

# A MUNKAVÁLLALÓI JOGALANYISÁG ÉS A SZEMÉLYI HATÁLY JELENTŐSÉGE \*

JAKAB NÓRA\*\*

A tanulmány azt vizsgálja, hogy milyen mögöttes tartalommal rendelkezik a munkajogi szabályozás személyi hatálya, mit is jelent a munkavállalói jogalanyiség holisztikus szemlélete, annak szociális oldala. Megvizsgálja továbbá a Munka Törvénykönyve személyi hatály változásait, a kiterjesztés irányait. A tanulmányban a személyi hatály fókuszja a köz-és versenyszféra összekapcsolásában is megjelenik. Végül a szerző a szerződési kereteket szűknek tartja a foglalkoztatási viszonyok kezelésére.

Kulcsszavak: a munkajogi szabályozás személyi hatálya, kiterjesztés a Munka Törvénykönyvében, köz-és versenyszféra összekapcsolása, munkavállalói jogalanyiség szociális oldala

The essay focuses on the relevance of the labour law regulation's personal scope, what the holistic approach of the employee status and its social part mean. The changes of personal scope in the Labour Code are presented, how it is extended and in which direction. The personal scope is applied to link the public and private sector. Finally the author finds the contractual frames too narrow to handle the work relations.

Key words: personal scope of the labour law regulation, extension in the Labour Code, link of the public and private sector, social part of the employee status

## 1. A munkavállalói jogalanyiságról – a személyi hatály jelentősége

Egy adott jogterület személyi hatálya meg/kijelöli azt a személyi kört, aki(k)re a szabályozás hatálya kiterjed. A munkajog a személyi hatály kérdésben a visszavonulások és előrenyomulások tendenciáját mutatja az elmúlt évtizedekben, heves szakpolitikai vitákat generálva az Európai Unióban.<sup>1</sup> A szakpolitikai viták az alábbi jogpolitikai kérdések köré szerveződnek: ad1. A munkajogi szabályozás védelmi rendszere mely munkavégző rétegre terjedjen vagy ne terjedjen ki? Ad2. Hogyan lehet megteremteni a munkavállalók biztonságát a rugalmas munkavégzési formák iránti igények kereszttüzében?<sup>2</sup> A szakpolitikai vitákat egy megváltozott gazdasági és társadalmi környezet inspirálta, amelyben új szabályozási technikákra van szükség szemben a korábbi hierarchián és utasításon alapuló rendszerrel.

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

\*\* Jakab Nóra Ph. D. adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézet, 3515 Miskolc-Egyetemváros, jakabn81@gmail.com

Lásd erről: 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\\_suptotreport.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_suptotreport.pdf). (2014.06.24.)

A. BRONSTEIN: *International and Comparative Labour Law*, Palgrave Macmillan, International Labour Organisation, 2009, 1-22.

S. PERNICZKA: Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings, *European Journal of Industrial Relations* (12) (2006) 2, 125-142.

Jobs, Jobs, Jobs Creating more employment in Europe, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, November 2003, 8-9.

[http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Kok\\_Report\\_2003\\_Jobs\\_Jobs\\_Jobs.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Kok_Report_2003_Jobs_Jobs_Jobs.pdf) (2014.06.23.)

Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final, 3.; FREY Mária: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. [http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey\\_I.pdf](http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf) (2014.06.23.) 162-164.

Time to move up a Gear The European Commission's 2006 Annual Progress Report on Growth and Jobs, 6. Lásd még: Council and Commission Joint Employment Report 2005/2006, 6, 12-13. [http://aei.pitt.edu/40091/1/COM\\_\(2006\)\\_30\\_3.pdf](http://aei.pitt.edu/40091/1/COM_(2006)_30_3.pdf) (2014.06.24.)

A Lisszaboni szerződés és a munkajog kapcsolatáról lásd: R. BLAINPAIN– F. HENDRICKS (ed.): *Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2011.; R. WANK: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees., 137-143.

[http://www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_information/documents/cils04\\_wank2.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_wank2.pdf). (2014.01.30.)

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.

A XX. század második felétől erősödő emberi jogi harcok és a globalizáció igen nagy hatással vannak a munkajogra. A szociális kirekesztődés elleni küzdelem és az integrációs politika sok olyan csoportra vonatkozik, amelyek képtelenek részesedni a munkaerő-piac előnyeiből. Az ő esetükben a cél a foglalkoztatási ráta növelése makrogazdasági politika révén. S míg az integrálandó csoportok – legyenek nők, gyermeket nevelő szülők, fiatal munkavállalók, megváltozott munkaképességű munkavállalók, fogyatékos emberek – védelmet, s így merevebb szabályozást igényelnek, addig a munkáltatók, s az ipar a szabályozás szigorúságának csökkentését igénylik.

