

## A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene

Dr. Jakab Nóra\*  
 egyetemi docens  
 Miskolci Egyetem  
 Állam- és Jogtudományi Kar

dr. Szekeres Bernadett  
 PhD hallgató  
 Miskolci Egyetem  
 Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

### Bevezetés

Jelen tanulmányban a munkajog védelmi rendszeréről gondolkodunk – másképp. Igyekszünk megvilágítani több aspektusból a védelem kérdését. A korábbi kutatásaink alapján úgy véljük, hogy a munkajogi védelmi rendszer a jogrendszeren belül horizontálisan, vertikálisan, jogrendszeren kívül külső – gazdasági és társadalmi – körülmények által meghatározott. Horizontális meghatározottsága alatt értjük a magában a jogviszonyban rejlő sajátosságokat, amely felveti a munkajog polgári joghoz való viszonyát is. Vertikális meghatározottsága pedig a jogrendszer egészét átható alkotmányjogi szabályozásban, másképpen fogalmazva az alapjogokban rejlik. Mind a horizontális és mind a vertikális meghatározottság történetiségében is megragadható, vizsgálatunk erre is kiterjed. Mindezek mellett és egy időben a munkajogi védelmi szabályozás iránti igény, vagy az arról való lemondás – kiszereződés folyamatosan változik, leképezve a gazdasági és társadalmi változásokat, benne a munkáltatók és a fogyasztók elvárásait. A munkajogi és az ahhoz kapcsolódó szociális védelemről konkrét munkavégző réteg esetében is végzünk kutatást. A szürke zóna védelme a munkajog egyik legnagyobb kihívása jelenleg, ennek német megoldását vázoljuk fel, értékeléssel.

### A munkajogi védelem eredője

A munkajog lényegi velejárója, hogy szabályai állandóan változnak, többnyire lekövetik a gazdasági és társadalmi eseményeket. *Prugberger Tamás* írja, hogy a munkajog a polgári államokban egy evolúciós jogfejlődés terméke.<sup>1</sup> Ebben az evolúciós fejlődésben nemcsak a változó gazdasági környezetnek és a technológiai fejlődésnek van szerepe, hanem az annak hatására *megváltozott munkáltatói struktúrájának* is. A legfontosabb változásnak tekinthetjük az alábbiakat: a munkáltatói szervezetek egyre gyakrabban jelennek meg befektetési és kockázati közösségként, így a szervezési és vezetési módszerek is megváltoznak: a kockázatot és a veszteséget minimalizálják (*just-in-time, lean managment*); a vállalkozás és munkáltatói

\* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

<sup>1</sup> Prugberger, T. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 73. Lásd még: Deakin, S. (2000): *The many Futures of the Employment Contract*. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 191. 2.

érdekhálózat átalakulása, ennek megfelelően a munkavállalói érdekképviselő is változik; a sokszor határokon átívelő ellenőrző és ellenőrzött vállalkozások döntései mind érintik a munkavállalókat, ennek megfelelően ki kell építeni az új konzultációs és tájékoztatási mechanizmusokat (lásd később).<sup>2</sup>

A munkajogi jogviszony alapja a függőség: a gazdasági függőség és az ahhoz kapcsolódó kiszolgáltatottság a munkaerőt hasznosítóval szemben. A XIX. század végén fogalmazódott meg az a felismerés, hogy nem minden munkavállaló és munkáltató kapcsolatban van meg a gazdasági függés, ezért ezt felváltotta a személyi függés elmélete. *Sinzheimer* és iskolája tanítása szerint a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, s a munkaszerződés a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) alapján speciális személyi-uralkodó viszonyt keletkeztet. Többen kritizálták ezt az elméletet is, mivel a munkajogi dogmatikai megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérveknek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget. A gazdasági és személyi függés elméletének bukása után meg kellett magyarázni, hogy a más részére végzett munkatevékenység esetében miért kell bizonyos esetekben az alárendeltség, más esetekben pedig miért nem.<sup>3</sup> Véleményünk szerint ezen dogmatikai magyarázatra kényszerülés vezetett el a kettős modell (munkaviszony-önfoglalkoztatás) kialakulásához. Ugyanis innentől kezdve a munkaviszonyt más munkavégzési viszonyhoz képest, tipikusan a vállalkozáshoz és megbízáshoz képest lehetett definiálni, azaz uralkodóvá vált a kettős modell. Ebben alapvető elhatárolási ismérvként jelent meg a munkaszerződésben a szolgáltatás szerződésbeli *meghatározatlansága*.

Az utóbbi években *Simon Deakin* és *Mark Freedland*<sup>4</sup> úgy látják, hogy politikai, társadalmi és végső soron jogi nyomás hatására alakult ki ez a modell, s ennek megfelelően számos szerző állítja (*J. Pélassier, A. Supiot, A. Jeammaud*), hogy a kettős modellt befolyásoló változások nemcsak a világgazdasági eseményeknek tudhatóak be, hanem a jogban a jogpolitikának köszönhetően végbemenő változásoknak is.<sup>5</sup> *Countouris* idézi: „*Számos munkáltató álma, hogy olyan munkaerőt engedhessen meg magának, akik mellett nincs szükség állandóan fizetett munkavállalókra. Ez nem olyan álmom, amely ne válhatna valóra... a jog*

<sup>2</sup> Kiss, Gy. (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problémája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny, 1.* 3-4. Lásd még Collins, H. – Ewing, K. D. – McColgan, A. (2012) 38-44.; Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N.: *Transforming European Employment Policy- Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2011. 229-242.

<sup>3</sup> Prugberger, T. (2006b) 66-72.; Kiss, Gy. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 198-199.; Prugberger, T. (2014): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar jog, 2.* 65-71. Lásd még: Deakin, S. – Morris, G.S. (2012) 145. és azt követő oldalak. Collins, H. – Ewing, K.D. – McColgan, A. (2012) 45-86.

<sup>4</sup> Deakin, S. (2001): *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June.; Deakin, S. (2000): *The Many Futures of the Contract of Employment*. Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December.; Davies, P. – Freedland, M. (1999-2000): Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal, 21.* 231-248.

<sup>5</sup> Countouris, N. (2007): *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2-4. A svéd kettős modellről lásd: Källström, K. (1999-2000): Employment and Contract Work, *Comparative Labour Law & Policy Journal, 21.* 157-186. A holland szabályozásról lásd: Peijpe, van T. (1999-2000): Independent Contractors and Protected Workers in Dutch Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal, 21.* 127-156. A japán kettős modellről lásd: Yamakawa, R. (1999-2000): New Wine in Old Bottles? Employee/Independent Contractor Distinction under Japanese Labour Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal, 21.* 99-126. A kanadai kettős modellről lásd: Langille, B.A. – Davidov, G. (1999-2000): Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada, *Comparative Labour Law & Policy Journal, 21.* 7-46.

