

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*

Kiss György egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem (Pécs)

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2011. évi I. törvényt a múlt év decemberében fogadta el a Parlament. E törvény koncepcionális változást jelent a korábbi szabályozáshoz képest, és a jövőben nyilvánvalóan számos vitát indukál. Tanulmányomban egy olyan intézményt vizsgálok, amely hosszú idő óta a munkajog megújulásának egyik alapját jelentheti,¹ azonban szabályozása kimaradt az Mt.-ből: nevezetesen, a munkavállaló jogállásához hasonló személy problematikáját. Ennek a jogállásnak a tisztázása és szabályozása megváltoztathatja a munkajog struktúráját, személyi hatályát és alapintézményeit.² Mivel a tárgyalandó intézménnyel kapcsolatos vita szinte valamennyi, napjaink munkajogi gondolkodását befolyásoló országban nyomon követhető és többkevesebb kidolgozottsággal megjelenik a jogalkotásban is, sajnálatos, hogy az új Mt. egyik korai tervezetében foglalt norma, a hazai jogalkotásban még egy alaposabb diszkussziót sem érdemelt.

I. A tradicionális munkajogviszony képlete

I. Vizsgálatom kiindulópontja a 2006-ban kibocsátott *Zöld Könyv* összegzése az európai munkajog helyzetéről és a jövőre vonatkoztatott kitérési pontjairól.³ E dokumentum a bevezetésében rögzíti, hogy „a munkajog korszerűsítése alapvető elem a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodásának sikeréhez vezető úton”. Utal egyben a Bizottságnak a növekedésről és a munkahelyteremtés terén elért haladásról szóló jelentésére, amely kiemeli, hogy „az európai munkaerőpiacok alkalmazkodóképességének növelése létfontosságú a gazdasági tevékenység és a magas termelékenység előmozdításához.” A

* A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoport keretében készült [2011TKI435]. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. A kutatócsoport vezetője: Dr. Kiss György egyetemi tanár.

¹ Ennek az intézménynek különszámot szentelt a *Comparative Labor Law & Policy Journal* 1999. évi évfolyama. Lásd erről többek között *Engels, Chris*: Subordinate Employee or Self-employed workers? An Analysis of the employment situation of managers of management companies an illustration, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999 (21), 1, 47-76.; *Deakin, Simon*: The Comparative Evolution of the Employment Relationship, *ESRC Centre for Business Research – Working Papers*, 2005, No. 317.; *Nogler, Luca*: The Concept of „Subordination” in European and Comparative Law, *University of Trento*, 2009, 1-20.; *Nicola, Countouris*: The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context, *Aldershot, Ashgate*, 2007, 71-81.; *Neuvians, Nicole*: Die arbeitnehmerähnliche Person, *Duncker & Humblot, Berlin*, 2002, 28-173.

² *Nogler, Luca*: The Concept of „Subordination” in European and Comparative Law, *University of Trento*, 2009, 151–156.

³ Green Paper – Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21st Century, *Commission of the European Communities*, Brussels, 22. 11. 2008 COM(2006) 608 final

foglalkoztatáspolitikában és a munkajogi szabályozásban meglévő feszültségekre hívta fel a figyelmet a 2003. évi *Wim Kok* jelentés, amelynek megállapítása szerint az állandóan foglalkoztatott ún. belső munkaerő és a bizonytalanul illetve nem hivatalosan foglalkoztatott külső munkaerő között megosztott, kétpólusú munkaerőpiac jön létre.⁴

A *Zöld Könyv* meglehetősen borús képet fest az európai munkajog helyzetéről. A munkajog eredeti célja a foglalkoztatottságon belüli gazdasági és szociális egyenlőtlenségek kiegyensúlyozása volt, ezért elsősorban egy idealizált munkavállalói státusz kialakításával foglalkozott, „e köré építette a jogosultságokat”.⁵ Ez a modell a permanens, teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra épült, és azt feltételezte, hogy a munkavállalókra háruló köteleységeikért egy konkrét munkáltató lesz elszámoltatható. Ez a megközelítés több ok miatt törekény volt. Annak ellenére, hogy a munkajog tárgya a függő munka,⁶ a munkajog szerződéses jogág, a magánautonómia egyik kifejezési módja. Ez egyben azt is jelenti, hogy a szerződéstől egyáltalán nem idegen a variációk megjelenése. A munkajog modern kori történetében nem egyszer volt megfigyelhető, hogy ennek visszaszorítására, a munkavállaló védelmére a jogalkotó közjogi eszközöket vett igénybe a magánjogi kiegyenlítés helyett.⁷

A *Zöld Könyv* megállapítja, hogy a munkajogviszony tradicionális modellje azért sem bizonyult megfelelőnek, mert „a gyors technológiai fejlődés, a globalizációból adódó megnövekedett verseny, a változó fogyasztói kereslet és a szolgáltatási ágazat jelentős növekedése rámutatott a nagyobb rugalmasság szükségességére.”⁸ Ezt a megállapítás úgy is értelmezhető, hogy a munkaszerződés rendeltetése, és ebből következően munkajog Európában kialakult szerkezete és tartalma nem volt képes megfelelni azoknak a piaci változásoknak, amelyekre általában a szerződés képes reagálni.⁹

2. Kérdés azonban, van-e a tradicionális munkajogi struktúrának alternatívája. Miközben az Unió jogpolitikai szándéka a nagyobb rugalmasságra és a foglalkoztatás differenciáltságára ösztönöz – amely valószínűleg működőképes a gazdasági prosperitás idején –, törekennyé vált a válság első

⁴ Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce, November 2003, 9.

⁵ Green Paper, 5.

⁶ A munkajog premisszájáról lásd *Richardi, Reinhard*: Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968, 1.

⁷ A szerződés és a gyengébb fél magánjogi eszközökkel történő védelméről lásd *Friedmann, Wolfgang*: Law in a Changing Society, London, Stevens and Sons, 1972, 122.

⁸ Green Paper, 5.

⁹ Ezzel összefüggésben kimutatható a dokumentumban egy bizonyos kritika a Lisszaboni Nyilatkozattal szemben is. [Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusion. A továbbiakban: LiS]. A LiS hangsúlyozza, hogy az Európai Unió egyenesen konfrontálódott a globalizációból adódó „kvantumugrásszerű” (*quantum shift*) változással, amely egy új, tudásalapú gazdaság követelményrendszerét állította fel. A Lisszaboni Stratégia értelmében, a globalizációs kihívásoknak úgy kell megfelelni, hogy közben a hagyományos társadalmi értékeket őrizzük meg. A dokumentum lényege szerint: „Az Unió a következő évtizedre azt az új stratégiai célt tűzte maga elé, hogy a világ legversenyképesebb és dinamikus, tudás-alapú társadalma legyen, amely fenntartható gazdasági növekedést, több és jobb minőségű munkahelyet, valamint nagyobb társadalmi kohéziót képes biztosítani.” LiS 5. pont. A LIS egyik kritikai elemzése ezt olyképpen fogalmazza meg, hogy „értjük utol az Egyesült Államokat, de lehetőleg úgy, hogy a hagyományos európai értékeket is kiteljesítjük!” *Gács János*: A Lisszaboni folyamat: rejtélyek, elméleti problémák és gyakorlati nehézségek, Műhelytanulmányok MT-DP. 2005/1, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2005, 3.

jelére.¹⁰ A Zöld Könyv némileg ezzel ellentétesen – igaz még 2006-ból – azt prognosztizálja, hogy „túlságosan protekcionista feltételek elriaszthatják a munkáltatókat attól, hogy a gazdaságilag zűrzavaros időszakokban a hagyományos (foglalkoztatási) modellek mellett fektessenek be,” és szorgalmazza „a szerződéses viszonyok alternatív modelljeinek” bevezetését.¹¹

A Zöld Könyv hangsúlyozottan foglalkozik az ún. marginális rugalmassággal. Ennek lényege, hogy az elbocsátásokra vonatkozó védelem csökkentése mellett egyre befogadóbb foglalkoztatáspolitikát határoztak meg. Bebizonyosodott azonban, hogy ez a megoldás is számos csapdát rejt magában,¹² amelyeket a Zöld Könyv egyszerűen „jogi bizonytalanság”-ként foglal össze. A dokumentum ezzel összefüggésben annak az álláspontjának ad hangot, hogy a hagyományostól eltérő, különféle foglalkoztatási típusok (non-standard work, Nichtstandard-Beschäftigungsformen) megjelenése elmosta a határokat a munkajog és a kereskedelmi jog (commercial law, Handelsrecht) között. Ennél is lényegesebb azonban, hogy a „munkavállaló” (különböző kategóriái) és a „független önfoglalkoztató” (independent self-employed, nicht abhängige Selbstständigen) jogállása mellett kialakult egy harmadik, a gazdaságilag függő, azonban de iure független foglalkoztatott és/vagy önfoglalkoztatott réteg, amelyre a megfelelő jogi konstrukció kialakítása több ok miatt is nehézségbe ütközött. A tradicionális magánjog és a munkajog viszonylatában mind a mai napig meglévő közvetett típuskényszer¹³ óhatatlanul felvetette a színlelt szerződések, és velük együtt a szerződések átminősítéséből adódó jogkövetkezmények problematikáját. A dokumentum hangsúlyozza, hogy mindaddig, amíg a munkaerőpiacon lévő, tényleges helyzetükben minőségében különböző munkát vállalók¹⁴ jogállása nem tisztázódik, a jogellenes, a munkajogi, társadalombiztosítási és adójogi szabályok kijátszására irányuló törekvésekkel azonos megítélés alá esnek a problémát feloldani törekvő progresszív kísérletek is.

