

Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra

Jakab Nóra Ph. d. dr. habil

Miskolc

Bíbor Kiadó

2018

ISBN 978-615-5536-65-6

Kézirat lezárva: 2018. december 17.

Tartalom

1	Ráhangelődés	4
2	Az európai munkajogi szabályozás társadalmi és gazdasági környezete	5
3	Az ipari forradalomtól a digitalizációig	9
3.1	Tények a munkajogról... ..	10
3.2	Ami mögötte van... ..	12
3.3	A só és a bors, avagy eredeti játékszabályok.....	13
3.4	... és más fűszerek, avagy új játéktér – új szabályok	15
3.5	A rugalmasság tendenciái az európai munkajogi szabályozásban	20
3.5.1	Státuszról szerződés.....	23
3.5.2	A függő munkavégzés határai	29
3.6	A rugalmas biztonság modellje	41
4	Az európai szociális modell és a Szociális Jogok Európai Pillére	45
4.1	A szociális dimenzió Millenniumot megelőző állomásai.....	47
4.2	A szociális dimenzió Millenniumot követő változásai.....	53
4.3	A Pillér értékelése.....	60
4.4	A Pillérben megfogalmazott elvek és jogok - a szociális dimenzió új keretrendszere 62	
4.5	A munkajogi szabályozás játékszabályai	65
5	Átlátható és kiszámítható munkafeltételek.....	69
5.1	A 91/533/EGK irányelv	69
5.2	Javaslat Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről	74
5.3	A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáférése .	79
6	A magyar munkajogi kodifikáció és a változó gazdasági és társadalmi környezet	81
6.1	A munkajog helye a magánjog rendszerében	81
6.1.1	A magyar munkajogi kodifikáció eredménye	88
6.2	A flexicurity magyar valósága.....	103
6.2.1	Munkajogon belüli rugalmassági biztonsági intézményrendszer?.....	103
6.2.2	A munkaszerződés értéke	104
6.2.3	Rugalmasság és biztonság a munkajogi szabályozáson kívül.....	113
7	Záró gondolatok	114
8	Irodalomjegyzék.....	120

Lektorí vélemény

Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra¹

„A rendszer nem más, mint részeknek vagy elemeknek egészzé rendeződése vagy kombinációja – hogy csak az atom – molekula – sejt – szerv – organizmus – ökológiai rendszer egymásra épülésének hierarchiáját hozzuk példaként. A rendszer az elemek folytonos változása – pl. a szervek a sejtek cserélődése, a társadalmak a tagjaik születése és halála – közepette is fenntartja magát. A rendszertörvények a szellemi jelenségekre is alkalmazhatók. A fogaskerekekből bizonyos rendezettség mellett lesz a toronyóra, a betűk bizonyos rendezettség mellett válnak szöveggé, s a jogi normák bizonyos rendezettség mellett állnak össze jogrendszerre. Mint általában az alkotóelemek, a jogi normák összetartozása is kétféle képet mutathat: a halmazét és rendszerét. A halmaz az elemek puszta egymás mellettsége, ... A halmazszerű állapotot haladja meg a renddé szervezett rendszer. ...”

Szabó Miklós 2006, 109-110.²

1 Ráhangolódás

Ebben a munkában, ahogyan azt a cím is mutatja, az európai és a magyar munkajogi szabályozást vizsgálom a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között, különös tekintettel a magyar kodifikációra. Az elmúlt tizenhárom év kutatómunkája során mindig is a rendszerszemlélet határozta meg gondolkodásomat. A vizsgálódásaim az intellektuális és pszichoszociális fogyatékkal élő (szellemileg sérült) ember munkavállalóként való megjelenésével kezdődtek és ahhoz kapcsolódóan a cselekvőképesség elméletének elemzését igényelték. A Ph. D. értekezésemben a cselekvőképesség elméletétől jutottam el a teljes cselekvőképesség elméletéig (2011)³. Az értekezést követő kutatásokban ezt követően a munkavállalói jogalanyiságról gondolkodtam rendszerszerűen, holisztikus szemléletet alkalmazva (2014)⁴. A cselekvőképesség elméletéről és annak munkajogi kérdéseiről szóló Ph. D. disszertációt megalapozó kutatások után ugyanis nyilvánvalóvá vált számomra, hogy a munkavállalói jogalanyiség vagy munkavállalói minőség vizsgálatát egy tágabb kontextusban kell elhelyeznem. Egy általános koncepciót alkalmaztam, amely lehetővé tette a munkavállalói lét struktúrájának feltérképezését. Célom volt egy olyan koncepció felvázolása, amely működőképes, objektív, igazságra képes, és értelem-összefüggéseken alapul. A munkavállalói jogalanyiség komplex felfogása egy jogdogmatikai építőmunka eredményének is felfogható, amelyben a cél az volt, hogy a konstrukció gyakorolható legyen.

A 2014 óta folytatott kutatások során ez a rendszerszemlélet továbbra is meghatározta gondolkodásomat. Valahogy mindig olyan téma iránt lelkesedem, amelyben kirajzolódnak a belső és külső összefüggések. A Bolyai János Kutatási Ösztöndíj által támogatott kutatómunka során egy nagyobb rendszer, az európai és benne a magyar munkajogi változások rendszerösszefüggéseit vizsgáltam. Külön fontosnak találtam, hogy a munkaszerződéssel és a partnerkapcsolatokkal foglalkozzam. Ugyanis a munkajogi szabályok lazulásának az utóbbi évtizedekben tapasztalt erőssége bennem azt az érzést keltette, hogy mindez a munkavégző és

¹ A monográfia a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

² SZABÓ, M. (2006): Jogrendszer. In: Szabó Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog-és államtudományokba*, Bíbor Kiadó, Miskolc.

³ JAKAB, N. (2013): *A margón és azon túl - az intellektuális és pszichoszociális fogyatékkal élő személyek cselekvőképességéről*, Miskolc: Novotni Kiadó, 235 p.

⁴ JAKAB, N. (2014): *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*, Miskolc: Bíbor Kiadó, 330 p.

a munkáltató partnerségi kapcsolatának mélyülését is jelenti. Nem véletlen, hogy az európai uniós szabályozásban a szociális partnerek szerepe kiemelkedő. Úgy gondolom, hogy a gazdasági környezet változása ellenére erőteljesen individualizált világunkban a munkavégző ember *eszközzel* rendelkezik arra, hogy a munkafeltételek alakításában részt vegyen. Éppen ezért számomra egyértelmű, hogy a munkajog magánjogi jellege erősödik. Ebben az erősödésben a munkaszerződésnek, s így a szerződési szabadság elvének, továbbá a *munkaszerződés jogviszonyt alakító erejének* igen nagy szerepet tulajdonítok.

Felülbíráltam korábbi álláspontomat, amely szerint a foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében a személyes munkavégzési viszonyokról szóló angolszász koncepciót jó megoldásnak tartottam. Meggyőződésem, hogy a szerződés az, amely továbbra is a foglalkoztatási jogviszonyok mozgatója, a kontinentális jogrendszerben pedig ez mindenek fölött igaz. Az angolszász megoldások és dogmatikai érvelések nagyszerű építkezési alapot adnak számomra is, azonban meggyőződésem szerint a kontinentális jogrendszerben az építményt nem lehet rájuk felépíteni.

Ebben az összefüggésben a munkavégző ember védelmét a *szerződési alapokban* keresem. Úgy vélem, hogy a jelenlegi munkajogi szabályozás akkor lesz képes a közösség teljeskörű szolgálatára, és akkor tud igazán társadalmi rendeltetésének megfelelő, ésszerű, közgazdaságilag helyes, jogtechnikai szempontból igazságos munkaerő-forgalomnak az eszköze lenni, ha visszatér eredendő értékeihez, s olyan munkaerő-piaci programba illeszkedik, amelyben a foglalkoztatás a munkavégzőre vonatkozó szociális védelmi rendszer egyik eleme. A cél, hogy a rendszer alkotórészeinek összetartozása, ahogyan azt az idézetben is olvashattuk, ne egymás mellettiségben, hanem renddél szervezett rendszerben valósuljon meg.

2 Az európai munkajogi szabályozás társadalmi és gazdasági környezete

A gazdaságban egy paradigmaváltás következett be. Az ipari forradalom időszaka régen lezajlott, és annak modelljei meghaladottá váltak: átléptünk a digitális korszakba. Ha arra keressük a választ, hogyan változtak meg a szereplők, akkor meg kell néznünk a *játék* változásait is, ideértve a *játékteret* és a *játékszabályokat* is.

A munkajog, csakúgy, mint minden körülöttünk, változik. A XX. században a gazdálkodó szervezetek hatalmas és vertikálisan tagozódó termelőrendszerekké alakultak át, amely a tömegtermelésre tért át. A munkaviszonyok teljes munkaidőre, határozatlan időre jöttek létre, annak reményében, hogy az állás a munkavállaló élete végéig tart. Természetesen ezek az állások nem tűntek el, azonban a változás egyértelmű jelei mutatkoznak, amely gyengíti a XX. században elterjedt foglalkoztatási modellt. Az emberek gyakrabban váltanak munkahelyet, gyakoriak a határozott időtartamú munkaviszonyok, ideiglenes munkák, munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munkák. Többen önfoglalkoztatóvá váltak, a munkaidő beosztása rugalmasan változik, a munka jellege is sokszínűvé, rugalmasabbá vált. Megjelentek tehát az új foglalkoztatási jogviszonyok.

Az elmúlt 25 évben megfigyelhető a munkaerőpiac rugalmasságának növekedése. 2016-ban a munkaszerződések egynegyede „nem hagyományos” foglalkoztatási formákra vonatkozott, az elmúlt tíz évben pedig az összes új munkahely több mint fele „nem hagyományos” formát öltött⁵. A digitalizáció megkönnyítette az új foglalkoztatási formák kialakulását, a demográfiai változások pedig az aktív népesség sokszínűbbé válását eredményezte. Az új foglalkoztatási formák által biztosított rugalmasság jelentős mértékben hozzájárult a munkahelyek létrehozásához és a munkaerőpiac növekedéséhez. 2014 óta több mint ötmillió munkahely hoztak létre, amelyből szinte 20 % új foglalkoztatási formáknak felel meg. Az új foglalkoztatási

⁵A nem hagyományos formák közé tartoznak az állandó részmunkaidős, illetve az ideiglenes teljes munkaidős és részmunkaidős foglalkoztatások. COM (2017) 797: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017

formák gazdasági változásokhoz való alkalmazkodásának képessége új üzleti modellek kialakulását tette lehetővé, többek között a közösségi gazdaságban is, illetve olyan személyek számára tette lehetővé a munkaerőpiacra való belépést, akik azt megelőzően ki voltak szorítva.⁶ Az EU-ban jelenleg összesen 236 millió nő és férfi dolgozik, ami azt jelenti, hogy az Unióban minden eddiginél magasabb a foglalkoztatás szintje. Az önfoglalkoztatás és az atipikus foglalkoztatási formák együttesen a munkaerőpiac jelentős hányadát teszik ki. 2016-ban az EU-ban a munkavállalók 14 %-a önálló vállalkozó, 8 %-a teljes munkaidőben foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott, 4 %-a részmunkaidőben foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott, 13 %-a részmunkaidőben foglalkoztatott állandó alkalmazott volt, 60 %-a pedig teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel rendelkezett.⁷

Az atipikus munka és az önfoglalkoztatás előfordulási gyakorisága a tagállamok, a régiók, az ágazatok és a generációk között nagy eltéréseket mutat. A 20 és 30 év közötti, ideiglenes szerződéses megállapodások vagy „más szerződés alapján vagy szerződés nélkül” dolgozó fiatalabb munkavállalók aránya kétszer annyi, mint a többi korcsoportban. A nemek közötti megoszlás is nyilvánvaló: az önálló vállalkozók körében a férfiak, a határozott idejű és/vagy részmunkaidős helyzetekben pedig a nők vannak túlnyomó többségben.⁸

Az önálló vállalkozók is heterogén csoportot alkotnak. A legtöbb személy önkéntes alapon dönt úgy, hogy alkalmazottakkal rendelkező vagy alkalmazottak nélküli önálló vállalkozó lesz, vállalva a vállalkozóvá válás kockázatát, míg mintegy 20 %-uk azért válik önálló vállalkozóvá, mert munkavállalóként nem talál állást. Néhányan élvezik a jó minőségű állást és az autonómiát; mások, – kevesebb mint az önálló vállalkozók 10 %-a – a gazdasági függőséget és a pénzügyi sebezhetőséget tapasztalják meg. Az EU-ban évente újonnan létrehozott vállalkozások közül az önálló vállalkozók által létrehozott vállalkozások aránya 15 % és 100 % között van azokban a tagállamokban, ahol az adatok lehetővé tették az elemzés elvégzését⁹. Az önálló vállalkozók által létrehozott újonnan alapított vállalkozások esetében a túlélési ráta jellemzően 30 % és 60 % között van az első öt évet követően.¹⁰

A megváltozott játéktérben az európai munkajogi szabályozás vizsgálata a politikai és gazdasági rendszerek kölcsönhatásában történik, ugyanis, ha a jogot elválasztanánk más társadalmi alrendszerektől, akkor ellehetetlenítenénk a társadalmi hatások érvényesülését, amely így kevésbé garantálná hatékonyságát. Ez különösen igaz a munkajogra, amelynek értékelése a társadalmi és gazdasági hatásain keresztül történik. Éppen ezért önreflexivnek és önfenntartónak is tekinthetjük. Szervezeteileg zárt, kognitív értelemben azonban nyitott. A szervezeti zártság arra vonatkozik, hogy a jog teremt jogot, azaz a belső működése visszajelzései alapján képes reprodukálni magát. A kognitív nyitottság pedig azt jelenti, hogy a rendszer külső jelekből építkezik. Éppen ezért a jog, a politika és a gazdaság egymásra kölcsönösen hat. Ezen reflexív jogelmélet szerint bizonyos mértékű egymásra hatás tapasztalható a rendszerek között, de ez nem azt jelenti, hogy a jog, a politika vagy a gazdaság teljesen nyitott lenne más rendszerek hatására. Mindebből az következik, hogy a jog közvetett szabályozási technikákat alkalmaz a befolyásolásra, ez az ő önszabályozása és önreflexiója. A jogi szabályozás ugyanis keveset mond el nekünk arról, hogy hogyan fogadják egy másik rendszer szereplői, ezért van szükség a belső folyamatok elemzése mellett a

⁶ Itt jegyzem meg többek között az esélyegyenlőségi politika címzettjeinek belépését is, amely a munkajogi szabályozást erőteljesen visszatartja a rugalmas szabályok alkalmazásától.

⁷ A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 1.

⁸ A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 1.

⁹ Belgium, Ciprus, a Cseh Köztársaság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Magyarország, Írország, Litvánia, Luxembourg, Málta, Lengyelország és az Egyesült Királyság.

¹⁰ A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 3-4.

társadalomtudományok jogi kontextusának megértésére.¹¹ Ennek mintájára az európai munkajog és a tagállamok munkajoga reflexív módon is értelmezhető. Mindez nyomon követhető az európai munkajoghoz szorosan kapcsolódó európai szociálpolitika fejlődésében is.¹² Hiszen az Európai Unióban a foglalkoztatás-és szociálpolitikai célok, azaz a gazdasági és szociális dimenzió az 1970-es évektől kezdődően egymást kiegészítik és kiteljesítik.¹³

A rugalmasság és biztonság kérdése együtt jár a munkaerőpiacra újonnan belépő és már ott lévő sérülékeny csoportok problémáinak kezelésével.¹⁴ Ez alapvetően két kihívást jelent a munkajog számára: szükség esetén foglalkoztatást védő szabályok megalkotását, s ezek érvényesülésének kikényszerítését a rugalmasságra törekvő munkáltatói érdekekkel szemben.

A szociális kirekesztődés sok olyan csoportra vonatkozik, amelyek képtelenek részt venni a munkaerő-piac előnyeiből, éppen ezért cél a foglalkoztatási ráta növelése makrogazdasági politika révén.¹⁵ Új szabályozási technikákra van szükség szemben a korábbi hierarchián és utasításon alapuló rendszerrel. Ilyennek minősül például a munkavállalók és önfoglalkoztatók adókedvezménye, a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek működtetése, a munkavállaló részvényessé tétele vagy az átmeneti támogatások gazdálkodó szervezetek részére, amennyiben tartós álláskeresőt foglalkoztatnak. Új tájékoztató és konzultációs mechanizmusokra van szükség, amely a munkáltató(k) és a munkavállalók közössége között a partneri kapcsolatot részesíti előnyben. Mindezeket túl a XX. század második felétől erősödő emberi jogi harcok és a globalizáció igen nagy hatással vannak a munkajogra. Az emberi jogi eredmények

¹¹ Lásd erről: DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011): Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N. (szerk.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA. 230-238. A reflexív munkajogi szabályozás iskolapéldája a nyitott koordinációs mechanizmus (*open method of coordination – OMC*), amelyet 2000 márciusában az Európai Tanács Lisszabonban hirdetett meg. Az OMC ezt követően beépült a Foglalkoztatási Stratégiába is, s egy teljesen új, nem jogi mechanizmuson alapuló irányt adott a politika formálásában és implementálásában. Mivel azonban nagyon sok területen bevezetésre került, szükség volt a koordináció koordinációjára is 2003-ban. A szereplők szélesebb körben való bevonását vezették be tagállami szinten, valamint összekapcsolták a gazdasági, foglalkoztatási és társadalmi nyitott koordinációs mechanizmusokat a kölcsönös hatékonyság növelése érdekében. A munkanélküliség elleni küdelem eredményei összekapcsolták a foglalkoztatási és gazdasági irányvonalakat is. A nyitott koordinációs mechanizmus reformjai a szociálpolitikán belül is megfigyelhetők, és a szociális és gazdasági folyamatok összekapcsolásához vezetett. Így a nemzeti akciótervek integráltak, a szociális kirekesztődés, nyugdíjrendszerek, egészségügyi ellátás terén összevontan születtek, s 2007-ben *Joint Social Protection Report* néven váltak ismertté. Minden bizonnyal az OMC az EU politikaformálás kulcsszereplőjévé vált. Lásd erről még: HAJDÚ, J. (2008): *Az Európai Unió szociális joga – különös tekintettel a szociális biztonsági koordinációra /Social law in the European Union – Social security coordination*, JATEPress Szeged, 7-9.; GYULAVÁRI, T. (2001): Európai Szociálpolitikai Menetrend, *Esély*, 5. 92-109.; Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social policy agenda [COM(2000) 379 final - not published in the Official Journal]; A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában COM(2008) 412 végleges. BERCUSSON, B. (2009): *European Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge. 168-198.

¹² Jelen könyvben fontos összefüggésekre világítok rá az európai szociális modell és az európai munkajog kapcsolatában.

¹³ Lásd: JAKAB, N.- MÉLYPATAKI, G. - SZEKERES, B. (2017) (szerk. Mélypataki, G.): *A szociálpolitika jogi alapjai a XXI. század társadalmi kihívásainak tükrében*. Bíbor Kiadó, Miskolc.

¹⁴ A sérülékeny csoportok, nők, idősek, szülők, fogyatékossgal élők, munkaerő-piaci integrációjában a magánjog, s az annak részét képező munkajog, konfrontálódik az emberi és alkotmányos jogokkal. Kiss György az Alapjogok kollíziója c. akadémiai értekezésében is rámutat a munkajogban is megnyilvánuló kollízióra a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a szerződési szabadság, és a tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság között.

¹⁵ A politika és intézmények értékelését az határozza meg, hogy mennyire képesek az egyén képességeit kiteljesíteni. Éppen ezért azok, akik hosszú ideje kívül rekedtek a munkaerő-piacon, okkal kérik számon a munkaerő-piac működésén, hogy miért nem teszi lehetővé a fizetett munkához való hozzájutást. DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011) 238-241.

bástyaként emelkednek ki a munkajogi szabályozás egészéből, gondolok itt az egyenlőség, a munkához és a foglalkoztatás szabad megválasztásához való jogra.¹⁶

Az európai munkajogi változások vizsgálata így jelen könyvben két vezérfonal mentén történik: egyrészt szükséges megvizsgálni a rugalmasság tendenciát, másrészt a biztonság érdekében tett intézkedéseket. Úgy vélem, hogy a biztonság megteremtésére való törekvéseket az Európai Unió szociális dimenzióján belül érdemes és kell értelmeznünk. Ebben az elemzésben rendszerszintű megállapításokra teszünk kísérletet.

Az itt említett kihívások mind feszegetik a munkajog határait, belső feszültségeket generálva. Úgy gondolom, hogy amint a munkajogban a tendencia elindult egy kevésbé védelmi jellegű munkajogi szabályozás felé, a felek egyre inkább kiszereződtek a munkaviszony védő intézményei alól, azzal szinte egyidőben továbbra is megmaradt az igény a védelem fenntartására. A kiszereződés az integrációs politika és a szociális kirekesztődés elleni küzdelem ellenére is hat, hiszen a sérülékeny munkavállalók esetében a védelmi szabályozás nélkülözhetetlen.

Kérdés, hogy milyen keretek között értelmezzük a védelmet. Feltételezem, hogy a XXI. században a munkavégzők jogviszonyairól és azok védelméről kell beszélni. Ez a védelem nem pusztán a munkavállalói státuszhoz kapcsolódó védelem, hanem a munkaerő-piacon részt vevő személy szociális védelme.¹⁷ Véleményem szerint az Európai Unió szociális dimenziója vizsgálatával tendenciák állapíthatók meg a rugalmasság és biztonság közötti arányok megállapítása érdekében. Feltételezésem szerint a rugalmasság és biztonság közötti feszült állapotban az európai munkajog szabályozás továbbra is a biztonság megtartására törekszik. Ezt nem pusztán a munkaviszony alapján munkát végzők részére kívánja biztosítani, hanem a tág értelemben vett munkavállaló¹⁸ részére.

A számtalan munkavégzésre irányuló jogviszony tehát kihívást jelent a jogalkotó és a jogpolitika számára, s többféle stratégia jelent meg, amelyek vagy elszakadtak a munkaviszony-önfoglalkoztatás dichotómiájától vagy közelítettek felé.¹⁹ Ezzel összefüggésben keresem a választ az alábbi kérdésekre: *hogyan alakult Európában és a magyar munkajogban az atipikus foglalkoztatási viszonyokhoz való viszonyulás a XX. és XIX. században? Milyen stratégia mutatható ki nemzeti és szupranacionális szinten az új munkavégzési kategóriák megjelenésekor? Újrdefiniálási, s így a munkajogi szabályozás alanyi körét kiterjesztő vagy inkább védő szabályozási stratégiák jelentek meg? Hogyan viszonyult az európai és magyar munkajog az új foglalkoztatási jogviszonyokhoz? Tiltotta, átalakította, védte, normalizálta őket? Hol tartunk most?*

¹⁶ HUGH, C. – K. D. EWING – MCCOLGAN, A. (2012): *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 38-44 Lásd még: ROGOWSKI, R. – ROBERT, S. – NOEL, W. (2011): *Transforming European Employment Policy-Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 229-242.

¹⁷ Lásd erről: JAKAB, N. - SZEKERES, B. (2017a). A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene. In: *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. 55–69. SZEKERES, B.(2017c). A védelem kérdései a magánjogi kötelemben - Gondolatok a polgári jogi védelem és a gazdaságilag függő munkavégzők kapcsolatáról. SZEKERES, B. - JAKAB, N. - PRUGBERGER, T. (2018f). Az európai uniós munkajogi szabályozás változásai, figyelemmel a munkavállalók szociális érdekeire és a szociális jogok európai pillérére. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Series Juridica Et Politica* XXXVI/2, 418–444.

¹⁸ A Levin ügyben a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló fogalmát az általánosan elfogadott alapelvek segítségével, és a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szövegkörnyezet és a Szerződés céljainak figyelembevételével kell értelmezni. A Levin-ügyet követte a *Lawrie-Blum* ügy, amely szerint a munkavállaló jogállását olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek megkülönböztetik a munkajogviszonyt más tevékenységektől az érintett személyek jogaira és kötelességeire hivatkozással. Ez alapján munkajogviszony, amely keretében egy személy egy másik személy részére, annak utasítása alatt gazdasági értékkel bíró munkát végez, amelynek fejében ellenértéket kap. Látni kell, hogy ez a megfogalmazás a munkavégzési viszonyok szélesebb körét átfogja.

¹⁹ Lásd erről Mark Freedland, Nicola Countouris és Simon Deakin munkáit.

A munkaviszony fogalmának továbbra is az alárendeltség az egyik markáns eleme. *Rolf Wank* a munkaerő-piaci státusz szempontjából különbséget tesz: személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló (employee), személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló (employee-like) személyek, valamint a személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkező önfoglalkoztató (other self-employed) személyek között.²⁰ Ehhez kapcsolódóan kérdéseim az alábbiak: *hogyan alakul az európai és magyar munkajogi szabályozásban a közbülső fogalom, nevezetesen a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmának megalkotása és bevezetése? Lehet-e közbülső fogalom a gazdaságilag függő munkát végzők kategóriája?*

A rugalmasság és biztonság közötti feszültség feloldását illetően az Európai Unió szociális dimenzióját vizsgálom, és az alábbi – jogpolitika számára is fontos – kérdésekre keresem a választ: *hogyan lehet meghatározni vagy egyáltalán meg lehet-e határozni az arany középút-szabályozást a munkajogi szabályozásban? Hogyan lehet megtalálni az egyensúlyt a még motiváló, de nem túl védő szabályzásban? Az arany középútat „csak” a munkajogi szabályozás keretein belül értelmezzük? Nem lenne érdemes a szociális védelmi háló egészében, egy társadalmi és munkaerő-piaci programban gondolkodni?*

Mindezeket követően megvizsgálom a magyar munkajogi kodifikációt is. Az alábbi kérdésekre keresem a választ: *hogyan hatottak a társadalmi-gazdasági változások a magyar munkajogi kodifikációra, amely párhuzamosan zajlott a polgári jogi kodifikációval? Milyen jogalkotói szándék mutatható ki a szabályozás módjában, különös tekintettel a munkavállaló fogalmára, az atipikus munkavégzési viszonyokra, a kollektív munkajogi intézményekre?*

A kutatási kérdéseket követően indokolt megfogalmaznom jelen munka alaphipotézisét. *A rugalmas és biztonságos szabályozás közötti arany középút megtalálásában a munkajogi szabályozást belülről befolyásoló általános magatartási követelmények, a kollektív és a kívülről ható alkotmányjogi rendelkezések érvényesülése, továbbá az állam által működtetett szociális védelmi rendszer játszanak fontos szerepet.*

3 Az ipari forradalomtól a digitalizációig

Jelen részben a munka jogviszonyai rendszerbeli helyét vizsgálom, azon belül is a munkavállaló és munkáltató közötti jogviszony változásait.

A munkajog, mint diszciplína a szellemi hagyományoknak köszönhetően részben a szabályozási tárgy által meghatározott, amely nem más, mint *a munkaviszony és az arra vonatkozó szabályok összessége*. Ugyanakkor tágabb kontextusban a munkajog *egy normatív keretet ad* a munkaerő-piac valamennyi működő és létező intézménye számára, így a gazdálkodó szervezet, a szakszervezet, a munkáltatói érdekképviselő és az állam, mint munkáltató és jogalkotó számára. Ezen felül a munkajog nagyon szoros kapcsolatban áll a társadalombiztosítással, a pénzügyi joggal és a társasági joggal. Az elemzéseim kiindulópontja a munkaviszony, mint elkülönülő gazdasági és jogi kategória létezése. A munkajog elmélete abból ered, hogy a munkavállaló alárendeli magát a munkáltatónak (*subordination*), így tulajdonképpen ez a függő munka joga.²¹ Ezentúl olyan gazdasági viszonyoknak is megfelel,

²⁰ Lásd erről: WANK, R: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees. http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_wank2.pdf pp 137-143. (letöltés: 2014. január 30.)

²¹ „A munkajog léte végeredményben a „szabad munkaszerződés” (freier Arbeitsvertrag) megszületésének köszönhető, amely a közjogi megközelítés helyett szabad utat engedett a szerződéses szabadság eszméjének, és ezzel a magánjog érvényesülésének. Ezzel együtt azonban a magánjog rendjében megjelent egy olyan imparitás, amely a szerződés, majd a teljesítés folyamatában a jogviszony – ha a fejlődés e korai fázisában ez a különbségtétel megtehető egyáltalán – alakítását az egyik fél hatalmába adta. Ez az egyenlőtlenség, amelyből egyenesen követke-

amely magában foglalja a személyes szolgálatot ellenérték fejében. A munkajog éppen ezért ezen viszonyok létrehozásával²² és szabályozási módjával²³ foglalkozik. A munkajog nemcsak az egyének, hanem a kollektíva viszonyait is magában foglalja. A munkajog a maga egységében és szerkezetében a magán- és közjog határán helyezkedik el.²⁴

A munkajog lényegi velejárója továbbá, hogy szabályai állandóan változnak, többnyire lekövetik a gazdasági és társadalmi eseményeket. *Prugberger Tamás* írja, hogy a munkajog a polgári államokban egy evolúciós jogfejlődés terméke.²⁵ Ebben az *evolúciós jogfejlődésben* fontosnak tartom azt a gondolatmenetet felvázolni, amely *a munkajog magánjogi jellegének eltűnését, majd újra feléledését és erősödését* magyarázza.²⁶ Hiszen eleinte a megváltozott gazdasági és társadalmi környezetben a munkaviszony magánjogi keretek között tartása lehetetlen volt, szükség volt közjogi elemek beszivárgására. Mindez azonban nem jelenti a munkajog magánjogról való leválását. A munkajog-magánjog kapcsolatában kezdetben önazonosságot, majd egyfajta távolodást, s végül újra közeledést figyelhetünk meg. A munkajog a magánjog elveitől az 1970-es évekig távolodott, azt követően azonban egyre inkább közeledik hozzá. S akkor, amikor Kiss György írásaiban²⁷ a felek konszenzusának jelentőségéről olvashatunk a munkaviszony alakításában, meggyőződésem szerint, erre a közeledésre kell gondolnunk.

3.1 Tények a munkajogról...

zett az egyes munkavállaló tartós függősége, gyakorlatilag kizorította a szerződés elvét (Verdrängung der Vertragsorientierung), amely azért is ellentmondásos, mert ebben a relációban a függőség alapja maga a szerződés volt." KISS, GY. (2014) 42.

²² A common law országokban többnyire szerződéssel jönnek létre ezek a viszonyok. Lásd erről: COLLINS, H. – EWING, K.D. – MCCOLGAN, A. (2012)

²³ A common law országokban ezt tipikusan maga a common law és szociális tárgyú törvényhozás, valamint a kollektív alku és munkahelyi gyakorlat szabályozhatja.

²⁴ DEAKIN, S. – MORRIS, G.S. (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 3-5. A munkajog dogmatikai kérdéseiről lásd: RICHARDI, R. (1992): *Das Arbeitsrecht als Teil der Sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht*. C.H. Beck, München. RICHARDI, R. (1968): *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. C.H. BECK, München. RICHARDI, R. (1988): *Das Arbeitsvertrag in Zivilrechtssystem. Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 7. 221-255.

A brit munkajog fejlődéséről lásd DEAKIN, S. – GILLIAN S., M. (2012) 7-49.

²⁵ PRUGBERGER, T. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: Manfred Ploetz – TÓTH, H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 73. Lásd még: DEAKIN, S. (2000): *The many Futures of the Employment Contract*. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 191. 2.

²⁶ Ebben az evolúciós fejlődésben nemcsak a változó gazdasági környezetnek és a technológiai fejlődésnek van szerepe, hanem az annak hatására *megváltozott munkáltatói struktúrájának* is. Jelen kutatás kereteit meghaladja a változó munkáltatói struktúra vizsgálata, azonban a jövőben a kutatásaim tárgyát ez képezi majd. A legfontosabb változásnak tekinthetjük az alábbiakat: a munkáltatói szervezetek egyre gyakrabban jelennek meg befektetési és kockázati közösségként, így a szervezési és vezetési módszerek is megváltoznak: a kockázatot és a veszteséget minimalizálják (*just-in-time, lean management*), a vállalkozás és munkáltatói érdekhálózat átalakulása, ennek megfelelően a munkavállalói érdekképviselő is változik, a sokszor határokon átívelő ellenőrző és ellenőrzött vállalkozások döntései mind érintik a munkavállalókat, ennek megfelelően ki kell építeni az új konzultációs és tájékoztatási mechanizmusokat. elen kutatás kereteit meghaladja a változó munkáltatói struktúra vizsgálata, azonban a jövőben a kutatásaim tárgyát ez képezi majd. Lásd erről: KISS, GY. (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problémája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 1. 3-4. Lásd még COLLINS, H. – EWING, K. D. – MCCOLGAN, A. (2012) 38-44.; ROGOWSKI, R. – SALAIS, R. – WHITESIDE, N.: (2011) *Transforming European Employment Policy-Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 229-242.

²⁷ Lásd erről: KISS, GY. (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) *Állam-és Jogtudomány*, 1. 36., KISS, GY. (2017): A munkajog szabályozásának dilemmái, *Miskolci Jogi Szemle Különszáma*, 12. (2) 273-274.

Szladits Károly így fogalmaz: „*A magánjog ma oly sokat emlegetett közjogias fejlődésének nem a közösségi gondolat egyre fokozódó térfoglalása, nem a közérdek előtérbe jutása, hanem az a jellemző vonása, hogy az egyéni önkormányzat egyre észrevehetőbben összezsugorodik és a magánosok egymásközi viszonyának igen jelentős területei hatósági rendelkezésnek válnak tárgyává, mint pl. a munkajogban.*”²⁸ A modern munkajogban tehát a felek egyenlőtlen pozíciója és az állami beavatkozás miatt a szerződésalkötési szabadság elve nem érvényesül olyan mértékben, mint a polgári jogban, az egész jogág közjogi elemekkel átszőtt.

Azaz a munkajog kötelmi jellegét vitatni nem lehet, de a munkaviszony tartalmát alkotó jogok és kötelezettségek egy részét nem a szerződő felek határozzák meg.²⁹ *A magán-munkajog a felek önrendelkezési lehetőségének (egyéni önkormányzatának) egyik jogi megnyilvánulása.* Ebből következően a munka magánjogának alapvető elve az ún. szerződési elv. Ez közelebből azt jelenti, hogy mindenkinek lehetősége nyílik jogi kapcsolatait az önelhatározást segítő szabályozás által alapítani és alakítani.³⁰ Emellett azonban a jogalkotó feladata olyan szabályozás kialakítása, amely az egyéni munkavállalót védi a munkáltató hatalmával szemben. Az ipari forradalom idején a XVIII.-XIX. században a jogrendszer a magánjog, a vagyoni jog elveit alkalmazta a munkaerő áruba bocsátására. Eleinte a munkaszerződést klasszikus magánjogi szerződésnek tekintették. A tulajdon szabadsága abszolút elsőbbséget élvezett a munkavállalói érdekekhez képest. Ugyanakkor a munkajognak tisztán a magánjog keretei között tartása hosszabb távon tarthatatlan volt, hiszen a magánjogi viszonyok alanyai a piacon mellérendelt felek, ellenben a munkáltató és a munkavállaló közötti asszimetria egyértelmű.³¹ A munkavégző szerződési akaratszabadsága illúzió volt csupán, az elmúlt bő egy évszázadban a munkáltatói érdek zabolátlan követése vezethetett a munkaszerződés kiüresedéséhez, s ma – úgy vélem – *a (magyar) munkajogi szabályozás egyik marginális problémájának a munkaszerződés kiüresedése tekinthető.*³²

A gyengébb fél védelmének és így a szerződési szabadság korlátozásának két útja van: a kollektív fellépés és az állami beavatkozás.³³ Ebben a sorrendben először: a szerződési szabadság időszakát követte a szervezkedési szabadság fokozatos elismerése, a kollektív megállapodások megkötésének időszaka, azok egyéni munkaszerződés feltételeit átalakító ereje és nem szervezett tagok jogviszonyára is kiterjesztő hatályának elismerése. A következő állomás az állami beavatkozás időszaka, amikor az állam beavatkozik a felek magánjogi viszonyába például sztrájkharcok esetén, a munkaidőt korlátozza, baleset-egészségvédelmi követelményeket támaszt a munkáltatóval szemben, minimális munkabért ír elő. A munkavállalókat védő normák ugyanakkor nem jelentik a kötelmi jogi alapok felszámolását. A II. világháború időszakáig a legtöbb fejlett államban megtörtént a munkajog konszolidációja.³⁴ A II. világháborút követő időszakban egyre nagyobb teret nyert az általános demokratizálódás, illetve az állam szociális funkciójának kiterjedése. Az ún. jóléti állam vagy szociális jogállam alapvető morális alapjait kezdték jelenteni a nemzeti alkotmányokba mind gyakrabban bekerülő

²⁸ KELEMEN, L. (1941): *A szerződésen alapuló kötelem.* Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E., Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete, 17-18.

²⁹ Lásd erről: KISS, GY. (2005): *Munkajog*, Budapest, Osiris, 32-33.

³⁰ KISS, GY. (2005) 27.

³¹ HAJDÚ, J., KUN, A. (2011): *Munkajog I.*, Budapest, Patrocínium, 59.

³² „*Úgy tűnhet, hogy a munkaszerződés csupán, mint causa lényeges, a jogviszony teljesítéskori formálásában már vajmi csekély a szerepe, vagy egyáltalán nincsen.*” KISS, GY. (2014) 40.

³³ HAJDÚ, J., KUN, A. (2011) 59.

³⁴ Magánjogi alapokra építkezve egyik oldalról erősödött az állami beavatkozás, a másik oldalról pedig megtörtént a kollektív szerződések jogrendszerbe illesztése, megindult a jogterület önállósodása és egységesedése (1910 és 1927 között a Code du Travail egységbe foglalta a munkajogi szabályokat, a weimari alkotmány 1919-ben az egységes munkajog iránti igényt fogalmazta meg.) Megjelentek az üzemi alkotmányok, mint a demokrácia elvének megtestesítői, megindult a munkajog nemzetköziesedése (1919. ILO).

Lásd erről: HAJDÚ, J., KUN, A. (2011) 60-61.

szociális alapjogok, mint az emberi jogok második generációjának elemei. A jóléti államok elsősorban a nagyipari, szabványosított tömegtermelésre alapozó gyors és tartós gazdasági növekedésre, valamint a keynes-i keresletélénkítő gazdaságpolitikára építkeztek. Az 1920-as évektől kibontakozó, majd az 1950-70-es években aranykorát élő gazdasági modellt Henry Ford után fordizmusnak szokták nevezni. Ebben a fordista modellben a *kenyérkereső családapa* a reprezentatív munkavállaló. A tömegtermelésnek jórészt a taylorizmus vezetéstudományi elvei alapján bürokratikus, monoton módon szervezett nagyvállalatok gyárai szolgáltatnak terepet. A munkajog klasszikus intézményei ebben az időszakban, ebben a társadalmi-gazdasági rendben fejlődtek. Egy újabb fejlődés az 1970-es évektől kezdődött meg az Európai Unió szociális dimenzióján – így ez európai munkajogon – belül.³⁵

3.2 Ami mögötte van...

Általánosan elfogadott, hogy a munkajog az iparosodás következtében egy *válaszreakcióként* jött létre. Tulajdonképpen a munkajogi szabályozás lényegét a munkafeltételek meghatározása jelentette, mintegy válaszul az akkori munkakörülmények elviselhetetlenségére. Alapvetően azonban az ilyen szabályozást egy paradigmaváltás hívta életre.³⁶ S ez valóban így van. *Bellace* utal a feudalizmus idején kialakult gyakorlatra, amikor is a munkavégző ember (jobbágy) azon a földön élt, és abban a házban lakott, amely a földesúr volt. Kapcsolatuk akár élethosszig is tarthatott.³⁷ Azok a munkavégzők, akik valamilyen magasabb hozzáadott értékkel bíró szellemi terméket állítottak elő, tipikusan rövid ideig tartó munkakapcsolatba kerültek a megrendelővel. Az iparosodás tulajdonképpen ezen a rendszeren változtatott: a tőkét a feudalizmus idején a „földesúr” (*land owner*) képviselte, az iparosodás idején pedig a „munkáltató”. A kööttség továbbra is megmaradt. Egy „apró” különbséggel: a munkavégző a munka elvégzésért munkabért kapott. A munkáltatónak a továbbiakban nem volt kötelezettsége az, hogy a munkavégző lakhatásáról és ételmezéséről gondoskodjon. A foglalkoztatás így egyszerűen egy pénzalapú tranzakciónak tekinthető (*cash-only transaction*), nem volt a munkavállaló és a munkáltató között státusz kapcsolat, pusztán „csak”³⁸ egy szerződéses kapcsolat.³⁹

Alapvető gazdasági tény tehát, hogy az iparosodás idején a tőkésnek munkára volt szüksége, így megvásárolta mind a munkaerőt és mind a munkát. Ezen a munkaerő-piacon a tőkésnek nem volt szüksége munkaerő-feleslegre, és a munkavégzés kockázatait a munkáltató a munkavégzőre telepítette.⁴⁰ *Ha azonban a munkavégzőre telepítünk olyan kockázatokat, amelyek viselésére nincs felkészülve, s amelyekkel szemben eszköztelen, mindez egyértelműen meghatározza a munkajog magánjogi jellegének elhalványulását.*

Az iparosodás idején nem beszélhetünk a foglalkoztatás kiszámíthatóságáról, nem volt biztos a holnap. A munkavállalók alacsony bért kaptak, amely csak hosszabb ideig tartó munkavégzés esetén lehetett több, s ebből próbáltak megélhetésükről gondoskodni.⁴¹

A veszélyes és durva munkafeltételekkel szembenező munkavégzők esetében vált a jobbágy-földesúr viszony valódi munkavállaló-munkáltató viszonyvá. Azaz a továbbiakban nem olyan kapcsolat állt fenn a munkáltató és a munkavállaló között, amely jobbágy és földesúr közötti

³⁵ HAJDÚ, J., KUN, A. (2011) 61. o.

³⁶ BELLACE, J.R.. (2018): The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age. In: HENDRICKX, F. – STEFANO, V. (eds.): Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. *Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands, 11-12.

³⁷ Bellace ezt a kapcsolatot írja le a „tied cottage” kifejezéssel, utalva a felek kööttségére, amelyet a földesúr tulajdonán való letelepedés és gazdálkodás jelentett.

³⁸ Fontosnak tartom, hogy a „csak” idézőjelben legyen, mert a szerződéses kapcsolat, nevezetesen a munkaszerződés a munkaviszony lényegi eleme.

³⁹ Lásd erről BELLACE, J.R. (2018)13.

⁴⁰ Uo.

⁴¹ Uo.

kölcsönös kötelezettségvállaláson alapul. Egy olyan szerződést látunk, amely alapján a munkavállaló vállalja, hogy a munkáért bért fizet. *Nincs semmilyen más ígéret, csak az, amit a felek kialakulnak, a szerződésben rögzítenek, akár szóban, akár írásban. Ez az a pont, amikor modern munkajog kialakul.*

Fontosnak tartom tehát kiemelni ezen a ponton, hogy „*pusztán*” a szerződés, nevezetesen a munkaszerződés tartja össze a feleket. Olyan feleket, akik korábban, az elmúlt évszázadok hagyományai szerint soha nem voltak egyenlők, *a munkaszerződés egymással mellérendelt helyzetbe próbált hozni.* Tulajdonképpen a szerződési szabadság elve alapján a fenti okfejtés fényében *eleve lehetetlen volt a szerződéses feltételek egyenrangú meghatározása* abban a korszakban, azon társadalmi és gazdasági körülmények között. Egyértelmű tehát, hogy a munkáltató és a munkavállaló alárendeltsége nem csupán a munkáltató munkavégzési feladatok konkretizálását szolgáló széleskörű utasítási, irányítási és ellenőrzési jogából ered. Az iparosodás idején a paradigmaváltásnak köszönhetően nem is működhetett a felek közötti munkaszerződésen alapuló viszony másként, mint a munkáltató általi visszaélésekkel. A munkavégző emberre hirtelen „*rászakadt*” a szabadság, amellyel *éretlenség és eszköztelenség* okán nem is tudott mit kezdeni, és nem is volt elvárható, hogy valamit tudjon vele kezdeni.⁴² Érthető, hogy a valamilyen szaktudással rendelkező és önállóságot igénylő munkavégzők voltak azok, akik továbbra is meg tudták őrizni függetlenségüket személyükben és egzisztenciálisan, hiszen ők ebben gyakorlattal rendelkeztek.

Természetesen a munkáltató és munkavállaló szerződéses megállapodását és annak erejét számtalan tényező befolyásolta. Nem lehet általános, mindenre érvényes következtetéseket levonni, azonban az alábbiak véleményem szerint mindenképpen igazolhatók:

- a munkaszerződés kezdeti, a felek jogviszonyát és így a szerződési feltételeket alakító erőtlensége magyarázható az iparosodást megelőző szerződési viszonyokból.
- A felek egyéni önkormányzata természetesen Európában különbözőképpen erősödött, mindezt a társadalmi berendezkedés, a gazdasági környezet, a történelmi események, a jogrendszer működése befolyásolták.
- Az atipikus munkavégzési viszonyok megjelenése egyértelműen az egyéni önkormányzat erősödését jelenti.

Hiszen a munkavállaló egyéni akaratának erőtlensége egyértelművé tette, hogy a munkajog más irányban nem is haladhat, mint a protekcionista, védelmi jellegű szabályok megalkotása irányában. Ezért is jelent meg az állami beavatkozás. A szigorú szabályok béklyója alól pedig szabadulni szeretne „*akarat*”. Akkor, ha az egyéni önkormányzat erősödik, egyértelműen megérinti a feleket a szerződési szabadság ereje, és óhajtják azt.

A munkavégző embernek valóban védelemre van szüksége, azonban akkor, ha már önmagát is meg tudja védeni, akkor *nem akar* szigorú munkajogi szabályozási környezetben munkát végezni. A problémát semmiképpen sem leegyszerűsíteni kívánom, azonban látni kell, hogy a körülöttünk lévő *világ változásai egyszerre formálták a játékkeret, a játékosokat*, aminek egyenes következménye, hogy *a játékszabályok* is változnak. Ezért beszélünk a munkajog jövőjéről. Természetes, hogy a munkajognak van jövője, *csak más keretek között, más alapokon*, mint az elmúlt közel 200 évben.

3.3 A só és a bors, avagy eredeti játékszabályok

A munkajog kialakulása óta különböző elméleteket olvashatunk a munkajog lényegéről, azaz, hogy mi *a só* és *a bors*. Kahn-Freund a munkajog céljának a vezetés és a szervezett munka

⁴² Bellace is rámutat erre. A XIX. század végén Nagy-Britanniában és Németországban, és azt követően több európai országban állami beavatkozás és kollektív tárgyalások révén került sor minimum munkafeltételek meghatározására.

erejének szabályozását, támogatását és korlátozását tekintette.⁴³ A jogviszonyban tehát eleve benne van az egyenlőtlenség, s a munkavégzési viszonyok elsődleges mozgatója a gazdaság, a jog csak másodlagos.

Fontosnak tartom, hogy a munkajog esszenciája körében részletesen szóljak a munkajog tárgyáról, amely az ún. *függő munka vagy önállóan munka*. A függőség eredője a gazdasági függőség és az ahhoz kapcsolódó kiszolgáltatottság a munkaerőt hasznosítóval szemben. A XIX. század végén fogalmazódott meg az a felismerés, hogy nem minden munkavállaló és munkáltató kapcsolatban van meg a gazdasági függés, ezért ezt felváltotta a személyi függés elmélete. *Sinzheimer* és iskolája tanítása szerint a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, s a munkaszerződés a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) alapján speciális személyi-uralmi viszonyt keletkeztet. Többen kritizálták ezt az elméletet is, mivel a munkajogi dogmatikai megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérvek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget. A gazdasági és személyi függés elméletének bukása után meg kellett magyarázni, hogy a más részére végzett munkatevékenység esetében miért kell bizonyos esetekben az alárendeltség, más esetekben pedig miért nem.⁴⁴ Véleményem szerint ezen dogmatikai magyarázatra kényszerülés vezetett el a kettős, majd a hármas modell kialakulásához.⁴⁵ Ugyanis innentől kezdve a munkaviszonyt más munkavégzési viszonyhoz képest, tipikusan a vállalkozáshoz és megbízáshoz képest kezdték el definiálni. Ebben alapvető elhatárolás ismérvként jelent meg a munkaszerződésben a szolgáltatás szerződésbeli *meghatározatlansága*. A munkajog elsődlegesen azoknak a joga *Kiss György* szerint, akik nincsenek az önállóság olyan fokán, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében való hasznosítására. Mindez a védőintézkedések beépítését vonta magával a jogviszonyba, amely a felek közötti egyensúlyi állapot fenntartására szolgált. Ez vált a munkajog elsődleges feladatává. Míg a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok szinallagmatikusak, addig a munkajogviszony tartalmát *szinallagmatikussabbá* kell tenni.⁴⁶

Bellace úgy véli, hogy ha a tőkés hatalmának korlátozásáról van szó, akkor meg kell érteni, hogy milyen gazdasági erő hozza létre ezt a hatalmat, és milyen eszközök tudják azt szabályozni. A nemzeti szabályozásra a XX. században többen úgy tekintettek, mint amely a vállalat hatalmát ténylegesen befolyásolni tudja. A XX. század végére egyértelművé vált, hogy a multinacionális vállalatok egyszerűen meg tudják kerülni a nemzeti szabályozást, pusztán azzal, ha a termelést átviszik egy másik országba. *Bellace* véleménye szerint jelenleg nem a vezetés hatalmának korlátozásáról van szó, hanem a játéktérrel, hiszen az változott meg.⁴⁷

⁴³ BELLACE, J.R. (2018)14.

⁴⁴ PRUGBERGER, T. (2006b): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között*. Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar. 66-72.; KISS, GY. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 198-199.; PRUGBERGER, T. (2014): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar jog*, 2. 65-71. Lásd még: DEAKIN, S. – MORRIS, G.S. (2012) 145. és azt követő oldalak. COLLINS, H. – EWING, K.D. – MCCOLGAN, A. (2012) 45-86.

⁴⁵ Lásd erről KISS, GY. (2014) 39. „*A munkajog tárgya a más részére történő ún. függő vagy önállóan munka. Ez a jellegzetesség megköveteli annak magyarázatát, hogy a más részére történő munkavégzés jogviszonyai közül a munkajogviszonynak a szubordináció miatt differentia specificaja, míg másokban nincs jelen. Egyáltalán lehet-e az alá-fölérendeltségre olyan magyarázatot adni, amely egy magánjogi jogviszonyban egyrészről elfogadhatóvá teszi ezt a status quot, másrészről igazolja a felek mozgásterét, különös tekintettel a munkáltató teljesítés-meghatározási, valamint jogviszony-alakítási hatalmára, beleértve annak korlátaikat.*”

⁴⁶ KISS, GY. (2001) 200-202. Ilyen védőintézkedésnek tekinti Radnay József a kollektív szerződéskötési autonómiát. RADNAY, J. (2001): A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 259-260. KISS, GY. (2013) 6., KISS, GY. (2006) 255.

⁴⁷ *Bellace* rámutat arra, hogy jelen gazdasági helyzetben sokan a jövőt bizonytalannak tartják, s nem alaptalanul. Olyan tendenciák jelentkeznek, amelyek nem biztatók. Az információs technológiák leginkább az átlagos képességekkel rendelkező munkavégzők munkáját szünteti meg. BELLACE, J.R. (2018) 15.

Az elmúlt ötven évben, a gazdasági és társadalmi környezet változásait illetően három komoly kihívást kell kiemelni, amelyekre a jogrendszernek válaszolnia kellett: *a globalizáció, a munkavégzés formáinak változása, az egyén megerősödése és így a kollektív tudat hanyatlása*. Mindháromban közös, hogy a technológiai innováció komoly hatással volt a folyamatok fejlődésére.⁴⁸ Ebben a fejlődésben, nézetem szerint, a gazdasági és társadalmi változások a munkajogviszonyt a polgári jogi munkavégzésre irányuló jogviszonyok felé sodorják, az egyes jogviszonyok közötti éles határvonalak elmosódnak és a munkavégzésre irányuló jogviszonyok gyakran átalakulnak egymásba.

3.4 ... és más fűszerek, avagy új játéktér – új szabályok

Blanpain írta a globalizációról és a technológiai innovációról, hogy a vállalatok egymással kapcsolatban álló csoportokra való széteséséhez vezet, ahol a munka projekt-alapon szerveződik. Mindez megváltoztatja a munkaviszony és a szociális partnerek szerepét.⁴⁹ A *gig economy* tulajdonképpen különálló projektek mentén egymáshoz kapcsolódó egyének hálózatát képviseli.⁵⁰

A globalizációt tárgyalva többen azt hangsúlyozzák, hogy a nemzeti szintű kollektív tárgyalások képtelenek voltak a munkáltató és a munkavégzők közötti kapcsolat szabályozására. Mit is értünk ez alatt? A kollektív tárgyalások akkor tudják biztosítani a magasabb béreket, ha lefedettségük nagy, és nemcsak az adott vállalat összes munkavállalóját tömörítik, hanem az adott ágazatban is erősek.⁵¹ Ebben az esetben a vállalatok igyekeztek más országból származó munkaerőt alkalmazni. Az elmúlt húsz évben figyeltünk fel így a világméretű termékláncokra, amikoris egy fejlett gazdaságban működő vállalat egy fejlődő országból lényegesen rosszabb munkafeltételek mellett vásárolja meg az anyagokat, kész terméket. Mivel jogvédők hangsúlyozták, hogy a vevő vállalat kérheti a szállító vállalatától, hogy tartsa be az alapvető nemzetközi munkajogi normákat, akár szerződésbe foglaltan, a vállalatok megalkották a saját magatartási kódexeiket.⁵² Elmondhatjuk, hogy a vállalatok

⁴⁸ BELLACE, J.R. (2018) 15. Arturo Borstein ehhez kapcsolódóan alapvetően négy főbb pontban vélte szintetizálhatónak a munkajog válságtüneteit: a munkajogi szabályozást átható bizonytalanság, többek között a munkajogi védelem határainak vizsgálatát illetően, a munkajog egyre nehezedő alkalmazkodása a megváltozott gazdasági körülményekhez a nemzeti szintű munkajogi rendelkezések csökkenő relevanciája, valódi transznacionális munkajog pedig nem létezik a gazdasági versenyképesség piaci szempontjainak előtérbe helyezése a szociális, védelmi jelleg szélesebb körű érvényesítésére törekvő munkajogi eszmerendszerrel szemben. Idézi: Kun Attila: Az új Munka Törvénykönyve, In: https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf (Letöltés ideje: 2018. 10. 23.)

⁴⁹ BLANPLAIN, R (1999): European Social Policies: One Bridge Too Short, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 20. 497.

⁵⁰ MANGAN, D. (2018): Labour Law: The Medium and the Message. In: Frank Hendrickx – Valerio de Stefano (eds.): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands, 65.

⁵¹ Közel negyven éve halljuk, hogy a multinacionális vállalatok erősebbek, mint az állam, és ezért a válaszok szupranacionális szintről érkeztek.

⁵² A Világgazdasági Fórum 1999 januári ülésén Kofi Annan meghirdette a UN Global Impact elveit, amelyek közül négy munkafeltételre vonatkozott. <https://www.unglobalcompact.org/> (letöltés ideje: 2018. november 1.) A World Economic Forum továbbá arra a megállapításra jutott, hogy az új technológiák ugyanúgy megnyitják az utat a gazdasági növekedés, és a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése irányába, mint a kevésbé nemes célok felé (például polgárháborúk, propagandák terjesztése). A szervezet kutatása során létrehozott egy új mértékegységet, a DVS-t (Digital Value to Society), amely elemzi a digitalizáció hatását az egészségre, biztonságra, foglalkoztatásra, környezetre és a fogyasztókra. Az elemzés alapján kapott DVS mutató kifejezi, hogy a digitális transzformáció adott esetkőre hogyan járul hozzá az értékteremtéshez az üzleti szektorban és társadalomban. *Unlocking Digital Value To Society: A New Framework For Growth White Paper*, World Economic Forum, 2017. <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-unlocking-digital-value-to-society-white-paper.pdf> (Letöltés ideje: 2018. október 13.)

önkéntes jogkövetés útján igyekeznek betartani a nemzetközi jogi előírásokat.⁵³ Az évtizedek alatt végbemenő technológiai fejlődés a távközlés területén és az angol nyelv általános üzleti nyelvként való elterjedése az európai, illetőleg az észak-amerikai vállalatok számára lehetővé tették, hogy lényegesen egyszerűbben tudjanak üzleti kapcsolatot létesíteni egymással. Az ún. „Uruguay Round” tárgyalás sorozatot követően számos bilaterális kereskedelmi egyezmény született a világ különböző pontjain fekvő országok között⁵⁴, s mindez megeremtette annak lehetőségét, hogy az európai piacra szánt termékeket Ázsiában készítsék el, ahol a munkabérek csupán a töredéke az európai bérekéért. A WTO (*World Trade Organization, Világkereskedelmi Szervezet*) létrejöttét követően pedig a nemzetközi kereskedelem útjában álló valamennyi akadály elhárulni látszott. Kiemelt relevanciát nyert

Szintén az 1990-es években figyelt fel az ENSZ arra, hogy a növekvő környezeti és társadalmi terhelés egyre nagyobb veszéllyel fenyegeti a bolygót és az emberiséget. Válaszként erre a fenyegetésre 1983-ban létrehozta a Környezet és Fejlődés Világbizottságot (World Commission on Environment and Development), ismertebb nevén a Bruntland Bizottságot. A bizottság 1984. és 1987. közötti működése során a világméretű környezeti és társadalmi problémákra próbált meg megoldásokkal előállni. Működésük végén az eredményeket, amelyekre jutottak egy jelentésben publikálták. Megoldásként a problémákra a fenntartható fejlődést vélték a megfelelő eszköznek, melyet olyan fejlődésként definiáltak, amely kielégíti a jelen generáció szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék a szükségleteiket. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> (Letöltés ideje: 2018.10.18.)

⁵³ Ebbe a folyamatba illeszkedik véleményem szerint a CRS és PSR tevékenység is. A CRS egyik legáltalánosabban elfogadott definíciója szerinte a vállalatok társadalmi felelőssége négy, egymásra épülő felelősségi területet foglal magában, mégpedig a gazdasági, jogi, etikai és jótékonyági (filantróp) elvárásokat, amelyek a társadalom oldaláról jelennek meg a vállalatok irányába, ahol a társadalom alatt a vállalati érintettek (stakeholderek) széles körét értjük. Ez a megközelítés Archie B. Carroll munkásához köthető, méghozzá az általa alkotott CSR piramis metaforához. SZEGEDI, K.–MÉLYPATAKI, G. (2016): A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és a jog kapcsolata, *Miskolci Jogi Szemle*, 1. 51-70.

Az Európai Unió is megalkotta saját definícióját, amely szerint a CSR egy olyan koncepció, amelynek keretében a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat integrálnak üzleti működésükbe, és ilyen elvek mentén alakítják kapcsolataikat a társadalommal érintett körökkel, azaz bárkivel, akire tevékenységük hatással van, vagy aki a vállalat működésére befolyással bír. Green Paper: *Promoting a European framework for corporate social responsibility*, European Commission, 2001. europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf (letöltés ideje: 2018. november 1.) Kun Attila: *A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban*. http://jesz.ajk.elte.hu/kun17.html#_ftn31 (Letöltés ideje: 2018.10.19.)

A GSR rövidítés a Global/Collective Social Responsibility koncepcióját takarja. A globalizáció, és az információtechnológia eszközök fejlődésének egyik áldásos hatása, hogy a különböző szervezetek és személyek egyre könnyebben találhatnak rá egymásra. Ennek, valamint annak köszönhetően, hogy az egyéneknél és szervezetekben megszületett a szándék egymás keresésére, a társadalmi felelősségvállalás globálissá és szektorközivé válik.

Az egész társadalomra kiterjedő problémák megoldására, és a különböző felmerülő lehetőségek kiaknázásának érdekében a vállalati (CSR), közületi (PSR), a civil és a személyes (ISR) társadalmi felelősségvállalás összekapcsolódik és globalizálódik, hogy egy sokoldalú együttműködésben teljessé váljon.

A PSR a közszféra intézményeinek sajátos tevékenységi területéhez kapcsolódik. Ezen intézmények működésének, a közfelelőségnek az ellenőrzése egyrészt a nyilvánosság útján valósul meg. Ebből a felelősségből akkor lesz *társadalmi* közfelelőség, ha a szervezet a kötelezően előírt feladatain túl a rendeltetési körében, vagy esetenként azon is túlnyúlóan, végez olyan tevékenységeket, amelyekkel a fontos társadalmi szükségletek kielégítéséhez, vagy éppen a problémák megoldásához járulnak hozzá. *A GVH társadalmi közfelelőség vállalási (PSR) stratégiája*, 2016. május http://www.gvh.hu/data/cms1036194/GVH_PSR_strategia_2017_04_27.pdf (Letöltés ideje: 2018.10.25.) A közszféra társadalmi felelősségvállalása az elmúlt években egyre nagyobb figyelemnek örvend. Ezt mi sem bizonyítja jobban, mint hogy számos kutatás és projekt irányul a területre, többek közt például az Európai Unió támogatásával a Dél-Kelet Európai Transznacionális Együttműködési Program keretein belül megvalósuló Governmental Social Responsibility Model: An Innovative Approach of Quality in Governmental Operations and Outcomes című projekt. *Társadalmi érték és felelőség a közszférában* - Nemzeti Közszférázati Egetem műhelykonferencián elhangzottak alapján 2018. 09.11.

⁵⁴ A hét és fél éven át tartó, összesen 123 ország részvételével lezajló kereskedelmi tárgyalás sorozat a mai napig világviszonylatban is egyedülálló kezdeményezésként van számon tartva. Lásd erről bővebben: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact5_e.htm (letöltés ideje: 2018. december 2.)

ennek körében az, hogy hogyan tudnak az egyes vállalatok versenyképes árakat biztosítani, s a lehető legtöbb profitra szert tenni oly módon, hogy mindemellett optimalizálják és visszaszorítják a munkabérlétségeket. Ennek vonatkozásában, pedig lehetőség nyílik megfelelő stratégia alkalmazására az adott tagállam által biztosított jogi keretek szem előtt tartásával.⁵⁵ A munkáltatók választhatják a rugalmas munkaszervezési módokat, amely ezáltal a prekárius foglalkoztatáshoz vezet.

A számítógép megjelenése és a mikroprocesszor 1970-es évekbeli feltalálása óta beszélünk az információs korszakról. A munka világa a gyárak helyett az iroda lett, ahol jelentősen csökkent az alkalmazott munkavállalók száma. Az információs technológia teljesen átalakította azt, ahogyan az emberek dolgoznak. Ahelyett, hogy sok ember ugyanazon folyton ismétlődő munkafolyamatokat hajtáná végre, kevesebb munkaerő számítógép segítségével állítja elő a termékeket. Nem csoda, ha a vállalatok az *egyénre* helyezték a hangsúlyt ebben a változásban. Hiszen, aki ma boldogulni szeretne a nyílt munkaerő-piacon az alábbi tulajdonságokkal kell, rendelkezzen: fejlett interperszonális képességek, csapatmunkára való képesség, probléma meghatározó és megoldási képesség, folyamatos tanulásra és megújulásra való képesség, az új technológiák befogadására való képesség (*soft skill képességek*)⁵⁶. A munkához való állandó alkalmazkodás a sikeres foglalkoztatás kulcsa lett. A fenti tulajdonságok mind ezt a rugalmasságot segítik elő. A munkavégzőket a karrier-szemlélet még erősebben érinti a XXI. században, mint korábban.⁵⁷ A munka-etika is megváltozott. Míg korábban a kemény munkának, őszinteségnek, integritásnak volt jelentősége, addig ma a változások arra sarkalják a munkavégzőket, hogy érzelmileg ne kötődjenek a munkahelyükhöz, és külső motivációkat keresnek, így például a szabadidős tevékenységekben. Azaz a munka már nem feltétlenül a személyiség meghatározó építőköve.⁵⁸ A munkavállalók nem feltétlenül helyettesíthetik már

⁵⁵ BELLACE, J.R. (2018) 17.

⁵⁶ A tanulási folyamatban olyan módszertant kell alkalmazni, amellyel az egyén mindig képes az újhoz alkalmazkodni. Ez ma a tanulási eredmény alapú oktatás alapja.

⁵⁷ MURRAY, B. – HERON, R. (2003): *Placement Of Job-Seekers With Disabilities. Elements of an Effective Service*. International Labour Organisation. 3-4.; HOLMES, J. (2007): *Vocational Rehabilitation*. Blackwell Publishing, Oxford. 7-9.