*elvileg tiltja a munkaerő nyereségképpen való rendelkezésre bocsátását, s mégis jelentős kivételt enged a tilalommal szemben (a munkaerő-kölcsönzés megalapozásáról van szó).<sup>6</sup>*

A munkajog elsődlegesen azoknak a joga Kiss György szerint, akik nincsenek az önállóság olyan fokán, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében való hasznosítására. Mindez védőintézkedések beépítését vonta magával a jogviszonyba, amely a felek közötti egyensúlyi állapot fenntartására szolgált. Ez vált a munkajog elsődleges feladatává. Míg a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok szinallagmatikusak, addig a munkajogviszony tartalmát *szinallagmatikussá* kell tenni.<sup>7</sup>

#### **A munkajog védelmi rendszeréről való gondolkodás tág kontextusa**

A XX. században a gazdálkodó szervezetek hatalmas és vertikálisan tagozódó termelőrendszerekké alakultak át, amely a tömegtermelésre tért át. A munkaviszonyok teljes munkaidőre, határozatlan időre jöttek létre, annak reményében, hogy az állás a munkavállaló élete végéig tart, s így ők majd részesednek a foglalkoztatói nyugdíjrendszerből. Természetesen ezek az állások nem tűntek el, azonban a jelentős változás egyértelmű jelei mutatkoznak, amely gyengíti a XX. században elterjedt foglalkoztatási modellt. Az emberek gyakrabban váltanak munkahelyet, gyakoriak a határozott időtartamú munkaviszonyok, idénymunkák, munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munkák. Többen önfoglalkoztatóvá váltak, a munkaidő beosztása rugalmasan változik, a munka jellege is sokszínűvé, rugalmasabbá vált. A gazdasági környezet is megváltozott, hiszen ma már tudásalapú társadalomban élünk, a gazdaságnak együtt kell haladnia a technológiai újításokkal és a változó fogyasztói igényekkel. A munkáltatóknak azonnal reagálnia kell az ízlésbeli változásokra, s olyan munkaszervezetet kell kialakítaniuk, amely hatékonyan és gyorsan alkalmazkodik a változó igényekhez. A kérdés, tehát joggal merül fel ezek után: *vajon a jog feladata továbbra is a munkahely biztonságának megteremtése, vagy ezen az idő már túlhaladt és inkább a jövedelem és foglalkoztathatóság védelmét kell ellátnia?*<sup>8</sup>

Az európai munkajogban elindult egy „menekülés” a munkajog szigorúságából az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok felé. Ebben az elmozdulásban koncentrálhatunk a rugalmasság és a biztonság kérdéseire, azaz a rugalmasabb foglalkoztatási feltételek mellett a munkavállalók *munkajogi és szociális jogi biztonságának* a megtartására. Mindez az Unióban a gazdaságilag függő munkával kapcsolatos strukturális kérdések körüli szakpolitikai vitát generált. A *Supiot-jelentés* alapvető kérdése az volt, hogy miként lehet a munkaviszony

<sup>6</sup> „The dream of numerous employers is to be able to avail themselves of a workforce without also having salaried workers. This is not a dream that cannot materialise... the law poses a prohibition of principle to the supply of work for profit, by introducing, though, a significant exception to this prohibition (authorisation of „temporary work”). Countouris, N. (2007) 4.

<sup>7</sup> Kiss, Gy. (2001) 200-202. Ilyen védőintézkedésnek tekinti Radnay József a kollektív szerződésalkötési autonómiát. Radnay, J. (2001): A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc 259-260. Kiss, Gy. (2013) 6. Kiss, Gy. (2006) 255.

<sup>8</sup> A munkajogi változásokról lásd: Deakin, S. – Morris, G. S. (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2012. 30-37. 131-190., Freedland, M. – Countouris, N. (2011): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford., ILO (1997) Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva. Deakin, S. – Wilkinson, F. (2005): *The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution*. Oxford University Press, Oxford.; Blainpain, R. – Hendricks, F. (2010): *European Labour Law*. Kluwer Law International Bv, The Netherlands.; Veneziani, B. (2009): The Employment Relationship. In: Hepple, B. – Veneziani, B. (szerk.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon.; Deakin, S. (2011): The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 156-178.; Freedland, M. – Countouris, N. (2011): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 190-208. Bronstein, A. (2009): *International and Comparative Labour Law*. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation. 1-22.

szabályozását „hozzáigazítani” a változásokhoz.<sup>9</sup> A biztonságról a versenyképességre helyeződött a hangsúly. A jelentés alapvető megállapítása, hogy a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralgó szerepét, mert nagyon sok cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel. A tradicionális, védelemre épülő modellt az gyengíti, hogy a szabályozásból és az adózásból eredő közvetett költségek igen egyszerűen csökkenthetők a munkaviszony kikerülésével.<sup>10</sup> Azoknak a száma, akik harmadik státusú személyek, folyamatosan nő. Ők a gazdaságilag és személyileg is függő munkavállalók és az önfoglalkoztatók között helyezkednek el. Mindez a munkajogi védelem csökkentésével járt. Munkajogi szempontból a változások a következő három szinten azonosíthatók: az önfoglalkoztatás térhódítása a munkaviszonyban történő foglalkoztatás rovására,<sup>11</sup> az alárendeltség elvének (*principle of subordination*) átalakulása,<sup>12</sup> illetve kiszervezés (*outsourcing*) és alvállalkozói lánc (*sub-contracting*) olyan vállalkozások részvételével, amelyek gazdaságilag függenek a „megbízótól”.<sup>13</sup>

A rugalmasság és biztonság kérdése ugyanakkor együtt jár a *sérülékeny csoportok problémáinak* kezelésével. Ez alapvetően két kihívást jelent a munkajog számára: szükség esetén foglalkoztatást védő szabályok megalkotását, valamint ezek érvényesülésének kikényszerítését.

A *szociális kirekesztődés* sok olyan csoportra vonatkozik, amelyek képtelenek részt venni a munkaerő-piac előnyeiből, éppen ezért cél a foglalkoztatási ráta növelése makrogazdasági politika révén.

Új szabályozási technikákra is szükség van szemben a korábbi hierarchián és utasításon alapuló rendszerrel. Ilyennek minősül például a munkavállalók és önfoglalkoztatók adókedvezménye, a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek működtetése, a munkavállaló részvényessé tétele, átmeneti támogatások gazdálkodó szervezetek részére amennyiben tartós álláskeresőt foglalkoztatnak.

Új tájékoztatási és konzultációs mechanizmusokra van szükség, amely a munkáltató és a munkavállalók közössége között a partneri kapcsolatot részesíti előnyben.

Mindezekon túl a XX. század második felétől erősödő *emberi jogi harcok és a globalizáció* igen nagy hatással vannak a munkajogra. Feszegetik annak határait és a munkajogi szabályozásban komoly feszültséget is okoznak. Ugyanis a munkajogban megfigyelhető egy tendencia, amely a munkajogi védelmi rendszer gyengítését jelenti. Egyik oldalról nézve a munkajogi szabályok lazulnak és kevesebb védelmet nyújtanak a munkavállaló számára. A munkavállaló szempontjából előnytelenül változnak a munkaviszony megszüntetéséhez vagy a kártérítési felelősséghez kapcsolódó szabályok. Természetesen mindez a munkáltató számára előnyös. A másik oldalról nézve: a folyamatot tekinthetjük kölcsönös kockázatvállalásnak a munkáltató és munkavállaló részéről. Túl nagy a csábítás az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok felé, valahol a munkajogi szabályozásnak muszáj a merevséget oldani. Ezzel a tendenciával azonban élesen szemben áll az integrációs politika, amely a munkajogi szabályokra is hatással van. A szociális kirekesztődés elleni harc ugyanis nem nélkülözheti a védelmi szabályozást. A sérülékeny csoportok védő szabályokra szorulnak a versenyszférában.

<sup>9</sup> European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998, [http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15\\_supiotreport.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf). (2014.06.24.); Gyulavári, T. (2009) Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna, *Esély*, 6, 80-93.