Mindebből következően több területre kiterjedő, átfogó megújulásra van szükség. A „munkajog” megújulása kitétel azonban megtévesztő lehet, hiszen nem egyszerűen a hagyományos értelemben használatos munkajogi szabályozórendszer megújulására van csupán szükség. Miután egy jelentős munkát vállaló réteg a munkajog és a polgári jog határán van, és a jogi

¹⁰ Az ILO tanulmánya kiemeli, hogy pl. Spanyolországban az állásukat elvesztők kilencven százaléka a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak köréből került ki. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a foglalkoztatás módszereitől függetlenül, a válság másik nagy vesztesei a fiatalok, a pályakezdők, illetve a reménytelen pályakezdők voltak. *Vaughan-Whitehead, Daniel (ed.): Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe, ILO, Geneva, 2012.*

¹¹ Az angol és a német szövegezés nem azonos. Az előbbi: „Alternative models of contractual relations can enhance the capacity of enterprises to foster the creativity of their whole workforce for increased competitive advantage” megfogalmazást használja. Az utóbbi szerint: „Alternative Arbeitsvertragsmodelle können die Fähigkeiten der Unternehmen verbessern, die Kreativität aller ihrer Arbeitskräfte im Hinblick auf größere Wettbewerbsvorteile weiterzuentwickeln.” A különbség egyáltalán nem mellékes, mondhatni lényegi. Amennyiben a német szövegváltozatot tekintjük alapnak, úgy a differenciáció a munkajog keretein belül marad, amúgy e kereten belül is számos új problémát indukálva, míg az angol szöveg más dimenziók megnyitását sejteti. A szövegekörnyezet alapján azonban úgy tűnik, hogy az angol szöveg sem támasztja alá egyértelműen a tágabb értelmezést.

¹² Lásd *Madsen Kongshøj: The Danish Model of 'Flexicurity' – a Paradise with some Snakes, Department of Political Science University of Copenhagen, Brussels, 2002.*

¹³ Lásd erről a hazai irodalomban *Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. Magyar Jog, 2007/1, 1–14.*

¹⁴ Lásd *Davidov, Guy: Who is a worker? Industrial Law Journal, 2005, 57–71.*

függetlenség ellenére – vagy éppen ezért – a munkajogra jellemző védelmi szükségletre¹⁵ nekik is „igényük” van. Egyértelmű azonban, hogy nem valamiféle új munkavállaló-fogalom kialakítása történik meg, illetve nem a munkajog határai tágulnak általában,¹⁶ hanem a munkajogot jellemző egyes védelmi intézmények hatálya terjed ki erre a ma még bizonytalan jogállású munkát vállaló, foglalkoztatott, illetve önfoglalkoztatott rétegre.

II. A munkáltatói struktúra megváltozása

1. A technológiai fejlődés, az egyre nagyobb méretű koncentráció, a befektetések és a kockázatok racionalizálása olyan szerkezeti változást indukáltak, amelyről a munkajogban még mindig nem kellő hangsúllyal esik szó. Ez pedig a munkáltatói struktúra átalakulása, amely következménye a vállalászati kultúra megváltozásának. A munkáltatói szervezetek, konglomerátumok egyre gyakrabban jelennek meg befektetési és kockázati közösségekként. Az ún. *just-in-time management*, mint szervezési, vezetési folyamat nem feltétlenül mond ellent a tradicionális munkajog képletének, amennyiben a felesleges fázisok kiküszöbölését, a készletezés idejének és mennyiségének a visszaszorítását tűzi ki célul.¹⁷

A *just-in-time*, illetve az erre épülő különféle *lean management* módszerek közös jellemzője ugyanakkor valamennyi veszteség, feleslegesség kiiktatása.¹⁸ Ez a vezetési módszer egyben azt is magával hozhatja, hogy mindazokat az egységeket felszámolják, amelyek felesleges időt emésztnek fel, és ebből következően a veszteséget okoznak. Ennek érdekében a legracionálisabb vezetési és szervezési modellek mellett, a lehető legolcsóbb munkaerőt és a legolcsóbb foglalkoztatási módszereket alkalmazzák. Ebből adódóan a *just-in-time management* magával hozta az idők folyamán a *just-in-time employment*, illetve *employee* kategóriáit.¹⁹ A *just-in-time* munkavégzés számos jogi formában valósulhat meg, amelynek egy jelentős része a munkajogon belül marad, azonban egyre gyakrabban merül fel a munkavállalók kiszervezése, az *outsourcing*, amelynek következtében ezeket a korábbi munkavállalókat, illetve rajtuk kívül másokat, nem munkajogviszony keretein belül foglalkoztatják.

¹⁵ Az ún. Schutzbedürftigkeit intézményéről lásd *Wiedemann, Herbert: Das Arbeitsverhältnis als Austausch und Gemeinschaftsverhältnis, C. F. Müller, Karlsruhe, 1966, 15 – 19.*

¹⁶ *Davidov, Guy: Who is a worker? Industrial Law Journal, 2005, 57 – 71; Richardi, Reinhard: Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts [in FS für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag]. München, 2000, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 2000, 957 – 972.; Grandi Barbara: Let's deconstruct the meaning of 'dependent work' to enlarge the scope of labour law, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2012/1., (megjelenés alatt).*

¹⁷ Elvileg alapvető követelmény, hogy a fejlesztési programok eredménye nem járhat a munkahely elvesztésével. Egy-egy munkavállaló nem „fejlesztheti ki” magát a vállalatból, ilyen esetben más munkakört kell számára keresni. Lásd *Losonci Dávid: Bevezetés a lean menedzsmentbe – a lean stratégiai alapja, 119. sz. Műhelytanulmány, Corvinus Egyetem, Gazdálkodástudományi Kar, Budapest, 2010, 20.*

¹⁸ Lásd erről többek között *Womack, James – Jones, Daniel: Lean szemlélet – A veszteségmentes, jól működő vállalat alapja, HVG Kiadói Zrt, Budapest, 2009.; Radnor, Zoe – Walley, Paul – Stephens, Andrew – Bucci, Giovanni: Evaluation of the Lean Approach to Business Management and Its use in the Public Sector, Scottish Executive Social Research, 2006.*

¹⁹ Lásd erről átfogó elemzést: *Owens, Rosemary: The Future of the Law of Work, Adelaide Law Review, 2002, 345-373.; Leighton, Patricia: Problems Continue for Zero-Hours Workers, Industrial Law Journal, 2002, 71-78.; Capelli, Peter – Rogowik, Nikolay: New Work System and Skill Requirements, International Labour Review, 1994, 205-220.*

2. Mindehhez jön a vállalkozás, illetve a munkáltató érdekhálózatának átalakulása. Kialakult egy olyan modell, amely túlmutat a vállalkozó/tulajdonos/munkáltató relációkon, és egyéb, érdemi befolyással rendelkező érintett is megjelenik.²⁰ Ez nyilvánvalóan újabb érdekek és feszültségek forrása lehet, amelyben a munkavállaló pozíciója az éppen aktuális erőviszonyok függvényében alakul. Ez folyamat a corporate law és a labour law eltérő megközelítésében is kimutatható.²¹ A corporate governance változása, és ezzel együtt a munkavállalók pozícióinak a folyamatos módosulása,²² az érdekképviselőket is új követelmények elé állítják. Ennek fontos szegmense a különböző helyzetű, sőt adott esetben különböző jogállású foglalkoztatottak²³ heterogén érdekviszonyai. Kétségtelen, hogy ez a körülmény a korábbihoz képest teljesen más érdekképviselői magatartást indukál.²⁴ Ebben a tekintetben kétfajta érdekképviselői magatartás figyelhető meg. Míg az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában bizonyos nyitás figyelhető meg elsősorban az atipikus munkavállalói csoportok irányába, addig – többek között – Magyarországon a szakszervezetek a tradicionális jogállású munkavállalók felé fordulnak. Ez nyilvánvalóan összefügg azzal az érdekképviselői állásponttal, amelynek értelmében a hagyományos munkajogviszonynak kiemelt prioritást kell élveznie, illetve az atipikus foglalkoztatás nem jelenthet alternatívát a tradicionális munkajogviszonnyal szemben. Ezzel a megközelítéssel abban egyetértünk, hogy az új foglalkoztatási módszerek minden korlátozás nélkül nem léphetnek egy dogmatikailag megalapozott jogviszony helyére,²⁵ azonban a differenciálás – annak minden következményével együtt – szükséges.

²⁰ A stakeholding modell foglalkoztatási vonatkozásairól lásd *Wheeler, Sally: Labour and the Corporation, Journal of Corporate Law Studies*, 2006, 361-396.

²¹ Lásd erről részletesen *Greenfeld, Kent: The Place of Workers in Corporate Law, Boston College Law Journal*, 1998, 283.; *Jacoby, Sanford: Employee Representation and Corporate Governance: A Missing Link, 3 University of Pennsylvania Journal of Labour Employment Law*, 2000-2001, 454-456.. Az utóbbi időben a vállalkozások vezetése, és ennek keretében a vállalkozáson belüli munkavállalói befolyás, illetve a munkavállalói képviselő kutatása előtérbe került. Lásd a *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2000-2001. évfolyamában közölt összehasonlító tanulmányosorozatot.

²² *Cappelli, Peter – Rogowsky, Nikolai: New Work Systems and skill requirements, International Labour Review*, 1994, 205-220.

²³ A foglalkoztatottak kifejezést a viszonylag homogén munkavállalói jogállástól való elhatárolás feltüntetéseként használom.

²⁴ *Bronfenbrenner, Kate – Friedman, Sheldon – Hurd, W.Richard – Oswald A., Rudolph – Seeber L., Ronald: Organizing to Win. New Research on Union Strategies*, Cornell University Press, 1998, Ithaca and London.; *Dølvik, John Erik – Waddington Jeremy: Private Sector Services: Challenges to European Trade Unions, Transfer (ETUI)*, 2002, 356–376.; *Frege, Carola – Kelly, John (eds.): varieties of Unionism*, Oxford, 2004, Oxford University Press.; *Pernicka, Susanne: Organising the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings European Journal of Industrial Relations*, 2006, 125-142.

²⁵ A tradicionális munkajogviszony dogmatikájához lásd többek között: *Aubert-Monpeissen, Thérèse: Subordination juridique et relation de travail*, Paris, 1988, Centre national de recherche scientifique; *Bercusson, Brian: The contract of employment: a study in legal evolution*, Cambridge, 2001, ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper, No. 203.; *Betten, Lamy (ed.): The employment contract in transforming labour relations*, The Hague – London – Boston, 1995, Kluwer Law International; *Beuthien, Volker (Hrsg.): Arbeitnehmer oder Arbeitsteilhaber?*, Stuttgart, 1987, Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft; *Blomeyer, Wolfgang: Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers [in Richardi, Reinhard – Wlotzke, Otfried (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3.]*, München, 1993, C. H. Beck.; *Wolf, Ernst: Das Arbeitsverhältnis*. Marburg, 1970, N. G. Elwert Verlag.

