

# **SZÜRKE ZÓNA**

**A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti  
jogviszonyok Európában és Magyarországon**

**Gyulavári Tamás**

**Habilitációs értekezés**

**Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar  
Budapest 2010**

# TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ

7

## I.

### MUNKAJOGI ALAPFOGALMAK A KÖZÖSSÉGI JOGBAN ÉS A MAGYAR MUNKAJOGBAN

<b>1. Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban</b>	<b>10</b>
<b>1.1 A munkavállaló fogalma a közösségi jogban</b>	<b>10</b>
<i>1.1.1 Szabad mozgás: mely munkavállalók joga?</i>	11
<i>1.1.2 Egyenlő bánásmód a munkavállalók között</i>	15
<i>1.1.3 A munkavállaló fogalma a munkafeltételek szabályozásában</i>	18
<b>1.2 Az önfoglalkoztató fogalma a közösségi jogban</b>	<b>21</b>
<i>1.2.1 Önfoglalkoztatók szabad mozgáshoz való joga</i>	22
<i>1.2.2 Önfoglalkoztatók és egyenlő bánásmód</i>	23
<i>1.2.3 Az önfoglalkoztatókat megillető, korlátozott jogok</i>	24
<b>1.3 Alapfogalmi kaleidoszkóp a közösségi szociális és munkajogban</b>	<b>25</b>
<i>1.3.1 A sokszínű személyi hatály okai</i>	25
<i>1.3.2 A változatos személyi hatály következményei</i>	26
<b>2. A magyar jogharmonizáció fogalmi „készlete”</b>	<b>28</b>
<b>2.1 A jogharmonizáció pozitív hatása: minimális jogok</b>	<b>28</b>
<i>2.1.1 Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan érvényesülése</i>	28
<i>2.1.2 Kiterjesztésre váró munkavédelem</i>	30
<i>2.1.3 Széles körű társadalombiztosítási jogok</i>	31
<i>2.1.4 A minimális jogok katalógusának váza</i>	33
<b>2.2 A munkafeltételek harmonizációjának korlátozott személyi hatálya</b>	<b>33</b>
<i>2.2.1 A munkajogi irányelvek korlátozott hatása</i>	33
<i>2.2.2 A jogharmonizációs módosítások eltérő típusai</i>	34
<b>2.3 Töredékes fogalmi rendszer</b>	<b>35</b>
<i>2.3.1 Az alapvető fogalmak hiánya</i>	35
<i>2.3.2 A munkajogi fogalmi rendszer és a polgári jog kapcsolódási pontjai</i>	36
<b>2.4 Az önfoglalkoztató nem létező fogalma</b>	<b>37</b>
<i>2.4.1 Terminológiai kérdések</i>	37
<i>2.4.2 Az önfoglalkoztató fogalma és a jogharmonizáció közötti összefüggés</i>	38

2.4.3 Az önfoglalkoztató “kreált” fogalma	39
2.4.4 Szükséges egyáltalán az önfoglalkoztató definiálása?	41

## II.

### A MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ JOGVISZONYOK RENDSZERE

<b>3. A gazdaságilag függő munka problematikája az Európai Unióban</b>	<b>43</b>
3.1. A munkaerő-piaci rugalmasság megjelenése az Unió politikájában	44
3.2 Supiot jelentés a munkajog jövőjéről	46
3.2.1 A hagyományos munkajogi szabályozás válsága	47
3.2.2 Trendek az önfoglalkoztatásban és jogi szabályozásában	49
3.2.3 Alárendeltség versus gazdasági függőség koncepciója	53
3.2.4 „Függő” vállalkozások	54
3.2.5 A munkajogi védelem kiterjesztésének igénye	55
3.3 Wim Kok Jelentés: a flexicurity “előfutára”	57
3.4 A gazdaságilag függő munka szerepe a “flexicurity” koncepciójában	59
3.4.1 A “flexicurity” térhódítása: Zöld Könyv a munkajog modernizációjáról	60
3.4.2 Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között	62
3.4.3 A rugalmas jogviszonyok káros hatásai	64
3.4.4 Minimális jogok katalógusa	65
3.4.5 A flexicurity kritikája	67
3.5 A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának koncepcionális kérdései	68
<b>4. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszere a magyar munkajogban</b>	<b>73</b>
4.1 Tipikus és atipikus munkajogviszonyok	73
4.1.1 A tipikus munkaviszony szerepe	73
4.1.2 Régi és új atipikus munkaviszonyok	75
4.1.3 A rugalmasság külső és belső forrásai	77
4.2 Széttöredezett szabályozás a közszférában	78
4.3 Menekülés a munkajogviszonyból polgári jogviszonyokba	79
4.3.1 A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok népszerűségének indokai	80
4.3.2 A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok típusai	82
4.3.3 Közvetett típuskényszer	83
4.3.4 A munkaviszony minősítő jegyei	87

