatalmát, másként a személyi alárendeltséget a jogviszonyban.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó javaslat tehát előremutató, bár indokolatlanul korlátozott volt, különösen a hasonló európai munkajogi megoldásokhoz képest, mind az érintett személyi kör, mind pedig az alkalmazandó munkajogi szabályok tekintetében. Ha ezt a javaslatot elfogadták volna, akkor véleményem szerint – a spanyol TRADE szabályozásához hasonlóan – csak a gazdaságilag függő munkavégzők töredéke vette volna igénybe ezt a jogi kategóriát. Túlságosan szűkítőnek és ezzel összhangban dogmatikailag indokolatlannak tartjuk a kizárólagosan személyes, csak egyetlen ügyfélnek történő munkavégzést és a merev törvényi jövedelmi korlátot is. Ezek a törvényi feltételek összességében a gazdaságilag függő munkavégzők töredékére szűkíténék a potenciális igénybevevői kört.

Sajnos azonban a szakszervezetek és a munkáltatók ellenállása miatt a második javaslatból már kikerült ez az egész jogintézmény, pedig ez lehetett volna az első ilyen rendelkezés az egész régióban.¹¹⁴¹ Fontosnak tartottuk volna ugyanis ennek elfogadását, hiszen a részletszabályokat, törvényi feltételeket folyamatosan csiszolni lehet a tapasztalatok alapján. Ugyanakkor a szakszervezetek által megfogalmazott kritikák, nevezetesen a meghatározás pontatlanságából eredő értelmezési problémák nem voltak olyan súlyúak, amelyek indokolták volna a teljes jogintézmény elvetését. Ráadásul a jogalkotó számos más rendelkezés mellett makacsul kitartott a heves szakszervezeti támadások ellenére. Valószínűleg nem volt olyan fontos a jogalkotó számára ez a szabály, ha ilyen könnyen, az első ellenérvek hatására lemondott róla.¹¹⁴² Mindezek alapján a törvény későbbi módosításával mindenképpen vissza kellene hozni ezt a jogintézményt, de a részletszabályait érdemes volna alaposan újragondolni.

7.6. A szürke zónába tartozó munkavégzés szabályozásának eltérő technikái

Elérkeztünk ahhoz a kérdéshez, hogy a hatályos magyar munkajog miként szabályozza a szürke zónába sorolható gazdaságilag függő munkavégzést.

¹¹⁴¹ A hasonló lengyel javaslatot sem fogadták el [SWIATKOWSKI (2011) i. m. 122–123].

¹¹⁴² Hasonló véleményt fogalmaz meg Kiss György [KISS (2013) i. m. 13].

Amint azt a 3. fejezetben bemutattuk, Perulli négy lehetséges jogalkotási stratégiát vázolt fel a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozására.¹¹⁴³ Az egyik lehetséges stratégia szerint definiálni kell egy új jogi kategóriát (*tertium genus*) az alárendeltségben történő munkavégzés (munkaviszony) és az önfoglalkoztatás között. Jogszabályokkal és/vagy az esetjoggal lehetne meghatározott jogokat biztosítani az ebben a formában dolgozóknak. Perulli szerint ennek a megoldásnak az a hátránya, hogy immáron nem kettő, hanem három jogviszonytípust kell értelmezni és az érintett jogviszonyt egy még bonyolultabb rendszerben minősíteni, valamint ez a jogi forma az alárendeltségben történő munkavégzés rovására terjeszkedne. Ugyanakkor ezt a megoldást alkalmazza számos EU-tagállam, amint erre korábban kitértünk. Hasonlóképpen, az új Mt. első tervezete a német megoldásra emlékeztető javaslattal állt elő, amely azonban nem került elfogadásra.

Üdvözlendő volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogintézményét bevezetni az Mt.-be. Ugyanakkor a jövőbeli szabálynak kellőképpen tág személyi hatályt érdemes meghatározni, különben marginális marad ez a jogintézmény. A személyes munkavégzési kötelezettséget, a több munkáltatónak történő munkavégzést és a jövedelmi határt érdemes volna megengedőbben kezelni, mint az első javaslatot. Hasonlóan, a kiterjesztett jogok körét is indokolt volna tágabbra szabni, különben nem éri el a jogintézmény a tőle várt hatást, nevezetesen a gazdaságilag függő munkavégzők érzékelhető szociális védelmét.

A Perulli által azonosított másik megoldási lehetőség az, hogy a szociális jogok kemény magját minden munkavégzésre ki kellene terjeszteni. A minimális szociális jogok gondolatával más szerzők (pl. Freedland, Supiot) és dokumentumok (pl. Zöld Könyv) is előálltak már, amint azt a 3. fejezetben részletesen bemutattuk. A magyar jogharmonizáció ismertetéséről szóló 2. fejezetben azt is leírtuk, hogy a magyar jogban is kialakult a szociális jogok minimális katalógusa, amely jogok a jogviszonytól függetlenül minden munkavégzőt megilletnek (egyenlő bánásmód elve, társadalombiztosítási ellátások stb.). Ugyanakkor ezek között nem szerepelnek az Mt.-ben szereplő munkavállalói jogok.

A magyar munkajogban azonban számos speciális jogviszonytípus született már korábban. A munkaviszonytól és az önfoglalkoztatástól többé-kevésbé eltérő jogviszonyok közül némelyik sok évtizede létező, szocialista 'örökség' (bedolgozó, segítő családtag), egyes jogviszonyok körülbelül egy évtizedes múltra tekintenek vissza (pl. önálló kereskedelmi ügynök, ösztöndíjas foglalkoztatott, személy- és vagyonvédelmi alvállalkozó). A munkavégzésre irányuló jogvi-

¹¹⁴³ PERULLI (2002) i. m. 112–119.

szonyok szabályozása tehát több évtizede, tervszerűtlenül zajlik, de a legtöbb ilyen jogviszony – így például az ideáltipikusnak tekinthető önálló kereskedelmi ügynöki szerződés – az ezredforduló után jött csak létre.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok megteremtésének háttérében többféle kormányzati, jogalkotói szándék feltételezhető, illetve fedezhető fel:

- a) Versenyképesség növelése és ezzel összefüggésben a feketemunka csökkentése a munkajogi szabályok és a közterhek csökkentésével (pl. segítő családtag).
- b) Egyes gazdaságilag kiszolgáltatottabb munkát végző rétegek védelme (önálló kereskedelmi ügynök, személy- és vagyónvédelmi alvállalkozó).
- c) Speciális élethelyzetekhez, szervezeti igényekhez alkalmazkodó, testre szabott jogviszonyok életre hívása (bedolgozó, önálló kereskedelmi ügynök, hivatásos nevelőszülői jogviszony).
- d) Foglalkoztatási szempontok érvényesítése, például munkatapasztalat szerzése (ösztöndíjas foglalkoztatás, tanulósz szerződés), idősebb munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatása (prémiumévek program).
- e) Jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése (önálló kereskedelmi ügynök).
- f) A nyugdíj előtt álló köztisztviselők, közalkalmazottak és munkavállalók számára lehetőséget teremteni a közszférából történő, fokozatos kivonulásra (prémiumévek program).

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül jónéhány a munkaviszonyhoz áll közel, hiszen az alárendeltségben, személyi függőségben történő munkavégzés szabályozza speciális esetekben. Több ilyen jogviszony – a prémiumévek programban, tanulósz szerződéssel, illetve ösztöndíjasként való foglalkoztatás – szabályozása olyannyira közel áll a munkaviszonyokhoz, hogy akár atipikus munkaviszonynak is tekinthetnénk őket. Ez a besorolás persze az atipikus munkaviszony fogalmának szélesebb vagy korlátozottabb értelmezésétől függ.¹¹⁴⁴

Ugyanakkor három olyan jogviszonytípust is azonosítottunk (bedolgozói jogviszony, önálló kereskedelmi ügynök, vagyónvédelmi vállalkozó), amelyeknél – részben vagy egészben – a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán álló, gazdaságilag függő munkavégzőkről van szó. Ezeknél a jogviszonyoknál a szabályozás hatályát a munka természete alapján határozzák meg, és az így körülhatárolt munkavégzői körre több-kevesebb munkajogi szabályt alkalmaznak. Éppen ezért ez a szabályozási technika a francia jogból ismert megoldásra hasonlít, ahol

¹¹⁴⁴ Lásd különösen BANKÓ (2010) i. m. 45–61.

meghatározott feltételek fennállása esetén a munkajogi szabályok egy részét alkalmazni kell a munkavégzésre (*assimilation aux salariés*).¹¹⁴⁵

A munkaviszonytól egyre távolabb haladva jutunk el a munkaviszonyra már alig emlékeztető szerződéstípushoz, a bedolgozói jogviszonyhoz. A bedolgozói (munka)jogviszony vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, *sui generis* jogviszony, amely tipikusan az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok szürke zónájába sorolandó. Ez a jogviszony félúton van a két jogág között, még ha az új Mt. formálisan munkaviszonynak nevezte is el. A bedolgozói megállapodás olyan vegyes szerződés, amely a vállalkozási szerződés és a munkaszerződés bizonyos jellemzőivel egyaránt rendelkezik. A bedolgozói jogviszony jó példa arra, hogy a rugalmasabb polgári jogi formák is alkalmasak lehetnek a munkajogban megnyilvánuló kötöttségekkel, garanciális szabályokkal történő vegyítésre. Mindezt egy olyan munkatevékenység szolgálatába állítja a jog, amely alig hasonlít a munkaviszonyra, de a vállalkozásra is csak nyomokban emlékeztet.

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus. Az önálló kereskedelmi ügynöki törvény a polgári jog tárgykörébe tartozik, mivel egy sajátos kereskedelmi ügyletet szabályoz, így a törvényben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadók.¹¹⁴⁶ Az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása – a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvényhez hasonlóan – feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A jogalkotó kiemelt ugyanis egy magánjogi szerződéstípust, amelyhez a többi hasonló szerződéstől eltérő munkajogi szabályokat (felmondási idő, versenytilalmi megállapodás) kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi önálló munkát végzőt?¹¹⁴⁷ Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem egy előre meghatározott stratégia mentén, tervszerűen és tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáció mellett pillanatnyi érdekek, ötletek alakítják.

¹¹⁴⁵ Code du Travail, Art. 781–782.; PERULLI (2011) i. m. 182.

¹¹⁴⁶ Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 1. § (7) bekezdésében.

¹¹⁴⁷ DUDÁS (2004) i. m. 172.

V.

ÖSSZEGZÉS

8. A gazdaságilag függő munka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon

A munkajogviszony és az önfoglalkoztatás közötti szürke zóna, másként a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása az elmúlt évtizedben került az európai munkajogi viták középpontjába, és az elmúlt években jelent meg a kérdéskör a magyar munkajogi gondolkodásban. Ennek a vitának az előzményei a közösségi (uniós) jogban lelhetők fel, mivel a közösségi jogalkotás a szociális jogi és munkajogi rendeletek, irányelvek személyi hatályával összefüggésben már a kezdetektől szembesült a munkajogi alapfogalmak meghatározásának nehézségével. Az uniós szociális jog eltérő uniós jogi és nemzeti jogi fogalmakat használ az egyes jogterületeken, így részben megkerülte az alapfogalmak definiálását.

Mivel a jogharmonizáció csak növelte a munkavállalók és az annak nem minősülő, függő munkát végzők munkajogi védelmi szintje közötti szakadékot, így az elmúlt évtizedben az Európai Unió szintjén, szakpolitikai kérdésként vitatták meg ezt a problémát. Az elmúlt évtizedben kidolgozott uniós dokumentumok azonban tovább mentek az elemzésben, és a hatályos munkajogi fogalmi rendszer válságára világítottak rá. Az Európai Bizottság a 2006-os Zöld Könyv elfogadása óta a flexicurity koncepciójában látja a megoldást, ami komoly vitákat generált. A versenyképesség (rugalmasság) és a munkavállalói jogok (biztonság) egyensúlyának igénye persze nem újkeletű probléma a munkajogi szabályozásban, hiszen előzményét jelenti a dereguláció 80-as évekbeli gondolata, de a flexicurity koncepciója első ízben emelkedett egy nemzetközi szervezet politikájának szintjére.

A fentiek fényében különösen fontos áttekinteni az EU-tagállamok nemzeti jogi megoldásait a munkaviszony és a gazdaságilag függő munkavégzés meghatározásáról és értelmezéséről. A munkajogi alapfogalmakat – úgy, mint a munkaviszony, munkaszerződés, munkavállaló fogalmai – valamennyi nemzeti

munkajog használja, hiszen ezek alapján határozzák meg a munkajogi szabályozás hatályát. Ugyanakkor a tagállamok erőteljesen megoszlanak a meghatározás módjában, hiszen egyes nemzeti jogok törvényi szinten definiálják ezeket a fogalmakat, míg más nemzeti jogokban kizárólag az esetjogból ismerhető meg ezek jelentése. Hangsúlyozni kell azonban, hogy még a törvényi meghatározást alkalmazó országokban is az esetjognak van meghatározó szerepe. Éppen ezért fontos áttekinteni azt a folyamatot, amelyben a jogalkalmazás szépen lassan eltávolodik a munkaviszonyra jellemző alárendeltség korlátozott értelmezésétől, és egyre inkább kitágítja a munkaviszony fogalmát.

Az utolsó kérdéskör a gazdaságilag függő munkavégzés nemzeti munkajogi szabályozásával foglalkozik. Bár ez egyelőre csak a tagállamok egy kisebb, bár egyre bővülő részét jellemzi, de számos meghatározó jogrendszer, így a német, angol, olasz stb. munkajog alkalmazza ezt a megoldást. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása azért koncepcionális változás, mert egyben szakítást is jelent a munkajog korábban egyeduralkodó 'bináris' rendszerével (munkaviszony és önfoglalkoztatás), és a fogalmi rendszer hármass felosztására (munkaviszony, gazdaságilag függő munkavégzés, önfoglalkoztatás) tér át. Ez a jogalkotási lépés két koncepcionális kérdést vet fel, egyrészt a gazdaságilag függő munkavégzés fogalmának meghatározását, másrészt az ebbe a harmadik kategóriába tartozókat illető munkavállalói jogok meghatározását. Amint ezt részletesen bemutattuk, ez a két feladat nagyon hasonló problémákat vet fel, mint a korábbi bináris rendszer szabályozása.

Mindezek alapján nem meglepő, hogy a munkaerő-piaci rugalmassággal kapcsolatos vitákat eleinte a magyar munkajogban is a jogharmonizáció váltotta ki. Az első jelentős jogalkotási lépést az új munkaidős szabályozást és a legatipikusabb munkaviszonyt, a munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi jogharmonizációs módosítás jelentette a rugalmasság fokozása felé. Emellett több érdekes kísérlet történt – például az önálló kereskedelmi ügynökre vonatkozó törvény elfogadásával és az új Mt. munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó javaslatával – a munkaviszonytól többé-kevésbé eltérő, gazdaságilag függő munkavégzés szabályozására.

8.1. Munkajogi alapfogalmak az uniós jogban

A munkajogi alapfogalmak tisztázása tradicionálisan nehéz feladat mind a nemzeti, mind pedig a nemzetközi munkajogban. Amíg a nemzeti jogalkotó semmiképpen sem kerülheti el a definiálásból eredő problémákat, addig a nemzetközi munkajog választhat a szupranacionális alapfogalmak megalko-

tása és a nemzeti munkajogra hagyatkozás között. Az uniós munkajogi jogalkotás mindkét megoldást alkalmazza. Az uniós munkajog három területet érint közvetlenül: a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát, beleértve a szociális biztonsági koordinációs jogot, az egyenlő bánásmód elvét, valamint a munkafeltételeket érintő, közösségi jogi értelemben vett munkajogi szabályokat. Ez a három közösségi jogterület különbözik abból a szempontból, hogy mely munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásában kell érvényesíteni a közösségi jogi előírásokat. A közösségi jogban tehát nincs egységes, minden jogterületen egyformán alkalmazott munkavállaló-fogalom, ezért a fogalom jelentése területenként eltérő.¹¹⁴⁸ A személyi hatálybeli különbségek oka nem annyira az egyes jogterületek szabályozásának eltérő ‘természetében’, hanem a közösségi jogszabályok eltérő céljában, illetve a politikai elkötelezettség különböző szintjében rejlik.

8.1.1. Egy közösségi fogalom születése

A szabad mozgás jogával kapcsolatban az Európai Bíróság kialakította a munkavállaló uniós jogi fogalmát. Ennek a háttérében a belső piac megteremtésének gazdasági célja rejlik, amelynek köszönhetően a szabad mozgás joga fokozatosan egy általános gazdasági és szociális (uniós) polgárság alapjává vált, ami túlmutat a munkajog tradicionális területén.¹¹⁴⁹ Az elsődleges és a másodlagos jog hallgatása miatt az Európai Bíróság válaszolta meg azt a kérdést, hogy a szabad mozgás joga alkalmazásában ki minősül munkavállalónak. A Hoekstra-ítéletben¹¹⁵⁰ mondta ki az Európai Bíróság, hogy a munkavállaló (worker) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló közösségi jogi jelentése van. Ha a különféle nemzeti jogi meghatározásokat alkalmazzuk, akkor a tagállamok tetszés szerint korlátozhatnák a migráns munkavállalónak minősülő személyek körét, ami veszélyeztetné a szabad mozgás jogának széles körű érvényesülését. Ugyanakkor ez az ítélet is adós maradt a fogalom meghatározásával.¹¹⁵¹

Az Európai Bíróság a Hoekstra-ítéletet követően számos esetben foglalkozott a munkavállaló közösségi jogi fogalmának meghatározásával. A munkavállalói státusz kritériumainak azt tekintette az Európai Bíróság, hogy az adott személy meghatározott, akár rövid ideig, másik személy számára, annak irányításával,

¹¹⁴⁸ C-85/96. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern* [1998] ECR I-2691, paragraph 31.