3. Ami a vezetést és szervezést illeti, kimutatható, hogy a vállalatcsoportok egyes egységei funkciójukat illetően is differenciálódnak, és ugyan mindegyik munkáltatóként jelenik meg a munkavállalók, a szakszervezetek, vagy az üzemi tanácsok relációjában, szervezeti elhelyezkedésüket illetően a foglalkoztatás ebben a relációban szinte indifferens. Ez közelebbről azt jelenti, hogy azok a döntések, amelyek meghatározzák a vállalkozás egészének a működését, nem ezeknek a szervezeti egységeknek a szintjén születnek meg. Ennek megfelelően több EU irányelv is hangsúlyozza, hogy a munkáltatói köteleességek teljesítése tekintetében nem releváns, hogy az adott döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza meg.²⁶ Ezek a közösségi normák azért fontosak, mert nem egyszerűen a munkáltatói minőségben megjelenő jogokat korlátozzák, hanem magának a vállalkozásnak is a jogait, ellenőrző vállalkozásai bármely tagállamban illetve akár tagállamon kívül működjenek is.

III. A munkavállaló jogállásának differenciálása – integrálás a munkajogba vagy kitesztés a munkajogból

1. A munkavállaló jogállásának differenciáltságának bemutatása előtt magát a munkavállaló fogalmát kell tisztáznunk. Ez a feladat azonban rendkívül nehéz, ugyanis a munkavállaló fogalmának egzakt és nagyjából állandónak tekinthető dogmatikai megalapozása – a látszat ellenére – nem történt meg. A munkavállalói jogállásról kialakított különféle képletek – legalábbis a közösségi jogban – alapvetően kontextus-függőek, illetve célhoz kötöttek.²⁷ A munkavállaló fogalma meghatározásának eddig a szabad mozgás²⁸ és az egyenlő bánásmód²⁹ területén volt kiemelkedő jelentősége, illetve az adójog bizonyos vonatkozásaiban került előtérbe.³⁰

A munkavállaló fogalmának meghatározása tekintetében érdekesen alakult a közösségi jog és a tagállamok mozgásterének egymáshoz való viszonya. A kiindulási alap a Római Szerződés 48-51. cikke volt, amely a munkavállalók szabad mozgásáról rendelkezett. Az Európai Bíróság már egy viszonylag korai döntésében rögzítette, hogy a „munkavállaló” fogalma közösségi fogalom.³¹ A Bíróság kifejtette, hogy amennyiben a munkavállaló fogalmának meghatározása a tagállamok hatáskörébe tartozna, az egyes tagállamok módosíthatnák a „migráns munkavállaló” fogalmát, és ezzel önkényesen eliminálhatná azt a támogatást, amely a Közösség biztosít e személyeknek. A Bíróság azt is megállapította, hogy

²⁶ Lásd a Tanács 98/59/EK irányelvét a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, 11. preambulumbekzdését. Tartalmában azonos rendelkezést fogalmaz meg a Tanács 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről [7. cikk (4) bekezdés].

²⁷ *Rebhahn, Robert: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2012/1, 5.*

²⁸ Ebben a vonatkozásban az alapügy a *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden Württemberg* [C-66/85] eset volt. Az ún. Lawrie-Blum formula konzekvens és mondhatni merev alkalmazása ugyanakkor egyes későbbi ügyek hozott döntések megalapozására elégtelennek bizonyult.

²⁹ Lásd többek között a *Debra Allonby v. Accrington Rosendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment* [C-256/01]

³⁰ *J. A. van Steen v. Inspecteur van de Belastingdienst Utrecht-Gooi/kantor Utrecht* [C-355/06]

³¹ *Mrs. M. K. H. Hoekstra (née Unger) v. Bestuur Bedrijvereiniging voor Detailhandel en Ambachten* [C-75/63]

a közösségi jogalkotó „a szükségeshez mérten szélesen” értelmezi ezt a fogalmat.³²

A Bíróságnak e széles értelmezés elfogadásán, mondhatni sugallatán túl, a munkavállalói jogállásnak bizonyos kritériumait meg kellett határoznia. Erre 1981-ben került sor.³³ Az első lépések óvatosak voltak, és inkább azt rögzítették, hogy mi lényegtelen a munkavállaló jogállása szempontjából, habár kétségtelen, hogy igen általánosan utaltak bizonyos „munkavállalói” ismérvekre is. A Bíróság kifejtette, hogy a munkavállalót megillető jogok forrása a szabad mozgás alapelve. Mivel a munkavállaló fogalma „egyetlen vonatkozó rendelkezésben sincs kategorikusan definiálva”, így jelentését az általánosan elfogadott alapelvek segítségével, és a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szövegkörnyezet és a Szerződés céljainak a figyelembevételével kell értelmezni. A konkrét ügyben a Bíróság szerint önmagában az a tény, hogy a munkavállaló bére kevesebb, mint az adott tagállamban a létminimumhoz meghatározott összeg, nem releváns a munkavállaló jogállásának minősítésében. Ezek a személyek akár egy másik tevékenység bevételeivel pótolhatják jövedelmüket, hogy elérjék a minimumszintet, vagy igénybe vehetnek valamilyen támogatást, „feltéve, hogy a kifejtett tevékenység tényleges és valós”.³⁴

2. A hivatkozott Levin ügyben alkalmazott fogalmazást a Bíróság több döntésében megismételte,³⁵ áttörést azonban a Lawrie-Blum ügyben hozott döntés jelentett,³⁶ amelyet a munkavállaló fogalma tekintetében egyenesen a „Lawrie-Blum formulának neveznek”.³⁷ Ennek a döntésnek az adja meg jelentőségét, hogy a Bíróság nem csupán körülírta a munkavállaló, pontosabban a munkavégzés fogalmát, hanem a munkavállaló jogállását elhatárolta az ún. önfoglalkoztató jogállásától. Ennek értelmében, a munkavállaló jogállását olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek (más tevékenységektől) a megkülönböztetik a munkajogviszonyt „az érintett személyek jogaira és kötelességeire való hivatkozással”.³⁸ Mindebből következően a munkajogviszony alapvető jellemzője, hogy egy adott személy, bizonyos időtartamra, egy másik személy számára és annak irányítása alatt szolgáltatásokat nyújt, amelynek fejében ellenértékben részesül. Ennek a formulának a jelentőségét az adja meg, hogy e széles fogalom egységes jogokat biztosít valamennyi ily módon munkát végző személynek, azonban alapvetően csak egy meghatározott kontextusban – nevezetesen a munkavállalók szabad mozgása tekintetében.

Ebből a formulából két probléma adódik. Az egyik alapvetően a Közösség munkajogát érinti, amennyiben a munkavállalók szabad mozgásának biztosítása érdekében számos olyan tevékenységet is a munkajogviszony fogalma alá vontak, amelyek valójában nem tartoztak oda, vagy legalábbis erősen kiterjesztő értelmezés szükséges a munkajogviszony kritériumainak alátámasztásához.³⁹

³² Az esetet a szabad mozgás tükrében elemzi Gellérné Lukács Éva: *A személyek szabad mozgása az Európai Unióban*, Tullius Kiadó, Budapest 2008, 85-86.

³³ Lásd a *D. M. Levin v Staatssecretaris van Justitie* [C-53/81]

³⁴ *D. M. Levin v Staatssecretaris van Justitie* [C-53/81] 18. pont

³⁵ Lásd többek között az *R. H. Kempf v. Staatssecretaris van Justitie* [139/85] esetet.

³⁶ *Deborah Lawrie-Blum v. Baden Württemberg* [C-66/85]

³⁷ *Rebhahn, Robert*: Die Arbeitnehmersbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2012/1, 9-11.

³⁸ *Deborah Lawrie-Blum v. Baden Württemberg* [C-66/85] 17. pont.

³⁹ Lásd különösen a *J. A. Steen v. Inspecteur van de Belastingdienst Utrecht-Gooi/kantor Utrecht* [C-355/06] esetet.

Kétségtelen, hogy még ez a tág fogalom-meghatározás is magában foglalta a differenciálás lehetőségét, mint ahogyan ezzel élt is a Bíróság a *Raccanelli*-ügyben.⁴⁰ A másik probléma is részben közösségi jellegű, azonban inkább az egyes tagállamok belső jogából fakadnak. A munkavállaló közösségi jogi fogalmának említett kritériumai ugyanis olyan tág értelmezést tesznek lehetővé, illetve közösségi kontextusban egyenesen szükségessé, hogy abba a munkajogviszony számos típusa belefér. A bizonyos időtartamra, egy másik személy számára és annak irányítása alatt szolgáltatásokat nyújtása, amelynek fejében ellenérték jár, általános kritériumrendszerként jelent, mondhatni a munkajogviszony genus fogalma.⁴¹ Kérdéses tehát, hogy a munkajogviszony számos típusa, nem bontja-e meg azt az egységet, amelyet a Bíróság a *Lawrie-Blum* ügyben akként jellemezett, hogy „az érintett személyek jogaira és kötelességeire való hivatkozással” ezt a jogviszonyt a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyoktól meg lehet különböztetni. Megfigyelhető ugyanis, hogy napjainkra olyan foglalkoztatási és munkavállalási módszerek alakultak ki, amelyek már a munkajog határait feszegetik, továbbá a munkajogviszonyként funkcionáló egyes atipikus foglalkoztatási módszerek egyre inkább minősíthetők alternatív foglalkoztatásnak a tradicionális munkajogviszony relációjában.⁴² Amennyiben a vitathatatlanul a munkajogviszony keretein belül létező atipikus/alternatív foglalkoztatási módszereket nézzük, megkerülhetetlen a munkajogviszony tartalmának differenciáltsága, az ún. *floor of rights* problematikája. Ezen a kereten továbblépve jutunk el a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy (*worker, arbeitnehmerähnliche Person, travailleurs économiquement dépendant*) minősítéséhez. Ez ugyan ismét felveti a *floor of rights* elfogadhatóságának kérdését, azonban a probléma lényege a munkajog határainak, illetve egyes munkajogi jogintézmények tárgyi és személyi hatályának a kiterjesztése.