A XXI. század gazdasági környezetében megjelenő 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 járnak 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 munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése.<sup>3</sup> A *tertium genus* a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó szabályozás kidolgozását jelenti.<sup>4</sup>

A munkajogban az egyéni önrendelkezés a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony két alanyi pozíciójának akarata által realizálódik, ezért a kötelelem alanyi körének meghatározása alapvető jelentőségű, azaz a munkajogtudomány egyik kardinális problémája. A munkáltató-

---

2 A felicity koncepciójáról lásd: Lásd erről: Y. STEVENST – B van. BUGGENHOU: The Influence of Flexibility as a Motor of Changing Work Patterns on Occupational Pension as Part of Social Protection in Europe. *Comparative Labour Law & Policy Journal* 21. (1999-2000), 331-370.; K. V. W. STONE (2009): Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in our Time, in: *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions* (B. Bercusson - C. Estlund (ed.)), Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009, 115-136.; J. MICHIE - M. SHEEHAN: Labour 'flexibility' – securing management's right to manage badly? in: *Systems of Production, Markets, organisations and performance* (Brendan Burchel - Simon Deakin - Jonathan Michie - Jill Rubery ed.), Routledge, London and New-York, 2005, 178-191.

3 Lásd erről: N. COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007, 57-59.

P. DAVIES – M. FREEDLAND: Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal* 21 (1999-2000), 237-238.; A.C.L. DAVIES: *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, 77-96.;

S. DEAKIN – G. S. MORRIS: *Labour Law*, Sixth Edition, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2012, 172-182.

S. 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 lásd: 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 University Press, Miskolc, 2012. 521-540.

munkavállaló fogalmak egymással korrelatív kapcsolatban állnak.<sup>5</sup> Az irodalomban van olyan felfogás, amely a munkavállaló fogalmán keresztül határozza meg a munkajogviszony megkülönböztető ismérveit (a munkajog a munkavállalók *Sonderrecht*-je).<sup>6</sup> A munkavállalói jogalanyiség, és így a személyi hatály dogmatikai kérdései azért kiemelkedő jelentőségűek, mert a munkajogi szabályok érvényesülésének alapját és kiindulópontját jelentik.

## **2. A személyi hatály, mint a közszféra és versenyszféra összekapcsolásának egyik eszköze**

A munkajogi szabályozás személyi hatályát, mint a szabályozás egyik fókuszát tehát meg lehet ragadni a kötelelem két individuális alanya, így a munkáltató és a munkavállaló oldalról is. Mélypataki Gábor közszolgálatra vonatkozó kutatásai a munkavállaló fogalmát a munkáltató szempontjából próbálták meghatározni, s kísérletet tett egy felettes munkavállalói fogalom megalkotására. A közszolgálat egységesítésének kérdését a probléma alfáján és omegáján keresztül fogta meg: amely a személyi hatály. Ma, a nemzetközi és hazai szakirodalomban a rugalmasság és biztonság együttes biztosítása körüli szakpolitikai és jogelméleti viták fókuszában többségében a munkajogi szabályozás személyi hatálya áll. Mélypataki Gábor habár munkáiban foglalkozik a munkajog, mint versenyszféra joga személyi hatályával, ezt alapvetően átkötő elemként használja fel a közszféra munkát végzőinek elemzésére. Mélypataki munkáira hivatkozva azt kívánom érzékeltetni, hogy a munkajog személyi hatálya változásainak kutatása átlépi a versenyszféra határát, amelyet én eddigi munkáim során a munkaerő-piaci és társadalmi folyamatok függvényében vizsgáltam. Az ő érvelése a közszféra területére kivetítve, a személyi hatály körüli vitákat horizontálisan terjeszti ki a munkajogviszonyok rendszerében, s a munkavállalót a munkáltató szempontjából elemzi. A munkavállaló felettes fogalmának megadása, és az, hogy elképzelhetőek tartja egy olyan munkavállaló fogalom megalkotását, amelynek ernyője alá a versenyszféra és közszféra munkavégzői is besorolhatók, abban az esetben tartom megvalósíthatónak, ha munkajogviszonyok rendszerében gondolkodunk. A munkajogviszonyok rendszere, mint egy absztrahált fogalom, magában foglalja az alá-fölérendeltségen, utasításon és ellenőrzésen alapuló munkavégzésre jellemző jegyeket. A munkajogviszonyok rendszerébe a versenyszféra és a közszféra szereplőin kívül a hivatásos

---

4 Prugberger Tamás megállapította: „... A szabályozás módját tekintve az egyik átfogóan a bírói gyakorlat elvi határozati alapján rendező 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 munkajognak 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 Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, *Magyar Jog* 2 (2014), 68-69.