¹¹⁴⁹ *COUNTOURIS* (2007) i. m. 198.

¹¹⁵⁰ 75/63. *Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten* [1965] ECR 177.

¹¹⁵¹ *BURROWS* (1987) i. m. 120.

tágan értelmezett ellenszolgáltatás fejében olyan szolgáltatást nyújtson, amely tényleges és valóságos gazdasági célú tevékenység. Ennek a rendkívül tágan értelmezett, a munkaviszonynál szélesebb, és pontosan nem is korlátozott körre kiterjedő munkavállaló-fogalomnak az volt a rendeltetése, hogy a gazdaságilag aktív személyek lehető legszélesebb köre számára biztosítsa a szabad mozgás jogát. Mivel a munkavállaló fogalma „határozza meg az alapvető szabadság személyi hatályát, ezért a munkavállaló közösségi koncepcióját tágan kell értelmezni”.¹¹⁵²

Ezt a tág értelmezést garantálta az Európai Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata, amely különösen a 80-as években volt kifejezetten aktív ezen a téren. Az uniós polgároknak tehát csekély erőfeszítést kell tenniük a munkavállalói státusz megszerzéséért, hiszen elegendő hetente néhány órát rendszeresen dolgozniuk, szinte bármilyen típusú jogviszonyban, feltéve, hogy a díjazásért történő munkavégzést az alárendeltség jellemzi. Az esetjog hatására munkavállalónak minősültek például a részmunkaidős, határozott idős munkavállalók, az időnymunkások és a különböző jogviszonyok alapján dolgozó gyakornokok is.¹¹⁵³ Munkavállaló tehát mindenki, aki időlegesen vagy állandóan, fizetett munkát végez,¹¹⁵⁴ de a jogviszony természete nem releváns.¹¹⁵⁵

8.1.2. Az egyenlő bánásmód széles hatálya

Az Európai Bíróság esetjogának köszönhetően ma már általánosan elfogadott, hogy az egyenlő bér elvét alkalmazni kell a tipikus és az atipikus munkavállalókra egyaránt. Az ezredfordulón hozott Preston-ítéletben azt is kimondták, hogy az egyenlő bér elvét abban a jogviszonyban is alkalmazni kell, ahol nem egyértelmű a munkajogviszony létezése.¹¹⁵⁶ A foglalkoztatásra irányuló, határozott időtartamú szerződésekkel dolgozó személy tehát abban az esetben is munkavállalónak minősül, ha a szerződése a nemzeti jog értelmében nem minősül munkaszerződésnek, hanem például polgári jogi szerződés alapján végez munkát.

Az antidiszkriminációs jognak ma már rendkívül széles a személyi hatálya, amit egyaránt megalapoz alapvető státusza és gazdasági szerepe. A munkavál-

¹¹⁵² 66/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, paragraph 16.

¹¹⁵³ JOHNSON–O’KEEFE (1994) i. m. 1315.

¹¹⁵⁴ SCHOUKENS (1994) i. m. 44.

¹¹⁵⁵ 344/87 *Bettray* [1989] ECR 1621 paragraph 16, valamint C-357/89 *Raulin* [1992] ECR I-1027, paragraph 10.

¹¹⁵⁶ C-78/98. *Shirley Preston and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others* [2000] ECR I-3201.

láló és a munkaviszony fogalmának tág értelmezésére egyszerre jelent garanciát a szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított közösségi jogi fogalom átvétele és a 2000-ben született egyenlőségi irányelvek szinte korlátok nélküli hatálya. Ki kell emelni az Allonby-ítélet jelentőségét ebben a folyamatban, annak deklarálásával, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazásánál nem a munkavállaló nemzeti jogi fogalmát kell figyelembe venni, mert ennek a fogalomnak – a szabad mozgás jogához hasonlóan – közösségi jogi jelentése van.¹¹⁵⁷

A szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított jogértelmezésre támaszkodva¹¹⁵⁸ azt a személyt tekintették munkavállalónak, aki határozott ideig, díjazásért szolgáltatást nyújt egy másik személy számára, annak irányítása alatt. A munkavállalói minőség korlátja, hogy nem foglalja magába azokat az önállóan szolgáltatást nyújtó személyeket, akik nincsenek alárendelt viszonyban a megrendelővel.¹¹⁵⁹ A Szerződés 141. cikkének alkalmazása körében a munkavállalói státusz alapvető feltétele tehát nem a jogviszony természete vagy elnevezése,¹¹⁶⁰ hanem az alárendeltségi viszony a két fél között. Egy önfoglalkoztató személy jogi státuszának nemzeti jogi formális besorolása nem zárja ki azt, hogy őt a 141. cikk alkalmazása során munkavállalónak tekintsék, feltéve, hogy függetlensége csak színlelt és egy közösségi jogi értelemben vett, a fentiekben leírt munkaviszonyt leplez.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek hatálya szélesebb, az egyenlő bér elvénél, hiszen egyes irányelvek hatálya még az önfoglalkoztatókra¹¹⁶¹ és az alkalmi munkavállalókra¹¹⁶² is kiterjed. Az antidiszkriminációs irányelvek legutóbbi generációja – a 2000/43/EK faji irányelv és a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelv – a lehető legszélesebb hatállyal született, mivel azt alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.¹¹⁶³

¹¹⁵⁷ C-256/01. *Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others* [2004] ECR I-873, paragraph 66.

¹¹⁵⁸ 66/85 *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121 paragraph 17., valamint C-85/96. *Martínez Sala* [1998] ECR I-2691, paragraph 32.

¹¹⁵⁹ Ez a feltétel egyaránt megfogalmazódott a szabad mozgás jogánál (C-337/97. *Meeusen* [1999] ECR I-3289, paragraph 15.) és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban (C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 68.).

¹¹⁶⁰ C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 70.

¹¹⁶¹ A következő egyenlő bánásmód irányelvek hatálya terjed ki az önfoglalkoztatókra: 79/9/EGK, 86/613/EGK, 2002/73/EK, valamint 2004/113/EK irányelvek.

¹¹⁶² C-313/02. *Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9483, paragraph 40.

¹¹⁶³ A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

Az antidiszkriminációs irányelvek hatálya tehát már nem csak a munkaviszonyra terjed ki, hanem a munkavégzésre irányuló jogviszonyok lehető legszélesebb körére. Ebből a rendkívül tág hatályból eredően azonban szükségtelenné vált a jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak definiálása.

8.1.3. Munkafeltételek: a nemzeti munkajogi fogalom alkalmazása

A munkafeltételeket érintő munkajogi irányelvek körében az Európai Bíróság nem tartotta szükségesnek egy közösségi jogi munkavállaló-fogalom kidolgozását, hanem megelégedett a nemzeti jogi fogalmak alkalmazásával.¹¹⁶⁴ A Bíróság jogpolitikai döntését azzal indokolta, hogy az érintett irányelv csak részleges harmonizációra törekedett, de nem célja közös kritériumokon alapuló egységes munkajogi védelmet biztosítani a tagállamokban.¹¹⁶⁵ Ebből pedig az következik, hogy az irányelv csak azokat a személyeket védi, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek. Ezt az álláspontot azon az elvi alapon kritizálták, hogy a tagállamok a munkavállaló fogalmának szabad 'alakításával' kivonhatnak bizonyos személyi kört a közösségi jogi szabályozás hatálya alól, és ezzel annak alapvető célját veszélyeztethetik.¹¹⁶⁶ Mindezen érvek ellenére mindmáig nem alakult ki közösségi jogi munkavállaló-fogalom az irányelv alkalmazásában.

A Danmols-ítélettel összhangban a munkajogi irányelvek túlnyomórészt a nemzeti jogi fogalmakat alkalmazzák,¹¹⁶⁷ mégsem egyeznek meg teljesen a hatályukba tartozó munkavállalói kört illetően. Az általánosnak tekinthető szabály szerint munkavállaló mindenki, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg.¹¹⁶⁸

A munkaviszony jelentése nagyon eltérő a különböző nemzeti munkajogokban, ezért bizonyos munkavégzési formák egyes tagállamokban függő munkának minősülnek, míg más tagállamokban nem. Éppen ezért a személyi hatály nemzeti jogra utalással való meghatározása korántsem kielégítő, hiszen alapvető eltéréseket eredményez a nemzeti jogok között.¹¹⁶⁹ Hasonló problémákat

¹¹⁶⁴ 105/84. *Danmols* [1985] ECR 2639, paragraph 27., C-29/91. *Bartol* [1992] ECR I-3189, paragraph 18., 237/84. *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247, paragraph 13.

¹¹⁶⁵ 105/84. *Danmols* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

¹¹⁶⁶ BERKE (2006) i. m. 78–79.

¹¹⁶⁷ 80/987/EGK irányelv 2. cikk (2) bekezdés.

¹¹⁶⁸ 91/533/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés.

¹¹⁶⁹ COUNTOURIS (2007) i. m. 189.

vetnek fel a munkaerő-kölcsönzésről,¹¹⁷⁰ a részmunkaidős¹¹⁷¹ és a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvek,¹¹⁷² amelyek szerint a munkavállaló fogalmát a nemzeti jog, kollektív szerződés vagy gyakorlat határozza meg,¹¹⁷³ és ezt az Európai Bíróság is megerősítette a Wippel ítéletében.¹¹⁷⁴

8.1.4. Bizonytalanság az önfoglalkoztató fogalma körül

Az önfoglalkoztató fogalma csak azokon a jogterületeken merült fel – szabad mozgás, szociális biztonsági koordináció és egyenlő bánásmód –, ahol a széles hatály miatt a munkavállalókon kívül számukra is biztosították az érintett jogok élvezetét. Ezek a közösségi szabályok is érintetlenül hagyják azonban a nemzeti jogban kialakult fogalmakat, mivel mindmáig nem alakult ki egy általánosan kötelező közösségi jogi önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő fogalmakat használnak, ezért a munkavégzésre irányuló jogviszonyok meglehetősen heterogén csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztató kategóriájába.¹¹⁷⁵ Ennek oka, hogy az önfoglalkoztatás sokszínű fogalom, amely különböző jogok gyakorlását érinti, és hiányzik a mögöttes érdek, amely a munkavállaló fogalmához hasonlóan kikényszerítené a közösségi definíció kimunkálását. Emellett az a tény, hogy a közösségi jogalkotás sokkal nagyobb figyelmet szentelt a munkavállaló, mint az önfoglalkoztató fogalmának, rávilágít az utóbbi fogalom komplexitására és definiálásának nehézségére.¹¹⁷⁶ A tagállamok tehát – a közösségi jog laza keretei között – ma is szabadon határozhatják meg azt, hogy a saját jogukban kik minősülnek önfoglalkoztatónak.

¹¹⁷⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i, 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

¹¹⁷¹ A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

¹¹⁷² A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

¹¹⁷³ PERULLI (2002) i. m. 28.

¹¹⁷⁴ C-313/02. *Wippel* [2004] ECR I-9483, paragraph 39.

¹¹⁷⁵ KISS (2001) i. m. 109.

¹¹⁷⁶ COUNTOURIS (2007) i. m. 177.

8.1.5. Uniós és nemzeti jogi fogalmak szimbiózisa

Az uniós jogterületek közötti legnyilvánvalóbb különbség tehát az, hogy az Európai Bíróság csak a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód terén alakított ki önálló munkavállaló- fogalmat. Az alapvető jogok védelmének kiemelt szerepe a széles személyi hatályban is megnyilvánult. Az alapvető jogokkal szemben a munkavállalói jogok tradicionálisan másodlagos szerepet játszottak a közösségi jogi gondolkodásban, mivel a 'részleges' munkajogi harmonizáció¹¹⁷⁷ melletti elkötelezettség erőteljesebb volt. A munkafeltételekről szóló irányelvek tekintetében a közösségi jogszabályok felhatalmazták a nemzeti bíróságokat saját nemzeti jogi fogalmi apparátusuk használatára, még ha ez némi inkonzisztenciát eredményezett is az irányelvek eltérő átültetése során az eltérő fogalmi rendszerekkel rendelkező tagállamokban.¹¹⁷⁸

A munkafeltételek szabályozására figyelemmel megállapítható, hogy igencsak heterogén, kaleidoszkópszerű fogalmi rendszer alakult ki a közösségi jogban.¹¹⁷⁹ Ez a heterogén szabályozási koncepció megjósolhatóan a jövőben sem változik majd, mert a jogterületek eltérő kezelése nem ad hoc döntéseken, hanem mélyen gyökerező – bár kétségtelenül vitatható – politikai döntéseken és értékválasztásokon alapul. Az önálló közösségi jogi fogalmak léte azonban a nemzeti jogalkotásokat is a munkajog által védett személyi kör kiterjesztése irányába 'terelheti'.¹¹⁸⁰

8.2. A jogharmonizáció hatása a magyar munkajog fogalmi rendszerére

8.2.1. Munkajogi fogalmak

A magyar munkajogban a 2012. évi Mt. elfogadásáig problémát jelentett az alapvető fogalmak hiánya, amelyekről a rendszerváltás után azt feltételezték, hogy jelentésük egyértelmű és általánosan elfogadott. A munkajogi alapfogalmak tisztázása azért volt fontos előrelépés, mert a munkaszerződés (munkajogviszony) definíciója a munkajog dogmatikai bázisa. Ezzel szemben a magyar jogban – az

¹¹⁷⁷ 105/84. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar [1985] ECR 02639, paragraph 26.

¹¹⁷⁸ DEAKIN–MORRIS (2005) i. m. 138.

¹¹⁷⁹ COUNTOURIS (2007) i. m. 197.

¹¹⁸⁰ Samuel ENGBLOM: Equal treatment of employees and self-employed workers. In: Ann NUMHAUSER-HENNING (ed. 2001): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*. Kluwer Law International, 2001. 301.

uniós joghoz és a legtöbb európai nemzeti joghoz hasonlóan – nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma,¹¹⁸¹ így meglehetősen bizonytalanság tapasztalható a fogalom jelentését illetően. A magyar szakirodalomnak a ‘self-employed’ fogalommal kapcsolatos tanáctalanságát jelzi, hogy mindmáig nem alakult ki még általánosan elfogadott fordítása sem. Egységes terminológia hiányában pusztán ízlés dolga az elnevezés, amely – a pontosabb jelentés és fordítás okán – az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) terminológia használatára sarkallja a szerzőt.

Az önfoglalkoztató tehát egy parttalan, nehezen meghatározható fogalom, amely kizárólag az uniós munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését szolgálja. Éppen ezért az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi jellegű fogalmi kérdés, hanem sokkal inkább a jogharmonizációval összefüggő jogtechnikai probléma. A munkajogi jogharmonizáció során az önfoglalkoztatás fogalma a szabad mozgásra és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendeleteknek való megfeleléssel és az 86/613/EK (egyenlő bánásmód) irányelv átvételének személyi hatályával kapcsolatos vitára egyszerűsödött le.¹¹⁸² Mivel célja az érintett közösségi szabályok személyi hatályának kiterjesztő értelmezése, ezért szélesen értelmezendő ez a fogalom, amely az egyéni vállalkozó mellett számos más, a munkaviszonytól többé-kevésbé eltérő jogviszonyt is magában foglal.

Álláspontom szerint a jogharmonizációtól eltekintve, az önfoglalkoztatás alatt nem a polgári jogviszonyok és a munkaviszonyok közötti, úgynevezett szürke zóna (esetleg a polgári jogviszonyokkal együtt) értendő, hanem kizárólag a polgári jogviszonyok. Hiba volna azonban a magyar munkajogban az önfoglalkoztató kifejezést azokra a személyekre (is) ‘rásütni’, akik nem munkavállalók, de nem is tisztán önfoglalkoztatók, hanem gazdasági függőségben dolgoznak. Ennek a szürke zónának a szabályozására már történtek kísérletek (pl. önálló kereskedelmi ügynök), de ez a jogalkotási kérdés ma még korántsem rendezett, illetve lezárt.

8.2.2. A minimális jogok katalógusa

Részben a jogharmonizáció hatására, részben pedig azt megelőzően alakult ki az olyan jogok csoportja – az egyenlő bánásmódhoz, szabad mozgáshoz és az alapvető társadalombiztosítási ellátásokhoz való jog –, amelyek minden munkavégző

¹¹⁸¹ HAJDÚ (2002) i. m. 175.

¹¹⁸² KISS (2001) i. m. 115–125.

személyt megilletnek, függetlenül a jogviszony jellegétől.¹¹⁸³ A mára kialakult minimális jogi katalógus igencsak rövid, és hiányoznak belőle a munkafeltételekkel összefüggő jogok. A jogharmonizáció számos részterületen erősítette a munkavállalók munkajogi védelmét, de ez csak marginálisan érintette a munkaviszonyon kívül munkát végző személyeket. A jogharmonizációval kapcsolatos alapprobléma tehát nem kizárólag az, hogy a munkaidős és más szabályok átvétele mennyiben erősítette a munkáltatói hatalmat, hanem sokkal inkább az, hogy hatására növekedett a szakadék a munkaviszonyban és az azon kívül dolgozók munkajogi védelme között. Az alapvető kérdés, hogy indokolt-e az ilyen mértékű különbség, amely azonban csak a munkajogi szabályok kiterjesztésével, vagy másik irányú folyamat esetén, azok lerontásával csökkenthető. Álláspontom szerint a munkajogi szabályok egy részének hatályát kellene kiterjeszteni a munkaviszonyon túl a gazdaságilag függő munkavégzőkre.