3. Az alábbiakban a tradicionális és az atipikus/alternatív foglalkoztatási módszerek egymás melletti funkcionálását vizsgálom, elhatárolva a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikájától. Az első feladat az atipikus munkajogviszonyok megjelenése okainak feltárása. Az okok kettős természetűek lehetnek, és összefüggésben állnak egymással. Az atipikus, vagy találó kifejezéssel élve a *peculiar work* megjelenésének és elterjedésének gazdasági okai viszonylag könnyen megmagyarázhatók. Mivel a munkajog egyik funkciójaként a munkavállalók védelmének joga, amelynek a tradicionális munkajogviszony felelt meg a legjobban, az e jogviszony által kialakított korlátozások alól a munkáltatók igyekeztek menekülni. Időszakonként – közvetlen vagy közvetett kényszerből – a munkavállalók is hajlottak az atipikus munkavállalásra, számos esetben nem mérlegelve azok hosszabb távú

⁴⁰ *Andrea Raccanelli v. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* [C-94/07]

⁴¹ Ez az általános megfogalmazás megközelítőleg annyit jelent, mint az a megállapítás, amelynek értelmében „Die Abhängigkeit des einzelnen Arbeitnehmers ist der Gegenstand des Arbeitsrechts.” *Richardi, Reinhard: Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968, 1. 1968, 1..*

⁴² *Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán - az atipikus foglalkoztatásról a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig, Magyar Jog, 2007/1, 1-14.*

hátrányait.⁴³ Az atipikus foglalkoztatásnak ugyanis nem csupán munkajogi, hanem adójogi és társadalombiztosítási jogi vonzatai is vannak.

Ami a differenciálódás dogmatikai alapjait illeti, a szerződés eleve feltételezi a megállapodások sokszínűségét, és nincs másképpen a munkaszerződés esetében sem.⁴⁴ A munkaszerződés (*Dienstvertrag*, *Arbeitsvertrag*, *contract of employment*), mint genus-fogalmak, éppen magánjogi jellegük miatt lehetővé tették a munkajogviszonyok széles tárházának kialakítását. Amennyiben a munkaszerződést, vagy a munkajogviszonyt tisztán a magánjogi szerződéses autonómia elvébe ágyazzuk, belőlük eredendően hiányzik a védelmi jellegű szabályozás. Ezzel kapcsolatban utalok Vékásnak arra a megállapítására, amely szerint a tradicionális magánjognak kevés eszköze van a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására.⁴⁵ Erre a kiigazításra ugyanakkor éppen a szerződéses elv fenntartása miatt szükség volt.⁴⁶ A védelmet szolgáló jogintézmények megjelenésétől beszélhetünk a munkajog célhoz kötöttségéről. Ez a védelem egyértelműen a jogviszony egyik alanya, nevezetesen a munkavállaló jogállásának stabilizálására irányult.

A munkavállaló jogállásának védelme viszonylag tiszta képletet mutat az egységes munkavállalói jogállás esetén, azonban instabillá válik a tradicionális és az atipikus munkajogviszonyok összevetésében.⁴⁷ Az atipikus foglalkoztatási módszerek egyes elnevezései tükrözik a veszélyeket. Az egyik ilyen kifejezés a marginális munkajogviszony (*marginales Arbeitsverhältnis*), amelyet gyakran kötnek össze az alacsony bérért történő munkavégzéssel.⁴⁸ A másik talált kifejezés a *peripheral work*, amely arra utal, hogy az ilyen foglalkoztatás „a függő munka gazdasági és normatív védelme látókörének legszélén helyezkedik el”.⁴⁹ Hasonló tartalmú a *casual work* megnevezés, amely elsősorban a véletlenszerű, nem rendszeres, alkalmi munkavégzésre utal. Főképpen az USA-ban terjedt el az ún. *contingent work* elnevezés, amely gyűjtőfogalom, és találóan a munkavállaló

⁴³ Lásd erről Firley, Klaus: *Flucht aus dem Arbeitsrecht, Das Recht der Arbeit*, 1987/4–5, 271–289.; 411–422.

⁴⁴ Az egyes kutatások inkább a munkajog és a tradicionális magánjog egyre bonyolultabb összefüggéseire hívják fel a figyelmet, mintsem a munkajog és a közjog kapcsolatára, legfeljebb utalnak a közjog hol erősebb, hol gyengébb befolyására. Jellemző ezzel kapcsolatban az egyik tanulmány címe: *Richardi, Reinhard: Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts [in FS für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag]*. München, 2000, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 957–972.

⁴⁵ Vékás, Lajos: *Az új polgári törvénykönyv elméleti előkérdései*, Budapest, 2001, HVG-Orac, 166.

⁴⁶ Utalok Friedmann megjegyzésére, aki – Maine, status versus contract fejlődéstörténeti elemzésére hivatkozva – kifejtette, hogy a jognak nem szabad ölbé tett kézzel túrnie, hogy a szerződés a státusz álcázott formája legyen. *Friedmann, Wolfgang: Law in a Changing Society*, London, 1972, Stevens and Sons, 122.

⁴⁷ A téma feldolgozását lásd *Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus-PTE ÁJK, 2010.

⁴⁸ *Eichhorst, Werner – Marx, Paul – Thode, Eric: Atypische Beschäftigung und Niederlohnarbeit*, Gütersloh, 2010, Bertelsmann Stiftung. A tanulmány a részmunkaidővel foglalkozik, amely gyakran hordozza magában azt a veszélyt, hogy nemcsak a pro rata temporis elv alapján kap kevesebb bért a munkavállaló, hanem a munkabérek megállapítása esetén diszkriminációval is találkozunk

⁴⁹ *Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus-PTE ÁJK, 2010, 49., *Bidwell, Matthew: Do Peripheral Workers do Peripheral Work? Comparing the Use of Highly Skilled Contractors and Regular Employees, Industrial and Labour Relations Review*, 2009/1, 200–225.; *Blanpain, Roger – Biagi, Marco (eds.): Non-Standard Work and Industrial Relations*, The Hague/London/Boston, 1999, Kluwer

kettős – jogi-dogmatikai függőségen túl, a gazdasági, munkaerő-piaci közvetlen függőségét emeli ki.⁵⁰

4. Amennyire törekszik a munkaerőpiac az atipikus foglalkoztatási módszerek elterjesztésére, legalább olyan erős szándék mutatkozik a közösségi jogalkotó részéről e módszereknek a munkajog keretein belül tartására, illetve az ily módon foglalkoztatottak védelmi szintjének növelésére.⁵¹ Jó példa erre a részmunkaidőben⁵² és a határozott időtartamban foglalkoztatottakról szóló irányelvek⁵³ megalkotásának története.⁵⁴ Annak ellenére, hogy mindkét irányelv alapjaiban anti-diszkriminációs irányelv, nem mellőzhette a floor of rights, és a justified unequal treatment problematikáját. Mindkét atipikus munkajogviszony tekintetében kimutathatók azok a jogalkalmazásban megnyilvánuló nehézségek, amelyek az egyes tagállamok általános munkajogi, illetve társadalombiztosítási jogi szabályozásának különbözőségeiből erednek.⁵⁵ Számos ügyben nehezen értelmezhető többek között a hátrányos megkülönböztetés tilalma bizonyos jogintézmények tekintetében (így a végkielégítés), mert adott esetben eltérőek pl. a megszüntetés szabályai. Összefoglalásképpen erről a két irányelvről elmondható, hogy elsősorban kompromisszumra törekedett, és a minimumkövetelmények meghatározásával igyekezett a részmunkaidőben és a határozott időtartamban foglalkoztatottak munkajogviszonyait a munkajog keretein belül tartani, mindezidáig sikerrel.

Létezik azonban egy sajátos foglalkoztatási módszer, ahol a közösségi jogalkotónak drasztikusabb lépésre kellett elszánnia magát, a korábbi, hosszabb ideig tartó liberalizációt követően, nevezetesen, a munkaerő-kölcsönzés. A munkaerő-kölcsönzés összetettségére elnevezése is utal. Az angol „*temporary work*”, vagy a francia „*travail interim*”, illetve „*travail temporaire*” elnevezés önmagában még nem utal a munkaerő-kölcsönzés jogviszonybeli struktúrájára, azonban jelzi annak ideiglenes, átmeneti voltát. A német

⁵⁰ Polivka, E. Anne: Contingent and Alternative Work Arrangement, Defined, *Monthly Labour Review*, 1996/10, 3-9.; Polivka, E. Anne – Nardone, Thomas: On Definition of 'Contingent Work', *Monthly Labour Review*, 1989/12, 9-16.

⁵¹ Utalok ezzel összefüggésben a Gazdasági és Szociális Bizottság 1979-ben publikált dokumentumára, amely általában az atipikus foglalkoztatás helyzetével és súlyával foglalkozott [OJ C (1980). Részletes elemzését lásd Bankó Zoltán: Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések [in Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*], Budapest, 2003, Osiris, 413.

⁵² A Tanács 97/81/EK irányelve a részmunkaidős foglalkoztatásról.

⁵³ A Tanács 99/70/EK irányelve a határozott idejű foglalkoztatásról.

⁵⁴ A korszak vonatkozó közösségi jogalkotásának elemzését lásd Jeffery, Mark: The Commission Proposals on 'Atypical Work': Back to the Drawing Board ... Again?, *Industrial Law Journal*, 1995/3, 296-299.

⁵⁵ A részmunkaidő tekintetében még az irányelv kibocsátását megelőzően lásd az *Ingrid Rinner Kuehn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH Co. KG* [C-171-88]; *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [C-262/88]; *Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* [C-33/89]; *Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg* [C-184/89]; *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Bötzel* [C-360/90]; *Stadt Lengerich v. Angelika Helmig und Waltraud Schmidt v. Deutsche Angestellten-Krankenkasse* [C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34-93, C-50/93 és C-78/93] stb. ügyeket. Az irányelv megjelenését követően lásd többek között az *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v. Tiziana Bruno and Massimo Pettini* [C-395/08] and *Daniela Lotti and Clara Matteucci* [C-396/08]; *Dermod Patrick O'Brien v. Ministry of Justice* [C-393/10]; *Dai Cugini NV v. Rijksdienst voor Sociale Zekerheid* [C-151/10]; ügyeket. A határozott időre létesített munkajogviszony tekintetében lásd az irányelv megjelenése előtt a *Brigitte Kording v. Senator für Finanzen* [C-100/95] ügyet. Újabbán lásd a *Deutsche Lufthansa AG v. Gertraud Kumpan* [C-109/09]; *Bianca Küçük v. Land Nordrhein-Westfalen* [C-586/10] ügyet.