<sup>10</sup> Erről lásd még: Bronstein, A. (2009): *International and Comparative Labour Law*. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation. 1-22.

<sup>11</sup> Lásd erről részletesen European Commission 1998. 24-50. bekezdések

<sup>12</sup> Lásd erről részletesen: uo. 51-81. bekezdések

<sup>13</sup> Uo. 81-101. bekezdések

Ezzel a tendenciával egyidőben a *foglalkoztatási jogviszony változásai kezelését illetően két jól elkülöníthető stratégia alakult ki nemzeti és szupranacionális szinten*. Az egyik az újraszabályozó stratégia, amely a munkajogi szabályozás alkalmazási körét kívánja kiterjeszteni. Ezen stratégia mögött húzódik azon elmélet, amely szerint az alárendeltségen alapuló munkaviszony és az önfoglalkoztatás között húzódik egy szürke zóna, ahol az alárendelődés és autonómia már nem olyan világos fogalmak, mint korábban. Az újradefiniálás során a munkajogi szabályozást igyekeztek minél több új megállapodási formára kiterjeszteni.<sup>14</sup> A második újraszabályozási stratégia igyekezett tipizálni és ad hoc jogalkotással szabályozni, védeni az új atipikus foglalkoztatási formákat. Ezen szemlélet mögött az a feltételezés húzódott, hogy függő munka néhány elemét (folyamatosság, teljes munkaidő) magán viselő jogviszonyok ugyanúgy megérdemelnek valamilyen szintű védelmet. Ez a nézet nem a foglalkoztatási jogviszonyok alanyi körére helyezi a hangsúlyt, sokkal inkább a jogviszonyok taxonómiájára, osztályozására.<sup>15</sup>

Úgy véljük, hogy az emberi jogi eredmények bástyaként veszik körül a munkajogi szabályozás egészét. Az alapjogok áthatják a munkajogi szabályozást, s a munkajogi védelem nem pusztán a munkajogi jogviszony sajátosságain alapul, hanem egy tágabb kontextusban is elhelyezhető. A munkajogi védelem alkotmányos elveken nyugszik, gondolunk itt többek között az élethez való jogra, az emberi méltóságra, az egyenlőségre, a munkához és a foglalkoztatás szabad megválasztásához, valamint a szociális biztonsághoz való jogra.<sup>16</sup>

#### **A munkajogi védelem alkotmányos alapjai**

A gazdaság előrenyomulásával a munkajogban alapjogok jelentek meg, amelyek először az állam magatartására hatottak. Ez a magatartás először tartózkodás illetve védelmi beavatkozás volt, ezért ezek az alapjogok először inkább szabadságjogok voltak. Ezek részint az emberi élethez és emberi méltósághoz való alapjogból voltak levezethetőek, azonban már ekkor megjelent a család védelmének igénye is.<sup>17</sup> Ez később továbbfejlődött, tekintettel a világháborúk által okozott károokra, valamint a nemzetközi együttműködés fejlődésére is. Kifejezetten jelentősnek számít A munkavállalók alapvető jogairól szóló közösségi Charta, amely a munkajogban megjelenő alapjogok nemzetközivé tételére tett kísérletet.<sup>18</sup> Egyre fontosabbá vált a védelem a munka világában, így az alapjogok nagy része a védelmet célozta.

A munkajoghoz szervesen kapcsolódik a munkavégzők szociális biztonságához való joga, amely a szociális jogokból származtatható. Schmidt Péter megkülönböztette a korábban

<sup>14</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény ugyanígy igyekezett a munkajogi szabályozást minél több atipikus munkavégzésre kiterjeszteni.

<sup>15</sup> Countouris, N. (2007) 5. Mark Freedland és Nicola Countouris éppen ezért egy új taxonómiát javasolnak a személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok fogalmának bevezetésével. Lásd erről részletesen: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 190-208. Freedland, M. – Countouris, N. (2011b): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford. Lásd még: Deakin, S. – Morris, G. S. (2012): Deakin, S. – Morris, G. S. (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 200-202. 219-224.

<sup>16</sup> A munkajog kihívásairól lásd: Collins, H. – Ewing, K. D. – McColgan, A. (2012): *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 38-44. Lásd még: Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N. (2011) (szerk.): *Transforming European Employment Policy- Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 229-242.; Owens, R. (2002): The Future of the Law of Work, A Review Essay of Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities, *Adelaide Law Review*, 23. 345-373. Az antidiszkriminációs jogalkotás célcsoport integrációja gyakorolt hatásáról lásd: Deakin, S. (2002): *Equality, Non-discrimination and the Labour Market*. Civitas: Institute for the Study of Civil Society, London, 41-56.; Gray, A. (2009): Flexicurity: Solution or Illusion? In: Michael Gold: *Employment Policy in the European Union*. Origins, Themes, Prospects. Palgrave Macmillan, New-York, 45-65.

<sup>17</sup> Kiss, Gy. (2010): Alapjogok kollíziója a munkajogban; Justis Tanácsadó Betéti Társaság, Pécs, 70.

<sup>18</sup> Kiss, Gy. (2010) 87.

említett szabadságjogokat és a szociális biztonságot nyújtó jogokat, még hozzá az állam passzivitási, illetve aktivitási kötelezettsége szempontjából.<sup>19</sup> Kifejtette azt a kiemelten fontos alaptételt, „hogy a szabadság és az állam által garantált szociális biztonság a magántulajdonon nyugvó társadalom belső ellentmondása”<sup>20</sup>, amely önmagában leképezi az alapjogok, alapelvek azon kollízióját, amely kihatással van a munkajogra is. Viszont az is kiemelendő, hogy az alapjogok legtöbbször, így a szociális alapjogok is feltételezi a részletes jogszabályi rendezést.<sup>21</sup> A szociális védelemhez való jog, a szociális biztonság kiemelten fontos területét jelenti ezen alapjogoknak. A szociális biztonság ugyanakkor összetett kategória, amelynek tartalmából történetileg először a társadalombiztosítás jelent meg.<sup>22</sup>

Fontos megjegyeznünk azt a premisszát is, hogy a szociális jogok tágan értelmezve minden embernek járnak, amelyet Kardos Gábor is elemez és levezetéssel alátámaszt tanulmányában a következő módon: „Minden emberi lénynek joga van az élethez – a kiindulópont tehát kívül van a szociális jogok körén: a legalapvetőbb emberi jog –, és az élet fenntartása és folyamatossága meghatározott feltételek fennállása híján lehetetlen. Ezért fogalmaz az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 25. cikkének 1. bekezdése úgy, hogy minden személynek joga van saját maga és családja egészségének és jólétének biztosításához alkalmas életszínvonalhoz. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 11 cikkének 1. bekezdése alapján a részes államok elismerik mindenkinek a jogát önmaga és családja megfelelő életszínvonalára.”<sup>23</sup>

Ha más szemszögből is megvizsgáljuk ezt a területet, láthatóvá válik, hogy a szociális biztonság tulajdonképpen az egyenlőség gondolatából is következik. Ez az egyenlőség nemcsak, mint ember és ember között áll fenn, hanem a munkajog szempontjából munkavégző és munkavégző között is. Azonban a gazdaság és munkavégzés világában nemcsak a szociális biztonság, és így az egyenlőség van jelen, hanem a szabadságjogok is. Ferge Zsuzsát idézve, „a szabadság és a biztonság egyaránt roppant fontos értékek. Valószínűleg mindig az a fontosabb, amelyik éppen veszélyeztetettebb.”<sup>24</sup> Ha a rendszerváltást tekintjük, ott inkább a szabadságra volt kiélezve a küzdelem. Azonban a létbiztonság azóta megkérdőjeleződött, így a biztonságok értékelődtek fel, állapítja meg a szerző.<sup>25</sup> Ugyanakkor az sem kétséges, hogy mindkettőnek létjogosultsága van egy alkotmányos alapelvekkel alátámasztott államban.