4.3.5	<i>Elsődleges minősítő jegyek</i>	90
4.3.6	<i>Másodlagos minősítő jegyek</i>	92
4.4	<b>A szürke zóna véletlenszerű fejlődése</b>	97
4.4.1	<i>Terminológiai kérdések</i>	97
4.4.2	<i>A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok közös nevezője</i>	99
4.5	<b>A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszerének jellemzői</b>	102
<b>5.</b>	<b>Foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok a magyar munkajogban</b>	
		105
5.1	<b>Bedolgozói jogviszonyok</b>	105
5.1.1	<i>A bedolgozói jogviszony szabályozása</i>	105
5.1.2	<i>Polgári jogi és a munkajogi elemek a bedolgozói jogviszony szabályozásában</i>	106
5.1.3	<i>Sui generis jogviszony félúton munkajog és polgári jog között</i>	107
5.2	<b>Segítő családi jogviszony</b>	108
5.2.1	<i>A segítő családtag fogalma</i>	108
5.2.2	<i>Foglalkoztatási jogviszony munkajogi szabályok nélkül</i>	109
5.3	<b>Tanulószerződés és hallgatói szerződés</b>	110
5.4	<b>Hivatásos nevelőszülői jogviszony</b>	112
5.5	<b>Az alkalmi munkavállalás és a helyébe lépő egyszerűsített foglalkoztatás</b>	114
5.5.1	<i>Az alkalmi munkavállalás szabályozásának eredeti céljai</i>	114
5.5.2	<i>“Alkalmi” munkavállalás a gyakorlatban</i>	114
5.5.3	<i>Az egyszerűsített foglalkoztatás születésének okai</i>	116
5.5.4	<i>Az egyszerűsített foglalkoztatás feltételei</i>	116
5.5.5	<i>Egyszerűsített foglalkoztatási (munka)jogviszony létesítése</i>	118
5.5.6	<i>Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony munkajogi szabályai</i>	119
5.5.7	<i>Megemelt és differenciált közterhek</i>	121
5.5.8	<i>Különbözik-e az egyszerűsített foglalkoztatás és a munkaviszony?</i>	123
5.7	<b>Önálló kereskedelmi ügynöki szerződés</b>	125
5.7.1	<i>Az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony fogalma és szabályozása</i>	125
5.7.2	<i>Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés alakja és tartalma</i>	127
5.7.3	<i>Az önálló kereskedelmi ügynök díjazása</i>	128
5.7.4	<i>Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés felmondása</i>	129
5.8	<b>Prémiumévek program</b>	130
5.8.1	<i>Prémiumévek program: a munkanélküliség megelőzésének és levezetésének eszköze</i>	130
5.8.2	<i>A prémiumévek program feltételrendszere</i>	131
5.8.3	<i>Speciális foglalkoztatási szabályok</i>	132
5.9	<b>Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony</b>	133
5.9.1	<i>Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony fogalma</i>	133

5.9.2 <i>Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony tartalma</i>	134
5.9.3 <i>A jogviszony megszűnése és megszüntetése</i>	135
<b>5.10 Személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó</b>	136
<b>5.11 Az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok sajátosságai</b>	137
5.11.1 <i>Az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok születésének okai és körülményei</i>	137
5.11.2 <i>Az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok jogi minősége</i>	138

