

TANULMÁNY

Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében*

✍️ *Jakab Nóra egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem (Miskolc)*

Paul Davies és Mark Freedland a munkajog örökérvényű problémájának azt tartotta, hogyan lehet közvetíteni 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. A kollektív tárgyalások szerepének csökkenésével felmerül, 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 eredményez rugalmatlanságot a munkaerő-piacon.

I.

A munkavégzési viszonyok modelljei

A változó munkajogi szabályok és gazdasági viszonyok elemzésekor megfigyelhető, hogy a munkajogi szabályozás alapja kezdetben csak a munkaviszony volt. Azonban a XX. és XXI. században a munkaviszony a munkavégzés egyik, *de nem egyetlen* jogi formája. A munkavégzési viszonyok *kettős modellje* a munkaviszony – megbízási és vállalkozási jogviszony, azaz a munkavállaló – önfoglalkoztató dichotómiáját jelenti. *Prugberger Tamás* kiemeli, hogy ezt a jogdogmatikai felosztást a legpregnansabban a német jogelmélet dolgozta ki, amely alapján a német BGB elkülöníti egymástól a munkaszerződést (*Arbeitsvertrag*) és a szabad szolgálati szerződést (*Dienstvertrag*),¹ amit a cseh és a szlovák Munkakódex (*Kodex Prace*) is átvett.² Annak ellenére, hogy *Kiss György* az 1990-es évek elején

ezt az elméletet, vagyis a függő munka és a szabad szolgálat közötti elméleti és kodifikációs megkülönböztetést „A piac és az emberi tényező” c. monográfiájával behozta a magyar munkajogi irodalomba,³ mindezt sem a régi (1992. évi XXII. törvény), sem az új Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) nem vette át.

Idővel azonban a német, olasz, francia, spanyol, olasz és angol jogban kísérletek figyelhetők meg a kettős modelltől *hármass modellre való áttérésre*, amely a gazdaságilag függő munkavégzőt, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt helyezi a munkavállaló és önfoglalkoztató mellé.

A munkavégzők jogviszonyai kezelésében azonban a hármass modell meghaladását jelenti *Mark Freedland* és *Nicola Countouris* korszakalkotó munkája alapján a személyes munkavégzési viszonyok elmélete.⁴

A magyar jogirodalomban *Prugberger Tamás*, *Kiss György* és *Gyulavári Tamás*⁵ foglalkozott a munkavállaló

* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. (Szerk.)

1 *Prugberger Tamás*: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar Jog. 2014. 2. sz. 65–66. A német BGB 621. §-a a szabad szolgálati viszonynál rövidebb felmondási időt állapít meg, mint a (kötött) munkaviszony esetében a 622. § (§ 622, Kündigungsfrist bei freien Dienstverhältnis; § 622 Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnis)

2 *Prugberger*: i. m. 66.

3 *Prugberger*: i. m. 66–67.; *Kiss György*: A piac és az emberi tényező. Budapest, Balassi, 1995. 133–145.

4 *Mark Freedland–Nicola Countouris*: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: *The Idea of Labour Law*. (Guy Davidov–Brian Langille). Oxford, Oxford University Press. 2011.; *Mark Freedland–Nicola Countouris*: The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford, Oxford University Press. 2011.

5 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyről lásd: *Prugberger*: i. m. 65–71.; *Gyulavári Tamás*: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog* E-folyóirat. 2014. 1. sz. 1–25.; *Gyulavári Tamás*: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák 6. Budapest, Pázmány Press. 2014. *Kiss György*: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hi-

lóhoz hasonló jogállású személy, azaz a hármass modell kérdéseivel. Jelen tanulmány az eddigi kutatásokat kívánja kiegészíteni és a modellek körüli jogdogmatikai kérdésekhez kíván hozzájárulni.

Úgy látom, hogy a munkajog változása és fejlődése két végpont között mutatható be, egy olyan utat bejárva, amely a munkaviszonytól indul és a személyes munkavégzési viszonyokkal záródik. Jelzem ugyanakkor, a záró végpont továbbra is nyitott, hiszen a szakirodalom áttanulmányozását követően megítélésem szerint a dogmatikai fejtegetések jelen pillanatig a személyes munkavégzési viszonyokkal jutottak a legtovább, ez azonban pár évtized múlva ugyanúgy meghaladottá válhat, még akkor is, ha jelenleg az európai jogrendszerek nem képesek azok befogadására.

A számtalan munkavégzésre irányuló jogviszony kihívást jelent a jogalkotó és a jogpolitika számára, s többféle stratégia jelent meg, amelyek vagy elszakadtak a munkaviszony-önfoglalkoztatás dichotómiájától vagy közelítettek felé.⁶ A tanulmány egyik központi kérdése, hogy a magyar jogalkotó milyen stratégiát választott az új Munka Törvénykönyve megalkotása során.

II.

A munkajog személyi hatályának változása – A kettős, hármass modell és a munkajog reinstitucionalizációja

A modern foglalkoztatási viszonyok hatással vannak a munkajog személyi hatályára, azaz arra, hogy kit is tekinthetünk munkavállalónak, és melyek a függő munkavégzés határai. A munkaszerződés változásai együtt jártak a munkajogi szabályozás hatályának kiterjesztésével, amely Európában igen változatos képet mutat. A kiterjesztésben szerepe volt és van a bírói jogalkalmazásnak, jogelméleti gondolkodóknak, a jogalkotásnak és a kollektív tárgyalásoknak.

A függő munkavégzés határai kijelölésében alapvetően három út mutatható ki az európai munkajog rendszerében: az első a munkavállaló fogalmának kiterjesztése, a második a munkát végzők harmadik típusának megalkotása (*tertium genus*), a harmadik a mun-

kát végzők egyfajta közös jogának megalkotása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése.

Mivel a munkaszerződés válságba került a gazdasági és társadalmi változások hatására, a munkavállaló kettős modellen alapuló fogalma alatt valamennyi európai jogrendszerben meginog a talaj. Az új típusú munkavégzők és foglalkoztatási formák kirekesztettek munkavégzőket a munkajog védelmi rendszeréből; s e jogviszonyokra általánosságban az a jellemző, hogy az alárendeltség veszített korábbi jelentőségéből. A kirekesztési folyamat nemcsak országoként, hanem az adott jogrendszeren belül is változó intenzitással történik. Alapvetően két formáját különböztethetjük meg: mennyiségi kirekesztés, amely elég függetlennek tekinti a munkavégzőt ahhoz, hogy önfoglalkoztatónak minősítse, ezáltal az autonómia lesz a hangsúlyos ebben a folyamatban, szemben a függősséggel és alárendeltséggel. A másik forma a minőségi kirekesztés, amely keretében a kizárás szelektív és bizonyos, időszakhoz kötött jogok elvesztésével jár, így általában a folytonosság hiánya okozza a kirekesztődést. Mindkettő kirekesztési folyamatban közös, hogy az alárendeltségi kapcsolat nem elég erős a két fél között, sem mennyiségi szempontból, azaz a munkavégzés teljesítése során a munkát végző a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik; sem minőségi szempontból, azaz a munkát végző nem kötelezi el magát a munkáltatónak hosszú és folytonos időtartamra. Ezen vita leggyengébb pontja abban ragadható meg, hogy rugalmatlan, hiszen nem ismer el köztes megoldásokat, az új foglalkoztatási formában megjelenő munkavégzőt vagy munkavállalónak, vagy önfoglalkoztatónak akarja minősíteni, miközben a munkaerő-piac nem fekete és fehér.⁷

A munkavégzők harmadik típusa az önfoglalkoztatók és a munkavállalók között helyezkedik el, oly módon, hogy mind a kettő néhány eleme megjelenik benne. Az önfoglalkoztatóhoz hasonlóan, ezen munkavégzők jelentős önállósággal rendelkeznek a munkavégzés teljesítése során ugyanakkor gazdaságilag ugyanúgy függenek, mint a munkavállalók, és ki vannak téve bizonyos vállalati ellenőrzésnek. A munkavégzők ezen csoportját kvázi-alárendelt munkavégzőknek nevezük, s egyáltalán nem új fogalomról van szó, hiszen

ánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny. 2013. 1. sz. 1–14. Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna. Esély. 2009. 6. sz. 76–107.; Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. Esély. 2011. 1. sz. 3–22. Jómagam az alábbi monográfiában foglalkozom a munkavállalói jogalanyiság kérdéseivel: Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiság munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre. Miskolc, Bíbor, 2014.