5 Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs, 2006, 249., 253., 258. oldalak. A Doktori Értekezés 2010-ben nyomtatásban is megjelent: Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justus Tanácsadó Bt. Kiadása, Pécs, 2010.

Lásd még: Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005, 104.

6 Kiss: *Munkajog*... 116.

jogviszonyban állók is beletartoznak. S a rendszer további, akár a szürke zónába tartozó jogviszonyok befogadására is alkalmas. A munkajogviszonyok alanya a munkavégző, aki személyi és/vagy gazdasági függéssel kapcsolódik a munkáltatóhoz, s ezen túl az egyes jogviszonyok egyéb speciális jegyeket viselnek magukon a munkáltató szempontjából. A munkajogviszonyok rendszerében gondolkodással is el lehet határolni a mellérendeltségben munkavégzőt az alá-fölérendeltségben munkavégzőtől. Mivel a szerződési, így a munkaszerződés által meghatározott keret kifejezetten szűk az alá-fölérendeltségben, illetve függésben munkát végzők körének lefedésére, a szerződési kereteken átlépve, jogviszonyokban érdemes gondolkodni.<sup>7</sup>

### **3. A szűk értelemben vett munkavállaló a Munka Törvénykönyvében és a kiterjesztés jelei**

Általánosságban elmondható, hogy munkavállaló az, aki más számára munkatevékenységet végez, ezzel tudunk különbséget tenni a munkavállaló és az önálló munkavégző (önfoglalkoztató) között.<sup>8</sup> A munkavállalói minőség meghatározó ismérve így a munkavégzés, azaz a munkavégző képesség, s nem a cselekvőképesség megléte.<sup>9</sup>

A munkavállalói jogalanyiság alatt az általános és konkrét munkavállalói képességet érthetjük. Általános munkavállalói képesség a törvényi feltételeknek megfelelő képességet jelenti, a konkrét pedig az adott munkakör betöltésére vonatkozó képességet. Az általános és konkrét munkavállalói képesség az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek/emberek és a megváltozott munkaképességű személyek/munkavállalók szempontjából bír különös jelentőséggel.

A munkavállalói jogalanyiság, azaz a munkaszerződés alanyaként való megjelenés kérdései különbözőképpen alakultak a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (a továbbiakban „rég Mt.”) és a 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban Munka Törvénykönyve). A régi Mt. 72. § (1) és (2) bekezdései alapján a magyar munkajogban 1992 és 2012 között a munkajogi jogalanyiság feltétele az életkor, azaz a 16. életév betöltése mellett, a legalább korlátozottan cselekvőképesség megléte volt. A cselekvőképesség munkajogi jogalanyiságtól való függővé tétele problémás volt, hiszen nem minden munkaképességgel rendelkező személy lehetett munkaviszony alanya. Munkaképességgel rendelkezhetnek ugyanis azon intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő emberek, akik cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság (a korábbi cselekvőképességet kizáró gondnokság) alatt állnak.

---

7 MÉLYPATAKI GÁBOR: A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával. Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc, 2016.; MÉLYPATAKI GÁBOR: A nyílt és a zárt közszolgálati rendszerek összehasonlítása, *Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata* 5. (2010), 156. (2010); MÉLYPATAKI GÁBOR: Outdoor or Indoor - The Place of the Civil Service Law in the Hungarian Legal System, in: *The Publications of the MultiScience - XXIX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference* (szerk.: Kékesi Tamás). Konferencia helye, ideje: Miskolc, Magyarország, 2015.04.09-2015.04.10. Miskolc: University of Miskolc, 2015. m.a. (ISBN:[978-963-358-061-5](#))

Itt utalok Mark Freedland és Nicola Countouris munkájára: M. FREEDLAND – N. COUNTOURIS: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, Oxford, 2011.

8 Az önálló munkavégző vállalkozásának szabadságáról, mint alapjogról lásd KISS: Alapjogok... 285-290.; lásd még: KISS: Munkajog... 116.

9 Lásd erről bővebben KISS: Munkajog... 104-105. 117., KISS: Alapjogok... 255-261., BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2010, 182.

A Munka Törvénykönyve 34. § szakasza alapján 2012. július 1-től munkavállaló lehet az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez, és aki 16. életévét betöltötte. Az életkori feltétel megmaradt, a cselekvőképességre vonatkozó kitétel pedig megszűnt.

A 42. § (1) 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.*

A munkaszerződés alapján történő, személyi és gazdasági függést magában foglaló munkavégzés az, amely a munkajog keretein belül marad.

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

Kérdés azonban, hogy a munkaképességgel rendelkező, de cselekvőképtelen intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő emberek valóban lehetnek-e munkaviszony alanyai? A Munka Törvénykönyve 212. § szakasza a cselekvőképtelen munkavállalóról szól, ami egyértelműen ezen alanyi kör foglalkoztatási kérdéseit igyekszik rendezni.

