
Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újrágondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében^{*} Sipka Péter^{**} – Zaccaria Márton Leó^{***}

1. Problémafelvetés – a munkavégzés szabályozásának aktuális kihívásai

Jelen tanulmányt csupán egy gondolat kísérletnek szánjuk arra nézve, hogy milyen jogi anomáliákat és válaszokat szülne az a hipotetikus eset, ha a munkaviszony fogalma az eddig kikristályosodott koncepcióhoz képest ha nem is gyökeresen, de megváltozna. A tanulmány fókusza nemcsak a munkaviszony – vázlatosan elemzett – regulatív keretein, hanem az ebből levezethető munkavállalói státusz jogvédelmi aspektusain is van, tekintettel egy olyan fogalmi elágazásra, amelyben akár új, vagy eddig háttérben lévő elemek is kimutathatók. E hipotézis újdonsága abban rejlik, hogy nem általában a tendenciákat vagy az utóbbi évek munkajogi, munkaerőpiaci változásaiból indulunk ki, hanem egy konkrét viszonyítási alapot, egy kvázi nemzetközi munkajogi modellt használunk e kísérlethez. Ennek az az értelme, hogy a változó munkajogi környezetben éppen az az egyik legnagyobb probléma, hogy viszonylag kevés tényleges szabályozási megoldással találkozunk, azaz nincs egyfajta „modern munkavállaló” fogalom. Érdekesnek tartjuk ugyanis azokat a szabályozási ideákat, amelyek akár a legmodernebb munkajogi konstrukciókra is kiterjednek olyan formulák alkalmazásának szándékával, amelyek idegennek hatnak a nem hagyományos munkavégzési formák körében.¹ Ugyanakkor az olyan, elsőre világosnak tűnő iránymutatások, mint az EUB „worker” fogalma,² sem tűnik kellően egzaktnak ahhoz, hogy a munkaviszony-munkavállaló

* A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült (ösztöndíjas: Zaccaria Márton Leó).

** Adjunktus, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

*** Adjunktus, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

¹ Lásd esettanulmányként a platformmunkások jogállásának uniós szintű szabályozási kísérletét: Martin Risak: *Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Berlin, Friedrich Ebert Stiftung, 1-19. o. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (2018. november 30.).

² Stefano Giubboni: Being a worker in EU law, *European Labour Law Journal*, 9 (2018) 3., 225-227. o.

fogalompár értelmezésének forradalmáról beszélhessünk, bár ez talán szükségtelen is. Világos ugyanis, hogy a „munkavállalói” státusz jogvédelmi előnyei³ olyan jelenségei a munkaerőpiacnak, amelyek nem feltétlenül hasznosak minden szereplő számára, és amelyek racionális keretek között tartása ugyanúgy a munkajogi szabályozás, mint a gazdasági fejlődést kívánó piaci szereplők érdeke.

Erre tekintettel napjaink munkaerőpiaci változásai alapján könnyen arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkajog jelene és jövője - lényegében annak léte és szükségessége – jelen formájában megkérdőjelezhető,⁴ ráadásul szabályozási fókusza egyre homályosabbnak, bizonytalanabbnak tűnik.⁵ Számos olyan álláspontot ismerünk, amelyek a munkajogi normarendszer bizonyos elemeiből és belső törvényszerűségeiből kiindulva próbálják a munkajog egyes területeit munkaerőpiaci, gazdasági, társadalmi jelenségekhez kapcsolni.⁶ Ily módon olyan általános kontextusba helyezik a munkajogot, amely – jelenlegi tudásunk szerint – legitimálhatja annak eredeti gondolatiságát, sőt akár fejlesztheti is elvrendszerét, metodikáját. Nem egyedülálló azonban az olyan típusú megközelítések sem, amelyek bár elismerik a 21. század munkajogának létezését, sőt akár annak szociális természetét is hangsúlyozzák,⁷ de olyan eszközöket és fejlődési irányokat vizionálnak, amelyek távol esnek a klasszikus munkajog esszenciálisnak nevezhető felfogásától.⁸

Erre tekintettel napjaink munkajogi diskurzusát sokkal inkább a kérdések és dilemmák, mintsem az egzakt válaszok jellemzik, amelyeket tovább bonyolítanak a gazdaság felől érkező, rugalmasítást és hatékonyságot szorgalmazó⁹ markáns elvárások. Megfigyelhető jelenség, hogy a munkavégzési formák egyre diverzifikáltabbak,¹⁰ mivel számos feladatot el lehet látni munkaviszonyban és munkaviszonyon kívüli jogviszonyban is, amely a felületes szemlélő számára azt sugallhatja, hogy felek érdekei a munkajog nélkül is teljes egészében biztosítottak.

³ Giubboni: i.m., 224-225. o. és 234. o.

⁴ Lásd tipikusan: Harry W. Arthurs: *Labour Law After Labour, Osgood CLPE Research Paper*, (2011) 15., 12-29. o. (fókuszban a munkajog kiüresedése szociális motiváció nélkül) és Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, *Miskolci Jogi Szemle*, 12 (2017) 2. különszám, 269–270. o. (fókuszban a munkajogi szabályozás jelenlegi struktúrájának kétségbe vonható effektivitása).

⁵ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás jövője a munkajogviszonyban és a munkajogviszonyon túl, *A globalizált gazdaság hatása a munkajog intézményrendszerére – az Európai Unió és Magyarország Munkajogának jövője a nagy régiók viszonylatában* című konferencia, Budapest, 2017. október 27. (előadás). Gyulavári arra mutat rá, hogy a munkajogi szabályozás egyfajta „kezelhetetlenség” irányába tart akkor, ha a mostani fogalomkészletét kívánjuk alkalmazni az újabb típusú munkavégzési formákra.

⁶ Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, *Pro Futuro*, 6 (2017), 1., 27-29. o.

⁷ Kun Attila: Globális szabályozás a munkajogban? Trendek, új fejlemények és tanulságok, *HR & Munkajog*, 7 (2016) 10., 31-36. o.

⁸ Lásd bővebben: Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építünk vagy börtönt?, in: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére – LiberAmicorum in honorem Georgii Kiss aetatisuae LXV*, Budapest, 2018, 837-838. o.

⁹ Miriam Kullmann: *Work-Related Securities: An Alternative Approach to Protect the Workforce?*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34 (2018) 4., 399-401. o.

¹⁰ Rácz Ildikó: *To Dare or not to Dare? Classification of Workers and the Hungarian labour law*, *Economia & Lavoro*, 14 (2018) 2., 55. o.

A jogirodalom és a bírói gyakorlat is különbséget tesz a munkavállaló (employee) és a dolgozó (worker) között, amelyet tovább bonyolít a független alvállalkozók (sub-contractor) köre,¹¹ ehhez kapcsolódva az önfoglalkoztatás nyitott kérdése,¹² illetve a komoly jogvédelmi kihívásokat eredményező¹³ online munkavégzés elterjedése is. Ezen jogviszonyok vizsgálata során azt láthatjuk, hogy az eltérő tartalom mellé eltérő szintű jogvédelem párosul, jóllehet, az adott személyek sok esetben ugyanazt, de legalábbis ugyanolyan karakterisztikájú feladatokat látnak el, mint a „hagyományos” munkajogi keretek között dolgozó személyek,¹⁴ ráadásul utóbbi típusú jogviszonyok aránya csökken az „egyéb” formában dolgozókkal szemben.¹⁵Ebből következően álláspontunk szerint nem mellőzhető a jogvédelem terén történő határozott állásfoglalás, nevezetesen annak a kimunkálása, hogy a munkaviszonyból (akár saját döntésük alapján) kiszorult dolgozók esetében milyen módon adhat a (munka)jog tényleges, szociális természetű védelmet.

Jelen tanulmányban a fenti útkeresés¹⁶ folyamatára reflektálva vetünk fel részben elméleti, részben szabályozási kérdéseket az aktuális jogi környezetben. Ennek során a munkajog létének feltételen gazdasági és társadalmi szükségszerűségéből indulunk ki, amely természetszerűleg magában hordozza a munkavállalói jogok, érdekek szociális természetű védelmének elvárását, illetve garantálásának terhét is, noha a tradicionális értelemben vett munkaviszonyfogalmának tartalma kiüresedni látszik. Álláspontunk szerint e szociális megfontolások megkerülhetetlenek a munkajogi szabályozás jelenlegi axiómáit kutató tudományos polémiában, ezek elvetése ugyanis a munkajog önállóságának létét alapjaiban kérdőjelezné meg.¹⁷A fenti problémafelvetés egyik korai, de annál látványosabban exponált megoldási javaslata a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: NMSZ) által 2006-ban elfogadott dokumentum, „A munkaviszonyról szóló 2006. évi Ajánlás” (a továbbiakban: Ajánlás) címmel. Tanulmányunkban ezen ajánlás a magyar jog szempontjából is releváns elemeit vizsgáljuk meg, amely során összevetjük a megállapításait a magyar munkajog jelenlegi szabályrendszerével, és ennek eredményeképpen kimutatjuk azt, hogy az ajánlás és a hazai szabályozás kollíziója milyen elvek mentén lenne feloldható, tekintettel tehát a munkajogi változásokra és a

¹¹ Guy Davidov: *A purposive Approach to Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2016 117. o.