⁶ Lásd erről Mark Freedland, Nicola Countouris és Simon Deakin munkáit.

⁷ Nicola Countouris: The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context. Hampshire, Burlington, Ashgate Publishing Company. 2007. 57–59.; Paul Davies–Mark Freedland: Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law. Comparative Labour Law & Policy Journal. 1999–2000. 21. sz. 237–238.; A. C. L. Davies: Perspectives on Labour Law. Cambridge, Cambridge University Press. 2009. 77–96.; Simon Deakin–Gilian S. Morris: Labour Law. Sixth Edition. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing. 2012. 172–182.; Simon Deakin: The many Futures of the Employment Contract. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge. Working Paper No. 191. 2000. 5–8. A munkavállaló fogalmáról a munkáltató szempontjából lásd még: Mélypataki Gábor: A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica Tomus. Volume 30. Issue 2. Miskolc, Miskolc University Press. 2012. 521–540.

Németországban és Olaszországban már létezett az 1970-es évek közepétől.

Kiss György is felhívja a figyelmet arra, hogy nem szabad összekeverni a látszat-önfoglalkoztatót az önfoglalkoztatóval és az ál-önfoglalkoztatóval.⁸ Az önfoglalkoztató definíciója legjobban az ILO keretein belül került megfogalmazásra: az önfoglalkoztató munkájának ellenértéke közvetlenül az általa előállított javak vagy szolgáltatások hasznától függ. A vállalkozás működése kizárólag az ő felelőssége, egy vagy csak kevés számú üzletfélnek dolgozik. Az önfoglalkoztató abban különbözik a munkavállalótól, hogy az utóbbinak tartós és stabil munkaviszonya van, a megszakítások annak folyamatosságában esetlegesek.⁹ Az ál-önfoglalkoztató pedig az, aki színleli a tényleges munkaviszonyt a felek között. Prugberger Tamás szerint ez a fogalom sem egzakt és legfeljebb a családi gazdaságban történő önfoglalkoztatást fogja át, azonban az egyéb önfoglalkoztatásokra nézve ellentmondásos. Az önfoglalkoztató ugyanis megrendelőjének utasításai és elvárásai szerint köteles eljárni. Bár kifelé vállalkozóként vagy megbízottként szerepel és ezért kifelé a felelőssége fennáll, azonban az ő irányában felelősséggel a foglalkoztató tartozik.¹⁰

Prugberger Tamás önfoglalkoztatásról beszél, azonban valójában látszat-önfoglalkoztatásról van szó, amely formáját tekintve egy olyan tartós vállalkozási vagy megbízási szerződés, amely irányulhat függő munkára és szabad szolgálati tevékenységre egyaránt. Kritegium hogy az önfoglalkoztató a foglalkoztató részére a formailag vállalkozásnak vagy megbízásnak minősülő tevékenységét meghatározott rendszerességgel, tartósan, saját maga lássa el.¹¹

Prugberger Tamás, Kiss György, Gyulavári Tamás és jómagam is megvizsgáltunk több jogi megoldást a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozóan: így a német, olasz, spanyol, brit, holland, osztrák

munkajogi szabályozást.¹² A szabályozási reformok nagy előnye, hogy az alárendeltség és az autonómia közötti szürke zóna kiterjesztése több garanciát és védelmet jelent. Az egyik kritika ezzel szemben, hogy ezt kihasználva növekedhet a szürke zónában foglalkoztatottak száma, amely a munkaerő-piac megkettőződéséhez vezethet. A munkáltatókat ez a szabályozás olyan gyakorlat kialakítására indítja, amely egyre távolabb sodorja a munkavégzőket a vállalatától.

A hibás pénzügyi- és adópolitika hatására Gyulavári Tamás is felhívja a figyelmet, ugyanis a szabályozatlanság állapotába való menekülést ezek is elősegítik.¹³

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy és a munkavállaló között differenciálás az angol, olasz és német jogban alapvetően a szociális védelmi igényhez kapcsolódott.¹⁴ Ahhoz a védelmi igényhez, amely alól jelenleg a folytonos kiserződés figyelhető meg, és amely védelem az európai munkajogi szabályozások sajátossága, s többek szerint talán egyetlen biztos pont a változásokban.¹⁵

Létezik azonban egy harmadik irány is: néhányan olyan munkajogi reformot javasolnak, amely jogviszonyok szélesebb spektrumában gondolkodik. Ez a munkajogi reformjavaslat szakít a munkavállaló-önfoglalkoztató dichotómiájával, illetve a munkavállaló-munkavállalóhoz hasonló jogállású személy-önfoglalkoztató trichotómiájával, és célja a munkaviszony reinstitucionalizációja. Alain Supiot szerint a foglalkoztatás helyett a munkavégzésre, azaz a tevékenységre kellene helyezni a hangsúlyt. A munkavégzés kötelezettségéből ered, amely szerződésen alapul, vagy valamilyen más körülményen (polgári szolgálat), ellenérték fejében történik vagy önkéntesen (gyakornok). Ami állandó a jogviszonyokban: a munkavégzés.¹⁶ Supiot a munkajogi szabályozásban kettős rendszert állít fel: az egyikben általános szociális jogok rögzítésére kerül sor (társadalombiztosításhoz való jog, részvétel a

8 Kiss: i. m. 8.

9 Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)

10 Prugberger: i. m. 66. Ugyanő a spanyol szabályokat is feldolgozta Anna Lena Kersting munkája alapján: Anna Lena Kersting: Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Recht. Nomos, Baden-Baden. 2012.

11 Prugberger: i. m. 66.

12 Prugberger Tamás megállapította: „...A szabályozás módját tekintve az egyik átfogóan, a bírói gyakorlat elvi határozati alapján rendezi az önfoglalkoztatói jogviszonyt, míg a másik, ezt a jogot jogszabály kiadásának a formájában valósítja meg. A harmadik a vegyes rendszer, ahol van az önfoglalkoztatásra bizonyos jogi szabályozás, amit azonban a bírói gyakorlat pontosít. Az előbbi a német, az osztrák, és a holland megoldásra, míg az utóbbi Franciaországra jellemző. A vegyes rendszer az olasz és a spanyol jogi rendezésre jellemző. Ami a szabályozási terjedelmét illeti, az egyik megoldás szerint az önfoglalkoztatás érvénye csak az individuális munkajogviszonyra terjed ki, míg a másiknál a kollektív munkajogi előírásokra, és az ott meghatározott munkavállalói jogosultságokra is. Az előbbihez tartozik Németország, és Ausztria, míg az utóbbihoz Hollandia, Olaszország és Spanyolország. A harmadik megoldás ebben a kontextusban a franciaországi, ahol az egyes önfoglalkozási tevékenységi körökre az egész Code du Travail érvényes, ide értve a kollektív munkajogi részt is, míg más önfoglalkozási tevékenységi körökre csak az individuális munkajogban a munkavállalókat védő alapvető szabályai. Végezetül ezen a területen a negyedik megoldást a brit jogi rendezés adja, ahol a második francia megoldáshoz hasonlóan az önfoglalkozásnak csak egyes részterületeire terjed ki a munkajogi rendezés, míg másokra nem. ...” Prugberger: i. m. 68–69.