### III.

## ÖSSZEGZÉS:

## A MUNKAVISZONYON KÍVÜLI FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONYOK SZABÁLYOZÁSÁNAK ALAPKÉRDÉSEI

<b>6. Az „egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok szabályozása</b>	146
<b>6.1 Alapfogalmi kaleidoszkóp a közösségi jogban</b>	146
6.1.1 <i>Egy közösségi fogalom születése</i>	147
6.1.2 <i>Az egyenlő bánásmód széles hatálya</i>	148
6.1.3 <i>Munkafeltételek</i>	149
6.1.4 <i>Bizonytalanság az önfoglalkoztató fogalma körül</i>	150
6.1.5 <i>Közösségi és nemzeti jogi fogalmak szimbiózisa</i>	151
<b>6.2 A magyar jogharmonizáció hiányos fogalmi készlete</b>	152
6.2.1 <i>Az alapvető munkajogi fogalmak hiánya</i>	152
6.2.3 <i>Az önfoglalkoztató “kreált” fogalma</i>	153
6.2.3 <i>A minimális jogok katalógusának váza</i>	153
<b>6.3 Európai vita a gazdaságilag függő munka szabályozásáról</b>	154
6.3.1 <i>Az európai vita háttere</i>	154
6.3.2 <i>A munkajog fogalmi rendszerének válsága</i>	155
<b>6.4 A munkavégzésre irányuló jogviszonyok magyar rendszere</b>	157
6.4.1 <i>Tipikus és atipikus munkaviszonyok</i>	158
6.4.2 <i>Menekülés a munkajogból</i>	159
6.4.3 <i>Egyéb foglalkoztatási jogviszonyok megjelenése</i>	160
<b>6.5 A szürke zóna szabályozásának alapkérdései</b>	162

## MELLÉKLETEK

<b>Bibliográfia</b>	166
<b>Jogesetek jegyzéke</b>	187
<b>Jogszabályok jegyzéke</b>	193

## ELŐSZÓ

A munkajogviszonyon kívüli, de a tiszta önfoglalkoztatásnál önállótlanabb munkavégzés munkajogi szabályozása több okból is felkeltette az érdeklődésemet. Az utóbbi években az Európai Unió szintjén és szakmai fórumokon a rugalmasság és a biztonság összefüggésében vetették fel, mit kezdjen Európa a munkajog elavult fogalmi rendszerével és ezzel összefüggésben a sűrű zónának elnevezett jogviszonyok csoportjával. Ennek a szakmai vitának az előzménye a közösségi jogalkotásban és az Európai Bíróság esetjogában lelhető fel, ahol a közösségi jogszabályok személyi hatályát igyekeztek tisztázni. Megközelítésük lényege, hogy minél inkább gazdasági vonatkozású egy jogszabály, annál szélesebb a hatálya. Ez az alaptétel kezd annyiban megváltozni, hogy a trend a szélesebb személyi hatály irányába mutat. A közösségi jog azonban képtelen volt megnyugtatóan rendezni a munkajogi szabályok széles hatályát, így ez a tagállamok, a nemzeti munkajogi jogalkotás feladata maradt. A nemzeti jogok mozgásteréről és lehetséges modelljeiről széles körű vita bontakozott ki az Unió szintjén, amely számos dokumentumban dolgozta fel ezt a kérdést. Az uniós dokumentumok közül kiemelkedik a Supiot Jelentés és a „munkajogi” Zöld Könyv.

Mindeközben a magyar munkajogban is előtérbe került a rugalmasság kérdése, amelyre jó alkalmat teremtett a jogharmonizáció. Az Mt. 2001. évi jogharmonizációs módosítása jelentette az első jelentős jogalkotási lépést a rugalmasság fokozása felé, amely nem a megszüntetési szabályokkal, hanem alapvetően a munkaidős szabályozás érzékelhető és a munkavállalói érdekképviselet szemszögéből érzékeny lazításával fokozta a munkaviszony belső rugalmasságát. Emellett a módosítás létrehozta a munkaviszony eddig legrugalmasabb, szinte könnyített alteregóját, a munkaerő-kölcsönzést. Ezzel részben párhuzamosan, már a 90-es évek végétől, de különösen az ezredforduló után kezdtek megjelenni olyan „egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok, amelyek lényegesen rugalmasabb szabályozást és részben alacsonyabb közterheket kínáltak, mint a munkaviszonyok. Az egyéb jogviszonyok szabályozása mindaddig nem keltett különösebb szakmai érdeklődést, amíg az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás szabályozása túl rugalmas nem lett, így hatalmas népszerűség, és a munkaügyi ellenőrzés által részben feltárt, látványos visszaélések kísérték útját. A menekülés a munkajogból jelensége szép lassan felkeltette mind a jogalkotó, mind pedig a szakmai közvélemény érdeklődését. Erről tanúskodik az Mt.-nek a színlelt szerződések ellen 2003-ban alkotott szabálya, valamint a 2005-ben rendezett II. Munkajogi Konferencia is, amely a „munkajogból menekülés” kérdéskörét tűzte napirendjére.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó ún. önfoglalkoztató irányelv harmonizációja során találkoztam először a dolgozat tárgyát képező problémával, pontosabban abból csak az önfoglalkoztatás definiálásának kérdéskörével. Az irányelv alkalmazása során az volt a közösségi jogi cél, hogy minél szélesebb körben, azaz a lehető legteljesebb hatállyal kerüljön átültetésre a nemzeti jogokban. Ezzel összhangban a magyar munkajogban - részben az irányelv átvétele miatt - kialakult az önfoglalkoztatásnak egy indokolatlanul széles, szinte parttalan fogalma. Tisztázatlansága okán már akkor zavart, hogy az önfoglalkoztatás homályos gyűjtőfogalommá vált, amelybe minden foglalkoztatást szolgáló jogviszonyt belegyömöszöltek a polgári jogviszonyoktól a segítő családtagig. Emellett kezdettől fogva izgalmas kísérletnek tartottam az alkalmi munkavállalást, amelynek elemzését fontos feladatnak éreztem. Mindezek alapján rendkívül érdekes, és a hazai szakirodalomban alig, ám a nyugat-erópai szakirodalomban bőségesen feldolgozott, szinte slágertémának tűnt az önfoglalkoztatás és az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok rendszere és szabályozása.