Üdvözlendő, hogy a Munka Törvénykönyve a 212. §-ban megteremti a munkavállalás elvi alapjait az ő esetükben is. Hangsúlyozom ugyanakkor, hogy *elvi alapon*.

A Munka Törvénykönyve a következőképpen szabályoz: *212. § (1) A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.*

*(2) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.*

*(3) A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.*

*(4) A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.*

Ezzel együtt rendezzi a munkáltató ésszerű alkalmazkodásra irányuló kötelezettségét is az 51.§ (4) bekezdésében.<sup>10</sup> Úgy vélem, hogy az ésszerű alkalmazkodás egyes példáit a foglalkoztatás formája tekintetében éppen a Munka Törvénykönyve kínálja fel a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokban, a XV. fejezetben.

Az elvi alapok megteremtése ellenére a cselekvőképtelen munkavállaló munkavégzése, mint a munkaviszony egyik típusa, idegen testként szerepel a Munka Törvénykönyve XV. fejezetében. A cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatása ugyanis egy rendszerszemléletű gondolkodást igényel. Nincs szó a cselekvőképtelen munkavállaló rehabilitációjáról, képzéséről, munkahelyi segítőjéről, és a jognyilatkozatok megtételénél a támogatóról. A cselekvőképtelen munkavállaló munkavállalói jogalanyisága a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkavállalói jogalanyiságával összekapcsolódik a rehabilitáció kérdéseiben, amelyeket a munkavállalói jogalanyiság szociális oldala vizsgálatokor fejtek ki.

*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.<sup>11</sup> Véleményem szerint azonban

---

<sup>10</sup> Az ésszerű alkalmazkodás szabályaira lásd Halmos Szilvia munkáit, különösen: HALMOS Szilvia: Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban, *Magyar Munkajog E-folyóirat* 1 (2014). 120-148

mindkét jelenség mögött a munkajog személyi hatályának kiterjesztése húzódik meg, ezért nem választhatjuk el egymástól a két folyamatot.

A Munka Törvénykönyve korai javaslatának (Tervezet) szövege a személyi hatály kiterjesztésének egy kardinális kérdésével is foglalkozott: ez a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája.<sup>12</sup>

Kiss György a rendelkezéseket illetően leszögezte, hogy az érintett személy nem vált volna munkavállalóvá, hanem egyes munkajogi intézmények hatálya terjedt volna ki rá, mivel a jogviszony jellege a munkaviszony elemei közül a rendszeresség, tartósság és személyesség. Így a munkavállalóhoz hasonló jogállás az alábbi munkajogi következményekkel járt volna: a 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.<sup>13</sup> A szabályozás nem terjedt volna ki az önálló kereskedelmi ügynökre, mivel a Tanács 86/653/EGK irányelve védelmet nyújt az ügynöki réteg számára.<sup>14</sup>

Több kritika érkezett a Tervezet szövegét illetően. Egyrészt, hogy indokolatlanul szűkíti a Tervezet a gazdaságilag függő munkavégzők körét. A szűkítést egyrészt a személyes munkavégzési kötelezettség, másrészt a 3. § (4) bekezdésében foglalt jövedelemkorlát, harmadrészt a kizárólag egy személy részére folytatott keresőtevékenység előírása

---

11 Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közöny* 1 (2013), 4-8.

12 Tervezet 3. § (1) E törvénynek a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy).

(2) A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és  
b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés 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.

(4) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

13 Ezen a véleményen van Prugberger Tamás is. Lásd PRUGBERGER: Az önfoglalkoztatás... 66-67. PRUGBERGER Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. A munkaviszonyt leplező szerződések, *Cég és Jog* 7-8. (2003). A kényszervállalkozásokról lásd még KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2007, 159-172. PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás... 65-66. Jömagam 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.

14 A vállalkozási és megbízási jellegű munkaviszonyokról lásd még: PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között*, Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 2006, 437-456.

eredményezi. Gyulabári Tamás kifogásolta, hogy a gazdaságilag függő munkavégző nem adhat alvállalkozónak apró munkákat, továbbá egy meghatározott jövedelemszinthez köti a védelmet, és hogy a munkavégző több személy részére nem végezhet munkát.<sup>15</sup> Kritizálták továbbá a munkavállalói jogok katalógusát.<sup>16</sup>

A fenti észrevételek mellett véleményemet a következők szerint fogalmazom meg: a Tervezet 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) bekezdését<sup>17</sup> követni, 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 mindenkori utolsó hat hónapi tevékenységét illetően, vagy amennyiben ez az időtartam rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően, e törvény rendelkezései az irányadóak.<sup>18</sup>

A személyes munkavégzési kötelezettség egy olyan fogalmi elem, amely még inkább elhatárolja egymástól az önfoglalkoztatót és a látszat-önfoglalkoztatót; 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 szintjét milyen mértékben határozza meg. Valóban felvethető kérdésként, hogy miért nem fűz a Tervezet az új

---

15 PRUGBERGER: Az önfoglalkoztatás... 66-67.; GYULAVÁRI Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat* 1 (2014), 17-20. Lásd még: GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014.