¹² Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014, 61-67. és Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közlöny*, 68 (2013) 1., 1-14. o.

¹³ Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében, *Miskolci Jogi Szemle*, 13 (2018), 2., 1. kötet, 144. o.

¹⁴ A hagyományos értelemben vett munkaviszony más, munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól történő jogdogmatikai elhatárolásával kapcsolatban lásd részletesen: Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései, *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis*, 1 (2001) 1., 19-36. o.

¹⁵ Gyulavári Tamás: A munka alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása, *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal*, 5 (2018) 1., 3. o.

¹⁶ John Howe: The Broad Idea of Labour Law, in: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour Law*, New York, Oxford University Press, 2011, 299-300. o.

¹⁷ Lásd bővebben: Sipka – Zaccaria: i.m., 837-838. o.

munkavállalói jogvédelem premisszájára.

2. Az NMSZ 198. számú ajánlásának alappillérei és fogalmi impulzusa a magyar munkajogra

Az NMSZ jelen tanulmány tárgyában megszületett ajánlása – bár nem ró kifejezett kötelezettséget a részes államokra–komoly hatással bír a tagállami jogalkotásra, mivel a tagállamok szabályozásnak voltaképpen követnie kell az NMSZ univerzális minimum sztenderdjeit. Az NMSZ 198. számú ajánlása egy évtizede azzal a céllal született meg, hogy a részes államoknak fogalmi eligazítást adjon a munkaviszony jellegadó sajátosságaira nézve a változó munkaerőpiaci keretek között.¹⁸ Ennek megfelelően ez az ajánlás kitér a munkáltató és munkavállaló gazdasági értelemben vett függőségi kapcsolatának fokára,¹⁹ illetve a munkavégzési tevékenység jellegére (rendszeresség, díjazás gyakorisága) is. Időszerűsége ilyen módon nem megkérdőjelezhető, ugyanis az említett piaci változások napjainkban is nagy fontosságúak, és sajátos kölcsönhatásban állnak a munkajogi szabályozásokkal.

Az ajánlás nem kifejezetten a munkavállalók védelme érdekében kívánja tisztázni a fogalmi anomáliákat – noha erre kifejezetten utal is²⁰ -, hanem a munkavállalók státuszára nézve bizonytalan helyzeteket próbálja megelőzni, összhangban a gazdasági növekedés és munkavállalói mobilitás elősegítésével.²¹ Ez egyben a jogállásbeli eltérések tisztázását is elősegítheti, ugyanis a munkaerőpiacon – elsősorban a munkavállalók érdekeit szem előtt tartva – változatos formában jelentkezhetnek olyan munkavégzési formák, amelyek a klasszikus munkajogi jogvédelem hatókörébe tartoznak, vagy éppen a túlzott dogmatikai szigor miatt nem tartozhatnak oda. Így az Ajánlás fókuszában a tradicionális értelemben vett munkaviszony áll,²² ami egyfajta szűkítő értelmezéshez vezethet, ugyanis explicite utal arra az ajánlás, hogy a jogvédelmi eszközök jellemzően csak a „worker” státuszúakat illetik meg az „employmentrelationship”-ben. Vagyis ez alapján szükséges egy fogalmi különállásból kiindulni, mindazonáltal a továbbiakban éppen a munkaviszony

¹⁸ Figyelemre méltó, hogy ugyanebben az évben jelent meg a „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” nevet viselő „Zöld könyv”, amely alapvetően a statikus munkaviszony szemléletével szemben a rugalmasság szükségességét hangsúlyozza, de kiindulópontja továbbra is a tradicionális munkavállalói státusz.

¹⁹ Megjegyezzük, hogy a „munkások” gazdasági és szervezeti alárendeltsége a magyar munkajogi gondolkodásban is már több mint száz éve a munkaviszonyok dogmatikai alapkövének tekinthető. Lásd: Ágoston Péter: *A munka rabsága*, Budapest, Deutsch Zsigmond és Társa Kiadása, 1919. Idézi: Berke Gyula: Ágoston Péter, a munkajogász. Adalékok a magyar munkajog eszmétörténetéhez, *Jogtörténeti Szemle*, 16 (2014) 1., 11-13. o.

²⁰ Az NMSZ 198. számú ajánlása, preambulumban.

²¹ Az NMSZ 198. számú ajánlása, preambulumban.

²² The EmploymentRelationship: An annotatedguideto NMSZ RecommendationNo. 198. International Labour Organization, 2007, 3-4. (http://www.NMSZ.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172417.pdf, 2018. július 19.).

fogalmi hatókörét vizsgáljuk az ajánlásban foglaltakra tekintettel.²³

Témánk szempontjából kulcsfontosságú követelményt tartalmaz az ajánlás 9. pontja, amely – parciálisan megengedőbb, kiterjesztőbb jogértelmezéssel, mint Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság)²⁴ - a munkaviszony fennálltát gyakorlatilag két körülményhez, jelesül a munkavégzéshez és az azért kapott díjazáshoz köti, kiemelve, hogy ezt a minősítést nem befolyásolhatja az,²⁵ hogy a felek között milyen típusú, munkavégzésre irányuló szerződés áll fenn. Fontos megjegyezni, hogy az ajánlás úgy fogalmaz, hogy a felek szerződéses akarata ellenére kell ezeket meghatározó fogalmi kritériumoknak tekinteni, vagyis a felek „tévedése”, illetve visszaélésszerű magatartása önmagában nem vezethet az adott jogviszony munkaviszony fogalmi köréből történő kivonásához.

Következésképpen – figyelembe véve persze a nemzeti jogok sajátosságait – az ajánlás nem tartja indokoltnak az olyan mérvű szigorú fogalmi elkülönítést, amely a munkavégzés természete és a díjazás mértéke, rendszeressége alapján differenciál munkaviszony és más, munkavégzésre irányuló jogviszonytípusok között. Tipikusan ilyen fogalmi elválasztással találkozunk a magyar jogban,²⁶ amely megközelítés nézőpontunk szerint nem mutat okvetlenül összhangot ezzel a meghatározással, és amelyből olyan, a munkavállalók jogbiztonságát veszélyeztető kockázatok következhetnek, mint amelyek az ajánlás III. részéből kiolvashatók az ellenőrizhetőség és transzparencia tekintetében. Ugyanakkor a jelzett körülmények jellemzően szolgálhatnak a munkaviszony más jogviszonytól történő megkülönböztetésére is,²⁷ de mivel az ajánlás azt is hozzáteszi ezen elvárásokhoz, hogy a felek által kötött szerződés kategorizálástól függetlenül kell a fenti szempontokat figyelembe venni, jól láthatóan az az NMSZ célja, hogy a tradicionális értelemben vett munkaviszony hatókörét kitágítsa, egyúttal az ezzel kapcsolatos garanciális előírásokat előtérbe helyezze. Kérdés lehet tehát, hogy ezen elvárásoknak mennyiben felel meg a magyar jogrend a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében.²⁸ Nézetünk szerint elsősorban a szigorú

²³ Az ajánlás preambuluma abból indul ki továbbá, hogy a hagyományos munkaviszony egyfajta védetségű garanciát jelent a munkavállalóknak, amely elérésére és biztosítására törekednie kell a részes államoknak és a munkaerőpiaci szereplőknek is. Az ajánlás preambuluma a munkavállalók ez irányú sikertelen próbálkozásait egyéni és társadalmi szinten is károsnak tartja, ugyanis ezzel nagymértékben nő a munkavégzés jogi és gazdasági értelemben érzékeny, kiszolgáltatott jellege, ami pedig a gazdasági növekedés gátja is lehet hosszabb távon.

²⁴ Martin Risak – Thomas Dullinger: *The concept of „worker” in EU law. Status quo and potentialforchange(Report 140)*, Brussels, ETUI aisbl, 2018, 40-41. és 44. o. (<https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change>, 2019. március 26.).

²⁵ Megjegyezzük, hogy az ajánlás logikája szerint ez a korlátozás a munkavállaló kárára történő eltérést tiltja.

²⁶ Értve ez alatt az Mt. és a Ptk. eltérő szabályozását és fogalmi rendszerét, illetőleg a korábban hatályban volt MK 170. számú állásfoglalásban foglaltakat és az azt követő konzekvens bírói gyakorlatot.

²⁷ Tipikusan a megbízási jellegű jogviszonyoktól, illetőleg a munkát végző személy által személyi és gazdasági függés nélkül végzett szerződéses jogviszonyoktól.