⁵⁸ MURRAY, B. – HERON, R. (2003) 4. Itt utalok arra, hogy a reflexív munkajogi szabályozásnak komoly szerepe van olyan szociálpolitika kialakításában, amelyben minél több ember képességeinek megfelelően jólétben él, a szociális jogok minél teljesebb élvezetében. *Freedland* és *Countouris* mellett *Deakin* és *Rogowski* is *Sen* és *Nussbaum* korábban ismertetett képesség-elméletére hivatkozik, s mindezt a munkaerő-piacca hozza összefüggésbe. Lásd erről: DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011) 230-238. *Amartya K. Sen* és *Martha Nussbaum* elmélete a képességet emberi jogi oldalról, holisztikus szemléletmódot követve fogja fel. *Amartya K. Sen* nevéhez fűződik a fogyatékoság képességen alapuló megközelítése. *Sen* elméletének a középpontjában a személy cselekvésének a képessége áll (*capability to function*), azaz arra fókuszál, hogy valaki valamit meg tud-e csinálni vagy sem. Ez az elmélet nem a fizikai és a mentális képesség meglétét jelenti, hanem azt gyakorlati lehetőségként (*practical opportunity*) fogja fel. A működés az egyén tényleges teljesítménye, amit az egyén léte és cselekedetei által ténylegesen elér. Mit is jelent a gyakorlati lehetőség? *Sen* számára képességet jelent. Ugyanígy a cselekvésnek sem a hagyományos értelemben vett fogalmát használja, számára a cselekedeteken kívül egyéb kívánalmakat is jelent, mint például, hogy valaki megfelelően táplálkozzon. Ennek illusztrálására két éhező ember példáját hozza. Az egyik vallási meggyőződésből nem eszik, a másik pedig, mert nincs mit ennie. Ez a különbség a cselekvés és a gyakorlati lehetőség között.⁵⁸ Azaz *Sen* inkább a személyt vezérlő érdekeket nézi, mintsem a cselekvéseket. Két utat különböztet meg arra, hogy miként kellene értelmezni valaki érdekeit és teljesítményét: ez a jólét és az előny útja. Azaz a jólét mutatja meg azokat a cselekvéseket, amiket az egyén jóléte érdekében tesz; az előny pedig azokat a tényleges lehetőségeket jelenti, amelyek valaki rendelkezésére állnak, s amelyek alapján a személy élhet a választás a jogával. Egy személy képességeinek együttese tulajdonképpen cselekvésirányok összessége, amelyek alapján az illető gyakorolja a választás szabadságát. A képességek együttesét pedig befolyásolják a rendelkezésre álló javak, az egyént körülvevő környezet és a személyes tulajdonságok, s mindezek vezetnek cselekvésekhez. A képesség együttesének mérésére *Sen* nem határoz meg módszert, abból a megfontolásból, hogy az adott probléma és a körülmények folyamatos változóvá teszik az egyén tulajdonságait, a képességét és a cselekvéseit. MITRA, S. (2006): *Capability Approach and Disability*. *Journal of Disability Policy Studies*, 4, 236.; FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford. 378-379.

egymást, *a munkavállaló intelligenciája és egyéni elköteleződése* egyre nagyobb szerepet kap. Ebben a tekintetben pedig egyértelműen változik a hagyományos munkáltató-munkavállaló közötti viszony.

Észak-Amerikában és Európában főként a *kétkezi munkások* voltak azok, akik szakszervezetbe tömörültek. Ők képviselik valóban a hagyományos, fordista modellen alapuló munkáltató-munkavállaló kapcsolatokat. Az ő esetükben nem beszélhetünk erős szabad akaratról, ők valóban *együtt* tudtak eredményeket elérni. Az 1970-es évektől kezdődően azonban egy teljesen más generáció nőtt fel, akik már nem azonosíthatók a korábbi munkásosztállyal. A milleniumi generációt digitális bennszülötteknek nevezzük, s ők azok, akik a születésük óta együtt élnek a technológiával. Ezek a munkavállalók online közösség tagjainak érzik magukat, amely nagyon messze áll akár az ötven évvel ezelőtti munkásközösségtől.⁵⁹

A globalizáció, a munka természetének változása és az egyén fokozott szerepe mondhatjuk, hogy egyidőben, egymást erősítve feszegetik a nemzeti munkajogi szabályozás határait. A XIX. és a XX. században a munkafeltételek jobbá tétele kollektív tárgyalások útján történt. A munkavállalók kollektív tudata erős volt. A multinacionális vállalatok határokon átívelő tevékenysége következtében azonban munkavállalók szervezetsége meggyengült.⁶⁰ A digitális gazdaságban nem egyszerű megoldani azt, hogy a munkavégzők kollektív fellépjenek, hiszen *a játéktér* teljesen más.⁶¹

A XXI. században a munkaviszony egy másik nagyon fontos összetevője is megváltozott. Nevezetesen a munkáltató a munkabért nem annyira az elvégzett munkáért, mintsem a munkahelyen töltött időért fizette.⁶² Országoként eltért, hogy a munkáltató még milyen egyéb juttatások költségét vállalta, úgy, mint például a betegség miatti keresőképtelenség költségét vagy a nyugdíjhozjárulást. Manapság azonban a munkáltató inkább az elvégzett feladatért fizet munkabért, s ezáltal a munkavégzés helye kevésbé jelentős. Ennek megfelelően alakultak ki olyan tipikustól eltérő munkavégzések, mint a távmunka, bedolgozás, amelyek esetében egyértelműen szűkül a munkáltató konkretizálási joga.⁶³

Egyet lehet érteni azzal a nézőponttal, amely az algoritmusok és applikációk világában, a gig-economy színterén az információs korszakra úgy tekint, mint *az otthon végzett munka*⁶⁴ *ipari forradalmára*⁶⁵, amely esetében nincs értelme minimum bérért, rendkívüli munkaidőben végzett munka méltó díjazásáért küzdeni.⁶⁶ Ezen a szinten nagy a jelentősége annak, hogy a

⁵⁹ BELLACE, J. R. (2018) 19-20.

⁶⁰ Ebben az időszakban Magyarországon és a többi volt szocialista országban egy olyan előnytelen helyzettel találkozunk, hogy a rendszerváltást követően a szerény kollektív tudattal rendelkező munkavállalók még kiszolgáltatottabbak voltak. Érezhető, hogy a II. világháborút követő közel negyven év hátrányt a mai napig is nehéz ellensúlyozni. Mindeközben láthatjuk az 1992. évi és a 2012. évi Munka Törvénykönyve változásait, s egyértelműen megállapítható polgári jogias szemlélet térnyerése. Erről lásd később.

⁶¹ Ahogyan Bellace fogalmaz: „a platform és az algoritmusok automatikusan működnek.” BELLACE, J. R. (2018) 20-21.

⁶² Lásd erről: BELLACE, J. R. (2018) 21.

⁶³ Fontos, hogy a magyar munkajog milyen válaszokat ad erre az új helyzetre, azaz a meglévő szabályozási keret mennyire alkalmas a továbblépésre. Erre keresem a választ a munkajogi kodifikációval foglalkozó részekben.

⁶⁴ Bellace és Mangan is utal arra az esetre, amikor az 1930-as években az Egyesült államokban megtiltották az otthon végzett munkát. (Fair Labor Standards Act). MANGAN, D. (2018) 71. BELLACE, J. R. (2018) 22.

⁶⁵ Mangan is erről ír: a gig-economy világa leginkább az otthon vagy darabszámra végzett munkára hasonlít. Abban az esetben, ha a munka színvonala elfogadható, és időben elkészül, az ellentételezés nem marad el. Fontos, hogy az elvégzett munka nem egy egész, hanem annak egy része. MANGAN, D. (2018) 69-70. és 71.

⁶⁶ Lásd erről: BELLACE, J. R. (2018) 22. David Mangan hosszan ír a gig-economy jelenségről, amelyben többek között rámutat arra, hogy aki ezen a platformon végez munkát, többnyire kiegészítő jövedelmet keres, vagy azért ezt a formát választja, mert nem tudott elhelyezkedni a „hagyományos” munkaerő-piacon. Ezek a munkavégzők általában a jövedelmükkel is elégedettek. MANGAN, D. (2018) 64-67. Az applikáció alapú vállalatok szerint a gig munkavégzők önfoglalkoztatók. S 2008 óta Nagy Britanniában valóban nőtt a foglalkoztatottak száma. Az önfoglalkoztatók száma 4,8 millió fő, a teljes munkaerő 15%-a. Egy másik hivatal szerint (Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) 1,1 millió ember tekinthető gig munkavégzőnek Nagy

munkavégzőt munkavállalónak vagy önfoglalkoztatónak⁶⁷ (tökésnek, tulajdonosnak) tekintjük-e. Mivel az Európai Unió Bírósága⁶⁸ az Uber autóvezetőit inkább munkavállalónak tekintette⁶⁹, felmerül a kérdés, hogy milyen védelem illeti meg az új platformon munkavégzőket.⁷⁰ *Bellice* maga is arra az álláspontra jut, hogy a munkajog válasza az lehet, ha visszatér alapvető értékeihez.

A munkajog alapvető értéke, hogy gazdasági értelemben *biztonságot nyújt* és ezáltal *kiszámíthatóságot teremt*: egyrészt belülről munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről az állam oldaláról szociális háló kiépítésével arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem tudna munkát végzeni. Egy másik nagyon fontos érték az egészséges és biztonságos munkakörnyezet.

Britanniában. A munkavégzők 16 és 30 év közöttiek. A munkavégzők többsége részmunkaidőben dolgozik. Ennek megfelelően Mangan megpróbálja megadni a „gig worker” fogalmát, aki nem más, mint olyan munkavégző, akik a hagyományos munkavégzés helyett, különálló feladatokat lát el; s átírja a szolgáltatás nyújtó és szolgáltatást igénybe vevő közötti bérezési rendszert. Mangan úgy látja, hogy a „gig work”, vagyis gig munka újra csomagol már meglévő munkavégzési formákat. (S e tekintetben valóban értelmezhető a magyarul a „halki gazdaság” kifejezés.) MANGAN, D. (2018) 67-69. Nagyon fontos, hogy a különálló feladatok elvégzése miatt nem tekinthető részmunkaidőben végzett munkának, még ha nem is a napi teljes munkaidőben látja el a munkavégző az adott feladatot. Sokszor előfordul, hogy a munkavégző foglalkoztatása mindösszesen 10 percig tart. Ebben rejlik a rugalmassága. MANGAN, D. (2018) 70. Látni kell ezen a ponton, hogy ez a rugalmasság nem olyan jellegű védelmet igényel, mint amilyen a tipikus vagy atipikus munkavégzés keretében foglalkoztatottak esetében indokolt.

⁶⁷ A Tanács ajánlása kiemeli, hogy fontos változás, hogy a munkaerőpiacok szerkezeti változásainak hatására elmosódtak a határok a munkaerőpiaci státuszok között. A hagyományos „vállalkozók” és „szabad foglalkozásúak” mellett egyre szélesebb körben alkalmazzák az önálló vállalkozói státuszt, egyes esetekben még akkor is, ha de facto alkalmazotti viszonyról van szó. Amint a munka világa fejlődik – egyre több ember dolgozik önálló vállalkozóként, atipikus munkaszerződéssel, vagy váltogatja, illetve ötvözi a gazdaságilag függő munkavégzést az önfoglalkoztatással – a munkaerő egyre nagyobb része nem rendelkezik elegendő hozzáféréssel a szociális védelemhez munkaerőpiaci státusza vagy munkaviszonyának típusa miatt. A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 3.

⁶⁸ Judgment in Case C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL. A 2017. december 20-án született ítélet szerint: szolgáltatás: az információs társadalom bármely szolgáltatása, azaz bármely, általában térítés ellenében, távolról, elektronikus úton és a szolgáltatást igénybe vevő egyéni kérelmére nyújtott szolgáltatás. E meghatározás alkalmazásában: távolról azt jelenti, hogy a szolgáltatást a felek egyidejű jelenléte nélkül nyújtják, elektronikus úton azt jelenti, hogy a szolgáltatás kezdőpontjától való elküldése és célállomásán való fogadása adatok feldolgozására (beleértve a digitális tömörítést is) és tárolására szolgáló elektronikus berendezés útján történik, valamint annak elküldése, továbbítása és vétele teljes egészében vezetéken, rádióan, optikai vagy egyéb elektromágneses eszköz útján történik, a szolgáltatást igénybe vevő egyéni kérelmére azt jelenti, hogy az adatok továbbításával nyújtott szolgáltatás egyéni kérelemre történik.

⁶⁹ C-434/15 39. pont: „...E tekintetben kitűnik a Bíróságnak rendelkezésére álló információkból, hogy az Uber közvetítői szolgáltatása azon saját gépjárművet használó, nem hivatásos sofőrök kiválasztásán alapul, akik számára e társaság egy olyan alkalmazást biztosít, amely nélkül egyfelől e sofőrök nem tudnák nyújtani a közlekedési szolgáltatásokat, és másfelől a városon belüli helyváltoztatást igénylő személyek nem tudnák az említett sofőrök szolgáltatásait igénybe venni. Ezenfelül az Uber döntő befolyást gyakorol az ilyen sofőrök által nyújtott szolgáltatás feltételeire. Ez utóbbi pontot illetően kifejezetten úgy tűnik, hogy az Uber az azonos nevű alkalmazáson keresztül megállapítja legalább a legmagasabb fuvardíjat, hogy e társaság e díjat beszedi az ügyféltől, majd annak egy részét a gépjármű nem hivatásos sofőrjének kifizeti, valamint, hogy bizonyos mértékű ellenőrzést gyakorol a gépjárművek és sofőrjeik minőségét, és ez utóbbiak magatartását illetően, amely adott esetben a kizárásukhoz vezethet. ...”

⁷⁰ Mangan Uber vonatkozásában egy Észak Karolinában hozott ítéletre hivatkozik, amely megállapította, hogy az Uber nem technológiai vállalkozás. Az ítélet szerint azért, mert valaki egy technológiát alkalmaz, attól még nem tekinthető technológiai vállalkozásnak. Mangan arra figyelmeztet, hogy ez az érvelés egyáltalán nem vesztudomást a változásokról. Lásd erről részletesen: O’Connor et al v. Uber Technologies, Inc., C.A. No. 13-03826-EMC (N.D. Cal.), továbbá MANGAN, D. (2018) 70. Lásd még: PRASSL, J. – RISAK, M. (2016): Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3) 619-651; DAVIDOV, G.: The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. 2017. <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (Leltöltés ideje: 2018.12.02.)

Az ILO 1998-ban megfogalmazta, hogy melyek azok az alapvető jogok, amelyet minden államnak tiszteletben kell tartania: a) a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése; (b) a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony eltörlése; és (d) a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. ...”⁷¹ Ezeknek a jogoknak a játéktértől függetlenül alapvető játékszabályokként kell érvényesülnie.⁷² A biztonságot tehát a munkajogon belül az alapvető értékek megtartása jelenti.⁷³

3.5 A rugalmasság tendenciái az európai munkajogi szabályozásban

A számtalan *munkavégzésre irányuló jogviszony*, mint említettem, kihívást jelent a jogalkotó és a jogpolitika számára, s többféle stratégia jelent meg, amelyek vagy elszakadtak a munkaviszony-önfoglalkoztatás dichotómiájától vagy közelítettek felé. Ezzel összefüggésben keresem a választ az alábbi kérdésekre: *hogyan alakult Európában az atipikus foglalkoztatási viszonyokhoz való viszonyulás a XX. és XIX. században? Milyen stratégia mutatható ki nemzeti és szupranacionális szinten az új munkavégzési kategóriák megjelenésekor? Újrdefiniálási, s így a munkajogi szabályozás alanyi körét kiterjesztő vagy inkább védő szabályozási stratégiák jelentek meg? Hogyan viszonyult az európai és magyar munkajog az új foglalkoztatási jogviszonyokhoz? Tiltotta, átalakította, védte, normalizálta őket? Hol tartunk most?*

A fenti kérdések megvalósulása érdekében a társadalmi és gazdasági környezet változásait a foglalkoztatási jogviszonyok elemzésén keresztül mutatom be.

A munkaviszonnal kapcsolatos elméletek sokáig vallották, hogy a munkaviszony visszatükrözi a piaci folyamatokat, s a munkajogot azonosították a munkaerő-piacon megjelenő tényleges megállapodásokkal, olyan módon, hogy azokat jogi kategóriákká minősítették és kiterjesztették rájuk a munkajog védelmi rendszerét. A XX. század során a jogi elemzések szerint a foglalkoztatási jogviszony alapvetően kétféleképpen hozható létre. Az ilyen jogi konstrukció alapján a legtöbb dolgozó ember függő munkavállaló vagy önfoglalkoztató. Ez jelenti a foglalkoztatási jogviszonyok kettősségét (*binary divide*). A kettő közül a tradicionális munkavállaló élvezzi a munkajog védelmét. Ezt a kettős modellt⁷⁴ megerősítette az ipari

⁷¹ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010)

„... *A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia ... (2.) Kinyilvánítja, hogy valamennyi Tagállam, még ha nem is ratifikálták a szóban forgó Egyezményeket, a Szervezetben viselt tagságukból fakadóan kötelesek jóhiszemben és az Alkotmánnyal összhangban tiszteletben tartani, el segíteni és megvalósítani azokat az alapvető jogokra vonatkozó elveket, melyekre ezek az Egyezmények vonatkoznak. Ezek az elvek a következők: (a) a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése; (b) a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony eltörlése; és (d) a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. ...*”

⁷² Mangan is hivatkozik az algoritmusok esetében arra, amire Bellice is felhívta a figyelmet. Nevezetesen arra, hogy az algoritmusok egyenlőtlenségekhez, azaz diszkriminációhoz vezethetnek. MANGAN, D. (2018) 72.

⁷³ Freedland és Countouris személyes munkavégzési viszonyokra vonatkozó elméletét nem elemzem jelen kutatás során, ugyanis a koncepciót nem tartom megvalósíthatónak. Azonban a koncepcióban számos olyan elem van, amely kiemelését érdemel. Az egyik ezek közül a munkavégzésben megjelenő értékekről szól. Kitérnek arra, hogy helyesen, a munkajogi szabályozás normatív alapja az egyenlőtlen helyzetben lévő felek helyzetének kiegyensúlyozása. Az emberi méltóság már mindannyiunk számára ismert, első generációs jog, amelyet számos nemzetközi dokumentum tartalmaz. Freedland és Countouris a méltóságról való gondolkodást kiegészíti az autonómia és egyenlőség koncepciójával. Az autonómia azt jelenti, hogy egy személye saját életét (munkaéletét) érintően önállóan, minden kényszer nélkül hoz döntéseket. Ez kiegészül az egyenlőséggel, amely az emberi méltósághoz hasonlóan szintén az egyik legrégebbi első generációs emberi jog. Az egyenlőségről azonban az *Amaryta Sen* féle egyenlőség koncepciójában gondolkodnak, amely a képességen alapuló egyenlőség, ezt tartva a munkajog és a szociális jog szempontjából a legalkalmasabbnak. A méltóság szorosan kapcsolódik a munkavégző személyéhez, amelynek alapja a személyes munkavégzés. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 372-376.

⁷⁴ Gyulavári Tamás a bináris rendszer kifejezést használja.

tömegtermelés és a gyárban uralkodó alárendeltség. Az utóbbi években Deakin és Freedland⁷⁵ úgy látják, hogy politikai, társadalmi és végső soron jogi nyomás hatására alakult ki ez a modell, s ennek megfelelően számos szerző állítja (*J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud*), hogy a kettős modellt befolyásoló változások nemcsak a világgazdasági eseményeknek tudhatóak be, hanem a jogban a jogpolitikának köszönhetően végbemenő változásoknak is.⁷⁶ Countouris idézi: „Számos munkáltató álma, hogy olyan munkaerőt engedhessen meg magának, akik mellett nincs szükség állandóan fizetett munkavállalókra. Ez nem olyan álom, amely ne válhatna valóra... a jog elvileg tiltja a munkaerő nyereségképpen való rendelkezésre bocsátását, s mégis jelentős kivételt enged a tilalommal szemben.”⁷⁷ Ez a munkaerő-kölcsönzés megalapozásáról szól.

A változások alapvetően két szinten következtek be: egyrészt a munkáltatók módosították a megállapodás feltételeit oly módon, ahogyan az üzlet hatékony működése megkívánta. Másrészt a módosított megállapodások átalakították a munkaerőt, s a XX. század második felében megjelentek új jogi kategóriák: alkalmi munkavállaló, részmunkaidőben, munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott, színlelt önfoglalkoztatott, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy stb.⁷⁸ A foglalkoztatási jogviszony változásai kezelését illetően két jól elkülöníthető stratégia alakult ki nemzeti és szupranacionális szinten. Az egyik újraszabályozó stratégia a munkajogi szabályozás alkalmazási körét kívánja kiterjeszteni. Ezen stratégia mögött húzódik azon elmélet, amely szerint az alárendeltségen alapuló munkaviszony és az önfoglalkoztatás között húzódik egy szürke zóna, ahol az alárendelődés és autonómia már árnyaltabban jelenik meg. Az újradefiniálás során a munkajogi szabályozást igyekeztek minél több új megállapodási formára kiterjeszteni.⁷⁹

A második újraszabályozási stratégia igyekezett tipizálni és ad hoc jogalkotással szabályozni, védeni az új atipikus foglalkoztatási formákat. Ezen szemlélet mögött az a feltételezés húzódott, hogy függő munka néhány elemét (például a folyamatosság, teljes munkaidő) magán viselő jogviszonyok ugyanúgy megérdemelnek valamilyen szintű védelmet. Ez a nézet nem a foglalkoztatási jogviszonyok alanyi körére helyezi a hangsúlyt, sokkal inkább a taxonómiára, osztályozásra.⁸⁰

⁷⁵ DEAKIN, S. (2001): *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June.; Deakin, S. (2000): *The Many Futures of the Contract of Employment*. Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December.; DAVIES, P. – FREEDLAND, M. (1999-2000): *Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 231-248.

⁷⁶ COUNTOURIS, N. (2007): *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2-4. A svéd kettős modellről lásd: KÄLLSTRÖM, K. (1999-2000): *Employment and Contract Work*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 157-186. A holland szabályozásról lásd: PEIJPE, VAN T. (1999-2000): *Independent Contractors and Protected Workers in Dutch Law*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 127-156. A japán kettős modellről lásd: YAMAKAWA, R. (1999-2000): *New Wine in Old Bottles? Employee/Independent Contractor Distinction under Japanese Labour Law*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 99-126. A kanadai kettős modellről lásd: LANGILLE, B.A. – DAVIDOV, G. (1999-2000): *Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 7-46.

⁷⁷ „*The dream of numerous employers is to be able to avail themselves of a workforce without also having salaried workers. This is not a dream that cannot materialise... the law poses a prohibition of principle to the supply of work for profit, by introducing, though, a significant exception to this prohibition (authorisation of „temporary work”)*).

⁷⁸ Lásd az önfoglalkoztatásról: SZEKERES, B. (2018e). Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban: az önfoglalkoztatás problematikája. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Series Juridica Et Politica XXXVI/2*, 472–484. COUNTOURIS, N. (2007) 4.

⁷⁹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény ugyanígy igyekezett a munkajogi szabályozást minél több atipikus munkavégzésre kiterjeszteni.

⁸⁰ COUNTOURIS, N. (2007) 5. Mark Freedland és Nicola Countouris éppen ezért egy új taxonómiát javasolnak a személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok fogalmának bevezetésével. Lásd erről részletesen: FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a): *The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour*

Countouris rámutat arra, hogy a jog a következőképpen viszonyult a kettős-modellbe nem illeszkedő foglalkoztatási jogviszonyokhoz.⁸¹ Az XX. század jelentős részében a jog megtiltott minden olyan munkavégzést, tipikusan a határozott időre és részmunkaidőre létrejött munkavégzést, amely nem illeszkedett a kettős modellbe, vagy amely a tradicionális munkaviszonyon kívül esett. Ha nem tiltotta, akkor átalakította az atipikus munkavégzést alárendeltségen alapuló munkaviszonnyá, ilyen a határozott idejű szerződéshez való viszony több kontinentális jogrendszerben. Harmadsorban a jog alacsonyabb szintű védelmet adott azon munkavégzőknek, akik atipikus munkavégzésben vettek részt. Ugyanakkor ez a szabályozási politika egyben arra motiválta a munkáltatókat, hogy ilyen jellegű szerződést kössenek, hiszen ez olcsóbb munkaerőt jelent. Ez azt jelenti, hogy a szabályozás ekkor normalizálja az atipikus munkavégzést anélkül, hogy azonos jogok illetnék meg a munkavállalókat. Ez felveti az egyenlő bánásmód elvének sérelmét is. Az egyenlő bánásmód elve pedig az európai munkajogi szabályozás olyan alapértéke, amely jelentős hatással volt és van az új munkavégzési viszonyokra. Ez a biztonság egyik tartópillére.

A normalizálás egyik következménye az atipikus munkavégzési formák széleskörű elterjedése, természetesen a függő munka és a munkajogi szabályozás keretein kívül. *Countouris* példaként említi az Egyesült Királyságot és Franciaországot. Ez utóbbiban utal olyan speciális szerződések kötésére, amelyek a foglalkoztatás első két évében kizárták a felmondási védelmi szabályokat. Később azonban a nemzeti jogrendszerek ad hoc jogalkotással igyekeztek jogokat rögzíteni a határozott időben és részmunkaidőben foglalkoztatottak, sőt kikölcsönzött munkavállalók számára is az egyenlő bánásmód elvére hivatkozva. Ez az időszak tekinthető a jogokat rögzítő normalizáció időszakának.⁸²

Az, aki a munkaviszony változásait vizsgálja, óhatatlanul a gazdaság által determinált diskurzusok csapdájába eshet, hiszen az uralkodó nézet szerint az ipari társadalom gazdasági struktúrájában zajló mély átalakulások megállíthatatlanul formálják a gazdasági viszonyokat, amelyhez a jog általánosságban, a munkajog pedig különösképpen alkalmazkodik. Tény, hogy az újonnan megjelenő munkavégzési viszonyok folyamatosan nyomás alá helyezik a munkajog két alapvető fogalmát: a munkaviszonyt és az alárendeltséget. Az atipikus munkavégzési viszonyok jogokat rögzítő normalizációjával, az atipikus szerződések növekedésnek indultak oly módon, hogy nem estek a függő munkavégzés ernyője alá. Erre példa az Egyesült Királyságban a munkajogi szabályozás néhány elemének kiterjesztése a kvázi-függő munkát végzőkre.⁸³

Ugyanilyen szabályozás figyelhető meg Olaszországban a „*Biagi law*” bevezetésével, amely projekt-dolgozóknak nevezte a kvázi-alárendelt helyzetben lévő munkavállalókat. A valóságban ez úgy csapódott le, hogy a törvény nem elmozdult a kettős modelltől, hanem sokkal inkább tipizált egy atipikus munkavégzést, hasonlóan korábban a határozott időben és részmunkaidőben való foglalkoztatáshoz. Mindezt a törvény úgy normalizálta, hogy ezen munkavégzőket a munkavállalókat megillető jogokkal nem ruházta fel. Éppen ezért kell óvatosnak lenni a fogalom-alkotással, ugyanis, ha a kettős modell, azaz a munkajog és polgári jog körébe tartozó munkavégzési viszonyok mellett egy harmadik kategóriát is felállítunk (*tertium genus*), nagy az esélye, hogy sokkal inkább egy atipikus és csekély védelemmel rendelkező jogviszonyt alkotunk. Jó lenne, ha a kvázi-függő munka tipizálása a jogokat rögzítő normalizálás irányába haladna, hasonlóan a részmunkaidős és határozott idejű

Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 190-208.; FREEDLAND, M. – COUTOURIS, M. (2011b) Lásd még: DEAKIN, S. – MORRIS, G.S. (2012) 200-202. 219-224.

⁸¹ Ezek az alábbiak: *prohibition model, conversion model, encouragement model, normalisation without parity model, normalisation with parity model*.

⁸² COUTOURIS, N. (2007) 5-6. A speciális szerződés francia elnevezése: *contrat première embauche*.

⁸³ COUTOURIS, N. (2007) 7-8. Lásd még: BRONSTEIN, A. (2009): *International and Comparative Labour Law*. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation. 30-69.

foglalkoztatáshoz, ugyanakkor ez utóbbi kettő normalizálása az egyenlő bánásmód elve alapján történt. *A kvázi-függő munkát végzők esetében úgy tűnik megmarad a jogok garantálása nélküli normalizáció.*⁸⁴

A továbbiakban a munkavégzési viszonyok rendszerében a munkaszerződés szerepét vizsgálom meg.

3.5.1 Státuszról szerződés

Deakin és Wilkinson is rámutatott arra, hogy az ipari forradalom és a liberális eszme terjedése kétséget kizáróan a munkavégzési viszony kettős modelljének alapfeltétele volt, azonban nem kizárólag ezek játszottak szerepet a mai rendszer kialakításában. A munkavégzési viszonyok teljesebb kontraktualizálására csak a XIX. század végén és a XX. század elején került sor köszönhetően a kollektív tárgyalásoknak, a szociális törvényhozásnak és a jóléti államnak.⁸⁵ Ugyanis a munkavégzési viszony szabályozásában a *státusz szerepét egyre inkább a szerződés* vette át, azaz a Római Jogból is ismert *locatio conductio operarum*. Ugyanakkor ezt az átalakulást politikai, ideológiai mozgások határozták meg a nyugat-európai államokban. *Max Weber* szerint kapitalista vállalkozások mindenhol léteztek, így az ókori Kínában, Indiában, Babilonban, vagy a középkorban is, azonban a modern Nyugaton a kapitalizmus olyan típusa fejlődött ki, amely különbözik a többi előfordulástól: ez a szabad munka ésszerű kapitalista szerveződése, amelynek a legfontosabb eleme a háztartás és a munkavégzés helyének szétválasztása.⁸⁶ Mindez a céhrendszer elavulásához vezetett. Hiszen a céhviszonyok között inkább a munkavégző státusza volt a meghatározó, a szerződéses elemek ott nem érvényesültek. A gazdasági viszonyok változásai aztán magukkal hozták a jogviszony átalakulását is. A manufaktúrák megjelenése önmagában nem jelentette volna a jogviszony-változást. *Többen úgy vélik, hogy a változásokat egyrészt a szabadság és egyenlőség eszméje, mások szerint a gyárban kialakult hatalmi viszonyok generálták.* A modern kapitalizmust és a kettős modell alapját minden bizonnyal ez a politikai-ideológiai és társasági formaváltás okozta. Talán felötlük némelyekben, hogyan fér össze a szabadság és egyenlőség eszméje az alárendelődéssel. Ennek megítélése ma már egyszerű, mivel a munkavállaló a munkaerejét bocsátja áruba, amely a munkavállaló személyétől elkülönül, a munkáltató a továbbiakban ellenőrzést a munkaerő és nem a személy felett gyakorolt. Ez az az átalakulás, amelyre az előzőekben a jobbágy-földesúr viszonyában is utaltunk, s ezáltal a *státuszról fokozatosan szerződés* lett.

⁸⁴ COUNTOURIS, N. (2007) 8. *Egyet lehet ugyanakkor érteni Countouris azon álláspontjával, hogy a változások motorja nemcsak a gazdasági rendszerben zajló folyamatoknak köszönhető, hanem magának a jognak is óriási szerepe van ebben.* A jog éppen olyan hatással van a gazdasági folyamatokra, mint fordítva. A jogrendszer folyamatosan konceptualizálja a megállapodásokat és ezáltal kijelenthető, hogy az immáron meghaladott kettős modell kialakulása nem pusztán az ipari társadalom gazdasági terméke volt. Ezen megállapításhoz kapcsolom a *munkajog reflexív természetéről* vallott nézetet. A *reflexív munkajog* kifejezést Rogowski és Wilthagen használta először 1994-ben. Az elmélet szerint a jogrendszert önálló rendnek kell tekinteni, csakúgy mint a politikai és gazdasági rendszert. A három alrendszerben közös, hogy védenie kell saját intézményeit. A jog, politika és piac szétválasztásával egy decentralizált társadalmi struktúra jön létre, amelyben a hatalom megoszlik az autonóm, de egymáshoz kapcsolódó intézmények között. A jogrendszer autonómiája az előfeltétele a jogállam meglétének és az objektív igazságszolgáltatásnak. Nem lenne célszerű a jogrendszert elválasztani a külső környezetétől. Ha a jogrendszer elveszítené önállóságát, akkor pusztán a politikai hatalom kifejezőjévé válna. A reflexív munkajogi szabályozásról lásd: ARTHURS, H. (2007): *Corporate Self-Regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law*. In: Brian Bercusson - Cynthia Estlund (szerk.): *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon. 19-36.

⁸⁵ DEAKIN, S. – WILKINSON, F. (2005): *The Law of the Labour Market – Industrialisation, Employment and Legal Evolutions*. Oxford, Oxford University Press, 41-109.; DAVIES, A.C.L. (2009) 3-18.; DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2012) 131.

⁸⁶ WEBER, M. (1978): *The Origins of Industrial Capitalism in Europe*. In: W.G. Runciman (szerk.): *Weber Selections in Translations*. Cambridge University Press, Cambridge, 335-336.; DEAKIN, S. – WILKINSON, F. (2005) 41-109.

Természetesen Nagy-Britanniában a bíróságok dolgozták ki ezt az átmenetet, hiszen a szigetország távol volt a francia forradalom eszméitől, és a Római jogi hagyományok korlátozottan érvényesültek a brit jogrendszerben. A XIX. században a bíróságok voltak azok, akik a mester-szolga viszonyt szolgáltatás nyújtására irányuló szerződésként kezdték értelmezni.⁸⁷

A XX. század első évtizedeiben az iparosodás nagy ütemben terjedt a legtöbb nyugati társadalomban. Ekkor a munkaviszony jellemzői az alábbiak voltak: szerződéses kapcsolat a munkáltató és munkavállaló között, amely függésen alapuló kétoldalú, stabil viszony. A munkavállalók folyamatos kihasználására épülő iparosodás számos társadalmi és politikai változást idézett elő: ilyen a munkásosztály erősödése és szervezkedése, a szakszervezeti mozgalom, a jóléti államok kialakulása. Az egész folyamatot a világkereslet megnövekedése és a gazdasági fejlődés mozgatta. Ebben az időszakban alakult ki a munkaviszony munkavállalói oldalának ideája, aki nem más, mint az *alárendelt férfi munkavállaló, akit határozatlan ideig, teljes munkaidőben, munkaszerződés keretében foglalkoztatnak*. Ez a szemlélet határozta meg a XX. század munkajogát Európában. Ez ma az általánosan elfogadott nézett. Ugyanakkor néhány *ellenérvet* is meg kell ismernünk. Először is, mint ahogyan időbeli eltolódás figyelhető meg a XVIII. századi ipari és liberális forradalom, valamint a megjelenő munkavégzési formák jogi konceptualizálása között, ugyanígy jelentős időkülönbség volt a tömegtermelés megjelenése és a fenti munkavállaló-paradigma kialakulása között. Másodszor, a homogén munkavégzési viszonyok kialakulásában elvitathatatlanul szerepe van a tömegtermelésnek, ez a hatás azonban nem spontán vagy automatikus. Látni kell, hogy a jogalkotás és a bírói döntések éppen olyan hatással voltak a paradigmára. Nagy Britanniában például egyértelműen kimutatható, hogy a jóléti állam jogalkotása óriási hatást gyakorolt a munkavégzési viszony konceptualizálására, s az alárendelt munkavégzési viszony egységes kezelésére. A brit bíróságok különösen nagy szerepet játszottak az egységes munkavállaló-modell kialakításában, ennek érdekében vezették be a kontroll-tesztet is, amely a középosztály munkavégzésének azonosítására és a szolgáltatási jogviszonyoktól való távol tartásukra szolgált.⁸⁸ Az alanyi körből kizárták továbbá az idénymunkát végzőket, bedolgozókat és a segítő családtagokat. Ennek hatására a XX. században folyamatosan erősödött a kontroll-elmélet, amely aztán átalakult az alárendeltség koncepciójába. Mindezt a fordista ipar terjedése segítette, s ez megfigyelhető a brit, olasz és francia jogban is, ahol a munkaszerződés két tartalmi elemének a kontrollt és az alárendeltséget tartották. Az olasz jogban 1902-ben úgy tartották, hogy az alárendeltség kontrollt jelentett az utasításoknak való munkavégzés mellett, Németországban pedig kifejlődött a szociális függőség elmélete, amely a Weimari Köztársaság idején tovább virágzott. Tulajdonképpen a XIX. század vége és a II. világháború között a kontinentális rendszerekben a tipikus munkaviszony alapvető elemévé a munkaszerződés vált. A II. világháborút követően az 1950-es és '60-as években a rendszer tovább konszolidálódott. Nagy-Britanniában a *Beveridge-féle jóléti állam*⁸⁹ megteremtésével a munkaszerződésen alapuló

⁸⁷ VENEZIANI, B. (2009): The Evolution of the Contract of Employment. In: HEPPLÉ, B. (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansell, London, 60-61. Erre mutat rá Simon Deakin is, hangsúlyozva, hogy a XIX. századi brit munkajog nem ismerte a különbséget az önfoglalkoztatás és függő munka között, és a felek viszonyát sem szerződésként értelmezte, sokkal inkább a mester – solga viszony volt a jellemző. Lásd erről: DEAKIN, S. (1988): The Evolution of the Contract of Employment, 1900-1950. In: WHITESIDE, N.- SALAIS, R.: *Governance, Industry and Labour Markets in Britain and France – The Modernising State in the Mid-twentieth Century*. Routledge, London, 213.

⁸⁸ Lásd erről MANGAN, D. (2018) 69.

⁸⁹ Lásd erről bővebben: DEAKIN, S. (1988) 221. A brit dereguláció történetéről lásd még: DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2012) 50-53.

munkaviszony koncepcióját kiterjesztették minden kereső személyre. A kollektív tárgyalások⁹⁰ előretörése ugyanabban az időben nyilvánvalóan háttérbe szorította az individuális tárgyalásokat. Ennek ellenére a munkaszerződés továbbra is elsődleges eszköz volt a munkajogi szabályozás személyi hatályának meghatározásában. A munkaszerződés szerepének megerősítésében a továbbiakban a '60-as és '70-es években a munkajogi szabályok törvénybe foglalása játszott szerepet. Ebben az időszakban beszélhetünk az újonnan megjelenő atipikus munkavégzési formák tiltásáról, és azon jogalkalmazási gyakorlatról, amely inkább távol tartotta a feleket olyan munkavégzési formáktól, amelyek nem illettek a hagyományos kettős modellbe. Ez figyelhető meg abban is, hogy az atipikus munkavégzési formák keretében foglalkoztatottak sokkal alacsonyabb jogi védelmet kaptak, mint a munkaszerződés keretében foglalkoztatottak.⁹¹

Nem szabad ugyanakkor elfelejteni a munka biztonsága érdekében történő munkajogi szabályozást sem, amely *Deakin* és *Morris* szerint a munkaszerződésre vonatkozó szabályozás virágzásának újra lendületet adott, hiszen azzal, hogy megnehezítjük a munkáltató egyoldalú munkaviszony megszüntetését, továbbra is a munkaszerződés dominanciáját erősítjük. Európán belül azonban ezen a ponton érdemes rávilágítani egy fontos különbségre: míg az európai államok többségében az alárendeltségen alapuló munkaszerződés volt az, amely a munkajogi szabályozás védelmét nyújtotta, addig Nagy-Britanniában a common law szabályozás sokkal nagyobb szerepet szánt a felek szerződési szabadságának. Ez a szerződési jelleg nem érvényesül olyan mértékben az európai rendszerekben, hiszen a függő munkavégzés ez ellen hat.⁹²

Összességében elmondható, hogy az ipari termelés változásai, az ipari munkásosztály tudatosabb rétegének megjelenése, a kollektív tárgyalások, a jóléti állam elterjedése, a szociális törvényhozás mind hozzájárultak a munkaszerződés központi szabályozó szerepének kialakulásához.⁹³

A XX. században az alárendeltség volt a munkaszerződés megkülönböztető jegye, kifejezve ezáltal is a függő munka szociológiai és jogi aspektusait. Tulajdonképpen a megjelenése ahhoz a folyamathoz köthető, amikor a státusból szerződés lett, biztosítva ezáltal, hogy a gyáron belüli munkaerő továbbra is jelentős kontroll alatt álljon. Természetesen az alárendeltség elméletét folyamatosan alakította a bírói gyakorlat, a jogelmélet, azzal a céllal, hogy a védelem minél nagyobb számú munkát végzőre kiterjedjen. A kiterjesztés ezen folyamata a bíróságok által „bírói-teszt” formájában öltött testet és a függő munka önfoglalkoztatástól való elhatárolására szolgált. Ezt a tesztet nagyon komoly személyi függés jellemezte. A brit kontroll-teszt ugyanakkor már olyan jogi teszt, amely személyi és működési alárendeltséget is jelentett. Ez már túllépett a mester-szolga típusú munkaviszonyon, és a „szolga” inkább olyan személy, aki a mester utasításai szerint végez munkát.⁹⁴

Hamarosan nyilvánvalóvá vált, hogy a modern gyárban kontrollt nemcsak közvetlenül a gyártulajdonos munkáltató gyakorol, hanem közvetetten az ő által felállított szervezeti és intézményi egységek, ahová a munkavállaló tartozik. Ez a megközelítés együtt járt a munkásosztály növekedésével és sokszínűbbé válásával, valamint a függőség és alárendeltség elméletének széleskörű alkalmazásával, sőt a Weimari Köztársaság a „gazdasági függőség”

⁹⁰ Nagy-Britanniában a *collective laissez-fair* nagyon hatásos módja volt annak, hogy a *common law* által biztosított minimális szintű védelmet magasabb szintre emeljék. Olaszországban a kollektív tárgyalások a jogellenes felmondással szemben nyújtottak védelmet. Lásd erről: COUNTOURIS, N. (2007) 28-29.

⁹¹ COUNTOURIS, N. (2007) 25-29. Lásd még erről: DEAKIN, S. – WILKINSON, F. (2005) 89.

⁹² Lásd erről DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2001): *Labour Law*. Butterworths. London, 26. Ugyanezt erősítette meg K.D. Ewing is: „in some other European systems, ... the role of contractual concepts has been more marginal one.” EWING, K.D. (1996): *Working life – A New Perspective on labour Law*. Lawrence & Wishart, London, 44.

⁹³ Countouris, N. (2007) 30.

⁹⁴ A kontroll-tesztet a *Yewens v. Noakes* esetben mondták ki először. *Yewens v. Noakes* (1880) 6 QBD 530, 532,533. Lásd COUNTOURIS, N. (2007) 30-31. A tesztekéről lásd még: KISS, GY. (2006) 258.; KISS, GY. (2005) 104-105.; BANKÓ, Z. (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 182.

koncepciójáig is eljutott. Ezt a tesztet a XX. század első felében integrációs tesztnek nevezték. Hasonló érvelés jelent meg hamarosan azzal kapcsolatban, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség is az alárendeltséghez kapcsolódik, hiszen a helyettes kijelölése inkompatibilis a munkaszerződés elvével és az önfoglalkoztatás jellemző ismérve.⁹⁵

Az előbbieket mellett ugyanakkor a munkaviszonyt a folytonosság és a teljes, rugalmatlan munkaidő is jellemezte.⁹⁶ Mardsen azt állította, hogy a munkavégző a jövőben ajánlja fel munkaerejét, ezáltal garantált a foglalkoztatás folytonossága.⁹⁷ Fontos, hogy a folytonosság a XX. század elején inkább megkülönböztetésként szolgált az irodai munkát végzők munkaviszonyához képest, és csak később vált a függő munka jellemzőjévé. Emögött azonban volt egy politikai szándék is. Nevezetesen, hogy a szellemi munkát végzőknek a kétkezi munkásokhoz képest többletjogot biztosítsanak. Az olasz jogban 1924-ben például bevezették az *impiegato* kategóriáját, amely a fehér-galléros munkavállalókra utalt, és munkájukat inkább az együttműködés, mintsem a kontroll jellemezte. A II. világháborút követően a kék- és fehér-galléros munkavállalók közötti különbségek elmosódtak köszönhetően a bírói gyakorlatnak, a szakszervezeti mozgalomnak, a kollektív tárgyalásoknak, a jogi szabályozásnak és a munka védelmére épülő törvényeknek. A folytonosság és stabilitás *Otto Kahn-Freund* szerint a kontinentális európai rendszerekben a „*dekazualitás*” jelenségét hívta életre. Ez alatt azt értette, hogy a jogalkotó védelmi jellegű beavatkozása a munkavállalók stabil és folytonos munkaviszonya érdekében történt, ezáltal korlátozták a felek szerződési szabadságát a munkaszerződés létrehozatala és teljesítése során.⁹⁸

A fentiek mellett a kétoldalúság is a munkaviszony természetes eleme, hiszen az egy szinallagmatikus kötelem, ahol a munkaerő és a bér áll egymással szemben.⁹⁹

A fenti elemzésből világosan kitűnik, hogy a munkaviszony elszakadása a státusz-elmélettől nem egyszerűen történt meg. A munkavégzési viszonyok tipikus kettős modellje a XX. század közepe felé alakult ki, részben a szociális törvényhozásnak és a tömegtermelésnek köszönhetően. Mostanában az az álláspont, hogy a doktrína nagymértékben köszönhető politikai választásnak, amely a munkajogi szabályozásban és a kollektív tárgyalásokban tükröződik vissza az 1970-es években.¹⁰⁰ Ugyanakkor az utóbbi harminc évben a nyugati gazdaságok mély strukturális változásokon mentek keresztül a tekintetben, ahogyan a

⁹⁵ COUNTOURIS, N. (2007) 30-34.

⁹⁶Lásd még FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 124-128.; COLLINS, H. – EWING, K.D. - MCCOLGAN, A. (2012) 93-130. *Coase* megvilágította, hogy miért is éri meg jobban a vállalkozónak munkaszerződést hosszabb távra kötni, ahelyett, hogy több rövidebb időre szóló munkaszerződést kötne. Az indokot a költségmegtakarításban látja, valamint abban, hogy a hosszabb távra szóló munkaszerződésben általánosságban fogalmazzák meg az ellátandó feladatot, azaz a határait jelölik ki annak, amit egy személy ellátni köteles. Sőt *Coase* odáig ment, hogy szerinte a rövid időtartamú szerződések egyszerűen nem kifizetődőek COASE, R.H. (1937): *The Nature of the Firm. Economica*, (4) 16. 386.

⁹⁷ MARDSEN, D.(1999): *A Theory of Employment Systems*. Oxford University Press, Oxford, 27.

⁹⁸ COUNTOURIS, N. (2007) 34-37. A dekazualitásról a Weimari Köztársaság idején lásd bővebben ugyanott. COLLINS, H. – EWING, K.D. - MCCOLGAN, A. (2012) 93.

⁹⁹ Tulajdonképpen Európában, ideértve Nagy-Britanniát is, maga az iparosodás és a tömegtermelés nem engedett teret a munkaerő-kölcsönzésnek. A gyakorlatban másként alakult a kétoldalúság fejlődése Nagy-Britanniában és Európa többi részében. Az utóbbiban a kétoldalúság a munkaviszony alapvető alkotója volt, azzal, hogy megtiltotta a jogalkotó a háromoldalú kapcsolatokat, azaz a közvetítő beiktatását a munkavállaló és a munkáltató közé. Nagy-Britanniában a kétoldalúság implicit követelménye volt annak, hogy a munkát végző tisztán munkavállalói státusszal rendelkezzen, s ez tulajdonképpen egyfajta korlátozott hozzáférést jelentett a törvényes munkavállalói jogokhoz. COUNTOURIS, N. (2007) 38-39. A tradicionális munkaviszony elemeiről lásd még: PRUGBERGER, T. (2002): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. KJK-KERSZÖV, Budapest, 237-265.; KISS, GY. (2006) 273.,

¹⁰⁰ *Lyon-Caen* szerint „*Bárki bármit mond, soha nem volt egyetlen modell. Azonban a sokszínűséget nem támogatta a közvélemény, és határokba ütközött, nevezetesen a bírók által általános szabályoknak vélt határokba.*” „*Whatever one says there has never been a single legal model. But diversity did not receive public encouragement and it encountered some limits, notably in what judges enshrined in general rules.*” COUNTOURIS, N. (2007) 40.

termeléshez és az ipar szervezetéhez állnak. Megváltozott az érdekvédelem szerveződése és az ipari viszonyokra vonatkozó szabályozás, a nők nagy arányban jelentek meg a munkaerőpiacon, amely együtt járt a háztartások megváltozásával, technikai kihívást jelent az információs technológia fejlődése, számolni kell a gazdasági recesszió ciklikusságával és a munkanélküliség növekedésével. Néhányan úgy vélik, hogy a nyugati társadalmak progresszív deindusztrializációja, valamint a szolgáltató szektor növekedése a kék-galléros munkavállalók lassú, de állandó koncentrációjához vezetett, és ezzel párhuzamosan olyan szektorok terjedtek el, ahol az alkalmi munka volt eddig a jellemző. A változásokhoz való igazodás hatására olyan munkavállalói réteg alakult ki, amelyet a bizonytalanság és „funkcionális rugalmasság” jellemez, s a vállalat képes volt a munkát oly módon újraszervezni, amely nagyon gyorsan alkalmazkodott a technológiai változásokhoz, s a munkaerőt a korábban tartós jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók közül választotta ki.¹⁰¹

Egyértelműen kimutatható, hogy a munkáltatók a '70-es évektől kezdődően elkezdtek variálni a munkaszerződés feltételeit, s ezek a feltételek nem feleltek meg a munkaviszony munkaszerződésen alapuló hagyományos felfogásának. Az is látható, hogy a munkavállalók hajlandók voltak elfogadni ezeket az új feltételeket, s a munkajogi szabályozásnak folyamatosan le kellett követnie ezeket a változásokat. Hogyan is történt mindez?

Mivel Európában a '70-es évek végén és a '80-as évek elején a munkanélküliség az egekbe szökött és a szakszervezeti tárgyalások szerepe csökkent, olyan szabályok kerültek bevezetésre a '80-as években Franciaországban, Németországban és Olaszországban, amelyek nem tiltották az atipikus munkavégzési formákat, mivel a határozott idejű jogviszony is jobb, mint a munkanélküliség. Ezek a munkavégzési formák eddig is léteztek, most azonban a társadalmi és gazdasági viszonyok hatására kikerültek a dereguláció állapotából és a munkajog szabályozás tárgyai lettek. Azonban a jogalkotónak figyelembe kellett vennie, hogy először olyan szabályokat kell bevezetni, amelyek fenntartják a tipikus munkaviszonyt, valamint egyensúlyt kellett találni a gazdasági szükségletek, szociális célok és az alapjogok védelme tekintetében. Ugyanakkor az atipikus munkavégzési formák regulációja egy soha véget nem érő tevékenységnek tűnik, mert, ha a jogalkotónak sikerül kijelölnie a munkaviszony határait, biztos, hogy azonnal megjelenik egy új atipikus munkavégzési viszony, frusztrálva a frissen megalkotott szabályozást.¹⁰²

Az atipikus munkavégzési formák szabályozása-szabályozatlansága feszültséget hordoz magában. Ugyanis a korábbi dereguláció és tiltás éppen azért történt, hogy távol tartsák a munkaerőt az atipikus foglalkoztatástól azáltal, hogy a védelmi szabályozást a jogalkotó a tipikus munkaviszonyhoz kötötte, szemben az atipikus munkát végző és önfoglalkoztató alacsonyabb szintű védelmével. Munkanélküliség idején azonban éppen a munkavégzők elfogadják a kedvezőtlenebb munkafeltételeket. A dereguláció melletti érvek között az is megjelent, hogy olyan gyorsan változnak a foglalkoztatási formák, hogy lehetetlenség lekövetni őket a szabályozásban.¹⁰³

A fenti változások egyik következménye, hogy az alárendeltségen alapuló foglalkoztatásra vonatkozó tesztek egyre inkább veszítettek a jelentőségükből. Az új foglalkoztatási formák, az *outsourcing*, mind aláássák a kontroll-teszt és integrációs-teszt jelentőségét. A személy-teszt még mindig jelentőséggel bírhat, azonban az alvállalkozás és az *outsourcing* gyakorlata vezethet oda, hogy szükség van helyettesítésre. Az otthoni munkavégzés erre a jó példa,

¹⁰¹ Ezzel az állásponttal szemben azonban meg kell jegyezni, hogy vannak, akik úgy gondolják, a rugalmasabb ipari viszonyok nem vették át a tömegtermelés helyét, sőt úgy vélik, hogy ez az érvelés technológiai determinizmushoz vezethet. Ugyanis a termelés és technológiai rendszer összefüggései nem tükröződnek a termelési sokszínűségben a kapitalizmus egészén belül. Lásd erről TOMANEY, J. (1994): *New Work Organisation and Technology*. In: AMIN, A. (szerk.): *Post-Fordism: A Reader*, Blackwell, Oxford, 164. és SMITH, C. (1991): *From Automation to Flexible Specialization*. In: A Pollert: *Farewell to Flexibility?* Blackwell, Oxford, 155.

¹⁰² COUNTOURIS, N. (2007) 43-44.

¹⁰³ Uo. 44-45.

Olaszországban például a személyes munkavégzési kötelezettség az, amely határvonalat húz függő és független otthoni munkavégző között. Nagy-Britanniában a munkáltató gyakran alkalmaz helyettesítési-klauzulát, amellyel tulajdonképpen nemcsak az „employee”, hanem a „worker” státuszt is elvesztik a szerződők.¹⁰⁴ A tesztek mellett megkérdőjeleződött a folytonosság és szakadatlanág kritériuma is. Folytonosságra például azért van szükség Nagy-Britanniában és a kontinensen, mert törvényi védelem csak bizonyos idő eltelte után jár. Ha a brit bíróságok nem állapítják meg a jogviszonyban a folytonosságot, akkor a munkát végző egyszerűen nem rendelkezik a munkavállaló jogállásával és így az őt megillető törvényi védelemmel. *Deakin* és *Morris* véleménye szerint a folytonosság elegendően hosszú és rendszeres kapcsolatot jelent.¹⁰⁵ Így a folytonosságot a munkatevékenység időbeni elhúzódásának tekinthetjük, a függő munkaviszony egyik jellemzője, azonban ugyanúgy jelölhet szolgáltatásra irányuló szerződéseket is. Éppen ezért semmiképpen sem előíró, hanem leíró jellegű feltételről van szó. A *folytonosságot* akként is tekinthetjük, mint a munkát végző munkaerejének meghatározott ideig való *elérhetőségét* és arra való *kötelezettségvállalását*, hogy a munkaerejét a munkáltató utasításai szerint bocsátja rendelkezésre. Cserében a munkáltató oldalán jelentkezik egy elvárás, hogy a jövőben számíthat a munkát végző munkaerejére, s nem kell átszerveznie a termelést munkaerő-hiány miatt. A munkaviszony alapvetően kölcsönös kötelezettségvállalást jelent, s a brit bíróságok például ezt használták fel arra, hogy megfosszák a munkavégzőt a munkavállalót megillető jogosultságoktól. Azonban egyértelmű, hogy a jogviszony hossza veszt a jelentőségéből, ha a jogviszony tartamát *teleologikusan* tekintjük. Teleologikus értelmezésben a fenti kritériumok közül annak van jelentősége, hogy *a munkáltató számíthat a jövőben a munkát végző munkaerejére. Ez a bizalom/ígéret elegendő a folytonosság megállapításához.* Az atipikus jogviszony így rendelkezhet teleologikus és funkcionális elérhetőséggel, teljesen függetlenül a munkaerő folyamatos kihasználásától. Erre nagyon jó példa a behívás alapján történő munkavégzés.¹⁰⁶ Ehhez kapcsolódik *Kiss György* véleménye is, aki a munkajogviszony tartalmának két sajátosságára hívja fel a figyelmet: nevezetesen a tartósságra és a munkavállaló jogi alárendeltségére. Ugyanakkor a tartósságot, a tartamjellegét megkérdőjelezheti az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok léte, amely a munkajog fejlődését a II. világháborút követően alapvetően meghatározta. A tartamjellegét azonban a munkaviszony meghatározó jegyeiből kell levezetni. Míg a vállalkozási szerződésben az eredmény elérésével a szerződés megszűnik, azaz önmegszüntető. A munkajogban is ismert az egy adott feladat ellátására kötött szerződés. Van-e különbség? Eltekintve a két jogviszony tartalmának, a megrendelői és a munkáltatói utasítás különbségétől, látványosan eltér a megszüntetés elve és szabályozása. Vállalkozásnál ez elszámolási kérdés, munkajogviszony esetében a munkavállaló egzisztenciális érdekei is felmerülnek. Hasonló az eset, ha egy adott tevékenység megbízás és munkaviszony keretében is ellátható. Ugyanúgy az utasítási jog intenzitása, terjedelme és a megszüntetés szabályozása is különbözik. A munkajogviszony tartam-jellegét *Freedland* az *ígéret* oldaláról közelíti meg, amely ígéret a további munkavégzésre. A kölcsönös ígéret létét igazolhatja a felmondási védelem. Ezen technikák lényege, hogy a munkáltatók ne a megszüntetést tartsák szem előtt, hanem a munkaviszony fenntartását.¹⁰⁷

A bilaterális jogviszonyok mellett megjelentek a multilaterális, jellemzően, trilaterális jogviszonyok, amikor is a kontinentális jogrendszerek szigorú törvényi szabályokkal védték a

¹⁰⁴ COUNTOURIS, N. (2007) 45-47.

¹⁰⁵ Lásd még FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 124-128.; VENEZIANI, B. (2009) 19. Lásd még. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: DAVIDOV, G. – LANGILLE, B. (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford.

¹⁰⁶ DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2001): *Labour Law*. Butterworth, London. 188.; COUNTOURIS, N. (2007) 48-50.; VENEZIANI, B. (2009) 114-121.

¹⁰⁷ KISS, GY. (2017) 273-274.

munkaviszonyt, azaz a kölcsönvevő belépése érintetlenül hagyta a munkaviszony kétoldalúságát. Nagy-Britanniában viszont a bíróságok egyetlen tesztnek sem tudták megfeleltetni az ügynökség és a munkát végző közötti jogviszonyt, s így az egy *sui generis* jogviszony maradt, anélkül, hogy a munkavégzőt *employee*-nak vagy *worker*-nek tekintették volna.¹⁰⁸

Úgy tűnik, hogy a fentiek ellenére a munkaszerződés túllendült az eddigi válságokon,¹⁰⁹ és továbbra is a munkaviszony alapjának tekinthetjük. Változásokra ugyanakkor szükség van, s éppen a vezető szerep megőrzése érdekében, ha a jogpolitikai szándék erre irányul. *Bob Hepple* már az 1980-as években azt állította, hogy el kell indulni a szerződési rendszertől a viszonyok mélyebb elemzése felé.¹¹⁰ A szerződési koncepció ugyanakkor úgy tűnik értelmezhető úgy is, hogy feloldja a benne rejlő ellentmondásokat. Ennek alátámasztására *Mark Roheling* és *Hugh Collins*¹¹¹ szerződési elméletét említhetjük. Mindez valóban meg is állhatja a helyét akkor, ha elfogadjuk, hogy a két fél közötti szerződéses kapcsolat olyan kötelezettségeket is magában foglalhat, amelyek nem szükségszerűen velejárói, immanens részei a szerződésnek. Ezek lehetnek kívülről érkező kötelezettségek, mint a munkajogi szabályozásból, a valamelyik fél harmadik féllel való szerződéses kapcsolatából eredőek, elvárások, szokások; s lehetnek magából a szerződésből származók, mint például a munkáltató működése miatt, rugalmasságot igénylő feltételek. Ezek a külső elvárások és a jogviszonyban rejlő lehetőségek, gondolok itt a konkretizálási jogra¹¹², mind árnyalhatják vagy teljesen átalakíthatják a tradicionális munkaszerződés elemeit.¹¹³

A fenti elemzésben megvizsgáltam, hogyan alakult Európában az atipikus foglalkoztatási viszonyokhoz való viszonyulás a XX. és XIX. században, milyen újraszabályozási stratégiák mutathatók ki nemzeti és szupranacionális szinten az új munkavégzési kategóriák megjelenésekor. Ezekben a munkaszerződés újradefiniálása, s a munkajogi szabályozás alanyi körét kiterjesztő és védő szabályozási stratégiák jelentek meg, megőrizve a munkaszerződés vezető szerepét.

3.5.2 A függő munkavégzés határai

¹⁰⁸ COUNTOURIS, N. (2007) 49-52. A munkaszerződés Kollonay Csilla szerint jogviszony-alapító és tartalom-megállapító szereppel rendelkezik. Lásd erről. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY, CS. (szerk) (1999): *A magyar munkajog I-II*. Kulturtrade Kiadó, Budapest, 84-87. KISS, GY. (2006) 273. PRUGBERGER, T. (2006): Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK-KERSZÖV, Budapest, 46-49.

¹⁰⁹ DEAKIN, S. (2005): *The Comparative Evolution of the Employment Relationship*. Working Paper No. 317, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, December, 1.

¹¹⁰ HEPPLÉ, B. (1986): Restructuring Employment Rights. *Industrial Law Journal*, (15) 1. 69. Lásd még DEAKIN, S. (2000) 13-15.

¹¹¹ ROHELING, M.V. (2004): Legal Theory: Contemporary Contract Law Perspectives and Insights for Employment Relationship Theory. In: J.A.M. COYLE SHAPIRO - L.M. SHORE – M.S. TAYLOR – L.E. TETRICK (szerk.): *The Employment Relationship – Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford University Press, Oxford, 76.; COLLINS, H. (2006): Flexibility and Stability of Expectations in the Contract of Employment. *Socio-Economic Review*, (4) 1. 139.

¹¹² „... a napjainkban uralkodó álláspont szerint a munkajogviszonyt jellemző alá- fölérendeltség nem jogon kívüli okokkal magyarázható – elvetve ezzel a gazdasági és a személyi függőség teóriáját –, hanem a munkaszerződés tárgyának, a szolgáltatásnak az absztrakt meghatározásával, ellentétben például a vállalkozási és a megbízási szerződés konstrukciójával. Az alá- fölérendeltség ilyen jellegű meghatározása számos következménnyel járt. KISS, GY. (2014) 43.

¹¹³ *Mark Freedland* úgy látja, hogy a munkaszerződés koncepcióját ki kell terjeszteni a személyes munkavégzési szerződésre, amely a munkaszerződést is magában foglalja. Ez a reformjavaslat „A személyes munkavégzési viszonyok” részben kerül kifejtésre. Egy bizonyos: a szerződéses dimenzió továbbra is meghatározó szereppel bír a munkajogi szabályozásban, azonban jelentős reformon kell átesnie. Erről lásd részletesen: FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a); FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b); COUNTOURIS, N. (2007) 54.

A munkaviszony fogalmának továbbra is az alárendeltség az egyik markáns eleme.¹¹⁴ *Ehhez kapcsolódóan kérdéseim az alábbiak: hogyan alakul az európai munkajogi szabályozásban a közbülső fogalom, nevezetesen a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmának megalkotása és bevezetése? Lehet-e közbülső fogalom a gazdaságilag függő munkát végzők kategóriája?*

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 munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése. A továbbiakban ezeket a vitákat, választásokat vizsgálom meg.

A munkavállaló fogalmának kiterjesztése az Európai Bíróság gyakorlatában is megfigyelhető. A munkavállaló fogalmának meghatározása tekintetében érdekes megfigyelni a közösségi és tagállami jog kapcsolatát, amelyet a munkavállalók szabad mozgása szemüvegén keresztül szükséges vizsgálni. Az Európai Bíróság már egy korai döntésében megállapította, hogy a munkavállaló fogalma közösségi fogalom, ha ugyanis a tagállamok hatáskörébe tartozna annak meghatározása, akkor a személyek szabad mozgása elve ellenére a munkavégzőket hátrányosan különböztethetnék meg. Ugyanakkor rögzítették, hogy a Bíróság szélesen értelmezi a fogalmat.¹¹⁵ Mindezen túl meg kellett határozni a munkavállalói jogállás kritériumait. A *Levin* ügyben¹¹⁶ a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló fogalmát az általánosan elfogadott alapelvek segítségével, és a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szövegekörnyezet és az alapító szerződés céljainak figyelembevételével kell értelmezni. A

¹¹⁴Rolf Wank a munkaerő-piaci státusz szempontjából különbséget tesz: személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló (employee), személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló (employee-like) személyek, valamint a személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkező önfoglalkoztató (other self-employed) személyek között. Lásd erről: WANK, R.: *Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees.* http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cls04_wank2.pdf_pp_137-143. (letöltés: 2014. január 30.)

¹¹⁵Judgment of the Court of 19 March 1964. - Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). - Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep - Netherlands. - Case 75/63. „Articles 48 to 51 of the treaty, by the very fact of establishing freedom of movement for 'workers', have given community scope to this term. If the definition of this term were a matter within the competence of national law, it would therefore be possible for each member state to modify the meaning of the concept of 'migrant worker' and to eliminate at will the protection afforded by the treaty to certain categories of person.” Lásd még: GYULAVÁRI, T. (2014a): *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest. 62-64. SZEKERES, B. (2018c). *Munkajogon innen - munkaviszonyon túl.* Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, témavezető: Jakab Nóra

¹¹⁶Judgment of the Court of 23 March 1982. - D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. - Right of residence. - Case 53/81. „The answer to be given to the first and second questions must therefore be that the provisions of community law relating to freedom of movement for workers also cover a national of a member state who pursues, within the territory of another member state, an activity as an employed person which yields an income lower than that which, in the latter state, is considered as the minimum required for subsistence, whether that person supplements the income from his activity as an employed person with other income so as to arrive at that minimum or is satisfied with means of support lower than the said minimum, provided that he pursues an activity as an employed person which is effective and genuine...” Lásd még: GYULAVÁRI, T. (2014a) 38-41. 61-66.

Levin-ügyet követte a *Lawrie-Blum* ügy¹¹⁷, amely szerint a munkavállaló jogállását olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek megkülönböztetik a munkajogviszonyt más tevékenységektől az érintett személyek jogaira és kötelességeire hivatkozással. Ez alapján munkajogviszony, amely keretében egy személy egy másik személy részére, annak utasítása szerint gazdasági értékkel rendelkező munkát végez, amely munkavégzés fejében ellenértékben részesül. Látni kell, hogy ez a megfogalmazás átfogja a munkavégzési viszonyok szélesebb körét. Így a *Lawrie-Blum* formula alapvetően a munkavégzők, nemcsak a munkavállalók szabad mozgását segíti elő.

A továbbiakban nézzük meg, hogy a tagállami jogszabályokban hogyan alakul a munkavállaló fogalma.