16 ... Számos jog kiterjeszhető lett volna még, így különösen: *alaki követelmények (írásbeliség); munkavégzés alóli mentesülés esetei; titoktartási kötelezettség; kollektív szerződéskötési képesség; munkáltatói megszüntetés indokolási kötelezettsége; jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei; munkajogi jogviták szabályai; munkaidő és pihenődő szabályai; munkabérből levonás; fegyelmi eljárás stb...* GYULAVÁRI: A gazdaságilag... 21-22.

17 KISS: A munkavállalóhoz... 10.

18 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelméről a német jogban lásd: SZEKERES Bernadett: A szürke zóna védelme Németországban. "Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában" doktorandusz konferencia, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016. március 11.; SZEKERES Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötelmi jogi védelme a német jogrendszerben. Előadás; Tavasz Szél Konferencia, Állam- és Jogtudományi Szekció; Munkajog, agrárjog alszekció, Óbudai Egyetem, Budapest, 2016. április 15-17.; SZEKERES Bernadett: A munkavégzési viszonyok változásai, in: *XI. Ph.D. - Konferencia előadásai* (szerk.: Koncz István, Szova Ilona), Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2015.10.30 Budapest: Professzorok az Európai Magyarországiért Egyesület, 2015, 78-85.; SZEKERES Bernadett: Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen in Deutschland, in: *Doktoranduszok Fóruma: Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa* (szerk.: Szabó Miklós), Konferencia helye, ideje: Miskolc, Magyarország, 2014.11.20.



jogálláshoz a felsoroltakon túl további munkajogi jogkövetkezményeket. Például miért emeli ki a szabadságot a pihenőidők rendszeréből, vagy miért nem alkalmazza a munkaidőre vonatkozó szabályokat? Ugyanígy miért nem alkalmazandók a kollektív szerződés rendelkezései? Ezekhez kapcsolódóan úgy látom, hogy a védelmi szint nem túl magas meghatározása arra készítheti a feleket, hogy gazdaságilag függő munkavégzés keretében ne a munkaszerződést válasszák. Ez további színlelt szerződések kötéséhez vezethet, illetve meneküléshez a munkaviszony szigorúbb szabályai alól. A magas védelmi szint pedig a munkáltatókat riaszthatja el ettől a foglalkoztatási formától. 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 tér ki a kollektív szerződés szabályaira, nem tartom azonban kizártnak, hogy egy munkáltatónál fennálló szakszervezet a gazdaságilag függő munkavégzőkre is kiterjessze érdekérvényesítési tevékenységét.

A szabályozás hiánya a Munka Törvénykönyvében a szociális partnerek és a jogpolitika részéről strucc-politikának tűnik, ugyanis a kérdés nem kerülhető meg.

Véleményem szerint a Tervezet munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma a *tertium genus* irányába mutatott, amely azonban az alábbi szövegváltoztatással dogmatikailag tisztább képet mutatna: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan *túlnyomó részben* azonos személy részére végez munkát, és

b) összes üzletszerű tevékenységből származó *jövedelmének több mint a fele egy személytől származik.*

Ezt az 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 elemmé tétele. Ugyanakkor a gazdaságilag függő munkavégzők közötti jövedelemhatárra vonatkozó különbségtételt az egyenlő bánásmód elvébe ütközőnek tartom. Holott a kérdés dogmatikai rendszerezése során oda kell figyelni arra, hogy az ne járuljon hozzá a munkavállalók közötti diszkriminációhoz.

Kiemelem továbbá, hogy a szabályozásnak olyannak kell lennie, amely nem atipikus munkavégzéssé teszi a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzését, hanem valóban elhatárolja attól.

#### **4. Szűk-e a szerződési keret?**

A munkajogi szabályozás a gazdasági változásokra úgy reagált, hogy igyekezett minél több atipikus munkavégzést a szabályozási körébe vonni. Ilyen a bedolgozói jogviszony normalizálása a munkajog keretein belül. A személyi függés alacsony szintje most már nem indokolja a bedolgozó munkavállaló munkavállalóhoz hasonló jogállású személyhez hasonlítását. Ráadásul a felek nem térhetnek el a Munka Törvénykönyve 198. 200. § szakaszaiban foglalt rendelkezésektől.