Attól szép és nehéz feladat a dolgozat címében jelzett kérdés vizsgálata, hogy nagyon sok oldalról lehet megközelíteni a kérdést: nemzetközi és európai közösségi jog, munkajog, szociális jog, foglalkoztatáspolitikai, közgazdaságtan, és szociológia keveredik ebben a komplex problémakörben. Az általam „uródeszkaként” használt trieri munkajogi szakkönyvtárban ennek a témának legalább olyan terjedelmes a jogi, mint a közgazdaságtani irodalma, de szép számmal találni szociológiai megközelítésű könyveket is. Ezzel szemben a magyar szakirodalmi bázis lényegesen szerényebb, mivel elsősorban jogharmonizációs (irányelvek átvétele), illetve foglalkoztatáspolitikai kérdésként (pl. Ft. támogatás) vetik fel ezt a témát.

A dolgozat öt nagyobb fejezetből áll, amelyek a közösségi jogalkotással, a magyar jogharmonizációval, az uniós szakpolitikával, valamint a magyar foglalkoztatási jogviszonyok rendszerével foglalkoznak. A dolgozat nem tér ki a nemzeti jogok megoldásaira, a foglalkoztatáspolitikai, közgazdaságtani és szociológiai összefüggésekre. Valamennyi fejezetben két alapvető kérdést vizsgálok: a fogalmi rendszert és az abba illeszkedő fogalmak definiálását, illetve az így létrejövő munkavégzési kategóriákhoz a munkavállalót megillető jogok megfelelő katalógusának megalkotását. Ezeknek a kérdéseknek a vizsgálatánál magyar és külföldi szakirodalmakat, közösségi és nemzeti jogszabályokat dolgoztam fel.

Munkám elkészítéséhez számos kollégám és persze családtagjaim önzetlen segítségére is szükségem volt. Kiss Györgynek köszönöm a téma ötletét, az alapvető fontosságú irodalmakat, a szöveg különböző munkaváltozatainak elolvasását és az ahhoz fűzött javaslatokat. Hálával tartozom Bankó Zoltán, Gellérné Lukács Éva, Horváth István, Kenderes György és Kártyás Gábor ötleteiért a kézirat egyes fejezeteivel kapcsolatban. Köszönöm Lehoczkyné Kollonay Csillának, hogy lehetővé tette külföldi tanulmányútjaimat és az elmélyült tanszéki kutatómunkámat, Monika Schlachternek, hogy lehetővé tette a trieri munkajogi szakkönyvtár használatát, és Nick Maasnak, hogy segítette megtalálni a trieri könyvtár labirintusában az általam keresett kincseket. Csík Roberta segítségével nehezen boldogultam volna az irodalmak összegyűjtésével és az ábrákkal.

Egy ilyen kutatást a szerző talán sohasem érezhet valóban befejezettnek. Ezzel én is így vagyok, hiszen már most is listám van a feldogozandó újabb szakirodalmakról, megírandó fejezetekről. Terveim közé tartozik például a munkaviszony szakirodalmi fogalmának és a szürke zónába tartozó európai jogviszonyok részletes bemutatása.