²⁸ A fogalmi elválasztás önmagában nem jelent problémát, de a már többször említett hasonlóságok ellenére történő éles elhatárolás jogalkotási szempontból megkérdőjelezhető. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok bevett megkülönböztetésével kapcsolatosan lásd: Kardkovács Kolos (szerk.) –

fogalmi, szerződés-alapú kategorizálás jelenthet nehézséget e vonatkozásban, hiszen még a korábban hatályos MK 170. minősítési szempontjai ellenére is túlságosan szűknek tűnnek az említett fogalmi keretek, így az ajánlásban említett kategorizálást is érdemes ilyen szemmel nézni, mivel az említett dokumentum még hatályon kívül helyezett állapotában is jelentős hatással bír a hazai jogalkalmazásra.²⁹

Szintén fontos eleme az ajánlásnak annak 11. pontja, amely egyik oldalról a munkaviszony fogalmi hatókörének széleskörű értelmezése mellett foglal állást (a) alpont), legalábbis azon körülmények és eszközök tekintetében, amelyek alapján minősíteni lehet az adott jogviszonyt. Megfogalmazza továbbá azt a vélelmet, amely szerint egy vagy két meghatározó fogalmi elem fennállta esetén munkaviszony fennállására kell következtetni. Fontos megjegyezni, hogy a c) alpont pedig elvégzi a magyar munkajog szempontjából is nagy jelentőséggel bíró munkavállaló-önfoglalkoztató fogalmi elválasztást, amely annak ellenére, hogy a magyar munkajogban sajátosan alakul utóbbi személyi kör munkajogi státusza,³⁰ azt eredményezi, hogy az ajánlás valóban csak a tradicionális értelemben vett munkavállalók jogállására fókuszál azzal, hogy a 9. pont szerinti szempontok alapján viszont szükséges a széleskörű értelmezésre következtetnünk. Utóbbi azért is tűnik fontos szempontnak, mert az önfoglalkoztatói jogállás önálló, szabályozási szintű elismerése nem pusztán a jogviszonyok elméleti indíttatású elválasztását szolgálja, hanem eligazítást ad az adott munkavégzői jogviszonytípushoz tapadó jogvédelmi eszköztár tekintetében is.³¹ E jogviszony törvényi szabályozásának hiánya veszélyezteti az ilyen formában dolgozók jogainak érvényesülését,³² ugyanakkor a többször említett elméleti elhatárolás jelentőségére legalább indirekt módon a magyar jogi szabályozás szigorúan értelmezett munkaviszony-fogalmat előtérbe helyező logikájából is következtethetünk.

Kapcsolódva a fentiekhez, a merev fogalmi elkülönítés tekintetében tartalmaz figyelemre méltó szempontot az ajánlás 12. pontja, amely a részes államok számára megfogalmazza azt a lehetőséget, hogy „megfontolják” a munkaviszony fogalmának és megállapításának olyan további, konkrét szempontjait, amelyek meghatározásával és vizsgálatával könnyebbé, hatékonyabbá válhat ez a fajta vizsgálat. Konkrétan az alá-fölérendeltséget és a függőséget említi az ajánlás, ami azért bír jelentőséggel témánk szempontjából, mert gyakorlatilag éppen ez a két szempont az – kiegészítve a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségével, de ez talán beleérthető a 9. pontban említett munkavégzésbe –, amely alapján a magyar joggyakorlatban tipikusan különbséget lehet tenni a munkavégzésre

Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Harmadik, hatályosított kiadás)*, Budapest, HVG-ORAC, 2016, 117-120. o.

²⁹ Például: BH 2017.412., 45. pont.

³⁰ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása. Kényszer vagy lehetőség?, *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal*, 1 (2014), 1., 9-10. o. és 21-23. o.

³¹ A témával kapcsolatosan lásd részletesen: Szekeres Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak jogi védelme*, egyetemi doktori (PhD) értekezés, Miskolc, Miskolci Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2018, 82-161. o.

³² Prugberger Tamás: Adalékok a munkával és az ügyvitellel kapcsolatos szerződések jogrendszeri és jogdogmatikai kérdéseire, *Miskolci Jogi Szemle*, 10 (2015) 1., 18-19. o.

irányuló jogviszonyok között.³³Hozzá kell tenni, hogy a függőség látszólagos is lehet számos esetben, ugyanis még a munkaviszonyként definiált de atipikusnak tekintett jogviszonytípusok tekintetében is vékony a határvonal az Mt. és a Ptk szabályainak alkalmazása között.³⁴ Mindenesetre az eddigiekből következik, hogy az NMSZ szerint megfontolásra érdemes szempontok voltaképpen perdöntő jelentőségűek a magyar jogban, ami – figyelembe véve a 9. és 11. pontban leírtakat is – mindenképpen szűkítő, az eredeti fogalmi kört nem átlépő értelmezéshez vezethet. Ez alatt azt értjük, hogy a munkavállaló munkáltatótól való gazdasági és személyes függősége lényegében elegendő az egyes jogviszonytípusok elkülönítéséhez,³⁵ noha nézetünk szerint ilyen egyértelmű megkülönböztetési elv nem következik az ajánlásból, legalábbis nem tűnik dominánsnak.

Kérdés lehet ugyanis, hogy amennyiben egy ilyen típusú fogalmi meghatározás éppen szűkítő értelmezéshez vezet, úgy ez összhangban van-e az NMSZ sztenderdjeivel, vagy a contrario ellentétes eredményhez vezetnek. Álláspontunk szerint nem vitatható, hogy a gazdasági függőség alapvető fogalmi eleme a munkaviszonynak,³⁶ az azonban vitatható, hogy ennek foka alapján lehetséges-e olyan határozott fogalmi korlátokat felállítani, mint amelyek irányadók a magyar jogban. Másként megfogalmazva: a 9. pont szerinti nagyfokú hasonlóságot felülírhatja-e egy olyan, a 12. pont szerint ajánlott szempont, ami a magyar jogban lényegében kizárólagos elválasztó szempontként tűnik fel a joggyakorlatban.³⁷

E fogalmi diverzitás nézetünk szerint nem kétséget kizáróan uralkodó jogszabályi szinten, bár ennek valószínűleg az (is) a magyarázata, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) nem tartalmazza a munkaviszony sui generis fogalmát, de a 42. § (2) bekezdésben rögzített jellemzők inkább az ajánlás 9. pontja irányába mutatnak, mintsem a 12. pont szerinti speciális megkülönböztetésre.³⁸ A kérdés persze változatlanul feltehető: az NMSZ sztenderdjei szerint indokolt-e ez a fajta fogalmi különbségtétel, pusztán a munkát végző személy autonómiája, másik féllel szemben értett szabadságának mértéke alapján?

E kérdésre továbbra sem könnyű választ adni, ugyanis bár kétségtelen, hogy az ajánlás 9. és 12. pontja között egyfajta versengés is megfigyelhető a tekintetben, hogy a részes államok „megfontolása” felülírhatja-e a nemzeti jog kereti között a 9. pont tiszta megfogalmazását, mégis úgy véljük, hogy a 12. pont önmagában is elegendő lehet megkülönböztetési oknak. Felmerül persze azon aspektus is,

³³ Elsősorban az MK 170. és az azt követő bírói gyakorlat alapján.

³⁴ Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási javaslat, Pécsi Munkajogi Közlemények, 8 (2015) 1-2., 101. o.

³⁵ Gyulavári: A gazdaságilag függő..., 1. o. és 4-5. o.

³⁶ Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2005, 93-95. o.

³⁷ Gyulavári: A gazdaságilag függő..., 5. o.

³⁸ Vagyis összességében még mindig az MK 170. szerinti fogalomalkotási kényszert tartjuk a dominánsnak a munkavégzésre irányuló jogviszonyok csoportosítására irányuló kísérletek esetén, amelyet kiegészítenek az olyan, újabb keletű jogi konstrukciók, mint például a szövetkezeti tagi munkavégzés a szövetkezetekről szóló 2006. X. törvény alapján.

miszerint az NMSZ ajánlása tulajdonképpen nem bír olyan jogi kötőerővel, amely alapján szükséges lenne revideálni akár az Mt., akár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) releváns fogalmi kereteit, de éppen az a célunk ezzel a tanulmánnyal, hogy a szigorú fogalmi különbségek olykor mesterségesnek és következetlennek ható rendszerében rámutassunk arra, hogy a munkavégzés jellege és a díjazás lényegében önmagában elegendő lehet egyfajta egységes „munkavállalói” státusz kialakításához. Álláspontunk szerint tehát önmagában a gazdasági függőség nem lehet elegendő, már csak azért sem, mert az ajánlás több helyen is a munkaviszony fogalmi kereteinek tágításáról, nem pedig szűkítéséről szól. Visszatérve a magyar jogi analógiára: összevetve a megbízási jogviszonyt a munkaviszonnyal, nézetünk szerint a két jogviszony – különösen a teljesítő fél oldalán értett – hasonlóságainak túlsúlya³⁹ felülírhatja azt a mesterségesen rögzített különbséget, amely a szoroson vett gazdasági függőség alapján fennáll a két jogviszonytípus között.⁴⁰ Álláspontunk szerint ugyanis az ajánlás sem várja el, hogy valamennyi elemében megegyezzenek az adott jogviszonyok, sőt, extenzív jogértelmezéssel a 11. cikk a) pontja alapján lényegében már önmagában a díjazás vagy a munkavégzés jellege alapján meg lehetne állapítani a munkaviszonyt.