8.3. Európai vita a gazdaságilag függő munka szabályozásáról

8.3.1. Az európai vita háttere

A jogharmonizáció hatására a 70-es évek óta javult a munkaviszonyban álló munkavállalók munkajogi helyzete, de ez a megállapítás csak korlátozottan érvényes a nem munkaviszonyban, de gazdasági függőségben munkát végzőkre, valamint az önfoglalkoztatókra. Mivel a munkaviszonyon kívül munkát végzők munkajogi védelmét nem javította érdemben a jogharmonizáció, ezért az uniós jogalkotás lényegében hozzájárult a munkajogi védelem kiegyensúlyozatlanságának és egyenetlenségének a növekedéséhez. A szociális jogharmonizációval összefüggő fenti problémák felismerése egybeesett a foglalkoztatási szint növelésének lehetséges eszközeiről és ezzel összefüggésben a lisszaboni folyamat kudarcáról szóló szakpolitikai vitákkal. A 90-es években a szociális jogharmonizáció rovására előtérbe került az uniós foglalkoztatáspolitikai, amely módszereiben és tematikájában is jelentős elmozdulást jelent a 80-as évek Szociális Európájához képest. Ennek a 'paradigmaváltásnak' a hátterében a foglalkoztatási szint növelésének lisszaboni célja állt.

Az uniós módszereket tekintve, látványos volt az elmozdulás a kötelező erejű jogalkotástól a nyitott koordináció és a kötelező erőt nélkülöző uniós dokumentumokkal irányított szakpolitikai viták felé. A munkajogi tematikát tekintve a

¹¹⁸³ Ugyanakkor ez a megállapítás csak részben igaz az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog tekintetében, ezért itt a hatály kiterjesztése indokoltnak tűnik.

munkavállalói jogok erősítése helyett az vált a központi kérdéssé, hogyan segítheti elő a munkajogi szabályozás a foglalkoztatottság növelését. Bár sokan hangsúlyozzák, hogy korántsem egyértelmű az összefüggés a szabályozás és a foglalkoztatottság alakulása között.¹¹⁸⁴ Dánia és Hollandia gazdasági sikerei láttán az Európai Bizottság 2006 óta a flexicurity integrált stratégiájában látja a megoldást, ezért a rugalmasság és a biztonság fogalmai és megvalósításának módszerei kerültek a viták keresztüztébe.

A rugalmasság és a biztonság összefüggésében merült fel először komolyabban az uniós munkajogi vitákban a munkaviszonynak nem minősülő, gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának problematikája. Ezek a jogviszonyok ugyanis számos tagállamban a munkaerő-piaci rugalmasság fontos forrásai, egyúttal a foglalkoztatás növelésének potenciális eszközei.¹¹⁸⁵ Ugyanakkor az érintett személyek munkajogi védelme meglehetősen bizonytalan és rendezetlen, így a munkaviszonyból ilyen jogviszonyokba történő 'menekülés' több aspektusból is káros folyamat. Ennél fogva az utóbbi évtized uniós dokumentumai (szociálpolitikai Fehér Könyv és Zöld Könyv, Supiot-jelentés, Wim Kok-jelentés, Munkajogi Zöld Könyv) egyre markánsabban vetették fel a munkaviszony és az attól különböző foglalkoztatási jogviszonyok közötti szabályozásbeli szakadék csökkentését, illetve egy minimális munkajogi katalógus megteremtésének a gondolatát.

8.3.2. A munkajog fogalmi rendszerének válsága

Az európai vita legfontosabb tanulsága az, hogy a szabályozás alapvető dilemmája ma már nem a rugalmasság és/vagy a biztonság növelése, hanem a munkajog fogalmi rendszerének teljes megújítása. Felesleges ugyanis a személyes munkavégzési jogviszonyokban több-kevesebb biztonságot vagy rugalmasságot biztosító szabályokat bevezetni, amíg a munkajogi szabályozás nem határozza meg pontosan ezeknek a szabályoknak a személyi hatályát, vagy a személyi hatály erőteljesen korlátozott. A személyi hatállyal kapcsolatos jogi bizonytalanságok kiküszöböléséhez ellenben elengedhetetlen az alapfogalmak – különösen a munkaviszony, az önfoglalkoztatás és a gazdaságilag függő munka fogalmának – tisztázása, amely döntő részben a nemzeti jogalkotás feladata.

Freedland és Countouris álláspontja szerint a munkaszerződés helyett a személyes munkavégzési szerződés fogalmának megalkotásával lehetne széle-

¹¹⁸⁴ Lásd például: DEAKIN–REED (2000) i. m. 12.

¹¹⁸⁵ European Parliament 2007.

sebb körben biztosítani a munkajogi védelmet.¹¹⁸⁶ Természetesen ugyanez a javaslat másoknál, mindenekelőtt a Supiot-jelentésben is kiemelt szerepet kap, bár némileg eltérő tartalommal és terminológiával (occupational status). Abban tehát teljes az egyetértés, hogy új fogalmi rendszer megalkotása szükséges a munkajogi védelem expanziójához és a jogviszonyok minősítésében általánosan tapasztalható bizonytalanságok megszüntetéséhez.

Az európai uniós dokumentumok felhívják a figyelmet arra, hogy a munkavállaló-önfoglalkoztató kétpólusú megközelítés már nem írja le a jelenlegi társadalmi, gazdasági viszonyokat, mivel létezik a kettő között egy harmadik, szürke zóna, amely a gazdaságilag függő munkát végzőket foglalja magába. Ez az úgynevezett szürke zóna a de jure független, de facto, gazdaságilag függő helyzetben lévő munkavégzőket fedi le. Ugyanakkor a munkaviszony bástyáin belül is megjelennek a tipikus – teljes munkaidős, határozatlan időre létesített – munkaviszonyhoz képest lényegesen lazább, atipikus munkaviszonyok. Pontos fogalmak hiányában a klasszikus munkaviszonnyal szemben úgy általában hozzák fel a 'rugalmas' jogviszonyok fogalmát. Kevés szó esett azonban arról, hogy ezen pontosan mit értenek: atipikus munkaviszonyokat, munkaviszonyon kívüli jogviszonyokat, vagy mindkettőt egyszerre.

Ugyanakkor még mindig a klasszikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó jogi formája a legtöbb tagállamban, és kivételesnek számít az a tagállam, ahol ez már ma is a kisebbség fele a munkaerőpiacnak (pl. Egyesült Királyság, Hollandia). Úgy tűnik, a flexicurity arra irányul, hogy ez módosított formában, könnyített védelemmel, de így is maradjon.¹¹⁸⁷ A flexicurity célja tehát a klasszikus munkaviszony továbbélésének, de ugyanígy jelenleg is meglévő dominanciájának fenntartása, még azon az áron is, hogy a korábbi védelmi szintből feladni kényszerülnek egyes elemeket, különösen a megszüntetéssel kapcsolatos garanciák közül. Ez a stratégia tehát egyszerre irányul a munkajog hatályának kiterjesztésére és eredeti jelentésének 'korrekciójára'.

A munkajogi Zöld Könyv azzal akarja növelni a klasszikus munkaviszony vonzerejét, hogy erősíti az azon kívüli szerződéstípusok, jogviszonyok védelmét, ez által azok versenyelőnye csökkenhet. Ez tehát kétirányú folyamat, amelynek az a célja, hogy csökkenjen a munkavégzésre irányuló munkaviszonyok és egyéb jogviszonyok közötti különbség, és álljon meg a kiáramlás a munkajog(viszony)ból. Persze az a kérdés, hogy ettől nő-e a foglalkoztatás, javul-e a teljes munka-

¹¹⁸⁶ FREEDLAND–COUNTOURIS (2006) i. m.

¹¹⁸⁷ European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI)), L, 9.

vállalói réteg védelme. A szürke zónába tartozó jogviszonyok fokozottabb munkajogi védelmével elveszti a vonzerejét azok szemében, akik csak azért használják, mert olcsóbb és kevesebb jogi kötöttséggel (értsd adminisztrációs terhekkel, közvetett költségekkel) jár. Így hosszabb távon azok maradnak ilyen jogviszonyban, akik a szabadságfoka, védelmi szintje, rugalmasabb szabályozása miatt választják, nem pedig a munkaviszony kikerülése eszközének tekintik.

Álláspontom szerint a munkaerőpiac egy része valóban igényli a klasszikus munkaviszonyt, esetleg annak egy rugalmasított (atipikus) változatát, de egy része nagyobb rugalmasságot keres kevesebb biztonságért cserébe. A munkaviszonyon kívüli 'alternatív' jogviszonyok persze korlátozott munkajogi védelemmel járnak, ami a munkával összefüggő kockázatok áttérhelését eredményezi a munkáltatótól a munkát végző személyre. A kérdés az, hogy ezt a kockázatot a munkavégző személy önként vállalta-e át és kap-e érte bármilyen formában kompenzációt? A szürke zóna megítélése nem homogén, hiszen az sokféleképpen – szükségtelen, szükséges rossz, szükséges jó – megítélhető. Álláspontom szerint ez a 'jelenség' a szükséges rossz és a szükséges jó sajátos egyvelegeként összegezzhető.

A munka világa ma már nem csak a munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző, önfoglalkoztató fogalmaival, hanem kétszer kettes dimenzióban is leírható. Egyrészt a tisztán önfoglalkoztatók mellett folyamatosan nő azoknak a gazdaságilag függő munkavégzőknek a száma, akiknek de facto a munkavállalókhoz hasonló a státuszuk, mégis kedvezőtlenebb a jogállásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus munkaviszonyban és a kevesebb garanciát jelentő, atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre. A munkavállalók és az önfoglalkoztatók mellett markánsan jelen vannak tehát az atipikus munkavállalók és az atipikus önfoglalkoztatók, amelyek közül az utóbbiak lényegesen kevesebb szakmai és jogalkotói figyelmet kaptak. A munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban függő munkát végzők munkajogi helyzetével alapvetően két gond van. Az egyik a jogi státuszhoz kapcsolt (individuais) munkajogi jogosítványok hiánya, vagy jobb esetben rendkívül korlátozott köre. A másik, legalább ilyen problematikus, de talán kisebb szakmai nyilvánosságot kapott kérdés az, hogy ezek a munkát végző személyek szinte teljesen ki vannak rekesztve a kollektív munkajogból.

A munkajog hatályának kiterjesztése azonban azzal a veszéllyel jár, hogy a munkajog nem csupán eredeti határait veszíti el, hanem egyben identitását is.¹¹⁸⁸ A munkajog identitás-válságának az oka ugyanis abban rejlik, hogy átala-

¹¹⁸⁸ OJEDA AVILES (2009) i. m. 47.

kult a munkajog tradicionális tárgya, vagyis az a fajta munkavégzés, amely a munkavállalói státusszal fonódott össze. D'Antona szerint a munkajog identitása a következő négy pilléren nyugszik: a nemzetállamon, hatalmas gyárakban történő, teljes munkaidős foglalkoztatáson, és az általános szakszervezeti képviseleten.¹¹⁸⁹ Lényegében ezek a pillérek egytől egyig meginogtak a 20. század végén, így a munkajog egész építménye felújításra szorul.

8.4. A munkaviszony fogalma az európai nemzeti munkajogokban

8.4.1. A munkaviszony változó szerepe a munkajogi szabályozásban

A munkaszerződés a munkajog alapvető jogintézménye, amely a 20. század elejére alakult ki mai formájában Nyugat-Európában és váltotta fel a korábbi szerződési formákat. A 20. század elejére minden nyugat-európai jogrendszerben kialakultak a munkaszerződéses modell körvonalai, mert a tökefelhalmozás támogatásához szükség volt a munkavégzés alárendelt formájának részletes szabályozására. A munkaszerződés a 20. század elején a maihoz hasonló körülmények között vált a munkajog alapintézményévé. Akkortájt is számos országban aggódtak a munkaszervezetben és a technológiában bekövetkezett radikális változások negatív szociális hatásai és egyes rétegek elszegényedése miatt. A nemzetközi kereskedelem és az imperializmus aláásta a szociális védelmet, akárcsak manapság a globalizáció.

A munkaszerződés maihoz hasonló szabályozása azonban csak a második világháború után alakult ki. A munkajogi alkotmányozásra a második világháború utáni sajátos társadalmi, politikai környezetben kerülhetett sor, amely táptalaja volt a különböző társadalmi osztályok megegyezésének. A modern munkaszerződés tehát nem az ipari forradalom, hanem a jóléti állam terméke. A 20. századi jogfejlődés eredményeként mára a munkaszerződés által lefedett jogviszonyok köre jelentős mértékben kitágult, ami óhatatlanul megváltoztatta az alárendeltség eredeti jelentését és a klasszikus munkaszerződéses modell szerkezetét.

8.4.2. A munkaviszony meghatározásának általános sajátosságai az európai munkajogokban

A munkaviszony definiálása, ismérveinek teljes körű meghatározása, és különösen a polgári jogviszonyoktól, önálló munkavégzésre irányuló szerződésektől

¹¹⁸⁹ D'ANTONA (2005) i. m. 32–38.

való elhatárolása meglehetősen nehéz jogalkalmazási feladatnak bizonyult a 20. században valamennyi EU-tagállamban. Lord Wedderburn híres elefánttesztjét idézve: „a munkaszerződés egy olyan állat, amelyet nehéz körülírni, de könnyű felismerni, amikor szembejön”.¹¹⁹⁰

Bár a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok nemzeti szintű szabályai is sokszínűek, de a munkajog minden tagállamban lényegesen nagyobb védelmet biztosít a polgári jognál. Nem túlzás azt állítani tehát, hogy a munkajogi szabályok alkalmazásának egyik központi kérdése a munkaviszony fogalmának meghatározása, amely rendkívül lényeges a munkáltatói költségek szempontjából. Hagyományosan nehéz volt minden egyes esetben eldönteni, hogy az érintett jogviszony munkaviszonynak minősül-e, de a minősítés kérdése lényegesen bonyolultabbá vált az elmúlt évtizedekben. A munkáltatói szervezetek bonyolultabbá váltak, és a technológiai fejlődés is egyre nehezebbé teszi annak eldöntését, hogy egy személy integrálódott-e az adott munkáltatói szervezetbe.

Ha a jogalkotás határozza meg a munkaviszony fogalmát, akkor ehhez általában az alábbi jogi technikákat szokták alkalmazni:

- a munkaviszony vagy a munkaszerződés fogalmának és a munkaviszony minősítő jegyeinek, ismérveinek meghatározása;
- bizonyos szerződési formák meghatározása, amelyek alkalmazása magával vonja a munkaviszonyként vagy önfoglalkoztatóként történő minősítést (pl. sportolók, újságírók, kereskedelmi ügynökök);
- a munkavállaló számára könnyített bizonyítási szabályok;
- a munkaviszony leplezését ösztönző tényezők kiiktatása.

Több EU-tagállamban viszont nincs jogszabályi meghatározás a munkaviszonyra, hanem az esetjogból derül csak ki, mi minősül munkaviszonynak. De még azokban az országokban is meghatározó szerepe van a bírói gyakorlatnak a jogviszonyok minősítésében, ahol létezik törvényi meghatározás, mivel a jogalkotó általában nagyon kevés kézzelfogható, hasznos eligazítást ad a jogalkalmazóknak.¹¹⁹¹ Így egyértelműen a bírói gyakorlatnak volt a legnagyobb szerepe a 20. században a munkaviszony fogalmának kimunkálásában, de persze a puha jogba tartozó szabályzatoknak és jogszabályokban szereplő vélelmeknek is lényeges szerepe volt egyes nemzeti jogokban.¹¹⁹²

¹¹⁹⁰ Elephant test: „an animal too difficult to define, but easy to recognise when you see it” [Lord WEDDERBURN: *The Worker and the Law*. Harmondsworth, Penguin, 3rd ed. 1986. 139.; BURCHELL–DEAKIN–HONEY (1999) i. m. 19.].

¹¹⁹¹ BENJAMIN (2006) i. m. 192.; PERULLI (2011) i. m. 138–139.

¹¹⁹² COUNTOURIS (2011) i. m. 50.

Bár a nemzeti bírói gyakorlatok sokszínűek a minősítő jegyek terén, mégis meg lehet határozni néhány hasonlóságot. Egyrészt a minősítés szinte valamennyi jogrendszerben elsődlegesen a tényeken (tényleges munkavégzésen) alapul, és csak másodsorban a szerződés tartalmán. Másrészt, minden jogrendszerben más minősítő jegyeket is alkalmaznak, nem pusztán az alárendeltséget vizsgálják. Bár lehetnek meghatározó ismérvek, tesztek, és eltérő lehet az ismérvek súlya, de minden bírói gyakorlat egyszerre vizsgál több minősítő jegyet. A minősítő jegyek között általában nincs formalizált hierarchia. Nem kell minden minősítő jegynek jelen lennie a munkaviszonyként történő minősítéshez, hiszen a bírák szabadon mérlegelik azokat az eset összes körülménye alapján. Harmadrészt, a nemzeti és nemzetközi jogértelmezés általában egyre tágabb, magában foglalva a személyes munkavégzés egyre több formáját.