Munkavállaló (az angol hagyományok szerint *employee*) az a munkát végző, aki a munkáltatóhoz munkaszerződéssel kapcsolódik. 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 munkavállalók 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 országonként, hanem az adott jogrendszeren belül is változó intenzitással történik. Alapvetően két formáját különböztethetjük meg: mennyiségi kirekesztés, amely elég függetlennek tekintti a munkavégzőt ahhoz, hogy önfoglalkoztatónak minősítse, ezáltal az autonómia lesz a hangsúlyos ebben a folyamatban, szemben a függőséggel 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 jelenséget vagy munkaviszonynak vagy önfoglalkoztatásnak minősíti, miközben a munkaerő-piac nem fekete és fehér.¹¹⁸

Az 1970-es évek közepétől a '80-as évekig a társadalmi és gazdasági változások mélyítették a távolságot a munkavállalók és önfoglalkoztatók között, mind fizikai értelemben, gondolunk itt az otthon munkát végzőkre; mind tartami értelemben, gondolunk itt a munkavégzés viszonylagos önállóságára és az ellenőrzési-utasítási jogkör szűkülésére. Ezt másképpen reagálta le a bírói gyakorlat és másképp a jogalkotó.

Először nézzük meg a bírói gyakorlatot. A bírók elkezdtek új tesztek alkalmazni. Franciaországban a „szervezett szolgáltatásba való integráció” tesztjét alakították ki, ahol azt vizsgálták, hogy a szolgáltatás fogadója a munkavégzés feltételei tekintetében rendelkezik-e

¹¹⁷ Judgment of the Court of 3 July 1986. - Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht - Germany. - Worder - Trainee teacher. - Case 66/85. „The term ' worker ' in article 48 has a community meaning. It must be defined in accordance with objective criteria which distinguish the employment relationship by reference to the rights and duties of the persons concerned. The essential feature of an employment relationship is that a person performs services of some economic value for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration. The sphere in which they are provided and the nature of the legal relationship between employee and employer are immaterial as regards the application of article 48.’

¹¹⁸ COUNTOURIS, N. (2007) 57-59.; DAVIES, P. – FREEDLAND, M. (1999-2000) 237-238.; DAVIES, A.C.L. (2009) 77-96.; DEAKIN, S. – MORRIS, G.S. (2012) 172-182. DEAKIN, S. (2000) 5-8. 191. A munkavállaló fogalmáról lásd: MÉLYPATAKI, G. (2012): 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, 521-540.

bármilyen utasítási és irányítási jogkörrel. A másik a „vállalatban való részvétel”, amikor a bíróság megállapítja, hogy a munkát végző vállalja-e saját kockázatát. A német bírói joggyakorlatban is a személyi függőség tesztjét alkalmazták arra, hogy különbséget tegyenek a két csoport között (*Arbeitnehmer – Dienstvertrag*). Továbbá egy pozitív és egy negatív tesztet fejlesztettek ki az alárendeltség kimutatására: egyrészt a munkavégző beintegrálódik egy harmadik személy által ellenőrzött termelő szervezetbe, másrészt nem részesül a hasznokból és nem osztozik a veszteségben, nincsenek ügyfelei és nem a saját termelőeszközeivel dolgozik. Olaszországban kiegészítő kritériumokat soroltak fel arra az esetre, ha nem állapítható meg egyértelműen az alárendeltség. Így: együttműködés, a munkavégzés folytonossága, előre meghatározott munkaidő, előre meghatározott munkabér rendszeres kifizetése, a munkatevékenység szervezése a munkáltató munkaszervezetén belül, a vállalkozói struktúra elemeinek hiánya. Nagy-Britanniában a függőség-tesztjét megújították, s a függőség gazdasági aspektusára terjesztették ki a munkavégző és a munkáltató közötti viszonyra. Így, ha egy munkavégző *de facto* tartósan függ egyetlen ügyféltől vagy üzlettől, akkor őt munkavállalónak kell tekinteni.¹¹⁹ Ez a teszt inkább befogadóbb és a munkavállaló fogalmát terjeszti ki. A többszörös-teszt inkább korlátozza a munkavállaló fogalmát, ugyanis az ellenőrzés és a kölcsönös kötelezettség vállalás fogalmának nem túl szigorú értelmezésében azt vizsgálták, hogy melyik vállalkozás volt az, amelyik ténylegesen hasznot szerzett a munkavégző munkájából, aki formálisan szolgáltatásra irányuló szerződést kötött egy köztes vállalkozással.¹²⁰ A másik fontos tag értelmezés szerint megállapítható a kölcsönös kötelezettségvállalás, ha a munkavégző jóhiszeműen visszautasíthat vagy elfogadhat új megbízásokat.¹²¹

Fontos megjegyezni, hogy a kontinensen több elméleti szakember visszautasítja a gazdasági függőség tag koncepcióját, arra való hivatkozással, hogy a gazdasági függőség elmélete hatását tekintve túl pontatlan. Ugyanis sokan függnék gazdaságilag másoktól úgy, hogy közben megőrzik függetlenségüket, ilyenek például a franchise rendszerben dolgozó vállalkozók vagy az olyan mesterember, aki tartósan egy üzem részére teljesít.¹²² Ugyanezt az álláspontot képviseli *Ghera* is, aki szerint a gazdasági függőség (*dipendenza economica*) az alárendelt foglalkoztatáson kívül is megjelenhet.¹²³

A továbbiakban tekintsük át röviden a jogalkotás megoldásait. Az egyik jogalkotói választás szerint a kétséges státuszban lévők jogviszonyát vélelem útján hozzá kell rendelni a munkavállaló vagy önfoglalkoztató fogalmához. A francia *Code du Travail* (Munka Törvénykönyve) például munkavállalói státuszt ad a házaló kereskedőknek (*voyageurs représentants placiers*), teljesen függetlenül attól, hogy hány munkáltató számára dolgozik.¹²⁴ Továbbá a *Code du Travail* a munkaszerződést vélelmezi olyan kisvállalkozók esetében, akiknek az üzlete kizárólag egy olyan szolgáltatást nyújtótól függ, aki meghatározza az általuk értékesített áruk árát. Ugyanígy a *Code du Travail* különleges státusszal (*statuts spéciaux*) ruházta fel az újságírókat, művészeket és modelleket. Látni kell azonban, hogy ez a jogalkotási gyakorlat, azaz a munkaszerződés vélelme az európai joggal is ellentétes lehet. Nevezetesen,

¹¹⁹ Lásd erről: DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2001) 168.; COLLINS, H. – EWING, K.D. - MCCOLGAN, A. (2012) 197-206.

¹²⁰ Lásd erről DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2001) 161.; COLLINS, H. – EWING, K.D. - MCCOLGAN, A. (2012) 210-211.

¹²¹ A francia, német, olasz, brit bírói joggyakorlatról lásd még részletesebben COUNTOURIS, N. (2007) 60-62.

¹²² PÉLISSIER, J. – SUPIOT, A. – JEAMMAUD, A. (2000): *Droit du Travail*. Dalloz, Paris, 151-152.; FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 278-279.

¹²³ GHERA, E. (2000): *Diritto del Lavoro*. Cacucci, Bari, 64. Meg kell jegyezni azonban, hogy az olasz jogban azért is nyilatkoznak így, mert ott ismernek egy harmadik kategóriát is (*parasubordinati*), aki a munkáját viszonylagos önállóság mellett végzi, mégis függ gazdaságilag a munkáltatótól, hiszen ő fizet munkabért.

¹²⁴ PÉLISSIER, J. – SUPIOT, A. – JEAMMAUD, A. (2000) 166., valamint *Code du Travail livre VII. Article L. 751-1, 782.1, 773.1, 721.1, 721.6*

az ilyen jellegű szabályozás az Európai Közösséget Létrehozó Szerződés 43. és 49. cikkébe,¹²⁵ az alapításhoz való jogba és szolgáltatások szabad áramlásának elvébe ütközhet. Miért is? A rejtett foglalkoztatás elleni harcban, pusztán az a tény, hogy az előadóművészeket különböző szervezők időszakonként és rövid időtartamra alkalmazzák, nem jelenti azt, hogy ezzel a felek kikerülnék a munkaviszonyt. Ugyanis az előadóművészek szolgáltatásokat ajánlanak fel, amelyet a származási hely szerinti tagállamban alapítottak. Éppen ezért utólagos (*ex post facto*) ellenőrzéssel és büntetések kiszabásával lehet a rejtett foglalkoztatás ellen hatékonyan küzdeni.¹²⁶

Németországban figyelhetjük meg a második jogalkotási technikát. A *Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte* (A társadalombiztosítás módosításáról és a munkavállalói jogok biztosításáról szóló törvény) 1998-ban 4, majd 1999-ben 5 kritériumot állított fel annak érdekében, hogy a társadalombiztosítás szempontjából meghatározza a pénzügyi és gazdasági függő munka jellemzőit. Ez is egy megdönthető vélelem a francia megoldáshoz hasonlóan.¹²⁷ Így gazdaságilag függő munkát végez,

- aki munkájáért díjazásban részesül, és nem alkalmaz olyan személyt, aki után járulékfizetési kötelezettsége van,
- folyamatosan egy munkáltató részére dolgozik,
- munkavállalókra jellemző munkatevékenységet végez, a munkáltató utasításai szerint, a munkáltató szervezetébe integráltan,
- nem folytat üzleti tevékenységet,
- tevékenysége megfelel annak, amit korábban a munkáltatónak alárendelt munkaviszony keretében teljesített.

A harmadik jogalkotási mód a német jogállás-megállapítási eljárás (*Statusfeststellungsverfahren*), és az olasz munkaszerződés igazolására vonatkozó eljárás (*certificazione del contratto di lavoro*). A német eljárás a társadalombiztosítási ellátásra való jogosultság fennállása szempontjából bír jelentőséggel, az olasz azonban nemcsak arra nézve. Ez utóbbi a munkaszerződések megelőző minősítése. Az eljárások célja, hogy csökkentsék a jogviszony minősítésével kapcsolatos ügyek számát, habár a felek bármikor fordulhatnak bírósághoz. Az eljárások *ex ante* jellege kérdéses, hiszen a jogviszony minősítése bizonyos időtartamot feltételez, éppen ezért inkább *ex post* jellegűnek kellene lennie.¹²⁸

A munkavállalói jogállásból való mennyiségi kirekesztés azon szabályokat jelöli, legyenek akár törvényi előírások vagy bírói gyakorlat eredményei, amelyek a jogállást egy bizonyos foglalkoztatásban töltött időtől teszik függővé. Az egyik mód erre a minősítő időtartam, amely például ahhoz szükséges, hogy a munkavállaló védelmet kapjon a jogellenes munkáltatói felmondással szemben, vagy amely a végkielégítéshez való jogosultsághoz szükséges. A másik

¹²⁵ Article 43 of EC: *Within the framework of the provisions set out below, restrictions on the freedom of establishment of nationals of a Member State in the territory of another Member State shall be prohibited. Such prohibition shall also apply to restrictions on the setting-up of agencies, branches or subsidiaries by nationals of any Member State established in the territory of any Member State.*

Freedom of establishment shall include the right to take up and pursue activities as self-employed persons and to set up and manage undertakings, in particular companies or firms within the meaning of the second paragraph of Article 48, under the conditions laid down for its own nationals by the law of the country where such establishment is effected, subject to the provisions of the chapter relating to capital.

Article 49: Services: *Within the framework of the provisions set out below, restrictions on freedom to provide services within the Community shall be prohibited in respect of nationals of Member States who are established in a State of the Community other than that of the person for whom the services are intended.*

The Council may, acting by a qualified majority on a proposal from the Commission, extend the provisions of the Chapter to nationals of a third country who provide services and who are established within the Community.

¹²⁶ Lásd erről részletesen: C-255/04, (38)

¹²⁷ Ez a Sozialgesetzbuch VI. (VI. Szociális Törvénykönyv) 7. §-át módosította. Lásd még COUNTOURIS, N. (2007) 63-65.; SUPLOT, A. (2001): *Beyond Employment*. Oxford University Press, Oxford, 15.

¹²⁸ COUNTOURIS, N. (2007) 66-68.

mód a szakaszos munkavégzéshez kötődik, ahol a hangsúly nem a jogviszony hosszán, hanem a rendszerességen, illetve annak hiányán van. Ennek indoka, hogy a szakaszos munkavégzés a kölcsönös kötelezettségvállalás hiányára utal.¹²⁹ Megjegyzem, hogy nehéz ezzel az állásponttal azonosulni, hiszen a folytonosság viszonylagos. Az is tehet munkavállalóvá, ha a munkáltató számíthat a munkavégző munkaerejére a jövőben. Az elérhetőséget rendelkezésre állásnak is tekinthetjük, amely a munkaviszony egyik jellemzője, ezen felül a jövőbeli együttműködés záloga. (Az együttműködés pedig szintén a munkaviszony egyik jellemző vonása.) Erre utal egyébként *Countouris, Freedland* pedig a jövőbeli munkavégzés *ígéretként* (*mutual promises of future performance*) jelöli a jelenséget.¹³⁰ Sőt az olasz jogelmélet és joggyakorlat a fentieknek megfelelően kifejlesztette a folytonosság elméletét, amely szerint a folytonosságnak nem kell materiális értelemben fennállnia, sokkal inkább gyakorlati elérhetőséget (*continuita ideale*) kell jelentenie.¹³¹ Az Európai Bíróság a *Shirley Preston and Others v. Wolverhampton NHS Trust and Others* ügyben, akként érvelt, hogy állandó munkaviszonynak tekinthető a rendszeres időközönként megkötött rövid időtartamú szerződések láncolata is, ugyanazon foglalkoztatási jogviszony tekintetében.¹³²

Látnunk kell, hogy a munkaviszony egyes elemeinek változása, azok értelmezése mind arra a *Deakin* által feltett kérdésre próbálnak választ adni, hogy milyen messzire kész elmenni a munkajogi szabályozás a felek közötti kockázatelepitésben.¹³³

A munkavégzők harmadik típusa az önfoglalkoztatók és a munkavállalók között helyezkedik, 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 ellenőrzésnek. A munkavégzők ezen csoportját kvázi-alárendelt munkavégzőknek nevezzük, s egyáltalán nem új fogalomról van szó, hiszen 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.¹³⁴ 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.¹³⁵ 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 a foglalkoztató tartozik felelősséggel.¹³⁶

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. Kritérium, hogy az

¹²⁹ Uo. 68.

¹³⁰ Lásd erről FREEDLAND, M. (1976): *The Contract of Employment*, Clarendon, Oxford, 21.

¹³¹ GHERA, E. (2000) 67.

¹³² Case C-78/98

¹³³ DEAKIN, S. (2001): The Changing Concept of „Employer” in Labour Law. *Industrial Law Journal*, (30) 1. 75.

¹³⁴ KISS, GY. (2013) 8.

¹³⁵ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)

¹³⁶ PRUGBERGER, T. (2014) 66. Ugyanő a spanyol szabályokat is feldolgozta Anna Lena Kersting munkája alapján: KERSTING, A.L. (2012): *Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Recht*. Nomos, Baden-Baden.

önfoglalkoztató a foglalkoztató részére a formailag vállalkozásnak vagy megbízásnak minősülő tevékenységét meghatározott rendszerességgel, tartósan, saját maga lássa el.¹³⁷

A német jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt (*arbeitnehmerähnliche Person*) az 1974. évi Tarifszerződésről szóló törvény (*Tarifsvertragsgesetz*) tartalmazta és úgy definiálta, mint azon személyek, akik gazdaságilag függnék és a munkavállalóhoz hasonlóan szociális védelemre szorulnak. A munkavégzőnek egyedül kell dolgoznia és jövedelme jelentős része egy személytől kell, hogy származzon. A gazdaságilag függő munkavállalók 1963-tól ugyanúgy jogosultak voltak pihenőidőre, járulékfizetés fejében társadalombiztosítási ellátásokra és a munkavédelmi szabályok is vonatkoztak rájuk.¹³⁸

Hasonló jogok illették meg a *parasubordinati* személyét az olasz jog szerint. Egy 1973. évi jogszabály alapján a munkajogi vitarendezés szabályai az irányadóak az ügynöki, kereskedelmi képviselői és minden olyan együttműködésen alapuló jogviszonyban is, amelyre egy adott vállalaton belül a folyamatosság és túlnyomó részben a személyesség jellemző. Ez az úgynevezett *co.co.co. – Collaborazioni Coordinate e Continuative*. A hangsúly itt nem a szociális védelem kiterjesztésén van, mint Németországban, hanem a munkáltatóval szembeni azon elváráson, hogy *koordinálja* a munkát végzők munkáját alávettetés hiányában is. Ez a munkavégző tehát kívül reked a munkáltató hierarchikus rendszerén, s a munkavégzés alapvető jellemzői: együttműködés, folyamatosság, személyes munkavégzés és a munkáltató korlátozott utasítás adási joga, amely inkább iránymutatásokat jelent és nem közvetlen utasításokat. Ezen tulajdonságok miatt a *parasubordinati* a munkavállaló és az önfoglalkoztató között helyezkedik el. G. Altieri és C. Oteri¹³⁹ 2003-ban megjelent könyvében 2,4 millió fő *parasubordinati* személyről írt. A nagy létszám ellenére az atipikus munkavégzők szakszervezete kifogásolta, hogy a megkötött kollektív szerződések csupán 70.000 főt fednek le. A kollektív szerződések által nyújtott védelem továbbra is minimális volt, a jogalkotó 1999-ben és 2003-ban is megpróbálta rendezni a *co.co.co.* helyét a munkavégzők között. A 2003-as rendelet korlátozta a *co.co.co.* jogviszonyokat és meghatározott feladathoz illetve projektmunkához kötötte őket (*lavoro a progetto*), s az elnevezésük a továbbiakban *co.co.pro.* lett. Ezzel azonban nem oldották meg a jogdogmatikai vitát a *parasubordinati* munkajogban elfoglalt helyét illetően. Sőt a meghatározott feladat előírása, illetve egy projektbe való bekapcsolódás inkább a munkavállaló fogalmi körét bővítette és egy atipikus munkavégzési formává alakította, ugyanis

¹³⁷ Uo. Prugberger Tamás a német, brit és olasz szabályozás mellett megvizsgált más szabályozásokat is, és az alábbi csoportosítást végezte el: „... 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 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. ...”

¹³⁸ COUNTOURIS, N. (2007) 71-72.; KISS, GY. (2013) 10.; PRUGBERGER, T. (2014) 65-71. WANK, R.: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees, http://www.jil.go.jp/english/events/documents/cils04_wank2.pdf (2014. 06.23.) 137-143. DAVIES, P. – FREEDLAND, M. (1999-2000) 239-240. DÄUBLER, W. (1999-2000): Working People in Germany, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21, 77-98.; NEUVIANS, N. (2002): *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Duncker und Humblot, Berlin.

¹³⁹ Lásd erről: ALTIERI, G. – OTERI, C. (2003): *Terzo rapporto sur lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precarito?* IRES-CGIL.

egy meghatározott feladat ellátása során írott szerződésben rögzítették a feladat végrehajtása szempontjából fontos utasításokat.¹⁴⁰

Nagy-Britanniában a munkajogi szabályok azokra vonatkoznak, akiket munkaviszony keretében foglalkoztatnak. Az angol *employment law* tehát nem támogatja a munkaerő egészét.¹⁴¹ Ez egy elég szűk kategória és úgy tűnik, hogy a munkavégzők jelentős számát kirekeszti, azonban, ha a brit munkajog néhány rendelkezését megnézzük, akkor egyértelmű, hogy az a munkát végzők szélesebb körét átfogja. Így a nemi megkülönböztetésről szóló törvény (1975 *Sex Discrimination Act*) olyan szerződésekre is vonatkozik, amelyek keretében a személyes munkavégzés a meghatározó (hasonlóan a *co.co.pro.* kategóriához). A legnagyobb előrelépést azonban 1998-ban a Nemzeti Minimálberről szóló törvény (*National Minimum Wage Act*) és a Munkaidő Szabályozás (*Working Time Regulations*) jelentette, amely személyi hatályában egy kettős taxonómiát alkalmazott: *employee* és *worker*. A *worker* tulajdonképpen tágabb kategória, mint az *employee* és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy érhető alatta.¹⁴² Személyes munkavégzésről van szó másik fél részére, amely nem ügynöki és vállalkozási szerződés keretében realizálódik. A függőség továbbra is fennáll a jogviszonyban, azonban ez gazdasági függőség, mivel jelentős függés alakulhat ki egyetlen megrendelő vonatkozásában is.¹⁴³ Így az angol munkajogban a munkajogi védelem szintjétől függően három kategória alakult ki: az erős védelemben részesülő *employee*, a munkajogi védelemben részesülő *worker* és a munkajogi védelemmel nem rendelkező *self-employed*.¹⁴⁴

A legnagyobb hasonlóság a *worker*, *arbeitnehmerähnliche Person* és *parasubordinati* között a szabályozás céljában van, amely nem más, mint a munkajogi szabályok hatályának kiterjesztése az önfoglalkoztatók kategóriájára is. A *worker* szűkebb kategória, mint az olasz *parasubordinati*, ugyanis a *worker* alkalmazott alárendeltség nélkül. A kategóriába nem tartoznak bele az önálló kereskedelmi ügynökök, pedig ők is éppen úgy ki vannak téve jövedelmük elvesztésének és jogviszonyuk azonnali megszüntetésének.¹⁴⁵ Azonban talán ez az ára annak, hogy a munkajogi szabályozást továbbra is szigorúbb keretek között tartásák. A személyi hatály tág megfogalmazása ugyanis könnyebb szabályozást tesz lehetővé.¹⁴⁶

A fenti 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 vállalattól.

A hibás pénzügyi- és adópolitika hatására Gyulavári Tamás is felhívja a figyelmet, ugyanis a szabályozatlanság állapotába való menekülést ezek is elősegíthetik.¹⁴⁷

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy és a munkavállaló között differenciálás az angol, olasz és német jogban alapvetően a szociális védelmi igényhez kapcsolódott.¹⁴⁸ Ahhoz a védelmi igényhez, amely alól jelenleg a folytonos kiserződés figyelhető meg.

¹⁴⁰ COUNTOURIS, N. (2007) 72-78.; KISS, GY. (2013) 9. STEFANESCU, A. (2013): *Die arbeitnehmerähnliche Person im italienischen Recht*. Nomos, Baden-Baden.

¹⁴¹ Lásd erről: KISS, GY. (2013) 10.; PRUGBERGER, T. (2014) 65-71.

¹⁴² KISS, GY. (2013) 10.; DAVIDOV, G. (2005): Who is a Worker? *Industrial Law Journal*, (34) 1. 57-71.

¹⁴³ Lásd még FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 276-277.

¹⁴⁴ KISS, GY. (2013) 10-11.; DAVIES, A.C.L. (2004): *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 75-94.

¹⁴⁵ DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2001) 168.

¹⁴⁶ COUNTOURIS, N. (2007) 80.

¹⁴⁷ GYULAVÁRI, T. (2014a): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1. 7. A menekülés útjairól lásd még: KISS, GY. (2006) 240. A vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyokról lásd még: PRUGBERGER, T. (2006a) 437-456.

¹⁴⁸ KISS, GY. (2013) 11.; COLLINS, H. (1990): Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws, *Oxford Journal Legal Studies*, 10. 353-380.

3.5.2.1 A munkajog jövője

Végezetül meg kell említenem azokat a munkajogi reformjavaslatokat, amelyek szakítanak a munkavállaló-önfoglalkoztató dichotómiájával, illetve a munkavállaló-munkavállalóhoz hasonló jogállású személy-önfoglalkoztató trichotómiájával, és céljuk a munkaviszony reinstitucionalizációja.

Supiot szerint a foglalkoztatás helyett a munkavégzésre, azaz a tevékenységre kellene helyezni a hangsúlyt. A munkavégzés kötelezettségből ered, amely szerződésen alapul, vagy valamilyen más körülményen (polgári szolgálat), ellenérték fejében történik vagy önkéntesen (gyakornok). Ami állandó a jogviszonyokban: a munkavégzés.¹⁴⁹ Supiot a munkajogi szabályozásban kettős rendszert állít fel: az egyikben általános szociális jogok rögzítésére kerül sor (társadalombiztosításhoz való jog, részvétel a munkafeltételek meghatározásában), amelyek az egyénhez kötődnek függetlenül a munkavégzéstől. A másikban kollektív tárgyalások eredményeképpen az egyes jogviszonyokra vonatkozó speciális szabályozás jelenik meg.¹⁵⁰ A *Supiot-jelentés* végkövetkeztetése szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, amelyek alapvetően a következő három csoportba sorolhatók: alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok; munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (szürke zóna, önfoglalkoztatás nem egyértelmű formái, quasi önfoglalkoztatás); önfoglalkoztatók, vállalkozók.¹⁵¹ A jelentés által bevezetett *foglalkoztatási státus* és az azt megalapozó szerződés típusának definiálása azért lényeges, mert a munkavégzésre irányuló szerződés ruházta fel a munkavégző személyt számos alapvető joggal (pl. továbbképzéshez való jog), másként ebből ered számára a munkaerőpiaci, avagy szakmai státus (*état professionnel*). E paradigmaváltásnak az a célja, hogy betemesse a szakadékot a munkavállalók (*employees*) és az annak nem minősülő „dolgozók” (*workers*) munkajogi védelme tekintetében. Be kell látni, hogy a teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaviszonyban dolgozó „kenyérkereső családapa” egyre kevésbé az a reprezentatív munkavállaló, akit a munkajognak meg kell védenie, hiszen a kenyérkereső apa szerepe gyakorlatilag megszűnt a családon belüli munkamegosztás drámai mértékű változásával. A *Supiot-jelentés* volt az első olyan európai dokumentum, amely kísérletet tett a megváltozott

¹⁴⁹ SUPIOT, A. (2001) 52. 54. Lásd még: DEAKIN, S. (2000) 15-19.

¹⁵⁰ A *Supiot-jelentés* alapvető kérdése az volt, hogy miként lehet a munkaviszony szabályozását „hozzaigazítani” a változásokhoz. Fontos, hogy tisztázzunk alapfogalmakat, úgy mint a munkaszerződés, munkavállalói státus és munkajog. Az elemzés kiindulópontja az a feltételezés volt, hogy válságban van a munkajog alapját képező társadalmi, gazdasági szabályozási modell. Ennek a válságban lévő fordista modellnek a lényege, hogy a munkajogi szabályozás az alárendeltség sztenderdizált modelljén, vagyis a klasszikus munkaviszonyon (munkaszerződésen) alapul. A munkaszerződés lényegében egy olyan „irányítási mechanizmus”, amely úgy kapcsolja össze a munkaszervezetet a munkaerő kínálatával, hogy ezáltal kezelni lehessen a hosszú távú gazdasági kockázatot. A munkavállalói státus lényege az volt, hogy a munkavállaló a munkaszerződéssel alárendeltséget (függőséget) vállal jogokért (biztonságért) cserébe. *A munkajog és a munkaszerződés fenti gazdasági és társadalmi alapja azonban változásnak indult.* A fordista modell tömegtermelésre, hierarchikus szervezetre és alacsony fokú specializációra épül. Ezt idővel a technikai fejlődés, a széttagozódás, a szakképzettség szintjének emelkedése, a nők megjelenése és az európai integráció erodálta. A biztonságról a versenyképességre helyeződött a hangsúly. A jelentés alapvető megállapítása, hogy a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralgó szerepét, mert nagyon sok cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel. A tradicionális, védelemre épülő modellt az gyengíti, hogy a szabályozásból és az adózásból eredő közvetett költségek igen egyszerűen csökkenthetők a munkaviszony kikerülésével. European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998, http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf. (2014.06.24.); GYULAVÁRI, T. (2009): Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna, *Esély*, 6, 80-93. Erről lásd még: BRONSTEIN, A. (2009)1-22.

¹⁵¹ Az önfoglalkoztatás osztrák kérdéseiről és az önfoglalkoztatók munkaügyi kapcsolatairól lásd még: PERNICZKA, S. (2006): Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings, *European Journal of Industrial Relations*, (12) 2, 125-142. Ezen a hármas tagoláson lép majd túl Mark Freedland és Nicola Countouris személyes munkavégzési viszonyokról alkotott elmélete.

munkajogi fogalmi rendszer elemzésére, a változás okainak és a lehetséges kitörési pontok feltárására. A jelentés a munkavállalói státusz átalakítására tett javaslatot egy lényegesen kibővített „foglalkoztatási státusz” (*occupational status*) megteremtése érdekében, ami persze csak egy a sok lehetséges jövőkép közül. A munkavállalói – a *Supiot-jelentés* terminológiájában szociális – jogok kiterjesztésének elvi alapját az jelenti, hogy a felettes szervezettől, illetve személytől való gazdasági függőség feljogosítja a munkavégzőt a függő munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz kapcsolt szociális jogok élvezetére.¹⁵²

A munkajogi szabályozás új alapokra helyezésében a legtávolabb, *Mark Freedland* és *Nicola Countouris* jutott, aki teljesen szakított az egyéni munkaviszony eddigi megszokott koncepciójával, eltávolodott a kettős és hármas modelltől is, és bevezette a személyes munkaszerződés, valamint személyes munkavégzési viszony fogalmát.¹⁵³

Mivel a munkajog tradicionális fogalmi rendszerének szilárdsága megingott, más fogalmi rendszerben kezdtek el gondolkodni.¹⁵⁴ A céljuk az volt, hogy megadják a munkajog viszonylagos határdefinícióját, azaz egy olyan fogalmat, amely képes az új munkavégzési viszonyok befogadására is. Mindez a munkaviszony személyi hatályának kiterjesztését jelenti.¹⁵⁵

A személyes munkavégzési viszonyok fogalmában meg kell világítani a „viszony” és a „személyes munkavégzés” jelentését, amelyre *Freedland* és *Countouris* egy definíciót javasol. Ezek szerint a személyes munkavégzési viszony egy olyan kapcsolat, vagy kapcsolatok összessége, amely egy személy – a munkavégző – és egy másik személy, személyek, vagy egy szervezet, szervezetek között jön létre, és amely munkavégzésre vagy szolgáltatás(ok) nyújtására vonatkozó megállapodáson nyugszik, továbbá amely viszonyban a munkavégző teljesen és elsődlegesen személyesen teljesít.¹⁵⁶ Ez a viszony így sokkal *befogadóbb* fogalommá válik, mint a munkaszerződés koncepciója, hiszen olyan jogviszonyokat is magában foglal, amelyekre a munkaszerződés kritériumai nem érvényesülnek: alakiség, kétoldalúság, folyamatos kölcsönös kötelezettségvállalás. Továbbá többet jelent, mint a munkaviszony, mert olyan tevékenységeket is magában foglal, amelyeket nem az alárendeltség és függés jellemez.

Felsorolják azokat a gazdasági és társadalmi tevékenységeket, amelyek a munkajog működéséhez kapcsolódnak és túlmutatnak a munkaviszony és önfoglalkoztatás dichotómiáján:

- munkavégzés önfoglalkoztatóként, kereskedelmi ügynökként, tanácsadóként, szabadúszóként, vállalkozóként,

¹⁵² European Commission 1998. 101-216. bekezdések; GYULAVÁRI, T. (2009) 91-93.

¹⁵³ Lásd erről: FREEDLAND, M. (2003): *The Personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press; FREEDLAND, M. (2005): From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *Industrial Law Journal*, (35) 1. 1.

¹⁵⁴ Lásd erről részletesen: FREEDLAND, M. –COUNTOURIS, N. (2011b) 19. és azt követő oldalak

¹⁵⁵ Ilyen kezdeti próbálkozást látunk az ILO részéről, amikor is 1997-től az ILO munkajogi normák hatályát igyekeztek kiterjeszteni a szerződés alapján munkát végzőkre (*contract workers*). Végül az előterjesztés olyan munkavégzőkre vonatkozott, akiknek bizonyos helyzetekben védelemre volt szüksége (*workers in situations needing protection*). Mindennek eredményeként megszületett a 198. sz. Munkaviszonyról szóló Ajánlás (R 198. Employment Relationship Recommendation, Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006) A Preambulum utal a „védelemre szoruló munkavégzőre”). ILO (1997) Contract Labour - Fifth Item on the Agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva; ILO (2003) International Labour Conference Report V – The Scope of the Employment Relationship – Fifth Item on the Agenda, Geneva.; DAVIES, A.C.L. (2009) 57-73.

Az ILO 198. sz. Ajánlása mellett nagyon fontos a *Supiot-jelentés* (1999), amely angolul 2001-ben jelent meg „*Beyond Employment*” címmel, amelynek célja az volt, hogy a munkajogot „megszabadítsa” az alárendelt és függő munkaszerződés béklyójától. Fel akarta hívni a figyelmet mindazokra jogviszonyokra, amelyek keretén belül munkavégzés történik, s így ezen munkavégzőket a munkaerő részeként kell tekintenünk. Sőt a munkaerőpiacon meg nem jelenő munkavégzőkkel, így az otthon munkát végzőkkel is foglalkozott. Lásd erről SUPIOT, A. (2001)

¹⁵⁶ FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 31. 33.

- munkavégzés a közigazgatásban,
- munkavégzés egyházi személyként,
- önkéntes munka,
- szabad foglalkozásúak,
- munkaerő-közvetítő által és részére végzett munka,
- alkalmi munka,
- informális munkavégzés,
- gyakornoki munka,
- munkavállalást megkönnyítő rendszerekben kifejtett munka,
- háztartási munka és a családtag ápolása.¹⁵⁷

Freedland és *Countouris* a személyes munkavégzési viszonyok meglévő, kettős és hármas modellen alapuló osztályozási rendszerét kívánja egy új kritikai osztályozási rendszerbe illeszteni.¹⁵⁸ 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*).¹⁵⁹ A *bizonytalan munka* sokkal inkább a munkavégzési viszonyok azon területe, ahol a szabályozatlanság a jellemző.¹⁶⁰ Ez az osztályozás szemben a

¹⁵⁷ Uo. 34-35.

¹⁵⁸ A személyes munkavégzést fel lehet *fogni szerződésként, vagy viszonyként*. Amennyiben a személyes munkavégzési szerződések jogi konstrukciójáról beszélünk, deskriptív módon a már létező, uralkodó osztályozási rendszert mutatjuk be. Ha ez európai jogrendszereket tekintjük, megállapítható, hogy a személyes munkavégzési viszonyokat alapvetően *egyéni szerződésként 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*. A személyes munkavégzési viszonyok jellemzésekor a deskriptív módszer tehát a már korábban leírtakra utal. 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; 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 subordinate* 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.

Többen a változások hatására igyekeztek kiterjeszteni a függő munka alkalmazási körét. *Hiszen ez a kettős modell távol állt a személyes munkavégzési viszonyok valóságától*. 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. 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.

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 már korábban is említett szabad foglalkozásúakat, kereskedelmi ügynököket, sportembereket, szabadúszókat, tanácsadókat, és 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. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 107-120. 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. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 278-279. 284-285. 288. 344. A kettős modell felől a hármas modell felé tartásról lásd uo. 344-345.

¹⁵⁹ Uo. 346-347. Lásd még: COLLINS, H. – EWING, K.D. - MCCOLGAN, A. (2012) 158-183.

¹⁶⁰ FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a) 196.

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 leképezhetők, 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.¹⁶¹

A személyes munkavégzési viszonyok fenti tipológiája azonban egy még tágabb kontextusba is elhelyezhető, s csak ezzel együtt érthető meg igazán. Ez a plusz a *személyes munkaprofil (personal work profile)*, amely az adott munkavállaló személyes munkavégzési helyzete. Ez lehet olyan ideális, hogy a munkavégző egyetlen munkahellyel rendelkezik egy életen át, amint azt a fordista modellben láthatjuk. Azonban manapság a jellemző az, hogy a munkát végző több személyes munkavégzési viszonyal rendelkezik, s ezekhez munkához kötődő egyéb állapotok (*work related state*) tartozhatnak: közeli hozzátartozó ápolása, álláskeresés, keresőképtelenség, nyugdíjas lét. *Freedland* és *Countouris* azt javasolja, hogy a személyes munkaprofil elsődlegesen személyes munkavégzési viszonyok, másodlagosan munkához kötődő állapotok alkotják.¹⁶²

¹⁶¹ 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 vállalatban belüli kereskedelmi szerződés keretében dolgoznak. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a) 196. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 344-346.

¹⁶² A munkavégzőre alkalmazandó jogszabályok meghatározásának eddigi modelljei nem tudnak sokszor mit kezdeni az általánostól eltérő személyes munkaprofillal. Erre jó példa, amikor az Európai Bíróság a C-51/96 és C-191/97. esetekben *Ms. Christelle Deliége* jogi problémájának megoldásában kitérő választ adott.

A hölgy dzsúdós, s úgy érezte, hogy a Dzsúdó Szövetség szándékosan akadályozza őt szakmai előmenetelében, így nem engedte ki az Atlanti Olimpiára sem. A Dzsúdó Szövetség állította, hogy az egy amatőr sport, *Ms. Deliége* nem vesz részt fizetett versenyeken és nem áll a Szövetség alkalmazásában, így nem vonatkozik rá az Európai Unió joga. Ugyanakkor a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az az Európai Közösséget Létrehozó Szerződés 59. (most 49.) cikke alá esik közvetetten, mégsem döntött a foglalkoztatási státusza felől. Érvelése szerint az atléták nemzetközi versenyeken való részvétele ugyanis szolgáltatás-nyújtásnak minősülhet, akkor is, ha nem fizetnek érte ellenértéket. Továbbá, a versenyszervező felajánlhatja a sportolónak a versenyzést, s a részvétellel a sportoló megteremti annak lehetőségét, hogy a szervező a versenyt a közönség számára megnyissa, sőt közvetítsenek róla. Ez utóbbi persze már a szponzorok érdeklődését is felkelti. Mindennek középpontjában egyedül a sporttevékenység áll. *Freedland* és *Countouris* mind a Dzsúdó Szövetség, mind az Európai Bíróság érvelését elégtelennek tartja. *Ms. Deliége* jogviszonya komplex, amelyet az általuk javasolt személyes munkaprofil és személyes munkavégzési viszonyok kombinációja segíthet megérteni. Igaz, hogy az amatőr sportolókat nem munkaszerződés keretében foglalkoztatják, de ez nem jelenti azt, hogy ne kapnának fizetést atlétikai tevékenységükre tekintettel. A nevezett hölgy például sportteljesítményére tekintettel ösztöndíjban részesült, ugyanakkor számtalan más olyan személyes munkavégzési viszonya lehetett, amellyel a megélhetését fedezte (például testnevelő tanár, dzsúdó oktató stb.), sőt személyes munkavégzését még tovább árnyalná, ha hozzátartozóját otthon ápolná, vagy történetesen, ha ő maga látássérült lenne. Mindezek így együtt már más fényben világítják meg a sportszövetség szerepét is, és ez így az egyenlő bánásmód megtartására, a sportoló tiszteletére, valamint képességeinek megfelelő lehetőségek felkínálására kötelezi. Az eset nagyon jó példa arra, hogy lássuk a klasszikus kettős és hármas modell alapján nem lehet eldönteni, hova tartozik *Ms. Deliége*, mert egyik jogi kategóriába sem esik bele. A személyes munkaprofil és személyes munkavégzési viszonyok kombinációja ugyanakkor képes kezelni ezt a komplex jogviszonyt. Lásd erről: FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a) 197-199.

Judgment of the Court of 11 April 2000. - *Christelle Deliége v Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, Union européenne de judo (C-51/96) and François Pacquée (C-191/97)*. - Reference for a preliminary ruling: Tribunal de première instance de Namur - Belgium. - Freedom to provide services - Competition rules applicable to undertakings - Judokas - Sports rules providing for national quotas and national federations' selection procedures for participation in international tournaments. - Joined cases C-51/96 and C-191/97. , ... 56 *In that connection, it must be stated that sporting activities and, in particular, a high-ranking athlete's participation in an international competition are capable of involving the provision of a number of separate, but closely related, services which may fall within the scope of Article 59 of the Treaty even if some of*

Jómagam azonban a személyes munkavégzési viszonyok koncepcióját nem tartom alkalmasnak arra, hogy megoldja a sokrétű foglalkoztatási jogviszonyok kezelését. A kontinentális jogrendszerekben, köztük a magyar jogrendszerben továbbra is úgy vélem, hogy a szerződés alapú megkülönböztetést kell alkalmazni. A védelmet munkajogon belüli és kívüli eszközökkel kell biztosítani.

3.6 A rugalmas biztonság modellje

A megváltozott gazdaság környezetben, ebben a tudásalapú társadalomban, a gazdaságnak együtt kell haladnia a technológiai újításokkal és a változó fogyasztói igényekkel. A munkáltatónak azonnal reagálnia kell az ízlésbeli változásokra, s olyan munkaszervezetet kell kialakítania, amely hatékonyan és gyorsan alkalmazkodik a változó igényekhez. A kérdés, tehát joggal merül fel ezek után: vajon a jog feladata továbbra is a munkahely biztonságának megteremtése, vagy ezen az idő már túlhaladt és inkább a jövedelem és foglalkoztathatóság védelmét kell ellátnia.¹⁶³ A munkajogi szabályozás válasza erre a „flexicurity” koncepciójának bevezetése volt.¹⁶⁴

Mielőtt azonban megvizsgálom, hogy mit is értünk a rugalmas biztonság modellje alatt, fontosnak tartom annak rögzítését, hogy a munkajog szerepe nemcsak abban áll, hogy csökkentse a kirekesztődés kockázatát. Az is fontos, hogy a munkaügyi kapcsolatok révén

those services are not paid for by those for whom they are performed (see Case 352/85 Bond van Adverteerders and Others v Netherlands State [1988] ECR 2085, paragraph 16).

57 For example, an organiser of such a competition may offer athletes an opportunity of engaging in their sporting activity in competition with others and, at the same time, the athletes, by participating in the competition, enable the organiser to put on a sports event which the public may attend, which television broadcasters may retransmit and which may be of interest to advertisers and sponsors. Moreover, the athletes provide their sponsors with publicity the basis for which is the sporting activity itself. ...”

, ... 56 In that connection, it must be stated that sporting activities and, in particular, a high-ranking athlete's participation in an international competition are capable of involving the provision of a number of separate, but closely related, services which may fall within the scope of Article 59 of the Treaty even if some of those services are not paid for by those for whom they are performed (see Case 352/85 Bond van Adverteerders and Others v Netherlands State [1988] ECR 2085, paragraph 16).

57 For example, an organiser of such a competition may offer athletes an opportunity of engaging in their sporting activity in competition with others and, at the same time, the athletes, by participating in the competition, enable the organiser to put on a sports event which the public may attend, which television broadcasters may retransmit and which may be of interest to advertisers and sponsors. Moreover, the athletes provide their sponsors with publicity the basis for which is the sporting activity itself. ...”

FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 340-341.

¹⁶³ A munkajogi változásokról lásd: DEAKIN, S. – MORRIS, G.S. (2012) 30-37. 131-190., FREEDLAND, M. – KOUNTOURIS, N. (2011a): *The legal construction of personal work relations*. Oxford University Press, Oxford, 88. 89.94. 104. 221-ig 269-390., ILO (1997) *Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998*, Geneva. DEAKIN, S. – WILKINSON, F. (2005) 4-18.. 105-109. 275-353. *Employment policy*: BLAINPAIN, R. (2010): *European Labour Law*. Kluwer Law International Bv, The Netherlands, 203-274. Bruno Veneziani (2009): *The Employment Relationship*. In: HEPPLER, B. – VENEZIANI, B. (eds.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 99-128. DEAKIN, S. (2011): *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*. In: DAVIDOV, G. – LANGILLE, B. (eds.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 156-178. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 190-208.

¹⁶⁴ COLLINS, H. – EWING, K. D. – MCCOLGAN, A. (2012): *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 35-37. A biztonság és rugalmasság kérdésével kapcsolatban a Delors féle Bizottság 1993-ban kiadta a „Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás” című Fehér Könyvet. Az Európai Bizottság 1997-ben megjelentetett Zöld Könyve arra kereste a választ, hogy a munkavégzés megszervezésének új formáival miként lehet egyidejűleg bővíteni a foglalkoztatást és javítani az európai vállalkozások versenyképességét. A munkaszervezés új formáit a munkaidő rugalmas megszervezésével lehet illusztrálni, ezáltal hangsúlyozva a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások szerepét. A munkajog tradicionális fogalmai – munkahely, vállalat és munkáltató - már ekkor megrendültek, hiszen a munkaszervezés új formái megkérdőjelezték azokat.

minél nagyobb szabadságot adjon az emberek kezébe. A cél az egyén jóléte, amelyet a jogrendszer vagy segít, vagy frusztrál. A jogrendszer és a piac (munkaerő-piac) kapcsolatának megértésére alkalmazott képesség-alapú megközelítés három feltételezésen alapul:

- a piac nem önképző, mivel intézmények működése támasztja alá. Itt van szerepe a jogi szabályozásnak, amely átalakíthatja a piac működését. A jogrendszer és a gazdaság együttfejlődésének és kölcsönös egymásra hatásának ez a kulcsa.
- Az egyéni választások gyakorlása a piacon az intézmények képesség kibontakoztatási képességén is múlik. Azaz a piachoz való hozzáférés nemcsak az egyén negatív szabadsága, hanem tényleges képességet jelent a jogrendszer által elismert szociális jogok élvezetére.
- Az intézmények hatékony együttfejlődése érdekében reflexív és tanulásközpontú szabályozási és kormányzati koncepcióra van szükség. Azaz a koordinációs problémákból élő modellek sokszínűségén keresztül kell tanulni.¹⁶⁵

A munkajog céljai között véleményem szerint olyan is meg kell, hogy jelenjen, amely az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztas megélhetést biztosít. Ez az elmélet átlépi a munkaszerződés határait és a munkavállalói jogalanyiságot más megvilágításba helyezi. Az emberi jogok a munkáltató hatalmának korlátját jelentik, s nagyobb teret engednek a kollektív tárgyalásoknak.

*Deakin és Rogowski úgy véli, hogy a Supiot-jelentésben az a probléma fogalmazódott meg, hogy hogyan lehet a munkajogot újraszabályozni oly módon, hogy megbírkózzon a piaci és szervezeti környezettel. Supiot az általam már többször vizsgált gazdasági és társadalmi környezetben bekövetkezett változás mozgatórugójának nem a fordista modell merevségét és az új technológiák megjelenését tartotta. Nagy kihívásként mutatott rá a jövedelem elvesztéséből adódó munkanélküliségre, a betegségre és az öregedésre, valamint a függő viszonyok egyenlőtlenségéből adódó problémákra. A kollektív munkajogi intézmények képtelenek voltak hatékony védelemet nyújtani a munkavállalók számára. Ennek legfőbb oka abban keresendő, hogy szociális és gazdasági jogok¹⁶⁶ olyan intézményeken alapultak, amelyek a stabil foglalkoztatásra épültek. Az ő javaslata egy olyan munkajogi reform volt, amely a munkaviszony mögé nézett (*beyond employment*), s a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem azon túlterjeszkedik új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett a munkaerő-piaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok munkaviszonyon kívüli élvezetét is (*social drawing rights*), amely lehetővé tenné a képzési források egész életen át tartó igénybevételét is.*¹⁶⁷

¹⁶⁵ DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011) 238-241.

¹⁶⁶ A gazdasági és szociális jogok fejlődéséről lásd: KAUFMANN, C. (2007): *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.

¹⁶⁷ Lásd erről bővebben: European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998. 212-217. bekezdések. A szociális jogok munkaerő-piacra gyakorolt hatását lásd DEAKIN, S. (2005a) 75-88. Ez az elképzelés teljes egészében konzisztens a képesség-alapú megközelítéssel. Mindez a munkaerő-piac rugalmasabbá tételéhez járul hozzá, azáltal, hogy a nemzeti szabályokban egyre több olyan reformot vezettek be, amely a munka- és családi élet összeegyeztethetőségén alapult, illetve munkaviszonyon kívüli időben társadalombiztosítási hozzájárulások fizetésével biztonságban lehetnek az egyének. Ezt a folyamatot az Európai Unióban az OMC segítette, amely kemény jogi szabályozás helyett inkább puha jogi irányelveket alkalmazott. Gondoljunk csak a szülői szabadságról, határozott időről és részmunkaidőről szóló irányelvekre. A reflexív elemek ugyanúgy megjelentek ebben a szabályozásban, hiszen az irányelvek megalkotásában nagy szerepe volt a kollektív tárgyalásoknak, és a rugalmas implementálási lehetőségeknek. Az irányelvek célja az egyenlő bánásmód elve mellett a munka és magánélet összeegyeztethetőségén, valamint a munkaviszony rugalmasabbá tételén alapult. DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011) 241-243.

A reflexív munkajogi szabályozás a hangsúlyt a piac és a jogrendszer működésének kölcsönhatására és együtt-fejlődésére helyezi, és azt erősíti, hogy olyan szociál-és foglalkoztatáspolitikára van szükség, ahol az intézmények lehetővé teszik mindenki számára a gazdasági és szociális jogok élvezetét és egyéni céljaik elérését. *A rugalmas biztonság modellje véleményem szerint alkalmas erre. Mit is értünk alatta?*

Auer és Gazier rendszerbe foglaltan mutatja be a koncepciót, *amely a társadalmi és munkaerő-piaci reformok egyik programja, s jómagam is ekként közelítek felé.* Az említett szerzők négy programot különítenek el: a rugalmasság (flexibility), a rugalmasság-biztonság (flexicurity), a tranzit munkaerő-piac (transitional labour market) és a képességek (capabilities) programját.¹⁶⁸

A flexicurity külső és belső koherenciával is rendelkezik. Külső koherenciáját illetően illeszkedik az Európai Unió Lisszaboni Stratégiájába¹⁶⁹, és az ILO Decent Work Stratégiájába. Az ILO stratégiája az, amely egy ernyő-stratégiának fogható fel, hiszen célja a munkavégzők jogai, foglalkoztatása, foglalkoztatási körülményei javítása, hogy minden férfi és nő lehetőséget kapjon tisztességes és termelékeny munkavégzésre a szabadság, egyenlőség, biztonság és emberi méltóság jegyében.¹⁷⁰ A flexicurity mind a két stratégia foglalkoztatási részében szerepel, s inkább eszköz, mintsem a stratégiák célja.¹⁷¹ Belső koherenciáját tekintve nem integrált elméletek összessége, sokkal inkább érvelések komplex rendszere, amelyeket olykor elméletek támasztanak alá.¹⁷² A flexicurity a flexibility alternatívájaként jelent meg, s új biztonságra vonatkozó szabályok megalkotásával az instabil munkaerő-piac kezelésének egyik ígéretes eszköze. Míg a flexibility programtól idegen az állami beavatkozás, s a „könnyebb elbocsátás könnyebb alkalmazással jár” elvét vallja, addig a flexicurity szerint a rugalmasság egyértelműen alááshatja a biztonságot, ha egyes intézmények nem követik a munkaerő-piac változásait, így *a rugalmasságot mindig biztonsági intézkedések kell, hogy kövessék.* Azon intézmények, amelyek kívülről számszerű rugalmasságot okoznak erősen vitatottak, azonban a biztonság külső oldalát illetően megegyeznek a szakértők abban, hogy többek között az álláskereső támogatási rendszere, az oktatás és képzés, a munka és az ahhoz kapcsolódó képzési rendszerek, a pályaválasztási tanácsadás, a munkavégzők nyomon követése és kihelyezése, a munkavégzők ismételt elhelyezése képezik az eszközök magját. A flexicurity koncepciójára egy „egyszerűsödött” formát a dán stratégia ad, amelyben külső alrendszereket kapcsolnak össze az „arany háromszögben”: így a három csúc (laza) foglalkoztatás védelem, bőkezű álláskereső támogatási rendszer és az aktív munkaerő-piaci politika.¹⁷³

A tranzit munkaerő-piac (TLM) a flexicurity egyik változatának tekinthető, de az is lehet, hogy a flexicurity a TLM egyik variánsa. Egy bizonyos: a két program elemei szoros kapcsolatban állnak egymással. A flexicurity a munkajoghoz erősen kapcsolódó gazdasági és társadalmi

¹⁶⁸ AUER, P. –GAZIER, B. (2011): Social and labour market reforms: four agendas. In: ROGOWSKI, R. – SALAIS, R.– WHITESIDE, N. (eds.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability.* Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, Ma, USA. 33-37. Ezek a reformok – a képességekre épülő reform kivételével – munkaerő-piaci politikát befolyásoló programokat tartalmaznak mikro- és makroszinten. Céljuk a munkanélküliség, alacsony bérezés, egyenlőtlenség, alacsony foglalkoztatási ráta kezelése.

¹⁶⁹ Guideline 21 of the Integrated Guidelines for growth and jobs for the period 2005-2008: „Promote flexibility, combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of social partners.” De ugyanígy: Guideline 7 of the Europe 2020 Integrated Guidelines for economic and employment policies of the Member States and of the Union.

¹⁷⁰ AUER, P. –GAZIER, B. (2011) 30-33.

¹⁷¹ Auer és Gazier rávilágítanak az EU és ILO stratégiák követési mechanizmusai közötti különbségekre is. Lásd: AUER, P. –GAZIER, B. (2011) 32.

¹⁷² AUER, P. –GAZIER, B. (2011) 33.

¹⁷³ Lásd bővebben: European Commission (2006), *Employment in Europe 2006: Recent Trends and Prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. European Commission (2007), *Council Conclusions Towards Common Principles of Flexicurity*, Brussels: European Council. COM(2007) 359 final.

gyökerekkel és egyfajta, jogokon és kötelezettségeken alapuló etikai töltettel rendelkezik. A TLM ettől változatosabb diszciplínákat integrál, többek között a flexicurity alapjait is, de ide sorolható a politika-elmélet, a kibernetika és az etika, ez utóbbin belül külön hangsúlyosak az egyenlőség, igazságosság kérdései.¹⁷⁴

A képességeken alapuló program célja az emberi fejlődés. A középpontjában az erőforrásokhoz való hozzáférés egyenlősége és képessége áll.¹⁷⁵

Úgy gondolom, hogy amikor a foglalkoztatás és a foglalkoztathatóság rugalmasságáról és biztonságáról beszélünk a munkaerő-piac kihívása között, akkor szó van a munkajogi szabályozás jövőjéről, a személyi hatály kiterjesztéséről (jogalanyiságról), de ez csupán egy szegmens a flexicurity programjában.¹⁷⁶ Foglalkoztathatóság alatt érthetjük a foglalkoztatásra képessé tétel jelentő rehabilitációt, a munkavédelmi, foglalkoztatáspolitikai, oktatáspolitikai, munkaügyi ellenőrzési szabályokat, intézkedéseket, azaz a munkavégzés szociális dimenzióját. Ide tartozik még az álláskeresési támogatási rendszer, az aktív munkaerő-piaci politika és a fenntartható szociális ellátórendszer¹⁷⁷ működtetése is.

A rugalmasság és biztonság európai szinten értelmezése azt sugallja, hogy a flexicurity az Európai Unió szociális dimenzióján belül kell, hogy megvalósuljon. A szociális dimenzió nem az Európai Unió szociális jogára utal, hanem a körvonalazandó tématerületekre: munkajog, a munkajoghoz szorosan kapcsolódó szociális párbeszéd, esélyegyenlőség, munkavédelem, foglalkoztatáspolitikai, és a szociális ellátórendszer (szociális jog). Hajdú és Rab, hogy az Unió

¹⁷⁴ AUER, P.–GAZIER, B. (2011) 34-36. A magánszemélyek nem mindig őrizhetik meg és vihetik magukkal a szociális védelemhez fűződő jogait, amikor különböző munkaerőpiaci jogállások között váltanak, például foglalkoztatásból önfoglalkoztatásba vagy munkanélküliségbe lépnek át, az alkalmazottként való foglalkoztatást az önálló vállalkozással ötvözik, vállalkozást indítanak vagy szüntetnek meg. A jogok rendszerek közötti hordozhatósága és összesítése is döntő fontosságú annak érdekében, hogy azok a munkavállalók, akik több munkahelyen is dolgoznak vagy munkahelyet váltanak vagy munkavállalói jogállásból önálló vállalkozói jogállásra váltanak vagy fordítva, ténylegesen igénybe vehessék a járulékfizetésen alapuló rendszerek ellátásait, és megfelelő fedezetet szerezhessenek, valamint annak érdekében is, hogy ösztönözzék az önkéntes szociális védelmi rendszerekben való részvételüket. A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 20.

¹⁷⁵ AUER, P. –GAZIER, B. (2011) 36-37. Az Emberi Fejlődés Indikátorai (Human Development Indicators) Sen elképzelése nyomán: jólét, egészség (várható élettartam), oktatás. Lásd Amartya Sen és Martha Nussbaum munkáit.

¹⁷⁶ Egyes tagállamokban a munkavállalók bizonyos kategóriái, például a rövid időre szóló szerződés alapján foglalkoztatott részmunkaidős munkavállalók, az ideiglenes munkások, a behívásos munkavállalók, a platform-munkavállalók, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében vagy szakmai gyakorlaton foglalkoztatott munkavállalók, nem tartoznak a szociális védelmi rendszerek hatálya alá. Ezenkívül azok a munkavállalók, akik nem teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel rendelkeznek, nehézségekkel szembesülhetnek a szociális védelem tényleges fedezetének érvényesítése terén, mivel előfordulhat, hogy nem teljesítik a jogosultsági kritériumokat ahhoz, hogy járulékalapú szociális védelmi rendszerekből ellátásokban részesüljenek. Egyes tagállamokban az önálló vállalkozók teljes mértékben ki vannak zárva a kulcsfontosságú szociális védelmi rendszerekhez való formális hozzáférésből, más tagállamokban önkéntes alapon csatlakozhatnak azokhoz. Az önkéntes fedezet megfelelő megoldás lehet a munkanélküliségi biztosítás esetében, amely szorosabban kapcsolódik a vállalkozói kockázathoz, ugyanakkor kevésbé indokolható egyéb kockázatok esetében (mint a betegség), amelyek lényegében függetlenek a munkaerőpiaci jogállásuktól. A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 20.

¹⁷⁷ A szociális védelem kérdéseiről lásd például: TÓTH, H. (2008): Szociális jogi rendszerek Európában: a német és az osztrák betegbiztosítás. In: KISS, GY., BERKE, GY., BANKÓ, Z., KAJTÁR, E. (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs: PTE Állam- és Jogtudományi Kar, 403-425. (Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata; 141.), TÓTH, H. (2007): Szociális jogi kihívások és megoldások a foglalkoztatás megszüntetése esetén. In: Csák Csilla (szerk.) *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára*. Miskolc: Novotni Alapítvány, 418-432. TÓTH, H. (2003): Az egészségbiztosítás és balesetbiztosítás korszerűsítésének problematikájához. In: STIPTA, I. (szerk.): *Studia iurisprudentiae doctorandorum Miskolciensium, Miskolci doktoranduszok jogtudományi tanulmányai - Tomus 3*. Miskolc: Bíbor Kiadó, 411-429. (Miskolci Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola kiadványsorozata; 3.)

szociális dimenziójának egységes fogalma alapvetően nem alkotható meg, helyette egy kialakulóban lévő egységes témaköri listával írható le.¹⁷⁸

A flexicurity magyar valósága egy sajátos, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellt, stratégiát jelent. Ennek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának elérése a nagy kérdés. Az *egyensúly* a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.

4 Az európai szociális modell és a Szociális Jogok Európai Pillére

Mivel úgy vélem, hogy a rugalmasság és biztonság európai szinten értelmezése az Európai Unió szociális dimenzióján belül kell, hogy megvalósuljon, a továbbiakban ezt vizsgálom. Ezen belül is az Unió szociális dimenziója és az európai munkajogi szabályozás közötti kapcsolatot elemzem.

Hendrickx szerint amikor a játékosok, játéktér és játékszabályok megváltozását kutatjuk az európai munkajog vonatkozásában, a Szociális Jogok Európai Pillére nyilvánvalóan kiemelkedik. A Szociális Jogok Európai Pillére jelenti az Európai Unió által adott legfrissebb állásfoglalást arra vonatkozóan, milyen céljai vannak az uniós polgárok, közöttük az uniós munkavégzők státuszának szabályozására vonatkozóan. E célokat alapvetően a tagállamoknak kell végrehajtaniuk, így a dokumentum részletes vizsgálata elengedhetetlen az Európai Unió felé fennálló tagállami kötelezettségek teljesítéséhez.

A Pillér tulajdonképpen megváltoztatja a játékot általánosságban az európai politikában és különösképpen abban, ahogy a szociális Európáról gondolkodunk. Tartalma egyértelműen hatással van a munkajogra. Ugyanakkor kritikusnak kell lennünk abban a tekintetben, hogy az európai munkajog játékszabályait valóban ez a dokumentum változtatja-e meg. Feltételezhetjük, hogy a pillér valóban egy döntő momentum a játékszabályok megváltozása tekintetében, azonban ahhoz, hogy ez igaz legyen, a Pillérnek képesnek kell lennie arra, hogy feloldja a feszültséget az Unió gazdasági és szociális dimenziója között.¹⁷⁹

A Pillér az Európai Unió szociális dimenziójához, az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 153. cikkelyéhez¹⁸⁰ kapcsolódik, amely egybeforr az európai szociális modellel. Az

¹⁷⁸ RAB, H. (2010): *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*. Doktori Értekezés, Miskolc, 15. Lásd még: HAJDÚ, J. (2001b): A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban, *Európai Jog*, 3. *Az Unió szociális dimenziójának tehát része a szociális jog és a szociálpolitika, ezeken belül a munkajog és munkavédelem is*. Ennek jogtörténeti gyökerei is vannak, hiszen a közösségi szociális jog eredetileg a munkavégzéssel kapcsolatos szabadságjogokkal foglalkozott, a kettő a kezdetektől fogva összekapcsolódott. Kiss álláspontja is hasonló, szerinte a szociális védelmet a munkajog (is) nyújtja. Lásd még: KISS, György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt., Pécs, 241.

¹⁷⁹ HENDRICKX, F. (2018): European Labour Law and the Millenium Shift: From Post to (Social) Pillar. In: HENDRICKX, F. –STEFANO, V. (eds.): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands, 49.

¹⁸⁰ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata 2012/C 326/01

(1) A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

- a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;
- b) munkafeltételek;
- c) a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme;
- d) a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszüntetése esetén;
- e) a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása;
- f) a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képvisellete és kollektív védelme, beleértve — a (5) bekezdésre is figyelemmel — a vállalatvezetésben való részvételt;
- g) az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei;
- h) a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele a 166. cikk sérelme nélkül;

európai szociális modell kifejezést *Jacques Delors* tette népszerűvé az 1980-as években, amely az amerikai gazdasági modell ellenpárjaként is funkcionált, megjelölve azt a célt, hogy Európa nem csak a gazdasági célok elérésére törekszik és kell törekednie, hanem egyben a szociális egyensúly állapotát is szem előtt tartja a gazdaság alakítása során. A belső piac kialakítása így szociális dimenziót is kapott.¹⁸¹ *Hendrickx* szerint *Delors* nyilatkozatával Európa újrafogalmazására került sor, amelynek keretén belül Európa mind gazdasági, mind szociális értelemben egyenlő mértékben kíván fejlődni.¹⁸² A *Delors* féle nyilatkozat mindenképpen óriási hatással volt az európai munkajog és az európai foglalkoztatási stratégia fejlődésére.¹⁸³ A Bizottság 2017. április 26-án tette közzé javaslatát¹⁸⁴ a Szociális Jogok Európai Pilléréről. A Pillért végül a tisztességes foglalkoztatásról és növekedésről szóló szociális csúcstalálkozón

i) a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód;

j) a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem;

k) a szociális védelmi rendszerek modernizálása a c) pontban foglaltak sérelme nélkül.

(2) Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács

a) kizárva azonban a tagállamok törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek bármilyen összehangolását, olyan intézkedéseket fogadhat el, amelyek arra szolgálnak, hogy ösztönözzék az együttműködést a tagállamok között olyan kezdeményezések révén, amelyek célja az ismeretek gyarapítása, az információk és a bevált gyakorlatok cseréjének fejlesztése, az innovatív megközelítések támogatása és a tapasztalatok kiértékelése;

b) az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. Ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

Az Európai Parlament és a Tanács a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, valamint a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően rendes jogalkotási eljárás keretében határoz.

Az (1) bekezdés c), d), f) és g) pontjában említett területeken különleges jogalkotási eljárás keretében eljárva a Tanács az Európai Parlamenttel és az említett bizottságokkal folytatott konzultációt követően, egyhangúlag határoz.

A Tanács a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag úgy határozhat, hogy az (1) bekezdés d), f) és g) pontjára a rendes jogalkotási eljárást kell alkalmazni.

(3) A szociális partnereket együttes kérelmükre bármely tagállam megbízhatja a (2) bekezdés alapján elfogadott irányelvek, illetve – adott esetben – a 155. cikk rendelkezéseinek megfelelően elfogadott tanácsi határozatok végrehajtásával.

Ebben az esetben e tagállamnak meg kell bizonyosodnia arról, hogy legkésőbb az irányelv vagy határozat átültetésének vagy végrehajtásának napjáig a szociális partnerek a szükséges intézkedéseket megállapodás útján bevezették, miközben minden szükséges intézkedést meg kell tennie annak érdekében, hogy az irányelv vagy a határozat által előírt eredmények elérését mindenkor biztosítani tudja.

(4) Az e cikk alapján elfogadott rendelkezések

- nem érinthetik a tagállamok azon jogát, hogy szociális biztonsági rendszerük alapelveit meghatározzák és nem érinthetik jelentősen e rendszerek pénzügyi egyensúlyát;

- nem akadályozhatják a tagállamokat abban, hogy olyan szigorúbb védintézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, amelyek a Szerződésekkel összeegyeztethetőek.

(5) E cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók.

¹⁸¹ HENDRICKX, F. (2018) 50., SZEKERES, B. (2018) 113.