„*Arbeitnehmerüberlassung*”, vagy „*Leiharbeit*”, és részben az angol „temporary agency work” ezzel szemben kifejezi, hogy ebben az esetben egy „*triangular employment relationship*” konstrukciójáról van szó.⁵⁶ Ennek a struktúrának a munkajogba történő integrálást jelentősen megnehezíti az a körülmény, hogy egymástól lényegében különböző két jogviszonyt kell valamilyen módon szinkronba hozni. Az egyik jogviszony – mondhatni klasszikus magánjogi jogviszony a – kölcsönbeadó – egyébiránt munkáltató – és a kölcsönvevő között. Ennek a jogviszonynak a minősítése korántsem egyértelmű ugyan sem a magyar, sem az egyes tagállamok jogában,⁵⁷ de ettől függetlenül, mint alapvetően piaci alapozású jogügyletnek benne a felek akaratának kell érvényesülnie. A másik jogviszony a munkajogviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló között, és ugyan a munkajogviszony is magánjogi jogviszony, azonban védelmi jellegét számos kógens munkajogi szabály biztosítja. Ez a jogviszony hat a munkavállaló és a kölcsönvevő közötti de facto kapcsolatra is.

Ebben a jogviszonybeli struktúrában egyértelmű, hogy amennyiben a jogalkotó hallgat, azaz deregulációs időszak alatt működik ez az intézmény, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő akarata dominál. Ilyen körülmények mellett a munkaerő-kölcsönzés eredeti – alkalmi munkák ellátására irányuló – rendeltetése fokozatosan átalakult, és gazdasági, pénzügyi megfontolások miatt a munkáltatók egyre szívesebben vették igénybe ezt a jogi lehetőséget, de már nemcsak alkalmi munkavállalásra, hanem huzamosabb időtartamú munkavégzésre is.⁵⁸ Reakcióként a jogi szabályozás alapvetően arra irányult, hogy temporary worker és a permanent worker közötti differenciációt kiegyenlítse. Jó példa erre a Parlament és a Tanács 2008. november 9-i irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről. Míg az irányelv 1-3. cikke tartalmi szigorítást vezet be, addig az 5. cikk (2)-(4) bekezdése – megfelelő feltételek megléte esetén – tág teret enged az eltéréseknek éppen az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében.⁵⁹ A munkaerő-kölcsönzés is felveti a floor of rights kategóriájának kiterjesztő értelmezését, amely már jóval túlmutat a kötelező legkisebb munkabér problematikáján.⁶⁰ Amennyiben elismerjük az eltérés lehetőségét, és ezzel az igazolt nem egyenlő bánásmód intézményét, úgy nem egyszerűen meghatározott tulajdonságokkal rendelkező munkavállalók,⁶¹ hanem foglalkoztatási csoportok között, a minden munkavállalót megillető jogok feletti szint erősen differenciált.

⁵⁶ Lásd erről *Siau, Bruno: Le travail temporaire en droit comparé européen et international*, Paris, 1996, LGDJ

⁵⁷ Elemzését lásd *Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*, Budapest, 2011, PhD értekezés (Kézirat), 172-180.

⁵⁸ *Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, 2010, Justis, 238-239.

⁵⁹ *Bankó Zoltán – Kiss György: Die Arbeitnehmerüberlassung im ungarischen Arbeitsrecht und die Richtlinie der Leiharbeit – Eine atypische oder eine alternative Form der Beschäftigung? Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2010, 209–225.

⁶⁰ *Deakin, Simon: The Floor of Rights in European Labour Law, New Zealand Journal of Industrial Relations*, 1990, 219-240.; *Homolatsch, Olivia: Flexicurity in Austria and Germany – is a 'floor of rights' for agency workers necessary?*, Amsterdam, 2007, Universiteit van Amsterdam.

⁶¹ Lásd a Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelvét általános keret létrehozásáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás területén. Az irányelv 6. cikke rendelkezik az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetésről, amely számos vitát indukált. Lásd többek között *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* [C-388/07]; *Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA* [C-411/06]; *Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [C-341/08]; *Gisela Rosenblatt v. Ollerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH* [C-45/09].

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvben fogalmazódott meg nyíltan az atipikus foglalkoztatást szabályozó korábbi irányelvekhez képest a *floor of rights* kiterjesztő elismerése, amely egyértelműen feltételezi a több szintű, több nivójú foglalkoztatás, és munkavállalói státusz létezését.

A munkaerő-kölcsönzés elvezet a következő rész témájához, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszához. Amikor az 1992. évi XXII. törvény először szabályozta a munkaerő-kölcsönzés intézményét,⁶² meglehetősen erős lobbiszerű tevékenység folyt azért, hogy a munkaerő-kölcsönzés személyi hatálya ne csupán a munkavállalóra, hanem – a közelebről meg nem határozott – egyéni vállalkozóra is terjedjen ki. Amennyiben viszont „valódi” egyéni vállalkozóról van szó, vajon kinek van szüksége kölcsönvevővel szerződést kötni, hogy gyakorolhassa tevékenységét? Ez a törekvés sok mindent elárult az ún. „szürke állomány”⁶³ összetételéről és labilis jogállásáról. Mindezzel kapcsolatban végezetül megjegyzendő, hogy az új Mt. EU konform szabályozását az Mt. hatálybalépésével összefüggő rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2001. évi LXXXVI. törvény Második rész 85. § (25)-(30) bekezdése gyakorlatilag annulálta, ami szintén jelzi e munkavállalói réteg jogalkotó általi megítélését.

IV. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzésének ismérvei

1. Alapvető annak a tisztázása, hogy a széles körben használatos önfoglalkoztató (*self employed, Selbstständige*) fogalma azonos-e a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmával. Ennek a kérdésnek a megválaszolásához meg kell határozni mindkét fogalom ismérveit, ami azért sem egyszerű, mert a munkavállaló jogállásának kritériumrendszere is labilis, míg az önfoglalkoztató jogállásának sincs egzakt kritériumkatalógusa. Az önfoglalkoztató meghatározása összefügg a munkavégzők státuszának osztályozásával.⁶⁴ Hosszas viták után 1993-ban az ILO az önfoglalkoztató alábbi fogalmát adta: az önfoglalkoztató munkájának ellenértéke közvetlenül az általa előállított javak vagy szolgáltatások hasznától (vagy a várható haszontól) függ. A vállalkozás működése kizárólag az ő döntésétől függ, abban az esetben is övé a felelősség, ha a döntést másra ruházza.⁶⁵ A dokumentum megállapítja, hogy az önfoglalkoztató általában egy vagy csak kevés számú üzletfélnek dolgozik. Az önfoglalkoztatót a munkavállalótól azáltal választja el, hogy az utóbbinak stabil, tartós munkajogviszonya van, a megszakítások annak folyamatosságában esetleges.⁶⁶ E megfogalmazás alapján azonban elsikkad egy lényeges különbség az önfoglalkoztató és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy között. A súlyosabb kérdés ugyanis a munkavállaló és az önfoglalkoztató között lévő jogállás tisztázása, amelyet *Perulli* azzal jellemez, hogy első látásra úgy néz ki,

⁶² Lásd a 2001. évi XVI. törvény 23. §-át.

⁶³ *Gyulaváry Tamás: Szürke állomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon.* Budapest, 2010, habilitációs értekezés (Kézirat).

⁶⁴ Ennek történeti áttekintését lásd *Laky Teréz: Munkaerőpiaci fogalomrendszer fejlődési irányai; A „foglalkoztatási státusz” újradefiniálása,* A KSH Életszínvonal és Emberi erőforrás-statisztikai Főosztálya megbízásából készült tanulmány, Budapest, 2003 (Kézirat)

⁶⁵ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993); The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians.

⁶⁶ A munkavállaló jellemzője: „engage on continuous basis”.

mint az önfoglalkoztató, de valójában függő munkáról, illetve fogalmazásában „*subordinate employment*”-ről beszélhetünk.⁶⁷ Ezt a réteget szokták „*false self-employed*”-nek, illetve „*Scheinselbständige*”-nek nevezni.

Ezzel a megjelölés – a „látszat-önfoglalkoztató” –ugyanakkor nem érvénytelenségre utal. Ezt hangsúlyozza *Perulli* is, amikor kifejti, hogy a gazdaságilag függő munkavégző de iure a self-employed kategóriájába tartozik, és nem azonos azzal az ál-önfoglalkoztatóval, aki ugyan polgári jogi szerződés alapján végez munkát, azonban a munkajogviszonyra jellemző alárendeltség szinte valamennyi elemében megjelenik. Ezért ütközik ez a megoldás a korlátozott típusválasztási szabadság, illetve a közvetett típuskényszer munkajogi követelményébe.⁶⁸ Amennyiben a jogviszony tartamának rögzítéséhez ugyanis valamilyen fontos érdek fűződik, végső megoldásként – közvetetten – a típusválasztási kényszer is szóba jöhet. A típuskényszerről való konkrét rendelkezés hiánya – azaz a közvetlen típuskényszer hiánya – minősítés-technikai problémákat is okozhat. Abban az esetben ugyanis, ha a jogalkotó egy meghatározott tevékenység végzéséhez meghatározott szerződési modellt párosít, és ezt a felek nem tartják be, a képlet viszonylag egyszerű: a jogszabály rendelkezésével ellentétes szerződés érvénytelen, azaz a jogalkotó nem fűz hozzá semmilyen pozitív joghatást. A munkavégzésre irányuló szerződések esetében ilyen rendelkezést – marginális kivételtől eltekintve – nem találunk. Egy ilyen rendelkezés hiányában viszont nem lehet kétségbe vonni a felek típusválasztási szabadságának lehetőségét. Ez azonban ahhoz vezet, hogy a jogviszony minősítésénél nem csupán a szerződés tartalmát, hanem annak tényleges érvényesülését (*die tatsächliche Durchführung des Vertrages*) is vizsgálni szükséges, ami nem jelent mást, mint a szerződés joghatásának, a jogviszonynak az elemzését. Erre azért van szükség, hogy a szerződés megkötésének fázisát követően egy későbbi, teljesítéskori folyamatot is vizsgálat alá lehessen vonni a munkajogi jogintézmények alapvető rendeltetése megvalósulásának érdekében. Ez pedig a következő: „*Eine der grundlegenden Rechtsfolgen der Arbeitsrechts ist der erhöhte Bestandsschutz.*”⁶⁹

2. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy eddig három EU tagállam szabályozásában van viszonylag részletesen jelen.⁷⁰ Az olasz polgári perrendtartás 409. § (3) bekezdése értelmében a munkaügyi bíróságnak nemcsak a munkáltató és a munkavállaló jogvitáiban van hatásköre, hanem a munkáltató és a kereskedelmi ügynök, illetve más hasonló tevékenységet végző természetes személy között, aki egy meghatározott szolgáltatást nyújt folyamatosan és túlnyomó részben személyesen egy másik fél számára anélkül, hogy közöttük (a munkajogviszonyra jellemző) alá-fölérendeltség állna fenn.⁷¹ Erre a

⁶⁷ *Perulli, Adalberto: Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Employment and Social Affairs, Brussels, 2003, 14-16.