A meghatározás formájától függetlenül általános jellemzője ezeknek a nemzeti munkaviszony-fogalmaknak az, hogy a meghatározó minősítő jegyek a személyi alárendeltség és függőség, és ebből eredően a munkáltató irányítási, ellenőrzési, utasítási joga. Korábban egyeduralkodó volt a személyi függőség, másként a kizárólag a szerződésen alapuló, jogi értelemben vett alárendeltség (lásd például a francia jogfejlődést). Ezeket az ismérveket azonban ma már a legtöbb nemzeti jogrendszerben kiegészíti az, hogy az érintett munkavégző személy egy másik személy által alapított munkaszervezetbe illeszkedve és munkavégzési folyamatba integrálva végzi a munkát. Az alárendeltség formális szempontjának egyeduralmát tehát megtörte a gazdasági (piaci) és bürokratikus (szervezeti) függőség gyakorlaton alapuló tesztje. Ugyanakkor az irányítási, utasítási, ellenőrzési hatalmának még mindig kiemelkedő szerepe van a klasszikus munkaviszony ma is tartó dominanciája és normateremtő szerepe miatt. A bírók általában tartózkodnak attól, hogy túlságosan kitérjék a munkaviszony fogalmát, mivel ez bizonytalansághoz és anarchiához vezethet a személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésében.

A munkaviszonnyal szemben az önfoglalkoztatás valójában nem jogi kategória, bár a munkajogban is használják az önálló munkát végzők csoportjának megjelölésére és a munkavállalók csoportjától történő elhatárolására. Az önfoglalkoztatás egy negatív, tagadásra épülő koncepció, hiszen önfoglalkoztató az, aki nem alárendeltségben, személyi függőségben dolgozó munkavállaló. Ennek a meghatározásnak azonban nincs valódi gyakorlati jelentősége, mivel az önfoglalkoztatás egy összetett, ezerarcú jelenség, és a jogi szabályozásnak is tükröznie kell ezt a sokszínűséget.

8.5. *A munkaviszony fogalma a magyar munkajogban*

8.5.1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok magyar rendszere

A rendszerváltás utáni magyar munkajog klasszikussá vált paradigmája szerint a munkát végző személyek két csoportra oszthatók: az önállótlantul, alárendeltségben, tehát munkajogviszonyban dolgozó munkavállalókra, illetve az alárendeltség, függőségi viszony nélkül, önállóságukat megtartva munkát vállalkókra, akik munkavégzésre irányuló egyéb – különösen vállalkozási, megbízási, társasági – szerződés alapján tevékenykednek.¹¹⁹³ A munkajogi szabályozás és a foglalkoztatási gyakorlat egyeduralkodó eleme egészen a közelmúltig a tipikus munkaviszony volt. Tipikusnak azt a munkajogviszonyt tekintjük, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítettek, a munkavállaló egyetlen munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végzett munkát.¹¹⁹⁴

A gazdasági szereplők részéről azonban megjelent a rugalmasság iránti igény, amelyre eltérő időszakokban, illetve párhuzamosan többféle válasz született. A fent leírt tipikus munkaviszonyhoz képest a munkaviszonyon belül és azon kívül is megjelentek a rugalmasság forrásai. A munkajogviszony külső rugalmasságának jól ismert forrásai az atipikus munkaviszonyok. Ugyanakkor a külső rugalmasság problémaköre felveti a munkaviszonyon túli foglalkoztatási jogviszonyok kérdését is. Érdekes jogalkotási kérdés, hogy ezeknek a jogviszonyoknak az Mt.-n kívül kell-e maradnia, vagy az Mt.-be kellene illeszteni a munkajogviszonyoktól különböző, ún. átmeneti jogviszonyok szabályait is. A munkajogi kódexben történő átfogó szabályozás¹¹⁹⁵ minden bizonnyal erősítené mind az érintett személyek munkajogi védelmét, mind pedig a munkajogi szabályozás koherenciáját.

8.5.2. Menekülés a munkajogból

A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok népszerűsége két okra vezethető vissza: a költségek csökkentésének és a munkajogi szabályok kikerülésének lehetőségére. Irracionális módon a magyar pénzügyi jogalkotás eltérően

¹¹⁹³ RADNAY (2004) i. m. 140.

¹¹⁹⁴ KISS (2005) i. m. 95.

¹¹⁹⁵ Az új Mt. tézisei a kódexjelleg további fenntartása mellett foglalnak állást [BERKE–KISS–LŐRINCZ–PÁL–PETHŐ–HORVÁTH (2006) i. m. 8.], ami lehetőséget adna az egyéb jogviszonyoknak az egységes munkajogi kódexbe történő inkorporálására.

kezelte a munkaviszonyokban és az azokon kívüli jogviszonyban dolgozókat, mivel a munkavállalók közterhei a rendszerváltás óta hagyományosan lényegesen magasabbak voltak, mint például a megbízási szerződéssel dolgozóké. A munkaerő-piaci szereplők racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződés-típus felé orientálódnak.

A kedvezményes közteher háttérében a foglalkoztatottság növelésének szándéka, illetve az ehhez tapadó illúzió áll, hogy a pénzügyi kedvezményekkel 'megédesített' foglalkoztatási formák növelik a munkaerő-piaci keresletet, végső soron a foglalkoztatottak számát. Az elmúlt évtized ilyen irányú törekvéseinek kudarcából levonható az a tanulság, hogy ezek a kísérletek csak a munkajogi és foglalkoztatási struktúra belső koherenciájának gyengítésére, és a munkajogi védelem csökkentésére alkalmasak, de a foglalkoztatási célok elérésére nem. Ugyanakkor azt érik el, hogy az eredményesen lobbizó érdekcsoportok a többségnél átmenetileg kedvezőbb helyzetbe kerüljenek, amire az EKHO és a KATA jó példák.

A munkaviszony a közterhektől függetlenül is drágább bármely más jogviszonynál, hiszen a munkajogi védelem komoly költségeket ró a munkáltatókra, így például a megszüntetésre, a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok vagy az adminisztrációs terhek révén. A polgári jogviszonyokban ezek a költségek a 'rugalmasabb' szabályozás miatt nem merülnek fel. A jogalkotás tehát megszüntetheti ugyan a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közterhei közötti különbséget, de sohasem iktathatja ki a tényleges költségek különbözetét, hiszen a munkáltatónak költséget jelentő szabályok – valamilyen szintje – jelenti a munkajog lényegét. A munkajogi szabályozás deregulációjával, tehát a munkavállalói védelem csökkentésével mérsékelhető a költségkülönbség a munkaviszony és a polgári jogviszonyok között, de teljesen soha nem szüntethető meg. Mivel a költségbeli különbség adott, ezért az mindig csábítja és ösztönzi majd a munkáltatókat a színlelt polgári jogi szerződések alkalmazására.

Az állam alapvetően két eszközzel próbálja visszaszorítani a színlelt szerződéseket. Az egyik kézenfekvő eszköz a tiltás és a büntetés egyvelege, amely az 1992. évi Mt. 75/A. §-ának – normatív tartalom híján jogmagyarázó szabályként történt – beiktatásával, a munkaügyi ellenőrzés szabályozásának szigorításával és ezzel összhangban a kiszabható bírságok emelésével 2003 óta megtörtént. A másik lehetőség alternatívák teremtése a polgári jogviszonyokkal szemben, amelyek hasonlóan rugalmasak, bár annak szintjén értelemszerűen nem érhetik el, mivel egy bizonyos szintű munkajogi védelmet még a legrugalmasabb formának is hordoznia kell magában. A megbízási és vállalkozási szerződések 90-es évekbeli expanziójának az oka – olcsóságuk mellett – az volt, hogy a munkáltatók

nem találtak kellő rugalmasságot az atipikus munkaviszonyok körében. Mára kezdenek megjelenni a munkaviszonyon belül és azon kívül is olyan új lehetőségek (kölszönzött munkavállaló, alkalmi munkavállaló, önálló kereskedelmi ügynök stb.), amelyek versenybe szállhatnak a polgári jogviszonyokkal.

8.6. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása az európai munkajogokban

A gazdaságilag függő munkavégzés jogi szabályozása új jelenség az európai nemzeti munkajogokban és mindmáig csak néhány nagyobb tagállamban jelent meg a személyi függőségben, munkaviszonyban és az önállóan, önfoglalkoztatóként dolgozók közötti harmadik, nevesített jogviszonytípus.

Ezt a harmadik kategóriát a személyi alárendeltség hiánya, de erős gazdasági függőség jellemzi. Ezeket a gazdaságilag függő munkavégzőket külön munkajogi kategória nélkül az önfoglalkoztatók közé sorolják. Ennek az a munkajogi következménye, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos piaci, szervezeti kockázatok kizárólag a munkavégzőre vannak terhelve. Az önfoglalkoztatók azért vállalják ezeket a kockázatokat, mert cserébe teljes függetlenséget kapnak. A gazdaságilag függő munkavégzők esetében a függetlenségük csak személyi értelemben létezik, gazdasági értelemben általában egyetlen megrendelőtől, quasi munkáltatótól függenek. Éppen ezért a gazdaságilag függő munkavégzés harmadik munkajogi kategóriaként való különálló szabályozása megosztja a kockázatokat a munkavégző, a quasi munkavállaló és a másik fél, a quasi munkáltató között.

A munkajogi szabályok hatályának kiterjesztésére kétféle technika alakult ki az európai jogrendszerekben az utóbbi évtizedekben: egyrészt az asszimiláció, másrészt a védelmi jellegű szabályok szelektív kiterjesztése. Az asszimiláció a munkajog expanziója, amely a munkaviszonyra írt munkajogi szabályok hatályának kiszélesítését célozza, kiterjesztve azok alkalmazását a gazdaságilag függő helyzetben lévő önfoglalkoztatókra. Ennek legjobb példája a francia munkajog, amely két módon éri el az asszimilációt: egyrészt bizonyos munkaköröknél a munkaviszonyban történő munkavégzés vélelmével, másrészt meghatározott tevékenységeknél a munkavégzés jellege alapján a munkaviszonyra vonatkozó szabályok automatikus alkalmazásával.¹¹⁹⁶

Ezzel szemben a védelmi szabályok szelektív kiterjesztése (pl. a német, olasz, angol, spanyol jogban) egyrészt megkívánja a védett személyi kategória definiálását (jogszabályban vagy esetjogban), másrészt a számukra biztosított munka-

¹¹⁹⁶ PERULLI (2011) i. m. 181–185.

jogi szabályok meghatározását. A két technika közül a szelektív kiterjesztés a népszerűbb, gyakrabban alkalmazott megoldás. A gazdaságilag függő munkavégző fogalmának meghatározása azonban számos problémát vetett fel a gyakorlatban. Ha a definíció túlságosan elnagyolt, akkor jogértelmezési problémákhoz és pereskedéshez vezet (pl. olasz jog), ha viszont túlságosan részletes és korlátozó, akkor kevésbé vonzó és senki nem fogja használni (pl. spanyol jog).

A gazdaságilag függő munkavégzés (quasi-subordination) nemzeti szintű definícióiban az alábbi közös elemek azonosíthatók, amelyek hasonlítanak az alárendelt munkaviszonyhoz és különböznek az autonóm munkavégzéstől:

- Személyes vagy döntő részben személyes munkavégzés.
- A piaccal való közvetlen kapcsolat hiánya.
- A munkavégző havi, illetve éves jövedelme kizárólag vagy szinte kizárólag ebből az egy szerződéses kapcsolatból származik, ezért a munkavégző nem tudja szétteríteni az üzleti kockázatát több ügyfél között.
- A munkavégző funkcionálisan kapcsolódik a foglalkoztató vállalkozás tevékenységéhez, szervezetéhez, tevékenysége nagymértékben támaszkodik annak know-how-jára, technikai segítségére, anyagi infrastruktúrájára.
- A szolgáltatás vásárlójának nincs utasítási, csak koordinációs joga a munkavégzéssel kapcsolatban.
- Tartós, folyamatos a jogviszony.

Az európai nemzeti jogi megoldások eléggé hasonlóak a kiterjesztett szabályok tekintetében is. Elsődlegesen a társadalombiztosítási ellátások, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, egyenlő bánásmód, valamint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem illetik meg a gazdaságilag függő munkavégzőket. Kivételesen egyes individuális munkajogi szabályok is kiterjesztésre kerülnek, így különösen a munkaidőre, pihenőidőre, megszüntetésre, munkaügyi jogvitákra vonatkozó szabályok egy része. A kollektív munkajogból a szervezkedési szabadságra, sztrájkra és a kollektív szerződésre vonatkozó szabályok alkalmazására került eddig sor. Összességében rendkívül rövid és erőtlen a kiterjesztett munkajogi szabályok listája, így nem ad valódi védelmet a gazdaságilag függő munkavégzőknek. Holott elméletileg minden olyan munkajogi szabály kiterjeszthető volna rájuk, amely nem feltételezi a munkáltató irányító hatalmát. Éppen ezért a jogfejlődés minden bizonnyal a kiterjesztett szabályok körének bővülését eredményezi majd.

8.7. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása a magyar munkajogban

8.7.1. A gazdaságilag függő munkavégzés nevesített formái és megghiúsult általános szabálya

Nem alakult még ki egységes terminológia a magyar munkajogban azoknak a gazdaságilag függő munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak a megjelölésére, amelyek nem tekinthetők sem munkajogviszonynak, sem pedig polgári jogviszonynak. Álláspontom szerint a gazdaságilag függő munka, illetve a szürke zóna kifejezések adják vissza leginkább a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között lévő jogviszonytípus lényegét, ezért ezeket szinonimaként használom. Ettől eltérően az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok kifejezés egy ennél tágabb kört takar, amelybe a szürke zónán és a munkaviszonyokon kívül beleértem azokat a jogviszonytípusokat is, amelyek nem tartoznak a szürke zónába, hanem sokkal inkább a munkaviszonyhoz hasonlóak, de attól eltérő néven és módon kerültek szabályozásra.

A munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok egyik közös nevezője az, hogy formálisan nem minősülnek munkaviszonynak. Ugyanakkor a szabályozásuk hasonló a munkaviszonyhoz, hiszen valójában ezekben a jogviszonyokban is alárendeltségben, személyi függőségben történik a munkavégzés (pl. ösztöndíjas foglalkoztatás). Másik közös sajátosságuk az, hogy részben vagy teljesen önálló szabályozásuk van, bár ez nem zárja ki az Mt. egyes szabályainak alkalmazását. Ezzel összhangban a munkaviszonytól különböző, önálló elnevezésük is van.

Jelenleg három nevesített jogviszonytípust látunk a magyar jogrendszerben, amelyek álláspontom szerint – részben vagy kizárólag – gazdaságilag függő munkavégzést szabályoznak: a bedolgozói munkajogviszonyt, az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszonyt és a személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozói jogviszonyt. Ezeknél a jogviszonyoknál a francia jogban alkalmazott megoldáshoz hasonlóan, meghatározott feltételek fennállása esetén a munkajogi szabályok egy részét alkalmazni kell a munkavégzésre (assimilation aux salariés). Itt a munkajogi szabályok hatályának részleges kiterjesztése anélkül történik, hogy a munkavégzőt munkavállalónak minősítsék vagy újabb – a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti – általános kategóriát alkotnának.

A munkajog hatályának kiterjesztése a gazdaságilag függő munkát végzőkre első ízben a Széll Kálmán Tervben merült fel 2011-ben annak érdekében, hogy egyre több munkát végző személyt tereljenek a munkajogviszony 'közelébe'.

Ennek megfelelően az új Mt. első tervezete tartalmazta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát és az így meghatározott személyi kört megillető munkajogi szabályokat. A javaslat ugyanakkor nem csupán szociális megfontolásokon alapult, hanem az illegális foglalkoztatás, és a munkaerő-piaci eszközök tisztességtelen alkalmazásának visszaszorítására is irányult.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó javaslat előremutató, bár indokolatlanul korlátozott volt, különösen a hasonló európai munkajogi megoldásokhoz képest, mind az érintett személyi kör, mind pedig az alkalmazandó munkajogi szabályok tekintetében. Ha ezt a javaslatot elfogadták volna, akkor véleményem szerint – a spanyol TRADE szabályozásához hasonlóan – csak a gazdaságilag függő munkavégzők töredéke vette volna igénybe ezt a jogi kategóriát. Túlságosan szűkítőnek és dogmatikailag indokolatlannak tűnik a kizárólagosan személyes, csak egyetlen ügyfélnek történő munkavégzés követelménye és a merev jövedelmi korlát. Sajnos azonban a szakszervezetek és a munkáltatók ellenállása miatt a második javaslatból már kikerült ez az egész jogintézmény, pedig ez lehetett volna az első ilyen rendelkezés az egész régióban.

8.7.2. A szürke zóna szabályozásának alapkérdései

A gyenge munkavállalói pozíció ma már elsősorban nem a munkaviszonyban való alávetettségben nyilvánul meg, hanem abban, hogy a munkavégző kizorul a védett munkaviszonyból és kénytelen egy munkajogilag nem, vagy alig szabályozott foglalkoztatási jogviszonyban dolgozni. A kiszolgáltatottság jele, hogy számos esetben más választása nem nagyon van, mint elfogadni a munkaviszonynál lényegesen kedvezőtlenebb jogviszonyt.