13 Gyulavári: A gazdaságilag függő... 7. A menekülés útjairól lásd még: Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban. Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs. 2006. 240. A vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyokról lásd még: Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között. Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar. 2006, 437–456.

14 Kiss: i. m. (13. jegyzet) 11.; Hugh Collins: Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws. Oxford Journal Legal Studies. 1990. 10. sz. 353–380.

15 A sérülékeny csoportok védelmi igénye és a védelem alóli kiserződés ellentétéről részletesen írok az idézett monográfiámban (lásd 5. jegyzet).

16 Alain Supiot: Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford, Oxford University Press. 2001. 52. 54. Lásd még: Deakin: The many Futures... 15–19.

munkafeltételek meghatározásában), amelyek az egyénhez kötődnek függetlenül a munkavégzéstől. *A másikkban* kollektív tárgyalások eredményeképpen az egyes jogviszonyokra vonatkozó speciális szabályozás jelenik meg.

A munkajogi szabályozás új alapokra helyezésében a legtávolabb, ahogyan azt korábban is jeleztem *Freedland* és *Countouris* jutott, akik teljesen felfordították az egyéni munkaviszony eddigi megszokott koncepcióját, eltávolodott a kettős és hármas modelltől is, és bevezette a személyes munkaszerződés, valamint személyes munkavégzési viszony fogalmát.¹⁷ A továbbiakban ezt röviden, és korántsem teljeskörűen ismertetem.¹⁸

III. A személyes munkavégzési viszonyok elmélete

A személyes munkavégzést fel lehet *fogni szerződés-ként, vagy viszonyként*. Amennyiben a személyes munkavégzési szerződések jogi konstrukciójáról beszélünk, deskriptív módon a már létező, uralkodó osztályozási rendszert mutatjuk be. Ha ez európai jogrendszeret tekintjük, megállapítható, hogy a személyes munkavégzési viszonyokat alapvetően *egyéni szerződés-ként* szabályozzák. *Freedland* és *Countouris* ezt az egységesítésre való törekvésnek tulajdonítja, amelyet a munkavállalót védő szabályozás és a kollektív tárgyalások csak tovább erősítettek. *Az egységesítés azonban merevvé tette a szabályozást*.¹⁹ A személyes munkavégzési viszonyok jellemzésekor a deskriptív módszer tehát a már korábban leírtakra utal. Az előző pontban ugyanis a munkaviszonyról és munkaszerződés minősítéséről való jogi gondolkodás változásai kerültek bemutatásra. Láttuk, hogy az európai jogrendszerekben alapvetően kettős vagy hármas osztályozás létezik. A kettős modell a munkavégzés és önfoglalkoztatás, avagy a függő és független munka között tesz különbséget;²⁰ a hármas modell pedig a munkavégzés, munkavégzéshez hasonló foglalkoztatás és önfoglalkoztatás, vagyis függő, kvázi függő és független munkavégzés között. Az európai jogrendszerek többsége a kettős

modellen alapult. Így különbség van olasz jogban a *lavoro subordinato* és a *lavoro autonomo* között, a német jogban a *Werkvertrag* és *Dienstvertrag* között, a francia jogban a *contrat de travail* és a *contrat de louage d'ouvrage* között.²¹

Többen a változások hatására igyekeztek kiterjeszteni a függő munka alkalmazási körét. *Hiszen ez a kettős modell távol állt a személyes munkavégzési viszonyok valóságától*.²² Így került sor a munkát végzők tertium genusának (*arbeitnehmerähnliche Person, parasubordinati, co.co.co., co.co.pro.*) megalkotására; az utóbbi években pedig Franciaországban (2008-ban) és Spanyolországban (2007-ben) megjelent a gazdaságilag függő munkavégző fogalmára vonatkozó javaslat, amely azt sejteti, hogy a szabályozás a kettős modell felől a hármas modell felé tart.²³ Ugyanakkor *Freedland* és *Countouris* a hármas modellt sem tartja megfelelőnek a személyes munkavégzési viszonyok sokszínűségének leírására. Sőt, a szabályozás változásában egy magasabb védelmi szint meghatározását látják a szürke zónába tartozók felett, mintsem egy új fogalom tisztázására való törekvést.²⁴

Mivel a személyes munkavégzésre irányuló szerződések osztályozásának sem a kettős, sem a hármas modellje nem alkalmas a sokszínű jogviszonyok keretbe foglalására, *Freedland* és *Countouris* egyéb személyes munkavégzési szerződések laza és heterogén csoportjáról beszél. Nem egységesít, mint az eddigi gyakorlat, nem kíván merev kategóriákat felállítani, ehelyett *jogviszonyok családját* említi. Ide sorolja a szabad foglalkozásúakat, a kereskedelmi ügynököket, a sportembereket, a szabadúszókat, a tanácsadókat, és a bedolgozókat. Úgy véli, hogy a XX. században ezeket a jogviszonyokat a munkajogi szabályozáshoz képest definiálták, mint oda nem tartozókat, ahelyett, hogy egy másféle szabályozási rendszerként fogták volna fel őket.²⁵

A személyes munkavégzési viszonyok szerződési keretbe foglalásával a szabályozás szintjei az alábbiak: minden olyan szabályozás, amely a munkáltató és munkavállaló megállapodásán alapul, így ilyenek a munkaszerződés, a kollektív megállapodás, a nemzeti szabályozás, a bírói jog, és a nemzetközi kötelezettségvállalások. Ezzel szemben, ha az egyéb személyes munkavégzési szerződéseket nézzük, a szabályozás az általános kötelmi jog, a társadalombiztosítás, adójog,

17 Lásd erről: *Mark Freedland: The Personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press. 2003. *Mark Freedland: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus*. *Industrial Law Journal*, 2005. 1. sz. 1.

18 Részletesen lásd: *Jakab Nóra* idézett műve (5. jegyzet).

19 *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 83. és azt követő oldalak, 269.

20 Uo. 104–120.

21 Uo. 269–271. A személyes munkavégzési szerződés típusairól érdekes fejtegetést olvashatunk a 278. oldalon. Ez alapján a *worker* munkát végezhet munkaszerződés vagy szolgáltatás nyújtására vonatkozó szerződés keretében, illetve olyan szerződés alapján, amelyben nem, mint ügyfél, vásárló jelenik meg.

22 *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 107.

23 *Ley 20/2007 de 11 de julio: Estatuto del Trabajo Autónomo* bevezette a „*trabajo autónomo económicamente dependiente*” fogalmát; *Antonmattei–Sciberras* riport pedig ugyanígy a „*d'un statut du travailleur économiquement dépendant*” fogalmát. *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 278–279. 344. A kettős modell felől a hármas modell felé tartásról lásd uo. 344–345.