¹⁸² HENDRICKX, F. (2018) 50.

¹⁸³ HENDRICKX, F. (2018) 49.

¹⁸⁴ A Pillér több dokumentum együtteseként született meg. Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 250 final Communication From the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights.

Brussels, 26.4.2017 C(2017) 2600 final Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights. Brussels, 26.4.2017, COM(2017) 251 final Proposal for a Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights.

Brussels, 26.4.2017 SWD(2017) 201 final Commission Staff Working Document Accompanying the Document Communication From the Commission to the European Parliament, The Council, The European And Social Committee And The Committee Of The Regions Establishing a European Pillar of Social Rights.

Brussels, 26.4.2017, SWD(2017) 206 final, Commission Staff Working Document, Report of the public consultation, Accompanying the document, Communication From The Commission to the European Parliament,

2017. november 17-én Göteborgban hirdették ki,¹⁸⁵ amely által tovább erősödött az Európai Parlament és a Tanács együttműködésével az Unió szociális dimenziója. Juncker tisztességes és teljes mértékben pan-európai munkaerő-piac létrehozatalát tűzte ki célul, amely figyelemmel van az európai társadalmak és a világ változásaira, és amely irányítúként szolgálhat az eurozóna tagjai számára. Kiemelte, hogy a Pillérnek tartalmaznia kell mindazt, amit az Unió már elért a munkavégzők védelme területén. A szociális partnereknek kiemelt jelentőséget tulajdonított.¹⁸⁶ A pillér kihirdetésével egyidőben született meg a Javaslat Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a Javaslat a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről,¹⁸⁷ megkezdődött a konzultáció a tájékoztatási irányelv hatályon kívül helyezéséről¹⁸⁸, a szociális védelem kiterjesztéséről¹⁸⁹, és a munkaidőről szóló irányelvről. Hendrickx az európai munkajog milleniumi váltásáról ír. Mit is ért alatta? Ez nem egy pillanatra vonatkozik, hanem sokkal inkább utal egy időkeretre nem sokkal 2000 előtt és után, amikor is a munkajog irányában megjelent egy új megközelítés. A munkajog hagyományos értelmezését ütköztették az új gazdasági kihívásokkal, a versenyképesség és a szupranacionális gazdasági liberalizáció követelményeivel. A váltás tehát válasz arra a komplex valóságra, amelyet a globalizáció, új munkaerő-piaci trendek, az Európai Unió és az eurozóna bővítése jelent.¹⁹⁰ Hendricks így felteszi a kérdést, hogy *a Pillér valóban rendelkezik-e olyan kontextussal, amely megváltoztatja a szociálpolitika és a munkajog játékszabályait.* A pillér megértéséhez meg kell vizsgálnunk közelebbről az Unió Millenium előtti szociális dimenzióját, amelyen belül folyamatosan rávilágítok a szociálpolitikai stratégia és a munkajog kapcsolatára.

4.1 A szociális dimenzió Milleniumot megelőző állomásai

The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Establishing a European Pillar of Social Rights

A Pillér első előzetes tervezete három fő területet fogott át:

„Esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz, ideértve a képességek fejlesztését, az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztatás aktív támogatását a foglalkoztatási lehetőségek növelése, a foglalkoztatási átmenetek megkönnyítése és az egyének foglalkoztathatóságának a javítása érdekében;

Méltányos munkafeltételek, melyek gondoskodnak a munkáltatók és a munkavállalók jogai és kötelezettségei, valamint a foglalkoztatás rugalmassága és a biztonsága közötti megfelelő és megbízható egyensúlyról a munkahelyteremtés, a foglalkoztatás és a későbbi pályamódosítások elősegítése, valamint a szociális párbeszéd ösztönzése érdekében;

Megfelelő és fenntartható szociális védelem és a kiváló minőségű alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférés – ideértve a gyermekgondozást, az egészségügyet és a tartós ápolás-gondozást –, a méltó életkörülmények és a kockázatokkal szembeni védelem biztosítása, valamint az egyének foglalkoztatásban és általában véve a társadalomban való teljes körű részvételének lehetővé tétele érdekében.”

¹⁸⁵ https://ec.europa.eu/hungary/news/20171117_socialrights_hu; letöltés ideje: 2017. december 7.

¹⁸⁶ „Fokoznunk kell a méltányos és valóban páneurópai munkaerőpiac megteremtésére irányuló munkát. (...) Ezen erőfeszítések részeként szeretném, ha létrejönne a szociális jogok európai pillére, amely figyelembe veszi az európai társadalmak és a munka világának változó jellemzőit, és amely irányítúként szolgálhat az euróövezeten belüli megújított konvergencia számára. A szociális jogok európai pillérének ki kell egészítenie mindazt, amit az uniós munkavállalók védelme terén mindaddig együttesen már elértünk. Úgy vélem, helyesen cselekszünk, ha ezt a kezdeményezést az euróövezeten belül indítjuk el, lehetővé téve ugyanakkor a többi tagállam számára, hogy csatlakozzanak hozzá, ha szeretnék.” State of the Union 2015: Time for Honesty, Unity and Solidarity, Strasbourg, 9 September 2015, Jean-Claude Juncker President of the European Commission.

¹⁸⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN> letöltés ideje: 2018. november 2.

¹⁸⁸ Brussels, 21.12.2017, COM(2017) 797 final, 2017/0355(COD) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union

¹⁸⁹ Strasbourg, 13.3.2018, COM(2018) 132 final, 2018/0059(NLE), Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed.

Az európai integrációs tervekre a szociálpolitikai célok mindenképpen fontos impulzust fejtettek ki. 1971-ben az Európai Bizottság elveket fogalmazott meg egy Szociális Akcióprogram létrehozatala érdekében. Mindez az Európai Közösség bővítése sürgette. Ezt a korábban már említett Párizsi Deklaráció megerősítette, amelyben az állam és kormányfők kifejezetten állást foglaltak a szociális tér fontossága mellett. A deklaráció azért jelentős, mert először fogalmazódott meg az európai politikában, hogy az integráció több, mint egy gazdasági együttműködés. Habár a Deklaráció nem fogalmazott meg jogokat, a bővítéssel egyidőben bekövetkező szemléletváltás a Szociális Akcióprogramban került lefektetésre¹⁹¹, amely számos munkajogi kezdeményezést indított el ezt követően. Azonban ezek a kezdeményezések nem emelkedtek a jogszabályi szintre, mivel a munkajogi jogalkotásnak nem volt jogalapja. A Deklaráció azonban nagyszerűen mutatja, hogy a nyilatkozatnak is lehet óriási hatása az európai politikára. Annak a felismerése, hogy az integrációs politika nem pusztán gazdasági, hanem szociális kérdés is, átvezet bennünket az 1980-as évekre, amikor a gazdasági válságot a rugalmasság jegyében történő deregulációs törekvésekkel igyekeztek kezelni. A gazdasági körülmények tehát nem segítették a szociális Európai erősödését.¹⁹²

A szociális modell az európai szociálpolitikai használatban nem jelent mást, mint az európai államokban megvalósított közös, európai társadalmi modellt, de érthető úgy is, mint egy integrációs politikára vonatkozó projekt, amelyben *egyedül a gazdasági fejlődés és szociális egyensúly*.¹⁹³ A foglalkoztatottak védelme egyértelműen az európai szociális modell része a munkavégzés kockázataival szemben.¹⁹⁴ A szociális modellhez tehát szervesen kapcsolódik a gazdasági fejlődés és szociális egyensúly ötvözése. Ez a cél megköveteli, hogy szociális és munkajogi védelem kerüljön kiépítésre a tagállamok polgárai azon csoportjai számára, akik szociális szempontból gyengébbek, kiszolgáltatottabbak. Ez megmutatkozik a munkaerő-piac szabályozásánál is, különösen a munkavállalót védő előírásokban. Így tehát az „európai szociális modell” jelentős részét képezi a munkakapcsolatok szabályozása is.¹⁹⁵

A Jacques Delors által vezetett Európai Bizottság az 1971-ben megfogalmazott elvek talaján továbbra is fontosnak tartotta szociális tér kialakítását. Stratégiája alapjogi megközelítést tartalmazott, s így hamarosan a munkavállalók alapvető jogai megvalósítását tűzték ki célul. Így jutunk el a Munkavállalók Alapvető Szociális jogairól szóló Közösségi Karta (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) megalkotásáig. A Bizottság 1989. október 2-án nyilvánosságra hozta a katalógus második tervezetét, majd egyeztettek az érdekvédelmi szervezetekkel, és Nagy-Britannia kivételével 1989 decemberében a Strasbourgi Találkozón elfogadták a dokumentumot. A Karta 12 fejezetben az alábbiak szerint csoportosítja a szociális jogokat:

- szabad mozgás,
- foglalkoztatás, bérezés,
- élet- és munkakörülmények javítása,

¹⁹¹ Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme

¹⁹² Hendrickx, F: (2018) 52-53.

¹⁹³ SZEKERES, B. (2018) 113.

¹⁹⁴ Az elmúlt időszakban a legtöbb, európai szociális modellt vizsgáló tanulmányban a szerzők gyakran foglalkoztak azzal a kérdéssel, hogy a változó gazdasági körülményekre hogyan lehet megfelelően reagálni. Így többek között vizsgálták az ebből fakadó magas munkanélküliség kezelésének kérdését is, amely kapcsán két lehetőség is felmerült. Egyik az amerikanizáció, tehát a piaci szabadság erősítése, a szociális állam leépítése a megfelelő lépés a kezelésre, a másik út pedig egy szociális standard kiépítése, amellyel az európai szociális modell kialakítható, fenntartható. A kettő közötti dilemma többféleképpen is eldönthető, ahogy arra is különböző válaszok adhatók, hogy egyáltalán létezik-e „európai szociális modell”, hiszen az egyes tagállamok különböző szociális modelleket építettek ki. Pottschmidt álláspontja ezzel kapcsolatban az, hogy uniós szinten nem beszélhetünk átfogó és egységes szociálpolitikai koncepcióról, sőt annak kialakítási lehetőségei sincsenek jelenleg kiépítve SZEKERES, B. (2018) 113-114.

¹⁹⁵ SZEKERES, B. (2018) 113-115.

- szociális védelem,
- a szervezkedés és a kollektív szerződés szabadsága,
- szakképzés,
- férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód,
- a munkavállaló joga a tájékoztatásra, konzultációra, észrevételre,
- munkahelyi egészség- és biztonságvédelem,
- gyermekek és fiatalok védelme,
- időskorúak védelme,
- fogyatékosokkal élők védelme.¹⁹⁶

A Közösségi Karta az egységes piac szociális dimenzióját jelentette. Ez a dokumentum és a mögötte húzódó stratégia sok hasonlóságot mutat a Pillérrel. A Közösségi Karta ugyanis deklaráció maradt, azonban más koncepcióval: *alapvető jogokat fogalmazott meg*. A Bizottság Akcióprogramot is hirdetett a Kartának való megfelelés elősegítése érdekében.¹⁹⁷ A Közösségi Karta munkajogra kifejtett hatása váratott egy kicsit magára, a munkajogi jogalkotás számára mindenekelőtt az alapító szerződésben kellett megteremtteni a jogalapot.¹⁹⁸

A puha jogi szabályozás mellett azonban megjelent az irányelvekben történő, kötelező erejű szabályozás is az egyenlő bánásmód területén, mint a szociálpolitika kiemelt területe a migráns munkások szociális védelme és a munkaerő-piac fejlesztése mellett.¹⁹⁹

¹⁹⁶ BERCUSSON, B. (1989): The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers, *The Modern Law Review*, 53. 624-642. A britek szerint a Karta tönkretette volna a munkaerő-piaci stratégiájukat, melyben a központi szerepet a dereguláció kapta. Eszerint a munkaerő-piaccal kapcsolatos szabályozást mindenképpen csökkenteni szükséges, és az tagállami hatáskörben kell, hogy maradjon. (GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEI, GY. (2000): *Európai Szociális Jog*, Osiris, Budapest, 45.) A brit elutasítás miatt a Karta nem rendelkezik kötelező erővel, ünnepélyes deklaráció csupán, mégis az Európai Bíróság megalkotásától fogva felhasználta, mint az interpretáció eszközét.

¹⁹⁷ COM (1989) 568: Communication From the Commission Concerning its Action Programme Relating to the Implementation of the Community Charter of Basic Social Rights For Workers. Az Akcióprogram három elvet tűzött az Európai Közösség (EK) szociálpolitikájának zászlajára: a foglalkoztatási helyzet, valamint az élet- és munkakörülmények javítását, és a szociális párbeszéd általánossá tételét a döntések meghozatalában. Ezek a célok nem az elsődleges jogforrásokból vezethetők le, hanem a felek akaratára vezethető vissza. Ez az akaratnyilatkozat az Európai Bíróság jogfejlesztő gyakorlatában teljesedett ki, különösen a nemek közötti megkülönböztetés tilalma, jobb munkakörülmények teremtése, szociális biztonsági rendszerek koordinációja, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem területén.

¹⁹⁸ A szociálpolitika egy olyan terület volt, ahol nem állt rendelkezésre a jogalap a Római Szerződés 95., 302., 65-68. cikkei alapján. Így a szociálpolitikai kérdésekben csak *soft law* jogalkotásnak volt helye, mely kötelező erővel nem rendelkező ajánlás, állásfoglalás, vélemény kibocsátását jelentette. Az Európai Bíróság ugyanakkor a *Grimaldi vs. Fonds des Maladies Professionnelles esetben* (222/88 ECR 4407) kijelentette, hogy a nemzeti bíróságok kötelesek az ajánlások szövegét is figyelembe venni, és értelmezni az ítélelhozatalnál. Ez különösen akkor érvényesül, ha az ajánlás kiegészítő szerepet játszik a közösségi jogalkotásban. A puha jogi szabályozás keretében az 1980-as évek elején javaslatok és határozatok születtek a munkaidő csökkentéséről, a rész munkaidőről, a rugalmas nyugdíjazásról stb., abból a célból, hogy az atipikus munkavégzési formák bevezetésével a munkaerő-piacot rugalmasabbá tegyék, s ebből kifolyólag a leszakadt rétegeknek lehetőséget adjanak a felzárkózásra. GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEI, GY. (2000) 37.

Frank Hendrickx (2018) 54-55. A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról; Brüsszel, 2017. 4. 26., 4.

¹⁹⁹ A Tanács 75/117/EGK irányelve a tagállamoknak a férfiak és a nők egyenlő bérezése elvének alkalmazására vonatkozó jogszabályinak közelítéséről,

A Tanács 76/207/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkához, a szakképzéshez, a szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén érvényesített végrehajtásáról, A Tanács 86/613/EGK irányelve az önfoglalkoztató minőségben – ideértve a mezőgazdaságot is – tevékenykedő férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, és az önfoglalkoztató nők terheség és anyaság alatti védelméről GYULAVÁRI, T. – KARDOS, G. (1999): Szociális jogok az Európai Unióban – Az Európai Bíróság esetjoga, AduPrint Kiadó, Budapest. In: GYULAVÁRI, T. – KARDOS, G. (szerk.): Szociális Jogok az Európai Unióban, Integrációs Stratégiai Műhelytanulmányok. 63-145.

A Közösségi Karta továbbfejlesztett változata a Szociálpolitikai Jegyzőkönyv, melyet Szociális Protokollként is említenek, s amely a Maastrichti Szerződés mellékletét képezte 1993-ban. A Protokollhoz a britek csak később csatlakoztak, míg a Kartához való csatlakozást alapján véve elutasították. Szintén a Maastrichti Szerződés részét képezte a „Megállapodás a tagállamok és az Európai Közösségek közötti szociálpolitikáról” (Agreement on Social Policy). Ennek megfelelően Maastricht esetében, ha szociálpolitikáról beszélünk, három dokumentumot értünk mögötte: az Európai Unióról szóló szerződést, a 14. számú Jegyzőkönyvet és a Szociálpolitikai Megállapodást. A szociálpolitika fejlődése szempontjából az utóbbi két dokumentum a legfontosabb. A Szociálpolitikai Jegyzőkönyv és Megállapodás a Római Szerződés részét képezi. Ezért többségi álláspont szerint mindkét dokumentum a közösségi elsődleges jog része. Ugyanakkor a két dokumentum csak 11 tagállamra terjed ki. Ezt nevezzük a *közösségi szociális jog kettős jogi keretének*.²⁰⁰ A kettős jogi keretet egyrészt a Római Szerződés szociálpolitikai rendelkezései, illetve az azok alapján alkotott jogszabályok jelentik, másrészt a Szociálpolitikai Jegyzőkönyv, Szociálpolitikai Megállapodás és az ezek alapján elfogadott rendelkezések. Azáltal, hogy a dokumentumok a közösségi jogba tartoznak, a végrehajtásuk és kikényszerítésük is könnyebbé vált.²⁰¹

A tényleges szociális jogi rendelkezések a Szociálpolitikai Megállapodás szövegében találhatóak. A célkitűzések jelentősen különböznek a közösség korábbi céljaitól: foglalkoztatás előmozdítása, élet- és munkafeltételek javítása, szociális védelem, szociális párbeszéd, magas és tartós foglalkoztatási színvonal, férfiak és nők közötti esélyegyenlőség.²⁰²

A közösségi szociális jog kettőssége 1997-ig, az Amszterdami Szerződésig állt fenn, amint *Tony Blair* kijelentette, hogy Nagy-Britannia aláírja a Szociálpolitikai Jegyzőkönyvet.

A Bizottság 1993-ban dolgozta ki a közösségi szintű szociálpolitika további átalakításáról szóló Zöld könyvet²⁰³, valamint 1994-ben a Fehér könyvet. A Zöld Könyvvel az európai szociálpolitika kritikus pontra érkezett. Cél volt a nagymértékű munkanélküliség kezelése, ezért a Zöld Könyv egyértelművé tette, hogy a probléma megoldásában nemzeti és európai szinten kell gondolkodni, és meg kell határozni a szociálpolitika (ezen belül a munkajog) új irányát. S ez a folyamat teljesen egybeesik a gazdasági és szociális célok összeegyeztethetőségével a munkanélküliség kezelése és a versenyképesség megtartása érdekében.²⁰⁴

A Növekedésről, Versenyképességről és Foglalkoztatásról szóló Fehér Könyv fókuszában egyértelműen a foglalkoztatás és az előbb is említett munkanélküliség kezelése állt. Ez a Fehér Könyv közvetlenül is utalt a munkajogra, annak modernizálására, a vállalatok rugalmasságára, a szociális védelmi rendszerek megújítására. Tulajdonképpen a válság és a munkanélküliség fő okának a munkaerő-piac rugalmatlanságát jelölte meg.²⁰⁵

A szociális dimenzió fejlődése szempontjából fontos, hogy a szociális védelemhez való hozzáférésre vonatkozó, az európai szemeszter és a szociális területen alkalmazott nyitott koordinációs módszer keretében nyújtott meglévő iránymutatás²⁰⁶ konszenzust alakított ki a tagállamok és az uniós intézmények között abban a tekintetben, hogy korszerűsíteni kell a szociális védelmi rendszereket.

²⁰⁰ SIPOS, K. (1996): Az Európai Unió szociálpolitikája. Szociális jogok Maastricht előtt és után. *Acta Humana*, 22-23. 116.

²⁰¹ GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEL, GY. (2000) 50-52.

²⁰² GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEL, GY. (2000) 53.

²⁰³ Green Paper – European Social Policy, Communication of 17 November 1993 COM(93) 551.

²⁰⁴ HENDRICKX, F. (2018) 56.

²⁰⁵ HENDRICKS, F. (2018) 56-57. Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper. Parts A and B. COM (93) 700 final/A and B, 5 December 1993

²⁰⁶ A Tanács ajánlása (1992. július 27.) a szociális védelmi célkitűzések és szakpolitikák konvergenciájáról (92/442/EGK), HL L 245., 1992.8.26., 49. o.

Az Európai Szociálpolitikáról szóló Fehér Könyv szociálpolitikai cselekvési programot tartalmazott.²⁰⁷

Mindehhez kapcsolódnak még az Esseni prioritások²⁰⁸ a szakképzés fejlesztésére a foglalkoztatás intenzitásának növelésére olyan rugalmas munkaszervezési módszerek alkalmazásával, amelyek hozzájárulnak a versenyképesség növeléséhez, miközben a munkavállalók érdekeit is szem előtt tartja. Mindebben elengedhetetlen szerepe van a szociális partnereknek. Már megjelent a rugalmasság a munkáltató oldalán, ugyanakkor ezzel egyidőben a biztonság fenntartása a munkavállaló oldalán. Ezek a prioritások segítették elő, hogy a Bizottság évente jelentést készítsen a munkaerő-piaci folyamatokról.²⁰⁹

Hendricks szerint a Zöld és a Fehér Könyvek²¹⁰ egyértelművé tették, hogy *a munkajog a versenyképesség egyik tényezője, s nem pusztán a gazdasági folyamatok egyik korrigáló funkciót (corrigendum to economy) betöltő szereplője*. Kétségtelenül ebbe a folyamatba illeszkedik bele a rugalmasság és biztonság koncepciója közötti választás vagy a kettő közötti kompromisszum megtalálása.

Az Amszterdami Szerződés (1997. június) módosította a Római Szerződést, és a foglalkoztatáspolitikát első számú prioritásként kezelte. Vezérelve az emberi jogok feltétlen tisztelete volt.²¹¹ Így az Amszterdami Szerződésbe került a VIa. cím (hatályos szövegben VIII. cím), mely kizárólag a foglalkoztatáspolitikával, a tagállami foglalkoztatáspolitikák összehangolásával foglalkozott.

Nyilvánvalóvá vált, hogy a Közösségben jelentkező munkanélküliség foglalkoztatási stratégiát követel meg a tagállamoktól. 1997-ben a Luxemburgi csúcson fogadták el az Európai Tanács foglalkoztatási stratégiáját, melynek két fő aspektusa volt: a gazdasági növekedés önmagában nem oldja meg a szociális, munkaerő-piaci egyenlőtlenségeket és feszültségeket; továbbá a foglalkoztatáspolitikát a korábbiaknál sokkal célirányosabban kell támogatni.

²⁰⁷ White Paper on European Social Policy 1994.

²⁰⁸ Az Európai Tanács fogadta el 1994. december 9-10-én.

²⁰⁹ GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEI, GY. (2000) 62-63. HENDRICKX, F. (2018) 58-59.

²¹⁰ Az Európai Bizottság 1997-ben megjelentetett Zöld Könyve arra kereste a választ, hogy a munkavégzés megszervezésének új formáival miként lehet egyidejűleg bővíteni a foglalkoztatást és javítani az európai vállalkozások versenyképességét. A munkaszervezés új formáit a munkaidő rugalmas megszervezésével lehet illusztrálni, ezáltal hangsúlyozva a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások szerepét. A munkajog tradicionális fogalmai – munkahely, vállalat és munkáltató - már ekkor megrendültek, hiszen a munkaszervezés új formái megkérdőjelezték azokat. A Fehér és Zöld Könyv elmozdult a szociálpolitikától a gazdasági identitású foglalkoztatáspolitikára felé, mindez az Európai Unió szociálpolitikájának történetéből is kiolvasható. Lásd erről: GYULAVÁRI, T. - KÖNCZEI, GY. (2000); GYULAVÁRI, T. (2009) 76-78.

²¹¹ GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEI, GY. (2000) 64-69. HENDRICKX, F. (2018) 59. A legfontosabb módosítások az alábbiak: magas szintű foglalkoztatás előírása (high level of employment), a versenyképesség magas fokának elérése (high degree of competitiveness), tagállami foglalkoztatáspolitikákat koordinálni kell összehangolt foglalkoztatási stratégia érdekében, Foglalkoztatási és Munkaerő-Piaci Bizottság felállítása és szerepének kijelölése, a Tanács minden évben elemzi a Közösségen belüli foglalkoztatási helyzetet és erről határozatot fogad el a Tanács és a Bizottság közös éves jelentése alapján GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEI, GY. (2000) 67.

Az egykori szociálpolitika fejezet számozása megváltozott: 117-120. cikkek 136- 143. cikkekre kerültek átszámozásra. A 136. cikk közvetlenül utal az Európai Szociális Kartára, valamint a Közösségi Kartára, anélkül, hogy ezen dokumentumokat kötelező erővel ruházná fel. A 137. cikk a Tanács számára előírja, hogy minősített többséget igénylő ügyben együttdöntési eljárás keretében határozzon, valamint ennek érdekében a Tanács intézkedéseket foganatosíthat. A 141. cikk szövegezése szerint mind a nők mind a férfiak foglalkoztatásának eddigi akadályait el kell hárítani. Bekerült ebbe a cikkbe az egyenlő értékű munka fogalma, mintegy a korábbi joggyakorlatot jóváhagyva.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia pedig a puha jogi mechanizmust helyezte előtérbe a nyitott koordinációs mechanizmus (*open method of coordination*)²¹² révén.²¹³ Fontos kiemelnünk a Luxemburgi, Cardiffi, Berlini és Kölni csúcsokat is.²¹⁴

A „Comité de Sages” feladata 1996-ban az volt, hogy próbálja meg a Közösségi Kartában foglalt jogokat a munkavállalók részére hatékony és intézményesített módon biztosítani. Ez a Bizottság megállapította, hogy szükség van egy kötelező érvényű jogi katalógusra, s ennek eredményeképpen született meg az Európai Unió Alapjogi Kartája. Az Alapjogi Karta természetét mindenképpen tisztázni kellett, így az alapító szerződésekkel azonos a jogi megítélése, kötelező érvényű.²¹⁵

Több irányelv is született ebben a Millenium előtti időszakban a szociálpolitika terén, mindenekelőtt az egyenlő bánásmód megteremtése érdekében:

- a Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről,

²¹² Az EU és a tagállamok társadalmi fejlődését támogató egyik legfontosabb eszköz, azaz a szociális védelem és a társadalmi integráció terén folyó nyitott koordinációs módszer (*open method of coordination – OMC*), amelyet 2000 márciusában az Európai Tanács Lisszabonban hirdetett meg. Az OMC ezt követően beépült a Foglalkoztatási Stratégiába is, s egy teljesen új, nem jogi mechanizmuson alapuló irányt adott a politika formálásában és implementálásában. Mivel azonban nagyon sok területen bevezetésre került, szükség volt a *koordináció koordinációjára* is 2003-ban. A szereplők szélesebb körben való bevonását vezették be tagállami szinten, valamint összekapcsolták a gazdasági, foglalkoztatási és társadalmi nyitott koordinációs mechanizmusokat a kölcsönös hatékonyság növelése érdekében. A munkanélküliség elleni küdelem eredményei *összekapcsolták a foglalkoztatási és gazdasági irányvonalakat* is. A nyitott koordinációs mechanizmus reformjai a *szociálpolitikán belül is megfigyelhetők*, és a *szociális és gazdasági folyamatok összekapcsolásához* vezetett. Így a nemzeti akciótervek integráltak, a szociális kirekesztődés, nyugdíjrendszerek, egészségügyi ellátás terén összevontan születtek, s 2007-ben *Joint Social Protection Report* néven váltak ismertté. Minden bizonnyal az OMC az EU politikaformálás kulcsszereplőjévé vált. Lásd erről bővebben: Lásd erről: HAJDÚ, J. (2008)7-9.; GYULAVÁRI, T. (2001) 92-109.; Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social policy agenda [[COM\(2000\) 379](#) final - not published in the Official Journal].; A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában COM(2008) 412 végleges. BERCUSSON, B. (2009): *European Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge. 168-198. DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011): Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: ROGOWSKI, R. – SALAIS, R. – WHITESIDE, N. (szerk.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA. 230-238.

²¹³ Luxemburgi Elnökségi Összefoglaló 1998. In: GYULAVÁRI, T. – KARDOS, G. (szerk.): Szociális Jogok az Európai Unióban, Integrációs Stratégiai Műhelytanulmányok, 153-166. o. Az 1998. évi foglalkoztatási irányvonalak: foglalkoztathatóság javítása, a vállalkozóvá válás ösztönzése, az alkalmazkodóképesség fejlesztése, az esélyegyenlőség javítása a munkaerő-piacon.

²¹⁴ A cardiffi csúcson 1998. júniusában értékelték a foglalkoztatási irányelvek alapján készített nemzeti akcióterveket. A nemzeti akciótervek jóllehet általánosak voltak, mégis nyilvánvalóvá vált, hogy a tagállamok összefogása nélkül a munkanélküliségi ráta nem csökkenthető. Ennek megfelelően a tagállamok kormányfői az Európa Tanács 1999. februári ülésén fogadták el az 1999. évre javasolt foglalkoztatási irányvonalakat. A berlini csúcs elfogadta a Strukturális Alapok reformjának alapelveit a 2000-2006-os tervezési időszakra. A kölni csúcson elfogadta az Európai Tanács 1999 júniusában az Európai Foglalkoztatási Paktumot, mely az alábbi három pillérre épít: gazdaságpolitikai koordináció és bérfelállítás makrogazdasági párbeszéd segítségével, koordinált foglalkoztatási stratégia továbbfejlesztése és hatékony végrehajtása, strukturális reformok folytatása és megerősítése a versenyképesség növelése útján. Lásd erről: Guidelines for Member States Employment Policies 1999. Communication from the Commission, COM(1998)574 final. A korábbi irányvonalak kiegészültek. Például a foglalkoztathatóság pillére kiegészült a tanulási nehézségekkel küzdő fiatalok körével. GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEL, GY. (2000) 79.

²¹⁵ Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01)

- a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről,
- a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében),
- A Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról,
- A Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén,
- A Tanács 94/33/EK irányelve a fiatalok munkahelyi védelméről,
- A Tanács 97/81/EK irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról,
- A Tanács 97/81/EK irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos keret-megállapodásról,
- A Tanács 2000/43/EK irányelve a faji és etnikai hovatartozástól független, egyenlő bánásmód biztosításáról,
- A Tanács 2000/78/EK irányelve általános keret létrehozásáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás területén.²¹⁶

A Millennium időszakában elfogadott irányelvek a munkanélküliség kezelésében a rugalmas munkaszervezési módok támogatása mellett valóban igyekeztek védelmet nyújtani a munkavállalók számára.

Ebben az európai szociális stratégiában nagyszerűen megmutatkozik a rugalmasság és a biztonság közötti kompromisszumos megoldás, amely először puha jogi szabályozáson, majd irányelvi szabályozáson alapult. Az unió szociális dimenziója egyik mozgató elve az egyenlő bánásmód elve volt.

4.2 A szociális dimenzió Millenniumot követő változásai

Az európai szociális dimenzió millenniumot követő változásaiban a foglalkoztatáspolitikai kérdések kulcsfontosságúak, s így az európai munkajogi szabályozásra gyakorolt hatás is jelentős.

A rugalmasság mellett a munkavégzőknek biztonságra is szüksége van. A biztonság nemcsak a foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkavégzést jelenti, hanem a munka megtartását és a munkában való fejlődést is. Ebben megjelennek a tranzit munkaerőpiac és a képességek egyéni kibontakoztatására épülő társadalmi és munkaerő-piaci programok. A *Wim Kok jelentés* továbbra is a Lisszaboni Stratégia célkitűzéseinek szem előtt tartásával fogalmazza meg a foglalkoztatáspolitikai kulcsfontosságú elemeit. A foglalkoztatottság és termelékenység növeléséhez szükség van az alábbiakra: munkavégzők és vállalatok rugalmasságának növelésére, minél több ember munkaerő-piacra integrálására, a humán tőkébe való befektetésre, a reformok hatékony keresztülvitelére megfelelő kormányzással.

A *Wim Kok jelentés* szerint ez segít megelőzni a munkaerő-piac megkettőződését is,²¹⁷ amely szerint a munkaviszony keretein belül munkát végzők (*insiders*) maximális védelmet kapnak, míg az azon kívül munkát végzők (*outsiders*) sokkal kisebb védelmet élveznek. Az adó- és támogatási politika megfelelő súlyozásával mindenki számára elérhetővé kell tenni a

²¹⁶ Az ehhez kapcsolódó jogesetek lásd KISS, GY. (2005) és GYULAVÁRI, T. – KISS, GY. – BANKÓ, Z. – BERKE, GY. (2003): Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből, Egyenlő bánásmód elve, KJK-KERSZÖV, Budapest

²¹⁷ Lásd erről Reich, Gordon és Edwards kettős munkaerő-piac elméletét.

munkaerő-piacon való megjelenést. Ehhez kapcsolódóan lehetővé kell tenni a nők teljes szerepvállalását a munka világában. Ehhez szükség van a gyermek- és idős-ellátás fejlesztésére is. Mindehhez kapcsolódóan a tagállamoknak aktív öregedési stratégiával kell rendelkezniük, hiszen az 50 év feletti foglalkoztatása komoly kihívás a munkáltatók számára mind képzés/átképzés, mind a munkakörülmények megteremtése tekintetében. A humán tőkébe való befektetés feltételezi az élethosszig tartó tanulás megvalósítását. Ez főleg az alacsony képzettség számára fontos.²¹⁸

A Zöld Könyv fókuszában 2006-ban a Wim Kok jelentéshez hasonlóan az áll, hogyan is lehet a Lisszaboni Stratégiában megfogalmazott fenntartható fejlődés célt több és jobb munkahellyel elérni. A munkajog modernizálása kulcsszerepet játszik a munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének sikerében. A célokat a termelékenység, a teljes foglalkoztatottság és a társadalmi kohézió szem előtt tartásával kell megvalósítani.²¹⁹ Mint ahogyan azt a Bizottság 2006. évi jelentése is megfogalmazta: ... *Az európai munkaerőpiac reagálási képességének növekedése elengedhetetlenül fontos a gazdasági tevékenység és a magas termelékenység segítése érdekében.*²²⁰ A Zöld Könyv rögzíti, hogy a tagállamok munka- és társadalombiztosítási joga a függő munkavállalók védelmét szolgálja, és nem feltétlenül segíti a munkavégzőt, ha a munkaviszony megszakad, így, ha felmondásra kerül sor, álláskereső, tanulás vagy ápolás idejére. Az atipikus munkavégzési formák elmosták a munkajog és kereskedelmi jog határát. A munkavállalók – önfoglalkoztatók kettős modellje nem tartható a továbbiakban, megnövekedtek a jogviszony minősítése körüli viták, továbbá egyre több a leplezett szerződés. Bevezeti a gazdaságilag függő munka fogalmát, amely egy átmenetet képez a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között.²²¹

Láthatóan a Zöld Könyv túllép a biztonságra és rugalmasságra épülő szabályozás dilemmáján. Sokkal inkább *a munkajog fogalmi rendszerének teljes megújítására*, azon belül a személyi hatály kérdésére helyezi a hangsúlyt és ezekhez kapcsolódóan a munkajogi és szociális jogi védelem kiterjesztésének elvi alapjait teremti meg. Ahogyan Kiss György is fogalmaz: ... *nem valamiféle új munkavállaló –fogalom kialakítása történik, illetve nem a munkajog határai tágulnak általában, hanem a munkajogra jellemző egyes védelmi intézmények hatálya terjed ki bizonytalan jogállású munkát vállaló, foglalkoztatott, illetve önfoglalkoztatott rétegre.* ...²²² Egyet lehet érteni abban a tekintetben, hogy a munkajog személyi hatályának kiterjesztése vagy éppen az abból való kirekesztés arra irányul, hogy a jogpolitika milyen munkavégző körre kívánja kiterjeszteni a munkajogi szabályozást, amely alapvetően a kettős és hármas modell talaján áll.

A Millenniumot követően a szociális dimenzió szempontjából ki kell emelnünk a Bizottság ajánlását (2008. október 3.) a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről²²³, a Bizottság „Szociális beruházás a növekedés és a kohézió érdekében, többek között a 2014–2020-as időszakra szóló Európai Szociális Alapon keresztül” című

²¹⁸ 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 (2014.06.23.)

Lásd még: FREY, M. (2004): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf (2014.06.23.) 145-193.

²¹⁹ Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final, 3. Frey, M. (2004) 162-164.

²²⁰ 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.)

²²¹ Lásd erről Green Paper 1-15. A Lisszaboni szerződés és a munkajog kapcsolatáról lásd: BLAINPAIN, R. – HENDRICKS, F. (2011) (eds.): *Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs*. Kluwer Law International, The Netherlands.

²²² KISS, GY. (2013) 3.

²²³ C (2008) 5737), HL L 307., 2008.11.18., 11. o

közleményét²²⁴, a Bizottság közleményét a Megújított elkötelezettség a szociális Európa iránt: A szociális védelem és társadalmi befogadás területén alkalmazott nyitott koordinációs módszer megerősítéséről²²⁵, valamint a Tanács (EU) 2015/1848 határozatát (2015. október 5.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó 2015. évi iránymutatásokról.

Munkajogi tárgyú irányelvek közül a Millenniumot követően kiemelkedik 2008/104/EK irányelv, amely a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozik, azonban elsősorban a tagállami szabályozás részére relevánsak, a nemzetközi munkaerő-kölcsönzésre nem vonatkoznak közvetlenül.²²⁶

További jelentős irányelv a 94/45. sz. EK irányelv, amely az Európai Üzemi Tanáccsal foglalkozott.²²⁷ Ezt az irányelvet felváltotta a 2009/38/EK irányelv - az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló rendszer kialakításáról. A felülvizsgálat alapja volt a felismerés, hogy modernizálni kell a közösségi jogszabályokat a munkavállalók tájékoztatására és velük folytatott konzultációra vonatkozóan, így növelve ezek hatékonyságát, valamint megoldva a 94/45/EK irányelv gyakorlati alkalmazásának nehézségeit.²²⁸

Fontos a munka és a magánélet összeegyeztethetősége szempontjából A Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről. A munkavállalók gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén szülői szabadságra jogosultak. A szülői szabadságot a gyermek nemzeti jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésekben meghatározott életkoráig, de legkésőbb a gyermek 8 éves koráig lehet igénybe venni. Ez az irányelv a munkaszerződésük típusától (határozatlan idejű, határozott idejű, részmunkaidős vagy kölcsönzött munkaerő) függetlenül egyformán alkalmazandó valamennyi női és férfi munkavállalóra. A szülői szabadság mindkét

²²⁴ COM(2013) 83 final

²²⁵ COM(2008) 418final

²²⁶Ezt az irányelvet számos tanácskozási előtér meg, főként a gazdasági érdeklentétek, és az eltérő nemzeti szabályozás miatt. Fontos megjegyezni, hogy itt a munkaerő-kölcsönzést ideiglenes foglalkoztatási formának jelölte meg, és ennek megfelelően épült fel az egész irányelv is. Az irányelv a munkaerő-kölcsönzést olyan, a rugalmasságot a biztonsággal ötvöző munkaszervezési formának tekinti, amely hozzájárul a vállalkozások alkalmazkodó képességéhez, miközben kielégíti a munkavállalók azon igényét, munkájukat és magánéletüket összeegyeztessék. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó korlátozások és tilalmak tekintetében arra az álláspontra jutottak, hogy ez csak abban az esetben tehető meg, ha ezzel egy általános érdeket szolgálnak, vagy a munkaerőpiacot védik. Az egyenlő bánásmód alapelvét is rögzíti, bevezeti a munkaerő-kölcsönzésbe, amely az egyik legfontosabb vívmányának számít. Azonban ebben is engednek eltérést kivételes esetben, szintén a fentebb említett munkaerő-piaci viszonyokra hivatkozva, amennyiben az még nem sérti az őt megillető megfelelő szintű védelmet. Főszabály szerint persze a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket az adott állás betöltésére. Megjelent továbbá az a joga a munkavállalónak, hogy tájékozódhasson a megüresedő állásokról, hagyományos munkaviszonyt köthessen a kölcsönvevő munkáltatóval, és az ezzel kapcsolatos tiltás vagy korlátozás semmisnek minősül. Az ezzel kapcsolatos díjazás a kölcsönbeadók részéről nem lehetséges.

<http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-nemzetkozi-munkaero-kolcsonzes-szabalyai-az-europai-unioban> (2016.10.05.)

²²⁷ Az Unió célja az Európai Üzemi Tanács kialakításával az volt, hogy a gazdasági szerveknél is megjelenjen a munkavállalói és munkáltatói párbeszéd intézménye, valamint a két oldal közötti rendszeres konzultáció. Ezek eszközül szolgáltak azon célok elérésében, amelyek a munkavállalói tájékoztatottságot valamint a gazdálkodó szervezetekben dolgozók szociális védelmét szolgálja. Sajátos a szabályozása, aminek az üzemi tanácsi rendszerek különbözősége illetve hiánya az oka. Ahol nem működik üzemi tanács, például az Egyesült Királyság, ott is ki lehetett alakítani a tájékoztatás és konzultáció másfajta intézményét is, így szintézist kialakítva a tagállamok között.

²²⁸ PRUGBERGER, T. – JAKAB, N. – ZACCARIA, M. L. (2016): *Az európai munkajog vázlata*; Novotni Alapítvány; Debrecen, 126-134.

szülő egyéni joga, időtartama legalább 4 hónap. A szabadságot fő szabály szerint minden munkavállalónak teljes mértékben ki kellene tudnia használni, vagyis az egyik szülő nem ruházhatná át az őt megillető szabadságot a szülőtársára. Az átruházás engedélyezhető azonban, ha az átruházó szülő legalább egy hónapot igénybe vesz az őt megillető négy hónap szabadságból annak ösztönzése céljából, hogy a szabadságot a két szülő egyenlőbb mértékben vegye igénybe. Az irányelv a minimumkövetelményeket határozza meg, így az uniós országok kedvezőbb rendelkezéseket is alkalmazhatnak vagy vezethetnek be.

Ki kell emelnünk még az alábbi irányelveket is:

- A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,
- az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról,
- az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól,
- az Európai Parlament és Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól,
- az Európai Parlament és Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról.

Az irányelvek mellett a szociális dimenzió fejlődésében fontos pontnak tekinthetjük a Lisszaboni Szerződést. Ez az elsődleges jogforrás 2009. december 1-jén lépett hatályba. A szerződés szövegében az Európai Közösséget létrehozó szerződés az „Európai Unió működéséről szóló szerződés” (EUMSZ) címet kapta, míg a „Közösség” kifejezést felváltotta az „Unió” kifejezés. A Közösség helyébe annak jogutódjaként tehát az Unió lépett.²²⁹

A szerződés a preambulumban rögzíti, hogy az Unió erőfeszítéseinek alapvető célja a tagállamok népei élet- és munkakörülményeinek folyamatos javítása. Az I. cím az Unió hatásköreit konkretizálja, amelyben a 4. cikkben megjelölik a tagállamokkal megosztott hatásköröket. A szociálpolitikának a szerződésben meghatározott vonatkozásai is megosztott hatáskörbe kerültek, tehát, ha az adott szociálpolitikai kérdésben még az Unió nem bocsátott ki jogi aktust, akkor az továbbra is megmarad a tagállamok lehetőségeként. Azonban az Unió kezdeményezéseket tehet a tagállamok szociálpolitikájának összehangolása céljából (5. cikk). A tagállamok állampolgárainak joga a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz már korábban is megjelent az Unióban, azonban a Lisszaboni Szerződés is deklarálja azt, a 21. cikkében. *A szociális biztonságot, a szociális védelmet* a szerződés tulajdonképp ezen alapszabadság megvalósításához rendeli, hiszen a cikk alapján a Tanács különleges jogalkotási eljárás keretében a szociális biztonságra és védelemre vonatkozó intézkedéseket fogadhat el, a szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jog, mint cél érdekében. Így tulajdonképp az Európai Unió szociálpolitikája az Unió négy alapszabadságának egyikéből

²²⁹ Ezen kívül további jelentős hozadéka a szerződésnek, hogy rendszerezi és tisztázza az Európai Unió hatásköreit. Eszerint három hatáskört különböztethetünk meg: kizárólagos hatáskör: kizárólag az Európai Uniónak van jogosultsága jogi aktust kibocsátani, a tagállamoknak csak végrehajtási jogosultsága illetve kötelezettsége van. Megosztott hatáskör: a tagállamok akkor fogadhatnak el kötelező erejű jogi aktusokat, hogyha az adott kérdésben az Unió még nem bocsátott ki jogi aktust. Támogató hatáskör: az Európai Unió ennek körében intézkedéseket tesz azért, hogy támogassa vagy kiegészítse a tagállami politikát. http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hu/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.1.5.html; (2016.10.02.)

közvetlenül levezethető politika, annak uniós szabályozására a szerződés megteremti a lehetőséget.

A szociális biztonság tehát a megosztott hatáskör területén áll. A 48. cikk szabályozza a döntéshozatali mechanizmust az Unió részéről. Az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében a szociális biztonság területén elfogadja azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalók szabad mozgásának biztosításához szükségesek; e célból olyan eszközrendszert hoz létre, amely a migráns munkavállalók és önálló vállalkozók, valamint az azok jogán jogosultak számára biztosítja a különböző országok jogszabályai szerint figyelembe vehető összes időszak összevonását a juttatásokhoz való jog megszerzése és fenntartása, valamint a juttatások összegének kiszámítása céljából; a juttatások kifizetését a tagállamok területén lakó személyek számára.²³⁰

A Lisszaboni Szerződés X. címe a szociálpolitikát szabályozza. A címbe tartozik 11 cikk, a 151. cikktől a 161-ig. Megjelennek benne az alapvető szociális jogok, mint kategória, azonban csak példálózva találunk itt konkrét megjelölést: eszerint az Európai Szociális Kartában, valamint a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló 1989. évi Közösségi Kartában meghatározott jogok tartoznak többek között az alapvető szociális jogok közé. A 151. cikkben van meghatározva, hogy az Unió és a tagállamok célja az, hogy a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében javítsák a foglalkoztatást, az élet- és munkakörülményeket, elősegítsék a megfelelő szociális védelmet, a szociális partnerek közötti párbeszédet, valamint az emberi erőforrások fejlesztését.

Mivel a szociálpolitika a megosztott hatáskörök egyike, ezért az Unió és a tagállamok olyan intézkedéseket hajtanak végre, amelyek figyelembe veszik — különösen a szerződéses kapcsolatok terén — a nemzeti gyakorlatok sokszínűségét, valamint az Unió gazdasági versenyképessége fenntartásának szükségességét.

Az említett célok megvalósítása érdekében a 153. cikk meghatározza, hogy az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

- különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;
- munkafeltételek;
- a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme;
- a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszüntetése esetén;
- a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása;
- a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselése és kollektív védelme, beleértve a vállalatvezetésben való részvételt;
- az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei;
- a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele a 166. cikk sérelme nélkül;
- a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód;
- a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem;

²³⁰ Amennyiben a Tanács egy tagja kijelenti, hogy valamely jogalkotási aktus tervezete szociális biztonsági rendszerének fontos vonatkozásait érintené – ideértve annak alkalmazási körét, költségét vagy finanszírozási rendszerét –, vagy befolyásolná e rendszer pénzügyi egyensúlyát, kérheti, hogy a kérdést terjesszék az Európai Tanács elé. Ebben az esetben a rendes jogalkotási eljárást fel kell függeszteni. A felfüggesztéstől számított négy hónapon belül az Európai Tanács, a kérdés megvitatása után: a tervezetet visszautalja a Tanács elé, amely megszünteti a rendes jogalkotási eljárás felfüggesztését, vagy semmilyen intézkedést nem tesz, vagy új javaslat benyújtására kéri fel a Bizottságot; ebben az esetben az eredetileg javasolt jogi aktust el nem fogadottnak kell tekinteni.

- a szociális védelmi rendszerek modernizálása.²³¹

A tagállamok együttműködése is fontos, ezért a Bizottság a szociálpolitika területén ösztönzi azt, és megkönnyíti az intézkedések összehangolását, például konzultáció-szervezéssel, tanulmányok készítésével. Ezekben kiemelt jelentőséggel bírnak a következő témakörök:

- foglalkoztatás;
- munkajog és munkafeltételek;
- alap- és magasabb szintű szakképzés;
- szociális biztonság;
- munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése;
- munkahelyi egészségvédelem;
- egyesülési jog, valamint a munkaadók és munkavállalók közötti kollektív tárgyalások.²³²

²³¹ A kiegészítő tevékenység megvalósulásaként az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás, illetve bizonyos esetekben különleges jogalkotási eljárás keretében intézkedéseket fogadhat el, amelyek a tagállamok közötti együttműködést ösztönzik, és irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket támaszthat. Ezek előkészítése, javaslatok benyújtása a szociálpolitika területére vonatkozóan a Bizottság feladata. Ezeket meghaladóan jelentéskészítési kötelezettsége is van, a 161. cikk alapján. Eszerint a Bizottság az Európai Parlamentnek készített éves jelentésében külön fejezetet szentel az Unión belül szociális téren bekövetkezett fejleményeknek. A Bizottság a szociális partnerek uniós szintű konzultációjának elősegítése végett a javaslatbenyújtás előtt konzultál a szociális partnerekkel, akik a Bizottsághoz véleményt, vagy akár ajánlást is eljuttathatnak a konzultáció eredményeképp. A szociális partnerek közötti uniós szintű párbeszéd egyébként akár megállapodásokkal is zárulhat. A szociális biztonság egy olyan speciális kérdéskör, amelyben a tagállamnak meghatározó szerepe van. Emiatt az Unió által elfogadott intézkedések nem érinthetik a tagállamok azon jogát, hogy szociális biztonsági rendszerük alapelveit meghatározzák, és nem érinthetik jelentősen a rendszerek pénzügyi egyensúlyát; nem akadályozhatják a tagállamokat abban, hogy olyan szigorúbb védő intézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, amelyek a Szerződésekkel összeegyeztethetők.

²³² Az Unió szociálpolitikájának egyik fontos alkotóeleme a *szociális védelemmel foglalkozó bizottság*. Ezt a bizottságot a Tanács hozza létre, és tanácsadói jogkörrel rendelkezik. Célja, hogy a szociális védelmi politikák területén elősegítse az együttműködést a tagállamok között és a Bizottsággal. A szociális védelemmel foglalkozó bizottság a következő feladatokat látja el:

figyelemmel kíséri a szociális helyzetet és a szociális védelmi politikák alakulását a tagállamokban és az Unióban; elősegíti az információk, a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréjét a tagállamok között, valamint a tagállamok és a Bizottság között;

a Tanács vagy a Bizottság kérésére vagy saját kezdeményezésére jelentéseket készít, véleményeket dolgoz ki vagy egyéb feladatokat végez a hatáskörébe tartozó területeken.

Minden egyes tagállam és a Bizottság két-két bizottsági tagot nevez ki.

Az ESZA fontos szerepet tölt be Európa céljainak megvalósításában, valamint a válság hatásainak – különösen a munkanélküliség növekedésének és a szegénység mértékének – enyhítésében. Az Unió kiemelt eszközének számít, és arra szolgál, hogy támogassa a munkahelyeket, hogy segítsen az embereknek jobb állást találni, valamint hogy méltányosabb munkalehetőségeket biztosítson valamennyi uniós polgár számára.²³²

Az alap célja a belső piacon a munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeinek javítása, és ezáltal az életszínvonal emeléséhez való hozzájárulás, így az Unión belül a munkavállalók foglalkoztatásának megkönnyítése, földrajzi és foglalkozási mobilitásuk növelése, továbbá az ipari és a termelési rendszerben bekövetkező változásokhoz való alkalmazkodásuk megkönnyítése, különösen szakképzés és átképzés útján.

Az Alapot a Bizottság kezeli. Ebben a feladatában a Bizottságot egy bizottság segíti, amelynek elnöke a Bizottság egyik tagja, és amely a kormányok, szakszervezetek és munkaadói szervezetek képviselőiből áll.

Az EGSZB-t a Lisszaboni Szerződés 3. Fejezete szabályozza, a 301. cikktől a 304. cikkig. A szervezet egy munkaadói és munkavállalói szervezeteket és már érdekcsoportokat képviselő tanácsadó szerv. 350 fő taggal rendelkezik, mind a tagállamokból. 1957-ben alapult, székhelye Brüsszel.

Meghatározott esetekben az Európai Parlament, a Tanács vagy a Bizottság konzultál a Gazdasági és Szociális Bizottsággal. Ezek az intézmények egyébként minden olyan esetben konzultálhatnak a bizottsággal, amikor azt indokoltnak tartják. A bizottság saját kezdeményezésére is adhat véleményt olyan esetekben, amikor ezt indokoltnak tartja.

A bizottság véleményét a tanácskozásokról készült összefoglalóval együtt meg kell küldeni az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és a Bizottságnak.

A Bizottság 2008 júliusában közzétette a „Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában” című megújított szociális menetrendet a pénzügyi és gazdasági válság következtében növekvő munkanélküliségre adott válaszként. Intézkedéseket vezettek be a meglévő pénzügyi eszközök, mint az ESZA hatásának növelésére.²³³

A Lisszaboni Stratégia utódja az Európa 2020 stratégia, amelynek a megalkotását az a felismerés ösztönözte, hogy a válság megsemmisítette a gazdasági növekedés eredményeit, és felszínre hozta az európai gazdaság alapvető hiányosságait. Emiatt az Európai Unió amellet kötelezte el magát, hogy több és jobb munkahelyet teremtsen, valamint befogadó társadalmat hoz létre. A Bizottság javaslata alapján az uniós célokat öt területen kell kitűzni: foglalkoztatás, kutatás és innováció, éghajlatváltozás és energia, oktatás, valamint a szegénység elleni küzdelem. Ezek a célok állnak az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés elérését célzó Európa 2020 stratégia középpontjában.²³⁴

Kiemelt kezdeményezések: „Új készségek és munkahelyek menetrendje”: E kezdeményezés célja a munkaerőpiac korszerűsítése annak érdekében, hogy növeljük a foglalkoztatottság szintjét, és biztosítsuk szociális modelljeink fenntarthatóságát. „Szegénység elleni európai platform”: Célja, hogy a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem európai évre alapozva biztosítsa a gazdasági, társadalmi és területi kohéziót, felhívja a figyelmet a szegénységben és társadalmi kirekesztettségben élők alapvető jogaira, és elismertesse azokat. Ezeket a célkitűzéseket azonban nem csak uniós szinten, hanem nemzeti és nemzetközi szinten is meg kell valósítani. Továbbá a növekedés és a munkahelyteremtés nem valósulhat meg az egységes piac megerősítése nélkül, vallja a stratégia.

Az Európa 2020 stratégia célkitűzései megvalósításának elősegítése érdekében kiválasztott hét kiemelt kezdeményezésből három esik a foglalkoztatás és a szociális ügyek területére: „Új

Az EGSZB három fő feladata: gondoskodni arról, hogy az uniós szakpolitikák és jogszabályok igazodjanak a gazdasági és társadalmi viszonyokhoz, előmozdítani a részvételi demokrácia elvének érvényesülését az Unióban azáltal, hogy párbeszédet biztosít a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel és más érdekcsoportokkal, elősegíteni az európai integráció alapjául szolgáló értékek térnyerését, elősegíteni a civil társadalmi szervezetek szerepét. https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-economic-social-committee_hu (2016.10.03.)

²³³ http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_5.10.1.pdf (2016.10.03.)

²³⁴ E három kulcsszó három prioritást takar: intelligens növekedés: tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása. Ebbe tartozik az oktatás minőségének javítása, kutatási eredmények fokozása, információs és kommunikációs eszközök és technológiák teljes körű alkalmazása.

A témakör tartalmaz kiemelt kezdeményeseket is, így az „Innovatív Unió” kezdeményezést, amely a kutatás-fejlesztés előmozdítását célozza, a „Mozgásban az ifjúság” kezdeményezést, amely a fiatalok oktatását és képzését, valamint a foglalkoztatási lehetőségeit törekszik javítani, valamint az „Európai digitális menetrend” kezdeményezést, amely a gyors internetre és modern alkalmazásokra épülő egységes digitális piacra helyezi a hangsúlyt. Mindegyik kezdeményezés tartalmazza a részcelekat uniós és nemzeti szintre lebontva.

Fenntartható növekedés: erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság.

A fenntartható növekedés jelenti az erőforrás-hatékony, fenntartható és versenyképes gazdaság megteremtését. Európának cselekednie kell a versenyképesség, valamint az éghajlatváltozás elleni küzdelemben.

A témakör kiemelt kezdeményezései: „Erőforrás-hatékony Európa”: célja az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság felé elmozdulást. „Iparpolitika a globalizáció korában”: Mivel a válság eltérő mértékben érinti az egyes ágazatokat, ezért a Bizottságnak a különböző ágazatokban érdekelt felekkel együtt kell működnie, és ki kell alakítania a modern iparpolitika kereteit.

Inkluzív növekedés: magas foglalkoztatás, valamint szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság kialakításának ösztönzése.

Az inkluzív növekedés azt jelenti, hogy magas foglalkoztatottság, a készségek fejlesztésébe való beruházás, a szegénység leküzdése és a munkaerőpiac modernizálása, valamint képzési és szociális védelmi rendszerek révén az emberek képessé válnak az előttük álló változások felmérésére, a változások kezelésére és összetartóbb társadalom kialakítására.

Európának cselekednie kell a foglalkoztatás, a szakképzettség és a szegénység elleni küzdelem területén, egyrészt a munkaerő-piaci részvétel növelése, másrészt a strukturális munkanélküliség csökkentése révén.

készségek és munkahelyek menetrendje”, „Szegénység elleni európai platform”, és a „Mozgásban az ifjúság” kezdeményezés.

Az európai integráció szociális dimenziója tehát az évek során igen sokat fejlődött. E szociális dimenzió az Európa 2020 stratégia egyik kulcsfontosságú szempontja, amelynek célja az „inkluzív növekedés” biztosítása magas szintű foglalkoztatás mellett, valamint a szegénységben élő vagy a társadalmi kirekesztés által veszélyeztetett emberek számának csökkentése. Ezen stratégia végrehajtása a mai napig zajlik. A Millenniumot követően tovább erősödött a munkavállalók védelme, azaz azt látjuk, hogy az elfogadott irányelvek mindenképpen a biztonság minimum szintjét kívánták meghatározni a változó gazdasági folyamatok hatására. *A Lisszaboni Szerződés a 151. cikktől kezdődően a Szociálpolitika fejezetben megteremtette a jogalapot a közösségi akciók indítására. Ez természetesen közvetlenül is hat az európai munkajogi szabályozásra.*

Az Európai Parlamentnek is kulcsfontosságú szerepe van a változásokban. A gazdaságpolitikai koordináció európai szemeszteréről szóló 2016. február 25-i állásfoglalásában a Parlament felszólította a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak intézkedéseket az Unión belüli konvergencia erősítésére. Felszólította a Bizottságot is, hogy határozza meg és számszerűsítse a szociális méltányossággal kapcsolatos koncepcióját. A szociális jogok európai pillérének kidolgozása ebbe az irányba tett lépés, amelyet a Parlament részletesen megvitatott.²³⁵

Vitán felül áll azonban, hogy a Millenniumot követően a szociális dimenzió értékelésében és fejlesztésében az egyik legérdekesebb dokumentum a Szociális Jogok Európai Pillére.

4.3 A Pillér értékelése

Hendrickx szerint a Pillér számos pozitívummal rendelkezik, tulajdonképpen újra megerősíti az Európai Unió elkötelezettségét a szociálpolitika és a szociális jogok irányában. Ugyanakkor a Pillér kapcsán felmerülnek kétségek is. Ha megnézzük a Pillér tartalmát, az alábbi észrevételeket tehetjük. A Pillér egyrészt olyan, mint egy jogi katalógus, ez logikusan következik a Pillér elnevezéséből is. A Pillér tartalmaz olyan jogokat, amelyek komoly munkajogi szabályozási kérdések. Ilyen például az egyéni felmondási joghoz kapcsolódó jog: *„Az elbocsátást megelőzően a munkavállalókat tájékoztatni kell az indokokról, és észszerű felmondási időt kell biztosítani számukra. A munkavállalóknak joguk van a hatékony és pártatlan vitarendezéshez, valamint indokolatlan elbocsátás esetén a jogorvoslathoz, ideértve a megfelelő kártérítést is.”* Vagy a Pillér érinti a bérezést is: *„Megfelelő minimálbéreket kell meghatározni, amelyek a nemzeti gazdasági és szociális feltételek mellett biztosítják a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, biztosítva mindemellett a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a munkakeresés ösztönzését. Meg kell akadályozni, hogy a munkavállalók szegénységben éljenek.”* Ezek a rendelkezések nemcsak az Európai Unió joga által meghatározott kereteket lépik túl, hanem azokat a védelmi szinteket is meghaladják, amelyeket egyes tagállamokban fellelhetünk. A Pillér az alapvető szociális jogok mellett újfajta megközelítést tartalmaz.²³⁶

Vitás a Pillér jogi természete is. Egyértelmű, hogy a Pillér megfogalmaz új jogokat, azonban az is kitűnik, hogy a dokumentum jogilag nem kényszeríthető ki. A Premabulumban olvashatjuk: *A szociális jogok európai pillérének megvalósítása az Unió, a tagállamok és a szociális partnerek részéről közös elkötelezettséget és felelősségvállalást kíván. A szociális jogok európai pillére által meghatározott elveket és jogokat mind uniós, mind tagállami szinten az adott hatáskörökön belül és a szubszidiaritás elvével összhangban kell végrehajtani.* Fontos, hogy mivel a jogok nagyon tisztán és érthetően kerültek megfogalmazásra, elképzelhető, hogy puha

²³⁵ http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_5.10.1.pdf (2016.10.05.)

²³⁶ HENDRICKX, F. (2018) 60.

jogi szabályozás útján a bírósági gyakorlat hivatkozni fog rá, mint az uniós jog általános és magyarázó elveire.²³⁷

Fontos, hogy a Pillér a XXI. századi Európa méltányosan és jól működő munkaerőpiacának és jóléti rendszereinek alapelveit és jogait foglalja magában. Megerősít már meglévő jogokat²³⁸, illetve kiemel elveket, amelyek a gazdasági, technológiai és társadalmi fejlődés kihívásaira adnak választ. *Hendrickx* szerint emiatt a hatását illetően mindenképpen óvatosnak kell lennünk. Egy bizonyos: új politikai értelemben vett lendülettel rendelkezik, más, mint a Millennium előtti dokumentumok.²³⁹

Hendrickx ugyanakkor rámutat arra is, hogy a munkajognak nem pusztán alapvető munkajogi normákra van szüksége. Amint arra utaltunk, a Pillért konkrét jogalkotási intézkedésekkel kapcsolták össze, értjük ezalatt a tájékoztatási irányelv, vagy munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv felülvizsgálatát. Értelemszerűen az irányelvek felülvizsgálatára megvan a jogalap, ahhoz nem szükséges a Pillér. Ugyanakkor jelzésértékű a Pillér javaslatokkal való összekapcsolása, mert azt mutatja, hogy *a politikai konszenzus talán még fontosabb*, mint a jogalap megléte. Elképzelhető, hogy a Pillér olyan területeken fejt ki a hatását, ahol az Európai Unió a legerősebb ellenőrzési jogosítványokkal rendelkezik: így az európai gazdasági irányítási mechanizmusban. Az Európai Bizottság ezen irányítási rendszerére mindenképpen hatással lehet a Pillér, hiszen maga is azt javasolja, hogy az eurozónára vonatkozó elemzések és javaslatok a szociális jogok fejlődését fogja segíteni. Ennek pedig mindenképpen hatása lesz a nemzeti munkajogokra.²⁴⁰

A Pillér üzenete tehát pozitív. Nagyon hasonlít a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Kartára, amely, habár nem volt kötelező érvényű, de neki köszönhetően született meg az Európai Unió Alapjogi Kartája. A Pillérben ott van a lehetőség, hogy az európai szociálpolitika, és ezáltal az európai munkajog fejlődését befolyásolja.

A továbbiakban megvizsgálom, hogy a Pillérben és a vele együtt előterjesztett európai jogalkotási intézkedésekben milyen tendenciák mutathatók ki.²⁴¹ Ezek a dokumentumok igyekeznek előmozdítani az Unió népei jólétét, valamint Európa fenntartható fejlődése érdekében a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi haladást célul kitűző, magas versenyképességű szociális piacgazdaságon alapuló munka megteremtését. Az Unió küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen, előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet, a nők és férfiak közötti egyenlőséget, a generációk közötti szolidaritást és a gyermekek jogainak védelemét.²⁴²

Meggyőződésem, hogy ez az *Európai Unió szociális dimenziójának egy új állomása*, amelyben a *Delors féle szociális tér kitágul*, és sokkal nagyobb az esély az európai munkajogi szabályozás befolyásolására, mint eddig bármikor. Tisztában vagyok azzal, hogy ehhez erős politikai akaratra és politikai konszenzusra van szükség, úgy, amint az történt az Európai Unió Alapjogi Kartájával, amely, most már az alapító szerződésekhez hasonlóan, kötelező.²⁴³ Azonban,

²³⁷ HENDRICKX, F. (2018) 61.

²³⁸ Preambulum, „Az Európai Parlament a szociális jogok olyan szilárd európai pillérének létrehozására szólított fel, amelynek meg kell erősítenie a szociális jogokat, és pozitív hatást kell gyakorolnia az emberek életére rövid és középtávon, valamint lehetővé kell tennie az európai integráció támogatását a 21. században.”

²³⁹ HENDRICKX, F. (2018) 61.

²⁴⁰ HENDRICKX, F. (2018) 61.

²⁴¹ A szociális jogok európai pillérének végrehajtásához hozzájáruló egyéb kezdeményezések például a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó jogalkotási javaslat (COM(2017)253 final), a szociális partnerek konzultációja a munkavállalók és önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (C(2017)2610 final és C(2017)7773 final), valamint a munkaidőről szóló értelmező közlemény (C(2017)2601 final).