Hovatovább a munkavégzés rendszeressége nem tűnik meghatározó szempontnak, ami bizonyos, jellemzően atipikus munkaviszonyok esetében⁴¹ egyébként sem áll fenn, ugyanakkor az ajánlás a nem tradicionális munkavégzési formákra is kiterjeszti az abban foglaltakat.⁴² Márpedig, ha a példánál maradva a munkavégzés rendszerességét sem tekintjük jellegadó sajátosságnak, úgy a megbízási és a munkaviszony közötti különbséget egyedül a felek között fennálló gazdasági és személyes szubordináció foka jelenti.⁴³ Persze azzal is számolnunk kell, hogy az MK 170. szerint is az egyes, a munkavégzésre irányadó körülményeket is a maguk összességében kell értékelni, azaz nem lehet kizárólag a munkavégzés természetéből, vagy kizárólag a függőség fokából kiindulni.

Végezetül az ajánlás összeköti a munkaviszony fogalmával a kollektív fellépés és tárgyalás jogát, de ez valójában nem vezet újabb koncepcionális nehézségekhez, ugyanis ezek alanya valóban csak munkavállaló lehet, így a jelen tanulmány keretei között is felvázolt fogalmi tisztázást követően nem érdemes megkérdőjelezni a kollektív munkajog alanyainak munkajogi jogalanyiságát.

Mindenképpen szólnunk kell a 13. cikk a) pontjáról is, ugyanis abban az ajánlás szintén olyan szempontokat nevesít, amelyeket a részes államok beépíthetnek

³⁹ Kiemelve az ilyen típusú, „vegyes” jellemzőket mutató munkaviszonnyal való hasonlatosságát, „határeseti” jogi természetét. Lásd: Prugberger Tamás – Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, WoltersKluwer, 2014, 439. o.

⁴⁰ Lásd: Kiss György: A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása, *Cég és Jog*, 1 (1999) 1., 22-24. o.

⁴¹ Abi Adams – Mark Freedland – Jeremias Prassl: The „Zero-Hours Contract”: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?, *Labour Law Research Network Working Paper*, (2014) 5., <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20%28January%202015%29.pdf> (2019. március 26.), 5. o. és 9. o.

⁴² NMSZ 198. számú ajánlás, 4. cikk c) pont és 5. cikk.

⁴³ Gyulavári: A gazdaságilag függő..., 4-5. o.

nemzeti jogukba a munkaviszony megfelelő definiálásához. Pontosabban az ajánlás kifejezetten úgy tekint e szempontokra, mint amelyeket érdemes megfontolnia a nemzeti jogoknak, ugyanis e szempontok körültekintő mérlegelésével – álláspontunk szerint is – egyértelműen megállapítható, hogy munkaviszony, vagy más típusú jogviszony áll-e fenn. A b) pont a már többször említett díjazás kérdését tisztázza, meghatározva azon szempontokat, amelyek az ellenszolgáltatást munkaviszony-jellegűvé teszik.

Felhívjuk azonban arra is a figyelmet, hogy az a) pontban felsoroltak – kiegészítve a korábban említett szempontokkal – nem jelenthetnek kizárólagosságot, pontosabban ebből az előírásból nem az következik, hogy valamennyi szempontnak munkaviszony-szerűen kell fennállnia. Persze a részes államok megkönnyíthetik azzal a jogértelmezéssel, hogy e szempontok többségét beépítik a törvényi szabályozásokba, és az utasítási, ellenőrzési jog és a rendelkezésre állás gyakorlatilag ténylegesen jelentős különbséget jelenthetnek. Fontos azonban, hogy az ajánlás nem teszi kizárólagossá ezen körülményeket, vagyis önmagában egyik vagy másik jellemző fennállta vagy hiánya nem vezethet eltérő következtetésre.

Véleményünk szerint éppen ezért lenne célravezető a munkavégzésre irányuló jogviszonyok fogalmi körének tisztázása, ugyanis az előzőekben leírtak alapján is gyakorlatilag szinte biztosan több közös jellemzőt, mint eltérést találunk még a magyar jog szerinti megbízási jogviszony és munkajogviszony között is. Összességében elmondható, hogy az ajánlás valóban a de minimis elvárásokat határozza meg, nagyobb részt a munkavállaló jogi státuszára, nem pedig a munkaviszony formális kereteire koncentrálva. Ez persze ajánlási szinten érthető is, hiszen konkrét normákat nem tartalmazhat e jogi instrumentum, azonban arra mindenképpen fel kell hívni a figyelmet, hogy az ajánlás is éppen azon fogalmi elemek köré építi a hagyományos munkaviszony-fogalmat⁴⁴ – és indirekt módon a munkavállaló fogalmát is⁴⁵ –, amelyek a magyar jogi környezetben is meghatározóak. Nem jelenthető ki egyértelműen, hogy az ajánlásban jelzett szempontok között fontossági sorrend lenne felállítható, de nézetünk szerint a 9. cikk generális, ugyanakkor valóban a munkaviszony lényegére⁴⁶ koncentráló meghatározása mindenképpen más fényben láttathatja a fentebb részletezett dilemmákat is.

Jól látható, hogy az NMSZ szempontrendszere hasonló elemeket rögzít a magyar joggyakorlattal összehasonlítva, azonban az is látszik, hogy bár csak ajánlási szinten, de az ezek közötti mérlegelést, illetve ezek megítélését eltérően rendezi. Természetszerűleg nehéz összehasonlítani egy általános érvényű, nemzetközi munkajogi dokumentumot egy nemzeti jogi szabályozással, de az is tisztán kivehető a fenti szempontokból, hogy az NMSZ felosztásában a munkát

⁴⁴ Non-Standard Employment Around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects. *International Labour Organization*, Geneva, International Labour Office, 2016, 10-15. o.

⁴⁵ Az ajánlás 9. cikkének központi eleme a munkavállalók védelme, illetve e cikk fogalmi összetevőit kifejezetten a „worker” vonatkozásában tisztázza az ajánlás szövege.

⁴⁶ Vagyis munkavégzés díjazás ellenében. Lásd: Kiss: *Munkajog*, 189. o.

végző személyek két csoportja élesen elkülönül egymástól,⁴⁷ sőt e felosztás alapján további csoportok szerepeltetése sem zárható ki. Lényegében a munkaszerződés alapján munkát végzők és az e szerződés nélkül dolgozók két csoportja jelenti a felosztási szempontot,⁴⁸ ami továbbvisz minket a magyar jogban problematikusnak számító önfoglalkoztatás kérdéséhez.⁴⁹Rögzíteni szükséges, hogy e munkajogi kategória „munkaviszonyszerű” szabályozása éppen annak elkerülése érdekében lehet indokolt, hogy csupán formális jogviszonyminősítési szempontok alapján változzon a munkajogi jogvédelem szintje, pontosabban fontos érdeke lehet a nem munkaszerződéssel dolgozóknak is, hogy a minimális jogvédelmi szinthez hozzáférhessenek.⁵⁰ Vagyis az ajánlás szerinti minősítő jegyek az ilyen elvű jogviszony-felosztásban is segítséget nyújthatnak, habár a hatályos magyar szabályozásban az önfoglalkoztató „munkavállaló” mint munkajogi kategória nem létezik,⁵¹ugyanakkor e sajátos jogviszony szabályozása és bevezetése éppen a többször említett munkaerőpiaci rugalmasságot növelheti,⁵² hasonlóan az atipikus munkaviszonyokhoz. Általánosságban rendezi az önálló vállalkozóként munkát végző személyek jogviszonyát a 2010/41/EU irányelv, amely a nemi egyenlőség vonatkozásában rögzíti, hogy az önálló vállalkozókkal szemben tilos a hátrányos megkülönböztetés. Nézetünk szerint ennek az a jelentősége, hogy az EU jogalkotója már évekkel ezelőtt felismerte e foglalkoztatási forma fontosságát, illetőleg olyan alapvető érdekek védelmében lép fel, mint az egyenlő bánásmód elve. Noha ilyen tartalmú szabályt nem találunk a magyar jogban, figyelemre méltó, hogy a munkavállaló fogalmának kellően széleskörű értelmezésével gyakorlatilag ez a kérdés is tisztázható lenne az egyenlő bánásmód elvének általános, alapjogi jellegéből adódóan.⁵³

Szükséges utalni az ajánlás idején publikált miniszteri magyarázatra, amely nyilvánvalóan abból indul ki, hogy a munkavállalókat megillető jogvédelmi eszközök csak a munkaszerződés alapján foglalkoztatottakat illetik meg, de az NMSZ ezt felismerve próbálja egyértelművé tenni a helyzetet az egyes, munkavégzésre irányuló jogviszonytípusok tekintetében.⁵⁴ Az ajánlástól és a megváltozott munkajogi szabályozástól függetlenül megállapítható, hogy míg a munkaszerződés alapján történő munkavégzés esetében az egyes védelmi jogok eo ipso illetik meg

⁴⁷ ClaireBosse: Chapter 3. ILO Recommendation 198, theEmploymentRelationshipRecommendation, in: FransPennings – ClaireBosse (szerk.): *The Protection of WorkingRelationships. A ComparativeStudy.* The Netherlands, WoltersKluwer, 2011, 15. o.