⁶⁸ *Maschmann, Frank: Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem*, Berlin, 2001, Duncker & Humblot, 221-238.

⁶⁹ *Wank, Rolf: Arbeitnehmer und Selbständige*, München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 113.

⁷⁰ Ez nem azt jelenti, hogy rajtuk kívül többi ország ne használja ehhez a fogalomhoz hasonló tartalmú megnevezést. E helyütt nem térek ki pl. az osztrák jogban is ismert *freier Mitarbeiter* jogállásával összefüggő problémákra.

⁷¹ Az 1973-ban beiktatott szöveg eredetije az alábbi:

munkavégzőre egyébiránt vonatkozik a polgári törvénykönyv 2113 §-a, amely a munkajogviszony megszüntetésének szabályait tartalmazza. Az 1995. évi nyugdíjreform bevezetésekor erre a csoportra külön nyugdíjalapot képeztek. Kiemelkedő jelentőségű, hogy ebben a jogi kapcsolatban a társadalombiztosítási hozzájárulás terhei is megoszlanak, amennyiben ennek egyharmadát a szolgáltatás nyújtója, kétharmadát a szolgáltatás fogadója, ugyanúgy, mint a munkajogviszony esetében. A gazdaságilag függő munkavégzésnek jogszabályi alapja a *Decreto Legislativo n. 276*, amelyet a *Biagi* névvel jelzett olasz munkajogi reform keretében bocsátottak ki.⁷² A norma 61-69. cikke rendelkezik erről a munkavégzésről. A rendelkezés alapvető célja az volt, hogy megakadályozza a „lavoro parasubordinato” intézményének helytelen minősítését.⁷³ A gazdaságilag függő munkának három ismérve van. Az egyik a kontinuitás, amely azt jelenti, hogy a felek hosszabb idejű, tartós kapcsolatban állnak egymással, és ez alatta szolgáltatás folyamatos. A második ismérv a koordináció. Ez különbözteti meg talán a legélesebben ezt a fajta munkavégzést a munkajogviszonyra jellemző *de iure* alárendeltségtől. A felek együttműködése ebben a kontextusban funkcionális kategória, amely minden teljesítés természetes velejárója. Ez az együttműködés azonban a felek eltérő helyzete miatt feltételez bizonyos alá- fölérendeltséget, amely ugyanakkor nem olyan erős, mint a munkajogviszony esetében.⁷⁴ A harmadik ismérv a szolgáltatás túlnyomó részben személyes teljesítése. A *Decreto* az ún. *co.co.co.* munkavégzés (az olasz elnevezése után használt megjelölés: *collaborazioni coordinate e continuative*) alanyi körét is meghatározza. Ebbe a körbe tartoznak a kereskedelmi ügynökök; mindazok a természetes személyek, akik nem munkajogviszony keretében dolgoznak, és egy meghatározott projekt megvalósításában vesznek részt, és tevékenységüket, mint együttműködő partner végzik.⁷⁵ E munkavégzők az említett munkajogi szabályokon túlmenően meghatározott társadalombiztosítási támogatásban részesülnek, úgymint nyugdíj, táppénz, terhességi-anyasági támogatások és betegségi ellátások. Végezetül kiemelendő a kollektív szerződés hatálya. *Perulli* utal a nagy olasz szakszervezetek kezdeményezésére, amely képviselőket biztosított a gazdaságilag függő munkavégzők számára saját szervezeteiben, amely alapja lehet az általuk kötött kollektív szerződések hatályának kiterjesztésének is.⁷⁶

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: ...

3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;

⁷² *Tiraboschi, Michele*: The Italian Labour Market after the Biagi Reform, www.csmb.unimo.it (utolsó letöltés 2012. augusztus 10); *uő*: The reform of the Italian Labour Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization?, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2008, 427-458.; *Tiraboschi, Michele –Del Conte, Maurizio*: Recent Changes in the Italian Labour Law, [in: *The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment/The Scope of Labor Law and the Notion of Employees*], 2004, JILPT Comparative Labor Law Seminar, Published the Japan Institute for Labour Policy and Training,

⁷³ *Tiraboschi, Michele*: The reform of the Italian Labour Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization?, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2008, 448.

⁷⁴ *Perulli, Adalberto*: *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Employment and Social Affairs, Brussels, 2003, 80.

⁷⁵ *Decreto Legislativo n. 276*, 61. §

⁷⁶ *Perulli, Adalberto*: *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Employment and Social Affairs, Brussels, 2003, 81-82.

A német jog több helyen is szabályozza az *arbeitnehmerähnliche Person* intézményét.⁷⁷ A *Tarifvertragsgesetz* 12a § (1) bekezdése a törvény rendelkezésének alkalmazását kiterjeszti a munkavállaló jogállásához hasonló személyekre, amelynek legáldefinícióját is megadja. Ennek értelmében,

– azok a személyek, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn,

– amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés alapján személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végez munkát,

– és amennyiben ezt a tevékenységét túlnyomó részben egy személy részére teljesíti, vagy

– összes üzletszerű tevékenységéből származó jövedelmének több mint 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 ennél rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően, e törvény rendelkezései irányadóak.

A TVG 12a §-át 1974-ben fogadták el, és megítélése, mint általános legáldefiníció legalábbis kétséges. Erre utal *Neuvians*, amikor megjegyzi, hogy meghatározott egyéb munkajogi tárgyú törvények csak a jelzett kifejezés használatával jelzik egyes intézmények hatályát.⁷⁸ A TVG definíciójának általános kiterjesztése ellen szól az egyes törvények eltérő hatályának megállapítása,⁷⁹ másképpen fogalmazva megállapítható, hogy az *arbeitnehmerähnliche Person* fogalma meglehetősen célhoz kötött. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája korábban megjelent a *Sozialgesetzbuch* rendelkezési között is. E helyütt csupán az SGB 7. § (4) bekezdésére utalok, amely számos koncepcionális változáson ment keresztül.⁸⁰ Az *arbeitnehmerähnliche Person* jogállásának tehát számos jogkövetkezménye van, a szabadságtól a felmondásvédelemig,⁸¹ azonban ez a jogállás éppen az individuális munkajog egységes szabályozásának hiánya miatt vitatott.

Az angol jogban az *employee* és a *worker* megkülönböztetés ismert, utóbbi alatt értve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt. Ez a fogalom az angol jogban is viszonylag korán megjelent, de ennek a téma szerinti differenciálásához nem sok köze volt.⁸² A későbbiekben tulajdonképpen három fogalom alakult ki: a szűkebb értelemben vett *employee*, és a tág értelemben vett *self-employed* csoportja, majd később a munkajogban is megjelenik egy harmadik kategória, nevezetesen – a témánk szempontjából meghatározó – *worker*. A *worker* fogalom

⁷⁷ A német jogi szabályozás ebben a tekintetben hosszú múltra tekinthet vissza. Az 1869. évi *Gewerbeordnung* már tartalmazott bizonyos védelmi szabályokat a gyárakon kívül foglalkoztatottak számára. Lásd *Neuvians, Nicole: Die arbeitnehmerähnliche Person, Duncker & Humblot, Berlin, 2002, 22-27.*

⁷⁸ Lásd az *Arbeitsgerichtsgesetz* 5. §-át, valamint a *Bundesurlaubsgesetz* 2. §-át.

⁷⁹ Lásd ezzel összefüggésben az *Arbeitschutzgesetz* 2. §-át, valamint a *Beschäftigtenschutzgesetz* 1. §-át.

⁸⁰ *Richardi, Reinhard: Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts [in FS für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag]. München, 2000, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 2000, 959-963.; Neuvians, Nicole: Die arbeitnehmerähnliche Person, Duncker & Humblot, Berlin, 2002, 40-41.*

⁸¹ Lásd a *Heimarbeitsgesetz* 29. §-át.