A személyi függés alacsony szintjére utalnak a tradicionális munkajogi minősítő jegyek enyhülései vagy éppen változásai: 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 a munkavállaló jogállását alapozza meg.



A polgári jogviszonyok munkajogi védelme egyelőre idegenül hangzik, holott valóban olyan munkavégzésekről van szó, ahol a másik féltől való kiszolgáltatottság megjelenhet a jogviszonyban. 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 kiemelteteket, 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. Ebben a tekintetben azonban érezhetően a munkajog van hatással a polgári jogviszonyokra.

Az, hogy a bedolgozói, önálló kereskedelmi ügynöki, személyi-és vagyónvédelmi tevékenységet folytatók munkavállalók, vagy ahhoz hasonlóak, azaz az, hogy a hazai és a nemzetközi jogirodalom a kettős (munkavállaló, önfoglalkoztató), illetve hármass modell (munkavállaló, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, önfoglalkoztató) alapján sorolja be a foglalkoztatási viszonyokat, rávilágít egy nagyon fontos problémára.<sup>19</sup> *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. A rugalmasság nemcsak a munkaviszony tartalmi elemeinek rugalmassá válását foglalja magában, hanem magában az adott jogviszony rugalmasságát is. Ezek a metamorfózisok a jogviszonyok között *Freedland* és *Countouris* személyes munkavégzési viszonyokról alkotott elméletét igazolják. Habár *Kiss György*<sup>20</sup> úgy véli, hogy az európai jogrendszerek nincsenek felkészülve erre az elméletre, úgy látom, hogy az absztrakció magasabb szintjét teszik lehetővé, amely a foglalkoztatási viszonyok kezelésére alkalmasnak bizonyul. Ugyanezt az érvet használtam fel a köz-és versenyszféra felettes munkavállaló fogalmának megalkotására is.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyhez kapcsolódó magyar kritikai észrevételek mögött ugyanis éppen ez a merev szerződési keretek közé szorítás érezhető, igyekszünk besorolni egy munkavégzési viszonyt a munkaviszony – látszat-önfoglalkoztatás vagy önfoglalkoztatás kategóriájába. Holott éppen a bedolgozói jogviszony mutatja a legjobban: formálisan munkaviszony, ténylegesen gazdaságilag függő munkavégzés, egy jogviszonyban a személyi és gazdasági függés intenzitása változik, hol az egyik, hol a másik munkavégzési elemei dominálnak benne.

## **2. Mit jelent a munkavállalói jogalanyiség szociális oldala?**

A munkavállalói jogalanyiség szociális oldala több szempontból is értelmezhető.

A szociális oldal vizsgálatakor beszélhetünk *egyrészt* a munkaviszonyhoz kapcsolódó szociális jogi intézményekről, így a *munkajogi szabályozás szociális jellegű elemeiről*. A munkajogi szabályozás szociális jellegű szabályai közé sorolhatjuk például a várandósok, gyermeket nevelő szülők, időskorú, vak, fiatal munkavállalók, fogyatékos emberek védelmét. Tulajdonképpen a munkajog, mint jogterület, az individuális és kollektív munkajogi

---

<sup>19</sup> 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 érett annak befogadására. Lásd erről GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója, *Esély* 1 (2011), 3-22.

<sup>20</sup> Kiss: A munkavállalóhoz... 13-14.

szabályok egymásra épülésével, a kiszolgáltatottabb fél védelmével eleve magában hordozza a védelmi jelleget, amely miatt mindig is erősen érezhető a szociális jellegű normák beszivárgása a szabályozásba. A szociális jelleg így, mondhatjuk, magából a védelemből, a munkavállaló védelméből ered.

Mivel azonban a munkavállalás nem pusztán munkajogi, hanem foglalkoztatási és foglalkoztatáspolitikai kérdés, a jogalanyiség szociális oldala a munkavédelmi szabályozás sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókra vonatkozó szabályait is magában foglalja

Fontos leszögezni, hogy a szociális jelleg semmiképpen sem jelenti a szociális jogterülethez tartozó szabályokkal való azonosulást. Teljesen más feladattal rendelkezik a szociális jog és a munkajog. A munkajog a versenyszféra joga, *Deakin alapján* piackorlátozó funkciót, azaz a függésben lévő alanyokat védő szabályozáson alapuló, vagy azt lazító piackorrekciós, vagy mindezeket átlépő: piackreáló funkciókat tölt be.<sup>21</sup> A piac igényeinek való megfelelés mellett azonban a társadalmi változások, az esélyegyenlőségi politika, az integrációs törekvések a munkajogi szabályozás védelmi jellegét erősítik, egy olyan gazdasági környezetben, amelyben a fogyasztói igények folyamatosan változnak, s erre a munkáltató rugalmas munkaszervezési formákkal reagál.