A magyar jogalkotása munkajogból való menekülést eddig nemhogy nem akadályozta, hanem kifejezetten ösztönözte ezt a folyamatot például a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok alacsonyabb közterheivel, ami miatt a munkavállaló zsebében is több marad, ha nem munkaviszonyban dolgozik. Persze a munkáltató lényegesebben jobban jár, hiszen a foglalkoztatással a munkaviszonyban együtt járó kockázatok nagy részét (jogi védelem, munkavállalói jogok kikerülése) a munkavégzőre, más részét az államra (alacsonyabb közterhek) hárítja át.

Természetesen elvi alap kell ahhoz, hogy közjogi elemek kerüljenek a felek közötti foglalkoztatási jogviszony szabályozásába, mivel ezek korlátozzák a felek akaratának érvényesülését. A felek akaratának korlátozására azért kerülhet sor, mert függőségi viszony van közöttük, és ezt kompenzálni kell bizonyos védelmi jellegű szabályokkal. A jogalkotás beavatkozása tehát azért szükséges és dogmatikailag megalapozott a gazdaságilag függő munkavégzésnél, mert a munkavi-

szonyhoz sok tekintetben hasonló, vagy éppenséggel azonos gazdasági függőség erre elvi alapot teremt. Az alkalmazott védelmi szabályok körének, minőségének összhangban kell lennie az alárendeltség fokával. Mivel ezeknél a jogviszonyoknál gyengébb a gazdasági, személyi függőség, mint a munkaviszonynál, ezért korlátozottabb a védelem is.

A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása mellett számos érv felhozható, amelyek különböző szemszögből közelítik meg ugyanazon problémát. A munkajogi fogalmi rendszer strukturális problémáinak kezelése érdekében csökkenteni kellene a munkavégzést szabályozó jogviszonyok közötti indokolatlan szakadékot, amely a hasonló munkát végzők között elképesztő különbségekhez vezet. Ráadásul a mai helyzet legnagyobb vesztesei az amúgy is kiszolgáltatott, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a fogyatékkal élő, idős munkavállalók, nők, pályakezdők stb. A munkaviszonyon kívül dolgozók helyzetének javítása tehát szociális kérdés is, nem véletlen, hogy a nemzeti jogokban elsőként a társadalombiztosítási jogait szokták rendezni. Foglalkoztatáspolitikai szempont a munkaerő-piaci rugalmasság növelése, ez által a munkáltatók versenyképességének erősítése a munkaviszonynál rugalmasabb jogviszonyokkal, amelyet egyre inkább kikényszerít a globális verseny. Ráadásul a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével kapcsolatos jogi bizonytalanságoknak rendkívül magas a társadalmi költsége. A szabályozás tehát mindhárom oldalt, munkáltatókat, munkavállalókat és az államnak egyaránt érdeke.

A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása két alapkérdés tisztázását igényli: a jogviszonyok pontos és körültekintő definiálását, valamint a definíciókhoz kapcsolt jogi katalógus megalkotását. Ezt a két kérdést általában egymástól elkülönítve, külön tárgyalják, pedig a kettő együtt, szoros egységben kezelendő, mivel a pontos helyzetértékelésből és definícióból következhet a jogi katalógus erőssége. A biztonság növelése tehát elsősorban definíciós problémaként merül fel, hiszen nem biztosíthatunk jogokat munkavállalói csoportoknak anélkül, hogy az érintett szabályok személyi hatályát tisztáznánk. Ez a tisztázás azonban a létező fogalmi rendszer keretein belül ma már nem valósítható meg. Jelenleg az EU szintjén zajló vitákban csak a definíciós problémáig, tehát a munkajogi fogalmi rendszer megújításának igényéig jutottak el, és ehhez képest sokadlagos problémaként kezelik a jogi katalógus kérdését.

A biztonság növelése azonban a jogi katalógusok újragondolását is igényli, ami nem csak az individuális munkajogi szabályokra vonatkozik, hanem a kollektív jogokra is. A kollektív alku, az érdekképviselési jogok kiterjesztése terén még annyi előrelépés sem tapasztalható, mint a munkaviszonyra vonatkozó indi-

viduális munkajogi szabályoknál, és a jelenlegi jogi keretek között erre nem is nagyon van esély. Ugyanakkor elvi érveléssel kimondható, hogy minden olyan munkajogi szabály alkalmazása elképzelhető és indokolt lehet a gazdaságilag függő munkavégzők esetében, amelyek alkalmazásának nem feltétele a munkáltatói irányító, utasítási, ellenőrzési jogának csak az alárendelt munkavégzésre jellemző mértéke.

MELLÉKLETEK

BIBLIOGRÁFIA

ALES

Edoardo ALES: The Italian Reform of the Labour Market in a Growth Perspective. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/1. 70–85.

ANDERMAN

Steven ANDERMAN: The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 29., 2000/3. 223–242.

ANDERSEN–SVARER

Torben ANDERSEN – Michae SVARER: Flexicurity – Labour Market Performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53., 2007/3. 389–429.

ANDERSSON–WADENSJÖ

Pernilla ANDERSSON – Eskil WADENSJÖ: *Other Forms of Employment: Temporary Employment Agencies and Self-Employment*. Swedish Institute for Social Research, Stockholm University and IZA Bonn, 2004. Discussion Paper, No. 1166.

ARROWSMITH

James ARROWSMITH: *Temporary agency work in an enlarged European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. 2006.

ARTS

Monique ARTS: *The Dutch Social Insurance System for Self-Employed*. Social Science Research Center, Berlin, 2005. <http://www.wz-berlin.de/ars/ab/>

ARUM–MÜLLER

Richard ARUM – Walte Müller (eds.): *The re-emergence of self-employment. A comparative study of self-employment dynamics and social inequality*. Princeton and Oxford, Princeton University Press, 2004.

ASHIAGBOR

Diamond ASHIAGBOR: *The European Employment Strategy – Labour Market Regulation and New Governance*. Oxford, Oxford University Press, 2005.

ATHANASIU

Alexandru ATHANASIU: Evolution of the Romanian Labour Law 1990–2005. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 6–9.

AUER

Peter AUER: What's in a Name? The rise (and Fall?) of Flexibility. *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 52., 2010/3. 371–386.

AUER–CAZES

Peter AUER – Sandrine CAZES: *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*. ILO, Geneva, 2003.

BANKÓ (2008a)

BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Pécs, 2008. Doktori Értekezés, Kézirat.

http://doktori-iskola.law.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Banko_Zoltan_tezisek.pdf

BANKÓ (2008b)

BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról. In: Kiss György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008. 37–54.

BANKÓ (2010)

BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2010.

BANKÓ–BERKE–GYULAVÁRI–KISS (szerk., 2003a)

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György (szerk.): *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. Az egyenlő bánásmód elve*. Budapest, KJK, 2003.

BANKÓ–BERKE–GYULAVÁRI–KISS (szerk., 2003b)

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György (szerk.): *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. A munkavállalók szabad mozgása*. Budapest, KJK, 2003

BANKÓ–BERKE–GYULAVÁRI–KISS (szerk., 2003c)

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György (szerk.): *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. A munkavállalók szabad mozgása*. Budapest, KJK, 2003.

BANKÓ–BERKE–GYULAVÁRI–KISS (2006)

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata I–II*. Lajosmizse, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2006.

BARANCOVA

Helena BARANCOVA: EU Adhesion of the Slovak Republic and the Development of Employment Legislation. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 9–12.

BARKER–CHRISTENSEN

Kathleen BARKER – Kathleen CHRISTENSEN (eds.): *Contingent Work – American Employment Relations in Transition*. New York, Cornell University Press, 1998.

BARNARD

Catherine BARNARD: *EC Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2000.

BARNARD

Catherine BARNARD: The Personal Scope of the Employment Relationship. In: T. ARAKI – S. OUCHI (eds.): *The Mechanism for establishing and Changing Terms and Conditions of Employment/The Scope of Labor Law and the Notion of Employees*. The Japan Institute for Labour Policy and Training Report, Vol.1., 2004. 131–136. http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_barnard2.pdf

BARNARD–DEAKIN–MORRIS–HEPPLE

Catherine BARNARD – S. FDEAKIN – Gillian MORRIS – B. A. HEPPLE (eds.): *The Future Of Labour Law: Liber Amicorum Bob Hepple Qc*. Irish Academic Press. 2005.

BÁN

BÁN Péter: *A munkaviszony fogalmával kapcsolatos jogi problémák, különös tekintettel a leplezett munkaszerződésekre*. Budapest, 2003. www.jogiforum.hu.

BÁRÁNY

BÁRÁNY Anikó: Foglalkoztatás alkalmi munkavállalói könyvvvel. *Cég és Jog*, 2000/5. 10–14.

BENJAMIN

Paul BENJAMIN: Beyond the Boundaries: Prospects for Expanding Labour market Regulation in South Africa. In: Guy DAVIDOV – Brian LANGILLE (eds.): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, 2006.

BEKKER

Sonja BEKKER: *Flexicurity: The Emergence of a European Concept*. Social European Series, Vol. 30. Intersentia, Cambridge-Antwerp-Portland, 2012.

BERCUSSON

Brian BERCUSSON: *European Labour Law*. London, Butterworths, 1996.

BERCUSSON–ESTLUND

Brian BERCUSSON – Cynthia ESTLUND (eds.): *Regulating Labour in the Wake of Globalisation–New Challenges, New Institutions*. Oxford, Hart Publishing, 2008.

BERDE

BERDE Éva: *A flexicurity magyarországi megvalósítása*. OFA, Budapest, 2008. www.ofa.hu.

BERGE–SCHOUT

Mirten Van den BERGE – Adriann SCHOUT: *From Bending to Stressing National Interests? The impact of reforms and enlargements on EU negotiation between 1988–2008*. The Hague, Netherlands Institute of International Relations, 2008.

BERGSTRÖM–STORRIE

Ola BERGSTRÖM – Donald STORRIE (eds.): *Contingent Employment in Europe and the United States*. Cheltenham, Edward Elgar, 2003.

BERKE

BERKE Gyula: A munkajogi jogutódlás. *Jura*, 2001/1. 19–35.

BERKE Gyula: *A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában*. Radnay József-jubileum. 2002. 71–100.

BERKE Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében*. PhD-értekezés. Kézirat. Pécs, 2006.

BERKE–KISS–LŐRINCZ–PÁL–PETHŐ–HORVÁTH

BERKE Gyula – KISS György – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István: *Az új Munka Törvénykönyv tézisei*. Kézirat. Budapest, 2006.

BETTEN

Lammy BETTEN: The role of the contract in transforming labour relations, Introduction. In: Lammy BETTEN (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1995, 1–15.

BÉRCES

BÉRCES Nóra: *A munkavégzésre irányuló jogviszonyok*. Budapest, Verlag Dashöfer, 2005.

BIAGI

Marco BIAGI: Painful rebirth from ashes: the future of the individual employment contract in Italy. In: Lammy BETTEN (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1995. 43–75.

Marco BIAGI (ed.): *Job Creation and Labour Law: from protection towards pro-action*. Dordrecht, Kluwer Law International, 2000.

BIRK

Rolf BIRK: Old Europe's View of the 21st-Century Labour Law. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 12–14.

BLANCHFLOWER

David G. BLANCHFLOWER: *Self-employment: more may not be better*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Working Paper 10286, 2004.

BLANCHFLOWER–FREEMAN

David BLANCHFLOWER – Richard FREEMAN: *Did the Thatcher reforms change British labour performance?* National Bureau of Economic Research, Cambridge, Working Paper No. 4384, 1993.

BLANPAIN

Roger BLANPAIN: *European Labour Law*. Eleventh Revised Edition. The Netherlands, Kluwer Law International, 2008.

BLASCHKE

Sabine BLASCHKE: Austrian Union Responses to the Rise in Dependent Self-Employed Workers. *Transfer*, 3., 2002/8. 529–30.

BODEN

Rebecca BODEN: *The UK social security system for self-employed people*. Berlin, WZB, Discussion Paper, 2005. 104.

BOGYAY

BOGYAY Géza: *Vállalati munkajogi kézikönyv*. Hetedik, átdolgozott kiadás. Budapest, KJK, 1980.

BONURA

Harald BONURA: The Reform of the Italian Labour Market. In: Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 217–237.

BOSCH–RUBERY–LEHNDORFF

Gerhard BOSCH – Jill RUBERY – Steffen LEHNDORFF: European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, 146., 2007/3–4. 253–277.

BOSSE

Claire BOSSE: ILO Recommendation 198, the employment relationship Recommendation. In: Frans Pennings – Claire Bosse (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 15–28.

BÖGENHOLD–STABER

Dieter BÖGENHOLD – Udo STABER: The Decline and Rise of Self-Employment. *Work, Employment & Society*, Vol. 5., 1991/2. 223–239.

BÖHEIM–MUEHLBERGER

René BÖHEIM – Ulrike MUEHLBERGER: *Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment*. IZA DP No. 1963.

BRODIE

Douglas BRODIE: Employees, Workers and the Self-Employed. *Industrial Law Journal*, 34., 2005/3. 253–260.

BROLLO

Marina BROLLO: Italy in the European Framework. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 15–18.

BROWN–DEAKIN–HUDSON

William BROWN – Simon DEAKIN – Maria HUDSON: *The individualisation of employment contracts in Britain*. University of Cambridge, Research Paper for the Department of Trade and Industry. 1998.

BROWN–DEAKIN–NASH–OXENBRIDGE

William BROWN – Simon DEAKIN – David NASH – Sarah OXENBRIDGE: *The contract of employment: from collective procedures to individual rights*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, 2000. Working Paper, No. 171.

BRÓDY

BRÓDY János: Az alkalmi munkavállalás szabályairól és eddigi tapasztalatairól. *Munkaügyi Szemle*, 7–8.1998. 62–64.

BUKAI–KOVÁCS

BUKAI Ferenc – KOVÁCS Károlyné: Foglalkoztatási jogviszonyok. *Cégvezetés*, 2006/8. 3–50.

BURCHELL–DEAKIN–HONEY

Brendan BURCHELL – Simon DEAKIN – Sheila HONEY: *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*. Department of Trade and Industry, 1999.
<http://www.berr.gov.uk/files/file11628.pdf>

BURRONI–KEUNE

Luigi BURRONI – Maarten KEUNE: Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 17., 2011/1. 75–91.

BURROWS

F. BURROWS: *Free movement in European Community Law*. Oxford, Clarendon Press, 1987.

BURROWS–MAIR

Noreen BURROWS – Jane MAIR: *European social law*. John Wiley and Sons, Chichester, 1996.

CABEZA PEREIRO

Jaime CABEZA PEREIRO: The Status of Self-Employed Workers in Spain. *International Labour Review*, Vol. 147., 2008/1. 91–99.

CADENAU

Hilde CADENAU: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, 2006.
http://www.nver.nl/documents/Scriptieprijs2007_NVER_Cadenau.pdf

CADENAU

Hilde CADENAU: Self-employed Women: a revision of Directive 86/613 in the light of the Lisbon Strategy. *European Gender Equality Law Review*, 2008/2. 5–15.

CARINCI

Maria Teresa CARINCI: The Italian Labour Market Reform under the Monti Government (Law No. 92/2012). *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/4. 305–316.

CARLSON

Richard CARLSON: Why the Law Still Can't Tell an Employee When It Sees One And How It Ought to Stop Trying. *Berkeley Journal of Employment & Labour Law*, Vol. 22., 2001. 295–368.

CARUSO (2004a)

Bruno CARUSO: Flexibility in Labour Law: The Italian Case. In: Bruno Caruso – Maximilian Fuchs (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 11–46.

CARUSO (2004b)

Bruno CARUSO: *The Concept of Flexibility in Labour Law - The Italian case in the European context*. University of Catania, C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, Working Paper, 22. 2004.

CASALE

Giuseppe CASALE: The employment relationship. A General Introduction. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Hart Publishing, Geneva, 2011. 1–34.

CAZES–NESPOROVA

Sandrine CAZES – Alena NESPOROVA (szerk.): *Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. Budapest, ILO, 2003.

COLLINS (1990)

Hugh COLLINS: Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws. *Oxford Journal of Legal Studies*, 10., 1990/3. 353–380.

COLLINS (2000a)

Hugh COLLINS: Employment Rights of Casual Workers. *Industrial Law Journal*, Vol. 29., 2000. 73–78.

COLLINS (2000)

Hugh COLLINS: Justifications and techniques of legal regulation of the employment relation. In: Hugh COLLINS – Paul DAVIES – Roger RIDEOUT (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. The Netherlands, Kluwer Law International, 2000. 3–27.

COLLINS (2007)

Hugh COLLINS: Legal responses to the Standard Form Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 36., 2007/1. 2–18.

COMPLEX (2006a)

COMPLEX: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex Kiadó, 2006.

COMPLEX (2006b)

COMPLEX: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*. Budapest, Complex Kiadó, 2006.

COUNTOURIS

Nicola COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship*. Ashgate Publishing, Aldershot, 2007.

COUNTOURIS (2011)

Nicola COUNTOURIS: The employment relationship. A Comparative Analysis of National Judicial Approaches. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011. 35–68.

COUSINS

Christine COUSINS: Changing Regulatory Frameworks and Non-Standard Employment: A Comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK. In: Alan FELSTEAD – Nick JEWSON (eds.): *Global Trends in Flexible Labour*. London, Macmillan, 1999. 100–120.

D'ANTONA

Massimo D'ANTONA: Labour Law at the Century's End: An identity Crisis? In: Joanne CONAGHAN – Richard FISCHL – Karl KLARE (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, 2005. 31–49.