A szociális biztonság, és így a munkajogi védelem is - ahogy korábban említésre került -, alkotmányos jelentőségű. Alaptörvényünk is megfogalmazza ezt a XIX. cikkében: „Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson.”

A munkajoghoz szervesen kapcsolódik a szerződési szabadság elve, amely a Polgári Törvénykönyvben található: 5: 30. § (1) „A felek szabadon köthetnek szerződést és szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. A szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől a felek egyező akarattal eltérhetnek, ha törvény az eltérést nem tiltja.” A munkajog szempontjából nem kérdéses az alkotmányjog és a polgári jog érvényesülésének kérdése, hiszen az Alaptörvényben lefektetett szabályok a hierarchia csúcsán állnak, ezért a munkajog rendelkezéseire mindenképp hatással vannak. A munkajog és a polgári jog kapcsolata azonban Bodó László gondolatával fogható meg: „a munkajog önálló jogág ugyan (a szabályozás tárgya és szabályozás módszere erre predesztinálja), de nem lehet a polgári jogtól teljesen elszakítottként sem kezelni. A polgári jogból (közelebbről a kötelmi jogból) vált ki a speciális tárgya miatt, de a polgári jog, mint anyajog egyfajta "gravitációs középpontként" szolgál, amihez kapcsolódik nemcsak a

<sup>19</sup> Kiss, Gy. (2010) 116.

<sup>20</sup> Uo.

<sup>21</sup> Uo. 117.

<sup>22</sup> Kardos, G. (2000): A szociális biztonsághoz való jog védelme a nemzetközi jogban, *Fundamentum*, 3.; [http://epa.oszk.hu/02300/02334/00003/pdf/EPA02334\\_Fundamentum\\_2000\\_03\\_005-012.pdf](http://epa.oszk.hu/02300/02334/00003/pdf/EPA02334_Fundamentum_2000_03_005-012.pdf); 5.o.

<sup>23</sup> Kardos, G. (2000) 6.

<sup>24</sup> <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/00-3-04.pdf>; 53.o. (2015. december 13.)

<sup>25</sup> <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/00-3-04.pdf>; 53.o. (2015. december 13.)

munkajog, hanem a belőle kivált többi magánjogi jogág (pl. családjog).<sup>26</sup> Ezen kívül további fontos kapcsolódási pontnak tekintjük a munkajog és a polgári jog között azt a tényt is, hogy a munkavégzés alapvetően kötelmi jogi eredetű, ahogy ez a kapcsolat a legújabbnak nevezhető munkavégzői rétegnél, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknél tetten is ölt. Bodó is felmutatja e viszonyt, mikor kijelenti, hogy „A munkaviszony szerződéses kötelelem. Ez olyan vitathatatlan tény, amely a munkajog magánjogba való tartozását a jogtudomány akkor is megadja, ha ez a kodifikáció szintjén kifejezésre nem kerül. A tételes jog szintjén a Munka Törvénykönyve nem teszi a Polgári Törvénykönyvet generálisan mögöttes joganyagává, noha a munka jogviszonyai történetileg sokáig a polgári jog részét képezték. Nálunk szerencsésebb történelmi fejlődésű nyugat-európai országokban a jóléti állam koncepciójának megfelelően egy olyan polgári jogból kifejlesztett munkajogról beszélhetünk, amelyet noha számos közjogias intézmény átsző, mégis visszanyúl a polgári joghoz”<sup>27</sup> –zárja le gondolatát a szerző. Azonban az egyenlőségből fakadó szociális biztonság alapelve megköveteli, hogy az esetleges gazdasági viszonyokban a felek védelme garantálttá váljon. A klasszikus magánjogot azok az alapelvek szövik át, amelyek az első generációs jogokon nyugszanak, és amelyek szabadságként a be nem avatkozást hirdetik. A polgári jogban ez az autonómiát hirdeti, és a felek egyenlőségét eredményezi. Ehhez vezető út a be nem avatkozás állami eszközök révén. A szociális jogok, így a munkajog pillérei azonban olyan eszközöket követelnek meg, amelyek nem egyenlők a szabadságjogokkal, mert azokkal az egyenlőség bizonyos esetekben nem biztosítható. A munkaviszonyban ez azt eredményezi, hogy a munkavállalói oldalhoz többletjogokat kell rendelni, „mert így lesznek a felek egyenlők és a szabadságjogok is csak ezen a talajon érvényesülhetnek”<sup>28</sup>, vallja Bodó. A munkajog és a polgári jog kapcsolata emiatt tulajdonképpen kifejezetten érdekes: egyszerre fut azonos gyökerek mentén, azonban bizonyos hajtásaik, területeik ellentétes irányba mutatnak.

*Felmerül a kérdés, hogy a szerződéskötés szabadságának elve miért is korlátozható az antidiszkriminációs jogalkotás következtében?* Erre Kiss György alapjogok kollíziójáról folytatott okfejtését hívjuk segítségül, amikor is a szerződéskötés szabadságának elvét, nevezetesen annak szabadságát, hogy a munkáltató eldöntse, kivel is kíván munkaviszonyt létesíteni, korlátozza a munkavállaló munkához, illetve a foglalkozás szabad megválasztásához való joga. Azaz a szerződéskötés szabadságának elve a munkajog sajátos környezetében egy másik alapjoggal találkozik, amikor is igazolhatóvá válik a korlátozás.

Neal C. Alan a szociális jogok vizsgálata során megállapította, hogy alkotmányokban általában elismert jog az egyenlő megítéléshez való jog; magas szinten elismert jog a foglalkozás szabad megválasztásának a joga; alacsony szinten elismert jog: a szakmai képzéshez való jog, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve, a felmondási tilalmak szabályozása, méltányos munkafeltételekhez való jog.<sup>29</sup> A csoportosításban természetesen más jogok is szerepelnek, azonban azért emeltük ki ezeket, mert azokat szorosan összetartozónak tekintjük. Ennek ellenére, a védelmi szintek különbözőek.

Kiss György az egyenlő bánásmódot egyenlő megítéléshez való jogként használja, s a munkajog környezetében megkülönböztet általános és különös alapjogi kollíziót. Az első generációs

<sup>26</sup> Bodó, L.: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében; [http://www.debreceni jogimuhely.hu/archivum/4\\_2012/a\\_polgari\\_jog\\_es\\_a\\_munkajog\\_osszehasonlitasa\\_az\\_alapelvek\\_tukreben/#\\_edn1](http://www.debreceni jogimuhely.hu/archivum/4_2012/a_polgari_jog_es_a_munkajog_osszehasonlitasa_az_alapelvek_tukreben/#_edn1); (2015. december 13.)

<sup>27</sup> Uo.

<sup>28</sup> Uo.

<sup>29</sup> Neal C. A. (1999): *Fundamental Social Rights at Work in the European Community*. Dartmouth, Ashgate, 62-63. Az egyenlő bánásmód dogmatikai kérdéseiről lásd: Gyulavári, T. (2001): Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége. In: Kiss, Gy.: *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest. Az egyenlő megítélés közvetlenül hat a munkaszerződés, illetve a munkaviszony piacorientáltságára. Kiss, Gy. (2006): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs. 273.; Kiss, Gy. (2002): Az esélyegyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban. *Jura*, 1, 48-61.