⁸² Az 1875-ből származó *Employers and Workmen Act*, amelynek 10. §-a a *worker* fogalmát az alábbiak szerint fogalmazta meg: *...to perform personally any work...* Hasonló kitétele tartalmazott az 1919. évi *Industrial Courts Act* 8. §-a. Lásd *Davidov, Guy: Who is a worker?, Industrial Law Journal, 2005, 58.*

a megtalálható az 1998. évi *National Minimum Wage Act* 54. cikkében, az 1996. évi *Employment Rights Act* 230. cikkében, az 1998. évi *National Minimum Wage Act* 54. cikkében, az 1998. évi *Working Time Regulations* 2. cikkében, az 1999. évi *Employment Relations Act* 10-13. cikkében, stb. Miért érdekesek ezek a jogszabályok? *Davies* – a hagyományos angol monográfiákhoz képest meglehetősen rendhagyó tanulmányában – az alábbi kérdést teszi fel: *who is protected by employment law?*⁸³ A válasz ambivalens, összetett, ugyanis az első látásra történő minősítés gyakran vezethet tévedésekhez. *Davies* siet leszögezni, hogy az angol *employment law* nem támogatja a munkaerő (*workforce*) egészét. Az angol munkajogi jogalkotás tehát három, egymástól viszonylag jól elkülöníthető kategóriát különböztet meg. Hangsúlyozni szeretném, hogy az elhatárolás meghatározott ismérvek szerint történik, és ennek munkajogi praktikus következménye az, hogy az egyes munkát vállaló kategóriákat milyen jogok illetnek meg, másképpen fogalmazva, milyen védelmi helyzetben, illetve szinten vannak a munkajog rendszerében. Az elemzésekből egyértelműen kitűnik, hogy a *common law* rendszerében, illetve a *legislation* szerint is, az *employee* a hagyományos kategória, amely valamennyi – az adott időszakban rendelkezésre álló – joggal rendelkezik, azaz egy adott időszakban a lehető legnagyobb védelmet élvezi. A skála másik oldalán a *self-employed* található, akire a mind a *common law*, mind a *legislation* úgy tekint, hogy ez a réteg képes az önmagáról való gondoskodásra, és ennek megfelelően – bizonyos kivételekkel – nem részesül a munkavállalót megillető jogokból, azaz védelméről magának kell – más magánjogi rendszerben és elvek alapján – gondoskodnia. És fokozatosan kialakult egy harmadik kategória, nevezetesen a *worker*. Általában elmondható, hogy a *worker* nem rendelkezik mindazokkal a jogokkal, mint az *employee*, azonban a *self-employed* kategóriájához képest sokkal erősebb védelemben részesül.⁸⁴ A *worker* fogalma lényegében ugyanazokkal az ismérvekkel rendelkezik, mint az olasz vagy a német jogban. Ennek megfelelően általában nem munkaszerződés alapján végez munkát, személyesen teljesít és az kizárólag vagy túlnyomó részben egy személy részére. Ami a *worker* védelmét illeti, megjelenik az egyenlő bánásmód, a legkisebb kötelező bér, a munkaidő és a részmunkaidős foglalkoztatás esetében.

3. Kérdés, hogy mi az oka ezekben az országokban – és részben más EU tagállamokban is – az említett differenciálásnak. A választ többek között *Collins* adta meg több mint két évtizeddel ezelőtt.⁸⁵ *Collins* már ekkor foglalkoztatáspolitikai és így munkajogi paradigmaváltásról ír. Álláspontja szerint a határozatlan időtartamra és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló ideájának háttérbe szorulása, a hagyományos munkajogi szociális védelmi doktrína felbomlásához vezetett. Az egyes atipikus foglalkoztatási módszerek, továbbá a gazdaságilag függő, de jogilag független munkavállalók megjelenése csakhamar a szociális védelmi igény kiegyenlítődéssel járt együtt. Különösen kimutatható ez a munkavégzésre irányuló jogviszonyok megszüntetése esetén

⁸³ *Davies, C. L. Anne: Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, 75 – 94.

⁸⁴ *Davies, C. L. Anne: Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, 75.

⁸⁵ *Collins, Hugh: Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws*, *Oxford Journal of Legal Studies*, 1990, Vol. 10, 353-380.

indított kártérítési igényeken keresztül.⁸⁶ E nivellációval szemben ugyanakkor a jogalkotás az egyes jogok elismerését a munkavégzők jogállásának differenciálásához köti. További ellentmondást lát abban, hogy a szolgáltatás fogadója úgy viselkedik, mintha munkáltatói hatalmat gyakorolna és nem gazdasági–piaci partnere lenne a szolgáltatás nyújtójának.

A Biagi reform céljával összefüggésben az elemzők szintén kiemelik a munkaerőpiac változását, a szolgáltató szektor erősödését – részben ezen belül is – az ún. projekt munka arányának emelkedését. Az ebben a szektorban dolgozók, valójában foglalkoztatottak – ugyanakkor hiányában voltak az alapvető szociális védelemnek. Többen hangsúlyozzák, hogy a Biagi által kidolgozott reform differenciáltan kezelte az egyes munkát vállalók státuszát, azonban egyértelműen arra törekedett, hogy a tényleges munkaerőpiac minél nagyobb szegmensét szabályozza.⁸⁷

A német munkajogi szabályozás célja szintén a szociális védelmi igényhez kapcsolódik. A függőség (*Abhängigkeit*) megítélése a munkavállaló és az említett *arbeitnehmerähnliche Person* elhatárolásánál még napjainkban is szerepet játszik. Az irodalomban és a jogalkalmazásban mind a mai napig szerepet játszik a személyi függőség (*persönliche Abhängigkeit*),⁸⁸ amelynek egyik klasszikus ismérve a munkavállaló beilleszkedése a munkáltató szervezeti rendjébe (*Eingliederungstheorie*).⁸⁹ A jogalkalmazás időközben ugyanakkor kénytelen volt elismerni, hogy ez az ismérv rendkívül vitatott, hiszen számos olyan munkavállalóként ellátott tevékenység létezik, amelynek teljesítésekor a munkát végző semmilyen szervezetbe nem illeszkedik be, továbbmenve, a munkáltatónak egyszerűen nincs szervezete.⁹⁰ A személyi függőséget a német irodalomban és a jogalkalmazásban még több szimptomával is jellemezték,⁹¹ azonban az *arbeitnehmerähnliche Person* vonatkozásában arra a következtetésre kellett jutni, hogy a szociális védelmi igény nem kapcsolódik a személyes függőséghez, azonban az ezt az igényt megalapozó gazdasági függőség mégis jelen van.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a klasszikus munkajogviszony és a de iure a polgári jogba tartozó és annak de facto meg is felelő munkavégzést

⁸⁶ Collins, Hugh: Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws, *Oxford Journal of Legal Studies*, 1990, Vol. 10, 354.

⁸⁷ Tiraboschi, Michele: The Italian Labour Market after the Biagi Reform, www.csmb.unimo.it (utolsó letöltés 2012. augusztus 10), 19-25.

⁸⁸ A személyi függőség természetesen nem a *Sinzheimer* által kidolgozott értelemben használatos, amelynek középpontjában egy sajátos szinallagma állt. Ennek két pillére volt, nevezetesen a munkavállaló hűségkötelessége és a munkáltatógondoskodási kötelessége. A személyi függőség *Sinzheimer* tanában egyben azt jelentette, hogy a munkavállaló teljesítményéhez mintegy személyiségüket is adják. *Sinzheimer, Hugo, Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland* [in *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*]. Frankfurt am Main, (1922), 1976, Europa Verlag, 47.

⁸⁹ *Nikisch, Arthur: Die Grundformen des Arbeitsvertrags und der Anstellungsvertrag*. Berlin, 1926, Hobbing; uó: Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht, *Recht der Arbeit*, 1960/1, 1–5.

⁹⁰ Lásd BAG 15. 3. 1978 AP Nr 28 § 611 BGB-*Abhängigkeit*.

⁹¹ Így például a személyi függőséget összekapcsolták a munka idegen felhasználásával (*Fremdnützigkeit der Arbeit*). Nyomatékosítom, hogy nem a munkatevékenység eredményének idegen hasznosításáról van szó, hiszen ebben az esetben bármely vállalkozási – azaz önálló – tevékenység is a munkajog alá lenne szubszumálható. Ezzel összefüggésben jegyezte meg Lieb, hogy a munkavállaló elveszti diszponálási lehetőségét saját munkája felett, még abban az esetben is, ha látszólag önállóan tevékenykedik. *Lieb, Manfred: „Unternehmerähnliche Arbeitnehmer”, Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft*, 1976/3, 276-304.

megjelenítő jogviszonyok között létezik az a bizonyos „szürke zóna”, amely lényeges diszkrepanciát tartalmaz a szerződés tartalma és megvalósulása között.⁹²

V. A probléma szabályozása a Munka Törvénykönyve egy korai tervezetében

1. Az Mt. kodifikációs előmunkálatai során felmerült a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyának értelmezése, illetve szabályozása olyképpen, hogy a munkajog egyes intézményeinek hatálya kiterjedjen e személyek jogviszonyára. Ez a jogállás az új Mt. tézisei között nem szerepelt. A különféle dokumentumokban ugyan megjelenik a „gazdaságilag függő munkavállaló” (*economically dependent workers*) kifejezés,⁹³ azonban meglehetősen félreértelmezett tartalommal. A gazdaságilag függő munkavállaló jogállását azonosítják a színlelt szerződéssel (*bogus or false civil law contract*),⁹⁴ illetve a kényszervállalkozással. Ami az előbbit illeti, ismételten hangsúlyozom, hogy szó sincs színlelt szerződésről és ennyiben nem beszélhetünk magánjogi érvénytelenségi tényállásról, továbbá ez a tényállás nem tárgya a közjogi hatósági munkaügyi ellenőrzésnek sem. Ez a szerződés érvényes vállalkozási vagy megbízási szerződés. A félreértést jól tükrözi az is, hogy ebbe a körbe sorolják a kereskedelmi ügynököt is. Ami a kényszervállaló megjelölést illeti, tartalmában helytálló, azonban jogi relevanciája nincs.

A hivatkozott dokumentum a gazdaságilag függő munkavállaló fogalmát azonosítja az önfoglalkoztatóval – ami egyébiránt más országokban is gyakorta előfordul – és ennek megfelelően adja meg e munkavállalók becsült adatait. E szerint 2006-ban nem hivatalos adatok alapján hozzávetőleg 466.000 főben határozták meg e munkát vállalók számát. Lehetetlen azonban megbecsülni ezen belül a nem színlelt szerződés alapján munkát végző, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak számát.

2. Az Mt. korai javaslatának normaszövege az alábbi volt:

„3. § (1) E törvénynek a munkaidő leghosszabb, illetve a pihenőidő legrövidebb tartamára, a szabadságra, a felmondási időre és a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó rendelkezéseit 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

⁹² A munkaszerződés tartalma és érvényesülése közötti különbségről lásd részletesen: *Boemke, Bukhard: Schuldvertrag und Arbeitsverhältnis*, München, 1999, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.

⁹³ Eurofound 2007, 04 Economically dependent workers in Hungary. ID HU07040191. Author: *László Neumann*.

⁹⁴ Eurofound 2007, 04 Economically dependent workers in Hungary. ID HU07040191. Author: *László Neumann*, 1.