DARÁZS

DARÁZS Lénárd: Az önálló kereskedelmi ügynök kartelljogi megítélése. *Magyar Jog*, 2008/1. 15–22.

DAUBLER (1999)

Wolfgang DAUBLER: Working People in Germany. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 77–98.

DAUBLER (2011)

Wolfgang DAUBLER: Protection of Working Relationships in Germany. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 127–142.

DAUGAREILH

Isabelle DAUGAREILH: Protection of Working Relationships in France. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 61–82.

DAVIDOV (2005)

Guy DAVIDOV: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 35., 2005/1. 57–71.

DAVIDOV (2006)

Guy DAVIDOV: The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: ‘Employee’ as a Viable (Through Over-sued) Legal Concept. In: Guy DAVIDOV – Brian LANGILLE (eds.): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, 2006. 133–152.

DAVIES (2004)

Paul DAVIES: *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University Press. 2004.

DAVIES (2006)

Paul DAVIES: Casual Workers and Continuity of Employment. *Industrial Law Journal*, 35., 2006/2. 196–201.

DAVIES (2007)

Paul DAVIES: The Contract for Intermittent Employment. *Industrial Law Journal*, 36., 2007/1., 102–118.

DAVIES–FREEDLAND (1997)

Paul DAVIES – Mark FREEDLAND: The Impact of Public Law on Labour Law. *Industrial Law Journal*, 26., 1997/4. 311–335.

DAVIES–FREEDLAND (1999a)

Paul DAVIES – Mark FREEDLAND: Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999. Vol. 21. No. 1. 231–248.

DAVIES – FREEDLAND (1999b)

Paul DAVIES – Mark FREEDLAND: *Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law*, 1999. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=204348

DAVIES–FREEDLAND (2000a)

Paul DAVIES – Mark FREEDLAND: Employees, workers, and the autonomy of labour law. In: Hugh COLLINS – Paul DAVIES – Roger RIDEOUT (eds.): *Legal Regulation of*

the Employment Relation. The Netherlands, Kluwer Law International, 2000. 267–286.

DAVIES–FREEDLAND (2000b)

Paul DAVIES – Mark FREEDLAND: Labour markets, welfare, and the personal scope of employment law. *Oxford Review of Economic Policy*, 2000. 16., 84–94.

DAVIES–FREEDLAND (2007)

Paul DAVIES – Mark FREEDLAND: *Towards a Flexible Labour Market – Labour Legislation and Regulation since the 1990's*. Oxford, Oxford University Press, Oxford Monographs on Labour Law, 2007.

DAVIES–LYON-CAEN–SCIARRA–SIMITIS

Paul DAVIES – Antoine LYON-CAEN – Silvana SCIARRA – Spiros SIMITIS(eds.): *European Community Labour Law: Principles and Perspectives: Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton*. USA, Oxford University Press, 2005.

DEAKIN (2000)

Simon DEAKIN: *The many futures of contract of employment*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, 2000. Working Paper, No. 191.

DEAKIN (2001a)

Simon DEAKIN: The changing concept of the employer in labour law. *Industrial Law Journal*, 31., 2001/1. 72–84.

DEAKIN (2001b)

Simon DEAKIN: *The contract of employment: a study in legal evolution*. University of Cambridge, Working Paper, 2001. No. 203.

DEAKIN (2001c)

Simon DEAKIN: Equal treatment of employees and self-employed workers – Comments on Samuel Engblom's article. In: Ann NUMHAUSER-HENNING (ed.): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*. Kluwer Law International, 2001.

DEAKIN (2002)

Simon DEAKIN: *The evolution of the employment relationship*. In: Peter AUER – Bernard GAZIER (eds.): *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva, ILO, 2002. 191–205.

DEAKIN (2003)

Simon DEAKIN: *Interpreting employment contracts: judges, employers, workers*. University of Cambridge, Working Paper, 2003. No. 267.

DEAKIN (2005)

Simon DEAKIN: *The 'capability' concept and the evolution of European Social Policy*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper, 2005. No. 303.

DEAKIN (2006)

Simon DEAKIN: The Comparative evolution of the Employment relationship. In: Guy DAVIDOV – Langille BRIAN (eds.): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, 2006. 89–108.

DEAKIN (2007)

Simon DEAKIN: Does the ‘Personal Employment Contract’ Provide a Basis for the Reunification of Employment Law? *Industrial Law Journal*, 36., 2007/1. 68–83.

DEAKIN–WILKINSON (1994)

Simon DEAKIN – Frank WILKINSON: Right vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards. *Industrial Law Journal*, 1994/23. 289–310.

DEAKIN–WILKINSON (1998)

Simon DEAKIN – Frank WILKINSON: *Labour law and economic theory: a reappraisal*. University of Cambridge, 1998. Working Paper. No. 92.

DEAKIN–WILKINSON (2000)

Simon DEAKIN – Frank WILKINSON: Labour law and economic theory: A reappraisal. In: Hugh COLLINS – Paul DAVIES – Roger RIDEOUT (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. The Netherlands, Kluwer Law International, 2000. 29–62.

DEAKIN–WILKINSON (2006)

Simon DEAKIN – Frank WILKINSON: *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. New York, Oxford University Press, 2006.

DEAKIN–REED (1999)

Simon DEAKIN – Hannah REED: *Transcending the flexibility debate: deregulation and employment in Britain 1979–1997*. University of Cambridge, Working Paper, 1999. No. 132.

DEAKIN–REED (2000)

Simon DEAKIN – Hannah REED: The Contested Meaning of Labour Market Flexibility: Economic Theory and the Discourse of European Integration. In: Jo SHAW (ed.): *Social Law and Policy in an Evolving European Union*. Oxford, Hart Publishing, 2000. 71–99.

DEAKIN–MORRIS

Simon DEAKIN – S. Gillian MORRIS: *Labour Law*. 4th edition. Oxford, Hart Publishing, 2005.

DEAKIN–NJOYA

Simon DEAKIN–Wanjiru NJOYA: *The legal framework of employment relations*. University of Cambridge, Working Paper. 2007. No. 349.

DEAKIN–LELE–SIEMS (2007a)

Simon DEAKIN–Priya LELE – Mathias SIEMS: The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, 2007. 146 (3–4). 133–162.

DEAKIN–LELE–SIEMS (2007b)

Simon DEAKIN – Priya LELE – Mathias SIEMS: *The contract of employment - a study in legal evolution*. University of Cambridge, Working Paper, 2007. No. 352.

DEL CONTE–TIRABOSCHI

Maurizio DEL CONTE – Michele TIRABOSCHI: Italy. In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Shinya OUCHI (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 27–34.

DEX–WILLIS–PATERSON–SHEPPARD

Shirley DEX – Janet WILLIS – Richard PATERSON – Elaine SHEPPARD: Freelance Workres and Contract Uncertainty: The effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment & Society*, Vol. 14., 2000/2. 283–305.

DUDÁS

DUDÁS Katalin: Önfoglalkoztató - kényszervállalkozó - munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. *Munkajog jövőjéről*. Budapest, 2004. 143–176.

DUX

DUX László: *A migráns munkavállalók jogvédelmének multilaterális eszközei*. Doktori Értekezés. Kézirat. Szeged, 2007.

EIRO

EIRO: *Economically dependent workers, employment law and industrial relations*. Comparative Study, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/>

EIRO: *Approaches to flexicurity – EU models*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. 2007.

EKLUND–SIGEMAN–CARLSON

Ronnie EKLUND – Tore SIGEMAN – Laura CARLSON: *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*. Uppsala, Iustus Förlag, 2008.

ELLIS

Evelin ELLIS: *EC Sex Equality Law*. second edition. Oxford, Clarendon Press, 1998.

ENGBLOM (2001a)

Samuel ENGBLOM: Equal treatment of Employees and Self-Employed Workers. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2001. Vol. 17/2. 211–231.

ENGBLOM (2001b)

Samuel ENGBLOM: Equal treatment of employees and self-employed workers. In: Ann NUMHAUSER-HENNING (ed.): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*. Kluwer Law International, 2001.

ENGBLOM (2003)

Samuel ENGBLOM: *Self-employment and the Personal Scope of Labour Law. Comparative Lessons from France, Italy, Sweden, the United Kingdom and the United States*. EUI, Thesis Paper, Florence, 2003, http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/4616/2003_Engblom.pdf?sequence=1

ENGELS

Chris ENGELS: Subordinate Employees or Self-Employed Workers? An Analysis of the Employment Situation of Management Companies as an Illustration. *Comparative labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 47–76.

ENGSTRÖM – HOLMLUND

Per ENGSTRÖM – Bertil HOLMLUND: *Tax evasion and self-employment in a high-tax country: Evidence from Sweden*. 2006. Cesifo Working Paper, No. 1736.

EÖRSI

EÖRSI Gyula: *Összehasonlító polgári jog. Jogtípusok, jogcsoportok és a jogfejlődés útjai a polgári jogban*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1975.

EPSTEIN

Richard EPSTEIN: In defense of the contract at will. *The University of Chicago Law Review*, 1984/51. 947–982.

ESCANDE-VARNIOL – LAULOM – MAZUYER

M.C. ESCANDE-VARNIOL – S. LAULOM – E. MAZUYER (eds.): *What Social Law in a Europe in Crisis?* Brussels, Larcier. 2012.

EUROPEAN NETWORK

EUROPEAN NETWORK of Legal Experts in the field of Labour Law: *Characteristics of the Employment Relationship*. Thematic Report, www.labourlawnetwork.eu 2009

EWING

Keith D. EWING: Great-Britain. In: Roger BLANPAIN – B. BROOKS – Chris ENGELS (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations. Kluwer, Bulletin 24, 1992. Special Issue, 71–84.

FINKIN

Matthew FINKIN: Introduction. Employed or Self-Employed? The role and content of the legal distinction. *Comparative labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 1–6.

FLOREK

Ludwik FLOREK: Consequences of the Enlargement for Polish Labour Law. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 25–27.

FONTANA

Giorgio FONTANA: Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience. In: Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 183–202.

FREDMAN

Sandra FREDMAN: Labour Law in Flux: The Changing Composition of the Workforce. *Industrial Law Journal*, 1997. 26(4) 337–352.

FREEDLAND (1976)

Mark FREEDLAND: *The contract of employment*. Oxford, 1976. Clarendon Press.

FREEDLAND (1995)

Mark FREEDLAND: *The role of the contract of employment in modern labour law*. In: Lammy BETTEN (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1995. 17–27.

FREEDLAND (2003)

Mark FREEDLAND: *The personal employment contract*. 2003. Oxford, Oxford University Press.

FREEDLAND (2006)

Mark FREEDLAND: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *International Law Journal*, Vol. 35., 2006/1. 1–29.

FREEDLAND (2007a)

Mark FREEDLAND: Application of labour and employment law beyond the contract of employment. *International Labour Review*, Vol. 146., 2007/1–2. 3–20.

FREEDLAND (2007b)

Mark FREEDLAND: Constructing Fairness in Employment Contracts. *Industrial Law Journal*, 36., 2007/1. 136–140.

FREEDLAND–COUNTOURIS (2006)

Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: *Flexibility of the labour market*. 2006. <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200607/ldselect/lddeucom/120/120we18.htm>

FREEDLAND–COUNTOURIS (2008)

Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe. *Industrial Law Journal*, 37., 2008/1. 49–74.

FREEDLAND–COUNTOURIS (2011a)

Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: *The legal construction of personal work relations*. Oxford, Oxford University Press, 2011.

FREEDLAND–COUNTOURIS (2011b)

Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy DAVIDOV – Brian LANGILLE: *The idea of labour law*. Oxford, Oxford University Press, 2011. 190–208.

FUCHS

Maximilian FUCHS: Flexibility in Labour Law: The German Approach. In: Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 47–60.

GARCÍA–GONZÁLEZ

Carmen Agut GARCÍA – Cayetano Núñez GONZÁLEZ: The Regulation of Economically Dependent Self-Employed Work in Spain: A Critical Analysis and a Comparison with Italy. *E-Journal of international and comparative Labour Studies*, Vol 1., 2012/1–2. http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/issue/view/1

GELLÉRNÉ LUKÁCS

GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva: Személyek szabad mozgása az Európai Unióban. Doktori Értekezés. Budapest, ELTE, 2008.

GENOSKO

Joachim GENOSKO: The Reform of the German Labour Market. In: Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 238–253.

GOETSCHY (2007a)

Janine GOETSCHY: The Implications of the Lisbon Strategy for the Future of Social Europe: 'On the Road' or 'New Age'? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4., 2007. 499–523.

GOETSCHY (2007b)

Janine GOETSCHY: The European Employment Strategy – 10 years after. In: *Perspectives on Employment and Social Policy Coordination in the European Union*. Portuguese Presidency of the European Union, Lisbon, 2007.

GÖNDÖR

GÖNDÖR Éva: A munkaviszony elhatárolása a megbízási és a vállalkozási jogviszonyoktól. In: *Hágelmayer Istvánné-jubileum I*. Budapest, ELTE ÁJK, 2005. 175–188.

GYÖRKÖS–KOVÁCS

GYÖRKÖS Marianna – KOVÁCS Krisztián: Az Európai Bizottság 2004. évi foglalkoztatási jelentése. *Európai Tükör*, 2004/8. 98–108.

GRANDI

Barbara GRANDI: Would Europe Benefit from the Adoption of a Comprehensive Definition of the Term 'Employee' Applicable in all Relevant Legislative Modes? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24/4., 2008. 495–510.

GYULAVÁRI (1997)

GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. MÜM, Budapest. 1997.

GYULAVÁRI (2003)

GYULAVÁRI Tamás: Az EU szociális joga: érdekek kereszttüzében. *Jura*, 2003/1. 45–58.

GYULAVÁRI (2004)

GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, OFA Kht., 2004.

GYULAVÁRI (2005)

GYULAVÁRI Tamás: Szociális jogok: az európai integráció mostohagyermekai? *Acta Humana*, 2005/2. 115–134.

GYULAVÁRI (2006)

GYULAVÁRI Tamás: Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex, 2006.

GYULAVÁRI (2007)

GYULAVÁRI Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 2007/3. 3–35.

GYULAVÁRI (2008a)

GYULAVÁRI Tamás: Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Második, javított kiadás. Budapest, Complex, 2008.

GYULAVÁRI (2008b)

GYULAVÁRI Tamás: Harmonization of directive 97/81/EC on part-time work in Hungarian labour law. In: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008. 105–115.

GYULAVÁRI (2009a)

GYULAVÁRI Tamás: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2., 2009/1. 7–26.

GYULAVÁRI (2009b)

GYULAVÁRI Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna – Európai vita a munkajog identitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról. *Esély*, 2009/6. 76–107.

GYULAVÁRI (2012)

GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*. Budapest, Eötvös Kiadó, 2012.

GYULAVÁRI–KRÉMER

GYULAVÁRI Tamás – KRÉMER Balázs: Európai Szociális Modell? *Esély*, 2004/3.

GYULAVÁRI–KÁRTYÁS

Tamás GYULAVÁRI – Gábor KÁRTYÁS: The Hungarian labour law reform. The great leap towards full employment? *Dereito*, Vol. 21., 2012/2. 167–188.

GYULAVÁRI–HÓS

Tamás GYULAVÁRI – Nikolett HÓS: The road to flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code. *European Labour Law Journal*, Vol. 4., 2012/4. 253–270.

HAJDÚ (2002)

HAJDÚ József: Social security protection of the self-employed persons in Hungary. In: *Nagy Károly- emlékkönyv*. Szeged, 2002. 175–200.

HAJDÚ (2006)

József HAJDÚ: Main Challenges of the Hungarian Labour Law in the Last Five Years. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 34–37.

HANDÓ

HANDÓ Tünde: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. *Cég és jog*, 2003/7–8. 14–18.

HENDRICKX

Frank HENDRICKX: Regulating Flexicurity and Responsive Labour Law In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. Social Europe Series, Vol. 17. Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2008.

HOMICKÓ

HOMICKÓ Árpád: A prémiumévek program. *Munkaügyi Szemle*, 2005/7–8. 77–79.

HORVÁTH

HORVÁTH István: Befagyasztott ambivalenciák – a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményrendszer szabályozási ellentmondásai. *Magyar Jog*, 2009. december.

HOVÁNSZKI (2001a)

HOVÁNSZKI Arnold: A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonyok elhatárolása. *Cég és Jog*, 2001/7–8. 9–15.

HOVÁNSZKI (2001b)

HOVÁNSZKI Arnold: A segítő családtagi jogviszonya a munkajogban. *Gazdaság és jog*, 2001/11.

HOVÁNSZKI (2001c)

HOVÁNSZKI Arnold: A munkavégzésre irányuló vegyes szerződések megítélése. *Cég és jog*, 2001/9. 5–9.

HOVÁNSZKI (2005)

HOVÁNSZKI Arnold: A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005. július-augusztus.

HUIKAMP–VOS

Rien HUIKAMP – Kees VOS: Flexibilization, Modernization and the Lisbon Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4., 2007. 587–599.

HUYSMANS

Jef HUYSMANS: The European Union and the Securitization of Migration. *Journal of Common Market Studies*, 2000/38. 751–777.

HYYTINEN–ROUVINEN

Ari HYYTINEN – Petri ROUVINEN: *The labour market consequences of self-employment spells: European evidence*. European University Institute, Bad Fiesolana, EUI Working Paper RSCAS. No. 2006/08.

ILSOE

Anna ILSOE: The Danish Flexicurity Model – A Lesson for the US? In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. Social Europe Series, Vol. 17. Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2008.