*alapjogok munkajogi ütközését általános kollízióknak nevezi, a munkáltatói versus munkavállalói pozíció, avagy a gazdasági és szociális jogok kollíziója pedig különösnek tekinthető.*<sup>30</sup>

Az általános kollízióban érdekes az egyenlő megítéléshez való általános alapjog sajátos munkajogi érvényesülése. Az egyenlő megítéléshez való jog már a munkajogviszony létesítése során felmerül, és korlátozza a szerződéskötés szabadságát. Ugyanakkor *Kiss György* kiemeli, hogy a szerződéses szabadság esetleges, alkalmi elsőbbsége az egyenlő bánásmód általános követelményével szemben fel sem merül.<sup>31</sup>

A különös kollízióban a munkavállalói pozícióhoz kapcsolódó második generációs szociális jogok szinte mindegyike a tulajdonhoz való joggal ütközik. *Kiss György* kiemeli, hogy az egyéni munkajog területén a már említett egyenlő megítéléshez való jog a teljesítés számos fázisán keresztül éri el a tulajdonnal való rendelkezési jogot; s még nehezebb a megítélése a foglalkozás szabad megválasztásához való jog és a munkáltató alapjogai közötti kollízióknak.<sup>32</sup> Ez leginkább a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetéséhez kapcsolódó szabályozással hozható összefüggésbe.<sup>33</sup> Gondoljunk csak a felmondás-védelem intézményére.

A szerződéses szabadság kontrollja, korlátozása másik olvasata a munkaszerződés tartalmi elemeinek vizsgálatából is következhet, azaz a típuskényszerből versus típusválasztás szabadságából. A munkavállaló a törvény kógens rendelkezései, a koalíció és a részvételi jogok által, ha minimális szinten is, de foglalkozási és egzisztenciális biztonságban részesül. *Kiss György Rolf Wankra* hivatkozással ezt szembeállítja az önállóan munkavégzőre jellemző szerződéses szabadsággal, mert ő a biztonságot az önmagáról való gondoskodási képességgel éri el. Éppen ezért van szükség, hogy a kógens szabályok a címzettek esetében érvényesüljenek, s a szerződés kontrollja objektív ismérvek által legyen ellenőrizhető.<sup>34</sup> Ezen objektív ismérvek pedig az atipikus munkajogviszonyok elterjedésével most már atipikusak is lehetnek, ilyen a széleskörű utasítási és ellenőrzési jog tompulása, amelyek, sem a jogviszony, sem a jogalany oldaláról nem zárja ki a munkaviszonnyá minősítést. A védelmi szükséglet azonban csak motiváló tényező lehet.<sup>35</sup>

A „motiváció” központi kérdés a munkajogi védelmi szabályozásban. Meddig motiválja a feleket egy szabályozás arra, hogy a jogviszonyt a munkaviszony keretein belül tartsák, s mikor válik terhessé, amikor már kibúvókat keresnek alóla? Ebben a szabályozásban az arany középút megtalálása kérdéses és a jelen század munkajogának egyik nagy kihívása.

### **A szürke zóna munkajogi védelme**

Jelen pontban a szürke zóna, azaz a munkavállalók és önfoglalkoztatók között elhelyezkedő *munkavégző réteg* védelmi kérdéseivel, a munkajogi védelmi szabályozás egy másféle, konkrét és gyakorlatban gyakran előforduló esetkörével foglalkozunk. Ez erőteljes szakmai vitákat generál az európai államokban, különböző megoldásokat találunk a német, osztrák, spanyol, olasz és francia jogban.

Fentebb említettük, hogy a XX. században a foglalkoztatási jogviszonyok változása átgondolásra készítette a jogalkotókat, s különböző stratégiákat alkalmaztak a normalizáció tekintetében. A munkajogi szabályozás körébe vagy a munkavégzés alanyi körének

<sup>30</sup> Kiss, Gy. (2006) 228-230.

<sup>31</sup> Uo. 385.

<sup>32</sup> Uo. 230. és 265-266.

<sup>33</sup> Uo. 231.

<sup>34</sup> Uo. 264-266.

<sup>35</sup> Uo. 266.



kiterjesztése vagy maga a jogviszonyok osztályozása révén voltak nem tipizált jogviszonyokat, téve őket ezáltal atipikussá.

A gazdasági és társadalmi változások hatására Magyarországon az 1992. évi Munka Törvénykönyve megalkotása óta is olyan folyamat zajlott, amelyben a jogalkotó bizonyos munkavégzésre irányuló, korábban a Munka Törvénykönyve hatálya alá nem tartozó viszonyokat, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek némely csoportjait legalizálta, terjesztette ki rájuk az Mt. hatályát úgy, hogy atipikus munkaviszonnyá tette őket. Így a magyar jogalkotás tulajdonképpen a jogokat garantáló normalizációt választotta. Ezek a viszonyok korábban a szürke zónába tartoztak, majd atipikus munkaviszony megnevezéssel illette őket a jogalkotó. A szürke zóna elnevezés foglalja magába az összes olyan munkavégzésre irányuló viszonyt, amely nem munkajogviszony, tehát nem áll fenn munkaszerződés, azonban nem is tekinthető teljes mértékben önfoglalkoztatási viszornak sem, mivel jellemzője a munkavégző gazdasági függése.

A 2012. évi Munka Törvénykönyvében (Mt.) csak egyes atipikus foglalkoztatási viszonyok vannak szabályozva, tehát nem kaptak ezek a jogviszonyok egy általános törvényi fogalmat. Különböző jog- és gazdaságpolitikai folyamatok hatására kerültek a szürke zónából a kódexbe, azonban a szürke zónában még számtalan, folyamatosan létrejövő valamint meglévő olyan viszony van, amelyek ugyanúgy válhatnak atipikus munkajogviszonnyá, mint kiemelt társaik. Vannak olyan jogviszonyok is, amelyet ugyan kiemelt a jogalkotó a szürke zónából, de mégsem az Mt.-ben szabályozta őket. Az önálló kereskedelmi ügynöki (ma tartós közvetítői) jogviszony, valamint a vagyonvédelmi alvállalkozói jogviszony<sup>36</sup> kapott így védelmet a jogalkotótól. Az előbbi a Polgári Törvénykönyvben található, az utóbbi pedig külön törvényben. Ezen viszonyok szürke zónához való tartozásuk már múlt idejű, hiszen a törvényi szintű szabályozással kikerültek a jogi bizonytalanságból, azonban az ő státuszuk sem mondható teljesen elrendezettnek. A szürke zóna védelmének tényleges kiépítése végett 2011-ben a Széll Kálmán Terv keretében megalkották a Munka Törvénykönyvének Tervezetét. Itt megjelent egy új út lehetősége: a törvénytervezet 3. §-ában a jogalkotó egy általános definíciót határozott meg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre, valamint meghatározta a védelmi katalógust, amely az általános fogalom alá tartozó személyeknek bizonyos munkajogi garanciákat biztosított volna: az Mt. szabadságra, felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, valamint a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó rendelkezéseket rendelte volna alkalmazni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.<sup>37</sup> Fordulópontot jelentett volna, ha végül kodifikálják ezt az általános szürke zóna-fogalmat, hiszen ezzel a ma is uralkodó bináris modellről (munkavállaló-önfoglalkoztató) a hármas modellre (személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló, azaz a tradicionális munkavállalók, valamint a személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló személyek, tehát a szürke zóna, valamint az önfoglalkoztató személyek, akik személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkeznek) tért volna át a magyar jogrendszer. Így nem került bele az Mt.-be ez a személyi kör, holott a munkajogi szabályozás kiterjesztése indokolt. Ezt a hiányt vélhetően a jogalkotó is elismerte, amikor tervezeti szintre került az általános fogalom meghatározásának gondolata. A Tervezetben ugyanakkor nem általános védelem szerepelt. Mindezek után kérdés, hogy *mit is jelent a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi és szociális védelme*. Lehetséges egyáltalán bármiféle

<sup>36</sup> Horváth I. (2015): *Így írnék én... Javaslatok a Munka Törvénykönyve egyes szabályai módosítására* 5. rész; HR & Munkajog; Wolters Kluwer Kft., Budapest; 7. o.