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 közeli hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;

b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának közeli hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

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

Ez a rendelkezés – így utólag – némi magyarázatra szorul. A hivatkozott szabály kizárólag munkajogi jogkövetkezményeket tartalmaz. Az érintett személy nem válik munkavállalóvá, hanem csupán egyes munkajogi jogintézmények hatálya terjed ki rá. Ezek nagy része a munkaidőre, a pihenőidőre és a szabadságra vonatkozott, abból kiindulva, hogy az érintett személy a munkát személyesen, rendszeresen és tartósan teljesíti, azaz, a munkavégzés módja hasonló a munkavállalóéhoz. A szociális védelem szempontjából kiemelkedő jelentőségű a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó felmondási idő és végkielégítés hatályának kiterjesztése. Végezetül a munkavállalóhoz hasonló jogállást a kötelező legkisebb munkabér alkalmazása teszi teljessé.

A javasolt szabályozás tartalmazott egy vélelmet, hiszen a hivatkozott rendelkezés csak abban az esetben lett volna alkalmazandó, amennyiben a szolgáltatás nyújtójától a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása. Ez egyébiránt szintén összefüggésben van a munkavégzés jellegével. Ehhez kapcsolódóan, a fogalom meghatározó eleme volt, hogy a szolgáltatás fogadója azonos személy legyen. Ez különbözteti meg a szolgáltatás nyújtóját a valódi vállalkozótól. A mondat megfogalmazása azonban talán nem fejezi ki pontosan e tényállás mögöttes tartalmát. Előfordulhat ugyanis, hogy egy vállalkozó hosszabb ideje azonos üzleti partnerrel áll kapcsolatban, szolgáltatását egy partner felé teljesíti. Amennyiben azonban valódi piaci kapcsolatban állnak egymással, a vállalkozó annak ellenére, hogy tartósan, hosszabb ideig csupán egy üzletfele részére teljesít, bármikor dönthet ennek az ügyletnek a megszüntetéséről, illetve amennyiben üzleti partnere szünteti meg ezt a jogviszonyt – a piac lehetőségeinek keretei között – lehetősége van más üzleti partnerek részére teljesíteni. Ezzel a megállapítással természetesen nem zárom ki annak a lehetőségét, hogy egy ilyen váltásnak ne lennének negatív piaci következményei. A kényszervállalkozás esetében azonban a szolgáltatás nyújtójának már eleve nincs esélye más üzleti partner részére teljesíteni, illetve a másik oldalról megközelítve, a szolgáltatás fogadójának döntése nem piaci alapon pecsételi meg „vállalkozása” sorsát. Ezen a ponton jelenik meg a már említett szociális védelmi igény, amely a jelzett kényszervállalkozói nem jogi tartalmat jogállással ruházza fel, nevezetesen, a munkavállalóhoz hasonló jogállással.

A leírtakhoz még egy megjegyzés kívánkozik. Ebből a körből – hasonlóan a német szabályozáshoz – egy jogállást kellett volna kifejezetten kizárni, nevezetesen a 2000. évi CXVII. törvényben szabályozott, az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés alapján munkát végző kereskedelmi ügynök jogállását. Az ügynöki tevékenység ugyanis a Tanács 86/653/EGK irányelvnek megfelelően szabályozott, és ahogyan a törvény indokolása is kiemeli a törvény „védelmet biztosítva az esetenként gazdaságilag kiszolgáltatottabb ügynöki réteg számára”.

3. A hivatkozott javaslatot szinte érdemi vita nélkül elutasította mind a munkáltatói, mind a munkavállaló képviselői oldal, és a politikai döntéshozó sem állt ki mellette. Az elutasítás indokát pontosan nem fogalmazta meg senki, egyes megnyilvánulásokból azonban ez nagy valószínűséggel kikövetkeztethető mindkét oldal részéről. E helyütt ennek taglalását ugyanakkor nem tartom indokoltnak.

VI. Zsákutca vagy út egy új munkavégzésre vonatkozó szerződés felé?

1. Annak ellenére, hogy az EU tagállamok közül a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogi státusza csupán három országban szabályozott, szinte mindenütt a viták előterében áll, és néhol már bizonyos részletszabályok is megjelentek.⁹⁵ Kétségtelen, hogy az erre a rétegre vonatkozó, látszólag csekély hatású szabályozás is koncepcionális jelentőségű. A reakciók vagy hevesek, vagy – mint például a hazai javaslat fogadtatása is mutatja – indifferensek. Álláspontom szerint Magyarországon a szociális partnerek reagálása elsősorban a munkaerőpiac hosszabb távú általuk alakulásának, valamint pillanatnyi érdekeiknek, illetve érdekérvényesítési lehetőségeiknek a függvényében értékelhető. Ami a munkajogtudományt illeti a helyzet talán valamivel jobb, azonban azt nem lehet állítani, hogy ez a terület jelenleg általában a munkajog fontosabb kutatási témái közé tartozna.⁹⁶

Álláspontom szerint az újabb európai munkajogi kutatások orientáltsága, az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai törekvései és a munkajogi szabályozás átalakulása mind azt támasztják alá, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problematikája nem megkerülhető. Amennyiben a munkajog struktúrája, és ezen belül tárgyi-személyi hatálya a tradicionális keretek között marad, a munkajog nem lesz képest választ adni a munkaerő-piaci folyamatokra, illetve a jelenlegi foglalkoztatáspolitikai megközelítések elvesztik jelentőségüket.

2. Úgy tűnik, hogy új jogdogmatikai tételek és egyben jogpolitika kimunkálása előremutató lehet. Mint ahogyan a korábbiakban elemeztem, a munkajog alapvető premisszája a függő, illetve az önálló munkavégzés.⁹⁷ Ezt érdemben nem vitatja senki, függetlenül attól, hogy a függőség okát eltérően magyarázták. Újabban viszont annak a vizsgálata került előtérbe, hogy mi minden tartozik ebbe a függőségbe. Másképpen fogalmazva: valamilyen jogi egységet képez a függőség, vagy csupán keretet jelent, amelybe eltérő minőségű

⁹⁵ Perulli, Adalberto: *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Employment and Social Affairs, Brussels, 2003, 87-97.

⁹⁶ Ez alól kivétel Gyulavári Tamás ezirányú kutatása. Lásd Gyulavári Tamás: *Szürkeállomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon*, Habilitációs előadás Budapest, 2010 március; uő: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna. Európai vita a munkajog identitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról*, *Esély. Társadalom- és szociálpolitikai folyóirat*, 2009. vol. 20. no. 6, 76-107. A másik – a jövőre vonatkoztatott – kutatást a már jelzett, a Magyar Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoport folytatja. [2011TKI435] [MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. A kutatócsoport vezetője: Dr. Kiss György egyetemi tanár.]

⁹⁷ Richardi, Reinhard: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*, München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968, 1.

jogviszonyok egészében vagy részben beletartoznak. Ezzel kapcsolatban hivatkozom *Freedland* koncepciójára, aki az eddiginél minőségében különböző szerződés és jogviszony kimunkálását javasolja, nevezetesen a hagyományos *contract of employment* helyett a *personal employment contract* bevezetését.⁹⁸ Ennek oka az előbbieken érintett téves megközelítés – *Freedland* megfogalmazásában egyrészt a „*false unity of the law of the contract of employment*”, másrészt a „*false duality between the contract of employment and other personal work of employment contract*”.⁹⁹

A *personal employment contract* fogalma nyilvánvalóan jóval szélesebb, mint a tradicionális munkaszerződés fogalma. Annak is tudatában kell lenni, hogy a jogrend jelenlegi állapota ennek a teóriának még azokban az országokban sem felel meg, amelyekben a munkavállalóhoz hasonló személy jogállását szabályozták. Ennek a teóriának a megvalósítása rendkívül nehéz, hiszen amennyiben sikerül egy ilyen jellegű szerződés, de különösen jogviszony fogalmi elemeit kimunkálni, két, de lehet, hogy három jogterület lényegi változtatása válhat szükségessé. Az egyik munkajog, amennyiben új típusú védelmi rendszert kell kiépíteni, azaz a munkajog egyes intézményeinek hatályát ki kell terjeszteni a szorosabb munkajogi értelemben munkavállalónak nem minősülő, személyesen munkát végzőkre is. A nagy társadalombiztosítási ellátórendszerek is modulációt igényelnek, és valószínűsíthető, hogy az adózás rendjét is érinti a jelzett esetleges változtatás.

Mindezzel összefüggésben az alábbi következtetés levonása indokolt. A munkavállaló közösségi fogalma egy meghatározott kontextusban értelmezhető, ugyanakkor nem minden tekintetben alkalmas arra, hogy a munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállás összehasonlításának az alapjául szolgáljon. Álláspontom szerint – a munkavállalók szabad mozgásának követelményétől függetlenül – a munkajogtudománynak kell meghatározni a munkavállalói függőség jogi alapjait, és ennek függvényében kell kimunkálni a munkavállaló jogállásához hasonló személy függésének kritériumait.¹⁰⁰ Végezetül a fentiek eredményeképpen kell megállapítani a szociális védelmi rendszer magánjogi-munkajogi eszközeit.

Bárhogyan is közelítünk a munkavállalóhoz hasonló jogállású, személyesen munkát végzők jogi státuszának a meghatározásához, úgy tűnik, hogy napjainkban a típusválasztási szabadság egyre erőteljesebb korlátok alá esik, amely az alapjogok érvényesülése tekintetében valamiféle új egyensúlyt teremt. A tulajdonból származó prerogátiva jelentősége, valamint az ebből adódó nyomásgyakorlás lehetősége, a munkaszerződés preferálása, illetve egy újfajta foglalkoztatási védelmi rendszer kirajzolódása által csökken. A nagy változás azonban még várat magára, nevezetesen még korántsem befejezett egy új foglalkoztatási jogviszony magánjogi és közjogi dogmatikai alapjainak a lefektetése.

⁹⁸ *Freedland, Marc: The Personal Employment Contract*, Oxford University Press, 2003, Oxford.

⁹⁹ *Freedland, Marc: The Personal Employment Contract*, Oxford University Press, 2003, Oxford, 15-28.

¹⁰⁰ Ez a munka nemzetközi szinten is megkezdődött. A 2005-ben megalakult European Labour Law Network első kutatási projektje a munkavállaló kritériumrendszerének feltárására irányult. Lásd *Identifying an Employment Relationship I-II*. European Labour Law Network – Study Group on a Restatement of European Labour Law, November 2009.; *The Identification of an Employment Relationship Volume I*. Study Group on a Restatement of Labour Law in Europe, November 2011.