⁴⁸ Bosse: i.m., 15. o. és 21-22. o.

⁴⁹ Kiss: A munkavállalóhoz hasonló...,10-13. o.és Gyulavári: A gazdaságilag függő..., 9-10. o.

⁵⁰ Gyulavári: A gazdaságilag függő..., 2-3. o., 10-13. o. és 15-17. o.

⁵¹ E jogállás szabályozásbeli ellentmondásaival kapcsolatosan lásd: Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, *Magyar Jog*, 61 (2014) 2., 69-71. o.

⁵² Gyulavári Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban, *Miskolci Jogi Szemle*, 12 (2017) 2. különszám, 153. o.

⁵³ Gyulavári: A gazdaságilag függő..., 10-12. o.

⁵⁴ J/2594. számú beszámoló a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 95. ülészakán elfogadott, a munkavédelemről szóló 187. számú Keretegyezményről és a munkavédelemről szóló 197. számú Ajánlásról, valamint a munkaviszonyról szóló 198. számú Ajánlásról, 4. (<http://www.parlament.hu/irom38/02594/02594.pdf>, 2019. március 26.).

a munkavállalót, addig az Mt. hatályán kívül eső jogviszonyok tekintetében bár nem kizárt e jogok érvényesítése,⁵⁵ mégsem jellemző. Mindennek éppen azért lehet jelentősége, mert az általunk felvázolt változó gazdasági és munkaerőpiaci folyamatok elképzelhető, hogy már ezt a tradicionálisan elfogadott nézőpontot is felülírják, legalábbis finomítják a tekintetben, hogy gyakorlatilag a gazdasági függőség ténye, és nem pedig az adott jogviszony dogmatikai minősítése legyen a döntő e kérdés eldöntésekor.⁵⁶ Mindenesetre ezért lehet fontos, hogy az említett ismertetés is munkaviszonyról, illetve azzal „egyenértékű” jogviszonyokról szól,⁵⁷ ami az ajánlásnak megfelelően a munkaviszony hagyományos fogalmi kereteinek tágítása felé mutat, ezzel stabilizálva a díjazás ellenében más számára, de nem az Mt. hatálya alatt munkát végzők jogi státuszát (már amennyiben rájuk nézve is kiterjeszthetők e jogok).

Az Mt. szabályozási koncepciójában eredetileg szerepelt az önfoglalkoztatás mint jogviszonyforma,⁵⁸ pontosabban a törvény meghatározta volna, hogy önfoglalkoztatás esetén mely minimum garanciákat kell alkalmazni a munkavállalói jogok közül az így dolgozókra.⁵⁹ Az Mt. e személyeket „munkavállalóhoz hasonló jogállású” személyeknek nevezte volna, ami hűen tükrözi a fenti dilemmákat áthidalni szándékozó jogalkotói elhatározást. E személycsoport ismérve az lehetett volna, hogy nem munkaszerződés alapján, de más személy számára, ellenértékért, tartósan, rendszeresen és személyesen végeznek munkát, kiegészítve azzal a körülménnyel, hogy a szerződés teljesítése mellett nem várható el részéről más rendszeres keresőtevékenység folytatása (azaz például nem alkalmi munkáról van szó). Nézetünk szerint ez a jogalkotói megoldás mindenképpen megkönnyítette volna a jogalkalmazást, ugyanis ettől a jogállástól egyértelműen el lehet különíteni a hagyományos értelemben vett munkavállalókat – hiszen előbbi csoport nem rendelkezik munkaszerződéssel –, de a további megjelölt ismérvek alapján a polgári jogi jogviszonyban dolgozókat is, legalábbis amennyire ez a koncepcionális distinkció indokolt. Fontos megjegyezni, hogy a fenti meghatározás nem utal az alá-fölé rendeltség alapvető fogalmi elvárására, de mivel eredendően más számára történik a munkavégzés, ezért ez önmagában nem lehet klasszifikációs szempont a fentebb írtaknak megfelelően (függőség foka). A munkavállaló munkáltatótól való jogi és gazdasági függése hagyományosan oly meghatározó eleme a klasszikus felfogás szerinti munkaviszonynak, hogy ez utóbbi sajátosság gyakorlatilag a munkaszerződés fennálltának tényéből következik, azaz ezek szorosan összekapcsolódnak⁶⁰ a munkajogban meghatározó nagyfokú szerződési szabadság

⁵⁵ Berke: i.m., 11-12. o.

⁵⁶ Davidov: i.m., 119-121. o.

⁵⁷ J/2594. számú beszámoló a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 95. ülészakán elfogadott, a munkavédelemről szóló 187. számú Keretegyezményről és a munkavédelemről szóló 197. számú Ajánlásról, valamint a munkaviszonyról szóló 198. számú Ajánlásról, 4. (<http://www.parlament.hu/irom38/02594/02594.pdf>, 2018. július 19.).

⁵⁸ „A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy”.

⁵⁹ Ezek a következők: a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre és a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó rendelkezések.

⁶⁰ Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*, Miskolc, Bíbor, 2014, 44-46. o.

ellenére.

3. Neuralgikus pontok a hazai szabályozásban és jogértelmezésben

Bár a hatályos Mt. a munkaviszony generikus fogalmát nem tartalmazza, az Mt. 42. § (2) bekezdése a felek főkötelezettségeinek meghatározásával – és ezek szinallagmatikus jellegének rögzítésével⁶¹ – gyakorlatilag definiálja a munkaviszonyt.⁶² Ezen a ponton arra kell utalni, hogy az idézett törvényszöveg nem rögzíti a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét mint jellegadó sajátosságot, noha az MK 170. szerint ez lényegében döntő szempont.⁶³ A foglalkoztatási kötelezettség természetesen csak a hagyományos értelemben vett munkaviszonyt jellemezheti,⁶⁴ mégis szükséges utalni arra, hogy e fogalmi elemek ismét kétséget hagynak a felől, hogy valóban csak a megszokott, szűkítő értelmezés lehet-e irányadó. Ahogyan említettük a rendelkezésre állási kötelezettség nem jelenik meg ugyan e normák körében, az a) pont szerinti irányítás, amely a munkáltató kötelezettsége, és amely alapján a munkavállaló a munkáját végzi, valóban egy olyanfajta függő viszonyra utal, ami akár a rendelkezésre állást is magában foglalhatja.⁶⁵ Ugyanakkor mivel nézetünk szerint az irányítás pontos fogalma nem tisztázott, ezért nem feltétlenül helyes abba beleérteni a bírói gyakorlat szerinti jellegadó sajátosságokat, ráadásul az Mt. a rendelkezésre állási kötelezettséget sem definiálja,⁶⁶ vagyis az említett fogalmi bizonytalanságok ilyen módon nem tisztázhatók.

A problémát tovább árnyalja, hogy a jelenlegi hazai jogalkotás a rugalmasítás jegyében kifejezetten támogatja a munkaviszonyon kívüli munkavégzést, amelynek egy jelentős megnyilvánulási formája a kisadózói jogállás bevezetése, ami bizonyos – leginkább szellemi – munkavégzés esetén a kifejezetten kedvezőbb járulékkerhek miatt reális alternatívája lehet a munkaviszonynak. Látható ugyanakkor, hogy a kisadózói jogállás a jelenlegi szabályozásalapján szükségképpen a polgári jogi szerződést feltételezi, azaz az jogi környezet a kisebb költségek mentén történő

⁶¹ Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog I.*, Budapest, Patrocinium, 2012, 115-116. o.

⁶² Kardkovács (szerk.) – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: *i.m.*, 117-119. o.

⁶³ Az elsődleges minősítő jegyek körében a következőképpen fogalmaz az állásfoglalás: „A munkavállalót rendelkezésre állási kötelezettség terheli. Köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. Mindez a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok vonatkozásában nem tekinthető meghatározó kötelezettségnek, nem önmagában a jelenlét, a munkavégzésre történő készen állás, hanem szerződés szerinti szolgáltatás biztosítása, munkával elérhető eredmény a fő és meghatározó kötelem.”

⁶⁴ Az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont és az MK 170. szerint: „Munkaviszony fennállása esetén a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, köteles a munkavállalót a munkaviszony fennállásának tartama alatt munkával ellátni. Ilyen általános kötelezettség polgári jogi jogviszonyok esetében nem áll fenn.”

⁶⁵ Berke Gyula – Kiss György (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* Budapest, WoltersKluwer, 2014, 232-233.