24 *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 283–284. *Kiss György* sem valamilyen új munkavállaló-fogalom megalkotásáról, hanem a védelmi intézmények személyi hatályának változásáról szól. Lásd erről: *Kiss: i. m.* (5. jegyzet)

25 *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 284–285. 288.

és a munkajog szintjein található, azaz egy tágabb szabályozási területről beszélhetünk.²⁶ Ez utóbbiak gyakran felvetik a leplezett szerződések problémáját, amikor is a felek valójában munkaviszonyban állnak egymással.²⁷

A személyes munkavégzés szerződési oldalról való elemzése azonban nem annyira sikeres, mivel Freedland és Countouris úgy véli, hogy ez távolabb sodorta a személyes munkavégzésre irányuló szerződéseket a munkaszerződéstől, és a központba ismételten a szerződés, és nem az individuális felek közötti viszony került. Az angol jogban ez mindenképpen megfigyelhető. S amikor a személyes munkavégzési szerződéseket próbálták megfeleltetni az európai jogrendszerekben találhatóakkal, csak még további bizonytalanságokat véltek felfedezni. Véleményük szerint a személyes munkavégzés szerződés általi keretbe foglalása nem szerencsés.²⁸ A személyes munkavégzési viszonyon éppen ezért olyan komplex, szerződést és viszonyokat is magában foglaló viszonyt értenek, amelynek a középpontjában a munkavégző áll, aki más számára ellenérték fejében munkát végez.²⁹

Freedland és Countouris a személyes munkavégzési viszonyok meglévő, kettős és hármas modellen alapuló osztályozási rendszerét kívánja egy új kritikai osztályozási rendszerbe illeszteni. Nem akartak állást foglalni sem a bi- sem a tripoláris rendszerek helyessége mellett vagy ellen. Az általuk javasolt osztályozás olyan tipológiát jelent, amely nem merev, hanem laza jogi kategóriákból áll.

Ezek szerint, az eddigi hagyományok talaján állva, de azokat meghaladva az alábbi kategóriákat különböztetik meg: *biztos* (secure work), *önálló* (autonomous or freestanding work) és *bizonytalan* munka (precarious work).³⁰

A „precarious” itt nem az atipikus munkavégzési formákra utal. A *bizonytalan munka* sokkal inkább a munkavégzési viszonyok azon területe, ahol a szabályozatlanság a jellemző.³¹ Ez az osztályozás szemben a kettős és hármas modellel *nem feltételezi, hogy a munkavégzés a függő és független munkavégzés tengelye mentén helyezhető* el; így sokkal árnyaltabb különbségtételt tesz lehetővé a személyes munkavégzési viszonyok között. Ezzel ugyanis a gazdasági-társadalmi környezetben végbemenő változások sokkal jobban leképez-

hetők, mint az eddigi jogi kategóriákkal. A XXI. század a foglalkoztatásban olyan mozgásokat indított el, amikor a *munkavégzési viszonyok a biztos és önálló munka felől inkább a bizonytalan felé haladnak*. Az általuk javasolt tipológiával ezek a *metamorfózisok* jobban leírhatók. Erre hozzák fel példának, hogy a brit magán felsőoktatásban nemrég hirdettek meg szabadúszó professzori állásokat. Ugyanilyen folyamatnak tekinthető, amikor a közösség megkapja a lehetőséget, hogy átvegyen egy állam által ellátott szolgáltatást, ezáltal saját főnökeiké válnak. Némely munkavégzés teljesen elveszíti személyes jellegét, például önállóan munkavégzők inkább a vállalaton belüli kereskedelmi szerződés keretében dolgoznak.³² *Az egyes típusok közötti mozgások nagyon jól leírhatók a kölcsönös kockázatvállalás megjelenésével a munkavégző és a munkáltató között. A munkajogi szabályok merevségének feloldására vonatkoznak ezek a kötelezettségvállalások, amelyek a jogviszonyokat a biztos felől a bizonytalan felé sodorják.*

A hármas tipológia alapján az alábbi munkavégzési viszonyok elkülönítését javasolják: hagyományos munkaszerződés alapján való foglalkoztatás (biztos munka), munkavégzés a közszférában (biztos munka), szabad foglalkozásúak munkavégzése (önálló munka), egyéni vállalkozói jogviszony, tanácsadók, szabadúszók (önálló munka), atipikus munkavégzések, mint például az alkalmi munka, részmunkaidőben való foglalkoztatás, (bizonytalan munka), gyakornoki munka (bizonytalan munka),³³ önkéntes munka (bizonytalan munka).³⁴

Ezek a személyes munkavégzési viszonyok a gazdasági és társadalmi környezet változásai hatására folyamatosan változnak, átalakulnak, vagy éppen tartanak egymás felé, illetve egymástól el. A legérdekesebb talán az, ahogyan az atipikus munkavégzések haladnak. Ugyanis a jogalkotó vagy bevonja őket a munkajogi szabályozás ernyője alá vagy pedig éppen, hogy egy szabályozatlan állapotba, a szürke zónába tolja őket.³⁵

Ez az az elmélet, amelyet Kiss György megemlíti tanulmányában és úgy véli, hogy az európai jogrendszerek nem értek meg ennek befogadására.³⁶ Egyetértek vele, hiszen a legtöbb munkajogi szabályozás a hármas modellt sem tudja kezelni. Ugyanakkor tény, hogy ez az új elmélet, *Supiot* elméletével együtt a *munkavégzési viszonyok szélesebb dimenziójának leírásával*

26 Uo. 296–297.

27 Freedland és Countouris az egyéb személyes munkavégzésre irányuló szerződésekre vonatkozó elméletét párhuzamba állítja Gerard Lyon-Caen elméletével, aki nem a munkavállalók által kifejtett személyes munkavégzések rendszeréről beszél, s őket hívja egyéni, független munkavégzőknek. Lásd erről: *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 304–308.

28 Uo. 310–313.

29 Uo. 314–331.

30 Uo. 346–347. Lásd még: *H. Collins–K. D. Ewing – A. McColgan: Labour Law*. Cambridge, Cambridge University Press. 2012. 158–183.

31 *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Characterization...* 196.

32 *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Characterization...* 196.; *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 344–346.

33 Erről lásd még: *Deakin–Morris: i. m.* 172–174.

34 *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 348–349.

35 Lásd részletesen Freedland és Countouris ábráját és a hozzáfűzött magyarázatot *Mark Freedland–Nicola Countouris: The Legal Construction...* 349–356.

36 Kiss: i. m. (5. jegyzet) 14.

sokkal inkább alkalmasabb a valóság leképezésére, mint a kettős és hármas modell.

A továbbiakban megvizsgálom, hogy a fenti változások mennyire jelennek meg a Munka Törvénykönyvében.

IV. Személyi hatály a Munka Törvénykönyvében

1. Az új Mt. személyi hatályáról

Az új Munka Törvénykönyve 34. § (1) bekezdése szerint *munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.*³⁷ A munkaszerződés alapján történő, személyi és gazdasági függést magában foglaló munkavégzés az, amely a munkajog keretein belül marad.

Nagyon fontos, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy elhatárolását a személyi függés hiánya jelentette volna. A személyi és gazdasági függés hiánya pedig az önfoglalkoztatás körébe tartozik, amelynek – ahogyan erre Gyulavári Tamás³⁸ is rámutat – nincs definíciója a magyar jogban.