<sup>37</sup> A Munka Törvénykönyve. Javaslát, 2011. július (<http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio>), 3. § (2016. január 16.)

védelem számukra, és ha igen, milyen módon és mértékben kell azt meghatározni? Ezekre a kérdésekre érdemesnek tartottuk a német jogrendszert vizsgálni.

### **A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi-és szociális védelmének német megoldása**

A német védelmet két úton lehet megvizsgálni: munkajogi és kötelmi jogi oldalról. Ez az érdekesség talán a szürke zóna különleges természetéből fakad. Először tekintsük át a munkajogi védelem megvalósulását.

A német munkajogi szabályozás eltérő módszert alkalmazott az *arbeitnehmerähnliche Personen*, magyarul a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tekintetében: nincs egy általános fogalom, nincs egy törvény, amely leírja, hogy ki tartozik ebbe a személyi körbe, és hogy milyen munkajogi szabályok terjednek ki rájuk. Ehelyett, minden egyes, a szürke zónába eső személyi kört érintő törvényben meghatározzák, hogy az adott törvény vonatkozik-e ezekre a személyekre, illetve ha vonatkozik, akkor a szürke zóna minden személyi csoportjára-e, és ezután a törvény céljának megfelelően körülhatárolják, definiálják a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát. Az alkalmazandó jogszabályok nem egy általános fogalmat adnak meg, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy definícióját – ellentétben a magyar Tervezettel – hanem jogszabályonként eltérő értelemmel használják az *arbeitnehmerähnliche Person* kifejezést. Igaz, vannak olyan jogszabályi fogalmak is, amelyekre egyéb, e személyi körre kiterjedő jogszabályok hivatkoznak, így átvéve az ott meghatározott definíciót. Ilyen gyakran használt fogalomnak számít a *Tarifvertragesgesetz*, azaz a kollektív szerződésről szóló német törvény 12a§ (1) bekezdésben adott általános fogalom.<sup>38</sup> A törvényi hivatkozásokban azonban gyakran ki is emelnek adott személyi köröket az *arbeitnehmerähnliche Person* általánosságából, ezzel konkretizálva vagy szűkítve a személyi hatályt.

Azonban emiatt problematikussá válik a védelem alkotmányjognak való megfelelősége, amelyre például szolgál a Tarifvertragesgesetz alkalmazhatósági köre. A Tarifvertragesgesetz, azaz a kollektív szerződésről szóló törvény 12a§ (1) bekezdés megállapítja, hogy a törvény előírásait megfelelően alkalmazni kell azon személyekre, akik gazdaságilag függők, és a munkavállalóhoz hasonlóan szociálisan védelemre szorulnak, ha az általa meghatározott és fentebb említett munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmába tartoznak. Rajtuk kívül azon személyekre, munkáltatókra is alkalmazni kell, akiknek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a foglalkoztatottaik, ha köztük szolgálati vagy üzemi szerződés alapította a jogviszonyt. A paragrafus (4) bekezdése azonban egy megkérdőjelezhető megszorítást tesz. Eszerint a törvényt nem lehet alkalmazni a kereskedelmi ügynökökre. Tekintsük át, mit eredményez ez a paragrafus. Az (1) bekezdés lehetővé teszi, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kollektív szerződést köthessenek. A kollektív szerződés pedig szerves kapcsolatban áll magával az egyesülési joggal, amely alkotmányos alapjog. Azonban a Grundgesetz 9. cikkelyében szabályozott egyesülési szabadság nem korlátozódik csak a munkajogi értelemben vett munkavállalókra.<sup>39</sup> A különböző egyesüléseknek pedig átfogó joga van arra, hogy a munkakörülményeket is szabályozza. Rendelkezésükre áll az a jog, hogy a

<sup>38</sup> A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek körébe tartoznak e törvény alkalmazásában „azok a személyek, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalókhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn, amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés alapján személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végez munkát, és amennyiben ezt a tevékenységet túlnyomó részben egy személy részére teljesíti, vagy összes üzletszerű tevékenységéből származó jövedelmének fele egy személytől származik, ha egyéb változás nem látható előre – amennyiben kollektív szerződés másképpen nem rendelkezik – a mindenkor utolsó hat hónapi tevékenységet illetően, vagy amennyiben ez az időtartam ennél rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően”.

<sup>39</sup> Dieterich, T. - Müller-Glöge, R. - Preis, U., Schaub, G (2006): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht; Verlag C.H. Beck; München; 600. jegyzékszám, 120. §, 2. pont.

függő munka jogát szabályozzák, mondja ki a Kibővített Munkajogi Kommentár. Ezzel arra is van kompetenciájuk, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogviszonyát szabályozzák. Ezt a nagyon fontos tételt a Kommentár a német Alaptörvény 9. cikkelyéből eredezteti. Ezzel tulajdonképp a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzésre irányuló jogviszonya alapjogi szinten is elismert, védendő, a védelmi igényük alkotmányjogilag is megindokolt, megalapozott. Ebből fakadóan egy nagyon fontos ellentmondásra kell itt felhívni a figyelmet. A paragrafus értelmezése alapján egyértelműen kimondható, hogy a törvény alkalmazhatósága a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek csak egy részére szorítkozik. Azonban, ha az egyesülési szabadság az összes függő helyzetben levő foglalkoztatottra kiterjed, akkor a törvény megszorító (4) bekezdése alaptörvényellenes.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek azonban nemcsak a *Tarifvertragesgesetz*-ben jelennek meg. Fontos jogszabály a *Bundesurlaubgesetz*, azaz a munkavállalók minimumszabadságáról szóló törvény, mivel itt is védelmet kap a szürke zóna, amikor a személyi hatályát a törvény a 2. §-ában rájuk is kiterjeszti.<sup>40</sup> *Miért is szükséges a védelem kiterjesztése?* A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek fogalmában a személyes munkavégzés fogalmi elem, amely újabb rizikót, így újabb szabályozási pontot vet fel. Mivel a szerződést személyesen teljesítik, ezért a teljesítés során testi és egészségbeli sérülést szenvedhetnek, esetleg tulajdonukban is kár következhet be. A kockázatos munkák, tevékenységek elvállalása azért is fontos jelenség a szürke zóna viszonyaiban, mivel ezen személyek a gazdasági függésük miatt nem válogathatnak a megrendelői ajánlatok között, mivel akkor elvesztenék az egzisztenciális jövedelem megszerzésére való lehetőséget, vagy elvesztenék a meglévő viszonyukat. Gyakran kerülnek emiatt abba a helyzetbe, hogy túlvállalják magukat, vagy veszélyes munkát kénytelenek elvállalni.<sup>41</sup> Ezt a veszélyt csökkentendő, a jogalkotó az *Arbeitsschutzgesetz*, azaz rövid nevén a munkavédelmi törvény személyi hatályát ugyanúgy kiterjeszti a szürke zónára is, mint a munkavállalókra.<sup>42</sup>