JOCHEM

Sven JOCHEM: Nordic Employment Policies – Change and Continuity Before and During the Financial Crisis. *Social Policy & Administration*, Vol. 45., 2011/2. 131–145.

JOHNSON–O’KEEFFE

E JOHNSON – David O’KEEFFE: From discrimination to obstacles to free movement: recent developments concerning the free movement of workers 1989–1994. *CMLR*, 1994/31. 1313–1346.

JØRGENSEN

Henning JØRGENSEN: Danish Flexicurity in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis? FES, International Policy Analysis, 2011. www.fes.de

JØRGENSEN–SCHULZE

Henning JØRGENSEN – Michaela SCHULZE: Leaving the Nordic Path? The Changing Role of Danish Trade Unions in the Welfare Reform Process. *Social Policy & Administration*, Vol. 45., 2011/2. 206–219.

KAHN-FREUND (1951)

Otto KAHN-FREUND: Servants and Independent Contractors. *Modern Law Review*, 14., 1951. 504–509.

KAHN-FREUND (1967)

Otto KAHN-FREUND: A note on contract and status in labour law. *Modern Law Review*, 1967/30. 635–644.

KALLSTRÖM

Kent KALLSTRÖM: Employment and Contract Work. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 157–186.

KÁROLYI

KÁROLYI Géza: Gondolatok az egyéni vállalkozás szabályozásáról. *Magyar Jog*, 1994/4. 229–234.

KÁRTYÁS (2008)

KÁRTYÁS Gábor: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerőpiac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008. 193–214.

KÁRTYÁS (2010)

KÁRTYÁS Gábor: *Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai*. Kézirat. Budapest, 2010.

KELLER

Berndt KELLER: The Hartz Commission Recommendations and Beyond – An Intermediate Assessment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 19., 2003/3. 363–386.

KELLER–SEIFERT

Berndt KELLER – Hartmut SEIFERT: Flexicurity – the German trajectory. *Transfer*, 2004/2. 226–247.

KENDERES (2000)

KENDERES György: A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a munka törvénykönyvének kodifikációja szempontjából. *Gazdaság és Jog*, 2000/1. 17–19.

KENDERES (2007a)

KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 2007.

KENDERES (2007b)

KENDERES György: Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében. *Jogtudományi Közlöny*, 2007/2. 74–80.

KENDERES–BÁNYAI (2002)

KENDERES György – BÁNYAI Krisztina: Sajátos munkajogi jellegű jogintézmények polgári jogi vonatkozásai. Budapest, *Radnay József-jubileum*, 2002. 241–258.

KENDERES–BÁNYAI (2004)

KENDERES György – BÁNYAI Krisztina: A foglalkoztatási (munkavégzési) viszonyok minősítésének aktuális kérdései. *Gazdaság és Jog*, 2004/7–8. 43–47.

KENDERES–PRUGBERGER

KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: A munkajog és a polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. *Jogtudományi Közlöny*, 2001/3. 113–120.

KENNER

Jeff KENNER: New Frontiers in EU Labour Law: From Flexicurity to Flex-Security. In: M. DOUGHAN – S. CURRIE (eds.): *50 Years of the European Treaties: Looking Back and Thinking Forward*. Oxford, Hart, 2009. 279–310.

KEUNE

Maarten KEUNE: Between Innovation and Ambiguity. The Role of Flexicurity in Labour Market Analysis and Policy Making. In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. Social Europe Series, Vol. 17. Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2008.

KEUNE–JEPSEN

Maarten KEUNE – Maria JEPSEN: Not balanced and hardly new: the European Commissions's quest for flexicurity, In: Henning Jorgensen – Per Kongshoj MADSEN (eds.): *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Aalborg, DJOF Publishing, 2007.

KILPATRICK

Claire KILPATRICK: Has New Labour Reconfigured Employment Legislation? *Industrial Law Journal*, 32., 2003/3. 135–163.

Claire KILPATRICK: Age, Retirement and the Employment Contract. *Industrial Law Journal*, 36., 2007/1. 119–135.

KIRÁLY

KIRÁLY Miklós: *A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában*. Budapest, Akadémia Kiadó, 1998.

KISS (1999)

KISS György: A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása. *Cég és Jog*, 1999/1. 22–23.

KISS (2000)

KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2000.

KISS (szerk., 2001a)

Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001.

KISS (2001b)

KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. In: Manfred PLOETZ – TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 2001. 191–252.

KISS (2002)

KISS György: Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban, *Jura*, 2002/1.

KISS (2005)

KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005.

KISS (2008)

KISS György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1. 7–32.

KISS (2013)

KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny*, 2013/1. 1–14.

KISS–BERKE–BANKÓ

KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Budapest, OFA-PTE, 2007.

KLARE

Karl KLARE: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law. In: Joanne CONAGHAN – Richard FISCHL – Karl KLARE (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 3–29.

KOZMA

KOZMA Anna: Munkaviszony létesítése, a munkaszerződés. *Cég és Jog*, 1999/1.

KRAAMWINKEL

Margriet KRAAMWINKEL: The Imagined European Community: Are Housewives European Citizens? In: Joanne CONAGHAN – Richard FISCHL – Karl KLARE (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 321–338.

KRAVARITOU-MANITAKIS

Yota KRAVARITOU-MANITAKIS (ed.): *New forms of work: labour law and social security aspects in the European Community*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. 1988.

KRÉMER

KRÉMER Balázs: *Bevezetés a szociálpolitikába*. Budapest, Napvilág Kiadó, 2009.

KULISITY

KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex, 2006. 919–1180.

KUN

KUN Attila: The boundaries between dependent employment and independent contractual arrangements – the Hungarian pathway for demarcation. In: *Political Science and Jurisprudence: Problems of Teaching and Research (After Bordeaux-2)*. Penza State University, Penza IPC PSU, 2007. 68–76.

KUNDA–BARLEY–EVANS

Gideon KUNDA – Stephen BARLEY – James EVANS: Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labour market. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 55. No. 2. (January 2002) 234–261.

LAKY

LAKY Teréz: *Az atipikus foglalkozások*. Budapest, Struktúra Munkaügyi Kiadó, 2001.

LANDA ZAPIRAIN

Juan-Pablo LANDA ZAPIRAIN: Regulation of Self-employed Workers in Spain: A Regulatory Framework for Informal Work? In: Judy FUDGE – McCRYSTAL – Kamala SANKARAN (eds.): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Hart Publishing, Oxford, 2012. 155–170.

LANGILLE–DAVIDOV

Brian LANGILLE – Guy DAVIDOV: Beyond employees and independent contractors: A view from Canada. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 7–46.

LARSEN–KONGSHOJ–BREDGAARD–BREDGAARD

Flemming LARSEN – Per KONGSHOJ – Madsen BREDGAARD – Thomas BREDGAARD: *The flexible Danish labour market*. Aalborg University, Flexicurity paper, 2005. 12.

LEIGHTON

Patricia LEIGHTON: The European Employment Guideline, „entrepreneurism” and the continuing problem of defining the genuinely self-employed. In: Hugh COLLINS – Paul DAVIES – Roger RIDEOUT (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. The Netherlands, Kluwer Law International, 2000. 283–303.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY (1998)

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A magyar munkajog, I*. Budapest, Kulturtrade Kiadó, 1998.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY (2001a)

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A magyar munkajog, I–II*. Budapest, Vincze Kiadó, 2001.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY (2001b)

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Munkaerőpiac és szociális jogok a rendszerváltást követő időszakban. In: *Emlékkötet Kovacsicsné Nagy Katalin tiszteletére*. Budapest, ELTE ÁJK, 2001. 135–144.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY (2007a)

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A szerződés szabadságának kérdései az ezredforduló munkajogában. In: *Liber amicorum. Ünnepi előadások és tanulmányok Harmathy Attila tiszteletére*. Budapest, ELTE, 2007. 53–66.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY (2007b)

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: *Magyar jogrendszer átalakulása*. 2. köt. Budapest, ELTE, 2007. 748–765.

LINDER

Marc LINDER: Dependent and Independent Contractors in Recent U.S. Labour Law: An Ambiguous Dichotomy Rooted in Simulated Statutory Purposelessness. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 187–230.

LIEBMAN

Stefano LIEBMAN: Italy In: Roger BLANPAIN – B. BROOKS – Chris ENGELS (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, Bulletin 24, 1992. Special Issue, 85–100.

LINDSKOG

Magnus LINDSKOG: *The Swedish Social Insurance System for the Self-employed*. Berlin, WZB, Discussion Paper, 2005–103.

LO FARO

Antonio LO FARO: Fairness at work? The Italian White Paper on Labour Market Reform. *Industrial Law Journal*, Vol. 31., 2002/2. 190–198.

LOHMANN

Henning LOHMANN: *Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in Europe and the US*. Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, 2001. Working Paper, No. 38.

LOHMANN–LUBER–MÜLLER

Henning LOHMANN – Silvia LUBER – Walter MÜLLER: *Who is Self-employed in France, the United Kingdom and West Germany?* Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, 1999. Working Paper, No. 11.

LOKIEC

Pascal LOKIEC: France. In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Shinya OUCHI (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 9–18.

LOMMERUD–STRAUME

Kjell Erik LOMMERUD – Odd Rune STRAUME: Employment Protection Versus Flexicurity: On Technology Adoption in Unionised Firms. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114., 2011/1. 177–199.

MADSEN (2002)

Per MADSEN: *The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/documents/madsen.pdf>

MADSEN (2004)

Per MADSEN: The Danish model of ‘flexicurity’: experience and lessons. *Transfer*, 2004/2. 187–207.

MADSEN (2005)

Per MADSEN: *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*. Aalborg University, Centre for Labour Market Research (CARMA), Research Paper 2005/2.

MADSEN (2007)

Per MADSEN: Flexicurity – Towards a Set of Common Principles. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4., 2007. 525–542.

MALMBERG

Jonas MALMBERG (ed.): *Effective Enforcement of EC Labour Law*. Uppsala, Iustus Förlag, 2003.

Jonas MALMBERG: *Effective Enforcement of EC Labour Law*. ILO, Geneva, 2007.

http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/congresses/world_13/track_5_malmberg.pdf

MANGAN

John MANGAN: *Workers Without Traditional Employment*. Cheltenham, Edward Elgar, 2000.

MARHOLD

Franz MARHOLD: *Fundamental values and Interests in Social Security Law in Consideration of Changing Employment*, 2012. Kézirat. www.mta-pte.ajk.pte.hu (letöltve: 2013. június 13.).

MARSDEN–STEPHENSON

David MARSDEN – Hugh STEPHENSON (eds.): *Labour Law and Social Insurance in the New Economy: A Debate on the Supiot Report*. Centre for Economic Performance, LSE, London. 2001.

MARTON

MARTON Tamás: Gazdaságilag függő dolgozók - Középút a munkaszerződéses foglalkoztatott és az önfoglalkozó között? *Munkaügyi Szemle*, 12003/10. 11–15.

McCANN

Deirdre McCANN: *Regulating Flexible Work*. Oxford, Oxford University Press, 2008.

MEULDERS–PLASMAN–PLASMAN

Daniele MEULDERS – Olivier PLASMAN – Robert PLASMAN: *Atypical Employment in the EC*. Dartmouth, Aldershot, 1994.

MIGUÉLEZ

Fausto MIGUÉLEZ: *Unionisation of the self-employed*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/es0002277f.htm>

MORIN

Marie-Laure MORIN: Labour law and new forms of corporate organisation. *International Labour Review*, 144., 2005/1. 5–30.

MORRIS–ARCHER

Gillian MORRIS – Timothy ARCHER: *Collective Labour Law*. Oxford, Hart Publishing, 2000.

MUEHLBERGER

Ulrike MUEHLBERGER: *From Relational Employment to Relational Contracting: Outsourcing and Dependent Self-Employment in the British and Austrian Insurance Industry*. European University Institute, Bad Fiesolana, EUI Working Paper SPS No. 2002/12.

Ulrike MUEHLBERGER: *Dependent Self-Employment - Workers on the Border between Employment and Self Employment*. Hampshire, Palgrave Macmillan, 2007.

MURCIA

Joaquin Garcia MURCIA: The European Commission's Green Paper on labour law. *International Labour Review*, Vol. 146., 2007/1–2. 109–114.

NIELSEN–SZYSZCZAK

Ruth NIELSEN – Erika SZYSZCZAK. *The social dimension of the European Union*. Copenhagen, Forlag, 1997.

NEAL (1992)

Alan C. NEAL: Atypical workforms and European Labour Law. *RdA*, 1992. Heft 2, 115–119.

NEAL (2011)

Alan C. NEAL: The protection of Working Relationships under United Kingdom Law. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 2011. 143–172.

NEUMANN–PRUGBERGER

NEUMANN László – PRUGBERGER Tamás (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás*. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2004.

NOGLER

Luca NOGLER: Rethinking the Lawrie-Blum Doctrine of Subordination: A Critical Analysis Prompted by Recent developments in Italian Employment Law. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2010. 26. No. 1. 83–101.

OJEDA AVILES

Antonio OJEDA AVILES: The „externalization” of labour law. *International Labour Review*, 2009. Vol. 148. No. 1–2. 47–67.

OLEA–RODRÍGUEZ-SANUDO

Manuel Alonso OLEA – Fermín RODRÍGUEZ-SANUDO: *Labour Law in Spain*. The Netherlands, Kulwer Law International, 2010.

OORSCHOT (2004b)

Van Wim OORSCHOT: Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies inThe Netherlands, 1980–2000. *International Journal of Social Welfare*, 2004/13. 15–27.

OORSCHOT (2004a)

Van Wim OORSCHOT: Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences. *Transfer*, 2004/2. 208–225.

ORMEROD

Catrin ORMEROD: What is knownabout numbers and ‘earnings’ of theself-employed? *Economic & Labour Market Review*, 1., 2007/7. 48–56.

PÁL (2005)

PÁL Lajos: A Munka Törvénykönyve a jogalkotó szemszögéből. In: *Hágelmayer Istvánné-jubileum II*. Budapest, ELTE ÁJK, 2005. 119–124.

PÁL (2007a)

PÁL Lajos: *A munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről*. Pécs, Justis, 2007.

PÁL (2007b)

PÁL Lajos: A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok minősítésének egyes kérdései. In: *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás 70. születésnapjára*. Miskolc, 2007.

PENNINGS (2011a)

Frans PENNINGS: The Various Categories of Persons Performing Work Personally. In: Frans PENNINGS – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 2011. 5–15.

PENNINGS (2011b)

Frans PENNINGS: The European Union and the issue of the Employment relationship. In: Frans PENNINGS – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 2011. 29–42.

PERNICKA

Susanne PERNICKA: Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 12., 2006/2. 125–142.

PERULLI (2002a)

Adalberto PERULLI: *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, 2002. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf

PERULLI (2002b)

Adalberto PERULLI: *Study on Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, 2002. http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_en.pdf

PERULLI (2011)

Adalberto PERULLI: Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011. 137–188.

PETROVICS

PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Budapest, L'Harmattan–Zsigmond Király Főiskola, 2006.

PICHT–STEFKO

Jan PICHT – Martin STEFKO: *Labour Law in Czech Republic*. The Netherlands, Kluwer Law International, 2007.

PIRISI–VÁRALLYAY

PIRISI Károly – VÁRALLYAY Emőke: Az alkalmi munkavállalói könyvről. *Számvitel, Adó, Könyvvizsgálat*, 2000/3. 127–129.

PRASSL

Jeremias PRASSL: *Dismantling the contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom*. ELLN Workin Paper, 1/2013. www.labourlawnetwork.eu

PRUGBERGER (1993)

PRUGBERGER Tamás: Vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyok. *Jogtudományi Közlöny*, 1993/11. 422–429.

PRUGBERGER (2003)

PRUGBERGER Tamás: A munkajog harmonizációja. A munkaviszonyt palástoló kényszer-vállalkozások. *Cég és Jog*, 2003/1. 5–9.

PRUGBERGER (2005)

PRUGBERGER Tamás: A munkavégzéssel kapcsolatos szerződéseknek a polgári törvénykönyvben történő szabályozásának a kérdése. Kötelmi jogi kodifikációs tanulmányok, Budapest, 2005. 325–330.

PRUGBERGER (2008)

PRUGBERGER Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgáltatással kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Magyar Jog*, 2008. március. 151–154.

PRUGBERGER–FABÓK

PRUGBERGER Tamás – FABÓK András: A munkaszerződés, a szolgáltatási szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkifizetés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog*, 2000/12. 734–740.

PRUGBERGER–RÁCZ

PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. *Gazdaság és Jog*, 2003/3. 21–24.

RAB

RAB Henriett: A prémiumévek program és a korengedményes nyugdíj: a munkanélküliség megelőzésének két alternatívája a nyugdíjbiztosítás körében. *Magyar Közigazgatás*, 2006/5. 312–316.

RADNAY (szerk., 1989)

RADNAY József (szerk.): *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, KJK, 1989.

RADNAY (1995)

RADNAY József: Munkavégzési jogviszonyok a gazdasági társaságoknál. *Gazdaság és Jog*, 1995/4. 19–21.

RADNAY (1998)

RADNAY József: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata*. Zlinszky- emlékkönyv, Budapest, 1998, 242–248.

RADNAY (2000)

RADNAY József: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 2000/3. 18–21.

RADNAY (2004a)

RADNAY József: A munkajogi jogutódlás. *Gazdaság és Jog*, 2004/2. 17–22.