²⁴² Szociális Jogok Európai Pillére Preambulum

²⁴³ A Pillérhez kapcsolódó irányelv javaslatokat a munkáltatói érdekképviseleti szervek egyértelműen elleneztek. Lásd a Javaslat Az Európai Parlament és a Tanács Irányelvét az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

egyértelmű, hogy a szociális és gazdasági folyamatok összeegyeztethetősége során egy új fordulat következett be. Pár évtized múltán már az eredményét is látni fogjuk.²⁴⁴

4.4 A Pillérben megfogalmazott elvek és jogok - a szociális dimenzió új keretrendszere

A Pillér Preambuluma hangsúlyozza, hogy „*A gazdasági és társadalmi fejlődés szorosan összefügg, és a szociális jogok európai pillére létrehozásának azon erőfeszítéseket kell támogatnia, amelyek egy inkluzívabb és fenntarthatóbb, Európa versenyképességének javítása, valamint a beruházások, a munkahelyteremtés és a társadalmi kohézió erősítése révén elérhető foglalkoztatási modell kialakítását célozzák.*”²⁴⁵

A Pillér elemzésekor máris szembeötlő, hogy inkább *elvekről* és nem jogokról beszélünk. A Párizsi Deklaráció óta hangsúlyozott szociális dimenzió fejlesztése tehát valóban a versenyképes és fenntartható Európa feltétele, amelyben a Pillérben lefektetett *elvek* egy *foglalkoztatási modell* kialakítását célozzák. *Milyen is ez a modell?* Erre keresem a továbbiakban a választ.

A Pillér az emberek alapvető szükségletei kielégítéséhez nyújt iránymutatást. Amennyiben egy alapelv a munkavállalókra vonatkozik, az minden alkalmazottat érint, függetlenül azok foglalkoztatási jogállásától, a foglalkoztatás módjától és időtartamától. Meglátásom szerint az *munkavégző emberhez méltó élet* minimum szintje került megfogalmazásra ebben a dokumentumban, amelyben a munka értéke megkérdőjelezhetetlen. Munka-alapú társadalom az, amely valóban versenyképes tud maradni a XXI. században. Arra, hogy ez milyen módon, milyen feltételekkel kellene, hogy megvalósuljon, az Európai Bizottság a Pillérben egy iránymutatást ad. Az az Európai Bizottság, amely, mint arra az előbbieken utaltam, a gazdaságirányítás tekintetében komoly ellenőrzést gyakorolt tagállamok felett.

Az elmúlt több mint hatvan évben (a Római Szerződés 1957. évi elfogadása óta) folyamatosan formálódott a szociális partnerek szerepe. A Pillérben egyértelműen rögzítésre kerül, hogy a *foglalkoztatási modell kialakításában* a szociális partnereknek nagyon fontos szerepe van, így a szervezkedés szabadsága, a kollektív fellépéshez való jog a Pillérben foglalt jogok magjának is tekinthető.

A Pillér által felvázolt foglalkoztatási modellt egy *társadalmi és munkaerő-piaci programként* fogom fel. A továbbiakban a Pillért *ebből a fókuszról* vizsgálom meg. Véleményem szerint a Pillérben egy olyan foglalkoztatási modell került kialakításra, amelyben láthatóvá vált a *rugalmasság és a biztonság közötti kompromisszum mértéke*. A Pillérben megfogalmazódik, hogy az Európai Unió a versenyképesség megtartása és fokozása érdekében és mellett mit tekint *a szociális védelem minimum szintjének*, hiszen a Pillérben lefektetett jogokhoz képest a tagállamok ambiciózusabb módon is elősegíthetik a szociális jogok érvényesülését. A Pillérből megállapítható, hogy a gazdasági és szociális fejlődés együttes megvalósulása az alábbi elvek mentén történhet: *esélyegyenlőség és munkavállalási jog, tisztességes munkafeltételek, szociális védelem és társadalmi befogadás*. Ezek a foglalkoztatási modell kialakításában a munkavégzési jogviszony tartópillérének tekinthetők.

²⁴⁴ Hendrickx hivatkozik Roger Blainpain írására, amelyben Blainpain arra hívja fel a figyelmet, hogy mennyire hiányzik az Európai Unióban a politikai akarat arra vonatkozóan, hogy a szociális kérdések rendezésének teret engedjünk. Ugyanakkor Hendrickx úgy látja, hogy még nem aknáztuk ki az európai munkajogban rejlő lehetőségeket. Lásd erről: HENDRICKX, F. (2018) 62.

²⁴⁵ Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights; 6. (Az angol nyelvű szöveg megtalálható: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) (A magyar nyelvű szöveget lásd: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu)



1. ábra

A Pillér foglalkoztatási modellje tartóoszlopai

Már korábban beszéltünk arról, hogy *a társadalmi és munkaerő-piaci program több területet foglal magban: a munkajogi szabályozást, az álláskeresők támogatását, a szociális védelmi rendszer működtetését.* Tulajdonképpen az elvekből és jogokból nagyszerűen kirajzolódik az Unió társadalmi és munkaerő-piaci programja.

A foglalkoztatási modell alapja az esélyegyenlőség. Ennek keretében:

- Mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz.
- A nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget valamennyi területen biztosítani kell.
- Mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz a foglalkoztatás, a szociális védelem és az oktatás terén, valamint a nyilvánosság számára elérhető árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez.

Ezt követően mindnekinek joga van a foglalkoztatás aktív támogatásához, azaz a társadalmi és munkaerő-piaci program foglalkoztatáspolitikai lábához érkeztünk. A rendelkezésekből kiolvasható, hogy az álláskereső részére olyan szolgáltatásokat kell nyújtani, amely minél hamarabb visszavezeti őt a munkaerőpiacra. A tranzit munkaerő-piac elvei is megfogalmazódnak ebben a részben.

- Mindenkinek joga van ahhoz, hogy időben és személyre szabott segítséget kapjon munkavállalási vagy önfoglalkoztatási kilátásainak javításához. Ide tartozik az álláskereséshez, képzéshez és átképzéshez nyújtott támogatás igénybevételenek joga is.
- Mindenkinek joga van a szociális védelemre és a képzésre való jogosultságra a pályamódosítás során.
- A fiataloknak joguk van a folyamatos oktatáshoz, tanulószervezéses gyakorlati képzéshez, szakmai gyakorlathoz vagy méltányos állásajánlathoz a munkanélkülivé válásukat vagy az oktatásból való kilépésüket követő 4 hónapon belül.
- A munkanélkülieknek joguk van a személyre szabott, folyamatos és következetes támogatáshoz. A tartósan munkanélküli személyeknek legkésőbb a munkanélküliség 18. hónapjában joguk van egy személyre szabott, részletes értékeléshez.

A tisztességes munkafeltételekről szóló rész a munkajogi szabályozás alapvető játékszabályait írja le, amelyben az alábbi elvek és a jogok a tartóoszlopok: a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás, a bérek védelme, a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatás, az elbocsátás

elleni védelem, a szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel, a munka és a magánélet közötti egyensúly, az egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet és az adatvédelem.

A társadalmi és munkaerő-piaci program foglalkoztatáspolitikai és munkajogi szabályozási lába mellett kirajzolódik előttünk a szociális védelmi rendszer. Jómagam a foglalkoztatáspolitikát is a szociális védelmi rendszer részének tekintem, azonban itt mégis elkülönülni látszik. A szociális védelem és társadalmi befogadás a szociális dimenzió fontos építőelemeit tartalmazza:

- Gyermekgondozás és a gyermekek támogatása

A gyermekeknek joguk van a megfizethető, jó minőségű kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz.

A gyermekeknek joguk van a szegénység elleni védelemhez.

- Szociális védelem

A munkaviszonyuk jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalók és hasonló feltételek mellett az önálló vállalkozók is jogosultak a megfelelő szociális védelemre.

- Munkánélküli-járadék

A munkánélkülieknek joguk van ahhoz, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatoktól a munkaerőpiacra történő (újbóli) beilleszkedéshez megfelelő aktivizálási támogatásban, valamint észszerű időtartamra szóló álláskeresői járadékokban részesüljenek, az általuk befizetett járulékokkal arányos mértékben és a nemzeti támogathatósági szabályokkal összhangban. Ezek a támogatások nem jelenthetnek visszatartó erőt a foglalkoztatásba való gyors visszatérés tekintetében.

- Minimumjövedelem

Mindenkinek, aki nem rendelkezik elegendő forrással, joga van a megfelelő minimumjövedelmet garantáló juttatásokhoz, amely az élet minden szakaszában biztosítja a méltósággal élhető életet, valamint a termékekhez és szolgáltatásokhoz való tényleges hozzáférést. Azon személyek esetében, akik képesek munkát vállalni, a minimumjövedelem-juttatásokat össze kell kapcsolni a munkaerőpiacra történő (újbóli) beilleszkedést ösztönző intézkedésekkel.

- Időskori jövedelem és öregségi nyugdíjak

A nyugdíjba vonult munkavállalók és önálló vállalkozók az általuk befizetett járulékokkal arányos, megfelelő jövedelmet biztosító nyugdíjra jogosultak. A nők és a férfiak számára egyenlő esélyeket kell biztosítani a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez.

Idős korban mindenkinek joga van a méltósággal élhető élethez szükséges erőforrásokhoz.

- Egészségügyi ellátás

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy kellő időben megfizethető megelőző és gyógyító egészségügyi ellátáshoz jusson.

- A fogyatékossgal élő személyek társadalmi befogadása

A fogyatékossgal élő személyeknek joguk van olyan jövedelemtámogatásra, amely számukra méltósággal élhető életet, a munkaerőpiacon és a társadalomban való részvételüket lehetővé tevő szolgáltatásokat, valamint a szükségleteikhez igazított munkakörnyezetet biztosít.

- Tartós ápolás-gondozás

Mindenkinek joga van a megfizethető, hosszú távú, minőségi ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz, különösen az otthoni ápoláshoz és a közösségi alapú szolgáltatásokhoz.

- Lakhatás és segítségnyújtás a hajléktalanok számára

A rászorulóknak számukra hozzáférést kell biztosítani a jó minőségű szociális lakásokhoz vagy lakhatási támogatáshoz.

A kiszolgáltatott személyeknek joguk van a kényszer-kilakoltatással szembeni megfelelő segítségnyújtáshoz és védelemhez.

A hajléktalanok számára megfelelő menedékhelyet és szolgáltatásokat kell biztosítani társadalmi befogadásuk előmozdítása érdekében.

– Az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférés

Mindenkinek joga van a jó minőségű alapvető szolgáltatásokhoz, többek között a vízellátáshoz, a szennyvízelvezetéshez, a közlekedéshez, a pénzügyi szolgáltatásokhoz és a digitális távközléshez. Az ilyen szolgáltatásokhoz való hozzáférés támogatásának a rászorulóknak számára hozzáférhetőnek kell lennie.

4.5 A munkajogi szabályozás játékszabályai

A tájékoztatási irányelv felülvizsgálatáról szóló Javaslatban arra hívják fel a figyelmet, hogy „... a nem megfelelő jogi keretek a különböző nem hagyományos formákban foglalkoztatott munkavállalókat nem egyértelmű vagy tisztességtelen gyakorlatoknak tehetik ki, illetve megnehezíthetik a jogait érvényesítését. 4–6 millió munkavállalót behívásos vagy időszakos foglalkoztatásra vonatkozó szerződésekkel alkalmazzák, és sokan közülük kevés információval rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy mikor és mennyi ideig fognak dolgozni. Mintegy 1 millió munkavállaló szerződése kizárólagossági záradékot tartalmaz, amely megakadályozza őket abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljanak²⁴⁶. Az ideiglenes munkavállalók csak egynegyedének sikerül állandó álláshelyre váltania, a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás aránya pedig 2016-ban elérte a 28 %-ot²⁴⁷. A rugalmasabb munkafeltételek bizonytalanságot eredményezhetnek a vonatkozó jogokkal kapcsolatban²⁴⁸. ...”²⁴⁹ A tisztességes munkafeltételekről szóló rész véleményem szerint a munkajogi szabályozás játékszabályait pontosítja az új játéktérben. Milyen elveket, jogokat tartalmaz a Pillér ezen része?

– Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás

A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmóddal a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzéshez való hozzáférés tekintetében. Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést.

A jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz.

Támogatni kell a munka innovatív formáit, amelyek minőségi munkakörülményeket biztosítanak. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást.

Meg kell előzni a bizonytalan munkakörülményekhez vezető munkaviszonyokat, többek között az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.

– Bérek

A munkavállalóknak joguk van a tisztességes megélhetést biztosító, méltányos bérekhez. Megfelelő minimálbéreket kell meghatározni, amelyek a nemzeti gazdasági és szociális feltételek mellett biztosítják a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, biztosítva

²⁴⁶ „Az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv felülvizsgálatára vonatkozó hatásvizsgálatot támogató tanulmány” – Stratégiai és Értékelési Szolgáltatások Központja (CSES), valamint Közpolitikai és Vezetési Intézet (PPMI).

²⁴⁷ EU munkaerő-felmérés (EU-28, 2016).

²⁴⁸ Bizottsági közlemény: *A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend*, COM(2016)356 final.

²⁴⁹ COM (2017) 797: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017

mindamellett a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a munkakeresés ösztönzését. Meg kell akadályozni, hogy a munkavállalók szegénységben éljenek.

A béreket a nemzeti gyakorlatnak megfelelően átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját.

– Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén

A munkavállalóknak joguk van a munkaviszony megkezdésekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, beleértve a próbaidő alatti időszakot is.

Az elbocsátást megelőzően a munkavállalókat tájékoztatni kell az indokokról, és észszerű felmondási időt kell biztosítani számukra. A munkavállalóknak joguk van a hatékony és pártatlan vitarendezéshez, valamint indokolatlan elbocsátás esetén a jogorvoslathoz, ideértve a megfelelő kártérítést is.

– Szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel

A nemzeti gyakorlatoknak megfelelően konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális politikák kialakításáról és végrehajtásáról. Arra kell őket ösztönözni, hogy – autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett – az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. A szociális partnerek közötti megállapodásokat adott esetben az Unió és tagállamai szintjén kell végrehajtani.

A munkavállalóknak vagy képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben, különösen a vállalkozások átruházásával, szerkezetátalakításával és egyesülésével, valamint a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban.

Támogatni kell a szociális partnereknek a szociális párbeszéd előmozdítására irányuló kapacitásnövelését.

– A munka és a magánélet közötti egyensúly

A szülőknek és a gondozási feladatokat ellátó személyeknek joguk van a megfelelő szabadsághoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez. Gondozási feladataik ellátása érdekében a nőknek és férfiaknak egyenlő hozzáféréssel kell rendelkezniük a külön szabadsághoz, és ösztönözni kell őket arra, hogy azt kiegyensúlyozott módon vegyék igénybe.

– Egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet és adatvédelem

A munkavállalóknak joguk van a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz.

A munkavállalóknak joguk van a szakmai szükségleteikhez igazított munkakörnyezethez, amely lehetővé teszi a munkaerőpiacon való részvételük meghosszabbítását.

A munkavállalóknak joguk van személyes adataik védelméhez a munkaviszony keretében.

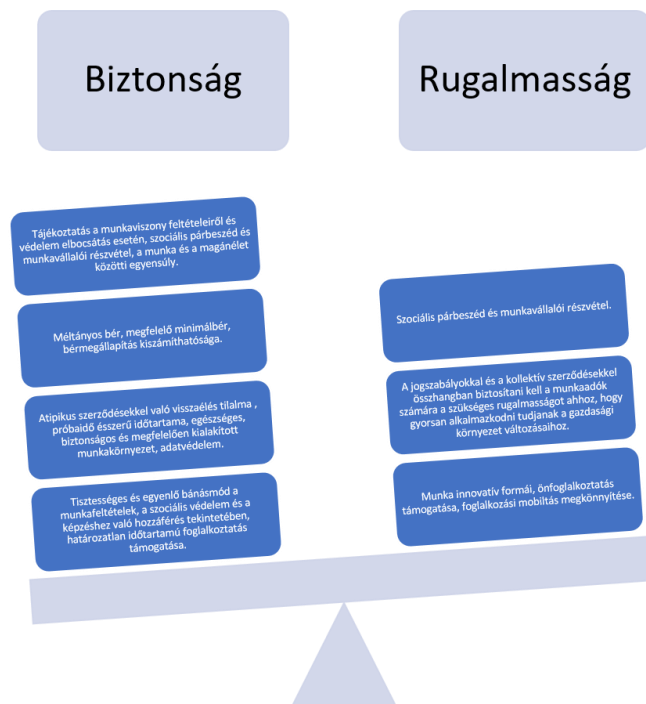
A Pillérben a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Kartában foglalt jogok szinte teljesen megjelennek. A bérezésre vonatkozó résznél több elvet rögzít, hiszen a megfelelő minimálbér – a Kartában méltányos bér – olyan, amely biztosítja a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, biztosítva mindamellett a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a munkakeresés ösztönzését. A rugalmasság és biztonság elvei újszerű módon kerültek megfogalmazásra, szellemiségében a Közösségi Kartában megfogalmazott élet és munkakörülmények javítása részhez kapcsolódik.²⁵⁰

²⁵⁰ A Közösségi Karta szellemisége végig jelen van a Pillérben, így a szociális védelem, társulás és kollektív szerződés szabadsága, szakképzés, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód, munkavállalók joga a tájékoztatásra, konzultációra és részvételre, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, gyermekek, a fiatalok és idősek védelme.

Mint ahogyan arra *Hendricks* rámutat, a Közösségi Karta volt az Európai Unió Alapjogi Kartájának alapja, és habár a Közösségi Karta nem volt kötelező erejű dokumentum, mégis nagy hatással volt a szociális dimenzió fejlődésére. Az Európai Unió Alapjogi Kartájához (EU Alapjogi Karta) viszonyítva, külön a tisztességes munkafeltételek részben jelenik meg a személyes adatok védelme (EU Alapjogi Karta 8. cikk²⁵¹). A Pillér is támogatja az önfoglalkoztatást, hasonlóan az Európai Unió Alapjogi Kartája 16. cikkéhez²⁵².

Azt mondhatjuk, hogy a Pillér a *Közösségi Kartában foglaltakon értelemszerűen túllépve, az érintett területeket újrafogalmazva, azonban az EU Alapjogi Kartájában az Egyenlőség és a Szolidaritás részben foglalt elvek és jogok mentén épül föl. Azonban, véleményem szerint, a Pillérben az EU Alapjogi Kartában megfogalmazott jogok és elvek az Unió társadalmi és munkaerő-piaci programjaként kerülnek megfogalmazásra. Így az EU Alapjogi Kartájában az Egyenlőség részben foglalt gyermekek, idősek és fogyatékkal élő emberek a Pillér szociális védelem részében szerepelnek. A EU Alapjogi Kartájában a Szolidaritás részben foglalt jogok és elvek a Pillér tisztességes munkafeltételek részében található, így a munkavállalók joga a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog, a munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételéhez való jog, az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem, tisztességes és igazságos munkafeltételek, a gyermekmunka tilalma és a fiatalok munkahelyi védelme, a család és a munka. A EU Alapjogi Kartában a Szolidaritás részben található a szociális biztonság és a szociális segítségnyújtás, egészségvédelem; az általános gazdasági érdekű szolgáltatásokhoz való hozzáférés a Pillér szociális védelem és társadalmi befogadás részében kapott helyt.*

Most vizsgáljuk meg, hogy a tisztességes munkafeltételek részről milyen következtetések vonhatók le.



2. ábra

²⁵¹ 1) Mindenkinek joga van a rá vonatkozó személyes adatok védelméhez.

(2) Az ilyen adatokat csak tisztességesen és jóhiszeműen, meghatározott célokra, az érintett személy hozzájárulása alapján vagy valamilyen más, a törvényben rögzített jogos okból lehet kezelni. Mindenkinek joga van ahhoz, hogy a róla gyűjtött adatokat megismerje, és joga van azokat kijavíttatni.

(3) E szabályok tiszteletben tartását független hatóságnak kell ellenőriznie.

²⁵² A vállalkozás szabadságát, az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, el kell ismerni.

Rugalmasság és biztonság közötti kompromisszum a Pillér foglalkoztatási modelljében a munkajogi szabályozást érintő II. részben

Megvizsgálva a tisztességes munkafeltételekről szóló részt, érdekesnek találtam, hogy mely rendelkezések állíthatók a rugalmasság, és melyek a biztonság szolgálatába. Mindez számomra egy képet ad arról, hogy az Unió szociális dimenziójában sikerül-e erősíteni a munkavégző védelmét, hiszen a rugalmasság védtelenné teheti a munkavégzőt. A rugalmasság és biztonság szorításában tehát egyértelműen a védelem minimum szintjének meghatározására van szükség. Tulajdonképpen ez a védelmi megközelítés hatja át az egész Pillért, így minden bizonnyal a Pillér tisztességes munkafeltételekről szóló része az európai munkajogi szabályozásra komoly hatással van.²⁵³

Újszerű megfogalmazásnak tekinthetők a munkajogi szabályozásban a biztonság belső oldalát tekintve:

- a megfelelő minimálbér, a bérmegállapítás kiszámíthatóságára vonatkozó elvek,
- a határozatlan időtartamú foglalkoztatás támogatása,
- az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma,
- a próbaidő ésszerű időtartama,
- a felmondási idő ésszerű időtartama,
- gyermekvállalás esetén a rugalmas munkavégzéshez, gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez.

A rugalmassághoz kötődő elvként értékelem, hogy támogatni kell a munka innovatív formáit, amelyek minőségi munkakörülményeket biztosítanak. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást. Láthatóan ez az elv támogatja az önálló és önállóan munkavégzési viszonyok közötti átjárhatóságot. Azonban a Pillér szellemiségéből más nem következhet, minthogy törekedni kell arra, hogy a munka innovatív formái terjedése csakis a minimum védelem biztosítása mellett történjen. Az önfoglalkoztatás ösztönzését megvalósító uniós tevékenységek, valamint a szakpolitikák tervezésekor „fontos különbséget tenni az önfoglalkoztatás különböző típusai között, akár az önálló vállalkozás ösztönzése, akár az önálló vállalkozók hatékonyabb védelme céljából.”²⁵⁴

²⁵³ 1) Mindenkinek joga van az oktatáshoz, valamint a szakképzésben és a továbbképzésben való részvételhez.

(2) Ez a jog magában foglalja a kötelező oktatásban való ingyenes részvétel lehetőségét.

(3) Az oktatási intézmények demokratikus elvek figyelembevételével történő alapításának szabadságát, valamint a szülők azon jogát, hogy gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést biztosítsanak, tiszteletben kell tartani az e jogok és szabadságok gyakorlását szabályozó nemzeti törvényekkel összhangban.

²⁵⁴ Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Executive summary, 2. A Digitalizáció hatását megerősíti más jelentés is: Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin. 3. Lásd erről még:

DE STEFANO, V. (2016): The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37 (3) 471-503; FINKIN, M. (2016): Beclouded Work in Historical Perspective. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (3) 603–618; KOVÁCS, E. (2017): Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers’. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2. 1-15; SCHIEK, D. – GIDEON A. (2018): Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier? *International Review of Law Computers & Technology*, 32 (3) 1-20, https://www.researchgate.net/publication/324449617_Outsmarting_the_gigeconomy_through_collective_bargaining_-_EU_competition_law_as_a_barrier_to_smart_cities; SMITH, R. – LEBERSTEIN, S. (2015): *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. New York, National Employment Law Project, <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf> 2015; FLORISSON, R. – MANDL, I. (2018): *Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 1.; CHERRY, M. – POSTER, W. (2016): *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*. Saint Louis University Legal Studies Research Paper No. 2016-8, <https://ssrn.com/abstract=2777201>.

A digitalizációval várhatóan még tovább fokozódik a jelenleg is meglévő sokféleség.²⁵⁵ Fontosnak tartom azt is, hogy figyelemmel kell lenni az olyan munkavégzési jogviszonyok elkerülésére, amely a munkavállalók kiszorulásához, a prekárius,²⁵⁶ bizonytalan munkavégzéshez vezetnek, akár az atipikus szerződésekkel való rendeltetésellenes joggyakorláson keresztül.²⁵⁷ Ez a két kijelentés a gyakorlatban egymás ellen is irányulhat, hiszen a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság által 2016-ban készített tanulmány szerint a prekaritás, bizonytalanság, a munkajogi garanciák nélküli munkavégzés gyakran érinti az önfoglalkoztatásban dolgozókat is, legyen az önfoglalkoztató egyben munkáltató, vagy akár saját alkalmazott nélküli önálló vállalkozó is. Ugyanakkor, ha a cél a Pillérben rögzített tisztességes munkafeltételek megvalósítása minden munkavégzés során, akkor az önfoglalkoztatóknak is részesülniük kell minimális védelemben.

A szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel hatékony eszköze lehet mind a rugalmasság, mind a biztonság elérésének. Ez adja meg a lehetőséget arra, hogy a munkafeltételek kiszámítható módon változzanak akkor, amikor a munkáltatónak gyorsan kell reagálnia.

Ennek következtében egyértelmű, hogy *a rugalmasság és biztonság közötti kompromisszum megtalálásában a kollektív akaratnak, s ezáltal a partnerkapcsolatok elvének óriási jelentősége van.*

A továbbiakban a Pillér által nevesített két joghoz kapcsolódó uniós jogalkotási aktust vizsgálok meg, amelyek szerint *„A munkavállalóknak joguk van a munkaviszony megkezdésekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, beleértve a próbaidő alatti időszakot is. ... A munkaviszonyuk jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalók, és hasonló feltételek mellett az önálló vállalkozók is jogosultak a megfelelő szociális védelemre... .”*

Az átlátható és kiszámítható munkafeltételek a munkavégző védelmében a munkajogi szabályozásban belülről határozzák meg a védelem minimum szintjét. A munkavállalókra és önfoglalkoztatókra vonatkozó szociális védelmi háló pedig a biztonság küldő oldalát jelenti.

5 Átlátható és kiszámítható munkafeltételek

5.1 A 91/533/EGK irányelv

²⁵⁵ Az önfoglalkoztatás fogalmáról lásd: SZEKERES, B. (2018c) 55-68. SZEKERES, B. (2018e) 472-484. Az utóbbi időben a digitalizáció jelentős mértékben növelte a változás ütemét. A vállalatoknak és a vállalkozásoknak gyorsabban kell hozzáigazítaniuk gazdasági tevékenységüket a különböző piacokhoz, hogy új termékciklusokat, illetve idényjellegű tevékenységeket hajtsanak végre, és hogy hatékonyan kezeljék az üzleti volumen és a forgalom ingadozásait. Sok esetben a vállalkozások előnyben részesítik a foglalkoztatás és a szerződések új formáit – például a behívásos munkavégzést, az utalványalapú foglalkoztatást és az időszakos munkavégzést – annak érdekében, hogy reagálni tudjanak ezekre a szükségletekre. Az önfoglalkoztatás vagy a foglalkoztatás egyéb új formái – mint például a platformalapú munkavégzés – szintén új lehetőségeket teremtenek az emberek számára ahhoz, hogy belépjenek a munkaerőpiacra, vagy a munkaerőpiacon maradjanak, illetve hogy a fő munkahelyükön szerzett jövedelmüket kiegészítsék. Lásd erről: A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 1.

²⁵⁶ A prekárius munka egy 2013-as uniós tanulmány szerint az instabilitást, a munkajogi védelem hiányát hordozza magában, amelyet a szociális és gazdasági sérülékenység jellemez. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*; Study; (2013); Directorate General for internal policies; Policy department A: Employment policy; 14. A prekárius munkavégzés nem más, mint a bizonytalan munkavégzés. A téma szociológiai oldaláról lásd: <http://ujegyenloseg.hu/rossz-fizetes-letbizonytalansag-itt-a-prekariatus/>; (Letöltés ideje: 2018. március 5.)

²⁵⁷ „Meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén.” *Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights*; https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu (Letöltés ideje: 2018. március 5.)

A Tanács irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről arra szolgál, hogy az Európai Unió munkavállalói írásbeli tájékoztatást kapjanak a munkavégzés alapvető feltételeiről, illetve azok változásairól. Az irányelv a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Karta 9. cikkén alapult, amely szerint „Az Európai Közösségben minden munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit törvényben, kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben kell meghatározni, az adott ország szabályozásának megfelelően. Ennek szellemében az irányelv a tájékoztatás általános kereteit határozza meg.”²⁵⁸ Az Európai Unió szociális dimenziója fejlődésében, ahogyan erről korábban írtam, a Közösségi Karta tehát egyértelműen komoly szerepet játszott, befolyásolva ezáltal az európai munkajogi szabályozást.

Az irányelv hatálya szerint „Ezt az irányelvet kell minden olyan fizetett munkavállaló esetében alkalmazni, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg, és/vagy amelyre egy tagállamban hatályos jogszabály az irányadó.”²⁵⁹ Ezen rendelkezés szerint az irányelv nem vonatkozik a brit „worker” kategóriára, akik minimálbérre, éves szabadságra jogosultak, azonban nem minősülnek munkavállalónak. Az irányelv a 2. bekezdésben rugalmasan fogalmaz: „A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy ezt az irányelvet nem kell alkalmazni azokra a munkavállalókra, akik olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek:

a) - amelynek a teljes időtartama nem haladja meg az egy hónapot, és/vagy

- amelyben a munkahét nem haladja meg a nyolc órát; vagy

b) amely alkalmi és/vagy sajátos természetű, feltéve, hogy ezekben az esetekben objektív okok igazolják azt, hogy az irányelvet ne alkalmazzák.”²⁶⁰ A rugalmasság jegyében több tagállam élt ezzel a lehetőséggel, így Nagy-Britannia, Spanyolország, Svédország vagy Magyarország is. Olaszországban például, olyan munkavállaló esetében, aki a munkáltató hozzátartozója, szintén nem kötelező az írásbeli tájékoztatás. Ausztriában és Németországban a házimunkát és szezonális munkát végzőket is kivonták az irányelv hatálya alól.²⁶¹

Az irányelv rögzíti, hogy a tájékoztatást a munkáltató köteles megadni. Nem rendezi ugyanakkor azt az esetet, amikor a munkavállalónak több munkáltatója is van. Így úgy tűnik, hogy az irányelv rájuk nem vonatkozik.²⁶²

A tájékoztatási kötelezettség tartalma egy minimumot²⁶³ ír elő, s a munkaviszony szempontjából lényeges feltételeket foglalja magában:

a) az érintett felek (személyi) adatai;

b) a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy fő munkavégzési hely, utalás arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken, mint a vállalkozás bejegyzett székhelyén, illetve, adott esetben, a munkaadó lakóhelyén végez munkát;

c) (i) a munkavállaló által végzendő munka megnevezése, fokozata, jellege vagy kategóriája; vagy

²⁵⁸ Erről lásd részletesen TOUMIEUX, C. (2016): Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment. In: BLAINPAN, R. – HENDRICKX, F. (eds.): *Bulletin of Comparative Labour Relations – 94. New Forms of Employment in Europe*. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 65-77.

²⁵⁹ Article 1 Scope 1. *This Directive shall apply to every paid employee having a contract or employment relationship defined by the law in force in a Member State and/or governed by the law in force in a Member State.*

²⁶⁰ „Member States may provide that this Directive shall not apply to employees having a contract or employment relationship: with a total duration not exceeding one month, and/or with a working week not exceeding eight hours; or of a casual and/or specific nature provided, in these cases, that its non-application is justified by objective considerations.”

²⁶¹ TOUMIEUX, C. (2016) 66-67.

²⁶² Article 2 Obligation to provide information 1. „An employer shall be obliged to notify an employee to whom this Directive applies, hereinafter referred to as ‘the employee’, of the essential aspects of the contract or employment relationship.”

²⁶³ TOUMIEUX, C. (2016) 68.

- (ii) a munka rövid meghatározása, illetve leírása;
- d) a munkaszerződés hatálybalépésének vagy a munkaviszony kezdetének időpontja;
- e) ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony esetében a munkaviszony várható időtartama;
- f) a munkavállalót megillető éves fizetett szabadság mértéke, illetve, ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a fizetett szabadság kiadásának és meghatározásának módszere;
- g) a munkaadó és a munkavállaló által betartandó felmondási idő tartama a munkaszerződés, illetve a munkaviszony felbontásakor, vagy, ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a felmondási idő meghatározásának módszere;
- h) a munkavállalót megillető alapfizetés, a díjazás egyéb összetevői és a kifizetés gyakorisága;
- i) a munkavállaló rendes munkanapjának, illetve munkahetének időtartama;
- j) adott esetben,
 - (i) a munkavállaló munkakörülményeit meghatározó kollektív szerződések; vagy
 - (ii) ha a kollektív szerződéseket a vállalkozáson kívüli, paritáson alapuló testületek vagy intézmények kötik meg, annak az illetékes testületnek vagy illetékes, paritáson alapuló intézménynek a megnevezése, amelynek keretében a megállapodásokat megkötötték.



3. ábra

A tájékoztatás tartalma a 91/533/EK irányelv alapján

Az irányelv rendezte, hogy a tájékoztatást a munkaviszony kezdetét követő legfeljebb két hónapon belül a következő okiratokban kell átadni a munkavállalónak: írásba foglalt munkaszerződésben; és/vagy kinevezési okmányban. Egy vagy több egyéb írásos okiratban is meg lehet tenni, amely okiratok közül legalább egynek tartalmaznia kell a 2. cikk (2)

bekezdésének a), b), c), d), h) és i) pontjában említett adatokat.²⁶⁴ Ez alapján a tájékoztatást tartalmát tekintve egy minimum szintet meghatároz az irányelv. Amennyiben módosításra kerülne sor, az adatok változásáról szóló írásos okiratot a munkaadó köteles átadni a munkavállalónak a lehető legkorábban, de legfeljebb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül.

Az Európai Bíróság több ítéletében értékelt a tájékoztatás tartalmát. A Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe esetben a Bíróság kifejtette, hogy *egy tevékenység pusztán elnevezése* semmiképpen sem tekinthető a munkavállaló által elvégzett munka rövid konkretizálásnak vagy leírásának.²⁶⁵ A Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH ügyben a Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló részére a rendkívüli munkavégzés elrendelése a munkaviszony lényeges elemét képezi, annak ellenére, hogy az irányelv nem sorolja fel a tájékoztatás tartalmi elemei között, így a munkavállalót írásban mindenképpen tájékoztatni kell róla.²⁶⁶

Értelemszerűen több új foglalkoztatási forma nem esik az irányelv hatálya alá. A munkavégzés helyéről való tájékoztatás részletei, a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy fő

²⁶⁴ „The information referred to in paragraph 1 shall cover at least the following: the identities of the parties; the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the employee is employed at various places and the registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer, the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or a brief specification or description of the work, the date of commencement of the contract or employment relationship, in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof, the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for allocating and determining such leave; the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice, the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice, the initial basic amount, the other component elements and the frequency of payment of the remuneration to which the employee is entitled, the length of the employee's normal working day or week or in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of the competent body or joint institution within which the agreements were concluded.”

„The information referred to in Article 2 (2) may be given to the employee, not later than two months after the commencement of employment, in the form of: a written contract of employment; and/or a letter of engagement; and/or one or more other written documents, where one of these documents contains at least all the information referred to in Article 2 (2) (a), (b), (c), (d), (h) and (i).”

²⁶⁵ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 4 December 1997. - Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 to C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH v Andreas Schade (C-257/96) and Klaus Haseley v Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96). - Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Hamm - Allemagne. - Obligation to inform employees - Directive 91/533/EEC - Article 2(2)(c). - Joined cases C-253/96, C-254/96, C-255/96, C-256/96, C-257/96 and C-258/96. „... in Article 2(2)(c) of the Directive, the employer must give the employee a brief specification or description of the work in the notification. However, the mere designation of an activity cannot in every case amount to even a brief specification or description of the work done by an employee.”

²⁶⁶ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 February 2001. - Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH. - Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bremen - Germany. - Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship - Length of normal daily or weekly work - Rules on overtime - Rules of evidence. - Case C-350/99. „Article 2(2)(i) of Directive 91/533 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship must be interpreted as not relating to the working of overtime. However, it is clear from Article 2(1) of that Directive that the employer is obliged to notify the employee of any term having the nature of an essential element of the contract or employment relationship and requiring the employee to work overtime whenever requested to do so by his employer. That information must be notified under the same conditions as those laid down by the Directive for the elements expressly mentioned in Article 2(2) thereof. It may, where appropriate, by analogy with the rule which applies, in particular, to normal working hours by virtue of Article 2(3) of the Directive, take the form of a reference to the relevant laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements.”

munkavégzési hely, utalni kell arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken, mint a vállalkozás bejegyzett székhelyén, illetve, adott esetben, a munkaadó lakóhelyén végez munkát. A távmunkáról szóló keretmegállapodás értelmében ez a meghatározás értelmezhető úgy, hogy a távmunka, ideértve az IKT alapú munkavégzéseket is, az irányelv hatálya alá tartozik.²⁶⁷

A munkavállaló rendes munkanapjának, illetve munkahetének időtartamának meghatározása alapján a nulla órás szerződések és a kereslet alapú munkavégzések semmiképpen sem tekinthetők az irányelvvel összeegyeztethetőnek. Tekintettel arra, hogy a nulla órás szerződések Nagy Britanniában több mint 1,4 millió embert érintenek, a problémát mindenképpen kezelni kell, hiszen ezen munkavállalók számára is biztosítani kell védelmet. Az IKT alapú munkák szintén felvetik annak a kérdését, hogyan határozzuk meg a munkaidőt. Ez a munkavégzés abszolút elősegíti a munkavállaló rugalmas munkavégzését abban a tekintetben, hogy mikor végeznek munkát. Rendkívül népszerű a fiatalok körében, különösen az északi országokban.²⁶⁸ Sokszor a munkavállalók sincsenek abban a helyzetben, hogy az elvégzendő munkát meghatározzák. Franciaországban például a „portage salarial” (esernyő cég) keretében magasan képzett szakemberek kvázi függő munkát végeznek ernyő vállalatok alkalmazásában, azonban ezek a munkavégzők a szolgáltatást ügyfél vállalatok részére teljesítik. A munkáltató aligha van abban a helyzetben, hogy a végzendő munkát meghatározza. Ugyanez a helyzet job sharing, azaz munkakörmegosztás esetében is. Ez a gyakorlat elterjedt Hollandiában, a Cseh Köztársaságban, Szlovákiában, Szlovéniában, Lengyelországban és Magyarországon is. Édesanyák mindenképpen szívesen vállalnak munkát ilyen feltételek mellett a munka és a magánélet összhangjának megteremtése érdekében.²⁶⁹

Projekt munkák esetében ugyancsak nehézséget jelent, hogy szinte lehetetlen meghatározni a munkavégzés időtartamát. Háztartási és mezőgazdasági munka esetében például Franciaországban, Belgiumban, Olaszországban, Görögországban és Ausztriában gyakran bizonytalan a munkavégzés időtartama és a díjazás gyakorisága nem mindig igazodik a munkavégzés időtartamához. Crowdwork, azaz digitális közösségi munka esetében pedig a foglalkoztatás feltételei egyáltalán nincsenek összhangban az irányelv rendelkezéseivel.²⁷⁰

Toumieux egy olyan álláspontot képvisel, amelyben a prioritás a rugalmas foglalkoztatáson van és nem a biztonságon. Úgy látja, hogy abban az esetben, ha a tájékoztatás tartama nem minimumkövetelményként, hanem iránymutatásként lenne megfogalmazva, akkor alkalmas lenne az új foglalkoztatási formák befogadására, s nagyobb szabadságot kapnának a felek a munkaviszony tartamának meghatározásában.²⁷¹

Kérdésként fogalmazódik meg ezt követően, hogy az irányelv felülvizsgálata során milyen koncepció alakul ki a rugalmasság és biztonság kérdésében. Az új foglalkoztatási formák valóban abban az irányban kell, hogy elmozduljanak, hogy inkább lemondunk a biztonságról? Megengedheti az Európai Unió ezt magának? Vajon valóban ez az európai munkajogi szabályozás helyes útja? A következő pontban vizsgáljuk meg az irányelv felülvizsgálatára irányuló Javaslatot.

²⁶⁷ Framework Agreement on Telework by ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 16 July 2002

²⁶⁸ TOUMIEUX, C. (2016) 68-71.

²⁶⁹ TOUMIEUX, C. (2016) 72.

²⁷⁰ TOUMIEUX, C. (2016) 72-74. Toumieux egyértelműen azon az állásponton van, hogy az irányelv rendelkezései megnehezítik a munkáltatók és a munkavállalók helyzetét rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásakor. Az irányelv módosítása körében felveti, hogy a tájékoztatás tartama térjen ki a foglalkoztatás aktív időszakaira, olyan munkáknál, amelyek esetében a foglalkoztatás szakaszokban történik, továbbá több munkáltató helyzetekben fontos lenne rendezni a felelősség kérdését, valamint abban az esetben, ha a munkavégző nem élvezzi a munkavállalókat megillető szociális jogokat, rögzíteni kellene ennek tényét is. Ugyanakkor ő maga is úgy gondolja, hogy ezek a rendelkezések nem oldják meg azt a problémát, hogy az irányelv jelenleg alkalmatlan az új foglalkoztatási formák kezelésére.

²⁷¹ TOUMIEUX, C. (2016) 76.

5.2 Javaslát Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

A Pillér a munka világának változó realitásait szem előtt tartva iránymutatásként szolgál a szociális normák *megújított felfelé irányuló konvergenciájához*, iránymutatást ad a rugalmas és biztonságos foglalkoztatás feltételezett egyensúlyához. Ennek egyik nagyszerű megnyilvánulása A Javaslát Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, amely elsősorban a Pillér 5. („Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás”) és 7. („Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén”) alapelvehez járul hozzá. *Feltételezem, hogy a Pillér nagy hatással van és lesz az európai munkajogi szabályok változására, s ezt a feltevést igazoltnak tekinthetjük akkor, ha elfogadásra kerül a tájékoztatási irányelv. Ugyanis az irányelv-javaslát a Pillérhez kapcsolódóan kibontja a tájékoztatás tartalmát, megerősítve ezáltal a munkavállaló védelmét.* A javasolt irányelv hozzájárul továbbá a szociális jogok európai pillérében meghatározott alábbi alapelvek végrehajtásához: *Oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás, Nemek közötti egyenlőség, Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás, Oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás, Nemek közötti egyenlőség, Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén, Szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel.*

A munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról szóló, 2017. júliusi állásfoglalásában az Európai Parlament felkérte a Bizottságot, hogy az új foglalkoztatási formák figyelembevétele érdekében vizsgálja felül az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvet²⁷². Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, illetve a Régiók Bizottsága a Pillérre vonatkozó véleményében rávilágított a munkavállalók védelmének területén tapasztalható hiányosságokra, illetve hangsúlyozta, hogy uniós szintű fellépésre van szükség a tisztességes munkafeltételek keretének meghatározásához, illetve a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly megteremtéséhez²⁷³. A javasolt irányelv általános célkitűzése a biztonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítése, miközben biztosítja a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét és javítja az élet- és munkakörülményeket. Az általános célkitűzés elérését lehetővé tevő egyedi célkitűzések a következők:

- a munkavállalók hozzáféréseinek javítása a munkafeltételekre vonatkozó információkhoz;
- a munkafeltételek javítása az összes munkavállaló, különösképpen az új és nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalók számára, miközben teret hagy az alkalmazkodásnak és a munkaerőpiaci innovációnak;
- a munkafeltételekre vonatkozó normáknak való megfelelés javítása hatékonyabb végrehajtás útján; valamint
- a munkaerőpiac átláthatóságának javítása, anélkül, hogy túlzott terheket róna a különböző méretű vállalkozásokra.²⁷⁴

A javasolt irányelv egy olyan új eszközzel fogja helyettesíteni az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvet, amely minden munkavállaló számára biztosítja a munkafeltételek átláthatóságát, valamint új anyagi jogokat biztosít, a munkafeltételek kiszámíthatóságának és biztosságának javítása érdekében, különösen a bizonytalan foglalkoztatási helyzetben lévő személyek számára.²⁷⁵ Ezt a II. fejezet azon rendelkezésével

²⁷² Az Európai Parlament 2017. július 4-i állásfoglalása a munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról.

²⁷³ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017. január 25-i SOC/542 számú véleménye. Régiók Bizottsága, 2017. október 11-i vélemény a szociális jogok európai pillérééről.

²⁷⁴ Javaslát Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final

²⁷⁵ 2. cikk – Fogalom meghatározások Ez a cikk megállapítja a munkavállalói jogállás meghatározásához használandó kritériumokat ennek az irányelvnek az alkalmazásában. Ezek a kritériumok az EUB ítélkezési

kívánja elérni, amely a munkaviszonyra vonatkozó frissített alapvető tájékoztatást ír elő minden uniós munkavállaló számára, beleértve azt a becslések szerint 2–3 millió személyt is, akik jelenleg nem esnek az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv hatálya alá, amely a „munkavállaló” és a „munkaviszony” fogalmának meghatározását a tagállami jogszabályokra hagyja. Az irányelv személyi hatályának egyértelműsítéséhez az Európai Unió Bíróságának (EUB) a munkavállalói jogállás megállapítására vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlata alapján meghatározásra kerül a „munkavállaló” fogalma,²⁷⁶ a személyi hatály kiterjesztésének érdekében pedig korlátozva lesz a tagállamok azon lehetősége, hogy kizárják a rövid idejű vagy alkalmi munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat. A III. fejezetben szereplő új minimumkövetelmények megszabják a próbaidők maximális időtartamát, lefektetnek egy általános szabályt, miszerint egy munkavállaló nem akadályozható meg abban, hogy a munkarenden kívül másik munkáltatónál is munkát vállaljon, valamint meghatározzák a munkaidő nagyobb fokú kiszámíthatóságára és a változó munkaidő-beosztású személyek esetében az észszerű előzetes értesítésre vonatkozó jogokat, a kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formára való áttérés kérelmezésének lehetőségét, illetve az ingyenes kötelező képzésekhez való jogot. A lefektetett jogok azokra a rendelkezésekre alapulnak, amelyek a 91/533/EGK irányelv végrehajtásában tapasztalható hiányosságok megszüntetését célozzák, és a hasonló helyzeteket érintő uniós szociális vívmányok egyéb elemeiből származó végrehajtási intézkedéseket vesznek át²⁷⁷. A javasolt irányelv alapszintű egyetemes védelmet fog biztosítani minden meglévő és jövőbeli munkaszerződésre kiterjedően.²⁷⁸

A továbbiakban megvizsgálom a Javaslatban megfogalmazott védelmet. Véleményem szerint helyesen a tájékoztatás tartama továbbra is minimum követelményeket tartalmaz. A minimális jogi védelem tartalmát az alábbi ábrák mutatják be.

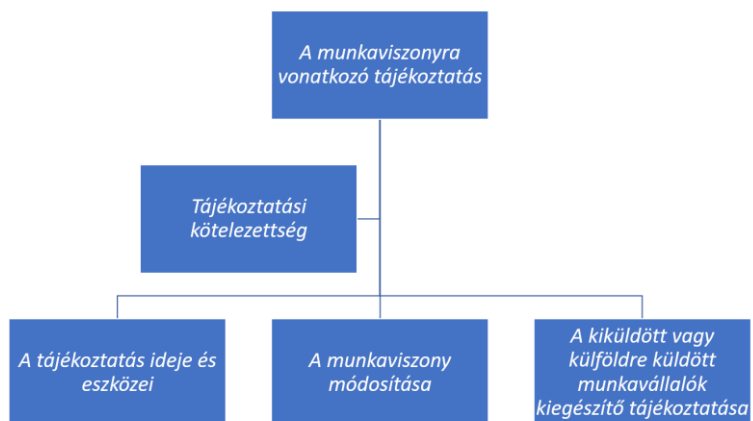
gyakorlatán alapulnak, ahogy azok a C-66/85 Lawrie-Blum ügy óta kialakultak, és amelyre legutóbb a C-216/15 Ruhrländklinik ügyben hivatkoztak. Ezeknek a kritériumoknak a meghatározása azért szükséges, mert a REFIT-értékelés rámutatott, hogy az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv hatálya eltér a tagállamok között, a „munkavállalókról”, a „munkaviszonyról” és a „munkaszerződésről” alkotott felfogás alapján, ami annak a kockázatával jár, hogy a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalók, mint a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók és a platform-munkavállalók egyre nagyobb száma kerül ki az irányelv hatálya alól. A javasolt irányelv ezekre a munkavállalókra is kiterjedne, amennyiben eleget tesznek a fentebb meghatározott kritériumoknak.

Javaslat Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. SWD(2017)205 final, 21. és 25. oldal, valamint 50. lábjegyzet. Lásd még „*A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend*” című bizottsági közlemény (COM(2016) 356 final) 2.4. pontját. SWD(2017)205 final, 24. oldal.

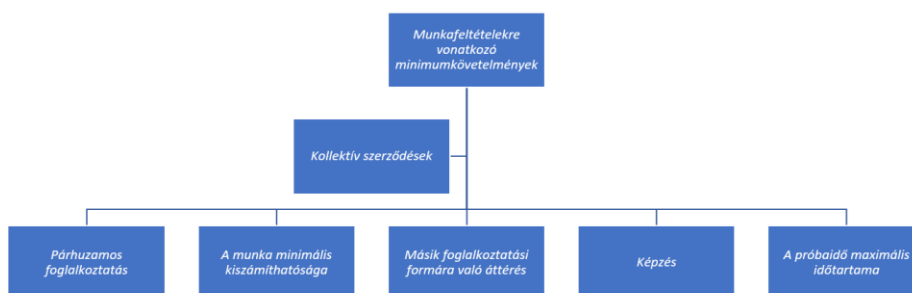
²⁷⁶ 1986. július 3-i ítélet, Deborah Lawrie-Blum, 66/85 sz. ügy; 2010. október 14., Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09 sz. ügy; 2015. július 9., Balkaya, C-229/14 sz. ügy; 2014. december 4., FNV Kunsten, C-413/13 sz. ügy; és 2016. november 17., Ruhrländklinik, C-216/15 sz. ügy.

²⁷⁷ 2006/54/EK irányelv (a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg)), 2000/43/EK irányelv (a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról) és 2000/78/EK irányelv (a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról).

²⁷⁸ Javaslat Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final



4. ábra
A munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás



5. ábra
A munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények



6. ábra

Információnyújtási kötelezettség tartalma a Javaslat alapján

Az ábrából is kitűnik, hogy a Pillérben megfogalmazott foglalkoztatási modell, mint társadalmi és munkaerő-piaci program egyik fontos eleme a munkajogi szabályozás. A Javaslat véleményem szerint ezen munkajogi szabályozás minimum védelmi szintjét határozza meg, kompromisszumot keresve a rugalmasság és biztonság között. A párhuzamos foglalkoztatás és a másik foglalkoztatási formára való áttérés segítése mindenképpen a munkavégzési szabályok rugalmasítása irányában hatnak.

Egyértelmű, hogy az új foglalkoztatási formák a Javaslat értelmében bekerülnek az irányelv hatálya alá. A munkavállaló és a munkáltató oldalán jelentkező, a foglalkoztatás könnyítésére irányuló törekvések mellett tehát a munkajogi szabályozásban meg kell teremteni egy minimális szintű biztonságot.

Ennek értelmében az európai munkajogi szabályozás véleményem szerint egyértelműen a biztonságosabb foglalkoztatás felé fordul, ahogyan ez a tájékoztatási irányelvhez kapcsolódó korábbi a Kampelmann és a Lange esetekben is nyilvánvalóan megjelent. Feltéve, hogy eleget tesznek a munkavállalók a uniós munkavállaló fogalmának, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésben részt vevő személyek egyaránt bekerülnek ennek az irányelvnek a hatálya alá.

A Javaslat meghagyja a tagállamoknak a lehetőséget, hogy ne alkalmazzák az irányelv rendelkezéseit azoknak a munkaviszonyoknak az esetében, amelyek egy 1 hónapos referencia-időszakban nem feltételeznek 8 óránál hosszabb munkavégzést. Ugyanakkor fontos, hogy a behívásos munkavégzés (beleértve a nulla órás szerződéseket is) kiszámíthatatlanságának következtében a havi 8 órás foglalkoztatásra vonatkozó eltérés nem alkalmazható azoknak a

munkaviszonyoknak az esetében, amelyeknél a foglalkoztatás kezdete előtt nincs meghatározva a fizetett munka garantált mennyisége.²⁷⁹

A Javaslat megnyugtatóan szabályoz olyan kérdéseket, amelyeket a 91/533/EK irányelv még nem rendezett. A Javaslat megadja a tagállamoknak a szabadságot a többmunkáltatós esetekben, azaz, ha a gyakorlatban több különböző természetes vagy jogi személy is elláthatja a munkáltatói funkciót és vállalhatja az ehhez kapcsolódó felelőségeket. A tagállamoknak továbbra is lehetőségük van, hogy pontosabban meghatározzák azt vagy azokat a személy(ek)e)t, akik teljes mértékben vagy részben felelősek az irányelv által a munkáltatók vonatkozásában meghatározott kötelezettségek teljesítéséért, feltéve, hogy minden ilyen kötelezettség teljesítésre kerül. A tagállamoknak meg kell adni továbbá a lehetőséget arra, hogy ezeknek a kötelezettségeknek egy részét vagy az egészét egy olyan természetes vagy jogi személyre ruházzák át, aki nem számít a munkaviszony egyik felének.²⁸⁰

A munkaidőre vonatkozó tájékoztatásnak összhangban kell lennie a 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv²⁸¹ rendelkezéseivel, és információkat kell tartalmaznia a szünetekre, a napi pihenőidőre, a heti pihenőidőre és a fizetett szabadság mértékére vonatkozóan.²⁸²

Fontos rendelkezés, ha a foglalkoztatás jellegéből adódóan nincs lehetőség egy meghatározott munkaidő-beosztás rögzítésére, akkor a munkavállalóknak tisztában kell lenniük a munkaidő-beosztásuk megállapításának módjával, beleértve azokat az időszakokat, amikor behívásra kerülhetnek, illetve hogy mennyi idővel előtte kell értesítést kapniuk erről.

Behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók esetén megnyugtató a Javaslat azon rendelkezése, amely szerint a munkavállalók számára biztosítani kell a munka minimális kiszámíthatóságát, amennyiben a munkaidő-beosztást elsősorban a munkáltató határozza meg, történjen az közvetlenül, például megbízások adásával, vagy közvetett módon, például a munkavállaló felkérésével, hogy válaszoljon az ügyfelek megkeresésére. Ugyanehhez kapcsolódóan a munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani, hogy elutasítsanak egy munkamegbízást, amennyiben az a referenciaórákon és -napokon kívül esik, vagy ha erről nem tájékoztatták őket a minimális előzetes értesítési időn belül, anélkül, hogy az elutasítás hátrányos következményekkel járna a számukra. A munkavállalóknak emellett lehetővé kell tenni, hogy ha úgy kívánják, akkor elfogadják a munkamegbízást.²⁸³

Úgy vélem, hogy a Javaslat az új foglalkoztatási formák által életre hívott munkajogi szabályozási kérdésekre választ ad. Egyértelműen a biztonság keretei között adja meg a lehetőséget a rugalmas foglalkoztatásra. Így a Pillér által felvázolt rugalmas és biztonságos foglalkoztatás modellben az európai munkajogi szabályozás jövőbeli irányvonalai rajzolódhatnak ki, abban az esetben, ha az Európai Bíróság a Pillért valóban hivatkozási alapként fogja kezelni. Ez pedig politikai konszenzus kérdése.

A következőkben a Pillérrel egyidőben előterjesztett, a szociális védelemről szóló dokumentumot vizsgálom meg.

²⁷⁹ Lásd erről: 2017/0355 (COD) Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről Preambulum 8.

²⁸⁰ Lásd erről: 2017/0355 (COD) Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről Preambulum 10.

²⁸¹ Lásd erről: Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

²⁸² Lásd erről: 2017/0355 (COD) Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről Preambulum 12.

²⁸³ Lásd erről: 2017/0355 (COD) Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről Preambulum 28.

5.3 A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáférése

A tranzit munkaerő-piaci program egyik fontos üzenete a különböző élethelyzetek, esetleg munkavégzési helyzetek, munkaerő-piaci jogállások²⁸⁴ közötti átmenetek megfelelő kezelése a megszerzett jogok védelmével és megtartásával. Mindez elengedhetetlenül fontos, amikor egy személy munkaprofilja az életút során többször változik. Az egyes munkavégzési állapotokban és az azok közötti időszakokban elengedhetetlen a munkavégző ember szociális védelme, amely értelmezésben a biztonság és a védelem külső oldalát jelenti.²⁸⁵

Nemzetközi szinten fontos a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szociális védelmi minimumra²⁸⁶ vonatkozó 2012. évi ajánlása²⁸⁷.

Az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének c) pontja lehetővé teszi az Unió számára, hogy támogassa és kiegészítse a tagállamoknak a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme terén folytatott tevékenységeit, így a Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről jogalapja tisztázott.

Az ajánlás megalkotásának tág konetxtusa az, hogy a szociális védelemhez való hozzáférésnek a munkaerőpiaci helyzetből és a munkaviszony típusából adódó hiányosságai akadályozhatják

²⁸⁴ Az ajánlás értelmében „munkaerőpiaci jogállás”: vagy a munkaviszony keretében dolgozó személy (munkavállaló), vagy a saját nevében dolgozó személy (önálló vállalkozó) jogállása.

²⁸⁵ Strasbourg, 13.3.2018, COM(2018) 132 final, 2018/0059(NLE), Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed.

²⁸⁶ Korábbi ILO dokumentumok a témában: Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), the Income Security Recommendation, 1944 (No. 67), and the Medical Care Recommendation, 1944 (No. 69)

2004-ben az ILO által létrehozott World Commission on the Social Dimension of Globalization (A Globalizáció Szociális Dimenziójával Foglalkozó Világbizottság) többek között arra a következtetésre jutott, hogy „el kell fogadni a szociális védelem minimális szintjét, s azt vitathatatlanul a világgazdaság társadalmi-gazdasági szintjén kell meghatározni”. A globalizáció technológiai és egyéb előnyei ellenére a Bizottság figyelmeztetett arra, hogy a globalizáció uralkodó modellje erkölcsileg elfogadhatatlan, politikailag és gazdaságilag nem fenntartható, és rámutatott a globalizáció súlyosan kiegyensúlyozatlan eredményeire is. Megerősítette, hogy a növekvő egyenlőtlenség és az emberi bizonytalanság hatékony kezelését célzó világméretű elköteleződés nehezen tartható akkor, ha a globalizáció széles körben legitimizálódik. A világon kialakult pénzügyi, gazdasági és foglalkoztatási válság, amely még mindig jelen van, megerősítette ezt. A Bizottság társadalmi-gazdasági minimum szintre irányuló felhívása az ILO által kidolgozott szociális védelmi szint új szakpolitikai koncepcióját ismertette, elsősorban a fejlődő országok tapasztalatai alapján. Ez a kezdeményezés az ILO tisztességes munkára vonatkozó menetrendjén (Decent Work Agenda) alapul, amelyben a szociális védelem a négy egymással szorosan összefüggő stratégiai célkitűzés egyike a munkahelyi jogok, a munkahelyteremtés a fenntartható vállalkozások által és a szociális párbeszéd előmozdítása mellett. A koncepció a szociális biztonság kiterjesztésének kétdimenziós stratégiáján alapul, amely magában foglalja az összes (a horizontális dimenzióval kapcsolatos) szociális garanciákat és a magasabb standardok (vertikális dimenzió) fokozatos megvalósítását, összhangban az ILO szociális biztonságára vonatkozó egyezményeivel. A szociális védelem minimum szintje a társadalmi igazságosság alapelveihez, valamint a társadalombiztosításhoz, az egyén és család egészségének és jólétének megfelelő életszínvonal megteremtéséhez való egyetemes jogokhoz illeszkedik. A koncepció alapja tehát az, hogy senki se éljen bizonyos jövedelmi szint alatt, és mindenkinek legalább az alapvető szociális szolgáltatásokhoz hozzá kell férnie. Lásd erről: Social protection floor for a fair and inclusive globalization, Report of the Advisory Group chaired by Michelle Bachelet, Convened by the ILO with the collaboration of the WHO, Geneva, International Labour Organization 2011. xi. xxi.-xxii. Conclusions of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Protection, International Labour Conference, 100th Session, 2011 (Geneva). para. 9)

²⁸⁷ A nemzeti szinten meghatározott szociális védelmi minimumról szóló 202. ajánlás, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 101. ülészsaka, Genf, 2012. június 14. „*The social protection floors referred to in Paragraph 4 should comprise at least the following basic social security guarantees:*

(a) access to a nationally defined set of goods and services, constituting essential health care, including maternity care, that meets the criteria of availability, accessibility, acceptability and quality;

(b) basic income security for children, at least at a nationally defined minimum level, providing access to nutrition, education, care and any other necessary goods and services;

(c) basic income security, at least at a nationally defined minimum level, for persons in active age who are unable to earn sufficient income, in particular in cases of sickness, unemployment, maternity and disability; and

(d) basic income security, at least at a nationally defined minimum level, for older persons.”

az egyik munkaerőpiaci helyzetből a másikba való átmenet lehetőségeinek kihasználását – amennyiben az a jogosultságok elvesztését jelenti – és végső soron csökkenthetik a munkaerő termelékenységének növekedését. Így e hiányosságok a vállalkozói kedvet sem támogatják, valamint a versenyképességet és a fenntartható növekedést is hátráltatják. Hosszú távon a nemzeti szociális védelmi rendszerek társadalmi és gazdasági fenntarthatósága forog kockán.²⁸⁸ A pillér 12. elve kifejezetten megállapítja, hogy „a munkaviszonyuk jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalók, és hasonló feltételek mellett az önálló vállalkozók is jogosultak a megfelelő szociális védelemre”. Az ajánlás célja ezen elv végrehajtása, valamint a pillér egyéb elveinek – például a „biztonságos és rugalmas foglalkoztatás”, a „munkanélküli-járadék”, „az egészségügyi ellátás igénybevételének lehetősége” és az „időskori jövedelem és öregségi nyugdíjak” – végrehajtásához való hozzájárulás.

Az ajánlás egyértelműen rögzíti, hogy a kezdeményezés célja az olyan önálló vállalkozók és atipikus munkavállalók támogatása, akik munkaszerződésük vagy munkaerőpiaci státuszuk miatt nem részesülnek kellő, a szociális védelmi rendszerek által nyújtott védelemben munkanélküliség, betegség, anyaság, illetve apaság, munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés, a fogyatékos és időskor esetén. Mindezzel Supiot munkaerő-piac tagság elmélete igazolódik. Az évek során a nem szokványos foglalkoztatási területeken a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv²⁸⁹ és a szociális partnerek közötti tárgyalások nyomán született megállapodások révén kialakult a jogok védelemére vonatkozó uniós jogi keret, amely a részmunkaidős foglalkoztatásról, illetve a határozott idejű foglalkoztatásról szóló irányelvek²⁹⁰ útján meg is valósult. Azonban mivel az irányelvek a foglalkoztatási feltételekre vonatkoznak, a szociális védelemre gyakorolt hatásuk igen korlátozott.²⁹¹

Fontos rögzíteni, hogy ez az ajánlás a szociális védelem azon ágazataira vonatkozik, amelyek szorosabban kapcsolódnak a munkaerőpiaci jogálláshoz vagy a munkaviszony típusához, és főként a *munkához kapcsolódó jövedelmeknek* bizonyos kockázat felmerülésekor történő elvesztése ellen biztosítanak védelmet. Az ajánlás kiegészíti a szociális szolgáltatásokra és támogatásra vonatkozó meglévő uniós szintű iránymutatást, tágabb értelemben pedig a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadására vonatkozó iránymutatást²⁹².

A Pillérben felvázolt foglalkoztatási modell ezen ajánlás szellemével alkot egységet. Habár az önfoglalkoztatókra nem vonatkoznak a tisztességes munkafeltételekre vonatkozó feltételek, azonban úgy tűnik, a munkavégző ember védelme az egyenlő bánásmód talaján a megfelelő szociális védelem biztosításával valósul meg.

²⁸⁸ A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 2.

²⁸⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.)

²⁹⁰ A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról – Melléklet: Keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról (HL L 14., 1998.1.20., 9. o.), a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.)

²⁹¹ ESPN (2017), tematikus jelentések *az önálló vállalkozói tevékenységet végző, illetve atipikus szerződésekkel dolgozó személyek szociális védelemhez való hozzáféréséről*. A kezdeményezés különösen arra hivatott ösztönözni a tagállamokat, hogy: lehetővé tegyék a foglalkoztatásban állók és az önálló vállalkozók számára a megfelelő szociális védelmi rendszerekhez való csatlakozást (a formális fedezet hiányosságainak megszüntetése), olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek lehetővé teszik az összes foglalkoztatásban álló és önálló vállalkozóként dolgozó személy számára, hogy egy rendszer tagjaként megfelelő jogosultságokat (megfelelő tényleges fedezetet) szerezzenek és azokkal éljenek, és megkönnyítik a szociális védelmi jogosultságok egyik rendszerből a másikba történő átvitelét, növeljék a szociális védelmi rendszerek és jogok átláthatóságát. A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 3.

²⁹² A Bizottság ajánlása (2008. október 3.) a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről (2008/867/EK).

Az előbbi fejezetekben a rugalmasság tendenciáit és a biztonság, védelem eszközeit vizsgáltam az európai munkajogi szabályozásban. Igyekeztem tendenciákat megfogalmazni a munkaszerződés munkaviszonyt alakító erejére vonatkozóan, és az európai szociális dimenzió európai munkajogi szabályozásra gyakorolt hatását illetően. A továbbiakban a változó gazdasági és társadalmi környezet hatásait vizsgálom a magyar munkajogi kodifikációra. Mindez a polgári jogi szabályok felé közeledés kontextusában történik.

6 A magyar munkajogi kodifikáció és a változó gazdasági és társadalmi környezet

„... minden ésszerű cél megvalósításának feltételei részben másoknak, csak szerződéssel megszerezhető szolgálatain alapulnak és miután az ember a jelenen túlmenő célokat, bizonyos élettervet követ, multhatatlanul szüksége van arra, hogy biztosan számíthasson másoknak szolgálataira.”