A Munka Törvénykönyve továbbá a *munkavállaló fogalma alá sodort* olyan jogviszonyokat is, amelyekben a személyi függés alacsony szintű, így a távmunkát és a bedolgozói jogviszonyt. Ebből következik, hogy a *személyi függés minimális szintje* már megalapozza a munkajog személyi hatályának kiterjesztését.

A magyar szabályozás a fentiekén túlmenően a *cselekvőképtelen munkavállalókat* sodorta a munkavállaló kategóriája alá. Ezzel tulajdonképpen az eddigi gazdaságilag függő munkavégzőket, valamint a színlelt szerződéseket igyekezett normalizálni. A jogpolitikai szándék helyes, azonban a jogalkotó irányt tévesztett, mert véleményem szerint a cselekvőképtelen munkavállaló munkavégzése egy sokkal *átgondoltabb* szabályozás keretei között valósulhat meg, amely kitér vagy legalább utal a munkáltató és munkavállaló kötelezettségeire, és a rehabilitációs kérdésekre.³⁹

Nem vélelmezi a Munka Törvénykönyve a munkaszerződés létét bizonyos foglalkozások esetében, úgy, mint azt teszi a *Code du Travail* például az újságírók, modellek és művészek esetében.⁴⁰

Úgy vélem, hogy az atipikus foglalkoztatási viszonyok esetében az olaszok által bevezetett elméleti folytonosság (*continuità ideale*) elve alapján, azaz a *jövőbeni rendelkezésre* állás alapján történt a normalizálás.⁴¹ Így az új Munka Törvénykönyvében a kodifikáció hatására nem a mennyiségi kirekesztés, hanem a munkavállaló fogalmának kiterjesztése figyelhető meg.

Kiss György a munkajogba integrálás illetve az abból kirekesztés folyamatában elkülöníti egymástól a tradicionális és az atipikus foglalkoztatási módszereket, valamint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikáját.⁴² Véleményem szerint azonban mindkét jelenség mögött a munkajog személyi hatályának kiterjesztése húzódik meg, ezért nem választom el egymástól élesen a két folyamatot.

2. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma a Munka Törvénykönyve Tervezetében

Az új Mt. korai javaslatának (Tervezet) szövege szerint a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. Továbbá *munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kellett volna tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel – azt, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.*⁴³ Ezek a rendelkezések azonban nem lettek volna alkalmazhatók, ha a szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladta volna a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

Kiss György, akivel Prugberger Tamás tanulmányában egyetért és a szabályozást sürgeti, a rendelkezéseket illetően leszögezi, hogy az érintett személy nem vált volna munkavállalóvá, hanem egyes munkajogi intézmények hatálya terjedt volna ki rá, mivel a jogviszony jellege a korábbi részekben is elemzett munkaviszony elemei közül a rendszeresség, tartósság és személyesség. Így a munkavállalóhoz hasonló jogállás az alábbi munkajogi következményekkel járt volna: a

37 A 42. § (1) és (2) bekezdése alapján rögzíti a munkaviszony fogalmát és a (2) a munkaszerződés valós tartalmát: A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,

b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni

38 Gyulavári: A gazdaságilag függő... 9–10.

39 Lásd erről részletesen Jakab Nóra idézett műve (5. jegyzet).

40 Lásd *Code du Travail* livre VII Article L. 761-2. (újságírók.), 762-1. (művészek), 763-1. (modellek)

41 Lásd erről E. Ghera: *Diritto del Lavoro*. Cacucci, Bari. 2000. 67.

42 Kiss: i. m. (5. jegyzet) 4–8.

43 Ennek alkalmazása során a) személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka; b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

szabadság, kárfelelősség, felmondási idő, végkielégítés és a kötelező legkisebb munkabér szabályait az ő esetükben is alkalmazni kellett volna. A szolgáltatás nyújtóját a szabályozás szerint az különbözteti meg a valódi vállalkozótól, hogy a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása. Így a *kényszervállalkozó* munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogállást kapott volna.⁴⁴ A szabályozás nem terjedt volna ki az önálló kereskedelmi ügynökre, mivel a Tanács 86/653/EGK irányelve védelmet nyújt az ügynöki réteg számára.

3. A szabályozás fő kritikája

Gyulavári Tamás több kritikát és javaslatot is tett a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozási tervezetéhez. Egyrészt úgy véli, hogy indokolatlanul szűkíti a Tervezet a gazdaságilag függő munkavégzők körét.⁴⁵ Kritizálja továbbá a munkavállalói jogok katalógusát, azt szerény előrelépésnek tartja.⁴⁶ Azon a véleményen van, hogy a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti szürke zónába tartozó munkavégzési formák szabályozására már történtek kísérletek az elmúlt évtizedekben, így különösen a bedolgozói, az önálló kereskedelmi ügynöki és a vagyonszármazékos alvállalkozói jogviszony tekinthető ilyennek.⁴⁷ Ezek kapcsán elgondolkodtató felvetése a bedolgozói jogviszony és a gazdaságilag függő munkavégzés között: álláspontja szerint a bedolgozói jogviszony a szürke zónába tartozik.⁴⁸ A fentieket követően *véleményemet a következő pontban fogalmazom meg* a Tervezettel kapcsolatban.

4. A Tervezet és az atipikus jogviszonyok értékelése saját(os) szempontból

A Tervezet munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó szabályozása kísérletet tett a *valódi vállalkozó és a gazdaságilag függő munkavégző elhatárolására*. A szűkítés ennek köszönhető. A túl tág fogalmi meghatározás azt a hatást érheti el, hogy a munkáltatók továbbra is színlelt megállapodásokat kötnek a munkaviszony leplezésére. A *hogyan* tekintetében valóban érdemes lett volna a *Tarifvertragsgesetz* 12a (1) bekezdését⁴⁹ követni. A *személyes munkavégzési kötelezettség* egy olyan fogalmi elem, amely még inkább elhatárolja egymástól az önfoglalkoztatót és a látszatönfoglalkoztatót; ezáltal indokolható az előírás. *Nagyon nehéz helyzetben van a jogalkotó*, hiszen el kell határolni a gazdaságilag függő munkavégzést az önfoglalkoztatástól, lényegében a polgári jogi jogviszonyoktól, miközben ki kell mutatnia a hasonlóságot a munkaviszonnyal.

Ugyanígy *jogalkotói választás kérdésének* tartom, hogy a munkajogi védelem szintje milyen mértékű. Valóban felvethető kérdésként, hogy miért nem fűzött a Tervezet az új jogálláshoz a felsoroltakon túl további munkajogi jogkövetkezményeket. Például miért emelte ki a szabadságot a pihenőidők rendszeréből, vagy miért nem alkalmazza a munkaidőre vonatkozó szabályokat? Ugyanígy miért nem alkalmazandók a kollektív szerződés rendelkezései? Ezekhez kapcsolódóan fontosnak tartom kiemelni, hogy a védelmi szint nem túl magas meghatározása arra készítheti a feleket, hogy gazdaságilag függő munkavégzést válasszanak, és nem munkaviszonyt. Ez további

44 Lásd még Prugberger: i. m. (5. jegyzet) 66–67. Prugberger Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. A munkaviszonyt leplező szerződések. Cég és Jog, 2003. 7–8. szám. A kényszervállalkozásokról lásd még Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Miskolc, Novotni Kiadó. 2007. 159–172.