Ugyanakkor a szociális jog azon szabályozási területe, amely biztosítási jogviszonyhoz kötött, nevezetesen a munkanélküliség kezelése és a társadalombiztosítás, mindenképpen szoros összefüggésben vannak a munkajoggal. Így a munkavállalói jogalanyiség szociális oldala a munkaviszonyhoz és az azzal egy tekintet alá eső jogviszonyokhoz kapcsolódó *társadalombiztosítási szabályokat, továbbá az álláskeresők támogatására vonatkozó szabályokat is magában foglalja.*

A társadalombiztosítási szabályokon belül a munkavállalóvá válás egyik kapcsolódási pontját a rehabilitációra vonatkozó szabályok képezik. A rehabilitációra vonatkozó szabályozásban a munkavállalói jogalanyiség szempontjából kiemelt jelentőséggel bírnak a rehabilitációs szolgáltatások és a munkaerő-piacra visszavezető ellátási rendszer kidolgozása. Mindezeket pedig átkarolja a foglalkoztatást motiváló, munkáltatót ösztönző támogatási politika, amely azonban foglalkoztatáspolitikai kérdés.

A munkavállalói jogalanyiség szociális oldala felhívja a figyelmet arra, hogy a munkajog célja nemcsak felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése. A munkajog céljai között olyan is meg kell, hogy jelenjen, amely az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztességes megélhetést biztosít. Ez az elmélet átlépi a munkaszerződés határait és a munkavállalói jogalanyiséget más megvilágításba helyezi.

A munkavállalói jogalanyiség szociális oldala kapcsán fontos kérdés, hogy a rehabilitáció hogyan segíti a potenciális vagy a munkaerő-piacról fogyatékos, betegség miatt kikerült munkavállaló (a magyar terminológia szerint megváltozott munkaképességű munkavállaló) munkavállalóvá válását. A rehabilitáció munkajogi szabályozáson kívül eső terület, amelynek elvitathatatlan kapcsolata van a foglalkoztatással, amelyet munkaszerződés keretében végzett munkatevékenység esetén a munkajog szabályoz. Láthatóan a rehabilitáció és a munkajogi szabályozás között semmilyen kapcsolat nincs. Ugyanakkor a rehabilitáció és a foglalkoztatás kapcsolata magától értetődik, legalább is annak kellene lennie. Hiszen szociálpolitikai, s nem foglalkoztatási kérdéssé válik, ha az ellátási-támogatási rendszer megszervezése a rászorultsági elven, s nem a biztosítási elven nyugszik. Szemléletesen két törvényt és a mögöttük meghúzódó koncepcionális különbségre hívom fel a figyelmet: rászorultsági elven szerveződik az szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény, míg biztosítási elven a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény.

---

21 Lásd erről: DEAKIN – MORRIS: Labour law... 30-37. 131-190.

A rehabilitáció akkor kapcsolódik a munkavállalói jogalanyisághoz, ha a végén sikeres a kihelyezés. Ennek kulcselemei az alábbiak szerint határozhatók meg: munkára való felkészítés, kihelyezés, ön-foglalkoztatás támogatása, nyilvánosság, monitoring és értékelés. Fontos, hogy ezek a komponensek együttesen kell, hogy megvalósuljanak, függetlenül attól, hogy egy vagy több szervezet vesz részt a folyamatban.<sup>22</sup>

A munkára való felkészítés foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat jelent: foglalkoztatáshoz kapcsolódó értékelés, képzés, álláskeresési képességek fejlesztése, kihelyezést megelőző tanácsadás, munkatapasztalat szerzése egy termelő műhelyben, munkapróbák.<sup>23</sup>

A kihelyezés magában foglalja az alábbi szolgáltatásokat: a keresleti oldal megismerése, munkáltatókkal való szerződéskötés, technikai jellegű tanácsadás, munka-elemzés, megfelelő munka kiválasztása, a megfelelő munkára való felkészítés, nyomon követő szolgáltatások működtetése. Nagyon fontos, hogy a kihelyezést végző szakember tisztában legyen a munkáltatót megillető kedvezményekkel arra az esetre, ha megváltozott munkaképességű személyt alkalmaz. A munkáltatókra, mint potenciális partnerekre kell tekinteni, mindehhez fontos, hogy egy munkáltatói adatbázis rendelkezésre álljon. Érdemes a munkáltató szervezetekkel felvenni a kapcsolatot, ahelyett, hogy a kihelyezést végző szakember egyesével keresné fel a munkáltatókat. A munkáltatói szervezetekkel való folyamatos együttműködés és tanácskozás hatékonyan működhet, hiszen a folyamatos kapcsolattartás világosság tenné a keresleti és kínálati oldal igényeit. A hatékonyságot növelheti megállapodások kötése.<sup>24</sup>