Kelemen László 1941, 13.

6.1 A munkajog helye a magánjog rendszerében

A magyar munkajogi szabályozásban különösen igaz az, hogy a munkajog lényegi velejárója a változás, amelyek többnyire lekövetik a gazdasági és társadalmi eseményeket. Ebben az *evolúciós jogfejlődésben* fontosnak tartom azt a gondolatmenetet felvázolni, amelyben a magyar munkajog magánjogi jellegének eltűnése, majd újra feléledése és erősödése tapasztalható.

Közelebbről az alábbi kérdésekre keresem a választ: *hogyan hatottak a társadalmi-gazdasági változások a magyar munkajogi kodifikációra, amely párhuzamosan zajlott a polgári jogi kodifikációval? Milyen jogalkotói szándék mutatható ki a szabályozás módjában, különös tekintettel a munkavállaló fogalmára, az atipikus munkavégzési viszonyokra, a kollektív munkajogi intézményekre?*

A munkajog és a polgári jog kapcsolatában általánosságban egyfajta egymásrautaltságot feltételezünk, úgy ahogyan Kiss György is jelezte a polgári jog és a munkajog német jogban való összefonódása kapcsán: *... Általában elmondható, hogy a német jogban a két jogterület “egymásrautaltságát” elismerik. ... A magánjog egészének fejlődését nem szolgálná, ha a munkajog teljes önállóságát hirdetve, ezt a jogterületet leválasztanák a civiljogról, hanem éppen e két terület közelítésén kell fáradozni, ami azonban nem jelentheti az értékek elértéktelenedését, sokkal inkább differenciáltabb megjelenését. ... A munkajog számára a civiljogi dogmatika, mint kiindulási alap tehát elengedhetetlen, még akkor is, ha egyes problémák megoldásánál „csak” arra szolgál, hogy megmutassa az eredetitől való eltérés lehetőségét és esélyét.*²⁹³

Ami a munkajog önállóságát illeti, Kenderes György úgy véli, hogy a jogági gondolkodás mindig csak elméleti volt, azt a gyakorlat soha nem követte. Véleménye szerint a lényeg nem azon van, hogy valamit önálló jogágnak tekintünk-e vagy sem, hanem azon, hogy a szabályozás tárgyát és módszerét illetően egybetartozó jogterületről legyen szó.²⁹⁴

²⁹³ KISS, GY. (2000): Az új Ptk és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció, 1. 6.*

²⁹⁴ KENDERES, GY. (2001): A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi személelmód figyelembevételével. (Ellentmondások, alternatívák, realitások). In: PLOETZ, M. – TÓTH, H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései.* Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 278.

Ennél a pontnál fontosnak tartom, hogy a munkatevékenységek osztályozására kitérjek. A munkajog magánjogban elfoglalt helyének magyarázatául gyakran foglalkozunk a munkatevékenységek osztályozásával. A más részére végzett munka klasszikus formái a munkaszerződés alapján végzett önálló, függő munka (az emberek élő munkában realizálódó kapcsolatrendszer), a vállalkozási szerződés alapján végzett önálló munka (piaci forgalomban megjelenő árun keresztül testesíti meg az emberek közötti kapcsolatot) és a megbízási szerződés alapján végzett önálló munka. A munkaszerződés alapján végzett önálló, függő munka dogmatikailag a római jogban a bérlet (*locatio conductio*) intézményéből fejlődött ki.²⁹⁵ Ugyanakkor itt indokolt kitérni Kiss György véleményére, aki a munkajogviszony tartalmának két sajátosságára hívja fel a figyelmet: a tartósságra és a munkavállaló jogi alárendeltségére. Ugyanakkor a tartósságot, a tartamjellegét megkérdőjelezheti az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok léte, amely a munkajog fejlődését a II. világháborút követően alapvetően meghatározta. A tartamjellegét azonban a munkaviszony meghatározó jegyeiből kell levezetni. Az összehasonlítás alapja ekkor is a vállalkozási és megbízási szerződés. A vállalkozási szerződésben az eredmény elérésével a szerződés megszűnik, önmegegyeztető. A munkajogban is ismert az egy adott feladat ellátására kötött szerződés. Van-e különbség a kettő között? Eltekintve a két jogviszony tartalmának, a megrendelői és a munkáltatói utasítás különbségétől, látványosan eltér a megszüntetés elve és szabályozása. Vállalkozásnál mindez elszámolási kérdés, munkajogviszony esetében azonban a munkavállaló egzisztenciális érdekei is felmerülnek. Hasonló az eset, ha egy adott tevékenység megbízási és munkaviszony keretében is ellátható. Ugyanúgy az utasítási jog intenzitása, terjedelme és a megszüntetés szabályozása különbözik. A munkajogviszony tartamjellegét *Freedland* az ígéret oldaláról közelíti meg: az *ígéret a további munkavégzésre*. A kölcsönös ígéret létét igazolhatja a felmondási védelem. Ezen technikák lényege, hogy a munkáltatók ne a megszüntetést tartsák szem előtt, hanem a munkaviszony fenntartását.²⁹⁶ Röviden szükséges szólni a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerezéséről is. *Hajdú József és Kun Attila* szerint a munkajog a jogilag szabályozott munkavégzési viszonyok közül, a munkavállaló, munkáltató és az érdekképviselők (szociális partnerek) jogait és kötelezettségeit meghatározó jogi normák összessége. Fogalma komplex (összetett), gazdasági és szociális viszonyokat egyaránt szabályoz.²⁹⁷ *Gyulavári Tamás* szerint a munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a más részére, ellenérték fejében, szerződés alapján, alárendeltségben végzett, önálló munkával foglalkozik.²⁹⁸ A közszolgálati jogviszony és a magán-munkaviszony megkülönböztetésének dogmatikai alapja annyiban vitatható, hogy mindkettő a függő munka jogi kifejeződése. A szolgáltatást fogadó minősége másodlagos. Azaz a függő munka kategóriája tekintetében munkajogviszony a közszolgálati jogviszony is.²⁹⁹ Tágabb értelemben tehát a munkajog tárgykörébe tartozik valamennyi jogviszony, amely alkalmas a más részére végzett önálló munka megjelenítésére. Azonban a jelenlegi magyar tendenciák alapján nehezen elképzelhető, hogy a munkajog továbbra is gyűjtőfogalomként

²⁹⁵ *locatio conductio operarum*: a szabad ember munkájának bérbevétele (vagyonilag jellegű csereszerződés), *locatio conductio operis*, műbérlet, *locatio conductio rei*: dolgobérlet, *mandatum*: magasabb szellemi munka végzésére. Gyulavári Tamás: a munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a más részére, ellenérték fejében, szerződés alapján, alárendeltségben végzett, önálló munkával foglalkozik. Lásd erről: GYULAVÁRI, T. (2013) (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó. Lásd még: PRUGBERGER, T. – NÁDAS, GY. (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog*. Wolters Kluwer, Budapest, 27-31., HAJDÚ, J. – KUN, A. (2011) 31-40., PRUGBERGER, T. (2006a): *Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog*, Budapest, KJK Kerszöv, 33. és azt követő oldalak.

²⁹⁶ KISS, GY. (2007) 273-274.

²⁹⁷ HAJDÚ, J., KUN, A. (2011) 31.

²⁹⁸ GYULAVÁRI, T. (2013) 17., HAJDÚ, J., KUN, A. (2011) 67.

²⁹⁹ KISS, GY. (2005) 22.

alkalmazandó, és a tagozódás ezen genusfogalmon belül történik. A kollektív munkajog jogdogmatikai megalapozása a munka magánjogában lehetséges, a közszolgálatban külső hatásra, hosszabb ideig tartó fejlődés eredménye.³⁰⁰

Többen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében elkülönítik a munkaviszonyt, a közszféra munkaviszonyait és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokat. Ezen belül: a polgári jogi jogviszonyt, egyéb speciális jogviszonyokat: személy és vagyónvédelmi vállalkozó, tartós közvetítő, ösztöndíjas foglalkoztatás.³⁰¹ Mindez nagyszerűen kifejezi azt a jogalkotói szándékot, amely a közszolgálat munkajogról való leválására utal, valamint magában hordozza a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogviszonyának kérdését is.³⁰²

Saját értelmezésemben a munkavégzési viszonyok horizontális elhatárolása a személyi és gazdasági függés, a gazdasági függés és a személyi és gazdasági függetlenség alapján történhet. A munkaviszonyon belüli vertikális tagozódás pedig lassan nem is értelmezhető a közszolgálati jog munkajogról való leválása miatt.

Ennek megfelelően a munkaviszony elhatárolása a mai napig tipikusan a *locatio conductio operis* és a *mandatum* intézményéhez kapcsolódik. A más részére történő munkavégzést tehát három klasszikus szerződés fejezi ki, s ezek összehasonlítása révén találjuk meg, hogy a más részére végzett munkatevékenységek közül egyes esetekben miért szükséges a munkavállaló alárendeltsége, más esetekben pedig miért nem.³⁰³ Így a foglalkoztatási jogviszonyok minősítése alapvetően a munkavállaló – önfoglalkoztató kettős modellen alapul. Ebben az összehasonlításban a *Kiss György* által hivatkozott, a megbízási és vállalkozási jogviszonyt jellemző *Selbst-bestimmung*, és a munkajogviszonyt jellemző *Fremd-bestimmung* fogalmak nagyszerűen visszaadják a jogviszonyok közötti alapvető dogmatikai különbség alapját.³⁰⁴

A munkajog jogági besorolását tekintve az alábbiakat szükséges rögzíteni.³⁰⁵ *Kiss György* 2005-ben azt írta: „*A modern munkajog több mint két évszázados története során az egyszerű*

³⁰⁰ A genusfogalom kifejezést *Kiss György* használta. *KISS, GY.* (2005) 23. A közszolgálat leválasztásáról lásd: *KUN, A., PETROVICS, Z.* (2014): A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről, *Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest*, *RAB, H.* (2016): A közszolgálati bíráskodás HR szempontú vizsgálata, *Közjogi Szemle, I*, 8-12. *MÉLYPATAKI, G.* (2016): A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával, PhD értekezés, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, *MÉLYPATAKI, G.* (2012): A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából, *Publicationes Universitatis Miskolciensis Series Juridica Et Politica, XXX/2.* 521.

³⁰¹ *GYULAVÁRI, T.* (2014) 43-47., *HAJDÚ, J., KUN, A.* (2011)

³⁰² Lásd a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekről: *KISS, GY.* (2013) 4-8., *PRUGBERGER, T.* (2014) 68-69., *GYULAVÁRI, T.* (2014a) 17-20. *GYULAVÁRI, T.* (2014b), *SZEKERES, B.* (2016): A szürke zóna védelme Németországban. "Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában" doktorandusz konferencia, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016. március 11. ; *SZEKERES, B.* (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötelmi jogi védelme a német jogrendszerben. Előadás; Tavaszai Szel Konferencia, Állam- és Jogtudományi Szekció; Munkajog, agrárjog alszekció, Óbudai Egyetem, Budapest, 2016. április 15-17.; *SZEKERES, B.* (2015): A munkavégzési viszonyok változásai, in: XI. Ph.D. - Konferencia előadásai (szerk.: *KONCZ, I., SZOVA, I.*), Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2015.10.30 Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület, 78-85.; *Szekeres, B.* (2017): Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról, *Miskolci Jogi Szemle, 12. (2.)* 561-569., *JAKAB, N.* (2014): A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései- Különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre, Miskolc, Bíbor Kiadó.

³⁰³ *PRUGBERGER, T.* (2006b) 66-72.; *KISS, GY.* (2001) 198-199.; *PRUGBERGER, T.* (2014) 65-71. Lásd még: *DEAKIN, S. – MORRIS, G.S.* (2012) 45-86.

³⁰⁴ *STAUDINGER, R.* (1989): *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*, Berlin, Walter de Gruyter, 692-699. Idézi: *KISS, GY.* (2005) 19.

³⁰⁵ A munkaszerződés, illetve a munkajogviszony polgári jogi szabályozását illetően *Kiss György* szerint a nyugat-európai jogrendszerekben az alábbi konstrukciók fejlődtek ki: a munkaszerződés és a munkajogviszony általános szabályozása megtalálható a polgári jogban – jelesül a polgári törvénykönyvben – azonban a munkajog tárgyát alkotó joganyag kodifikált vagy legalábbis kompilált jogszabályban rögzítésre került. A polgári jog – a polgári törvénykönyvben – szabályozza a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony intézményét, azonban ezen túl

*bérelti szerződésből fejlődött az egyéni és kollektív munkakapcsolatok jogává. E folyamatban a munkajog fokozatosan elvált a klasszikus magánjogtól, anélkül azonban, hogy ennek elveit és értékeit teljes egészében száműzte volna.*³⁰⁶ 2017-ben így fogalmaz: „Az ma már a magyar munkajogban is elismert, hogy a munkajog, mint szerződéses jogág, a magánjog része.”³⁰⁷ Prugberger Tamás szerint: *A közjog és magánjog között helyezkednek el mind a magánjog, mind a közjog elemeiből összeötvözött és ma már inkább „magánjoginak” tartott úgynevezett vegyes szakjogok, amelyek egyike a munkajog.*³⁰⁸ Hajdú József és Kun Attila szerint: a munkajog az egységes magyar jogrendszer azon ága, mely a független személyek munkaviszonyához tapadó társadalmi kapcsolatokat (munkaviszony) szabályozza. A munkajog a magánjog része. Szociális beágyazottsága, célhoz kötöttsége a munkavállaló védelmi igényében áll, a munkaviszony tartamjogviszony, amelyben a polgári jogi szabályok alkalmazása korántsem problémamentes. A munkajog, mint önálló jogág (vegyes szakjog) nem része a polgári jognak, de nagyon szoros a kapcsolatuk. A Polgári Törvénykönyv (Ptk.) a Munka Törvénykönyve (Mt.) viszonyában szubszidiárius jogszabály, vagyis az Mt. pontosan rögzíti, hogy mely esetekben lehet és kell alkalmazni a Ptk. szabályait és mikor nem.³⁰⁹ Kiss György rámutat Bydlinsky találó összegző véleményére is: *a kérdés az, hogy megjeleníthető-e a jogtudomány számára a munkajog a jogrendszerben, mint a rendszer egyik önálló tagja. Nézete szerint a munkajog önállósága relatív. Önálló munkajogi szerződési tan kidolgozása képtelenség. A munkajog önállósága rendkívül összetett probléma, mert annak ellenére, hogy vannak csak a munkajogra jellemző intézmények, a polgári jog szabályai vagy magától értetődően, vagy kisebb módosításokkal alkalmazandók. Fontos azonban, hogy a két jogterület között felesleges konkurenciát teremteni.*³¹⁰

külön jogszabály egyéb definíciót nem tartalmaz, vagy azért, mert erre vonatkozó jogi szabályozás minden erőfeszítés ellenére sem jött létre, vagy a jogalkotó elegendőnek tartotta a polgári törvénykönyv szabályozását. Az egységes törvényi szabályozás elmarad, az érintett jogintézmények meghatározását részletjogszabályokban fedezhetjük fel, és így a dogmatikai értékű fogalomképzésről a jogalkotó lemond. KISS, GY. (2001) 5.

Prugberger Tamás öt, tartalmilag közel álló iránymutatást mutatott ki: az egyéni munkaszerződést és annak tartalmi kérdéseit alapjaiban a Ptk. szabályozza (BGB, ABGB és BWB), a kollektív munkaszerződés Ptk-n kívüli jogforrás, Kötelmi törvény tartalmazza az egyéni munkaszerződést és a kollektív munkaszerződést (Svájc), az egyéni munkaszerződést a Ptk, vagy bírói gyakorlat rendezi, a kollektív megállapodásokra nincs jogforrás (Olaszország, Dánia), az egyéni munkaszerződés keretjellegű szabályait a Ptk., a részletszabályokat az Mt. tartalmazza (Franciaország), az egyéni munkaszerződés keretjellegű szabályait a Ptk. tartalmazza, a részletszabályokat azonban nem találjuk meg egységesen (Belgium, Luxemburg). PRUGBERGER, T. (2001) 79-80. Prugberger Tamás az üzemi megállapodást a társasági joghoz tartozónak, és így kötelmi jogi kontraktuális intézménynek tekinti. A nemzetközi összehasonlításról lásd PRUGBERGER, T. (2001) 82-140.; KISS, GY. (2001) 206-220. KENDERES, GY. (2001) 279.

³⁰⁶ KISS, GY. (2005) 15.

³⁰⁷ KISS, GY. (2017) 271. Kiss György idézi: „az uralkodó álláspontot kifejező konklúzió az, hogy mivel a munkajog a magánjog része, ezért „a munkajogban nem a magánjogi elvek érvényesülését, hanem egyes területeken azok hiányát kell indokolni”. Kiss György (2014) 38. Lásd erről REINHARD, R. (1992): *Das Arbeitsrecht als Teil der sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht*, München C. H. Beck, München, 2. § 1 RdNr. 26.

³⁰⁸ PRUGBERGER, T. (2002) 33.

³⁰⁹ HAJDÚ, J., KUN, A. (2011) 31. Pl. Mt. 31. §

³¹⁰ „Az önálló munkajog kialakítása a Weimari Köztársaság jogalkotásában került a politikai érdekek középpontjába. A II. világháborút követően a német kodifikációban a kollektív intézményekre sikerült megoldásokat találni, addig a munkaszerződésre vonatkozó joganyag megalkotása elmaradt.” Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 271-272. Kiss György gyakran hivatkozik a *Hennsler – Preis féle tervezetre*: „Soweit dieses Gesetz nicht anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.” Kiss György előadása 2017. április 7-én, Miskolcon a MAB Székházban, a Magyar Tudományos Akadémia Miskolci Területi Bizottsága „Unständige Tendenzen im Recht von der Human Ressource und Naturkraftquellen in dem nationalen Rechtssystem, und im EU Recht - Változó tendenciák a humán- és a természeti erőforrások jogában a hazai jogrendszerben és az Európai Unió jogában” c. konferenciáján.

A munkajognak a polgári jogtól való teljes függetlenségének, az intézmény teljes dogmatikai önállóságának az elismerése érdemben sehol sem merült fel.³¹¹ Kétségtelen azonban, hogy a szerződés dogmatikája nem, de funkcionálása a munkavállaló védelme érdekében átalakult.³¹² E korlátozó szabályok, illetve a tradicionális magánjogtól idegen elvek miatt tűnik úgy, hogy a munkajog szerződéses intézményrendszere önálló. Magánjogtól idegen elvek az egyenlő bánásmód elve, a munkajogviszony időtartama, a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozás. Ezek az elvek támadásnak vannak kitéve, mivel az alapjául szolgáló jogviszony struktúrája változik.³¹³ Ami tehát relatíve elkülöníti az individuális munkajogot a tradicionális magánjogtól, az a munkavállaló védelmét szolgáló, a közvetlen állami beavatkozás révén megalkotott normaanyag, amely döntően a magánjogi kódexeken kívül fejlődött ki. A munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot egy olyan szintjére emelni, amely megfelel a *szerződéses elv, az önrendelkezés követelményeinek*.³¹⁴ A szocialista, közjogias jellegű munkajogban a polgári jog alkalmazása igazán fel sem merült. A szocialista munkajog szakított a munkajog magánjogi hagyományaival. A magyar jogfejlődésben nem érintem a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Tervezetét és Magyarország Magánjogi Törvénykönyvét, csak a II. világháborút követő szocialista munkajog állomásai közül emelem ki az 1951-ben kibocsátott 7. sz. tvr-t., amely első Mt.-ként már a tervszerződések által előkészített körülmények között lépett hatályba.³¹⁵ A kodifikált joganyag a munkajog önállóságának új lendületet adott, és a szocialista jogban végérvényesen meghatározta – a polgári jogtól elkülönült – helyét a jogrendszerben: a magyar munkajog a magyar jogrendszer egyik ága. A polgári jogtól való elhatárolás megkérdőjelezhetetlen kritériuma az volt, hogy a munkajogviszony nem áruviszony, míg a polgári jog – beleértve a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat – áruviszonyokat szabályoz. Ebből következően a munkajogban a szolgáltatás-ellenszolgáltatás relációjában nem az egyenértékűség elve érvényesül, továbbá a felek kapcsolatát nem a mellérendeltség elve alapján szabályozza a jog, hanem az utasításnak történő alárendeltség elve dominál.³¹⁶ Az 1967. évi Mt. a fenti jellemzők

³¹¹ A munkajog, mint sajátos magánjogi szakjogág önállósítását nem lehet nyomon követni hazánkban úgy, mint pl. a német jogtudományban. Sőt azok a szerzők, akik a munka magánjogának új intézményeit – mint pl. a kollektív (munka)szerződés – kutatták, szintén a munkajog magánjogba való tartozása mellett tettek hitet. Kiss György szerint jó példa erre *Perneczky Béla* definíciója: *a munka jogviszonyai ... olyan magánjogi viszonyok, amelyeknek keretében és szabályai szerint megy végbe az emberi munkának, mint gazdasági értéknek a forgalomba helyezése és forgalomba jutása*. A német szabályozásról lásd: KISS, GY. (2000) 5-6. 9. A német munkaszerződési jog tervezetéről lásd RADNAY, J. (2001) 262-264.

³¹² *Prugberger Tamás* ugyanakkor felhívja a figyelmet arra, hogy a védelmi jellegű szabályozás egyáltalán nem idegen a polgári jogtól, utal itt a lakásbérleti szerződésre, a haszonbérletre, a fogyasztót védő rendelkezésekre, a blankettaszerződést alkalmazó cégekre vonatkozó szabályokra. Sőt, a munkaszerződés Ptk-ba való beemelését sürgetve annak kvázi fogyasztói szerződésésként minősítését megvalósíthatónak tartja. PRUGBERGER, T. (2001) 76-77. A kvázi fogyasztói szerződésről lásd: PRUGBERGER, T. (2008): *Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. Polgári Jogi Kodifikáció, 10.* 21. Lásd még KISFALUDI, A. (2000): *A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. Polgári Jogi Kodifikáció, 1.* 21. ... *A munkaviszony sajátosságainak megfelelő eltérő szabályokat, amelyek garanciális korlátozásokat, tilalmakat jelentenek, szintén a polgári jog keretében lehet rögzíteni, hiszen a speciális helyzetben lévő, adott esetben gyengébb fél jogi eszközökkel való védelme nem idegen a polgári jog rendszerétől és módszereitől. ...*

³¹³ KISS, GY. (2017) 272-273.

³¹⁴ KISS, GY. (2005) 20.

³¹⁵ KISS, GY. (2000) 10. PRUGBERGER, T. (2001) 74.

³¹⁶ A korszakot a munkajogviszony szempontjából az alábbiakkal lehet minősíteni: az egyéni munkakapcsolatok alakításának szinte valamennyi vetülete kikerült a felek autonóm akaratelhatározása köréből, az osztársadalmi tulajdon és a résztulajdonosi minőség teóriája alapján az állam mindkét fél érdekeitől függetlenül alakítja a jogviszony tartalmát; a munkajogviszony tartalmába beépülő *védelmi intézmények* nem a *magánjogot átszövő*, és csak a munkajogviszonyt jellemző közjogi beavatkozásként értékelhetők – mint a polgári államok munkajogában –, hanem az eleve *közjogi munkajog velejárói*; a *kollektív munkaügyi kapcsolatok* – mint az egyensúlyi állapot

béklyójában számos, korábban nem tapasztalt problémát vetett fel a jogalkalmazás számára. Az Mt. ugyanis keretszabálynak volt minősíthető, és egyre több tényállásra nem adott választ. Az LB MK 28. számú állásfoglalásának hatályon kívül helyezése azonban azt jelezte, hogy a munkajog elveivel, illetve szabályaival nem ellentétes polgári jogi szabályokat a munkajogban is alkalmazni lehet. 1981-ben lépett hatályba a kisvállalkozások jogi szabályozása, 1988-ban pedig a Gazdasági társaságokról szóló törvény (Gt.). A hatósági alá-fölé rendeltség szerződéses alá-fölé rendeltség lett. Habár nyilvánvalónak mutatkozott a polgári jog segítségül hívása, ez mégsem történt meg.³¹⁷ *Prugberger Tamás* is rávilágít arra, hogy míg a nyugat-európai és 1948 előtti magyar jogdogmatika a munkajogot a polgári jog részének tekintette, addig a szocializmus joga volt az, amely mesterkélt módon önálló jogot kreált a munkajogból.³¹⁸ Az 1992. évi Mt. már magánjogiasabb szabályozást tartalmazott, azonban elmulasztotta rendezni a munkajog és polgári jog kapcsolatát.³¹⁹ A munkajogviszony – mint szerződéses alapozású jogviszony - nem rendelkezik olyan sajátossággal, amelynek következtében általános érvennyel arra a következtetésre kellene jutni, hogy a kötelmi jog generális szabályai a munkajogviszonyra ne lennének alkalmazhatóak. Másképpen fogalmazva, a munkajogviszony nem idegen test a polgári jog kötelmi jogviszonyaihoz képest. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy valamennyi, ebbe a körbe tartozó rendelkezés automatikusan alkalmazható lenne a munkajogviszony tekintetében.³²⁰ A bírói gyakorlatban kristályosodott ki az ún. joghasonlóság

fenntartásának magánjogi eszközei – az érdekelt feleknek a politikai rendszerbe történt integrálása folytán *felszámolódtak*, vagy erősen eltorzult formában jelentek meg.

Eörsi Gyula az 1967. előtti állapotot akként ábrázolta, hogy a vállalaton belüli munkaviszonyok szemléletében olyan elemek is voltak, mintha azok nem munkáltató és munkavállaló jogviszonyát tükröznék, hanem maga az állam állna szemben az állampolgárral. Ebből következően a jogalkotás szintjén a polgári jog alkalmazása nem merült fel. KISS, GY. (2001) 229.

³¹⁷ KISS, GY. (2000) 11. Lásd még: RADNAY, J. (2001) 256.

³¹⁸ PRUGBERGER, T. (2001) 176. KENDERES, GY. – PRUGBERGER, T. (2001): A munkajogi és polgári jogi szabályozás alapkérdései. *Jogtudományi Közlöny*, 3. 117.

³¹⁹ *Kiss György* 2000-ben rámutatott azokra a polgári jogi elvekre és szabályokra, amelyeknek munkajogi relevanciája van. *Kenderes György* metszéspontoknak tekintti őket, s tulajdonképpen ugyanazon pontokat jelöli meg. A Ptk.-ban megfogalmazott általános követelmények – Kiss György szerint – olyan tradicionális, általános magánjogi követelményeket fejeznek ki, amelyek átvétele, illetve alkalmazhatóságának biztosítása mindenképpen indokolt. A munkajogviszony, és végső soron a munkajog egésze szempontjából kiemelkedő jelentősége van a Ptk. kötelmi jog általános részének, kiemelve az alábbiakat: szerződéskötési szabadság, amely esetben fontos, hogy a munkajog szabályozási tárgya egyik sajátossága a munkaszerződés kötelező/ szükséges tartalmi elemeinek meghatározása. A szolgáltatás és ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága, az uzsorás szerződés. A szerződés megkötésére vonatkozó szabályok: szerződéses akaratra és kifejezésre vonatkozó rendelkezések, a szerződéses nyilatkozat értelmezése, a szerződés alakiságára, képviselőre vonatkozó rendelkezések, általános szerződési feltétel (ÁSZF) és előszerződés, ajánlat és ajánlati kötöttség. Feltétel és időhatározás. Érvényességtan kidolgozása, figyelemmel a munkajogi jognyilatkozatok érvényességi szabályaira, különös tekintettel a munkáltató egyoldalú jogi aktusaira. Szerződést biztosító mellékkötelezettségek – kötbér. A szerződésszegés általános szabályai nem kerültek kimunkálásra –helyette a vétkes kötelezettségszegés és állásidő került szabályozásra, ez utóbbi a munkáltatói kötelezettségszegés következménye. A munkaszerződés megszűnésének és megszüntetésének rendszere, polgári joggal azonos tényállásokat jelent. Engedményezés és tartozásátvállalás. Több jogosult és több kötelezett esete az atipikus foglalkoztatás esetén bír jelentőséggel. KENDERES, GY. (2001) 293-299. KENDERES, GY. – PRUGBERGER, T. (2001) 113-116. KENDERES, GY. (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 200-210. KISS, GY. (2000) 12-14. *Prugberger Tamás* Kiss György felvetései közül többel egyetért: alaki szabályok, szerződést biztosító mellékkötelezettségek közül a kötbér mellett a fogláló, óvadék, kezesség, az ajánlati kötöttség szabályai alkalmazását tartja szükségesnek a munkaviszony vonatkozásában. Az érvénytelenség szabályozását felesleges ismétlésnek tekinti és kritizálja a Ptk.-hoz képest rövidebb objektív megtámadási határidőt. A cselekvőképesség szabályozását tekintve szintén a Ptk. szabályai átvételét tartja szükségesnek. PRUGBERGER, T. (2001) 176-181. KENDERES, GY. – PRUGBERGER, T. (2001) 118. A munkajog és polgári jog kapcsolatáról lásd még az alábbi kiváló munkákat: PRUGBERGER, T. (2000): *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében*. *Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Iuridica et Politica*, Miskolc, Tomus XVII. 211-224. PRUGBERGER, T. (2006b); COLLINS, H. – EWING, K.D. - MCCOLGAN, A. (2012) 45-86.

³²⁰ Lásd erről: KISS, GY. (2000) 12-14.

elve, hogy amennyiben valamely polgári jogi norma vagy elv nem ellentétes a munkajog elveivel, és az Mt. nem tartalmaz speciális rendelkezést, a bírói gyakorlat bevonhatja az adott polgári jogi szabályt a munkajog világába (BH 1998. 506 alapján).

Kiss György szerint a munkajog radikális átalakítására csak a polgári jog koncepcionális felülvizsgálatával egyidejűleg kerülhet sor.³²¹ A Ptk. és a munkajogi szabályozás lehetséges pontjai *Kiss György* szerint: *a jelenlegi munkajogi szabályozási szerkezet marad*, és mind a Ptk., mind az Mt. átfogó felülvizsgálata egymástól függetlenül, legfeljebb egymásra tekintettel történik meg; *a Ptk. kötetmi különös része meghatározza a munkaszerződés fogalmát*- utalva ezzel a munkaszerződés dogmatikai hovatarozására -, azonban a részletes szabályozás továbbra is az Mt.-ben maradna; *a Ptk. a többi kötetemhez hasonlóan szabályozza a munkaszerződést*, és az egyes – alapvetően közjogi – rendelkezések külön jogszabályban kerülnek elhelyezésre; *a Ptk. változatlanul nem szól a munkaszerződésről, illetve a munkajogviszonyról*, és ebben az esetben részletesen ki kell munkálni a munkaszerződés és a munkajogviszony tanát, ebből is következően az individuális és a kollektív munkajog külön törvényben nyer szabályozást. Véggkövetkeztetésként rögzíti, hogy felfogásához legközelebb a harmadik megoldás áll. *Alapvetően azért, mert ebben látja a munkajogi jogalkotás koncepcionális megújulásának lehetőségét, a munkajog szerződéses alapozású intézményeinek és a közjogi rendelkezéseknek a következetes szétválasztását*, valamint az individuális munkajog részletes szabályozását és a kollektív munkajog újragondolását.³²²

Prugberger Tamás konkrét javaslata szerint a Ptk.-ban meg kellene adni a munkaszerződés fogalmi ismérveit (*genus proximum*), valamint minimalstandardokat (*differentia specifica*), amelyek kifejtésére a Munka Törvénykönyvében kerülne sor. Ilyen minimalstandard lenne a munkavállaló jogos gazdasági érdeket nem veszélyeztető magatartása vagy a munkáltató gondoskodási kötelessége. Úgy véli, hogy a Munka Törvénykönyve egy gazdasági alkotmány, amelynek Ptk.-ban való elhelyezése a fenti módon elősegíthetné az egyensúlyi állapot fenntartását, amelyet a politikai erőviszonyok olyan gyakran támadásnak tesznek ki.³²³

Ugyanő 2008-ban azt javasolta, hogy az új Ptk. V. könyvébe, az egyes szerződéseket tartalmazó részbe az ún. szolgálati szerződést keretjellelű fogalom-meghatározással feltétlenül be kellene venni, utalva azonban arra, hogy szabad szolgálat esetében a szolgálati jogviszony keletkezésének, módosításának és megszűnésének/megszüntetésének, a fizetett szabadságnak és a munkabérvédelemnek e kérdésében az Mt., míg a munkaviszony tartalmát illetően a vállalkozási és a megbízási szerződés az irányadó. Ezzel szemben a kötött szolgálatot, vagyis a függő munkát tartalmazó munkaszerződés vonatkozásában a fogalom-meghatározáson kívül a Ptk. csak utalást tenne az Mt.-re.³²⁴

Radnay József hangsúlyozta, hogy ha a munkajogi szabályokról önálló törvénykönyv rendelkezik, törekedni kell arra, hogy a munka világa határozott és világos alapokra helyeződjön. Ez azonban nem járhat azzal, hogy a munkajog önállósága a polgári jog szerződési szabályainak általános tagadásához, nem alkalmazhatóságához, vagyis megkettőzéséhez vezessen.³²⁵

Kenderes György célravezetőnek a Ptk. szabályok munkajogi adaptációját tekinti. Elképzelhetőnek tartotta egyes fejezetek végén a Ptk.-beli szabályok alkalmazására utalást, amely a munkajogban ismert jogszabályszerkesztési technika.³²⁶

³²¹ KISS, GY. (2001) 246-249.

³²² KISS, GY. (2000) 15-16.

³²³ PRUGBERGER, T. (2001) 172-175. KENDERES, GY. – PRUGBERGER, T. (2001) 116. PRUGBERGER, T. – KENDERES, GY. (2011), PRUGBERGER, T. (2008) 20-22.

³²⁴ PRUGBERGER, T. (2008) 22.

³²⁵ RADNAY, J. (2001) 259.

³²⁶ *Kenderes György* a munkajogi szabályozás kodifikációját illetően az alábbi alternatívákat különíti el: kizárólag önálló és jogágilag is elkülönült törvényi szabályozás, több törvényben történő szabályozás, a Ptk., mint általánosan mögöttes (sui generis) joganyag definiálása, ezzel együtt a munkaszerződés tartalmának, ezáltal a

Heves vita bontakozott ki a Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottságon belül is.³²⁷ A vita eredményeit *Vékás Lajos*, a Polgári Jogi Kodifikációs Főbizottság és a Szerkesztőbizottság elnöke a következőképpen foglalta össze: Az egyedi munkaszerződés szabályozását a szociális piacgazdaság követelményeinek megfelelően közelíteni kell a polgári jogi szabályozáshoz. A munkaszerződés alapvető szabályainak a Ptk. szabályaihoz kell igazodniuk; e normák (így mindenekelőtt a szerződések általános szabályai) kell, hogy képezzék a munkaszerződés sajátos jogszabályainak természetes hátterét. Amennyiben az Mt. kodifikációja időben megelőzi az új Ptk. megalkotását, akkor a munkajogi jogalkotás teheti meg a közelítéshez szükséges lépéseket – akár a Ptk.-ba illesztés formájában, annak módosításával, akár az Mt.-ben elhelyezett utaló szabályokkal. E két lehetséges megoldás nem egyenértékű, a Ptk.-beli szabályozás adekvátabbnak tekinthető.³²⁸

6.1.1 A magyar munkajogi kodifikáció eredménye

A változások hatására hazánkban valóban szükség volt a munkajog *radikális* átalakítására, amely *Kiss György* szerint a polgári jog koncepcionális felülvizsgálatával kellett, hogy történjen. Vékás professzor szintén úgy vélte, hogy „az Mt. átfogó reformja (s ezen belül az európai közösségi jogi követelmények folyamatos teljesítése) és az új Ptk. előkészítése kölcsönösen összehangolt folyamat legyen.”³²⁹

Kérdés ezek után hogyan alakult végül a munka jogának kodifikációja? Erősebb lett-e a felek autonómiáját előtérbe helyező szabályozás?³³⁰

A munkajogi szabályozás dogmatikai elhelyezésében végül az a megoldás érvényesült, hogy a Ptk. semmilyen módon nem utal a munkaszerződésre, kollektív szerződésre, üzemi megállapodásra sem a kötelmi általános, sem a kötelmi különös részben. A két kodifikáció egymás mellett zajlott. A Ptk. hatálya a mellérendeltségen és egyenjogúságon alapuló, személyek közötti vagyoni és személyi viszonyokat szabályozza (1:1.§), éppen ezért külön törvény szabályozza a szerződéses alá-főlé rendeltségen alapuló munkavégzési jogviszonyokat, az azokra vonatkozó individuális és kollektív szabályanyagot.

Ugyanakkor a két szabályozás éles elkülönültségén a Munka Törvénykönyve oldott, hiszen a a 2012. évi I törvény a Munka Törvénykönyvéről változtatott a korábbi szabályozás hallgatásán, és kifejezetten megjelöli a Ptk. egyes szabályainak alkalmazási lehetőségét. Az Mt. 31. §-a szerint például a jognyilatkozatokra, ha törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. Mt-ben felsorolt szabályait kell alkalmazni. A Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyaga tételes jogilag részletesen beépítésre került az Mt-be; illetve a Ptk.-t szelektíven mögöttes,

munkaviszony céljának és jogi jellegének meghatározása a Ptk-ban, a Ptk. teljes részletességgel rendelkezik a munkaszerződésről, a Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyagának tételes jogi részletes beépítése az Mt-be, a Ptk. szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagkénti figyelembe vétele KENDERES, GY. (2001) 281-283. KENDERES, GY. – PRUGBERGER, T. (2001) 113-114. KENDERES, GY. (2007) 217-227.

³²⁷ Ugyanis a résztvevők egyetértettek abban, hogy a munkajogi szabályozás jelenlegi tárgyát képező viszonyok besorolhatók a magánjogi vagy polgári jogi szabályozás tárgykörébe, s a polgári jogi szabályozással javítható a jogi szabályozás hatékonysága, azonban a *hogyan* megosztotta a polgári- és munkajogászokat.

³²⁸ KISFALUDI, A. (2000) 21-22.

³²⁹ VÉKÁS, L. (2006): Az új Polgári Törvénykönyv tervezetének néhány elméleti és rendszertani előkérdéséről. *Magyar Jog*, (53) 7. 393. Az 1992. évi Munka Törvénykönyvéről írta Kenderes György: *...A nagyvállalati modelltől történő kiindulás miatt a munkajogi szabályozás túlzott mértékben ... munkavállaló centrikus és számos helyen meglehetősen kevés teret enged a munkajogviszonyban résztvevő felek szabad megállapodásának; azaz e tekintetben mindenképpen lépéshátrányban van a felek autonómiáját előtérbe helyező polgári jogi szabályozási elvvel.* Kenderes, Gy. (2001) 280.

³³⁰ A Ptk. kodifikáció során megjelenő munkaszerződés szabályozási koncepció változására lásd PRUGBERGER, T. – KENDERES, GY. (2011): Hozzászólás a munkával összefüggő szerződések polgári jogi szabályozásához. In: BARTA, J. – WOPERA, ZS. (szerk.): *Miskolci konferenciák 2010. Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és polgári eljárásjog témakörében.* Novotni Alapítvány, Miskolc, 188-191. Prugberger, T. (2008) 20-22.

illetve kiegészítő joganyagként vesszük figyelembe. Számos munkajogi intézmény erős polgári jogi karaktert kapott (kártérítési felelősség: ellenőrzési kör³³¹, előreláthatóság³³²), s számos polgári jogi szabály beépül a Bevezető rendelkezésekbe. Így a munkajogviszony tárgyát alkotó fő szolgáltatás sajátosságából adódóan a munkajog valóban egy elkülönült jogág, relatíve önálló, vegyes szakjog, a magánjog része a jogrendszeren belül, a 2012. évi I. törvényben erősebb polgári jogi kapcsolódásokkal.

Mindezzel a munkajogi kodifikáció a *Kenderes György* által is jelzett oly módon történt, hogy a Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyaga tételes jogilag részletesen beépítésre került az Mt-be; illetve a Ptk.-t szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagként vették figyelembe.

A fentiek az alábbi következményekkel járnak: a munkajogviszony tárgyát alkotó fő szolgáltatás sajátosságából adódóan a munkajog valóban egy elkülönült jogterület a jogrendszeren belül. Ugyanakkor a munkaszerződésre a polgári jogi szerződésekre vonatkozó elvek az irányadóak. A munkajogviszony speciális tárgya miatt ezek az elvek a Munka Törvénykönyvében differenciáltabban jelennek meg. A fentiek miatt többször azt érezhetjük,

³³¹ Mivel a munkáltatói kártérítési felelősség lényegében átvette a Ptk. kontraktktuális felelősségre vonatkozó szabályát, érdemes megvizsgálni, hogy a polgári jogi viszonyokban mit jelent az ellenőrzési kör. Az ellenőrzési kör fogalmát a Ptk. nem határozza meg. Mivel azonban a fogalom a felelősség körében jelenik meg, értelmének feltárásakor a felelősségi szemlélet kell, hogy kidomborodjon. Az objektív szemléletű felelősségi megközelítés megköveteli, hogy ne a magatartás szubjektív megítélése jelentse a bekövetkezett kárért való jogi felelősség alapját, azonban a károkozó „személyétől” teljes egészében elszakítani sem lehet, nem is szükséges a károkozó tényállást. Így az ellenőrzési kör a szerződésszegő fél magatartásával összefüggésben egy viszonylag objektíven megítélhető, nem szorosan a magatartásra, hanem a szerződésszegéssel kapcsolatba hozható körülményre irányítja rá a figyelmet. Ezért annak vizsgálatát követeli meg, hogy a kárt okozó körülmény a felelősnek tekintendő személy ellenőrzési körén kívül esik-e vagy sem. *Az ellenőrzési kör nagyjából azt a körülménycsoportot fedi le, amelyre a szerződő félnek ráhatása lehet, amelyet befolyásolhat, vagy erre legalább lehetősége nyílik.* Az ellenőrzési körön kívül esnek ezért – amint arra a Ptk. indoklása is felhívja a figyelmet – természeti katasztrófák: földrengés, tűzvész, járvány, aszály, fagykár, árvíz, szélvihar, villámcsapás stb., továbbá bizonyos társadalmi-politikai események: felkelés, szabotázs, háború, forradalom, közlekedési útvonal lezárása. Idesorolhatók ezen kívül meghatározott állami intézkedések: behozatali-kiviteli tilalmak, embargó, bojkott. Nem tekinthető azonban a kimentési lehetőséget biztosító ellenőrzési körön kívüliségnek a szerződés megszegő fél munkatrendjével, munkavégzésével kapcsolatos szervezési vagy egyéb zavar, a fél alkalmazottainak magatartása, piaci beszerzési nehézségek stb. LESZKOVEN, L. (2016): *Szerződésszegés a polgári jogban*. Wolters Kluwer, Budapest, 150-152. Az EBH2016. M.10. rendelkező része szerint: *A munkamódszer, a munkaeszköz, anyag, munkavállalói létszám és szakismeret megfelelésének biztosítása a munkáltató kötelezettsége, tehát arra befolyása van. Mindezek feltárása szükséges lehet az ellenőrzési kör megállapításához [2012. évi I. tv. 166. § (1) bek., (2) bek.].* A Kúria a felülvizsgálat során az ellenőrzési körre vonatkozóan azt a megállapítást tette, hogy az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, *amelyben lehetősége, egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele.* Az ellenőrzési körön minden olyan *objektív tény és körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak.* Az ellenőrzési és a működési kör között átfedés is lehet, azonban a működési körbe azok a körülmények is bele tartozhatnak, amelyekre a munkáltatónak még közvetett ráhatása sincs.

³³² A Ptk. szabálya azt kívánja meg, hogy az ellenőrzési körén kívül felmerülő körülmény a szerződéskötés időpontjára vetítve ne legyen előre látható. Grosschmid ezt nevezi a ténybeli előreláthatottság egyik ágának. Konjunktív feltételként kapcsolódik az ellenőrzési körön kívüliséghez. Ebből az következik, hogy az ellenőrzési körön kívüliség bizonyítása nem eredményez sikeres kimentést abban az esetben, ha a károkozó körülménnyel a károkozónak számolni kellett, előre kellett azt látnia. Itt már a mérce hasonlít az elvárható magatartás objektivizált alakzatához, hiszen az előreláthatóságot a szerződésszegő fél helyében ésszerűen, gondosan eljáró harmadik félre irányadó elvárt magatartás szerint ítéljük meg (VÉKÁS, L.- GÁRDOS, P. (szerk.) (2014): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz* 2. kötet, Wolters Kluwer, Budapest, 1536., LESZKOVEN, L. (2016) 152.) Ahol a felelősség objektív, a károkozó magatartását nem is kell vizsgálni, csupán azt, hogy milyen mértékben láthatta előre a káresemény és a kár bekövetkeztét, így megtérítési kötelezettsége csupán arra korlátozódik, ez pedig az előreláthatóság valódi gyakorlati hasznát jelenti. (FARKAS, B. (2009): *Ésszerű Előreláthatóság az új Ptk. felelősségi rendszerében, Iustum Aequum Salutare V. 4. pp. 189-203.*) Ha pedig nem láthatta semmilyen mértékben előre a káresemény és a kár bekövetkezését, és persze az ellenőrzési körön kívüliség is bebizonyosodott, akkor mentesülhet a felelősség alól.

hogy a két kódexben megkettőződik a szabályozás, például az érvényességtan esetében, amely egy jogelméleti és nem jogág-specifikus kérdés. Véleményem szerint azonban a munkajog jogági elkülönültsége indokolhatja a Munka Törvénykönyvében utaló szabály helyett teljes jogszabályszoveg átvételét. Szolgáltatás-specifikus különbségek ugyanis mindig vannak. Ugyanakkor nem valósult meg a munkajog szerződéses alapú intézményeinek és közjogi rendelkezéseinek a következetes szétválasztása.

6.1.1.1 *Konkrét kapcsolódások*

A továbbiakban azt vizsgálom, hogy milyen változásokat értékelhetünk úgy, mint amelyek egymáshoz közelítik a munkajogi és polgári jogi szabályozást. Megjegyzem, hogy sok tekintetben a *Kiss György* által felvetett közös szabályozási pontokat látom megvalósítottak a 2012. évi Munka Törvénykönyvében mind a 2012. július 1-jei, mind a 2014. március 15-i hatályú szövegekben.

ad1. 2012. július 1-től, az új Mt. hatályba lépésével a Ptk. általános magatartási követelményei a joggal való visszaélés tilalma kivételével teljes egészében alkalmazásra kerültek. Az Mt. tehát nem utaló szabályt tartalmaz, hanem a Ptk. szabályszovegét ismétli meg, munkajog specifikus differenciákkal.

ad2. A jognyilatkozatok és A jognyilatkozatok megtételének módja számos Ptk. kötelmi általános szabályt tartalmaz, az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. *Kiss György* 2000-ben megfogalmazódott igénye az egyoldalú nyilatkozatok jogszabályba foglalására, a feltétel, képviselő és alaki kötöttség szabályozására megvalósult. Az ajánlat és ajánlati kötöttség, előszerződés és általános szerződési feltétel intézményének szabályozása azonban elmaradt.³³³ Az általános szerződési feltételek munkajogi távoli rokonának tekinthetők: a munkáltatói szabályzat, a blankettaszerződések és a kollektív szerződés rendelkezései. *Kiss György* szerint ez utóbbi tágabb értelemben vett általános szerződési feltétel, míg *Kenderes György* szerint nem tekinthetjük annak.³³⁴ Véleményem szerint rokonság van a kettő között, hiszen a nem szervezett munkavállalók és a később belépők nem válogathatnak a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek között, jóllehet azt a munkáltató nem egyoldalúan határozta meg; továbbá a kollektív szerződés átalakítja az egyéni munkaszerződéseket. A kollektív szerződés természetét illetően tehát mindenképpen van hasonlóság.

ad3. Az érvényességtan körében szinte megkettőződik a polgári és munkajogi szabályozás.³³⁵ Nem a *Kiss György* által 2000-ben javasolt feltétlen és feltételes érvénytelenség, hanem változatlanul a semmisség és megtámadhatóság kategóriája él. A megtámadási objektív határidő a polgári jogi 1 év helyett hat hónap. Elgondolkodtató a különbség. Ha a munkajogviszony specialitásából és a felek helyzetéből indulunk ki, éppen, hogy az egy éves határidő lenne indokolt. *Azonban nézhetjük másként is a kérdést.* Egyrészt a jogbiztonság az érvénytelenség mielőbbi rendezését kívánja meg, másrészt a rövidebb határidőt a munkavállalóra nézve kockázattelepítésnek foghatjuk fel, amely illeszkedik abba a nyugat-európai szabályozási folyamatba, amely az emberi jogok tiszteletben tartása mellett a munkavállalóra is telepít a munkavégzés kockázatából.

ad3. Úgy vélem, hogy az új Ptk. hatálybalépéséhez kapcsolódó módosításokkal, 2014. március 15-től ez a közeledés folytatódott, a két szabályozás közelebb került egymáshoz, közülük az alábbiakat emelem ki.³³⁶ 2014. március 15-ét követően az Mt-ben rendeltetésellenes

³³³ Az előszerződés hiányából adódó problémákról lásd: KENDERES, GY. (2007) 115-117. RÁCZ, Z. (2008): A Polgári Törvénykönyv tervezetének munkajogot érintő kérdései. *Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXVI/2.* 681-692.

³³⁴ KISS, GY. (2000) 13. KENDERES, GY. (2001) 296.

³³⁵ A megkettőződést Prugberger Tamás feleslegesnek tartja. PRUGBERGER, T. (2001) 172. 176.

³³⁶ A 2013. évi CCLII. törvény - egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról - 175. § alapján

joggyakorlás helyett joggal való visszaélés tilalma szerepel, amely valamivel szűkebben értelmezhető, azonban, hogy miképpen, azt a bírói gyakorlat fogja kikristályosítani. A személyhez fűződő jogok nevükben változtak csak, hiszen a személyiségi jogok tekintetében az Mt. eddig is utaló szabályt tartalmazott a Ptk-ra (lásd Mt. 9. §). Az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 163. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépett, a 163. § a (3) bekezdéssel egészült ki: „(2) *Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.* (3) *Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át.*” Az Mt. 172. § (1) bekezdése értelmében a kártérítés összegének számításánál le kell vonni a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást, b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá. A (2) alapján a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő - járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni. Az Mt. 177. § szakasza a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 228. § (5) és 229. § (8) alapján kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.

ad4. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetben van a munkáltatóhoz képest. Ez a kiszolgáltatottság személyi és gazdasági függőséget jelent. Véleményem szerint ez a függés természetében más, mint ami a fogyasztót a gazdálkodó szervezethez köti, azonban *analogia iuris* alapján, mind a munkavállaló, mind pedig a fogyasztó hasonló védelmet kell, hogy élvezzen.³³⁷ A függést a kiszolgáltatottságon túl az alárendeltséggel is magyarázhatjuk. Ugyanakkor a gazdasági és társadalmi változások hatására az alárendeltség elve folyamatosan átalakul, s a gazdaságilag függő munkát végzők védelmére általánosságban lenne indokolt kiterjeszteni a munkajogi szabályozás egy részét vagy egészét. A gazdaságilag függő munkát végzők a szürke zónában foglalkoztatottak, akik személyükben nem függenek, gazdaságilag viszont igen. Ők a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek. Úgy vélem, hogy az alárendeltség koncepciójának megváltozása az egyik jele annak, hogy a munkajogi szabályozás a polgári jogi felé közeledik.

ad5. Az Mt. arra buzdítja a feleket, ideérte a munkavállalót, munkáltatót, szakszervezet és üzemi tanácsot, hogy tárgyaljanak egymással. Mindez a szerződési feltételek szabad meghatározására irányul, és növeli a felek szerződési autonómiáját.

A 2013. évi CCLII. törvény újra felszínre hozta a magyar munkajog egyik régen nyitott kérdését. E törvény ugyanis az Mt. módosításával – egyebek mellett – kijelöli a Ptk.-nak a munkajogban is alkalmazandó szabályait. Ilyen utaló szabályokat tartalmaz – a módosítás nyomán – az Mt. 9. §, 31. §, 160. §, 177. §, 228–229. §, 286. §. E szabályokat áttekintve azt lehet megállapítani, hogy ezek a munkajogviszony jogában aggálytalanul alkalmazható (döntően kötelmi jogi) rendelkezések. Ehhez kapcsolódó probléma az Mt. Általános Rendelkezéseinek hatálya. Ezek ugyanis, különösen az általános magatartási szabályok – részben a Ptk. azonos tartalmú szabályainak átvételével – döntően szintén az individuális munkajogviszonyban alkalmazandók. Az Mt. 6. § (1) és (3) bekezdése, a 8–11. §-a kifejezetten utal is erre azzal, hogy a munkajogviszonyt vagy a munkajogviszonyban álló feleket említi. Kétségtelen hiányossága tehát az Mt.-nek az, hogy nem rendelkezik egyértelműen (konkrétan) a polgári jog szabályainak a kollektív munkajogban, különösen a kollektív szerződések jogában való alkalmazásáról. Ennek okán szükségképpen adódik a kérdés: alkalmazandók-e a polgári jog szabályai (különösen) a kollektív szerződések tekintetében. A korábbi hazai bírói gyakorlat – az Mt. erre irányuló rendelkezéseinek hiányában – a polgári jogi szabályok alkalmazásával

³³⁷ A kiszolgáltatottabb fél védelméről lásd: PRUGBERGER, T. (2006b) 72-83.

kapcsolatosan azt korábban említett elvet alakította ki, hogy „ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, a munkajogban alkalmazandó.” *Berke Gyula és Kiss György* szerint a kollektív szerződések tekintetében ezt a munkajogi jogelvet alkalmazni kell az Mt. hatálybalépését követően is. Ennek indoka az, hogy az Mt. nem tartalmaz ilyen tárgyú utaló szabályokat, másként: a jogalkotó – szemben a munkajogviszonnyal – nem kívánt ilyen tárgyú rendelkezést alkotni. Más oldalról: a kollektív szerződés – noha norma tartalommal rendelkezik – a szerződéses alapú kötelek jellegzetességeit (is) hordozza. Kétségtelen, hogy a bírói gyakorlat számára az Mt. hatálybalépésével kialakult helyzet számos nehézséget hordozhat, hiszen – hasonlóan az 1992-es Mt. hatálya alatt a munkaviszonyban is fennálló helyzethez – a bíróság esetileg lesz kénytelen eldönteni az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben, hogy az alkalmazható polgári jogi elv vagy szabály ellentétes-e a munkajog elveivel.³³⁸

6.1.1.2 A munkajogi normák sajátos rendszerének üzenete

A munkajogi normák sajátos rendszere a magyar jogban nagyszerűen mutatja, hogy a munkajogi szabályozásban a jogalkotó milyen módon próbálja meg a felek egyéni önkormányzatát erősíteni a közjogi elemek megléte ellenére.³³⁹

Az Mt. láthatóan olyan szakpolitikát követ, amely által a szociális partnerek és szociális párbeszéd kiemelt szerepén alapuló szociálpolitikai, és a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikai célokat szolgál, legalább is ezek dominanciája figyelhető meg. Így a magyar munkajogi szabályozás a *Deakin* által meghatározott piackorlátozó funkción, azaz a függésben lévő alanyokat védő szabályozáson átlépő, piackorrekciós és piackreáló funkciókat tölt be.³⁴⁰ Mindez alapvetően illeszkedik az Európában is tapasztalható változásokhoz. A munkajogi szabályozás alanyai egyre inkább kisorszódéne a munkajogi védelem alól,³⁴¹ kölcsönösen kockázatot vállalnak,³⁴² s ezáltal erősödik a munkajogi szabályozás polgári jogi szabályozási jellege, a felek szerződési és döntési szabadsága előtérbe kerül, az alárendelt pozícióból *mellérendeltebb* (de nem mellérendelt) helyzetbe kerülnek a felek. A 2012. évi Mt. alapján a munkajog elsődleges célja, a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése, mindemellett fontosnak tartja a védelmi szint csökkentését éppen azért, hogy a munkajogi szabályozás befogadóbbá váljon, és ne

³³⁸ BERKE, GY., KISS, GY. (2015): *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer Kft.

³³⁹ Utalnom kell Kiss György azon megállapítására, hogy a munkajog „politikus” jogág, „az előrenyomulások és a visszavonulások” jogága. A fentiekből látható, hogy az elmúlt bő egy évtized munkajogi irodalma kettős modell talaján határozta meg a munkajog relatív önállóságát és kapcsolódását a polgári joghoz.

³⁴⁰ Lásd erről: DEAKIN, S. –MORRIS, G.S. (2012) 30-37. 131-190.

³⁴¹ Erre jó példa, hogy a munkavállaló meghatározott számú részvény megvásárlásával megváltja a munkajogi védelmet, ugyanis a vételtől számítva nem illeti meg végkielégítés és védelem jogellenes felmondás esetén. Tulajdonképpen ez a szabályozás minimális szintű védelmet nyújt a munkavállalónak a többi nem-részvényes munkavállalóval szemben. Az állásokat többször oly módon ajánlják fel az álláskeresőnek, hogy betöltheti a munkakört, de csak részvényes munkavállalói státuszban. Jeremias Prassl rámutatott arra, hogy ezzel a szabályozással nem egy másik munkavállalói kategória született. A felek sokkal inkább a szerződési szabadságukkal élve kisorszódéne a tradicionális munka- és szociális jogi védelemből. A magas szintű védelem egyenesen arányos az alárendelődéssel. A kisorszódéssel az alárendeltség is csökken. Jeremias Prassl (Corpus Christi College, Oxford) előadása alapján a 2013. novemberi „A Munka Törvénykönyve a nemzetközi munkajog tükrében” című konferencián.

³⁴² A kölcsönös kockázatviselésről lásd még: FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a) 439-440. Freedland és Countouris munkája teljesen elhatárolódik a korábban alkalmazott dichotómiától. Nevezetesen az általunk is említett alárendeltségben munkát végzők és az önfoglalkoztatott bináris modelljétől. Meghaladja az eddigi általunk magyar, angol és német nyelven olvasott összegző munkákat. A munkajogról teljesen másképp kezd el gondolkodni, a személyes munkavégzési viszonyokat egységben kezeli és magát a munkavállalót nézi egy életen át, s nem egy adott időpontban és egy adott jogrendszerben szemléli. Nem úgy tekint a munkaviszonyra, mint ami minden munkavégzési viszony kiindulópontja, nem úgy, mintha egy erő minden ide sodorna, illetve innen el.

menekülésre készítse a feleket a munkajog kötelékéből.³⁴³ A védelem csökkenése a kölcsönös kockázatvállalás jegyében történik, akkor, ha elfogadjuk, hogy a munkavállaló a munkafeltételek meghatározására most már eszközökkel rendelkezik. A szerződési szabadság korlátai azonban a kógens rendelkezések, az individuális relatív diszpozitív munkajogi szabályok, amikor a munkavállaló hátrányára korlátozottan vagy korlátok nélkül el lehet térni, illetve a munkaszerződés a kollektív megállapodástól csak a jóléti elv alapján térhet el.

A szerződési szabadság tehát a munkajogban is adott. Alaptörvényben meghatározottak szerint mindenki szabadon dönthet a munka és a foglalkozás szabad megválasztásáról. A feleknek hatása van a jogviszony alakítására, hiszen az Mt. 43. § (1) alapján *a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – az individuális munkajogi szabályoktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. A (2) szerint az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.* Az Mt-ben rögzített eltérő megállapodás tartalmazza azt, amikor a felek megállapodása nem térhet el a Munka Törvénykönyve rendelkezéseitől.³⁴⁴ Az Indokolás szerint: egymással összefüggő rendelkezések alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell érteni (nem érvényesül a mazsola elv – Rosientheorie – a bírói gyakorlattal egyezően.). A szerződési szabadság korlátai azonban a kógens rendelkezések, az individuális relatív diszpozitív munkajogi szabályok, amikor a munkavállaló hátrányára korlátozottan vagy korlátok nélkül el lehet térni, illetve a kollektív megállapodástól csak a jóléti elv alapján lehet eltérni.³⁴⁵ A munkajog alapvető forrásai az Mt. 13. § szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok: a jogszabály (törvény, kivételesen és kiegészítően kormányrendelet, esetleg miniszteri rendelet), a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozat. Ez utóbbi három normatív része minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak.³⁴⁶ A munkaviszonyra vonatkozó quasi jogi normák: kollektív szerződés, amely konszenzuális alapon úgy jön létre, mint egy magánjogi szerződés, de úgy hatályosul, mint egy jogszabály, azaz kettős jogi természete van. Üzemi megállapodás: üzemi tanács és munkáltató közötti megállapodás, amely tartalmazhat munkaviszonyra vonatkozó szabályt, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs. Egyeztető bizottság kötelező határozata, amelyet az Mt. 293. §-a szabályoz: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

³⁴³ Prugberger Tamás a tartós vállalkozási és megbízási szerződések felé menekülést a társadalombiztosítási szabályok és a munkajogi szociális szabályok kijátszásának tudta be. PRUGBERGER, T. (2014) 65. 70-71. Ugyanerről hasonlóan vélekedik Gyulavári Tamás is: ... *A színlelt polgári jogi szerződések terjedésének két oka van: egyrészt a munkajogi szabályok kikerülése és ez által a közvetett költségek csökkentése, másrészt a polgári jogviszonyokra jellemző alacsonyabb adó és járulékterhelés kihasználása, ez által a közvetlen munkáltatói kiadások minimalizálása. Mivel az előbbi a munkajog lényege, ezért a munkajogi szabályok okozta költségek óhatatlanul jelentkeznek a munkajogi szabályozás akár legalacsonyabb szintjének alkalmazásánál.* ... Gyulavári, T. (2014a)

³⁴⁴ Fontos hangsúlyozni, hogy az Mt. 43. § (1) bekezdése csak a munkaszerződésnek a munkaviszonyra vonatkozó szabályhoz való viszonyát rögzíti. A munkaszerződésben kifejezetten nem rögzített munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket azonban magasabb rangú munkajogi jogforrás megváltoztathatja a munkavállaló hátrányára is. A munkajogviszonyt – legalábbis annak szerződésben nem rögzített részeit – módosíthatja magasabb rangú kollektív munkajogi jogforrás a munkavállalóra hátrányos módon is. Ezt a jogelvet a gyakorlatban akként is szokás megfogalmazni, hogy a munkaviszonyban nem érvényesül a „szerzett jogok” elve, azaz a munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkajogviszonyt a munkavállaló hátrányára is módosíthatja (kollektív szerződés és üzemi megállapodás – értelemszerűen – csak a törvényes korlátok mellett). BERKE, GY., KISS, GY. (2015)

³⁴⁵ GYULAVÁRI (2014a) 59-60.

³⁴⁶ GYULAVÁRI (2014a) 53.

Kiss György azt hangsúlyozza, hogy a munkaszerződés tartalma kizárólag a szerződést megkötő felek megállapodásától függ (jogi tény), míg ennek joghatását, a munkajogviszonyt számos tényező befolyásolja. Ezek a legiszlatorius jogforrások. Azaz azt látjuk, hogy a munkaszerződés és munkajogviszony tartalmi különbségekkel rendelkezik: a munkaszerződés a gazdasági környezetnek megfelelően változik, addig a munkajogviszony tartalma főszabály szerint konstans. Fontos lenne a jogi tény és a joghatás egységben kezelése.³⁴⁷

Látható tehát, hogy a munkaszerződés magában hordozza az egyéni önkormányzat kiteljesedésének lehetőségét, rugalmassá téve azt a gazdasági változásoknak megfelelően. A munkaszerződés az uralkodó munkajogi álláspont szerint azonban nem jogforrás.

A munkaszerződés, habár táplálja magát a munkaviszonyt, nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, mert két fél vonatkozásában tartalmaz jogokat és kötelezettségeket.³⁴⁸

A munkáltatói szabályzat szintén nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, pedig a munkajogi irodalomban egyre nagyobb szerepet kapnak a munkáltató különböző egyoldalú jogi aktusait. Hiszen ezeknek a gyakorlatban egyre nagyobb jelentősége van: ezen belül vannak a szabályzat jellegű (normatív) jognyilatkozatok és az individuális jognyilatkozatok.³⁴⁹

Ugyanakkor Kiss György másként közelíti meg a kérdést: a munkajog jogforrási rendszere egyes jogforrási elemek egymástól jól elkülöníthető jogi természete miatt karakterisztikusan különbözik az egyéb jogágakétól. A munkajogi jogforrási rendszer talán legjellegzetesebb vonása a források kettőssége. Ő megkülönbözteti a legiszlatorius és kontraktuális jogforrásokat (kollektív megállapodások: kollektív szerződés és üzemi megállapodás). A kollektív szerződés normatív tartalma miatt része lehetne a legiszlatorius jogforrási rendszernek, azonban dogmatikai alapon nem az, és a jogi normához való viszonyát a szerződések általános érvényességtanából vezetik le. Az európai munkajogban a kontraktuális hierarchia csúcsán az egyéni munkaszerződés áll. A munkaszerződés nem tartalmazhat a kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb feltételt a munkavállaló számára. Ez a jóléti elv (Günstigkeitsprinzip)³⁵⁰ Azaz a munkaszerződés is jogforrás: szerződéses jogforrás.