45 A szűkítést *egyrészt* a személyes munkavégzési kötelezettség, *másrészt* a 3. § (4) bekezdésében foglalt jövedelemkorlát, *harmadrészt* a kizárólag egy személy részére folytatott keresőtevékenység előírása eredményezi. Kifogásolja ugyanis, hogy a gazdaságilag függő munkavégző nem adhat alvállalkozónak apró munkákat, továbbá egy meghatározott jövedelemszínhez köti a védelmet, és hogy a munkavégző több személy részére nem végezhet munkát. Gyulavári: A gazdaságilag függő... 17–20.

46 „Számos jog kiterjeszhető lett volna még, így különösen: alaki követelmények (írásbeliség); munkavégzés alóli mentesülés esetei; titoktartási kötelezettség; kollektív szerződéskötési képesség; munkáltatói megszüntetés indokolási kötelezettsége; jellemben megszüntetés jogkövetkezményei; munkajogi jogviták szabályai; munkaidő és pihenőidő szabályai; munkabérből levonás; fegyelmi eljárás stb.” Gyulavári: A gazdaságilag függő... 21–22.

47 Uo. 1. Lásd még: Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák 6. Budapest, Pázmány Press. Az önfoglalkoztatók szabad mozgáshoz való jogáról 37–49.; az önfoglalkoztatók és egyenlő bánásmód összefüggéseiről 41–42. 61–66., az önfoglalkoztató nem létező fogalmáról 61–62. 64–67., a munkaviszony és önfoglalkoztatás elemzéséről 233–235.

48 „Az új szabályozás tehát meghagyta a korábbi szabályok lényegét, azaz a bedolgozói jogviszony – formális minősítése ellenére – továbbra is a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszony, a gazdaságilag függő munkavégzés jogviszonya. Álláspontom szerint tehát a bedolgozói jogviszony a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán álló jogviszonytípus, amely munkaviszonyként történő minősítése ellenére inkább a szürke zónába tartozik.” Gyulavári: A gazdaságilag függő... 14. A bedolgozói jogviszony sajátosságairól lásd: Kenderes: i. m. 155–156. Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. Esély. 2011. 1. sz. 3–22. Majd úgy ítéli meg, hogy az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés és a személy-vagy vagyonszármazékos alvállalkozói polgári jogviszonyok szerény munkajogi védelemmel rendelkeznek. Kérdés, hogy a gazdaságilag függő munkavégzők közül miért ők kerültek kiemelésre, illetve rájuk miért nem terjed ki a Tervezet fogalma? Lásd erről: Gyulavári: A gazdaságilag függő... 16–17. Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről lásd: Kenderes: i. m. 157–158. Gyulavári: A foglalkoztatási... 14–22. Gyulavári Tamás az új foglalkoztatási jogviszony kategóriájába sorolta a segítő családtag jogviszonyát, az ösztöndíjas foglalkoztatást, az egyszerűsített foglalkoztatást, a prémium évek programot is.

49 Amely szerint gazdaságilag függő személyek azok a személyek, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn, amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés keretében személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végeznek munkát, és amennyiben ezt a tevékenységet *túlnyomó részben* egy személy részére teljesítik, vagy összes üzletszerű tevékenységből származó *jövedelmének több mint a fele egy személytől származik*, ha egyéb változás nem látható előre – amennyiben kollektív szerződés másképpen nem rendelkezik – a mindenkor utolsó hat hónapi tevékenységét illetően, vagy amennyiben ez az időtartam rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően, e törvény rendelkezései az irányadóak. Kiss: i. m. (5. jegyzet) 10.

színlelt szerződések kötéséhez vezethet, illetve meneküléshez a munkaviszony szigorúbb szabályai alól. A magas védelmi szint pedig a munkáltatókat riaszthatja el ettől a munkavégzéstől. Az optimális védelmi szint meghatározása szinte *lehetetlen*. Ugyanakkor látni kell, hogy a gazdaságilag függő munkavégző maga határozza meg a munkával és pihenéssel töltött időt, a munkavégzés helyét, éppen ezért *nem indokolt* a munkaidő és pihenőidő minden szabályának kiterjesztése.

Habár a Tervezet nem tért ki a kollektív szerződés szabályaira, nem tartom azonban kizártnak, hogy egy munkáltatónál fennálló szakszervezet a gazdaságilag függő munkavégzőkre is kiterjessze érdekérvényesítési tevékenységét.

Gyulavári Tamás kritikáit *továbbgondolva* véleményem szerint *ad1.* a bedolgozói jogviszony már nem sűrű zónába tartozó munkavégzés. A munkajogi szabályozás a változásokra úgy reagált, hogy igyekezett minél több atipikus munkavégzést a szabályozási körébe vonni. Ez a bedolgozói jogviszony normalizálása a munkajog keretein belül. A személyi függés alacsony szintje nem indokolja a bedolgozó munkavállaló munkavállalóhoz hasonló jogállású személyhez hasonlítását. Ráadásul a felek nem térhetnek el az új Munka törvénykönyve 198. 200. § szakaszaiban foglalt rendelkezésektől. *Ad2.* A személyi függés alacsony szintjére utalnak a tradicionális munkajogi minősítő jegyek enyhülései vagy éppen változásai. Így a széleskörű utasításadási és ellenőrzési jog korlátozása, a munkavállaló saját eszközeivel történő munkavégzés, a munkáltató szervezetébe történő be nem integrálódás. Véleményem szerint a személyi függés alacsony szintje és a gazdasági függés már nem a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, hanem inkább a munkavállaló jogállását alapozza meg.

A polgári jogviszonyok munkajogi védelme véleményem szerint egyelőre idegenül hangzik, holott valóban olyan munkavégzésekről van szó, ahol a másik féltől való kiszolgáltatottság megjelenhet a jogviszonyban.

Úgy látom azonban, ez nemcsak az önálló kereskedelmi ügynöki és személy-és vagyónvédelmi tevékenységre vonatkozik, hanem bármelyik munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyban megjelenik. A kiszolgáltatottság kezelésére a polgári jog is rendelkezik eszközökkel, nem feltétlenül kell gazdaságilag függő munkavégzőnek tekintenünk a kiemelteket, hiszen a piaci viszonyok között a szolgáltatás nyújtója alapvetően függ a szolgáltatás megrendelőjétől. Ha a gazdaságilag függő munkavégzők körét ilyen tágon értelmezzük, az a szerződési szabadság és a felek autonómiájának sérelmével járhat.