Azonban lényeges hiányosságok is vannak a német védelem területén. A szürke zóna általános fogalmi eleme, hogy tartósan egy megrendelőnek tevékenykednek a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak. Ezen kívül más okok is erősítik a megrendelőtől való függőséget. Ilyen ok, hogy nem önmaguk jelennek meg a piacon, sőt, a szürke zóna egyik jelentős csoportjára, a kereskedelmi ügynökökre az is kifejezetten jellemző, hogy a saját identitásukat, személyüket a képviselt termék vagy márka mögé helyezik. Ez a jogviszonyuk célja miatt is fontos, hiszen így nem, mint konkurens ajánlattevő lépnek fel a piacon. Az ő személyes teljesítésük ilyenkor háttérbe szorul. E kettő ok miatt különösen érzékeny a megrendelő és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek között a jogviszony, így annak befejezése is. Ennek ellenére a német felmondási védelmi törvény, a *Kündigungsschutzgesetz* nem alkalmazható a szürke zónára. A jogviszony megszüntetése esetén így maximum polgári jogi szabályokból levezetett védelmet kereshetnek.<sup>43</sup> Ez a védelmi hiány azonban vitatható helyzetet szülhet a gyakorlatban. Ennek oka, hogy a német munkaügyi bíraskodásról szóló törvény 5. §-a alapján a munkaügyi bíróságnak van hatásköre eljárni az őket érintő ügyekben, annak ellenére, hogy a német munkajogi joganyag alapvetően nem alkalmazandó a szürke zónára. Így előfordulhat az az eset is, hogy ha egy *arbeitnehmerähnliche Person* felmondási védelemmel kapcsolatban keresetet nyújt be, akkor ugyan a munkaügyi bíróság hatáskörrel bír az ügy elbírálására, de mégis el fogja

<sup>40</sup> 2. §: „Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.”

<sup>41</sup> Schubert, C. (2004): Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen; Verlag C. H. Beck; München; 2004; 74-75.

<sup>42</sup> Schubert, C. (2004) 73.

<sup>43</sup> Schubert, C. (2004). 74.

utasítani a keresetet a megalapozottság hiányára hivatkozva, hiszen a felmondási védelemről szóló törvény csak a munkavállalókra hatályos Németországban.<sup>44</sup>

Vannak olyan védelmi eszközök, amelyek ugyan figyelembe veszik bizonyos mértékben a szürke zóna védelmi igényét, azonban mégsem terjednek ki az összes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. Így külön törvény van a bedolgozókra, amely védelmet kiegészít néhány olyan munkajogi munkavédelmi törvény is, amelyek hatálya a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek közül egyedül a bedolgozókra terjed ki. Ezen kívül a kereskedelmi ügynökökre is külön szabályok érvényesek.

A fentiek alapján elmondhatjuk, hogy a német jog háromfelé osztja a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket: kereskedelmi ügynökök, bedolgozók (és az akként minősülők), és a többi munkavállalóhoz hasonló jogállású személy. Ez a három kategória nemcsak az alkalmazandó jogi normákban, de a jogkövetkezményekben is eltér.<sup>45</sup> Csak néhány jogszabály vonatkozik bármilyen megszorítás nélkül az összes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre: *a szabadságra vonatkozó törvény, a foglalkoztatottak védelméről szóló törvény, a fiatal munkavállalók védelméről szóló törvény, és a munkavédelemről szóló törvény.* A bedolgozókra és a velük egy tekintet alá eső személyekre a külön jogszabályon túl még *az anyák védelméről szóló, a gyermeknevelési támogatásról szóló, és a munkahely védelméről szóló törvény, valamint még a Sozialgesetzbuch, azaz a szociális jogi kódex is kiterjeszti hatályát.*<sup>46</sup> Azonban vannak további olyan kiemelten fontos törvények, amelyek még nem terjesztették ki egyáltalán hatályukat a szürke zónára, holott annak indokoltsága nem tűr vitát. Ilyen például a *munkaidőről* szóló törvény.<sup>47</sup>

A munkajogi védelmet megvizsgálva látható, hogy változó intenzitással bírnak a védelem különböző eszközei. A *Tarifvertragsgesetz, azaz a kollektív szerződésről szóló törvény* hatályának a szürke zónára való kiterjesztésével a védelmük természete főként a kollektív munkajog területén valósul meg, kiegészülve néhány konkrét individuális munkajogi védelmi intézmény kiterjesztésével.

A szürke zóna védelmét vizsgálva ugyanakkor nemcsak munkajogi, de kötelmi jogi eszközökkel is szembesülhetünk. Mivel nem munkaviszonyról van szó az ő helyzetükben, ezért ezt a gazdasági kapcsolatot kötelmi viszonynak lehet minősíteni a *Bürgerliches Gesetzbuch, azaz a német Polgári Törvénykönyv* alapján.<sup>48</sup> Emiatt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogi helyzetét alapvetően a magánjog szabályozza.<sup>49</sup> Ugyan a kötelmi viszony nem eredményez a felekre nézve főkötelezettségeket, viszont a tartóssága miatt a *Bürgerliches Gesetzbuch* védelmi kötelezettségeket társít ezen viszonyok szereplőinek.<sup>50</sup> A munkaviszonyban a védelmi igényből fakadó szerződési kötelezettségek a munkaszerződésnek egy különleges karaktert adnak. Megvizsgálandó tehát, hogy ezen személyek kötelmi viszonyaik felmutatják-e ezt a speciális minőséget, a munkavállalókhoz való hasonlóság miatt.

Egy kötelmi viszony alapvető, *Bürgerliches Gesetzbuch*-ból eredő jellemvonása, hogy a szerződő felek kötelesek a szerződést teljesíteni, és biztosítani a szerződés céljának elérését. Ebből fakadóan a megrendelőnek is fennáll az a kötelezettsége, hogy szükséges esetben a szükséges mértékben közreműködjön. Ezen túl a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek még egyéb kötelezettségeik is vannak, mint a titoktartás, vagy a versenytilalmi

<sup>44</sup> Zöllner, W. - Loritz, K. G. (1992): *Arbeitsrecht*; C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung; München; 1992; 51-53.

<sup>45</sup> Schubert, C (2004) 82.

<sup>46</sup> Schubert, C. (2004) 86.

<sup>47</sup> Schubert, C. (2004) 87.

<sup>48</sup> Schubert, C. (2004). 75.

<sup>49</sup> Schubert, C. (2004). 82.