Mit is jelenthet számunkra az, hogy a munkaszerződés szerződéses jogforrás? Itt idézem Kelemen László gondolatát a kötelemről és szerződésről:

„Természetére nézve a kötelelem dinamikus és organikus jelenség, meghatározott cél elérésére, bizonyos jövőbeli változás létrehozására irányul, s ha ezt a feladatát betöltötte, megszűnik, mintha soha sem létezett volna. A megszűnése után nyomban újra is születő, s emiatt folyamatos létűnek látszó dologi jogokkal szemben rövid életű, múló jelenségnek tűnik fel, amelynek kezdete, vége és különböző mozzanatok magában foglaló élettartama van, akárcsak az élőlényeknek. Általa egészen új, addig soha nem létezett és nélküle nem is létezhető alanyi jogok keletkeznek, személyek, akik azelőtt semmiféle jogviszonyban nem voltak egymással szoros és rendszerint nem is csak az egyiket a másik, hanem mindkettőjüket egymás javára kölcsönösen valamire szorító kapcsolatba jutnak és ebből – bizonyos vonatkozásban, nevezetesen a diszpozitív jogszabályokkal szemben – a törvényél is erősebb jogok, illetve kötelezettségek születnek. Ezt a jelenséget nevezzük kötelemfakadásnak, amelynek a szerződés a leggazdagabban buzgó forrása.”³⁵¹ Kelemen László nyomán a szerződés tehát lex contractus, valóságos jogforrás, amikor is a tárgyi jog az emberi magánakaratot jogalkotásra képessé

³⁴⁷ KISS, GY. (2017) 270.

³⁴⁸ GYULAVÁRI, T. (2014a) 53.

³⁴⁹ KISS, GY. (2017) 269.

³⁵⁰ KISS, GY. (2017) 268-269.

³⁵¹ KELEMEN, L. (1941) 7-8.

teszi.³⁵² A polgári jog terén valóban széles körben érvényesül ez az egyéni önkormányzat³⁵³, amely keretében a jogalanyok maguk alkotják meg a jogot a törvény által kényszerítően nem szabályozott életviszonyokra, illetve ezek nem rendezett részeire. A munkajogban a munkaszerződésben fel kell újra fedezni az egyének jogalakító erejét, amelyhez elengedhetetlen a partnerkapcsolat elvének érvényesítése.

Az Mt. 13. § a munkaviszonyra vonatkozó szabályok hierarchiáját is felállítja, amely hierarchiát áttöri a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve, amely a polgári jogban klauzikálisan kógens és klauzikálisan diszpozitív szabályokat jelent. Ugyanakkor a Munka Törvénykönyve szabályozási technikájában egyértelműen kimutatható a szerződési szabadság elvének tiszteletben tartása, és az egyéni önkormányzat érvényesülésének segítése.

Ennek bizonyítéka, hogy a Munka Törvénykönyve a régi Mt. relatív diszpozitív szabályához képest abszolút diszpozitivitást tett főszabállyá (kétoldalú, tarifadiszpozitivitás). Az Mt. II. része a munkaszerződés tekintetében relatíve diszpozitív. A felek egyébként bármely kérdésben megállapodhatnak, amely nem kógens rendelkezés. Az Indokolás szerint: ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka. A munkaszerződés vonatkozásában tehát az Mt. és a kollektív munkajogi megállapodás a minimálstandardokat rögzíti, amelyektől a felek megállapodása a munkavállaló javára pozitív irányban térhet el. Az Mt. II. és III. része a kollektív szerződés tekintetében diszpozitív. A munkavállaló hátrányára való eltérés akkor lehetséges, ha az Mt. megengedi. Ennek célja a kollektív szerződés, mint kontraktuális jogforrás szerepének növelése.³⁵⁴ Ugyanez a helyzete a normatív hatályú üzemi megállapodásnak is. Ez alól a béralku, azaz a munka díjazása kivétel. Az Mt. többi része – Első, Negyedik, Ötödik és Záró rész – kógens. Eltérrni csak akkor lehet, ha az eltérést a törvény kifejezetten megengedi. Az egyoldalú eltérés, relatív diszpozitivitás (klauzikáló kógenca) is gyakori, amikor csak a munkavállaló javára kehet eltérni. A kártérítési felelősség szabályai tipikusan ilyenek. A korlátozott kétoldalú diszpozitivitás, a munkavállaló hátrányára csak egy bizonyos mértékig enged eltérés. Rendkívüli munkaidő korlátja évi 250 óra, amelytől kollektív szerződés eltérhet, de legfeljebb évi 300 órát engedélyezhet. Az abszolút diszpozitivitás főszabályához képest a kivételeket az egyes fejezetek végén található Eltérő megállapodás címszó alatt találjuk.³⁵⁵

Látható tehát, hogy a Munka Törvénykönyve szabályozási technikája megadja a lehetőséget arra, hogy a szerződési szabadság elve érvényesüljön a munkajogban, még ha a gyengébb fél védelme kógens és közjogi szabályok megalkotására készíti a jogalkotót.

³⁵² KELEMEN, L. (1941) 8. „A munkajogviszonyt alakító források közül a munkáltató irányítási jogából (Direktionsrecht) levezethető individuális utasítási jog (weisungsrecht), illetve a kollektív címzettségű, a munkáltató által egyoldalúan kialakított normák (Verhaltensnormen) a munkajogviszony tartalmát alakító jogi tények rangsorában alacsony szinten helyezkednek el. Ebben a rangsorban a munkaszerződés szerepel első helyen, a kollektív megállapodást megelőzve. ez egyben azt jelenti, hogy a munkajog jogforrasi rendszerében, valamint a munkajogviszony tartalmát alakító jogi tények szerkezetében a munkaszerződés jelenti a szerződésen kívüli alakító eszközök legfontosabb korlátját. mindebből következően a munkaszerződés tartalmának gazdagsága, a munkafeltételek szerződéses meghatározásának módja alapjaiban határozza meg a munkajogviszony – mint számos bizonytalansági tényezőt magában foglaló tartam-jogviszony – külső alakításának kereteit.” KISS, GY. (2014) 50.

³⁵³ KELEMEN, L. (1941) 8.

³⁵⁴ „Az alapjogok szintjén megjelenő koalíciós szabadság eszméje magánjogi megközelítésben új minőségű szerződéses jogalany megjelenését jelentette, továbbá a technológia fejlődésével – egyes területeken akár e nélkül is, önmagában a munka jellege miatt – előtérbe került vagy kizárólagossá vált a kollektív teljesítés, és így megjelentek a kollektív jogok.” KISS, GY. (2014) 45.

³⁵⁵ GYULAVÁRI, T. (2014a) 57.

A munkaszerződés dogmatikája mély elemzését nélkülözte jelen tanulmány, ugyanakkor egyértelmű, hogy a munkajog és polgári jog kapcsolatának vizsgálata felveti a munkajog kontraktuális és legiszlatórius jogforrásai közötti különbségtételt, hiszen a munkajogi szabályozás a foglalkoztatási válság idején egyre közeledik a polgári jogi szabályokhoz. A munkaszerződés pedig akkor válhat a kötelemfakadás buzgó forrásává, ha a felek a jogviszony tartalmát rugalmasan alakíthatják. Ennek megfelelően a cél az, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma (a munkaszerződés tartalmának rugalamsításáról lásd később) a gazdasági környezetnek megfelelően változzon. Így valósul meg a jogi tény és a joghatás egységben kezelése.

6.1.1.3 Atipikus munkavégzési viszonyok és a magyar stratégia

Az Mt. 34. § (1) bekezdése szerint: *Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.* 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 fentiek alapján a magyar jogpolitika a kettős modell talaján áll, azaz a munkaszerződés alapján történő, személyi és gazdasági függést magában foglaló munkavégzés az, amely a munkajog keretein belül marad. Fontos, hogy az Mt. Tervezet munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma negalkotásában az elhatárolását a személyi függés hiánya jelentette volna.³⁵⁶ A személyi és gazdasági függés hiánya pedig az önfoglalkoztatás körébe tartozik, amelynek – ahogyan erre Gyulavári Tamás³⁵⁷ és Szekeres Bernadett³⁵⁸ is rámutat – nincs meghatározása 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 fogalma 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.³⁵⁹

³⁵⁶ Lásd erről részletesen: SZEKERES, B. (2018a). A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban. *Miskolci Jogi Szemle: a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata XIII.*, 1., 128–144. SZEKERES, B. (2018b). A foglalkoztatási jogviszonyok átalakulása, a jogalkalmazás (és jogalkotás) előtt álló kihívások. In: *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára.* 439–450. SZEKERES, B. (2017b): Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle: a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata 12.*, 2., 561–569.

³⁵⁷ GYULAVÁRI, T. (2014a) 9-10.

³⁵⁸ SZEKERES, B. (2018c). Munkajogon innen - munkaviszonyon túl. Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, témavezető: Jakab Nóra. SZEKERES, B.(2018d). A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának jogkövetkezményei – a magyar javaslat és a német megoldás részletei. *Munkajog 2*, 4, 24–31.

³⁵⁹ Az Alkotmánybíróság a 39/2011. (V. 31) AB határozatban megállapította, hogy az Országgyűlés mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet valósított meg azáltal, hogy nem teremtette meg a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának törvényi feltételeit és garanciáit. Az Alkotmánybíróság ezért felhívta az Országgyűlést, hogy jogalkotási feladatának 2011. december 31-ig tegyen eleget. „... Az Országgyűlés jogalkotói feladatának többféleképpen is eleget tehet. ... de dönthet úgy is – mint ahogy a hatályba nem lépett, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2009. évi CXX. törvényben szerepelt – hogy a szabályozással a bíróságoknak biztosítási lehetőséget a gondnokság alá helyezés során a tekintetben, hogy esetről-esetre meghatározhatják: az adott személy létesíthet-e munkaviszonyt illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt és milyen feltételekkel. ...”,... A cselekvőképtelen személyek munkaviszony-létesítésének lehetővé tételénél figyelembe kell venni a munkavégzéssel járó felelősség és munkavédelem szempontjait, amelyek

Nem vélelmezi a Munka Törvénykönyve a munkaszerződés létét bizonyos foglalkozások esetében, úgy, mint azt tette a *Code du Travail* például az újságírók, modellek és művészek esetében.³⁶⁰

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.³⁶¹ Így a 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.³⁶² Véleményem szerint azonban mindkét jelenség mögött a munkajog személyi hatályának kiterjesztése húzódik meg, ezért nem választom el egymástól élesen a két folyamatot.

Mit jelent a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmának kimaradása a Munka Törvénykönyvéből?³⁶³

Kiss György a rendelkezéseket illetően leszögezi, hogy az érintett személy nem vált volna munkavállalóvá, hanem egyes munkajogi intézmények hatálya terjed volna ki rá, mivel a jogviszonyban a korábbi részekben is elemzett munkaviszony elemei közül jelenik meg 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

a belátási képesség teljes és tartós hiányával rendelkező személyek esetén szükségképpen speciális szabályok meghozatalát igénylik. ... (garancia arra vonatkozóan, hogy) a munkaviszony vagy törvényben meghatározott speciális munkaszerződés keretében lehetővé tett foglalkoztatással a munkaadók ne éljenek vissza. ... (garanciák) a munkaviszony létesítésének (és egyéb munkavégzésének) feltételeit a szerződés kötelező tartalmi elemeit (illetően)..." A cselekvőképtelen munkavállaló, mint a munkaviszony egyik típusa, idegen testként szerepel a Munka Törvénykönyve XV. fejezetében. A cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatása egy szabályozási rendszerben képzelhető el, amelynek megteremtése nem a munkajogi szabályozás feladata. Nincs szó a cselekvőképtelen munkavállaló rehabilitációjáról, képzéséről, munkahelyi segítőjéről, és a jognyilatkozatok megtételénél a támogatóról.

³⁶⁰ Lásd *Code du Travail* livre VII Article L. 761-2. (újságírók,), 762-1. (művészek), 763-1. (modellek)

³⁶¹ Lásd erről GHERA, E. (2000) 67.

³⁶² KISS, GY. (2013) 4-8.

³⁶³ A Tervezet szövege szerint:

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 kapcsolattartó 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.

kapott volna.³⁶⁴ *A szabályozás nem terjedt volna ki az önálló kereskedelmi ügynökre³⁶⁵, mivel a Tanács 86/653/EGK irányelve³⁶⁶ védelmet nyújt az ügynöki réteg számára.*

Gyulavári Tamás több kritikát és javaslatot is tesz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozási tervezetéhez.³⁶⁷ Gyulavári Tamás 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 vagyoni védelmi alvállalkozói jogviszony tekinthető ilyennek. Ezek kapcsán elgondolkodtató felvetése a bedolgozói jogviszony és a gazdaságilag függő munkavégzés között: „... 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. ...”³⁶⁸ Majd úgy ítéli meg, hogy az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés és a személy- vagy vagyoni védelmi tevékenységet ellátó alvállalkozói polgári jogviszonyok szerény munkajogi védelemmel rendelkeznek. Kérdés, hogy a gazdaságilag függő munkavégzőkre miért nem terjed ki a Tervezet fogalma?³⁶⁹

³⁶⁴ Lásd még PRUGBERGER, T. (2014) 66-67. PRUGBERGER, T. (2003): A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. A munkaviszonyt leplező szerződések. *Cég és Jog*, 7-8. A kényszervállalkozásokról lásd még KENDERES, GY. (2007) 159-172.

³⁶⁵ 2013. évi V. törvény 6:293. § Különös szabályok önállóan eljáró közvetítő esetén

(1) Közvetítői szerződés alapján a közvetítő tartós jogviszony keretében, önállóan eljárva megbízójának harmadik személyekkel kötendő szerződések közvetítésére, illetve a megbízó nevében történő megkötésére, a megbízó díj fizetésére köteles.

³⁶⁶ Council Directive of 18 December 1986 on the coordination of the laws of the Member States relating to self-employed commercial agents (86/653/EEC) Érdekesnek tartom a kereskedelmi ügynök felmondásvédelmi rendelkezéseit: 14. cikk Azon határozott időre szóló ügynöki szerződést, amelyet a szerződés lejáta után mindkét fél továbbra is teljesít, úgy kell tekinteni, mintha azt határozatlan időre szóló ügynöki szerződéssé alakították volna át.

15. cikk (1) A határozatlan időre kötött ügynöki szerződést bármelyik fél felmondással megszüntetheti.

(2) A szerződés első évében a felmondási idő egy hónap, a második megkezdett évben két hónap és a harmadik megkezdett évben, valamint a további években három hónap. A felek rövidebb felmondási időben nem állapodhatnak meg.

(3) A tagállamok a felmondási időt a szerződés negyedik évében négy hónapban, ötödik évében öt hónapban, hatodik évében és a további években hat hónapban is megállapíthatják. Meghatározhatják, hogy a felek rövidebb felmondási időben nem állapodhatnak meg.

Ezekben a rendelkezésekben egyértelmű, hogy a szerződés megszüntetésekor felmerül az ügynök egzisztenciális érdeke is, azaz a szerződés nem pusztán önmegszüntető, mint a vállalkozási vagy megbízási szerződés esetében.

³⁶⁷ Egyrészt úgy véli, 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 eredményezi. Kifogásolja ugyanis, 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. Kritizálja továbbá a munkavállalói jogok katalógusát, azt szerény előrelépésnek tartja. GYULAVÁRI, T. (2014b) 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.

³⁶⁸ GYULAVÁRI, T. (2014a) 14.; A bedolgozói jogviszony sajátosságairól lásd: KENDERES, GY. (2007) 155-156. GYULAVÁRI, T. (2011): A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója, *Esély*, 1. 3-22.

³⁶⁹ GYULAVÁRI, T. (2014a) 16-17. Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről lásd: KENDERES, GY. (2007) 157-158. GYULAVÁRI, T. (2011) 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.

Prugberger Tamás, Kiss György, Gyulavári Tamás, Szekeres Bernadett írásait követően véleményem szerint 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) bekezdését³⁷⁰ követni³⁷¹. 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.³⁷² Úgy látom, hogy 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 integráció hiánya. Véleményem szerint azonban *a személyi függés alacsony szintje* és a gazdasági függés már nem a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, hanem a munkavállaló jogállását alapozza meg.³⁷³

Egyértelmű, hogy a Tervezetben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma startégiái szempontból a *tertium genus* irányába mutatott. Egyetértek *Kiss György* álláspontjával, amely szerint a munkajogtudomány feladata a jövőben a munkavállalói függőség jogi alapjainak meghatározása és ettől elkülönítve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy függőségi kritériumainak rögzítése.³⁷⁴

³⁷⁰ KISS, GY. (2013) 10.

³⁷¹ *Tarifvertragsgesetz* 12a (1) 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.

³⁷² Valóban felvethető kérdésként, hogy miért nem fűz a Tervezet az új 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: a védelmi szint nem túl magas meghatározása arra készítheti a feleket, hogy gazdaságilag függő munkavégzést válasszanak, és ne munkaviszonyt. Ez további 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 tér ki a kollektív szerződés szabályaira, nem tartjuk azonban kizártnak, hogy egy munkáltatónál fennálló szakszervezet a gazdaságilag függő munkavégzőkre is kiterjessze é rdekérvényesítési tevékenységét.

³⁷³ 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. Azonban ez nemcsak az önálló kereskedelmi ügynöki és személy-és vagyonvédelmi 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 szolgáltatást nyújtója alapvetően függ a szolgáltatás megrendelőjétől. Ha a gazdaságilag függő munkavégzők körét ilyen tágan értelmezzük, az a szerződési szabadság és a felek autonómiájának sérelmével járhat.

³⁷⁴ Lásd erről még KISS, GY. (2013) 13.

A Munka Törvénykönyve szabályozási technikája és startégiája 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.³⁷⁵ Az újonnan megjelenő munkavégzési viszonyok kezelésének tehát egy meglehetősen 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 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 szempontokról³⁷⁶, amelyet azonban még az Mt. hatálybalépése előtt hatályon kívül helyezett a 2010. évi CXXX. törvény 47. §-a 2011. január 1-jével.³⁷⁷ Emellett megfigyelhető az is, ahogyan a Munka Törvénykönyve munkavégzési viszonyokat továbbra is a bizonytalanságban és szabályozatlanul hagy. A teljes munka- és szociális jogi védelem a munkaerő-piac azon foglalkoztatottait illeti meg, akik személyi és gazdasági függésen alapuló foglalkoztatási feltételek mellett végeznek munkát. A bírói gyakorlat hasonlóan a német és brit gyakorlathoz jogeseteken keresztül értelmezheti a munkaviszony tartalmi elemeit, és abban nyithat a szürke zóna felé. Ez lehet a magyar munkajogi szabályozás tovább lépésének egyik módja. Hiszen a gazdaságilag függő munkát végzőket ezek a kritériumok jelenleg kizárják a munkajogi intézmények hatálya alól. Ez történt a szürke zónába tartozó munkavállalóhoz hasonló jogállású személy koncepciójával is. Az olasz és német jogban alkalmazott technika, amely elismeri a munkavégzők harmadik

³⁷⁵ Kiss György ebben azt a veszélyforrást látja, hogy egyre inkább sodródik a munkajog a polgári jog felé, és a jogviszonyok minőségében mások. KISS, GY. (2006): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs. 273.; KISS, GY. (2005) 95.

³⁷⁶ A minősítő jegyek véleményem szerint megadják a személyi és gazdasági függés elemeit, ehhez képest a munkajog szerinti függés elemei vagy nem, vagy árnyaltabban jelennek meg a polgári jog körébe tartozó munkavégzési viszonyok esetében. Ott nincs meg a személyes függőség, és a szolgáltatás tárgya tekintetében korlátozott a fogadó utasítási és ellenőrzési joga. A gazdasági függés viszont a polgári jogviszonyok esetében is elképzelhető.

³⁷⁷ Gyulavári Tamás a minősítés szempontjából az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek alábbi súlyozását javasolja:... *A minősítő jegyek esetjogra épülő korábbi rendszerét részben megváltoztatva az alábbi elsődleges ismérvek használatát javasoljuk: a) alá-fölrendeltségi viszony, széles körű munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog; b) személyes munkavégzési kötelezettség; c) munkabér fizetése; d) a munkakörként meghatározott feladatok rendszeres elvégzése; e) a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége. Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek: a) a munkaidő meghatározása; b) a munkavégzés helye; c) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása; d) a biztonságos, egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása. ... központi kérdés, hogy az elsődleges és másodlagos jegyek összességükben alátámasztják-e a munkaviszony megállapításához szükséges mértékű alárendeltség, személyi függőség meglétét.* GYULAVÁRI, T. (2014a) 5. A minősítő jegyek eredeti sorrendje: elsődleges minősítő jegyek: a) tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás; a) személyes munkavégzési kötelezettség; foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása; alá-fölrendeltségi viszony. Másodlagos minősítő jegyek: az irányítási, utasítási és ellenőrzési jog; a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása; a munkavégzés helye; az elvégzett munka díjazása; a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása; a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása; írásbeliség. Lásd erről: A munkajog nagy kézikönyve (2006), Complex Kiadó, Budapest, 36-37. BANKÓ, Z. (2010) 185. A munkabér-fizetést és foglalkoztatási, valamint rendelkezésre állási kötelezettséget a munkaviszony valós, lényegi tartalmi elemeinek tekinthetjük. Az irányítási, utasítási és ellenőrzési jogot pedig az alá-fölé rendeltségből származó differencia specifikának, amelynek eredetileg másodlagos minősítő jegyként való feltüntetését indokolatlannak tartottuk. Tulajdonképpen a fenti tartalmi ismérvek felvételével javasolta Prugberger Tamás és Kenderes György a munkaszerződés Ptk. kötetmi általános részébe való felvételét. KENDERES, GY. – PRUGBERGER, T. (2001) 113-114.

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 ennek elismerése. Tulajdonképpen ez egy politikai döntés volt, mint ahogyan az is, hogy a 2012. évi 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, munkaerő-kölcsönzés és a cselekvőképtelen munkavállaló is megjelenik. Mindegyik 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, véleményem szerint helyesen, 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 (tartós közvetítői), a vagyon-és személyvédelmi szerződéseket, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződéseket. Ide tartozónak tekintjük a segítő családtagi, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt és a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt 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 tekintet alá eső foglalkoztatás mellett vannak egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok, amelynek keretében a munkavégző szociális védelemben részesül.

A személyes munkaprofil *bizonyos aspektusa* a Munka Törvénykönyvében mindig jelen volt. *Freedland* és *Countouris* a személyes munkaprofil 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 veendők. Minderre persze nemzetközi jogi és európai uniós jogi kötelezettségünk is van. 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 fogyatékos, a megváltozott munkaképesség, a betegség miatti keresőképtelenség, a közeli hozzátartozó ápolása, szoptatás, gyermek melletti munkavégzés és végül, de nem utolsó sorban a cselekvőképtelenség. *Mindezek a munkáltató egyoldalú teljesítméghatározása során jelentőséggel bírhatnak.*

Úgy vélem, hogy a személyes munkavégzési viszonyok kapcsán kifejtett 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 jelenik meg a munkaerő-piacon. *Mit mondhatunk el a magyar munkajogi szabályozás védelmi jellegéről? Milyen szintű? Mervé vagy rugalmas? Mennyire befogadó? Csökkent a védelem? Ha igen, mi lehet a biztosíték?*

A szabályozásban megfigyelhető kockázatelepítés a munkavállalóra. Tétélezzük fel egy pillanatra, hogy a munkavállaló ebben az individualizált világban kész arra, hogy éljen a rá

ruházott szerződési szabadsággal. Igénye van arra, hogy a munkajogviszony tartalmának alakításában közreműködjön. Ennek megvalósítására a 2012. évi Mt. sajátos normarendszerét és a normák hierarchiáját alkalmasnak találom. *A munkajogi szabályozás véleményem szerint a partnerkapcsolatok elvének hangsúlyozásával válaszolt a gazdasági és társadalmi életben, a munkaerő-piacon bekövetezett változásokra. Kenderes Györgyöt idézve: „a kógencia csökkentésének vannak pozitív hatásai”, jóllehet ő nem a kockázattelepítés összefüggésében írta ezt. Azonban a merev munkajogi szabályokat nem látta előremutatónak, azok ésszerű lazítását javasolta.*³⁷⁸

Ugyanakkor a kockázattelepítés tisztességét az határozza meg, hogy mennyire érvényesülnek az emberi jogok egy jogállamban, mennyire hatja át a szabályozást az emberi méltóságra, egyenlőségre, autonómiára épülő *alappvédelem, egy társadalmi és munkaerő-piaci programban*. Úgy vélem, hogy a Munka Törvénykönyvében mind vertikálisan, mind horizontálisan a munkavállalókra telepített kockázatot az új szabályozás. Mindezt hevesen kritizálta és kritizálja *Prugberger Tamás*, aki már az 1999. évi munkavállalói jogok csorbitását eredményező Mt. módosítást is a „kemény liberálkapitalista szemlélet” előretörésének tekintette.³⁷⁹ Sokan vannak, akik ugyanígy gondolkodnak. S valóban, nem szabad feladni a munkajog védelmi intézményeit; ez az, ami a változások között némi stabilitást nyújt a munkavállalóknak. Ugyanakkor nem lehet a munkajogi szabályozást merevvé tenni a túlzottan védő szabályokkal, mert akkor a munkáltatók más foglalkoztatási formákat választanak. Éppen ezért, jómagam a „munkavállalók jogait csorbitó” szabályokat alapvetően a fenti kockázattelepítésnek tekintem, amely csak az emberi jogi garanciák mellett érvényesülhet.

Kenderes György már 2001-ben úgy vélte, hogy a munkajogi szabályozás sokszor következtlenül munkavállaló centrikus és merev; elképzelhetőnek tartotta a kétoldalú diszpozitivitást kollektív szerződés esetében (amely meg is valósult), a vállalkozási jellegű munkaviszony nevesítését az Mt-ben, ez utóbbival utalt arra, hogy a munkajogi szabályozásnak figyelembe kellene vennie a munkajogviszony és polgári jogi jogviszony összefüggéseit.³⁸⁰

Arra a kérdésre, hogyan alakul az individuális és a kollektív munkajog kapcsolata, álláspontom a következőképpen fogalmazható meg.

A kollektív munkajogi szabályok a munkáltató fölérendeltségéből és a felek egyensúlytalanságából következően valóban azt a cét szolgálják, hogy a munkáltató és munkavállaló közötti kötelmet szinallagmatikusabbá tegyék, és kijelöljék a munkáltató hatalmának korlátait, annak ellenére, hogy a munkaügyi kapcsolatok intézményeire vonatkozó szabályok kógensek.

Az individuális munkajogi szabályok esetében a kollektív szerződés eltérő rendelkezés hiányában az Mt-ben rögzítetttnél szigorúbb szabályt is megállapíthat, azaz megvalósul a kétoldalú diszpozitivitás. Ilyen például, hogy kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő is elrendelhető.³⁸¹ Az üzemi tanács elsődleges szerepet kapott a Munka Törvénykönyve Munkaügyi kapcsolatok részében, amely egyértelműen a partneri kapcsolatok erősödését jelenti, hiszen az üzemi tanács a munkáltató és a munkavállaló együttműködéséről, a munkáltató döntéseiben való részvételről szól. A partnerkapcsolatok alapjait, mint ahogyan a munkavégzési viszonyok egészét az általános magatartási követelmények határozzák meg. Az itt megfogalmazott elveket olyan ernyőnek tekintem, amelynek árnyéka minden munkavégzési kapcsolatra rávetül. A tájkoztatásnak, a jóhiszeműségnek kiemelt szerepe van a szerződéses viszonyokban.

³⁷⁸ Lásd erről: KENDERES, GY. (2001) 299. KENDERES, GY. (2007) 210-216.

³⁷⁹ PRUGBERGER, T. (2001) 174.

³⁸⁰ KENDERES, GY. (2001) 283-285. A kényszervállalkozásokról lásd részletesebben: KENDERES, GY. (2007) 159-168.

³⁸¹ 277. § (2) Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

6.2 A flexicurity magyar valósága

6.2.1 Munkajogon belüli rugalmassági biztonsági intézményrendszer?

A korábbiakban utaltam arra, hogy fontos kérdés a munkajogviszony tartalmának rugalmassága. Az, hogy ez milyen módon érhető el. Kiss György írását 2014-ből kiindulásnak tekintetem a munkaszerződés jelentőségéről való gondolkodásban. Korábban írtam, hogy a munkavégző szerződési akaratszabadsága illúzió volt csupán, az elmúlt bő egy évszázadban a munkáltatói érdek zabolátlan követése vezethetett *az eszköztelen munkavállalóval kötött munkaszerződés kiüresedéséhez*, s ma – úgy vélem – a (magyar) munkajogi szabályozás egyik marginális problémájának a munkaszerződés kiüresedése tekinthető. Fontosnak tartom a munkaszerződés erejének felfedezését, amely mögött az egyéni akarat szabadsága áll. Az új foglalkoztatási jogviszonyokban tulajdonképpen ez az autonómia és arra való törekvés is megjelenik. A munkaszerződés dogmatikája vizsgálata azonban nem angolszász megoldások adaptálhatóságát jelenti számomra. A megoldás kulcsát gazdag magánjogi irodalmunkban keresem. Kérdés tehát, hogy a *munkajogon belüli rugalmas biztonság* hogyan érhető el, és ebben a munkaszerződésnek milyen szerepe van.

„A munkajogviszony tartam jogviszony, és tartalmát az alá- fölérendeltség jellemzi. Az előbbi következménye, hogy a munkaszerződés megkötésekor fennálló körülmények később alapvetően megváltozhatnak. Az utóbbi a munkavállaló jogállását védő normák megjelenését hozta magával. Ebben a közegben a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus elveinek különös jelentése és jelentősége van. A munkáltatói és a munkavállalói érdekek közelítésére a napjaink munkajoga a „flexicurity” különféle eszközeihez fordul, kevés sikerrel, különösen a válság időszakában. A munkajog kénytelen a polgári jog egyes elemeinek használhatóságát jobban kiaknázni, ami úgy tűnik, nem feltétlenül esik nehezebbre. Ennek egyik eleme a munkajogviszony feltételeinek szerződéses felhatalmazáson alapuló egyoldalú alakítási lehetősége a munkáltató által. Ez a módszer azonban rendkívül veszélyes lehet, ugyanis erősítheti a munkavállaló alárendeltségét, pedig a cél korántsem ez. Néhány ország jogalkotása és jogalkalmazása kimunkálta az ellensúlyokat, amelyek között jogdogmatikai és jogpolitikai elemek is megtalálhatóak. A magyar munkajogban is kézenfekvő lett volna egy újfajta rugalmasság és biztonság kialakítása, hiszen az új Mt. erre lehetőséget adhatott volna. Ezt azonban a hazai jogalkotás elmulasztotta. Ennek egyik oka, hogy a jogalkotó megmaradt a hagyományos munkajogi intézményrendszer alkalmazása mellett, így rugalmassága és ezzel párhuzamosan a munkavállaló védelmét szolgáló korlátok sporadikusak. Mindehhez párosul a kollektív munkajog normáinak lex imperfecta jellege. Egy új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszer kialakítása feltétlenül szükséges, azonban ehhez a munkajog és a polgári jog kapcsolatrendszerének újbóli áttekintésére van szükség, valamint a munkajog egyes elemei koherenciájának megteremtésére, jogpolitikai „érzelmek” nélkül.”³⁸² Kiss Györgyöt idéztem, aki a munkajogi szabályozáson belül értékeli a rugalmas biztonságot. Állításait továbbgondolva jelen pontban a rugalmas biztonságot jómagam is a munkajog keretein belül próbálom meg értelmezni. Teszem ezt abban a meggyőződésben, hogy a munkaszerződés munkaviszony tartalmát alakító hatását vissza kell nyerni. Ehhez a felek egyéni akaratelhatározására és partneri kapcsolatai fejlődésére van szükség. A gondolatmenetem során külön kiemelem a munkaszerződés kötelelem jellegét, majd nagy hangsúlyt fektetek a munkavállaló eszköztelenségére és erőtlenségére a munkafeltételek alakításában. Ugyanakkor a munkáltató részére nyitva álló, a munka, a teljesítés konkretizálását lehetővé egyoldalú nyilatkozatok korlátairól is beszélek. Egyértelmű, hogy a munkajog kógens normái, ideértve a munkaviszonyhoz kapcsolódó kollektív jogkövetkezményeket a rugalmasság korlátaivá

³⁸² KISS, GY. (2014) 36.

válnak. Itt olyan nyilatkozatokról van szó, amelyek a munkaviszony tartalmának a rugalmasítását szolgálják. Felmerül a kérdés, hogy valójában hogyan lehet a munkajogi szabályozásban teret engedni a rugalmas biztonságnak? Milyen az új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszer, egyáltalán megvalósítható? Önmagának meglehetősen ellentmondásos a cél és a munkajog normarendszere.

A változó gazdasági és társadalmi környezetben, mint az korábban írtam, „*A flexicurity magyar valósága egy sajátos, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellt, stratégiát jelent. Ennek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának elérése a nagy kérdés. Az egyensúly a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.*” Ez alapján két megoldás bontakozik ki előttünk.

Az első szerint a felek közötti egyensúlyt magában a kötelemben, a munkaszerződésben kell megtalálni.³⁸³ Itt szükséges megvizsgálni a munkavállaló és a munkáltató munkaszerződés tartalmát meghatározó erejét. Továbbá meg kell vizsgálnunk a kötelmet jogdogmatikai szempontból.

A második megközelítés szerint a flexicurity koncepciójában a rugalmasság és a biztonság el kell, hogy vonatkoztasson az egyes munkavállaló és munkáltató személyétől, és az absztrakció magasabb szintjét alkalmazva a jövedelem és a foglalkoztathatóság rugalmas és biztonságos koncepciójára van szükség.

Feltételezem, hogy az újfajta rugalmasság és biztonság megalkotása nem pusztán a munkajogon belül, hanem azon kívül is keresendő. Feltételezem továbbá, ahogyan arról már volt szó, hogy az Mt. szerkezete, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egymáshoz való viszonya elvben megteremti a lehetőséget a munkaviszony tartalmának alakítására, ugyanakkor a normák természete egyben akadályozza is.

6.2.2 A munkaszerződés értéke

A munkaszerződés értékének újrafelfedezésében a magyar magánjogi irodalmat hívom segítségül. A kötelem szervezeti fogalmában Grosschmid a kötelem legjellemzőbb, s egyben ismertető jegyét is képező mozzanatát, a kikényszeríthetőséget ragadja meg, amelyet *alaki kénytetőségnak* nevez.³⁸⁴ *Kelemen* ugyanakkor írja, hogy a kötelem lényege az *érdekkielégítésben* áll, amelyhez a hitelező az adós terhére ezen az úton jut, amire a kötelemnél fogva joggal számon tarthat. *Kelemen* szerint az érdekkutatató tudomány térfoglalása óta minden fogalomnak, így a kötelemnél ebbéli múltbeli túlsúlya megszűnt, benne ma már csak alakot látunk, a tartalmat pedig a mögötte húzódó érdekekben.³⁸⁵ *Kelemen* nyomán a munkaszerződés tehát *lex contractus*, valóságos jogforrás, amikor is a tárgyi jog az emberi magánakaratot

³⁸³ „Abban az esetben ugyanis, amennyiben a munkajogot nem tekintjük a magánjog rendjébe tartozónak, közjogi korlátozások túlsúlya következik be, amelynek következtében az egyensúly fenntartása nem a szerződéses elv alapján történik. egy ilyen megoldás a munkajogot közjoggá alakítja, számos zavart és feszültséget hordozva magában.” KISS, GY. (2014) 39-40.

³⁸⁴ KELEMEN, L. (1941) 1-2. Ugyanitt olvashatjuk, hogy Grosschmid megkülönböztette a mibenléti fogalmat is, amely a jelenség egészét, teljes belvilágát, összes joghatásait jelenti, amelynek minden ízén egy tekintetre végiglátani nem lehet, s amelyet éppen ezért egy meghatározásba be sem lehet szorítani.

³⁸⁵ Ismét idézem: „*Természetére nézve a kötelem dinamikus és organikus jelenség ... Általa egészen új, addig soha nem létezett és nélküle nem is létező alanyi jogok keletkeznek, személyek, akik azelőtt semmiféle jogviszonyban nem voltak egymással szoros és rendszerint nem is csak az egyiket a másik, hanem mindkettőjüket egymás javára kölcsönösen valamire szorító kapcsolatba jutnak és ebből – bizonyos vonatkozásban, nevezetesen a diszpozitív jogszabályokkal szemben – a törvényél is erősebb jogok, illetve kötelezettségek születnek. Ezt a jelenséget nevezzük kötelemfakadásnak, amelynek a szerződés a leggazdagabban buzgó forrása.*” KELEMEN, L. (1941) 7-8.

jogalkotásra képessé teszi.³⁸⁶ A polgári jog terén valóban széles körben érvényesül ez az egyéni önkormányzat³⁸⁷, amely keretében a jogalanyok maguk alkotják meg a jogot a törvény által kényszerítően nem szabályozott életviszonyokra, illetve ezek nem rendezett részeire. A munkajogban ezért véleményem szerint a munkaszerződésben fel kell újra fedezni az egyének jogalakító erejét, amelyhez elengedhetetlen a partnerkapcsolat elvének érvényesítése. Alapvető kérdés, hogy a munkajog sajátos normarendszere valon lehetővé teszi-e ezt?

Jómagam a munkaszerződés, és így a szerződés „erejének újrafelfedezésében” *Kiss Györggyel* ellentétben a *pacta sunt servanda* és a *clausula rebus sic stantibus* elvek mellett más zsinórmértékre helyezem a hangsúlyt. Ennek oka, hogy a *pacta sunt servanda* elve eleve a kötelelemhez tapad, mondhatni magától értetődik.³⁸⁸ Ahogyan Kelemen László is utal Ahrensre: „... minden ésszerű cél megvalósításának feltételei részben másoknak, csak szerződéssel megszerezhető szolgálatainak alapulnak és miután az ember a jelenen túlmenő célokat, bizonyos élettervet követ, multhatatlanul szüksége van arra, hogy biztosan számíthasson másoknak szolgálataira.”³⁸⁹ Kelemen rögzíti, hogy a szerződés kötelező erejének két hatalmas pillére tárul fel előttünk: a szótartás erkölcsi kötelezettsége és a társadalmi szükségesség gyakorlati követelménye³⁹⁰, „a szerződés kötelező ereje tehát a jogrend logikumának kézzelfogható megnyilvánulása”.³⁹¹

A *clausula rebus sic stantibus* elve pedig egy olyan esemény bekövetkeztét jelenti, amelynek eredményeképp a felek elállnak a szerződéstől.³⁹² Egyetértek azonban azzal, hogy a *clausula rebus sic stantibus* elve jelentőséggel bír a munkaviszony megszüntetése rugalmassága megteremtésében. Azonban a *clausula rebus sic stantibus* elvének nincs kötelelem-megtartó ereje, a feltétel bekövetkezte eloldja a feleket a kötelemtől. A rugalmasság és biztonság olyan eszközére van szükség, amely a kötelelem belső egyensúlyát teremti meg. Azaz a szerződés, mint

³⁸⁶ KELEMEN, L. (1941) 8.

³⁸⁷ Uo. 8.

³⁸⁸ Lásd erről Kelemen, aki a szerződés kötelező erejére (*vis obligandi*) vonatkozó elméleteket négy fő csoportba osztja: hűség (szótartás erkölcsi kötelezettsége), társadalmi szükségesség gyakorisága, elidegenítés fikcióján alapuló akarat, egyéb elméletek. A hűséghez kapcsolódóan olvashatjuk, hogy a kötelező erő alapját a másik félben való megbízás védelemre jogosultságában és a jogrendnek abban az elhatározásában véli megtalálni, hogy az ebből származó károkkal szemben oltalmába kívánja venni a feleket. A társadalmi szükségesség tényére építő elméletek abból indulnak ki, hogy a társas együttlét és a javak forgalma teljesen lehetetlen lenne, ha a szerződések nem lennének kötelező erejűek. Röder szerint a szótartás szabálya egész egyszerűen azon alapszik, hogy minden ésszerű együttműködésnek elengedhetetlen feltétele. KELEMEN, L. (1941) 12-13.

³⁸⁹ KELEMEN, L. (1941) 13. Itt jegyzem meg meg az elidegenítés fikcióján alapuló akaratelméletet, amely a szerződést nem kötelezettségvállalás, hanem valamely jog elidegenítése (átruházása) gyanánt fogja fel. Az elmélet megalapítója Hugo Grotius, aki a jogilag is kötelező teljes ígéret jellemző vonását abban látja, hogy valamely jogunk átruházására vonatkozó akarat jele járul hozzá. Ez két úton lehetséges: valamely dolognak, illetve szabadságunk bizonyos részének elidegenítése révén. KELEMEN, L. (1941) 13-14.

³⁹⁰ A fides az alapja, a forgalmi szükségesség pedig a mértéke a szerződési jognak. KELEMEN, L. (1941) 15.

³⁹¹ Ahogyan Burckhart írja: „a nem kötelező szerződés, elképzelhetetlen ellentmondás.” KELEMEN, L. (1941) 15-16.

³⁹² Szladits Károly írja az előszerződés körében, hogy az abban különbözik a már végleg megkötött szerződéstől, hogy a viszonyok változásának közvetlen behatása alatt áll; nevezetesen a kötelezett megtagadhatja a szerződés megkötését, ha időközben a viszonyok annyira megváltoztak, hogy a szerződés reánézve érdekét veszítette, különösen, ha a másik félbe vetett bizalma megrendült (*clausula rebus sic stantibus*). SZLADITS, K. (1933): *A magyar magánjog vázlatja*, II. rész, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata. 19. A *clausula rebus sic stantibus* kötelembontó természete nyilvánul meg a kölcsönszerződés teljesítésében is, ugyanis a kötelezett a kölcsön kiszolgáltatását kétség esetén megtagadhatja, ha a másik fél vagyoni viszonyai annyira megromlottak, hogy ezáltal a kölcsön visszafizetése veszélyeztetve lenne. SZLADITS, K. (1933) 177.

Fehérváry Jenő írja: *Az előszerződés csak rebus sic stantibus köti a feleket. Ez azt jelenti, hogy előszerződéstől elállhat a fél 1. a gazdasági lehetetlenülés alapján és 2. akkor is, ha a viszonyok előre nem láthatott változása következtében a szerződés célja (kifejezetten megjelölt vagy a körülményekből kivilágító célja) meghiúsult vagy a félnek a szerződésbe vetett bizalma indokoltan megrendült, pl. akinek a kölcsönt ígértem, tönkrement.* FEHÉRVÁRY, J. (1942): *Magyar Magánjog Kistükre*, Budapest, Barkóczy László Könyvkiadóvállalata, 397.

intézmény védelmével és rugalmasságával kell foglalkoznunk. A szerződés intézményének védelme így látszólag elválhat a szerződés alanyának védelmétől, ugyanakkor értelmezésében az intézményi védelmen belül valósulhat meg az alanyok, így különösen a munkavállaló védelme és a munkáltató ösztönzése.³⁹³

Az egyensúly egyik fontos megteremtője a munkavégzés ellenértéke, a munkabér védelme. A munkajog közösségi célját a leginkább akkor éri el, ha a munkavállaló munkavégzését arányos munkabérrel honorálja. Így a munkaszerződés valóban egy ügyleti értékviszony, s a munkaszerződés magasabbrendű érdekeket is szolgál. Éppen ezért a nem arányos személyi alapbér kikötés nemcsak a munkavállaló életét lehetetlenítheti el, de a közösséget mérgezi.³⁹⁴

A magánjog közjogiasodása során a munkajogviszony alapvető problémája abban áll, hogy habár a munkaszerződésben a kötelelem erejével a felek által kölcsönösen akart jelenség megy végbe, de ennek megvalósulása a felek nem mindegyikének a javára szolgál. Ez utóbbi célkitűzés meghíúsulása a munkajog egyik feladatául a munkaszerződésben az egyenértékűség védelmét teszi. Ez akadályozhatná meg a nem akart vagyoni eltolódást a munkáltató oldalán. A munkajog természetéből adódóan a felek között eleve kötelmi egyensúlytalanság áll fenn, *ez azonban nem akadályozza annak, hogy a kötelelem tartalmának az egyensúlyát tartsák szem előtt a felek.*

*„A kötelmi egyensúlynak az egymással feltételezettségi viszonyban álló szolgáltatások értékének aránylagosságát megállapító szabályában ép úgy a synallagma mélyreható felismerése és következményeinek végső levonása jelentkezik, mint Krückmann szerint a rebus sic stantibus klauzulában.”*³⁹⁵ Azaz a kölcsönösen egymáson nyugvó kötelezettségek – munkavégzés, foglalkoztatás és munkabér fizetés – értékének arányossága a kiindulópont a munkaszerződés tartalma meghatározása és a munkaviszony, mint tartamviszony fennállása során. Hiszen ennek tarthatatlansága vezet a rebus sic stantibus alkalmazásához.

Mi lehet a megoldás a magyar szabályozásban? Itt kapaszkodom *Moór Gyula és Kelemen László* okfejtésébe az egyéni önkormányzat jelentőségéről. A magánjog a „*magánosok joga, amely az egyéni önkormányzat intézményesítésével válik valóban azzá. Az ennek révén keletkező különleges és konkrét jog a legigazabb magánjog, s annak a szerződés a centrális fogalma.*”³⁹⁶ Az egyéni önkormányzat jelentősége az, amely természeténél fogva hiányzik a munkajogból tárgyának, továbbá a munkakör meghatározatlanságának, és annak konkretizálása, nevezetesen a munkáltató utasításadási, ellenőrzési, irányítási jogkörének megfelelően.³⁹⁷ Azaz az egyensúlytalanság eleve benne rejlik a jogviszonyban annak tárgya (a

³⁹³ Kelemen László írja: *“A gazdasági lehetetlenülés intézményének is a kötelmi egyensúly az építő gondolata, az a fogalom azonban, amellyel a törvénykezési gyakorlat ezen a téren operál, szűkebb annál, mint amit fentebb megismertünk. A gazdasági lehetetlenülés a felek által felállított ügyleti értékarányok rajtuk kívül fekvő okból következett utólagos felborulása, az egyensúly tehát erre vonatkoztatva és a körülmények változásával szemben – a clausula rebus sic stantibus esetköréből tekintve – nem jelent mást és többet, mint a felek által létesített értékviszony fennmaradását.”* KELEMEN, L. (1941) 46. Lásd még: SZEKERES, B. (2017b): Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle: a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata* 12. (2.) 561–569. TÓTH, H. (2017): Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során. *Miskolci Jogi Szemle Különszáma*, 12. (2) 620-630.

³⁹⁴ Ennek a polgári jog területén megvalósuló magyarázatáról lásd KELEMEN, L. (1941) 35-37.

³⁹⁵ KELEMEN, L. (1941) 40.

³⁹⁶ KELEMEN, L. (1941) 17.

³⁹⁷ Az Mt. nem tartalmazza az 1992-es Mt. 102. § (3) bekezdés b) pontját, amelynek értelmében a munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni. Ez a köteletség kifejezett törvényi rendelkezés hiányában is terheli a munkáltatót. Ez következik abból is, hogy a munkáltató irányítja a munkavégzést, és ahogyan az Mt. 51. §-ához fűzött Indokolás is kiemeli, „az Mt. 42. § (2) bekezdésben foglalt rendelkezésből következik, hogy a munkavégzéshez szükséges irányítás nem csak joga, hanem kötelezettsége is a munkáltatónak, tehát úgy kell a munkát szerveznie, hogy a munkavállaló munkáját megfelelően elláthassa.” BERKE, GY. – KISS, GY. (2015)

szolgáltatás meghatározatlansága) és az ahhoz kapcsolódó „munkáltatói konkretizálási jog” miatt.³⁹⁸ A munkáltató egyéni önkormányzata látszólag és ténylegesen is erős.

A teljesítés munkáltató általi meghatározása nem a munkajogviszony alapvető feltételeinek a megváltoztatását jelenti, hanem a teljesítés konkretizálását, amely alapvetően a szerződésből vezethető le.³⁹⁹ Ettől eltérően a munkáltató alakítási joga (Gestaltungsrecht) ennél minőségében tágabb kört ölel fel. Ez a megkülönböztetés a magyar munkajog szempontjából is fontos. A különbség a két jogrend között abban áll, hogy míg a német jogban a Weisungsrecht, Direktionsrecht jogalapjának meghatározása és korlátainak megvonása jogdogmatikai probléma, addig a magyar munkajogban a konkretizálási hatalom mintegy ex lege jelentkezik – legalábbis a jogalkotó koncepciójában –, és korlátait is törvény határozza meg.⁴⁰⁰ A munkajogviszony tartalmának a teljesítés folyamatában történő alakítási lehetősége a foglalkoztatáspolitikai szempontjából sem elhanyagolható.⁴⁰¹

A munkaszerződésben a munkavállaló autonómiája elveszett, s a partnerkapcsolatok elvének hangsúlyozása erőtlen kívánalomnak tűnik. Az aszimmetrikus kapcsolat szimmetrikussá tételét a jogalkotó a közjogi normák és a kollektív munkajogi intézmények által hivatott segíteni. Ugyanakkor a munkáltató rugalmasságot megvalósító egyoldalú teljesítésmeghatározását – amely mögött jogos gazdasági érdek áll – éppen ezek a normák nem engedik kiteljesedni.

A gazdasági és foglalkoztatási válság idején a flexicurity eszközei a munkajogi szabályozásban pontosan azért nem tudnak érvényesülni, mert a munkaszerződést alakító munkavállalói akarat gyenge, a munkáltatói akaratot pedig korlátozzák a munkavállalót védő kógens normák. „*A jog fogalmi sajátossága, hogy egyesek önkényének határt szabjon, logikai lehetetlenség, hogy a korlátlan szerződési szabadság engedélyezésével a jogélet semmire nem tekinthető vad zsarnokává tegye a magánakaratot.*”⁴⁰² Az állami beavatkozás ezt a vad zsarnokká válást akadályozza meg, ugyanakkor a rugalmas munkaszervezést is gátolja. Kérdés, hogy hogyan lehet a munkavállalót erősíteni? A kollektív munkajog – és nem feltétlenül kógens normákkal – mennyire képes a munkavállalók akaratának erősítésére?

Úgy vélem, hogy a „kirívóan egyenlőtlen felek” egymásközi jogviszonyában a rugalmasság és biztonság eszközei csak akkor érvényesülnek, ha az akaratelhatározás feltétlen szabadságát ismét a felek rendelkezésére bocsátjuk, nem megfosztva az államot jogalkotási hatáskörétől, csak visszaadva a magánakarát jogteremtő erejét.⁴⁰³ Pontosán ez a rendelkezésre bocsátás figyelhető meg a munkavégzés egyes típusai esetében, mint a távmunka, bedolgozás esetében. Azaz az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében: a munkakört konkretizáló ellenőrzési,

³⁹⁸ „*A munkajogviszony jelzett sajátosságainak hatásait elemzi Wank, aki a munkajogviszonyt olyan Äquivalenzverhältnisnek nevezi, amely tág teret biztosít a munkáltatónak a jogviszony tartalmának befolyásolására a teljesítés folyamatában. A német jogban ezt az einseitige Leistungsbestimmung, illetve Leitungsmacht elnevezéssel illetik.*” KISS, GY. (2014) 40.

³⁹⁹ A munkavállaló két alapvető kötelessége a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelesség. A munkajogviszonyt minden más, munkavégzésre irányuló magánjogi jogviszonytól a rendelkezésre állási kötelesség különbözteti meg. A rendelkezésre állás dogmatikai alapja levezethető a munkaszerződés és a munkajogviszony természetéből, ennyiben szerződéses alapozású. A munkaszerződésben a tárgy, azaz a szolgáltatás csupán keretszerűen, mintegy „fajta” szerint van meghatározva, és ebből következően a munkáltatónak joga van a munkavállaló teljesítésének módját meghatározni. ... A rendelkezésre állási kötelesség ugyan önálló munkavállalói kötelesség, a munkajogviszony meghatározó ismérve, azonban nem öncélú kötelesség. A passzív magatartás – amely egyébiránt a munkavállalótól számos más magatartási követelmény betartását követeli meg – közvetlen célja a munkavégzési kötelesség teljesítése, amely a munkáltatói utasítás befogadásán keresztül realizálódik. BERKE, GY. – KISS, GY. (2015)

⁴⁰⁰ KISS, GY. (2014) 40-41.

⁴⁰¹ Lásd erről KISS, GY. (2014) 41.

⁴⁰² KELEMEN, L. (1941) 21.

⁴⁰³ „*A jog alanyi értelemben tehát: 1. szabadság, mégpedig 2. egyéni szabadság, melyet 3. a tárgyi értelemben vett jog határoz meg és biztosít.*” KISS, M. (1899-1905): Alanyi jog. In: FODOR, Á. (szerk.): *Magyar Magánjog. Általános rész. Személyjog.* Budapest, Singer és Wolfner Kiadása, 11.

utasítási és irányadási jog szűkül. Azaz olybá tűnik, hogy a munkajogi szabályozás rugalmas biztonsága a nem hagyományos munkavégzési formák esetében könnyebben megvalósulhat.

Milyen módon lehet tehát a tipikus munkaviszonyban a munkavállaló viszonylagos szabadságát erősíteni? Lehet-e? Vagy az a megoldás, ha a munkavégzés új típusait bevonjuk a munkajogi szabályozás hatálya alá gyengébb konkretizálási jogosítványokkal? Hogyan válhat a munkaszerződés centrális fogalomká? Hogyan lehet visszaadni a *szerződés tartalmának* viszonylagos – azaz a meglévő korlátok közötti – szabadságát⁴⁰⁴?

A szerződés tartalmának – mint tudjuk – vannak korlátai. A magyar Munka Törvénykönyve szabályai a munkaviszony és az annak alapjául szolgáló munkaszerződés tartalmának korlátaira általános értékítéleteket és eseti törvényes tilalmakat határoz meg.⁴⁰⁵ Általános értékítélet többek között a jóhiszeműség és tisztesség elve, az együttműködési kötelezettség, az általában elvárható magatartás elve, a mérlegelés (közvetett jogrendelés).⁴⁰⁶ Törvényes tilalmakat tartalmaz a Munka Törvénykönyve individuális munkajogi része, ezek a rendelkezések kógensek, emellett vannak diszpozitív, vagy relatíve diszpozitív szabályok. Az egyes, nem kógens törvényi rendelkezésektől tehát a felek eltérhetnek, lehetőségük elvileg adott. A közvetett törvényi előírások azok, amelyek *Kelemen* szavaival élve „magasabb jogeszméből” fakadnak⁴⁰⁷, s ide tartozik például a személyes szabadság, a törvény előtti egyenlőség, s végső soron az alapjogok katalógusa, hiszen ezek is a jogrendszerbe beépített elvek. A szerződés tartalmának szabadsága, megengedettsége tehát ezen korlátok között valósítható meg.⁴⁰⁸

A kiindulási alap ennek megfelelően az, hogy amennyiben a felek típusválasztási szabadságuk alapján munkaszerződést kötnek, szerződéses szabadságuk egy jelentős része véget ér a kollektív jogi következmények, kógens normák és az alkotmányjogi elvek következtében.⁴⁰⁹ A közvetlen és közvetett törvényi előírások éppen úgy *a rugalmasság* ellen hatnak.

„... *a munkajogviszony tartalmának számos alakító tényezője létezik, és az utasítás – mint egyoldalú alakítási tényező – annak a függvényében szorul háttérbe, ahogyan a munkajogviszony tartalmát minél több, a munkaszerződésen kívüli faktor alakítja. ...*”⁴¹⁰ A munkáltató egyoldalú alakítási jogát nemcsak a kógens rendelkezések korlátozzák, hanem akár az egyenlőségi szabályok is. Az egyenlő bánásmód elvének magánjogi környezetben való alkalmazása számos kihívást és feszültséget rejt magában. A sérülékeny csoportok, nők, idősek, szülők, fogyatékkal élők, munkaerő-piaci integrációjában a magánjog, s az annak részét képező munkajog konfrontálódik az emberi és alkotmányos jogokkal. Kiss György az Alapjogok kollíziója c. akadémiai értekezésében is rámutat a munkajogban is megnyilvánuló kollízióra a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a szerződési szabadság, és a tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság között. A polgári joghoz képest a munkajogban, a gyengébb fél érdekében megjelenő állami beavatkozás miatt, eleve korlátozottabban érvényesül a felek

⁴⁰⁴ A szerződés tartalmának szabadsága különbözik a szerződési szabadságtól, az utóbbi az, „*amely nem tartalmi korlátlanúságot jelent, hanem jogalkotási és jogkeletkeztetést távoltartó hatalmasságot, vagyis másszóval a szerződéskötési kényszertől való mentességet.*” KELEMEN, L. (1941) 22.

⁴⁰⁵ A korlátok nevesítésére lásd KELEMEN, L. (1941) 24.

⁴⁰⁶ Szladits Károly ezeket a közvetett jogrendelés körébe sorolja. Közvetlen a jogrendelés, ha a jogszabály maga sorolja fel, mely esetekre kíván szólni, és maga mondja meg, hogy mely esetekre kíván szólni. Ha azonban a jogszabály a maga tartalmát csak közvetve, más megismerési forrásokra utalással határozza meg, közvetett jogrendelésnek nevezzük. Ilyennek minősülnek a jogrenden kívül álló zsinórmértékre utaló szabályok: erkölcs, társadalmi szokás, forgalmi tisztesség, jóhiszeműség, méltányosság. SZLADITS, K. (1933) 42-44.

⁴⁰⁷ Lásd Uo.

⁴⁰⁸ Kelemen szavaival élve az akarat valóságára, hibátlanságára és szabadságára vonatkozó jogszabályok, így a Munka Törvénykönyve Általános rendelkezései nem az ügyletben foglalt magánjogi intézkedést, „hanem magát az ügyletet, vagyis az önkormányzati cselekményt, a jogalkotást érintik. Tartalmuk szerint nem korlátai, hanem védelmezői az egyéni önkormányzatnak, s a keretei között jogi hatályhoz jutható akarat tisztaságának. KELEMEN, L. (1941) 26-27.

⁴⁰⁹ KISS, GY. (2014) 47.

⁴¹⁰ KISS, GY. (2014) 47.

szerződési szabadsága – annak ellenére, hogy a Munka Törvénykönyve a szabadság erősítésére törekszik a Munka Törvénykönyve szabályaitól való eltérésben a kétoldalú diszpozitivitás főszabálya tételével.

A munkajogban a polgári joghoz képest korlátozottabb szerződési szabadság sérül a választási szabadság korlátozásával például a kvóta előírásokban.⁴¹¹ Az emberi és alkotmányos jogok azonban a munkajogban az eleve korlátozott szerződési szabadságot még további kompromisszumok megkötésére készítetik. Ez a kollízió a munkajogi szabályozás szintjén egyes sérülékeny csoportok, különösen a fogyatékossgal élő emberek esetében, alig tűnik feloldhatóknak.⁴¹² S ez valóban így van, ha a kollízió feloldásában a munkajogi szabályozást magára hagyjuk, s attól várjuk a megoldást.

A munkajogban tehát a korlátozás a munkaszerződés megkötésekor, mint jogi tény, és annak joghatása, a munkaviszony teljes tartalma alatt fennáll⁴¹³ a sérülékeny munkavállaló fokozottabb védelmi igénye miatt a munkaidő, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a munkaviszony megszüntetése, a munkavédelmi szabályok betartása, a cselekvőképtelen munkavállaló esetében pedig még a kártérítési felelősség esetében is. A választás szabadsága ütközik a választás korlátozásával, amely azt követően az egész jogviszony tartalmára kihat.

A problémát még összetettebbé teszi, hogy a különböző sérülékeny munkavállalók mögötti esélyegyenlőségi politika sokszínű, így a szabályozási megoldások is heterogének egyes védett tulajdonsággal rendelkező potenciális munkavállalók esetében, legyenek az nem, kor, rassz, vallási, politikai meggyőződés vagy fogyatékossg.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, az előnyben részesítés, ésszerű alkalmazkodás önálló életre keltek, és nem a magánjogi normák megszokott formáit vették át, hanem követendő, érvényesülést kívánó elvek.

Azaz látható, hogy a munkáltatói akarat jelentős korlátozás alá esik. Ahogyan erre utaltam az egyoldalú teljesítmémg meghatározás esetében is. A kógens normák és a kógens kollektív munkajogi rendelkezések szintén nem engedik a rugalmas munkaszervezést.⁴¹⁴

A kötelmi egyensúlyra való törekvésben a méltányos mérlegelés egy megfelelő eszköz lehet. *„Az egyensúly, illetve az értékeknek benne kifejezésre jutó egyenlősége nem mennyiségtani, hanem gazdasági értelemben veendő, amely a forgalomban szokásos kisebb (nem aránytalan) eltérésekkel szemben közömbös. A nyereségre való törekvés önmagában sem erkölcsileg nem rossz, sem jogilag nem tilos, széles társadalmi osztályoknál az önfenntartás egyetlen eszköze,*

⁴¹¹ 2011. évi CXCI. törvény - a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 23. § (1) A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

⁴¹² MENYHÁRD, A. (2007): Kihívások a mai magánjogi dogmatikában. In: Szabó Miklós (szerk.): *Jogdogmatika és jogelmélet*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 291-307. Az alkotmányos jogok lazító hatásáról a 300-303. oldalakon ír.

⁴¹³ Az Mt. 60. §-a arról rendelkezik, hogy a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke 1 éves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

⁴¹⁴ Itt fontos különbséget tenni a munkaszerződés tartalmába tartozó munkafeltételek és a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége között. „... különös jelentősége van a tájékoztatásnak, hiszen ami a munkaszerződésből kimaradt, az valamilyen módon mégis meghatározza a munkajogviszony tartalmát. mindenestre ezeket az általános szerződési feltételeket nem lehet levezetni a munkáltató fölérendelti pozíciójából, azaz nem a munkáltató irányítási jogának része. ezek a feltételek „csupán” azt fejezik ki, hogy a munkajogviszony jövőbeli potenciális alanyai között az egyik fél szerződéses akarata dominál, annak minden következményével együtt. ennek az intézménynek a jogi természeté nem változik meg a munkaszerződés módosításának munkáltatói szándéka esetében sem.” KISS, GY. (2014) 50.

*amelyet a javak forgalmából teljesen kikapcsolni nem lehet. ... A szabály ... azt tiltja, hogy a különbség mértéktelen legyen. ...*⁴¹⁵

Az Mt. 6. § (3) szerint „A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.” A méltányos mérlegelés intézménye az ún. egyoldalú teljesítés-meghatározás jogához kapcsolódik.

A német polgári törvénykönyv (BGB) 315. §-a azt a tényállást szabályozza, amelyben a szerződés teljesítési módja meghatározásának joga az egyik felet illeti meg. A szabály alapján, amennyiben a teljesítést az egyik szerződéskötő fél határozza meg, kétség esetén a döntést a méltányos mérlegelés alapján kell értelmezni.⁴¹⁶ Kiss György írja, hogy „... a munkáltató egyoldalú alakítási jogát – amely általában idegen a kötelemtől – magától értetődően a szerződésből vezették le, és egyben a szerződés jelenti a korlátját is. Ez azért lényeges, mert a munkajogviszony tartalmának az alakítása nem a klasszikus értelemben vett magánjogi alakító jog (hatalmasság) intézményének alkalmazásával érvényesül, hanem az irányítás jogán keresztül (Direktionsrecht), amely jogintézményi szinten mérlegelési jog... Általában elmondható azonban, hogy a munkáltató alakítási joga jószerével a munkajogviszony tartalmának (a munkafeltételeknek) az ideiglenes megváltoztatása, átmeneti alakítása vonatkozásában került előtérbe.”⁴¹⁷

A méltányos mérlegelés elve ennek jelentős korlátot szab. Ez az elv ugyanakkor az Általános magatartási követelményekkel (Mt. 6.§) együtt is értelmezendő, így a jóhiszeműséggel, tisztességgel, kölcsönös együttműködési kötelezettséggel, a „*Nemo suam turpitudinem allegans auditur*” elvével. A kötelmi egyensúly kialakításában tehát polgári jogi elveket hívok segítségül. Ezek az elvek az egész munkaviszonyt áthatják, a munkaviszony alapját jelentő munkaszerződésben jelentős szerepük van a szolgáltatások kölcsönössége előmozdításában. A méltányos mérlegelés során a munkavégző már korábban említett személyes munkaprofilját figyelembe kell venni.

A munkaviszony tartalmának alakítására, rugalmassá tételére alkalmasak lehetnek-e a mobilitási klauzulák? Ezek a klauzulák irányulhatnak a munkaszerződés módosítására, a munkafeltételek átmeneti megváltoztatására, a munkaviszony megszüntetésére. Kérdés, hogy az alkalmazásukra vonatkozó felhatalmazás munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben történik. Az ilyen klauzula alapján elrendelt változások nem minősülnek a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony eredeti értelmében vett módosításának a francia jogban.⁴¹⁸ Mi jelenthet védelmet? A jogalkalmazás kontrollja, a munkaviszony megszüntetés anyagi és eljárásjogi szabályai, a kollektív munkajog? Lehet-e a kollektív szerződés olyan, amely meghatározza a munkaviszony dinamikáját? Az egyoldalú teljesítés-meghatározás vagy a munkaviszony egyoldalú megszüntetése kapcsán alapvető feltétel, hogy a munkáltató oldalán jogos gazdasági érdek álljon fenn. A *clausula rebus sic stantibus* elve ez utóbbi szempontból valóban érthetően kerül a vizsgálódások középpontjába, azonban ez a kötelemtől való

⁴¹⁵ KELEMEN, L. (1941) 41.