A munka-elemzés két részből áll: egyrészt *az adott vállalatnál folyó munka* értékelését, másrészt *egy adott munkavállaló által végzett munka* elemzését jelenti. Az elemzések célja, hogy megvizsgálja, milyen munkát tud a kliens végezni üresedés esetén, vagy a munkakörnyezet, illetve munkafeltételek átalakítását követően.<sup>25</sup>

A technikai tanácsadás arra vonatkozik, ha a munkáltató valóban foglalkoztatja a rehabilitáció alanyát, milyen plusz információkra van szüksége. Így az információk kiterjedhetnek a munkavédelem, a munkahely és a munkafolyamatok átalakítására, munkahelyi segítők alkalmazására. A kiválasztott munkára való felkészítésre az adott munkahelyen vagy a rehabilitációs folyamat keretében is sor kerülhet.<sup>26</sup>

---

22 B. MURRAY – R. HERON: *Placement of Job-Seekers With Disabilities. Elements of an Effective Service.* International Labour Organisation, 2003, 19.

23 Uo. 20.

24 Uo. 24-28. *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation Guidelines.* International Labour Organization, 2007, 61-67.

25 MURRAY – HERON: *im.* 28-30.

26 Uo. 30-32. *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation Guidelines,* International Labour Organization, 2007.51-56.

A mezőgazdaságban megvalósuló foglalkoztatás a kihelyezés egyik fontos célja is lehet a fenntartható fejlődés, vidékfejlesztés és esélyegyenlőség kontextusaiban. Lásd erről: RAISZ Anikó: *Women in Hungarian Agriculture,* in: *Agricultura Familiar: Reflexiones desde cinco continentes* (Esther Muñoz Espada, Leticia Bourges ed.), Madrid: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2014, 125-142.; RAISZ Anikó-SZILÁGYI János Ede: *Hungary,* in: *L'agriculture et les exigences du développement durable/Agriculture and the requirements of a sustainable development/Die Landwirtschaft und die Anforderungen an deren nachhaltige Entwicklung,* (Paul Richli ed.), Paris: L'Harmattan Kiadó, 2013, 545-546.

A kihelyezés egy gondosan felépített rehabilitációs folyamatba, azon felül pedig egy foglalkoztatáspolitikai rendszerbe kell, hogy illeszkedjen. A rehabilitációs folyamatban rendkívül nagy jelentősége van az értékelési stratégia kiválasztásának. Stratégiát csak a munkáltatói igények ismeretében lehet jól megválasztani. Éppen ezért fontos a rehabilitációs hatóság munkáltatók irányában fennálló marketing tevékenysége. A megfelelő kapcsolattartás mellett ugyanakkor egy logikusan felépített foglalkoztatáspolitikai rendszer segítheti a tényleges foglalkoztatást. A munkáltatókat érdekeltté kell tenni a foglalkoztatásban, amely bérköltség, munkahelyi adaptációs költségek átvállalásában jelentkezik. A munkajogi szabályozás szintjén pedig a munkáltatóknak és munkavállalóknak világosan kell látniuk jogaik és kötelezettségeik, a rehabilitáció alanyának szükségleteit.

## **5. Összegzés**

Tanulmányomban a munkajogi szabályozás személyi hatályának sokoldalúságát, komplexitását igyekeztem megfogni. A gazdaság és társadalom változásaira reflexíven reagáló munkajogi szabályozásban a munkavállalóvá válás túllépett a munkaszerződés keretei között erős személyi és gazdasági függésben munkát végzőn. Ezt próbáltam meg érzékeltetni a Munka Törvénykönyve hatálya kiterjesztésében, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy tervezetében, s a szerződési keretet szűknek találtam. A kettős és hármas modellen túllépve munkajogviszonyok rendszerében gondolkodtam, amely a köz-és versenyszféra felettes munkavállaló fogalmának megadására, és a foglalkoztatási viszonyok kezelésére is alkalmas.

---

OLAJOS István-RAISZ Anikó: Magyar Nemzeti Jelentés a vidékfejlesztési jog tudományos és gyakorlati fejlődéséről az EU-ban, az államokban a régiókban, valamint a WTO-ban = The Hungarian National Report on Scientific and Practical Development of Rural Law in the EU, in States and Regions and in the WTO, *Agrár- és Környezetjog* 4 (2010) 8, 39-57.; CSÁK Csilla- KOCSIS Bianka Enikő-RAISZ Anikó: Vectors and indicators of agricultural policy and law from the point of view of the agricultural land structure: *Agrárpolitikai – agrárjogi vektorok és indikátorok a mezőgazdasági birtokstruktúra szemszögéből*, *Agrár- és Környezetjog* 19 (2015), 32-55.