<sup>50</sup> Schubert, C. (2004) 75, A *Bürgerliches Gesetzbuch* 241. § és 618. § jelöli meg a megrendelő kötelezettségeit

megállapodásból fakadó kötelezettség.<sup>51</sup> Azonban azok a védelmi kötelezettségek, amelyek a szerződő fél jogait, érdekeit veszi figyelembe és védik, a magánautonómiával ellentétes, ami a két alapjog, a szerződési szabadság és a szociális biztonság kollíziójából fakad.<sup>52</sup>

Fentebb utaltunk rá, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek érdeke egyértelműen a kötelmi viszony fenntartásában áll. Ezért a megrendelő erőfölényét ellensúlyozandó lépnek fel a védelmi kötelezettségek a megrendelő oldalán. Azonban nem határtalanul, hiszen a *Bürgerliches Gesetzbuch* diszpozitív természetéből fakadóan eltérhet a megrendelő ezektől a határoktól. Ilyen esetben léphet fel a védelem helyrebillentése érdekében a szerződés tartalmának kontrollja, amely semmissé teszi azon szerződési megkötéseket, amelyek a foglalkoztatottat aránytalanul hátrányban részesítik.<sup>53</sup>

A védelem különböző minőségeiből fakadóan a megrendelő érdekes helyzetben van. A munkajogi védelmi szabályok közjogi természetűek, és a megrendelőn nyugvó kötelezettségek miatt az állammal szemben is kötelezetté válnak. Emiatt a megrendelő ezen kötelezettségekből eredő tevési vagy nemtevési feladata hatósági kontroll alatt áll. Ezzel szemben a kötelmi jogból eredő kötelezettsége csak a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek felé irányulnak. Azonban itt egy érdekes átfedést mutat be a német szakirodalom: A *Bürgerliches Gesetzbuch* értelmében a kötelmi viszonyból eredő védelmi kötelezettségei a megrendelőnek részben ugyanúgy kötelezik a megrendelőt a foglalkoztatott érdekeinek és jogainak figyelembevételére, mint a közjogi kötelezettségek.<sup>54</sup> Azonban a jogkövetkezmények tekintetében nincs eltérés: ha kötelmi jogi kötelezettséget sért a megrendelő, csak kártérítési igénye lehet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek, a hatósági kontroll ez esetben elmarad.<sup>55</sup> Azonban a közjogi természetű kötelezettségek is bírnak közvetetten magánjogi hatással, ugyanis ha a munkajogi védelmi előírást szeg meg a megrendelő, akkor újfent kártérítési igénye lehet a foglalkoztatottnak, hiszen ezen törvények védelmi törvénynek minősülnek a *Bürgerliches Gesetzbuch* szerint. Ezen túl, a szerződési kikötés semmiségéhez vezet a kikötés olyan minősége, amely alapján a megrendelő közjogi jellegű kötelezettségeit sérti a kikötés. Ezt a jogkövetkezményt a *Bürgerliches Gesetzbuch* 134. § tartalmazza.<sup>56</sup>

A fentiek alapján megállapítjuk az alábbiakat. A német megoldás a német jogalkotási, erősen protekcionista szemléletű gyakorlatnak megfelelően szerteágazó, a magyar jogalkalmazónak gyakran az átláthatatlanság érzését kelti: egy olyan rendszert, ahol jogszabályok összessége szabályoz egy adott jogviszonyt, jelen esetben a munkajogviszonyt. Ebből a több szállal egymáshoz kapcsolódó rendszerből aztán a személyi hatály kérdésekor adódnak következetlenségek, ellentmondások. A magyar jogalkotó egységes kódexben gondolkodik, így a magyar Munka Törvénykönyve Tervezete egy egységes definíció megalkotását választotta, amely talán így kevesebb ellentmondást rejtett volna magában. Ha a Tervezet megvalósult volna, akkor persze át kellett volna gondolni, hogy mely munkajogi tárgyú törvények vonatkozásában terjesztette volna ki még a személyi hatályt a jogalkotó, sőt a személyi kör társadalombiztosítás keretében ellátásokra jogosultságát is indokolt lett volna rögzíteni. A biztosított fogalmának kiterjesztése valószínű, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy új kategóriaként való feltételét részesíthette volna előnyben, tekintettel ezen munkavégzők statusára, hiszen nem tekinthetők munkavállalónak vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszony alanyának, de önfoglalkoztatónak sem. A Tervezet így a hármas modellre tért

---

<sup>51</sup> Schubert, C. (2004) 78.

<sup>52</sup> Schubert, C. (2004). 79.

<sup>53</sup> Schubert, C. (2004). 81.

<sup>54</sup> Schubert, C. (2004) 87.

<sup>55</sup> Schubert, C. (2004) 87.

<sup>56</sup> Schubert, C. (2004) 88.

volna át, amikor is a munkajogi szabályozás hatályát terjesztette volna ki egy olyan egységesen meghatározott munkavégző rétegre, akik védelmet igényelnek.

### **Befejező gondolatok**

*Davies* és *Freedland* a munkajog örökérvényű problémájának azt tartotta, hogyan lehet összeegyeztetni a kormányok felé az iparral összefüggő számos igényt egy olyan munkajogi szabályozás keretében, amely ésszerűen elfogadható, demokratikus, reprezentatív és humánus. A munkajogban éppen ezért a munkaerő-piac szabályozás, a gazdasági hatékonyság és a versenyképesség egymáshoz való viszonya a központi kérdés. Úgy véljük, hogy ennek az összeegyeztethetőségnek egyik nagy dilemmája a munkajog védelem ki vagy ki nem terjesztése.<sup>57</sup>

A német megoldásban is látható volt, hogy a kollektív tárgyalásoknak igen fontos szerepe van munkáltató és munkavállaló közötti kapcsolat rendezésében, amikor is a szigorú védelmi szabályozás tárgyalási úton feloldható a felek számára előnyös módon.

*Pietro Ichino* olasz akadémikus kérdezte: „Miért van az, hogy a függő munkavállalók mindenfajta védelmet élveznek, míg az önállóak semmit?” Erre *Massimo D’Antona* válasza: „Mert a függő munkavégzők kiérdemelték a védelmet, az önállóan munkavégzők pedig nem.” *D’Antona* itt az ipari forradalom óta vívott küzdelmekre utalt.<sup>58</sup> Egyelőre azonban nehéz elképzelni, hogy a munkavállalás és az önfoglalkoztatás jegyeit is magukon viselő munkavégzők hasonló eredményeket érnének el, mint a munkavállalók; valamint ha a jogok minimális katalógusát alkalmaznánk rájuk, akkor kollektív tárgyalások útján több jogot harcolnának ki maguknak. A kollektív tárgyalások szerepének csökkenésével azonban felmerül a kérdés, hogy *milyen mértékben alkalmazható a munkajog arra, hogy alapvető szociális és gazdasági jogokat garantáljon*. Az Európai Unióban általános vita tárgya, hogy mi az a mérték, amikor az alapvető jogok érvényesülése nem okoz túlzott többletköltséget a vállalatoknak és nem okoz rugalmatlanságot a munkaerő-piacon.<sup>59</sup>

Az érdekek összeegyeztetésében sokszor tűnik úgy, hogy elvész a munkavégző, a jogviszony egyik építőköve, sodródik a szabályozásban, erőtlenül és megfelelő védelem nélkül. A védelmi szabályozás mikéntjére, személyi és tárgyi hatályára vonatkozóan a szerzők, a jogalkotókhöz hasonlóan, a sötétben tapogatóznak. A mindenkori jogpolitika döntése alapján a motiváló védelmi szabályozás meghatározása és annak munkavállalói és munkáltatói érdekeket is szem előtt tartó arany középúton tartása a jelenkori európai munkajogok előtt álló kihívás. Évtizedek kérdése. A válasz egyelőre nyitott.

<sup>57</sup> Deakin, S. – Morris, G. S. (2012) 53.

<sup>58</sup> Uo. 82-83.

<sup>59</sup>Uo. 53.