Gyulavári Tamás bedolgozói, önálló kereskedelmi ügynöki, személyi-és vagyónvédelmi tevékenységre vonatkozó észrevételei, az, hogy a munkavégzőket munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek tekintti, rávilágít egy nagyon fontos problémára.⁵⁰ *Mégpedig arra, hogy a szerződési keretek szűkek, és érdemesebb lenne jogviszonyokban gondolkodni, amelyek határai nem merevek.* Például egy bedolgozói jogviszony egyszer erősebb, másszor gyengébb személyi függéssel jellemezhető. A függés, rendszeresség, tartósság változhatnak egy időintervallumban egy adott jogviszonyban. Az átjárhatóság az egyes munkavégzési viszonyok között is gyakran tapasztalható. Például egy önkéntes tevékenység vagy egy munkavégzés átalakul gazdaságilag függő munkavégzéssé. Ezek a metamorfózisok a jogviszonyok között *Freedland* és *Countouris* személyes munkavégzési viszonyokról alkotott elméletét igazolják. Habár *Kiss György*⁵¹ úgy véli, hogy az európai jogrendszerek nincsenek felkészülve erre az elméletre, úgy látom, hogy előbb-utóbb számolni kell vele. *Gyulavári Tamás* kritikai észrevételei mögött ugyanis éppen *ez a merev szerződési keretek közé szorítás érezhető*, s ő is igyekszik besorolni egy munkavégzési viszonyt a munkaviszony – látszat-önfoglalkoztatás vagy önfoglalkoztatás kategóriájába. Holott éppen a bedolgozói jogviszonyról tett megállapításai mutatják (formálisan munkaviszony, ténylegesen gazdaságilag függő munkavégzés), hogy egy *jogviszony állandóan változik, hol az egyik, hol a másik munkavégzés elemei dominálnak benne.*

A szabályozás hiánya a Munka Törvénykönyvében a szociális partnerek és a jogpolitika részéről struccpolitikának tűnik, ugyanis a kérdés nem kerülhető meg. A munkajogi szabályozás jobb esetben leköveti a munkaerő-piac folyamatait. Az új Munka Törvénykönyve ebben a tekintetben elmaradt ettől az elvárástól.

Mindezek alapján kérdés, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma vajon egy tertium genus, tényleges közbülső fogalom lett volna vagy a függő munkavégzés egy újabb válfaja? Milyen javaslattal élhetünk a szabályozás módját tekintve, dogmatikailag hogyan helyezzük el a munkajog tág rendszerében?

Véleményem szerint a Tervezet munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma a *tertium genus* irányába mutatott, amely azonban az alábbi szövegváltoztatással dogmatikailag tisztább képet mutatott volna, ha munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek azt tekintette volna, akinek összes üzletszerű tevékenységből származó *jövedelmének több mint a fele egy személytől származik*; továbbá mellőzte volna a „nem várható el egyéb rendszeres kereső tevékenység folytatása” kitéltelt és a minimálbér ötszörösére vonatkozó kikötést.

50 Ugyanez érezhető a Gyulavári Tamás 2011. évi cikkében az új foglalkoztatási jogviszonyokról. A szerződési keretek gúzsba kötik az új jogviszonyok minősítését. Ezért is előremutatóbb a személyes munkavégzési viszonyok elmélete, akkor is, ha a jogrendszer még nem értett annak befogadására. Lásd erről *Gyulavári: A foglalkoztatási...* 3–22.

51 *Kiss: i. m. (5. jegyzet)* 13–14.

A módosításokat az a tény is indokolja, hogy a változó társadalmi és gazdasági viszonyok között *egy személy munkaprofilja nem egy munkáltatóval fennálló munkaviszonyból áll*. Jövedelmünk több helyről származhat és többféle munkavégzésre irányuló jogviszonyban állhatunk párhuzamosan. Ebből a szempontból valóban indokolatlan a kizárólagosság fogalmi elemé tétele.

A munkajogi következmények katalógusa bővítését szükségtelennek tartom. Ugyanakkor a gazdaságilag függő munkavégzők közötti jövedelemhatárra vonatkozó különbségtétel az egyenlő bánásmód elvébe ütközik. Holott a kérdés dogmatikai rendszerezése során oda kell figyelni arra, hogy az ne járuljon hozzá a munkavállalók közötti diszkriminációhoz és a munkaerő-piac többszintűvé válásához.

Kiemelem továbbá, hogy a szabályozásnak olyanak kell lennie, amely *nem atipikus munkavégzéssé teszi a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzését, hanem valóban elhatárolja attól*. Ezért nem szerencsés kétféleképpen is értelmezni a bedolgozói jogviszonyt. Ez a joggyakorlatban is kiszámíthatatlanságot okoz.

Fontosnak tartom annak rögzítését, hogy a jogállás bevezetése *társadalombiztosítási következményekkel jár*. Indokolt lenne a biztosított fogalmának kibővítése és a járulékfizetés szabályainak meghatározása, hiszen nem egyéni vagy társas vállalkozóról és nem munkavállalóról van szó. Ugyanakkor ezzel is kell vigyázni. A kedvezőbb társadalombiztosítási szabályok ugyanis *elindíthatnak egy újabb menekülési hullámot a munkaviszony kereteiből, hiszen olcsóbb munkaerőt jelentenek, kevesebb védelemmel*. Ezért nagyon fontos *a jelenség átgondolt munkajogi és társadalombiztosítási jogi szabályozása*.

Mindehhez pedig még olyan *adózási szabályok* lefektetése szükséges, amelyek nem színlelt megállapodások kötésére sarkalják a feleket.

5. A munkaviszony reinstitucionalizációja valóban egy utópia?

Mivel a fentiek során többször is érintettem Freedland és Countouris elméletét, kérdés, hogy van-e jövője nálunk a munkaviszony reinstitucionalizációjának? Mennyire jelenik meg nálunk a biztos, önálló és bizonytalan munka tipológia?

Freedland és Countouris felhívta a figyelmet arra, hogy az európai jogrendszerek a személyes munkavégzést döntően szerződésenként fogják fel és nem viszonyként. A Munka Törvénykönyve is alapvetően *szerződés-alapú, hiszen munkavállaló az, aki munkaszerződés alapján munkát végez*. A személyes munkavégzé-

si viszonyok jogi jellemzése tehát továbbra is elsődlegesen szerződési keretek között zajlik.

Habár Freedland és Countouris rögzítette, hogy a bizonytalan munka nem egyenlő az atipikus munkavégzési viszonyokkal, mégis úgy látom, hogy az 1992. évi XXII. törvény megalkotása óta az *egyik legnagyobb kérdés az újonnan megjelenő személyes munkavégzési viszonyok rendezése volt, amelyeket többnyire az Európai Unió joga hatására atipikus munkavégzési viszonyoknak nevezünk*. A régi Munka Törvénykönyve *szabályozási technikája egyértelműen az volt, hogy igyekezett minél több, addig nevesítetlen személyes munkavégzési viszonyt a szabályozási körébe vonni, s ezáltal a határozott idejű, részmunkaidőben vagy munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végző is élvezhette a munkaszerződéshez kapcsolódó munkajogi és szociális jogi védelmet*.⁵² Az újonnan megjelenő személyes munkavégzési viszonyok kezelésének tehát *egy meglehetősen korlátozott, azonban nagyon gyakori szabályozási technikáját választotta a magyar jogalkotó, azaz a kettős modell alapján igyekezett vagy a munkaszerződés vagy a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés kategóriája alá besorolni az új jelenségeket*. Itt figyelhető meg leginkább, ahogyan *a személyes munkavégzési viszonyok átalakulnak bizonytalanból a biztos munkavégzéssé*. Ehhez társult párhuzamosan a fekete és rejtett foglalkoztatás elleni küzdelem is, amelynek eredményeképpen megszületett a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról, amelyet azonban még az új Mt. hatálybalépése előtt hatályon kívül helyezett a 2010. évi CXXX. törvény 47. §-a 2011. január 1-jével. Emellett *megfigyelhető az is, ahogyan a Munka Törvénykönyve személyes munkavégzési viszonyokat továbbra is a bizonytalanban és szabályozatlanul hagy*. Ez történt a szürke zónába tartozó munkavállalóhoz hasonló jogállású személy koncepciójával is. Az olasz és német jogban alkalmazott technika, amely elismeri a munkavégzők harmadik típusát, a szürke zónába tartozókat (*arbeitnehmerähnliche Person, parasubordinati, co.co.co., co.co.pro.*) az új Munka Törvénykönyve megalkotása során szerepelt a Tervezetben. A kodifikátorok természetesen tisztában voltak a szabályozás jelentőségével, igyekeztek a munkajogi és szociális jogi védelmet kiterjeszteni, azonban a végső szövegbe mégsem került bele ezen személyes munkavégzési viszony elismerése. „*Ott ahol a gazdaságelmélet eszközzel segíti a munkaviszony megértését, politikai döntés eredménye, hogy a társadalmak milyen mértékben engedik a piaci erők uralmát a munkaviszony természete felett, s ez a döntés visszatükröződik a munkaviszonyt és munkaiügyi kapcsolatokat szabályozó jogszabályokban.*”⁵³ Tulajdonkép-

52 Kiss György ebben azt a veszélyforrást látja, hogy egyre inkább sodródik a munkajog a polgári jog felé, és a jogviszonyok minőségében mások. Kiss: Alapjogok kollíziója... 273.