⁴¹⁶ BERKE, GY.- KISS, GY. (2015) (ebook.) Szladits Károly szerint a méltányosság az érdekösszeütközések kiegyenlítésének egyéniesítő módszere. A méltányosságot jellemzi a szabály alkalmazásában a kísérő körülmények figyelembevétele és a szembenálló érdekek jóakaró, engedékeny, emberséges mérlegelése. SZLADITS, K. (1933) 43-44. Kiss György írja, hogy „Az angolszász jogokban a managerial prerogative ideája szolgál a munkáltatói hatalom megjelölésére. ... amiben a felek a munkaszerződésben nem állapodhattak meg, mert nem voltak azoknak a jövőbeli ismereteknek a birtokában, amely a megállapodás alapjául szolgálhatott volna, mintegy átkerül a munkáltató döntési hatalmába. 19 a munkavállaló gyakorlatilag azt vállalja, hogy elismeri a munkáltató teljesítés-alakítási hatalmát. ez a fajta prerogative power, illetve a neki megfelelő munkavállalói engedelmesség és köteletség, végeredményben a common law-ban gyökerezik.” KISS, GY. (2014) 41.

⁴¹⁷ KISS, GY. (2014) 43.

⁴¹⁸ Lásd erről: la Cour de Cassation soc. 13 juillet 2004. HÉRY, F. F. (2003): „Modification du contrat de travail: le glissement de l’objectif vers le subjectif” *Revue de jurisprudence sociale*, 6. 459–465. Lásd a francia megoldásról KISS, GY. (2004) 51-53.

elálláshoz vezet.⁴¹⁹ A magyar munkajogi szabályozásban azokat az elemeket kell számba venni, amelyek a munkaviszony dinamikájára hatnak, s alapvetően két felhatalmazásból: a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés alapján. Érdekes megoldás, ha a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben beépített feltételeket nemcsak a munkáltató oldalán, hanem a munkavállaló oldalán is alkalmazhatjuk, ez utóbbi esetben például magasabb követelésre. A francia jogban azonban ez a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódik. A munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandó klauzulák⁴²⁰ esetében különösen fontos a munkavégzőt körülvevő szociális védelmi rendszer működtetése. Véleményem szerint azonban nem csak azokkal a klauzulákkal kell foglalkoznunk, amelyek a munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandók. *Sokkal nagyobb kihívás a meglévő munkaviszony alakítása, a teljesítés meghatározása, ehhez kapcsolódóan magasabb munkavállalói követelés beépítése.*

Az Mt. 53. § fontos rendelkezés a munkaviszony dinamikája szempontjából, amely a munkafeltétel egyoldalú alakítását jelenti.⁴²¹ Az egyoldalú teljesítésmeghatározás esetében a méltányossági alapot kell vizsgálni. Az is kétségtelen, hogy minél inkább üres egy adott munkaszerződés, annál nagyobb tere lehet a munkáltató teljesítés-konkretizálási lehetőségének.⁴²² Az 53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A méltányos mérlegelés során figyelembe veendő szempontok a várandósság, a gyermek egyedülállóként nevelése, hozzátartozó ápolása, egészségkárosodás.⁴²³ Az Mt. 58. §-a szerint a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. Ez a szabály külön is hangsúlyozza azt az egyébként magától értetődő körülményt, hogy a szerződés módosításához

⁴¹⁹ Az Mt. 66. § (8) bekezdése az 1992-es Mt. 88. §-ától eltérően biztosítja azt a lehetőséget, hogy a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben a határozott idejű munkaviszonyt is megszüntethesse felmondással. Alapvetően különbözik a koncepció a korábban a határozott idejű szerződésre kialakított megszüntetési szabályozástól és a határozatlan idejű munkajogviszony megszüntetés indokolási rendszeréhez képest eltérő tényállásokat (felmondási okokat) határoz meg a törvény. Az Mt. szerint a határozott idejű munkajogviszonyban felmondás az alábbi esetekben alkalmazható a munkáltató által: a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére való hivatkozással, illetőleg, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. (Ez nevezi a munkajogi szóhasználat kötött felmondási rendszernek, azaz olyanak, amelyek a felmondás csak a törvényben meghatározott okból lehetséges.) BERKE, GY.- KISS, GY. (2015) (ebook.)

⁴²⁰ Ha a munkavállaló munkajogviszonyát jogellenesen szüntette meg, főszabály szerint a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. Az Mt. 69. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő 30 nap, ebből fakadóan a munkavállaló jogellenes munkajogviszony megszűnésének alapszankciója a munkavállaló 30 napi távolléti díja. Az Mt. 69. § (3) bekezdése szerint a felek hosszabb, legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak. Az Mt. 85. § (3) bekezdése szerint kollektív szerződés is megállapíthat hosszabb felmondási időt. Amennyiben a felek vagy a kollektív szerződés a hosszabb felmondási időt a munkavállalói felmondás esetére (arra is) kikötik, ez lesz a kompenzáció alapja, mivel ez lesz a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási idő. ... Az eredeti munkakörbe való visszahelyezés szankciójának választási lehetőségét az Mt. 83. §-a tartalmazza. ... Kollektív szerződés az Mt. 83. §-ában foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. A kedvezőbb eltérés lehetősége így a kollektív szerződésben a munkavállalói kérelem esetsoportjának bővítését jelentheti, azaz a kollektív szerződés meghatározhat olyan jövőbeni jogellenes megszüntetési eseteket, melyek bekövetkeztek a munkavállaló jogviszony-helyreállítási igényvel élhet a bíróság előtt. BERKE, GY.- KISS, GY. (2015) (ebook.). Ha a felek a határozott idejű munkaviszony megszűnése esetére – a törvénytől eltérően – végkielégítésben állapodtak meg, a munkavállalót a végkielégítés megilleti. Ha a felek a határozott idő lejártával a munkaviszony megszűnése esetére – a törvénytől eltérően – végkielégítésben állapodtak meg, a felperest a végkielégítés megilleti (BH2000. 322.). Végkielégítés határozott időre szóló munkaviszony megszűnése esetére is kiköthető (EBH2000. 244.).

⁴²¹ At angol jogban a felhatalmazást ez esetben a munkaszerződés adja. KISS, GY. (2014) 55.

⁴²² KISS, GY. (2014) 56.

⁴²³ Az Mt. Indokolása következőképpen értelmezi ezt a szabályt: „A Javaslat a középértékhez képest szigorúbb követelményt állít fel a munkáltató magatartásával szemben, amennyiben a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján kell figyelembe vennie. A munkáltató döntései, különösen a munkaszerződésben foglaltakhoz képest eltérő foglalkoztatás esetén – például túlmunka, munkakörbe nem tartozó munka elrendelése – okozhatnak sérelmet a munkavállalónak, azonban ez nem lehet aránytalan.” BERKE, GY.- KISS, GY. (2015) (ebook.)

a felek közös megegyezése (egyező akarata) szükséges. A munkáltató az eredeti szerződéses feltételeket – a mindenkori gazdálkodási, működési igényeinek megfelelően – egyoldalú nyilatkozatával csak az Mt. 53. §-ában meghatározott tartamra változtathatja meg. Ilyen egyoldalú változtatások nem eredményezhetik a munkajogviszony határozatlan tartamra történő – végleges – megváltozását. Erre csak a felek közös megegyezésével van mód. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással nem lehet a munkaszerződést módosítani és fordítva pedig a munkaszerződés-módosítás (még akkor is, ha az csak hallgatóságos) nem minősülhet munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak. *Nem szükséges tehát a munkáltató oldalán különös körülménynek fennállnia ahhoz, hogy a munkáltató az utasítási jogával élve a munkaszerződésben meghatározott feltételeket átmeneti jelleggel megváltoztassa.* A szerződéstől eltérő foglalkoztatás célja éppen az, hogy a foglalkoztatás körülményeit rugalmasan igazíthassa a változó piaci körülményekhez anélkül, hogy a felek ennek érdekében a szerződés módosítására kényszerülnének. Fontos azonban megjegyezni, hogy a szerződéstől eltérő foglalkoztatás csak az általános munkajogi alapelvek keretei között valósulhat meg, ezért nem lehet rendeltetésellenes, visszaélészerű joggyakorlás eredménye. Ez a követelmény azt is magában foglalja, hogy az eltérő foglalkoztatásra csak a munkáltató működésével összefüggő okból kerülhet sor.⁴²⁴ Az Mt. 53. § és Mt. 57. §-nak együttes értelmezéséből az következik, hogy az Mt. lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy kollektív szerződéses rendelkezés alapján az Mt. 53. § (2) bekezdésében rögzített időtartamnál hosszabb ideig foglalkoztassa a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen, munkakörben vagy munkáltatónál. A jogszerű eltérő foglalkoztatás felső határát nem rögzíti a törvény. Ennek meghatározásához mindenképpen figyelembe kell venni az Mt. 6. § (3) bekezdését, mely szerint a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Az arányosság elvéből következik, hogy az eltérő foglalkoztatás megengedett hosszára vonatkozóan nincs egységes, mindenkire alkalmazható szabály, hanem az az egyéni körülményektől is függ. Az arányosság megítéléséhez alkalmazandók a korábban ismertetettek. A problémakörben az 1992-es Mt. alapján keletkezett ítélkezési gyakorlat általánosságban követendő, különös tekintettel a BH2006. 300. ítéletre, melynek értelmében a kollektív szerződésnek az átirányítás éves maximális időtartamát időkorlát nélkülüként szabályozó rendelkezése semmis.⁴²⁵

A munkaviszony dinamikája szempontjából fontosnak tartom a munkaidőbeosztásra vonatkozó szabályokat is. Az Mt. 96. § (1) bekezdése tartalmában az 1992-es Mt. rendelkezését vette át. Ennek lényege, hogy a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Az a rendelkezés, amely egyértelműen a munkáltatói jogkör részeként határozza meg a munkaidő-beosztás jogát, nem jelent szabad belátás szerinti döntéshozatali lehetőséget. A munkáltatónak tekintettel kell lennie, az általános magatartási követelményekre – ezen belül is az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglalt méltányos mérlegelés követelményére – éppen azért, mert a munkarend meghatározása főszabályképpen tipikusan egyoldalú munkáltatói teljesítésmeghatározásnak minősül. A jogalkotó az ún. kötetlen munkaidő-beosztás fogalma tekintetében következetesebb szabályozást adott, mint az 1992-es Mt. vonatkozó rendelkezései. Amennyiben tehát a munkáltató döntése alapján a munkavállaló saját munkaidejének legalább felét – heti átlagban – maga határozta meg, az ő munkarendje kötetlen. Ebben az esetben nem kellett alkalmazni a munkaidőkeret, a munkaidő-beosztás szabályait, valamint ugyanígy mellőzendő a pihenőidőre, valamint az ügyeletre és a készenlétre vonatkozó rendelkezések alkalmazása is.

Ezt a szabályt változtatta meg a 2013. évi CIII. törvény 8. § (4) bekezdése. Az új szabályozás értelmében, a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló

⁴²⁴ BERKE, GY.- KISS, GY. (2015) (ebook.)

⁴²⁵ Uo.

megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.⁴²⁶

A fentiekben tehát vizsgáltam a munkaszerződésben a kötetmi egyensúly megteremtésének lehetséges eszközeit. Egyértelmű, hogy a rugalmas biztonság a munkajogi szabályozáson belül számos akadályba ütközik, így a munkajog normák természete és a kívülről ható alapjogi, alkotmányjogi elvek a rugalmas munkaszervezés jelentős akadályát képezik. Ugyanakkor a magyar munkajogi szabályozás elemzésére a polgári jogi szabályozási elvek felé közeledve jelenleg e keretek között van mód. Éppen ezért továbbra is úgy vélem, hogy a rugalmas biztonság, mint intézményrendszer a munkajogi szabályozáson belül önállóan nem, hanem az azon kívül álló rendszer összefüggésében értelmezhető.

6.2.3 Rugalmasság és biztonság a munkajogi szabályozáson kívül

Az előző pontban írtaknak megfelelően a második megközelítés szerint a flexicurity koncepciójában a rugalmasság és a biztonság el kell, hogy vonatkoztasson az egyes munkavállaló és munkáltató személyétől, és az absztrakció magasabb szintjét alkalmazva a jövedelem és a foglalkoztathatóság rugalmas és biztonságos koncepciójára van szükség. Az egyensúly tehát egy olyan társadalmi és munkaerő-piaci program kialakításában áll, amelyben négy elem kulcsfontossággal bír: a munkajogi szabályozás, az aktív munkaerőpiaci-politika, a társadalombiztosítási rendszer és az álláskeresői támogatási rendszer. A flexicurity programját tehát ezen alrendszerekben indokolt átgondolni.

Ehhez kapcsolódóan utalok a korábban leírtakra *Deakin* és *Rogowski érvelésében*, akik úgy vélik, hogy a *Supiot-jelentés* nagy kihívásként mutatott rá a jövedelem elvesztéséből adódó munkanélküliségre, a betegségre és az öregedésre, valamint a függő viszonyok egyenlőtlenségéből adódó problémákra. A kollektív munkajogi intézmények képtelenek voltak hatékony védelmet nyújtani a munkavállalók számára.⁴²⁷

Mi lehet a megoldás?

A magyar flexicurity, mint társadalmi és munkaerő-piaci program egyik eleme a magyar munkajogi szabályozás, amelyen belül a lazább foglalkoztatási védelem mellett megvannak a munkaszerződés tartalmának rugalmassá és biztonságossá tételét lehetővé tevő, és a kötetmi egyensúlyt megteremtő eszközök. Természetesen a munkajogi szabályozási rendszer jelentős korlátaival. Angolszász irodalmat olvasva a kutatások olyan irányba is elmozdulhatnak, amelyeknek a kontinentális és magyar magánjogi irodalomhoz kevés kötődése van, éppen ezért megvalósításuk is nehézkes. Ezt tapasztaltam, amikor a munkaviszony és munkaszerződés összeomlásáról olvastam *Deakin, Davies, Wilkinson, Freedland, Countouris, Morris munkáiban*.⁴²⁸ Ezek a dogmatikai munkák nagyszerűségük mellett nem feltétlenül a megoldást hordozzák magukban a magyar szabályozás számára. Így van ez *Freedland* és *Countouris*

⁴²⁶ A módosításra alapvetően a munkaidő megszervezéséről szóló irányelvekkel történő összhang miatt volt szükség, különös tekintettel a C-484/04. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ügyre. Az ügy lényege a nem mért, illetve előre meg nem határozott munkaidő és a pihenőidő összefüggésére irányult. Az EU Bizottsága a magyar Mt. eredeti megfogalmazása miatt annak az aggályának adott hangot, hogy amennyiben a munkavállaló munkaidejének a felét a munkáltató osztja be, indokolatlan a pihenőidőre vonatkozó szabályok alkalmazásának mellőzése. Ennek megfelelően módosította a jogalkotó az Mt. 96. § (2) bekezdését, a (3) bekezdés tartalmának változatlanul hagyása mellett. BERKE, GY. - KISS, GY. (2015) (ebook.)

⁴²⁷ A gazdasági és szociális jogok fejlődéséről lásd: KAUFMANN, C. (2007)

⁴²⁸ DEAKIN, S. – WILKINSON, F. (2005) 41-109.; DAVIES, A.C.L. (2004) 3-18.; DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2012) 131. DEAKIN, S. (2001b) DEAKIN, S. (2000) DAVIES, P. – FREEDLAND, M. (1999-2000): Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 231-248.

személyes munkavégzési viszonyok elméletével is. A céljuk az volt, hogy megadják a munkajog viszonylagos határ definícióját, azaz egy olyan fogalmat, amely képes az új munkavégzési viszonyok befogadására is. Mindez a munkaviszony személyi hatályának kiterjesztését jelenti.⁴²⁹ Oly módon, hogy nem is szerződésben, hanem munkavégzési viszonyokban gondolkodtak.⁴³⁰ Ez a megközelítés, korábbi álláspontommal ellentétben, a magyar szabályozásban egyelőre alkalmazhatatlan. Az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében a magyar megoldás nem szakadhat el a munkaszerződés jelentőségétől, és egyelőre nem gondolkodhat jogviszonyok rendszerében.

Prugberger Tamás egyetértett Kiss György Állam-és Jogtudományban megjelent írásával a gazdasági válság idején való kezeléséről, s Kiss György „... a munkajog kénytelen a polgári jog egyes elemeinek használhatóságát jobban kiaknázni, ami úgy tűnik, nem feltétlenül esik neheze. ...”, kijelentése mögött több is van: *úgy vélem, nevezetesen ez az egyetlen megoldás a „tipikus” munkaviszony és a munkaszerződés megújulásában.* Azonban nemcsak a polgári jog egyes elemeinek, hanem a *kötelmet keletkeztető és életben tartó, azt mozgató magánjogi akarat érvényesülésének is nagy a jelentősége.* Mindemellett egy másik jogpolitikai kérdés, hogy az európai unió szakpolitikai vitája alapjául szolgáló új munkavégzési viszonyokra a jogalkotó milyen mértékben terjeszti ki a munkajogi szabályozás hatályát, ahol ez a magánjogi akarat már erőteljesebben érvényesül.⁴³¹

7 Záró gondolatok

A kutatásaim eredményeképpen megerősítem hipotézisem, amely szerint a rugalmas és biztonságos szabályozás közötti arany középút megtalálásában a munkajogi szabályozást belülről befolyásoló általános magatartási követelmények, a kollektív és a kívülről ható alkotmányjogi rendelkezések érvényesülése, továbbá az állam által működtetett szociális védelmi rendszer játszanak fontos szerepet.

A munkajog evolúciós jogfejlődésben megfigyelhető a munkajog magánjogi jellegének eltűnése, majd újra feléléde és erősödése. Hiszen eleinte a megváltozott gazdasági és társadalmi környezetben a munkaviszony magánjogi keretek között tartása lehetetlen volt,

⁴²⁹Ilyen kezdeti próbálkozást látunk az ILO részéről, amikor is 1997-től az ILO munkajogi normák hatályát igyekeztek kiterjeszteni a szerződés alapján munkát végzőkre (contract workers). Végül az előterjesztés olyan munkavégzőkre vonatkozott, akiknek bizonyos helyzetekben védelemre volt szüksége (workers in situations needing protection). Mindennek eredményeként megszületett a 198. sz. Munkaviszonyról szóló Ajánlás. Ebben a dokumentumban már munkaviszonyról és nem munkaszerződésről van szó, amely némileg kiemeli a kérdést a szerződéses fogalomból. Az ILO 198. sz. Ajánlása mellett nagyon fontos a Supiot-jelentés (1999), amely angolul 2001-ben jelent meg „Beyond Employment” címmel, amelynek célja az volt, hogy a munkajogot „megszabadítsa” az alárendelt és függő munkaszerződés béklyójától. Fel akarta hívni a figyelmet mindazokra jogviszonyokra, amelyek keretén belül munkavégzés történik, s így ezen munkavégzőket a munkaerő részeként kell tekintenünk. Sőt a munkaerőpiacon meg nem jelenő munkavégzőkkel, így az otthon munkát végzőkkel is foglalkozott. A személyes munkavégzési viszonyok elméletéről lásd: FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a) FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b).

⁴³⁰A 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. 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. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 304-331. oldalak.

⁴³¹„... a munkavállaló fogalmilag „gyengébb fél” jellege például megkülönböztető sajátosságként jelentkezik a szabályozásnál, és – emiatt – az európai közösségi jogi aktusok alakító hatása is sokkal intenzívebb, mint a magánjog egyéb területein. ...” Lásd a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi v. tv. indokolását; iv. az új Polgári törvénykönyv kódex-jellege és jelentősége.

szükség volt közjogi elemek beszivárgására. Mindez azonban nem jelenti a munkajog magánjogról való leválását. A munkajog-magánjog kapcsolatában kezdetben önazonosságot, majd egyfajta távolodást, s végül újra közeledést figyelhetünk meg. *A globalizáció, a munka természetének változása és az egyén fokozott szerepe mondhatjuk*, hogy egy időben, egymást erősítve feszegetik a nemzeti munkajogi szabályozás határait.

A munkajog alapvető értéke, hogy gazdasági értelemben *biztonságot nyújt* és ezáltal *kiszámíthatóságot teremt*: egyrészt belülről munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről az állam oldaláról szociális háló kiépítésével arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem tudna munkát végzeni. Egy másik nagyon fontos érték az egészséges és biztonságos munkakörnyezet. Az ILO 1998-ban megfogalmazta, hogy melyek azok az alapvető jogok, amelyet minden államnak tiszteletben kell tartania: a) a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése; (b) a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony eltörlése; és (d) a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. ...” *Ezeknek a jogoknak a jótételektől függetlenül alapvető játékszabályokként kell érvényesülnie*. A biztonságot tehát a munkajogon belül az alapvető értékek megtartása is jelenti.

Vizsgáltam a munkaszerződés fejlődését Európában, *míg az európai államok többségében az alárendeltségen alapuló munkaszerződés volt az, amely a munkajogi szabályozás védelmét nyújtotta, addig Nagy-Britanniában a common law szabályozás sokkal nagyobb szerepet szánt a felek szerződési szabadságának*. A kontinentális európai rendszerekben a jogalkotó védelmi jellegű beavatkozása a munkavállalók stabil és folytonos munkaviszonya megtartása érdekében történt, ezáltal korlátozták a felek szerződési szabadságát a munkaszerződés létrehozatala és teljesítése során. Ma azonban a jelenlegi gazdasági körülmények között nem beszélhetünk sem folytonosságról, sem stabilitásról. A munkaszerződés ennek ellenére továbbra is megőrizte vezető szerepét.

A személyes munkavégzési viszonyok koncepcióját nem tartom alkalmasnak arra, hogy megoldja a sokrétű foglalkoztatási jogviszonyok kezelését. A kontinentális jogrendszerekben, köztük a magyar jogrendszerben továbbra is úgy vélem, hogy a *szerződés és nem a személyes munkavégzési jogviszony* alapú megkülönböztetést kell alkalmazni.

A munkajog céljai között véleményem szerint 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 jogalanyiságot más megvilágításba helyezi. Az emberi jogok a munkáltató hatalmának korlátját jelentik, s nagyobb teret engednek a kollektív tárgyalásoknak.

A továbbiakban fontosnak tartottam, hogy a rugalmas biztonság összefüggéseire rámutassak az Európai Unió szociális dimenzióján belül is. A munkajog hagyományos értelmezése összeütközik az új gazdasági kihívásokkal, a versenyképesség és a szupranacionális gazdasági liberalizáció követelményeivel. Az Európai Unió szociális dimenziójában való váltás is tehát válasz arra a komplex valóságra, amelyet a globalizáció, új munkaerő-piaci trendek, az Európai Unió és az eurozóna bővítése jelent.

A gazdasági és társadalmi környezet változása nagyszerűen leképeződik az Európai Unió szociális dimenziója fejlődésében, amikor is az 1980-as években a rugalmasság jegyében történő deregulációs törekvések nem segítették a szociális Európai erősödését. A Zöld Könyvvel 1993-ban az európai szociálpolitika kritikus pontra érkezett. Cél volt a nagymértékű munkanélküliség kezelése, ezért a Zöld Könyv egyértelművé tette, hogy a probléma megoldásában nemzeti és európai szinten kell gondolkodni, és meg kell határozni a szociálpolitika (ezen belül a munkajog) új irányát. Az európai szociális stratégiában nagyszerűen megmutatkozik a rugalmasság és a biztonság közötti kompromisszumos megoldás, amely először puha jogi szabályozáson, majd irányelvi szabályozáson alapult. Az unió szociális dimenziója egyik mozgató elve az egyenlő bánásmód elve volt.

A Pillér az *Európai Unió szociális dimenziójának egy új állomása*, amelyben a *Delors féle szociális tér kitágul*, és sokkal nagyobb az esély az európai munkajogi szabályozás befolyásolására, mint eddig bármikor. A Pillérben lefektetett *elvek egy foglalkoztatási modell* kialakítását célozzák, amelyben láthatóvá vált a *rugalmasság és a biztonság közötti kompromisszum mértéke*. A Pillérben megfogalmazódik, hogy az Európai Unió a versenyképesség megtartása és fokozása érdekében és mellett mit tekint *a szociális védelem minimum szintjének*, hiszen a Pillérben lefektetett jogokhoz képest a tagállamok ambiciózusabb módon is elősegíthetik a szociális jogok érvényesülését. A Pillérből megállapítható, hogy a gazdasági és szociális fejlődés együttes megvalósulása az alábbi elvek mentén történhet: *esélyegyenlőség és munkavállalási jog, tisztességes munkafeltételek, szociális védelem és társadalmi befogadás*. Ezek a foglalkoztatási modell kialakításában a munkavégzési jogviszony tartópillérének tekinthetők. A tisztességes munkafeltételekről szóló rész a munkajogi szabályozás alapvető játékszabályait írja le, amelyben az alábbi elvek és a jogok a tartóoszlopok: a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás, a bérek védelme, a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatás, az elbocsátás elleni védelem, a szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel, a munka és a magánélet közötti egyensúly, az egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet és az adatvédelem.

Azt mondhatjuk, hogy a Pillér a Közösségi Kartában foglaltakon értelemszerűen túllépve, az érintett területeket újrafogalmazva, azonban az EU Alapjogi Kartájában az Egyenlőség és a Szolidaritás részben foglalt elvek és jogok mentén épül föl. Azonban, véleményem szerint, a Pillérben az EU Alapjogi Kartában megfogalmazott jogok és elvek az Unió társadalmi és munkaerő-piaci programjaként kerülnek megfogalmazásra. Megvizsgálva a tisztességes munkafeltételekről szóló részt, érdekesnek találtam, hogy mely rendelkezések állíthatók a rugalmasság, és melyek a biztonság szolgálatába. Mindez számomra egy képet ad arról, hogy az Unió szociális dimenziójában sikerül-e erősíteni a munkavégző védelmét, hiszen a rugalmasság védtelenné teheti a munkavégzőt. A rugalmasság és biztonság szorításában tehát egyértelműen a védelem minimum szintjének meghatározására van szükség. Tulajdonképpen ez a védelmi megközelítés hatja át az egész Pillért, így minden bizonnyal a Pillér tisztességes munkafeltételekről szóló része az európai munkajogi szabályozásra komoly hatással lesz.

A munkajogi szabályozásban a biztonság belső oldalát jelentik: a megfelelő minimálbér, a bérmegállapítás kiszámíthatóságára vonatkozó elvek, a határozatlan időtartamú foglalkoztatás támogatása, az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma, a próbaidő ésszerű időtartama, a felmondási idő ésszerű időtartam, gyermekvállalás esetén a rugalmas munkavégzéshez, gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez.

Azonban a Pillér szellemiségéből más nem következhet, minthogy törekedni kell arra, hogy a munka innovatív formái terjedése csakis a minimum védelem biztosítása mellett történjen.

A szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel hatékony eszköze lehet mind a rugalmasság, mind a biztonság elérésének. Ez adja meg a lehetőséget arra, hogy a munkafeltételek kiszámítható módon változzanak akkor, amikor a munkáltatónak gyorsan kell reagálnia.

Ennek következtében egyértelmű, hogy *a rugalmasság és biztonság közötti kompromisszum megtalálásában a kollektív akaratnak, s ezáltal a partnerkapcsolatok elvének óriási jelentősége van*.

Úgy látom, hogy a Pillér nagy hatással van és lesz az európai munkajogi szabályok változására, s ezt a feltevést igazoltnak tekinthetjük akkor, ha elfogadásra kerül a tájékoztatási irányelv. Ugyanis az irányelv-javaslat a Pillérhez kapcsolódóan kibontja a tájékoztatás tartalmát, megerősítve ezáltal a munkavállaló védelmét. A lefektetett jogok azokra a rendelkezésekre alapulnak, amelyek a 91/533/EGK irányelv végrehajtásában tapasztalható hiányosságok megszüntetését célozzák, és a hasonló helyzeteket érintő uniós szociális vívmányok egyéb elemeiből származó végrehajtási intézkedéseket vesznek át. A javasolt irányelv alapszintű egyetemes védelmet fog biztosítani minden meglévő és jövőbeli munkaszerződésre kiterjedően.

A Javaslat véleményem szerint ezen munkajogi szabályozás minimum védelmi szintjét határozza meg, kompromisszumot keresve a rugalmasság és biztonság között. A párhuzamos foglalkoztatás és a másik foglalkoztatási formára való áttérés segítése mindenképpen a munkavégzési szabályok rugalmasítása irányában hatnak. Ennek értelmében az európai munkajogi szabályozás véleményem szerint egyértelműen a biztonságosabb foglalkoztatás felé fordul, ahogyan ez a tájékoztatási irányelvhez kapcsolódó korábbi *Kampelmann* és a *Lange* esetekben is nyilvánvalóan megjelent.

Úgy vélem, hogy a tájékoztatási irányelv javaslat az új foglalkoztatási formák által életre hívott munkajogi szabályozási kérdésekre választ ad. Egyértelműen a biztonság keretei között adja meg a lehetőséget a rugalmas foglalkoztatásra. Így a Pillér által felvázolt rugalmas és biztonságos foglalkoztatás modellben az európai munkajogi szabályozás jövőbeli irányvonalai rajzolódnak ki, abban az esetben, ha az Európai Bíróság a Pillért valóban hivatkozási alapként fogja kezelni. Ez pedig politikai konszenzus kérdése.

A Pillérben felvázolt foglalkoztatási modell a munkavállalók és önálló vállalkozók szociális védelméhez való hozzáférésre vonatkozó ajánlás szellemével alkot egységet. Habár az önfoglalkoztatókra nem vonatkoznak a tisztességes munkafeltételekre vonatkozó feltételek, azonban úgy tűnik, a munkavégző ember védelme az egyenlő bánásmód talaján a megfelelő szociális védelem biztosításával valósul meg.

A továbbiakban a változó gazdasági és társadalmi környezet magyar munkajogi kodifikációra gyakorolt hatásait vizsgáltam. Mindez a polgári jogi szabályok felé közeledés kontextusában történt.

A munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot egy olyan szintjére emelni, amely megfelel a *szereződéses elv, az önrendelkezés követelményeinek*. A munkavégző szerződési akaratszabadsága illúzió volt csupán, az elmúlt bő egy évszázadban a munkáltatói érdek zabolátlan követése vezethetett *az eszköztelen munkavállalóval kötött* munkaszerződés kiüresedéséhez, s ma – úgy vélem – a (magyar) munkajogi szabályozás egyik marginális problémájának a munkaszerződés kiüresedése tekinthető. Fontosnak tartom a munkaszerződés erejének felfedezését, amely mögött az egyéni akarat szabadsága áll. Az új foglalkoztatási jogviszonyokban tulajdonképpen ez az autonómia és arra való törekvés is megjelenik. A munkaszerződés dogmatikája vizsgálata azonban nem angolszász megoldások adaptálhatóságát jelenti számomra. A megoldás kulcsát gazdag magánjogi irodalmunkban keresem. Kérdés tehát, hogy a *munkajogon belüli rugalmas biztonság* hogyan érhető el, és ebben a munkaszerződésnek milyen szerepe van.

A munkaszerződés erejének visszanyerésében nagy szerepe lett volna a munkaszerződés Ptk-ban való elhelyezésének. Alapvetően azért, mert ebben valóban megvalósulhatott volna a munkajogi jogalkotás koncepcionális megújulásának lehetősége, a munkajog szerződéses alapozású intézményeinek és a közjogi rendelkezéseknek a következetes szétválasztása. A magyar munkajogi kodifikáció vizsgálata során alapvető kérdésem volt, hogy erősödött-e a felek autonómiáját előtérbe helyező szabályozás? A 2012. évi Mt. alapján a munkajog elsődleges célja, a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése, mindemellett fontosnak tartja a védelmi szint csökkentését éppen azért, hogy a munkajogi szabályozás befogadóbbá váljon, és ne menekülésre készítse a feleket a munkajog kötelékéből. A védelem csökkenése a kölcsönös kockázatvállalás jegyében történik, akkor, ha elfogadjuk, hogy a munkavállaló a munkafeltételek meghatározására most már eszközökkel rendelkezik. A szerződési szabadság korlátai azonban a kogens rendelkezések, az individuális relatív diszpozitív munkajogi szabályok, amikor a munkavállaló hátrányára korlátozottan vagy korlátok nélkül el lehet térni, illetve a munkaszerződés – *jogszabály eltérő rendelkezése hiányában* – *az individuális munkajogi szabályoktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, így a kollektív megállapodástól a munkavállaló javára, azaz csak a jóléti elv alapján* térhet el. A munkaszerződés magában hordozza az egyéni önkormányzat kiteljesedésének lehetőségét,

rugalmassá téve azt a gazdasági változásoknak megfelelően. A munkaszerződés az uralkodó munkajogi álláspont szerint azonban nem jogforrás. Hiszen a munkaszerződés, habár táplálja magát a munkaviszonyt, nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, mert csak két fél vonatkozásában tartalmaz jogokat és kötelezettségeket. Ugyanakkor éppen ezért, sok más egyén tényező mellett, nem is válik a munkajogviszonyt alakító jogforrássá.

A Munka Törvénykönyve szabályozási technikájában egyértelműen kimutatható a szerződési szabadság elvének tiszteletben tartása, és az egyéni önkormányzat érvényesülésének segítése. Ennek bizonyítéka, hogy a Munka Törvénykönyve a régi Mt. relatív diszpozitív szabályához képest abszolút diszpozitivitást tett főszabállyá (kétoldalú, tarifadiszpozitivitás). Az Mt. II. része a munkaszerződés tekintetében relatíve diszpozitív. A felek egyébként bármely kérdésben megállapodhatnak, amely nem kógens rendelkezés. Az Indokolás szerint: ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka. A munkaszerződés vonatkozásában tehát az Mt. és a kollektív munkajogi megállapodás a minimálstandardokat rögzíti, amelyektől a felek megállapodása a munkavállaló javára pozitív irányban térhet el. Az Mt. II. és III. része a kollektív szerződés tekintetében diszpozitív. A munkavállaló hátrányára való eltérés akkor lehetséges, ha az Mt. megengedi. Ennek célja a kollektív szerződés, mint kontraktuális jogforrás szerepének növelése. Ugyanez a helyzete a normatív hatályú üzemi megállapodásnak is. Látható tehát, hogy a Munka Törvénykönyve szabályozási technikája megadja a lehetőséget arra, hogy a szerződési szabadság elve érvényesüljön a munkajogban, mégha a gyengébb fél védelme igényli is a kógens és közjogi szabályok megalkotását.

A munkajogi védelem terjedelmét illetően, véleményem szerint *a személyi függés alacsony szintje* és a gazdasági függés már megalapozza a munkavállaló jogállását. A Munka Törvénykönyve szabályozási technikája és stratégiája 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. Az újonnan megjelenő munkavégzési viszonyok kezelésének tehát egy meglehetősen 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. A Munka Törvénykönyve ugyanakkor munkavégzési viszonyokat továbbra is a bizonytalanságban és szabályozatlanul hagy. A teljes munka- és szociális jogi védelem a munkaerő-piac azon foglalkoztatottait illeti meg, akik személyi és gazdasági függésen alapuló foglalkoztatási feltételek mellett végeznek munkát. A bírói gyakorlat hasonlóan a német és brit gyakorlathoz jogeseteken keresztül értelmezheti a munkaviszony tartalmi elemeit, és abban nyithat a szürke zóna felé. Ez lehet a magyar munkajogi szabályozás tovább lépésének egyik módja. Hiszen a gazdaságilag függő munkát végzőket ezek a kritériumok jelenleg kizárják a munkajogi intézmények hatálya alól. Ugyanakkor a 2012. évi Munka Törvénykönyve meglehetősen sok személyes munkavégzési viszonyt bevont a védelmi rendszerbe a XV. fejezetben. Így a határozott idejű és különböző részmunkaidőjű foglalkoztatási formák mellett a távmunka, bedolgozás, egyszerűsített foglalkoztatás, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, vezető állású munkavállaló, munkaerő-kölcsönzés és a cselekvőképtelen munkavállaló is megjelenik. Mindegyik munkavégzési viszony a munkaszerződés általános szabályaihoz képest definiálja magát, kiemelve a munkaszerződés keretében való tipikus foglalkoztatástól való eltérést a munkaszerződés tartalmi elemeiben, így az utasításban, ellenőrzésben, költségviselésben, díjazásban stb.

A szabályozásban megfigyelhető kockázatelepítés a munkavállalóra. Tétélezzük fel egy pillanatra, hogy a munkavállaló ebben az individualizált világban kész arra, hogy éljen a rá ruházott szerződési szabadsággal. Igénye van arra, hogy a munkajogviszony tartalmának alakításában közreműködjön. Ennek megvalósítására a 2012. évi Mt. sajátos normarendszerét és a normák hierarchiáját, a korlátok ellenére, alkalmasnak találom. Ugyanakkor a kockázatelepítés tisztességét az határozza meg, hogy mennyire érvényesülnek az emberi jogok egy jogállamban, mennyire hatja át a szabályozást az emberi méltóságra, egyenlőségre, autonómiára épülő *alapvédelem, egy társadalmi és munkaerő-piaci programban*.

Úgy vélem, hogy a „kirívóan egyenlőtlen felek” egymásközi jogviszonyában a rugalmasság és biztonság eszközei csak akkor érvényesülnek, ha az akaratelhatározás feltétlen szabadságát ismét a felek rendelkezésére bocsátjuk, nem megfosztva az államot jogalkotási hatáskörétől, csak visszaadva a magánakarat jogteremtő erejét. Pontosan ez a rendelkezésre bocsátás figyelhető meg a munkavégzés egyes típusai esetében, mint a távmunka, bedolgozás esetében. Azaz az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében: a munkakört konkretizáló ellenőrzési, utasítási és irányadási jog szűkül. Ebben az individualizáció hatását erőteljesen érzem.

A szerződés tartalmának – mint írtam korábban is – vannak korlátai. A magyar Munka Törvénykönyve szabályai a munkaviszony és az annak alapjául szolgáló munkaszerződés tartalmának korlátaira általános értékítéleteket és eseti törvényes tilalmakat határoz meg. A szerződés tartalmának szabadsága, megengedettsége tehát ezen korlátok között valósítható meg. A kiindulási alap ennek megfelelően az, hogy amennyiben a felek típusválasztási szabadságuk alapján munkaszerződést kötnek, szerződéses szabadságuk egy jelentős része véget ér a kollektív jogi következmények és a kógens normák következtében.

A magyar munkajogi szabályozás belső, rugalmas és biztonságos intézményrendszere vizsgálatában azokat az elemeket kell számba venni, amelyek a munkaviszony dinamikájára hatnak, s alapvetően két felhatalamzásból: a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés alapján. Érdekes megoldás, ha a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben beépített feltételeket nemcsak a munkáltató oldalán, hanem a munkavállaló oldalán is alkalmazhatjuk, ez utóbbi esetben például magasabb követelésre. A munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandó klauzulák esetében különösen fontos a munkavégzőt körülvevő szociális védelmi rendszer működtetése. Véleményem szerint azonban nem csak azokkal a klauzulákkal kell foglalkoznunk, amelyek a munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandók. *Sokkal nagyobb kihívás a meglévő munkaviszony alakítása, a teljesítés meghatározása és az ahhoz kapcsolódó magasabb munkavállalói követelés beépítése.*

Úgy vélem, hogy az Mt. szerkezete, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egymáshoz való viszonya elvben megteremti a lehetőséget a munkaviszony tartalmának alakítására, ugyanakkor a normák természete egyben akadályozza is. A felek közötti aszimmetrikus kapcsolat szimmetrikussá tételét a jogalkotó a közjogi normák és a kollektív munkajogi intézmények által hivatott segíteni. Ugyanakkor a munkáltató rugalmasságot megvalósító egyoldalú teljesítésmeghatározását – amely mögött jogos gazdasági érdek áll – éppen ezek a normák nem engedik egészen kiteljesedni.

Megfigyelhető a magyar munkajogi szabályozásban egy kettősség. Egyrészt a Munka Törvénykönyve megteremti a partnerkapcsolatok elvén alapuló párbeszéd lehetőségét a munkavállaló, a munkáltató és ezek közössége között. Másrészt ezek a szabályok a munkaviszony tartalmának meghatározásában akadályt is jelenthetnek. Egyértelmű tehát, hogy a rugalmas biztonság a munkajogi szabályozáson belül számos akadályba ütközik, így a munkajog normák természete, a kollektív megálapodások és a kívülről ható alapjogi, alkotmányjogi elvek a rugalmas munkaszervezés jelentős akadályát képezik, s egyben a biztonságot jelentik. Ugyanakkor a magyar munkajogi szabályozás elemzésére a polgári jogi szabályozási elvek felé közeledve jelenleg ezen keretek között van mód. Éppen ezért továbbra is úgy vélem, hogy a rugalmas biztonság, mint intézményrendszer a munkajogi szabályozáson

belül önállóan nem, hanem az azon kívülálló rendszer összefüggésében értelmezhető. Egy foglalkoztatási modellben, vagy társadalmi-és munkaerőpiaci programban. Hasonlóan az európai szociális dimenzió tartópilléreihez: az egyenlő bánásmód, tisztességes munkafeltételek, és szociális védelem elveihez.

8 Irodalomjegyzék

A Bizottság ajánlása (2008. október 3.) a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről (2008/867/EK).

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában COM(2008) 412 végleges

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában COM(2008) 412 végleges.

A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend című bizottsági közlemény (COM(2016) 356 final

A munkajog nagy kézikönyve (2006), Complex Kiadó, Budapest.

A nemzeti szinten meghatározott szociális védelmi minimumról szóló 202. ajánlás, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 101. ülészaka, Genf, 2012. június 14.

A Tanács 2000/43/EK irányelve a faji és etnikai hovatartozástól független, egyenlő bánásmód biztosításáról

A Tanács 2000/78/EK irányelve általános keret létrehozásáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás területén

A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,

A Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről

A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről

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

A Tanács 94/33/EK irányelve a fiatalok munkahelyi védelméről,

A Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról

A Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén

A Tanács 97/81/EK irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos keret-megállapodásról

A Tanács 97/81/EK irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról

A Tanács ajánlása (1992. július 27.) a szociális védelmi célkitűzések és szakpolitikák konvergenciájáról (92/442/EGK), HL L 245., 1992.8.26.

A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. SZEKERES, B.(2018a). A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban. *Miskolci Jogi Szemle: a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata XIII.*, 1., 128–144.

A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final.

ALTIERI, G. – OTERI, C. (2003): *Terzo rapporto sur lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precarito?* IRES-CGIL

ARTHURS, H. (2007): Corporate Self-Regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law. In: Brian Bercusson - Cynthia Estlund (szerk.): *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions.* Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.

AUER, P. –GAZIER, B. (2011): Social and labour market reforms: four agendas. In: ROGOWSKI, R. – SALAIS, R.– WHITESIDE, N. (eds.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability.* Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, Ma, USA.

Az Európai Parlament 2017. július 4-i állásfoglalása a munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról.

Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról,

Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól,

Az Európai Parlament és Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól,

Az Európai Parlament és Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról.

Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata 2012/C 326/01

BANKÓ, Z. (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs

BERCUSSON, B. (1989): The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers, *The Modern Law Review*, 53. 624-642.

BERCUSSON, B. (2009): *European Labour Law.* Cambridge University Press, Cambridge.

BERKE, GY. – KISS, GY. (2015): *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez,* Wolters Kluwer Kft.

Bizottsági közlemény: *A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend,* COM(2016)356 final

- BLAINPAIN, R. – HENDRICKS, F. (2011) (eds.): *Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs*. Kluwer Law International, The Netherlands.
- BLAINPAIN, R. (2010): *European Labour Law*. Kluwer Law International Bv, The Netherlands.
- BLANPLAIN, R (1999): European Social Policies: One Bridge Too Short, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 20, 497-504.
- BRONSTEIN, A. (2009): *International and Comparative Labour Law*. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation.
- Brussels, 21.12.2017, COM(2017) 797 final, 2017/0355(COD) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union
- Brussels, 26.4.2017 C(2017) 2600 final Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights. Brussels, 26.4.2017, COM(2017) 251 final Proposal for a Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights.
- Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 250 final Communication From the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights.
- Brussels, 26.4.2017 SWD(2017) 201 final Commission Staff Working Document Accompanying the Document Communication From the Commission to the European Parliament, The Council, The European And Social Committee And The Committee Of The Regions Establishing a European Pillar of Social Rights.
- Brussels, 26.4.2017, SWD(2017) 206 final, Commission Staff Working Document, Report of the public consultation, Accompanying the document, Communication From The Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Establishing a European Pillar of Social Rights.
- BURCHELL, B. – DEAKIN, S. – MICHIE, J. – RUBERY, J. (eds.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York.
- Case C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL.
- CHERRY, M. – Poster, W. (2016): *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*. Saint Louis University Legal Studies Research Paper No. 2016-8, <https://ssrn.com/abstract=2777201>.
- COASE, R.H. (1937): The Nature of the Firm. *Economica*, (4) 16. 386-405.
- COLLINS, H. – EWING, K. D. – MCCOLGAN, A. (2012): *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge.
- COLLINS, H. (1990): Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws, *Oxford Journal Legal Studies*, 10. 353-380.
- COLLINS, H. (2006): Flexibility and Stability of Expectations in the Contract of Employment. *Socio-Economic Review*, (4) 1. 139-153.
- COM (1989) 568: Communication From the Commission Concerning its Action Programme Relating to the Implementation of the Community Charter of Basic Social Rights For Workers.
- COM (2017) 797: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017

COM (2017) 797: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social policy agenda [[COM\(2000\) 379](#) final - not published in the Official Journal].

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social policy agenda [[COM\(2000\) 379](#) final - not published in the Official Journal]

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%20(2006)%2030%203.pdf)

Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme.

COUNTOURIS, N. (2007): *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington.

DÄUBLER, W. (1999-2000): Working People in Germany, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21, 77-98.

DAVIDOV, G. (2005): Who is a Worker? *Industrial Law Journal*, (34) 1. 57-71.

DAVIDOV, G.– LANGILLE, B. (eds.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford.

DAVIDOV, G.: The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. 2017. <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf>

DAVIES, A.C.L. (2004): *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge.

DAVIES, P. – FREEDLAND, M. (1999-2000): Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 231-248.

DAVIES, P. – FREEDLAND, M. (1999-2000): Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 231-248.

DE STEFANO, V. (2016): The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37 (3) 471-503.

DEAKIN, S. – MORRIS, G. S. (2001): *Labour Law*. Butterworths. London.

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

DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011): Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N. (szerk.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.

DEAKIN, S. – WILKINSON, F. (2005): *The Law of the Labour Market – Industrialisation, Employment and Legal Evolutions*. Oxford, Oxford University Press.

DEAKIN, S. (1988): The Evolution of the Contract of Employment, 1900-1950. In: WHITESIDE, N.- SALAIS, R.: *Governance, Industry and Labour Markets in Britain and France – The Modernising State in the Mid-twentieth Century*. Routledge, London.

Deakin, S. (2000): The Many Futures of the Contract of Employment. Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December.

- DEAKIN, S. (2000): *The many Futures of the Employment Contract*. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 191.
- DEAKIN, S. (2001a): The Changing Concept of „Employer” in Labour Law. *Industrial Law Journal*, (30) 1. 72-84.
- DEAKIN, S. (2001b): *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June.
- Deakin, S. (2005a): Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective. In: *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York. In: BURCHELL, B. – DEAKIN, S. – MICHIE, J. – RUBERY, J. (eds.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York.
- Deakin, S. (2005b): *The Comparative Evolution of the Employment Relationship*. Working Paper No. 317, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, December.
- DEAKIN, S. (2011): The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: DAVIDOV, G.– LANGILLE, B. (eds.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford.
- Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Executive summary.
- Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.
- European Commission (2006), *Employment in Europe 2006: Recent Trends and Prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2007), *Council Conclusions Towards Common Principles of Flexicurity*, Brussels: European Council. COM(2007) 359 final.
- European Commission 1998: *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final Report, June 1998.
- EWING, K.D. (1996): *Working life – A New Perspective on labour Law*. Lawrence & Wishart, London
- Yewens v. Noakes* (1880) 6 QBD 530
- FARKAS, B. (2009): Ésszerű Előreláthatóság az új Ptk. felelősségi rendszerében, *Iustum Aequum Salutare*, V. 4. 189-203.
- FEHÉRVÁRY, J. (1942): *Magyar Magánjog Kistükre*, Budapest, Barkóczy László Könyvkiadóvállalata.
- FINKIN, M. (2016): Beclouded Work in Historical Perspective. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (3) 603–618.
- FLORISSON, R. – MANDL, I. (2018) : *Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 1.
- Framework Agreement on Telework by ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 16 July 2002
- FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 190-208.
- FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011a): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: DAVIDOV, G. – LANGILLE, B. (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford.

- FREEDLAND, M. (1976): *The Contract of Employment*, Clarendon, Oxford.
- FREEDLAND, M. (2003): *The Personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press.
- FREEDLAND, M. (2005): From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *Industrial Law Journal*, (35) 1. 1-29.
- FREY, M. (2004): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf
- GHERA, E. (2000): *Diritto del Lavoro*. Cacucci, Bari.
- Green Paper – European Social Policy, Communication of 17 November 1993 COM(93).
- Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final.
- Green Paper: *Promoting a European framework for corporate social responsibility*, European Commission, 2001. europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf
- Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper. Parts A and B. COM (93) 700 final/A and B, 5 December 1993.
- Guideline 7 of the Europe 2020 Integrated Guidelines for economic and employment policies of the Member States and of the Union.
- Guidline 21 of the Integrated Guidelines for growth and jobs for the period 2005-2008: „Promote flexibility, combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of social partners.”
- GYULAVÁRI, T. – KARDOS, G. (1999): Szociális jogok az Európai Unióban – Az Európai Bíróság esetjoga, AduPrint Kiadó, Budapest. In: GYULAVÁRI, T. – KARDOS, G. (szerk.): *Szociális Jogok az Európai Unióban*, Integrációs Stratégiai Műhelytanulmányok.
- GYULAVÁRI, T. – KISS, GY. – BANKÓ, Z.– BERKE, GY. (2003): Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből, Egyenlő bánásmód elve, KJK-KERSZÖV, Budapest.
- GYULAVÁRI, T. – KÖNCZEI, GY. (2000): *Európai Szociális Jog*, Osiris, Budapest.
- GYULAVÁRI, T. (2001): Európai Szociálpolitikai Menetrend, *Esély*, 5. 92-109.
- Gyulavári, T. (2009): Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna, *Esély*, 6, 76-107.
- GYULAVÁRI, T. (2011): A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója, *Esély*, 1. 3-22.
- GYULAVÁRI, T. (2013) (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó.
- GYULAVÁRI, T. (2014a): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1. 1-25.
- GYULAVÁRI, T. (2014a): *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest.
- HAJDÚ, J. (2008): *Az Európai Unió szociális joga – különös tekintettel a szociális biztonsági koordinációra /Social law in the European Union – Social security coordination*, JATEPress Szeged
- HAJDÚ, J. (2001): A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban, *Európai Jog*, 3. 17-22.
- HAJDÚ, J., KUN, A. (2011): *Munkajog I.*, Budapest, Patrocínium.

- HENDRICKX, F. (2018): European Labour Law and the Millenium Shift: From Post to (Social) Pillar. In: HENDRICKX, F. –STEFANO, V. (eds.): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands.
- HENDRICKX, F. –STEFANO, V. (eds.): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands.
- HEPPLE, B. – VENEZIANI, B. (eds.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon.
- HEPPLE, B. (1986): Restructuring Employment Rights. *Industrial Law Journal*, (15) 1. 69-83.
- HÉRY, F. F. (2003): „Modification du contrat de travail: le glissement de l’objectif vers le subjectif” *Revue de jurisprudence sociale*, 6. 459–465.
- HOLMES, J. (2007): *Vocational Rehabilitation*. Blackwell Publishing, Oxford.
- HUGH, C. – K. D. EWING – MCCOLGAN, A. (2012): *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge.
- ILO (1997) Contract Labour - Fifth Item on the Agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva.
- ILO (2003) International Labour Conference Report V – The Scope of the Employment Relationship – Fifth Item on the Agenda, Geneva.
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998.
- ILO Income Security Recommendation, 1944 (No. 67)
- ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)
- ILO the Medical Care Recommendation, 1944 (No. 69)
- JAKAB, N. - SZEKERES, B. (2017a). A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene. In: *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. 55–69.
- JAKAB, N. (2013): *A margón és azon túl - az intellektuális és pszichoszociális fogyatékosággal élő személyek cselekvőképességéről*, Miskolc: Novotni Kiadó, 235 p.
- JAKAB, N. (2014): *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*, Miskolc: Bíbor Kiadó, 330 p.
- JAKAB, N.- MÉLYPATAKI, G. - SZEKERES, B. (2017) (szerk. Mélypataki, G.): *A szociálpolitika jogi alapjai a XXI. század társadalmi kihívásainak tükrében*. Bíbor Kiadó, Miskolc.
- JENICE R., B. (2018): The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age. In: HENDRICKX, F. – STEFANO, V. (eds.) (2018): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands.
- Jobs, Jobs, Jobs Creating more employment in Europe, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, November 2003.
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 4 December 1997. - Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 to C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH v Andreas Schade (C-257/96) and Klaus Haseley v Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96).

Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 February 2001. - Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH. - Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bremen - Germany. - Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship - Length of normal daily or weekly work - Rules on overtime - Rules of evidence. - Case C-350/99.

Judgment of the Court of 11 April 2000. - Christelle Deliège v Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, Union européenne de judo (C-51/96) and François Pacquée (C-191/97)

Judgment of the Court of 19 March 1964. - Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). - Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep - Netherlands. - Case 75/63

Judgment of the Court of 23 March 1982. - D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. - Right of residence. - Case 53/81.

Judgment of the Court of 3 July 1986. - Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht - Germany. - Worker - Trainee teacher. - Case 66/85.

KÄLLSTRÖM, K. (1999-2000): Employment and Contract Work, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 157-186.

KAUFMANN, C. (2007): *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.

KELEMEN, L. (1941): *A szerződésen alapuló kötelelem*. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E., Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete.

KENDERES, GY. – PRUGBERGER, T. (2001): A munkajogi és polgári jogi szabályozás alapkérdései. *Jogtudományi Közöny*, 3. 113-120.

KENDERES, GY. (2001): A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi személelmód figyelembevételével. (Ellentmondások, alternatívák, realitások). In: PLOETZ, M. – TÓTH, H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 278-301.

KENDERES, GY. (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Kiadó, Miskolc.

KERSTING, A.L. (2012): *Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Recht*. Nomos, Baden-Baden.

KISFALUDI, A. (2000): A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1. 20-22.

KISS, GY. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc.

KISS, GY. (2005): *Munkajog*, Budapest, Osiris.

KISS, GY. (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny*, 1. 1-14.

- KISS, GY. (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) *Állam-és Jogtudomány*, 1. 36-76.
- KISS, GY. (2017): A munkajog szabályozásának dilemmái, *Miskolci Jogi Szemle Különszáma*, 12. (2) 267-277.
- KISS, György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt., Pécs.
- KISS, M. (1899-1905): Alanyi jog. In: FODOR, Á. (szerk.): *Magyar Magánjog. Általános rész. Személyjog*. Budapest, Singer és Wolfner Kiadása.
- KISS, Gy. (2000): Az új Ptk és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1. 3-16.
- KOVÁCS, E. (2017): Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers’. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2. 1-15.
- Kun Attila: *A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban*. http://jesz.ajk.elte.hu/kun17.html#_ftn31
- Kun Attila: Az új Munka Törvénykönyve, In: https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf
- KUN, A., PETROVICS, Z. (2014): A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest.
- LANGILLE, B.A. – DAVIDOV, G. (1999-2000): Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 7-46.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY, Cs. (szerk) (1999): *A magyar munkajog I-II*. Kulturtrade Kiadó, Budapest.
- LESZKOVEN, L. (2016): *Szerződésszegés a polgári jogban*. Wolters Kluwer, Budapest.
- MANGAN, D. (2018): *Labour Law: The Medium and the Message*. In: Frank Hendrickx – Valerio de Stefano (eds.): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands.
- MARDSEN, D.(1999): *A Theory of Employment Systems*. Oxford University Press, Oxford.
- MÉLYPATAKI, G. (2012): 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, 521-540.
- MÉLYPATAKI, G. (2016): A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával, PhD értekezés, Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola.
- MÉLYPATAKI, G. (2012): A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Series Juridica Et Politica*, XXX/2.
- MENYHÁRD, A. (2007): Kihívások a mai magánjogi dogmatikában. In: Szabó Miklós (szerk.): *Jogdogmatika és jogelmélet*, Bíbor Kiadó, Miskolc
- MITRA, S. (2006): Capability Approach and Disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 4, 236-247.
- MURRAY, B. – HERON, R. (2003): *Placement Of Job-Seekers With Disabilities. Elements of an Effective Service*. International Labour Organisation.
- NEUVIANS, N. (2002): *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Duncker und Humblot, Berlin.

- O'Connor et al v. Uber Technologies, Inc., C.A. No. 13-03826-EMC (N.D. Cal.)
- PEIJPE, VAN T. (1999-2000): Independent Contractors and Protected Workers in Dutch Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 127-156.
- PÉLISSIER, J. – SUPIOT, A – JEAMMAUD, A. (2000): *Droit du Travail*. Dalloz, Paris.
- PERNICZKA, S. (2006): Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings, *European Journal of Industrial Relations*, (12) 2, 125-142.
- PRASSL, J. – RISAK, M. (2016): Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3) 619-651.
- PRUGBERGER, T. – JAKAB, N. – ZACCARIA, M. L. (2016): *Az európai munkajog vázlata*; Novotni Alapítvány; Debrecen.
- Prugberger, T. – Kenderes, Gy. (2011): Hozzászólás a munkával összefüggő szerződések polgári jogi szabályozásához. In: Barta, J. – Wopera, Zs. (szerk.): *Miskolci konferenciák 2010. Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és polgári eljárásjog témakörében*. Novotni Alapítvány, Miskolc, 188-191.
- PRUGBERGER, T. – NÁDAS, GY. (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog*. Wolters Kluwer, Budapest.
- PRUGBERGER, T. (2000): A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében. *Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Iuridica et Politica*, Miskolc, Tomus XVII. 211-224.
- PRUGBERGER, T. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: Manfred Ploetz – TÓTH, H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc.
- PRUGBERGER, T. (2002): Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK-KERSZÖV, Budapest.
- PRUGBERGER, T. (2006a): Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK-KERSZÖV, Budapest.
- PRUGBERGER, T. (2006b): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között*. Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar.
- PRUGBERGER, T. (2008): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 10. 20-22.
- PRUGBERGER, T. (2014): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar jog*, 2. 65-71.
- R 198. Employment Relationship Recommendation, Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006)
- RAB, H. (2010): *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*. Doktori Értekezés, Miskolc,
- RAB, H. (2016): A közszolgálati bíráskodás HR szempontú vizsgálata, *Közjogi Szemle*, 1, 8-12.
- RÁCZ, Z. (2008): A Polgári Törvényköny tervezetének munkajogot érintő kérdései. *Sectio Iuridica et Politica, Miskolc, Tomus XXVI/2*. 681-692.

- RADNAY, J. (2001): A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc
- REINHARD, R. (1992): *Das Arbeitsrecht als Teil der sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht*, München C. H. Beck, München.
- Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>
- Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)
- RICHARDI, R. (1968): *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. C.H. BECK, München.
- RICHARDI, R. (1988): Das Arbeitsvertrag in Zivilrechtssystem. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 7. 221-255.
- RICHARDI, R. (1992): *Das Arbeitsrecht als Teil der Sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht*. C.H. Beck, München.
- ROGOWSKI, R. – ROBERT, S. – NOEL, W. (2011): *Transforming European Employment Policy- Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- ROGOWSKI, R. – SALAIS, R. – WHITESIDE, N.: (2011) *Transforming European Employment Policy- Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- ROHELING, M.V. (2004): Legal Theory: Contemporary Contract Law Perspectives and Insights for Employment Relationship Theory. In: J.A.M. COYLE SHAPIRO - L.M. SHORE – M.S. TAYLOR – L.E. TETRICK (szerk.): *The Employment Relationship – Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford University Press, Oxford.
- SCHIEK, D. – GIDEON A. (2018): Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier? *International Review of Law Computers & Technology*, 32 (3) 1-20. https://www.researchgate.net/publication/324449617_Outsmarting_the_gigeconomy_through_collective_bargaining_-_EU_competition_law_as_a_barrier_to_smart_cities;
- SIPOS, K. (1996): Az Európai Unió szociálpolitikája. Szociális jogok Maastricht előtt és után. *Acta Humana*, 22-23. 105-123.
- SMITH, C. (1991): From Automation to Flexible Specialization. In: A Pollert: *Farewell to Flexibility?* Blackwell, Oxford.
- SMITH, R. – LEBERSTEIN, S. (2015): *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. New York, National Employment Law Project, <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf> 2015
- Social protection floor for a fair and inclusive globalization, Report of the Advisory Group chaired by Michelle Bachelet, Convened by the ILO with the collaboration of the WHO, Geneva, International Labour Organization 2011.
- Social protection rights of economically dependent self-employed workers; Study; (2013); Directorate General for internal policies; Policy department A: Employment policy.

STAUDINGER, R. (1989): *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*, Berlin, Walter de Gruyter.

STEFANESCU, A. (2013): *Die arbeitnehmerähnliche Person im italienischen Recht*. Nomos, Baden-Baden.

Strasbourg, 13.3.2018, COM(2018) 132 final, 2018/0059(NLE), Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed.

SUPIOT, A. (2001): *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press, Oxford.

SZABÓ, M. (2006): Jogrendszer. In: Szabó Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog-és államtudományokba*, Bíbor Kiadó, Miskolc.

SZEGEDI, K.–MÉLYPATAKI, G. (2016): A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és a jog kapcsolata, *Miskolci Jogi Szemle*, 1. 51-70.

SZEKERES, B (2016).: A szürke zóna védelme Németországban. "Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában" doktorandusz konferencia, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016. március 11. 521-540.

SZEKERES, B. - JAKAB, N. - PRUGBERGER, T. (2018f). Az európai uniós munkajogi szabályozás változásai, figyelemmel a munkavállalók szociális érdekeire és a szociális jogok európai pillérére. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Series Juridica Et Politica XXXVI/2*, 418–444.

SZEKERES, B. (2015): A munkavégzési viszonyok változásai, in: XI. Ph.D. - Konferencia előadásai (szerk.: KONCZ, I., SZOVA, I.), Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2015.10.30 Budapest: Professzorok az Európai Magyarorszáért Egyesület, 78-85.

SZEKERES, B. (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötetmi jogi védelme a német jogrendszerben. Előadás; Tavasz Szél Konferencia, Állam- és Jogtudományi Szekció; Munkajog, agrárjog alszekció, Óbudai Egyetem, Budapest, 2016. április 15-17.

Szekeres, B. (2017): Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról, *Miskolci Jogi Szemle*, 12. (2.) 561-569.

SZEKERES, B. (2018e). Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban: az önfoglalkoztatás problematikája. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Series Juridica Et Politica XXXVI/2*, 472–484.

SZEKERES, B. (2018c). Munkajogon innen - munkaviszonyon túl. Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, témavezető: Jakab Nóra

SZEKERES, B.(2018b). A foglalkoztatási jogviszonyok átalakulása, a jogalkalmazás (és jogalkotás) előtt álló kihívások. In: *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. 439–450.

SZEKERES, B.(2018d). A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának jogkövetkezményei – a magyar javaslat és a német megoldás részletei. *Munkajog* 2, 4, 24–31.

SZLADITS, K. (1933): *A magyar magánjog vázlatja*, II. rész, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata.

Time to move up a Gear The European Commission's 2006 Annual Progress Report on Growth and Jobs

TOMANEY, J. (1994): New Work Organisation and Technology. In: AMIN, A. (szerk.): *Post-Fordism: A Reader*, Blackwell, Oxford.

TÓTH, H. (2003): Az egészségbiztosítás és balesetbiztosítás korszerűsítésének problematikájához. In: STIPTA, I. (szerk.): *Studia iurisprudentiae doctorandorum Miskolciensium, Miskolci doktoranduszok jogtudományi tanulmányai - Tomus 3.* Miskolc: Bíbor Kiadó, 411-429. (Miskolci Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola kiadványsorozata; 3.)

TÓTH, H. (2007): Szociális jogi kihívások és megoldások a foglalkoztatás megszüntetése esetén. In: Csák Csilla (szerk.) *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára.* Miskolc: Novotni Alapítvány, 418-432.

TÓTH, H. (2008): Szociális jogi rendszerek Európában: a német és az osztrák betegbiztosítás. In: KISS, GY., BERKE, GY., BANKÓ, Z., KAJTÁR, E. (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécs: PTE Állam- és Jogtudományi Kar, 403-425. (Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata; 141.)

TÓTH, H. (2017): Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során. *Miskolci Jogi Szemle Különszáma, 12. (2)* 620-630.

TOUMIEUX, C. (2016): Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment. In: BLAINPAN, R. – HENDRICKX, F. (eds.): *Bulletin of Comparative Labour Relations – 94. New Forms of Employment in Europe.* Kluwer Law International BV, The Netherlands.

Unlocking Digital Value To Society: A New Framework For Growth White Paper, World Economic Forum, 2017. <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-unlocking-digital-value-to-society-white-paper.pdf>

VÉKÁS, L. (2006): Az új Polgári Törvénykönyv tervezetének néhány elméleti és rendszertani előkérdéséről. *Magyar Jog, (53)* 7. 385-399.

VÉKÁS, L.- GÁRDOS, P. (2014): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz, 2. kötet*, Wolters Kluwer, Budapest.

VENEZIANI, B. (2009): The Evolution of the Contract of Employment. In: HEPPLÉ, B. (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansell, London.

WANK, R.: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees.

http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_wank2.pdf pp 137-143.

WEBER, M. (1978): The Origins of Industrial Capitalism in Europe. In: W.G. Runciman (szerk.): *Weber Selections in Translations.* Cambridge University Press, Cambridge.

White Paper on European Social Policy 1994.

YAMAKAWA, R. (1999-2000): New Wine in Old Bottles? Employee/Independent Contractor Distinction under Japanese Labour Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal, 21.* 99-126.