⁶⁶ Az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontja a munkavállaló alapvető kötelezettségei között említi a munkavállaló munkavégzés céljából történő rendelkezésre állási kötelezettségét, ebből következtethetünk annak pontos tartalmára.

foglalkoztatás oltárán lényegében feláldozza a jogvédelmet. Elhatárolásbeli különbséget a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény 14.§-ban találhatunk, amely szerint a kisadózó vállalkozással kötött szerződést, ügyletet és más hasonló cselekményeket valódi tartalmuk szerint, a rendeltetésszerű joggyakorlás feltételére figyelemmel kell minősíteni. Ha a kisadózó vállalkozással kötött szerződés, ügylet tartalma szerint a kisadózó és harmadik személy közötti munkaviszonyt leplez, akkor az adózási és egyéb jogkövetkezményeket e törvénytől eltérően a munkaviszonyra irányadó rendelkezések szerint kell megállapítani.

A törvényi szabályozás abból a vélelemből indul ki, hogy a felek között munkaviszony jön létre, amely megdönthető a 14.§ (3) bekezdésben foglalt legalább két feltétel megvalósulásával. Mindez első ránézésre megfelelő jogvédelmet adhatna, ugyanakkor áttekintve a feltételeket megállapítható, hogy a legtöbb távmunkára alkalmas munkavégzési forma tartalmaz legalább két kivételt, azaz a vélem megdöntése nem ütközik különösebb akadályba. Megjegyzendő, hogy a fenti problémafelvetést a jogalkotó alapvetően adójogi kérdésként kezeli, ugyanakkor ez a szemlélet rávilágít arra is, hogy a munkajogi szabályrendszer alóli kivételképzés tömegesen vezeti ki a munkavállalókat a munka világából, ami szükségképpen oda vezet, hogy ezek az emberek a munkaviszony bizonyos előnyeit nem élvezik.

Ebből az aspektusból a munkaviszony elhatárolását érintőbírói gyakorlat egyértelműsége is kifogásolható, hiszen egyfajta kényszerhelyzetnek megfelelő jogi fogalmi rendszert konzervál. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok ilyen tiszta elkülönítése nem új jelenség ugyan, de a változó munkaerőpiaci körülmények e kereteket határozottan feszegetik, így a jelenlegi jogpozitivistá értelmezés nem tartható. Fontos továbbá, hogy e kényszerhelyzetet mintegy kellően megalapozott, nehezen támadható fogalmi magyarázat nélkül is hagyja, hiszen a korábban kifejtetteknek és nagyrészt az európai és nemzetközi irányvonalaknak megfelelően a túlságosan szűkítő értelmezés a munkavállalók jogvédelmi szintjének csökkenéséhez vezethet, miközben a más személy részére ellenérték fejében történő munkavégzés formái között nehéz egyértelmű különbséget tenni. Vagyis a jelenleg követett gyakorlat álláspontunk szerint csak bizonyos szempontokra van tekintettel a munkaviszony fogalmi elemei közül, és szintén érdemes lenne e keretek tágítása okán is felülvizsgálni a releváns álláspontokat. Ezt a szemléletet látszik alátámasztani az egyik híres Uber-ítéletben⁶⁷kifejtett azon érvelés, amely szellemisége szerint a jogvédelem bizonyos szintje nem zárható ki eredendően csak azért, mert az adott személy megbízási jogviszonyban áll a teljesítést fogadó féllel. Ugyanakkor a Bíróság Uber-döntései tovább árnyalják ezt a kérdést, elsősorban a munkáltató oldaláról,⁶⁸ ezzel is elmélyítve az ilyen típusú jogviszonyok munkajogi

⁶⁷ EmploymentAppealTribunal, AppealNo. UKEAT/0056/17/DA (judgmenthandedon10 November 2017). Lásd még: Kanyuk Petra Ágnes: At a „hat trick of judgements” againstUber – thecompanylosesacaseonworkerrights, *Közjavak*, 2019. január 24. <http://kozjavak.hu/node/477> (2019. március 31.).

⁶⁸ Gyulavári Tamás: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uberapplikáció vagy taxitársaság?, *Munkajog*, 2 (2018), 10-11. o.

minősítésének dilemmáit.

Hangsúlyozandó, hogy a „munkavállaló” fogalmi változásainak széles körben történő elfogadtatása a küszöbön áll,⁶⁹ legalábbis abban az értelemben, hogy a megszokott definíciós sarokkövek nem állhatnak a potenciális új megközelítések útjába. Ugyanakkor a munkavállaló fogalma a magyar jogi környezetben sem következik a munkaviszony fogalmából,⁷⁰ noha az Mt. személyi és tárgyi hatálya, együtt olvasva az Mt. idézett, implicit munkaviszony-meghatározásával, tulajdonképpen e fogalmi konklúzióhoz vezet. Vagyis összességében ismét nem a megszokott, szigorú jogdogmatikai keretek között érdemes gondolkodnunk, de ezek tisztázása elengedhetetlen.

Ehhez szolgál adalékul a Kúria BH 2017.412. számú döntése. Az ítéletben a Kúria szövegszerűen utal arra, hogy az MK 170 2010-ben hatályon kívül került,⁷¹ noha az általa alkalmazott szempontok az NMSZ ajánlásban foglaltakkal tulajdonképpen megegyeznek.⁷² Ennek azért van jelentősége témánk szempontjából, mert ez alapján úgy tűnhet, hogy a Kúria maga is meghaladottnak tartja az MK 170-ben foglaltakat, mint ahogyan jelen tanulmányban éppen a szigorú fogalmi korlátok generálta nehézségekkel azt próbáljuk bizonyítani, hogy a munkaviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok éles elválasztása sok esetben akadályozza a munkát végző személyek jogvédelmének érvényesítését. Végeredményben a bíróság részben elrugaszkodik az MK 170 elvrendszerétől, ugyanis a felülvizsgálati kérelemből arra lehet következtetni, hogy a Kúria két elsődleges minősítő jegy – személyes munkavégzési kötelezettség és munkakörként történő feladatmeghatározás⁷³ – fennállta ellenére nem állapította meg a munkaviszony fennálltát, ugyanis a munkaviszonyt jellemző további, lényeges elemek – alá-fölé rendeltség, rendelkezésre állási kötelezettség – hiánya okán lényegében az MK 170-ben kifejtettekkel ellentétesen döntött, és a minősítő jegyek formális vizsgálata helyett a munkaviszony lényegi elemeire koncentrálna határozott a jogviszony minősítéséről. Álláspontunk szerint ez a fajta interpretáció annyiban mindenképpen előremutató, hogy éppen a túlzott dogmatikai szigor kívánja oldani, és nem feltétlenül a minősítő jegyek „ütköztetésével”, csoportosításával próbálja definiálni az adott jogviszonyt, hanem annak tényleges jellemzőivel.

Az ítélet ennek megfelelően több ponton is utalást tartalmaz a feleket megillető szerződési szabadságra,⁷⁴ illetőleg az azt a munkaviszony tekintetében megerősítő bírói gyakorlatra,⁷⁵ ami ebben a vonatkozásban a felek típusválasztási szabadságát jelenti, és amely gyakorlatilag meghatározza a közöttük létrejövő jogviszony jogi kategóriáját. A szerződési akarat primátusa természetesen érthető és indokolt,

⁶⁹ Risak – Dullinger: *i.m.*, 12-16. o.

⁷⁰ E státusznak csupán a törvényi kritériumai adottak, lásd: Kardkovács (szerk.) – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: *i.m.*, 106-107. o.

⁷¹ BH 2017.412., 45. pont.

⁷² Ugyanakkor a Kúria arra is utal implicite az ítélet 45. pontjában, hogy a joggyakorlat az MK 170. lényegi elemei alapján ítéli meg a munkavégzésre irányuló jogviszonyok kategorizálását.

⁷³ BH 2017.412., 30. pont.

⁷⁴ BH 2017.412. 46. és 47. pont.

⁷⁵ BH 2008.167., EBH 2002.677.

azonban a tekintetben is érdemes kitérni a Kúria ítéletére, hogy a tényállás szerint a vitatott jogviszonyban több, az MK 170. első és másodlagos minősítő jegyei közé sorolható tartalmi sajátosság állt fenn, és ezek ellenére a Kúria nem minősítette munkaviszonynak a felperes orvoslátogatási tevékenységét. A rendszeres munkavégzés és díjazás, a személyes munkavégzési kötelezettség, a szakmai irányítás és felügyelet, a lényegében kötetlen munkarend és a munkavégzés helyének meghatározása egyaránt ilyen attribútumok, de a személyes függés enyhébb fokára tekintettel a Kúria mégsem munkaviszonyt állapított meg.⁷⁶ A Kúria lényegében a tevékenység „szabad”, rugalmasan végezhető – de rendszeres – jellegéből indult ki, illetőleg szintén döntő fontosságot tulajdonított az alperes felperessel szemben fennálló utasítási és irányítási jogának, illetve ezek hiányának.