Rendelje meg a Jogtudományi Közlöny 2015-ös évfolyamát!

Ára: 19 400,-Ft

*Egyetemi hallgatóknak
külön kedvezmények*

Érdeklődjön a Kiadónál!

Kiadja a Logod Bt., 1012 Budapest, Logodi u. 49.
Telefon: 214-2453, e-mail: logod@logod.hu

www.logod.hu



pen ez egy politikai döntés volt, mint ahogyan az is, hogy az új Munka Törvénykönyve meglehetősen sok személyes munkavégzési viszonyt bevont a védelmi rendszerbe a XV. fejezetben. Így a határozott idejű és különböző részmunkaidejű foglalkoztatási formák mellett a távmunka, bedolgozás, egyszerűsített foglalkoztatás, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, vezető állású munkavállaló, munkae-
rő-kölcsönzés és a cselekvőképtelen munkavállaló is megjelenik. Mindegyik személyes munkavégzési viszony a munkaszerződés általános szabályaihoz képest definiálja magát, kiemelve a megszokott munkaszerződés keretében való tipikus foglalkoztatástól való eltérést a munkaszerződés tartalmi elemeiben, az utasításban, ellenőrzésben, költségviselésben, díjazásban stb.

A munkaszerződés alapján munkaviszonnyá minősítés még mindig domináns a munkajogi szabályozásban. Ha azonban a személyes munkavégzési viszonyok szemüvegén keresztül vizsgáljuk a magyar szabályozást, a munkaszerződésen alapuló munkavégzésen kívül más munkavégzéseket is látunk. Meg kell említeni a közfoglalkoztatási jogviszonyt, a szociális foglalkoztatási jogviszonyt, és a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló szerződéseket, mint például az önálló kereskedelmi ügynöki szerződést, a vagyon-és személyvédelmi szerződéseket, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződéseket. Ide tartozónak tekintem a segítő családtagi, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt, hivatásos nevelőszülői jogviszonyt és a rehabilitációs foglalkoztatást is. Mindezeket túlmenően a fent hivatkozott egyenlő bánásmódról és a társadalombiztosítás ellátásokról szóló törvény hatálya alapján egyértelmű, hogy a munkaszerződésen alapuló és az azzal egy tekintett alá eső foglalkoztatás mellett vannak egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok. Azonban ezek nem olyan módon jelennek meg, mint azt *Freedland* és *Countouris* felvázolta, nem rugalmasak a határok az egyes jogviszonyok között.

Freedland és *Countouris* elmélete sok más mellett kiegészül a személyes munkaprofillal is, amely alatt értik a személyes munkavégzési viszony és munkavégzéshez kapcsolódó állapot kombinációját. Ez egy komplex gondolkodás, amely ebben a formában a magyar munkajogi szabályozásban nem rajzolódik ki. Ami megfigyelhető, hogy a munkavégző személyi viszonyai bizonyos mértékig a munkaviszony során is figyelembe veendőek. Minderre persze nemzetközi jogi és európai uniós jogi kötelezettségünk is van. Így a személyes munkaprofil bizonyos aspektusa a Munka

Törvénykönyvében mindig jelen volt. Ennek megfelelően munkavégzéshez kapcsolódó állapotként fogható fel többek között a várandósság, szülési szabadság, a gyermek otthoni ápolása miatt igénybe fizetés nélküli szabadság, egyedülállóság, az életkor a fiatal munkavállaló és a védett korba lépő esetében, az egészségkárosodás, a fogyatékoság, a megváltozott munkaképesség, a betegség miatti keresőképtelenség, a közeli hozzátartozó ápolása, szoptatás, gyermek melletti munkavégzés és végül, de nem utolsó sorban a cselekvőképtelenség.

Úgy vélem, hogy a személyes munkavégzési viszonyokhoz kapcsolódó személyes munkaprofil a legteljesebben a cselekvőképtelen munkavállaló esetében figyelhető meg. Ami ambivalens a szabályozásban az az, hogy a cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett ember nagy valószínűséggel nem munkaviszony keretében végez munkát, sokkal inkább más személyes munkavégzési viszony keretében, mint például szociális foglalkoztatás alanya, vagy munkavállalóhoz hasonló jogállású személyként, szabályozatlan körülmények között jelenik meg a munkaerő-piacon.

V.

Záró gondolatok

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.⁵⁴

A gazdasági és társadalmi változások hatására jól kimutathatók a tendenciák Európában. Az egyik a függő munkavégzés és alárendelt munkavégzés alkalmazási körének kiterjesztése. Ez a kiterjesztés számos kockázatot rejt magában. Ha a kiterjesztés jogszabály erejénél fogva történik, a jog egyértelműen állást foglal, hogy egy munkavégző mikor tekinthető munkavállalónak. Többnyire azonban nem jogszabály rendezi a kérdést, hanem a bírói gyakorlat, amely egyedi esetekben értelmezi a függő munkavégzés kritériumait, kiterjesztve a függőség, ellenőrzés, folyamatosság és alávetettség elemeket.

Természetesen határvonalak mindig lesznek a munkajogi szabályozásban, így a másik tendencia az, hogy ezeket a munkavégzőket több országban a szür-

53 *J. A.–M. Coyle Shapiro–L. M. Shore L. M.–M. S. Taylor–L.E. Tetrick*: The Employment Relationship – Examining Psychological and Contextual Perspectives. Oxford, Oxford University Press. 2004. 94. Az idézet pontosan: „Whereas economic theory provides a tool to understand the employment relationship, the extent to which societies allow market forces to determine and dominate the nature of the employment relationship is a public policy decision reflected in the laws that govern employment and labor relations.”

54 *Countouris*: i. m. 82–83.

ke zónába tartozó munkavégzőkkel azonosítják. A legnagyobb veszély ebben a szabályozásban az, hogy ha a jogalkotó a *tertium genus-t* tág értelemben határozza meg, akkor a munkát végzők inkább kevesebb védelmet élveznek. Ha azonban a jogalkotó egy szűkebb definíciót ad meg, akkor valószínű, hogy újabb, kevésbé védett atipikus munkavégzési viszony keletkezik, amelyen belül a munkavégzők a szolgáltatás nyújtása során jelentős függőséget élveznek, mégsem ille-

tik meg őket a munkavállalói jogok teljes katalógusa.

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. Ettől pedig még messzebbnek tűnik a személyes munkavégzési viszonyok elmélete...