RADNAY (2004b)

RADNAY József: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: *Munkajog jövőjéről*. SZMM, Budapest, 2004. 133–142.

RADNAY (2004c)

RADNAY József: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 2004.

RADNAY (2006)

RADNAY József: A munkaszerződés és a munkaviszony egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 2006/9. 19–21.

RAZZOLINI

Orsola RAZZOLINI: The need to go beyond the contract: „economic” and „bureaucratic” dependence in personal work relations. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 31., 2009–2012. 267–301.

RISAK

Martin RISAK: *Labour Law in Austria*. Kluwer Law International, 2010.

ROBINSON

Peter ROBINSON: Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labour Market Regulation. In: Alan FELSTEAD – Nick JEWSON (eds.): *Global Trends in Flexible Labour*. London, Macmillan, 1999. 84–99.

RODGERS–RODGERS

Gerry RODGERS – Janine RODGERS (eds.): *Precarious jobs in labour market regulation*. Geneva, ILO, 1989.

RODGERS

Lisa RODGERS: The Self-Employed and the Directive on Working Time for Mobile Transport Workers. *Industrial Law Journal*, 33., 2009/3. 339–342.

ROMÁN (1972)

ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, KJK, 1972.

ROMÁN (1997)

ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I*. Pécs, 1997.

RÖNNMAR

Mia RÖNNMAR: Sweden. In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Shinya OUCHI (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 41–50.

RUBERY–EARNSHAW–BURCHELL

Jill RUBERY – Jill EARNSHAW – Brendan BURCHELL (eds.): *New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self-Employment in Britain*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1993.

SANKARI

Suva SANKARI: Union citizenship and free movement: who is who? *NoFo Journal of Extreme Legal Positivism*, November 2005/1. 37–48.

SÁNCHEZ TORRES

Esther SÁNCHEZ TORRES: The Spanish Law on Dependent Self-employed Workers: a New Evolution in Labour Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 31., 2009–2010. 231–48.

SCHMIDT

Folke SCHMIDT: *The law of labour relations in Sweden*. Uppsala, Almqvist and Wiksell, 1962.

SCHOUKENS

Paul SCHOUKENS (ed.): *Social protection of the self-employed in the European Union*. Kluwer Deventer-Boston, Law and Taxation Publishers, 1994.

Paul SCHOUKENS (ed.): *The social security systems for self-employed people in the applicant EU countries of Central and Eastern Europe*. Antwerpen, Intersentia, Social Europe Series, Vol. 5., 2002.

Paul SCHOUKENS: Introduction to Social Security Co-ordination in the EU. www.ub.oru.se

SCIARRA (2004)

Silvana SCIARRA: *The Evolution of Labour Law (1992–2003)*. General Report, May 2004, http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report/general_report04.pdf

SCIARRA (2007a)

Silvana SCIARRA: EU Commission Green Paper ‘Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century’. *Industrial Law Journal*, 36., 2007/3. 375–382.

SCIARRA (2007b)

Silvana SCIARRA: ‘Modernization’ of Labour Law: a current European debate. Geneva, International Institute for Labour Studies, Public Lecture 2007. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/sciarra.pdf>

SINGH–ZAMMITT

Ayit SINGH – Ann ZAMMITT: *Globalisation, labour standards and economic development*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper, No. 257. 2003.

SOLTÉSZ

SOLTÉSZ Anikó: *Az önfoglalkoztatás terjedésének ösztönzése a munkanélküliek körében*. Budapest, OFA, www.ofa.hu.

SORGE

Stefanie SORGE: German Law on Dependent Self-employed Workers: a Comparison to the Current Situation under Spanish Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 31., 2009–2010. 249–252.

SÓLYOM

SÓLYOM László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Budapest, Osiris, 2001.

SUMMERS

Clyde SUMMERS: Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17., 2001/1. 5–23.

SUPIOT (1999a)

Alain SUPIOT: The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective. *International Labour Review*, Vol. 138., 1999/1. 31–46.

SUPIOT (1999b)

Alain SUPIOT: Préface. In: *Transformations du travail at l'avenir du droit du travail en Europe*. Rapport pour la Commission Européenne, Paris, Flammarion, 1999. 7–15.

SYRPIS (2007)

Phil SYRPIS: *EU Intervention in Domestic Labour Law*. USA, Oxford University Press, 2007.

SYRPIS (2008)

Phil SYRPIS: The Treaty of Lisbon: Much Ado But About What? *Industrial Law Journal*, Vol. 37., 2008/3. 219–235.

SWIATKOWSKI

Andrzej Marian SWIATKOWSKI: The protection of working relationships in Poland. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 109–126.

SZABÓ–NÉGYESI

SZABÓ Katalin – NÉGYESI Áron: Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. *Közgazdasági Szemle*, LI. évf. 2004. január. 46–65.

SZELÉNYI

SZELÉNYI Dezső: A vállalkozási és a munkaszerződés elhatárolása. *Jogtudományi Közlöny*, 1963/5.

STEFKO

Martin STEFKO: *Czech labour law in European context*. Charles University in Prague, Faculty of Law. 2007.

THAM

Joo-Cheong THAM: *The Scope of Australian Labour Law and the Regulatory Challenges Posed by Self and Casual Employment*.

www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_tham2.pdf

TANGIAN

Andranik TANGIAN: *European flexicurity– concepts, methodology and policies*. WSI-Diskussionspapier Nr. 148., Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. 2006 http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_148_e.pdf

Andranik TANGIAN: *Flexibility-flexicurity-flexinsurance – Response to the European Commission's Green Paper „Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”*. WSI-Diskussionspapier, No. 149., Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. 2007.

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf

The labour lawyers and the Green Paper on „Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”. www.europeanrights.eu

TIRABOSCHI

Michele TIRABOSCHI: Italian Labour Law after the so-called Monti-Fornero Reform (Law No. 92/2012). *E-Journal of international and comparative Labour Studies*, Vol 1., 2012/3–4. http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/issue/view/2

TREU

Tiziano TREU: *Italian Labour Law and Industrial Relations in Italy*. The Hague, Kluwer Law International, 1998.

TÓTH

TÓTH Imre: A munkajogviszony elhatárolása a megbízási jogviszonytól. *Jogtudományi Közlöny*, 1956.

TRÓCSÁNYI

TRÓCSÁNYI László: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Budapest, KJK, 1978.

TROS

Frank TROS: *Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis?* Working paper, University of Amsterdam, 2012. <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/TrosFrankUPDATED.pdf>

TROS–WILTHAGEN (2003)

Frank TROS – Ton WILTHAGEN: *The Concept of „Flexicurity” - A new approach to regulating employment and labour markets*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, Flexicurity paper, 2003/4.

TRO–WILTHAGEN

Frank TROS – Ton WILTHAGEN: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 10., 2004/2. 166–186.

TUROWIEC

Adam TUROWIEC: *Self-employment in Poland*. Study for the European Parliament, 2008. Warsaw.

VANDENBERG

Paul VANDENBERG: Is Asia adopting flexicurity? *International Labour Review*, Vol. 149., 2010/1. 31–58.

JAARSVELD

Marlize Ingrid Van JAARSVELD: Contract in Employment: Weathering Storms in Mixed Jurisdictions? Some Comparative Thoughts. *Electronic Journal of Comparative Law*, 12., 2008/1. <http://www.ejcl.org>

LIESHOUT–TROS–WILTHAGEN

Harmvan LIESHOUT – Frank TROS – Ton WILTHAGEN: *Towards „flexicurity”? Balancing flexibility and security in EU member states*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, Flexicurity paper, 2003/3.

VAN PEIJPE (1999)

Taco VAN PEIJPE: Independent Contractors and Protected Workers in Dutch Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21., 1999/1. 127–156.

Van PEIJPE (2012)

Taco VAN PEIJPE: EU limits for the personal scope of employment law. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/1. 35–53.

VENEZIANI (1986)

Bruno VENEZIANI: The evolution of the employment relationship. In: Bob HEPPLER (ed.): *The Making of Labour Law in Europe*, 1986. London, Mansell.

VENEZIANI (2009)

Bruno VENEZIANI: The Employment Relationship. In: Bob HEPPLÉ – Bruno VENEZIANI (eds.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004*. Oxford, Hart Publishing, 2009.

VERKINDT

Pierre-Yves VERKINDT: France In: Roger BLANPAIN – B. BROOKS – Chris ENGELS (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, Buletin 24, 1992. Special Issue. 63–70.

VÉKÁS (2006)

VÉKÁS Lajos: Egyenlő bánásmód polgári jogi jogviszonyokban? *Jogtudományi Közöny*, 2006. október. 355–364.

VÉKÁS (2008)

VÉKÁS Lajos: Az új Ptk. Szakértői Javaslatának elvi kérdései. *Magyar Jog*, 2008/2. 65–76.

VÖRÖS

VÖRÖS Ferenc: Reflexiók „A vállalkozási és a munkaszerződés elhatárolása” című vitacikkhez. *Jogtudományi Közöny*, 1964/2.

WAAS

Bernard WAAS: Employee and Self-Employed under German Labour Law. In: Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. 203–216.

Bernard WAAS: The legal definition of the employment relationship. *European Labour Law Journal*, 2010/1. 45–57.

WALDMANN (2006a)

WALDMANN Gábor: A munkavégzésre irányuló szerződések minősítése. *Munkaügyi Szemle*, 2006/12. 51–54.

WALDMANN (2006b)

WALDMANN Gábor: Az ösztöndíjas foglalkoztatás. *Munkaügyi Szemle*, 2006/2. 48–50.

WANK

Rolf WANK: *Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees*. http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cells04_wank2.pdf (letöltve:2013.08.26.)

WANK (2005)

Rolf WANK: Germany In: Takashi ARAKI – Roger BLANPAIN – Shinya OUCHI (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 2005. 19–26.

WEDDERBURN

Lord WEDDERBURN: *The Worker and the Law*. Harmondsworth, Penguin, 3rd ed. 1986.

WELTNER (1965)

WELTNER Andor: *A szocialista munkaszervezés*. Budapest, KJK, 1965.

WELTNER (1978)

WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1978.

WEISS

Manfred WEISS: *The future of the individual employment contract in Germany*. In: Lammy BETTEN (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1995. 29–42.

WEISS–SCHMIDT

Manfred WEISS – Marlene SCHMIDT: *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. The Hague, Kluwer Law International, 2000.

WILTHAGEN (1998)

Ton WILTHAGEN: *Flexicurity - A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, 1998. http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers/fixpaper_nrl.pdf

WILTHAGEN (2008)

Ton WILTHAGEN: *Mapping Out Flexicurity Pathways in the European Union*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, 2008. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1118725

WILTHAGEN–BEKKER–KLOSSE

Ton WILTHAGEN – Sonja BEKKER – Saskia KLOSSE: Making (It) Work: Introduction to the Special issue on the Future of the European Employment Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23., 2007/4. 489–498.

WILTHAGEN–BEKKER

Ton WILTHAGEN – Sonja BEKKER: Flexicurity: Is Europe Right on Track? In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda. A Cross-Disciplinary Reflection*. Social Europe Series, Vol. 17. Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2008.

WRIGHT

Tessa WRIGHT: Inside the Workplace. *Industrial Law Journal*, 34., 2005/4. 349–352.

ZEITLIN

Jonathan ZEITLIN: A Decade of Innovation in EU Governance: The European Employment Strategy, the Open Method of Coordination, and the Lisbon Strategy. In:

Perspectives on Employment and Social Policy Coordination in the European Union. Portuguese Presidency of the European Union, Lisbon, 2007.

ZHOU

Jianping ZHOU: *Danish for All? Balancing Flexibility With Security: The Flexicurity Model*. IMF Working Paper, No. 07/36. 2007.

NEMZETKÖZI DOKUMENTUMOK

Európai Bizottság dokumentumai

European Commission 1993: *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper*. COM(93) 700 final/A and B. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93.

European Commission 1994: *Report from the Commission on the implementation of Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood*. COM(94) 163.

European Commission 1997a: *Partnership for a New Organisation of Work - Green Paper*. COM (97) 128 final. Bulletin of the European Union, Supplement 4/97.

European Commission 1997b: *Partnership for a New Organisation of Work – Synthesis of Responses*. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/wopartnershipresponsesynthesis_en.pdf

European Commission 1997c: *Assisting spouses of the self-employed, Report of the two round tables organised by the European Commission in Brussels on 7 February and 23 and 24 June 1997*. Brussels.

European Commission 2002: *The New forms of Work Organisation: The Obstacles of Wider Diffusion*.

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/wo_obstacles_reportplusannexes_en.pdf

European Commission 2003: *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. Luxembourg.

- Európai Bizottság 2004: *Az Európai Parlament és a Tanács irányelv javaslata a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról*. Brüsszel, COM(2004) 279 végleges.
- European Commission 2005: *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008)*. Brussels, 12.4.2005 COM(2005) 141 final.
- European Commission 2006a: *The European Social Dialogue and non-dependant Work*. UPTA-ESPAÑA, Madrid.
- European Commission 2006b: *Developing anti-discrimination law in Europe*. Brussels, November 2006.
- European Commission 2006c: *Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM(2006) 0708 final.
- European Commission 2006d: *Employment in Europe 2006*. Luxemburg, European Communities
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=115
- European Commission 2007a: *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Brussels 27.6.2007, COM(2007) 359 final.
- European Commission 2007b: *Flexicurity pathways - Turning hurdles into stepping stones*. Report by the European Expert Group on Flexicurity, Brussels, http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/index_en.cfm
- European Commission 2008: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Directive 86/613/EEC*. COM(2008) 636 final.
- European Commission 2008: *The evolution of labour law in the EU-12 (1995-2005), Volume 3*. Luxembourg.

Európai Parlament dokumentumai

- European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [2007/2023(INI)], L.
- European Parliament: *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union*. Study, 2007.

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/organes/empl/empl_20090902_1500.htm

ILO dokumentumok

International Labour Organisation 2003: *The scope of the employment relationship*. ILO, Geneva, International Labour Conference, 91st Session, Report V.

International Labour Organisation 2006: *The employment relationship*. ILO, Geneva, International Labour Conference, 95th Session, Report V(1).

JOGESITEK JEGYZÉKE

European Court of Justice

- 75/63. *Hoekstra* v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1965] ECR 177.
- 43/75. *Defrenne II* [1976] ECR 455.
- 149/77. *Defrenne III* [1978] ECR 1365.
- 53/81 *Levin* v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.
- Joined Cases 75/82 and 117/82 *Razzouk and Beydoun* v Commission [1984] ECR 1509.
- 105/84 Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S *Danmols* Inventar [1985] ECR 2639.
- 237/84 *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247.
- 300/84. *Van Roosmalen* v Bestuur van de Bedrijfsvereniging [1986] ECR 3097.
- 66/85. *Deborah Lawrie-Blum* v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121.
- 139/85. *Kempf* v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECR 1741.
- 196/87. *Udo Steymann* v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECR 6159.
- 344/87. *Bettray* v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR 1621.
- C-357/89. *Raulin* v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR 1027.
- C-3/90. *Bernini* v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR I-1071.
- C-29/91. *Sophie Redmond Stichting* v Hendrikus Bartol and others [1992] ECR I-3189.
- C-121/92. Staatssecretaris van Financiën v A. *Zinnecker* [1993] ECR I-05023.
- C-13/94 *P. v S. and Cornwall County Council* [1996] ECR I-2143.
- C-55/94. Reinhard *Gebhard* v Consiglio dell'Ordine Degli Avvocati e Procuratori di Milano [1995] ECR I-4165.
- C-107/94. *Asscher* v Staatssecretaris van Financiën [1996] ECR I-3089.
- C-340/94. *EJM de Jaeck* v Staatssecretaris van Financien [1997] ECR I-461.

- C-85/96. *María Martínez Sala* v Freistaat Bayern [1998] ECR I-2691, paragraph 31.
- C-176/96. *Jyri Lehtonen* and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL [2000] ECR I-2681.
- C-1/97. *Mehmet Birden* v Stadtgemeinde Bremen [1998] ECRI-7747.
- Joined cases C270/97. and C271/97. *Deutsche Post AG* v Elisabeth Sievers and Brunhilde Schrage [2000] ECR I-929, paragraph 57.
- C-337/97. *C.P.M. Meeusen* v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep [1999] ECR I-3289.
- C-78/98. *Shirley Preston* and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others [2000] ECR I-3201.
- C-173/99 *R v Secretary for Trade* and Industry ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (*BECTU*) [2001] ECR I-4881.
- C-268/99. *Aldona Malgorzata Jany and Others* v Staatssecretaris van Justitie [2001] ECR I-8615.
- C-413/01. *Franca Ninni-Orasche* v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] ECR I-13187.
- C-256/01. *Allonby* v. Accrington and Rossendale College and Others [2004] ECR I-873.
- C-138/02. *Brian Francis Collins* v Secretary of State for Work and Pensions [2004] ECR I-2703.
- C-313/02. *Wippel* v Peek & Cloppneburg GmbH & Co. KG [2004] ECR I-9483.
- C-456/02. *Trojani* v CPAS [2004] ECR I-7573.
- C-109/04 *Karl Robert Kranemann* v Land Nordrhein-Westfalen [2005] ECR 2421.
- C-392/05 *Georgios Alevizos* v Ipourgios Ikonimikon [2007] ECR I-3505.
- C-116/06. *Sari Kiiski* v Tampereen kaupunki [2007] ECR I-7643.
- C-94/07. *Andrea Raccanelli* v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV. [2008] ECR 1778.