Korábban többször utaltunk arra, és e tekintetben is tanulságos a Kúria jelen döntése, hogy az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt irányítási elem lényegében a személyi függés megjelenítője a munkaviszony definiálása során, ami azt is mutatja, hogy nem önmagában a rendelkezésre állás és/vagy az ellenőrzési jog jelenti a végső különbséget az Mt. és a Ptk. által szabályozott, munkavégzésre irányuló jogviszonyok között. Ez az értelmezés ismét felveti a jogvédelmi mag esetleges szintjeinek problematikáját, ugyanis jelen esetben úgy tűnik, hogy a munkaviszony fogalmi elemei közül valamennyi fennáll, talán csak az irányítási jog Mt. által elvárt dominanciája nem állapítható meg, ami jelen esetben felveti a *contra legem* jogértelmezés veszélyét is. Bár az irányítási jog még az NMSZ ajánlás fogalmi rendszerében sem *differentiaspecifica*-ja a munkaviszonynak,⁷⁷ illetve annak fogalmi tisztázatlansága is bizonytalanná teszi a jogértelmezést, mégis úgy tűnik, hogy a bírói gyakorlat lényegében ebbe a fogalmi elembe kapaszkodik, ami álláspontunk szerint érthető egyik oldalról – nagyrészt az MK 170. jogértelmezési hagyatéka miatt –, másik oldalról azonban nem sokkal mutat túl az elmúlt évtizedek mára meghaladottá váló dogmatikai keretein, ugyanis a munkavégző személyek jogviszonyainak színesebbé és komplexebbé válása nem biztos, hogy e kvázi kizárólagosszempont döntő fontosságát indokolja.⁷⁸ Kérdés tehát, hogy a

⁷⁶ Bár erre csak az elsőfokú ítéletben találunk utalást (19. pont), mégis ki kell emelni, hogy „Nem érvényesült a széles körű utasításadási jog az alperes részéről, az alá-fölé rendeltség és a függőség sem volt megállapítható.” A felettes – marketingvezető – rendszeres szakmai konzultációját és a vele való kapcsolattartást nem tekintette az elsőfokú bíróság és a Kúria sem olyan fokú személyi függésnek, ami a munkaviszonyban jellemző széles körű utasítási jogra utalna, márpedig ennek hiányában ez alapján nem lehet megállapítani a munkaviszony fennálltát.

⁷⁷ A 13. cikk a) pontja azon jellemzők között említi az irányítási jogot, amelyeket az államok megfontolhatnak a munkaviszony fogalmi tisztázása során.

⁷⁸ A már hivatkozott EmploymentAppealTribunal, AppealNo. UKEAT/0056/17/DA (judgmenthandedon10 November 2017) ítélet nyomán feltehető az a kérdés, hogy az Uber-sofőr esetében valójában milyen mérce szerint, és milyen módon beszélhetünk nagyobb fokú függőségről a munkavállaló és a munkáltató viszonylatában, mint az esetbeli orvoslátogató esetében? A válasz részben az Uber-ítélet 123. pontjában rejlik: „Allowingfor a purposiveapproach, I canseethattheUber driver, havingdriventotherelevantterritory (althoughthismay be wheretheylive) and switchedontheapp, might be deemedto be working and carrying out an activityorduty (being “available”).” Vagyis egyfajta teleologikus értelmezéssel azt látjuk, hogy önmagában a munkavállaló „rendelkezése állása” (az Uber-sofőr esetében az adott területen történő fizikai jelenlét és az applikáció bekapcsolása) elegendő ahhoz, hogy munkaviszony álljon fenn, hiszen a munkát végző személy hiába látja el látszólag nagyfokú önállósággal feladatait, azáltal, hogy „elérhető”, és végeredményben munkáltatói

szakmai függőség, a feladatok meghatározása, és azok teljesítésének ellenőrzési lehetősége, illetőleg a munkáltató eszközeivel és anyagaival történő elszámolás kötelezettsége valóban nem elegendő-e az irányítási jog identifikálásához? A kérdést nyitva hagyjuk, ugyanis a Kúria megadta a választ, de ismét hangsúlyozzuk, hogy a „munkaerő-szerződések” és a „jogvédelmi mag” koncepcióját éppen az ehhez hasonló nehéz megítélésű esetek ihlették többek között.

Nyilvánvalóan téves következtetéseket eredményezne e problémák olyan módon történő áthidalása, hogy a munkát végző személy munkakörének, azaz gyakorlatilag feladatainak konkrét meghatározásából⁷⁹ indulunk ki, de egy szintén nem túlságosan régi kúriai döntés felidézését mégis fontosnak tartjuk e vonatkozásban. Már az előző ítéletből is kiderült, hogy a felperes feladatmeghatározásának, pontosabban annak módjának, illetőleg a feladatok kiterjedtségének, terjedelmének, teljesítési módjának kiemelkedő jelentősége van, éppen ezért kérdés lehet, hogy mennyiben lehet megalapozott a jogviszonyok klasszifikációja a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeként⁸⁰ szabályozott munkakör alapján. Nézetünk szerint ugyanis a munkakör meghatározásából már önmagában lehet következtetést levonni a munkavállaló és a munkáltató kapcsolatrendszerére a személyi és gazdasági függés foka tekintetében, noha a Kúria korábban elismerte elvi élel, hogy a feleket a szerződési szabadság a tekintetben is megilleti, hogy az olyan munkatevékenységek esetében, amelyek több jogviszonytípusban is elláthatók, maguk válasszák meg a jogi formát.⁸¹ Mindenképpen számolnunk kell tehát azzal, hogy a munkakör meghatározása szignifikáns hatással van a jogviszonyt minősítő bíróság vagy hatóság döntésére, ugyanis – az MK 170. szerint is⁸² – a feladatok pontos meghatározásának elsődlegesfontossága van az említett minősítés szempontjából.

Az ezzel kapcsolatos ellentmondásokra mutat rá a Kúra BH 2015.78. számú ítéletében kimondva, hogy a túlságosan általános, a munkavégzés konkrétumaira és a munkavállaló feladataira következtetést nem engedő munkakör-meghatározás jogellenes, ugyanis ilyen esetben véleményünk szerint nem lehet egyértelmű következtetést levonni a munkavállaló munkáltatóval szembeni függőségére nézve.

utasításnak tesz eleget, még ha szabadabb formában is, mint a hagyományos munkaviszonyban, úgy munkavállalóról és munkaviszonyról beszélhetünk. Látható tehát, hogy ettől a magyar jogértelmezés sem áll messze – lásd a rendelkezésre állási kötelezettség perdöntő jelentőségét –, de a „problémás” fogalmi elemek összekapcsolásának szükségessége, illetőleg a rendelkezésre állás korszerű interpretációja az idézett kúriai ítéletben is ellentétes döntéshez vezethetett volna nézetünk szerint.

⁷⁹ Gyulavári Tamás: IV. fejezet – Munkaviszony létesítése, in: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2016, 137-138. o.

⁸⁰ A felek szerződési akarata természetesen e vonatkozásban is döntő fontosságú. A munkakör konszenzussal történő kialakításával és a munkaszerződés érvényességével kapcsolatosan lásd: Kardkovács (szerk.) – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: *i.m.*, 124. o.

⁸¹ EBH 2002. 677.

⁸² Az MK 170. 2. pontjában a munkakör elsődleges minősítő jegyként jelenik meg: „A munkakör azoknak a feladatoknak, tevékenységeknek az összességét jelenti, melyeknek ellátására, elvégzésére a munkáltató alkalmazottját kötelezheti. A munkakör, mint tevékenység-összesség a polgári jogtól idegen fogalom, a megbízási, vállalkozási szerződések általában egy-egy konkrét munkára, megrendelésre szólnak. A munkaviszony keretében általában nem a konkrét feladat, hanem a munkakör meghatározott, az ebbe tartozó egyes tevékenységek ellátására utasíthat a munkáltató.”

Habár felvethető, hogy – általánosságban – szinte bármilyen munkafeladat végezhető valamilyen fokú függőség vagy éppen szabadság mellett, azaz a munkakör meghatározása és az alá-fölé rendeltség – irányítási jog – fennállta között nincs egyértelmű logikai linearitás, de azok a munkaerőpiaci-munkajogi változások is nagyrészt a változó munkatevékenységekből táplálkoznak, vagyis egy általános jogalkalmazási formula e tekintetben mindenképpen szükséges. Ez pedig szükségszerűen azzal jár, hogy a munkakör meghatározottsága döntő szempont a jogvédelmi kérdések eldöntése során is. A Kúria ennek megfelelően kiemeli, hogy bár nem a munkakör megnevezésének van elsődleges fontossága, de vita esetén a munkakör elnevezéséből egyértelmű következtetést kell tudni levonni a ténylegesen ellátott munkafeladatokra nézve.⁸³ Mindennek megállapítása csak akkor lehetséges, ha a felek a munkakörben az Mt. 45. § (1) bekezdésének megfelelően konszenzussal megállapodnak,⁸⁴ vagyis szerződési akaratuknak át kell fognia a munkavállaló tényleges munkatevékenységét, amiből az is következik, hogy a munkakörben történő megállapodás munkaviszony fennálltára enged következtetni. Ugyanilyen definitív fogalmi komponensnek tekinti a bírói gyakorlat a jogviszonyból származó meghatározó jogokat és kötelezettségeket,⁸⁵ amelyek azonban nyilvánvalóan csak a már említett, munkaviszony létesítésére irányuló közös akaratból következhetnek. E kontextusban ismét felvetjük, hogy a hagyományosan értelmezett munkavállalói státusz tekintetében e distinkció is adekvát a többi munkavégzési formához képest, azonban még az olyan definitív fogalmi jegy, mint a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségének hiánya sem feltétlenül enged arra következtetni, hogy a munkát végző személy nem minősülhet munkavállalónak, hiszen a nem rendszeres munkavégzési tevékenység is lehet munkajogviszony alapja.⁸⁶ Hovatovább a munkafeladatok permanens megléte, illetve azok folyamatos ellátási kötelezettsége jelenleg sem kizárólagos fogalmi ismérv az Mt-ben.⁸⁷

Összességében megállapítható, hogy a fenti ítéletek végkövetkeztetése összefügg, de nem egyértelmű, hogy a munkáltató szoros ellenőrzési joga vagy a munkakör konkretizálása jelenti-e a munkaviszony fennálltának egyértelmű bizonyítékát. Mivel az utóbbi döntésből csak indirekt módon következtethetünk arra, hogy a munkakör nem megfelelő, azaz „jogellenes” meghatározása a munkaviszony fennálltának kizárásához vezet, utóbbit nem merjük egyértelműen kijelenteni, de mivel jogellenes munkakör-meghatározás esetén gyakorlatilag létre nem jött munkaviszonyról beszélhetünk,⁸⁸ ezért ebben a kontextusban is minősítő jegyként kell tekintenünk a munkakör meghatározottságára. Hozzá kell tenni – és e tekintetben szükséges a 2017-es ítéletre visszautalnunk –, hogy a munkakör Mt. szerinti meghatározásának hiányában irányításról és személyi függőségről sem beszélhetünk, de visszafelé ez az állítás nem feltétlenül igaz, ugyanis éppen az

⁸³ BH 2015.78., 42. pont.

⁸⁴ BH 1998.52.

⁸⁵ BH 2018.3.93., 42. pont.

⁸⁶ Gyulavári Tamás: A munka alkalmivá válása..., 5-8. o. és 25-26. o.

⁸⁷ Lásd jellemzően: Gyulavári Tamás: A behívásos munkavégzés a magyar munkajogban, in: Auer-Berke – György – Hazafi(szerk.): *i.m.*, 278-280. o. és 289-290. o.

⁸⁸ Kardkovács (szerk.) – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: *i.m.*, 124. o.

orvoslátogató példája mutatja, hogy a feladatok pontos meghatározása esetén sem beszélhetünk feltétlenül egyértelmű munkakör-meghatározásról. Megjegyzendő tehát, hogy mivel nem a munkakör elnevezésének van elsődlegese fontossága a bírói gyakorlat szerint, ezért e tekintetben is egyfajta jogértelmezési rugalmassággal kell számolnunk, de a 2015-ös döntésből is következik, hogy a felek „munkakörre utaló” megegyezése megalapozza a munkaviszony fennálltát. Következésképpen a munkakörszerűen meghatározott munkafeladatok jelenléte a jogviszonyban megalapozza a munkajogi értelemben vett jogvédelmet. Visszautalva a nemzetközi elvárások és ajánlások nyomán kifejtettekre, álljanak itt azon kritériumok, amelyek meghatározzák azt, hogy munkaviszonyról és munkavállalói státuszról beszélhetünk-e: irányítás, függőség, szervezethez való tartozás, pénzügyi viszonyok és kölcsönös kötelezettségek.⁸⁹ A meghatározásbeli különbségek szemmel láthatóak, ugyanakkor a magyar jogértelmezésben is megfigyelhető egyfajta fogalmi kiszélesedés,⁹⁰ még ha ez nem is feltétlenül az NMSZ szempontrendszerét tükrözi. A magyar (munka)jogi struktúrában mindezen túl is dilemmákat generál az a szabályozási és gyakorlati megközelítés, hogy a „munkavállalói” státuszhoz rendelt alapvető jogok csak „töredékesen” illethetnek meg olyan személyeket, akik nem hagyományos értelemben lépnek munkaviszonyba,⁹¹ azonban a jogvédelem iránti igényük természetszerűleg ugyanúgy fennáll.

4. Következtetések

A fentieket összegezve láthatjuk, hogy a munkavállalói jogállásból eredő jogvédelem problematikájának feltárása meglehetősen nagy szórást mutat a magyar munkajogban. Egyrészt az NMSZ ajánlásának bizonyos rendelkezései kimutathatóan megjelennek az Mt.-ben, látszólagosan biztosítva ezzel a dokumentum és a magyar jog közötti koherenciát, másrészt mindezek mellett a jogalkotás – nyilvánvalóan gazdasági okokból – biztosítja a lehetőséget bizonyos „munkavállalói” csoport számára a munkajogi szabályok mellőzésével történő munkavégzésre, amely a kétségtelenül kedvezőbb pénzügyi feltételek mellett egyértelműen visszalépést jelent a jogvédelem területén. Hangsúlyozzuk, hogy természetesen nem kívánjuk elvitatni sem a felek szerződéskötés kori önrendelkezési jogát és akaratautónómiáját, sem pedig a polgári jogi szerződések szükségességét, ugyanakkor a munkajog ilyen mértékű mellőzése a későbbiekben tömeges problémákat eredményezhet a munkavállalói oldalon

⁸⁹ Regulating the employment relationship in Europe: A guideline recommendation no. 198. Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198.), *European Labour Law Network*, Geneva, Governance and Tripartism Department International Labour Office, 2013, 36. o. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf (2019. március 26.).

⁹⁰ Jakab Nóra: On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation, *Zbornik Radova Pravni Fakultet Novi Sad*, 12 (2016) 3., 1005-1009. o.

⁹¹ Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, 7 (2018) 3., 94. o.

(társadalombiztosítási ellátások alacsony színvonala, elégtelen nyugellátás, stb.), ami végső soron az állam és a társadalom számára jelent terheket a jövőben. Ebből adódóan indokolt egy alacsonyabb, „belépő szintű” jogvédelem kidolgozása a személyes munkavégzésen alapuló jogviszonyok terén, így megóvva a munkajog eddig elért eredményeit, és biztosítva a munkavállalók jövőbeli védelmét.

És hogy vajon mindez hogyan és mikor realizálódhat a mindenkori munkajogi gondolkodásban? Talán soha, talán hosszú távon, talán hamarabb, mint gondolnánk. Ugyanis a gazdasági változások és munkaerőpiaci arculatváltások hatásmechanizmusai ebből a szempontból sajátos szupremácia szimbólumai, hiszen a munkajogi szabályok szükségképpen ezekre reagálnak, de talán hamarosan inkább a „jövőbe láthatnak.” A szabályozási és gondolkodásmódbeli nehézségek azonban nem új keletűek. Talán még mindig túlzott fogalmi letisztultságra alapozva, talán még mindig túlságosan tradicionálisan gondolkodunk a munkát végző személyek jogviszonyainak minősítéséről, illetve azok jogvédelmi arculatáról. Könnyen lehet, hogy nemcsak a munkajog irányvonalai, trendjei, de az azoknak identitást adó munkajogi gondolkodás és dogmatika is olyan változásokat él át, mint amilyen jelentős munkaerőpiaci és gazdasági válaszokra kívánt reagálni az NMSZ. Kérdés azonban, hogy mennyiben tekinthetjük az ajánlás kínálta alternatívákat és megfontolásokat válaszoknak, és mennyiben távoli, talán túlzóan absztrakt, netán hipotetikus útjelzőknek. Véleményünk szerint a magyar jogdogmatikai dilemmák jelentős részére érdemi megoldást kínál a feldolgozott ajánlás, de legalábbis az ezzel kapcsolatos további analízisre mindenképpen sarkall. Mindenesetre e vonatkozásban munkajogi létkérdésekről kell diskurálni, de nem feltétlenül a hagyományos munkaviszonyfelfogás létéről vagy éppen létjogosultságáról, hanem az ahhoz tapadó jogvédelmi biztosítékokról. Utóbbiak ugyanis együtt változnak a fogalmi keretekkel, de eltűnni egyhamar nem fognak, így viszont kérdéses lehet, hogy mennyiben osztják az általános munkajogi gondolatiság és szabályozási mechanizmusok sorsát. A tradicionális nézőpontból feltett kérdésekre ugyanis csak ugyanilyen módon adhatók válaszok, márpedig a munkát végző személyek alapvető jogvédelmi szükségessége ugyanolyan modern gondolatnak hat, mint a hatékonyságra, rugalmasságra és diverzitásra törekvő munkaerőpiaci szereplők magatartása.