# **I.**

## **MUNKAJOGI ALAPFOGALMAK A KÖZÖSSÉGI JOGBAN ÉS A MAGYAR MUNKAJOGBAN**

# 1.

## MUNKAJOGI ALAPFOGALMAK A KÖZÖSSÉGI JOGBAN

A munkajogi alapfogalmak – különösen a munkaviszony, munkavállaló, önfoglalkoztató fogalom - tisztázása tradicionálisan nehéz és hálátlan feladatnak bizonyult mind a nemzeti, mind pedig a nemzetközi munkajogban. Nehéz feladat, mert a gazdasági és munkajogi fejlődéssel újabb és újabb munkavállalói csoportok, jogviszony-típusok tűnnek fel, ami szinte lehetetlenné teszi általános érvényű, pontos fogalmak alkotását. Ugyanakkor a definiálás megkerülhetetlen kényszer, hiszen ezek a fogalmak a személyi hatályon keresztül alapvetően befolyásolják a munkajogi szabályok hatókörét és hatásosságát. A nemzetközi munkajogi irodalomban - különösen Freedland alapmunkájának<sup>1</sup> megjelenése óta - széles szakmai vita bontakozott ki a munkajog hatályával összefüggő problémákról, azaz milyen munkatevékenységeket, jogviszonyokat milyen védelemben részesítsen a munkajog.

Amíg a nemzeti jogalkotó semmiképpen sem kerülheti el a definiálásból, illetve annak tisztázatlanságából eredő problémákat, addig a nemzetközi munkajog választhat a szupranacionális alapfogalmak pro-aktív megalkotása és a nemzeti munkajogra hagyatkozás passzív koncepciója között. A nemzetközi munkajogi jogalkotás hagyományosan inkább az utóbbi megoldás híve, kerülendő a definiálásból óhatatlanul eredő nehézségeket és konfliktusokat. Az európai közösségi jog egyszerre alkalmaz kétféle megoldást, mivel egyes jogterületeken önálló, a nemzeti jogoktól eltérő fogalmi rendszert alakított ki, míg a munkafeltételek terén megelégedett a nemzeti jogi fogalmak használatával. A közösségi jog személyi hatályának vizsgálata segíthet tisztázni a közösségi szociális jogba és munkajogba sorolt irányelvek alkalmazási körét, de felveti az alapfogalmak európai harmonizációjának és nemzeti jogi konvergenciájának a kérdését is. Az alábbiakban áttekintjük a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmára vonatkozó közösségi jogszabályokat és esetjogot, különös tekintettel a szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a munkafeltételek szabályozása terén.

### 1.1 A munkavállaló fogalma a közösségi jogban

A munkajogi jogharmonizáció három területet érint közvetlenül: a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát, beleértve a szociális biztonsági koordinációs jogot, az egyenlő bánásmód elvét, valamint a munkafeltételeket érintő, közösségi jogi értelemben vett munkajogi szabályokat. Ez a három közösségi jogterület különbözik a hatály tekintetében, vagyis abból a szempontból, hogy mely munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásában kell érvényesíteni a közösségi jogi előírásokat. A közösségi jogban tehát nincs egységes munkavállaló-fogalom, ezért a fogalom jelentése területenként eltérő<sup>2</sup>. A személyi hatálybeli különbségek oka nem annyira az egyes jogterületek szabályozásának eltérő „természetében”, hanem a közösségi jogszabályok eltérő céljában, illetve a politikai elkötelezettség eltérő szintjében rejlik.

A jogterületek közötti legnyilvánvalóbb különbség az, hogy az Európai Bíróság a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód terén a munkavállaló önálló közösségi jogi fogalmát alakította ki. A közösségi jogalkotás egy szűk alkalmazási körben, az esetjog eszközével

<sup>1</sup> Freedland, Mark: *The personal employment contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003.

<sup>2</sup> C-85/96. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern* [1998] ECR I-2691, paragraph 31.

megalkotta a munkavállaló “funkcionális”, rendkívül tág közösségi jogi fogalmát, amelyet eredetileg a szabad mozgás jogának kiterjesztésére találtak ki. A szabad mozgás olyan alapvető jog, amely kiemelt szerepe miatt szélesebb körben érvényesül. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elve a közösségi jogrend által védelt alapvető emberi jog<sup>3</sup>, illetve az egyenlő bér elve az Európai Közösség egyik alapja<sup>4</sup>. Az alapvető jogok - szabad mozgás, egyenlő bánásmód - védelmének kiemelt szerepe a széles személyi hatályban is megnyilvánult. Az alapvető jogokkal szemben a munkavállalói jogok tradicionálisan másodlagos szerepet játszottak a közösségi jogi gondolkodásban. Míg a szabad mozgás joga és az egyenlő bánásmód biztosítása az EU alapvető politikai célja, addig a “részleges” munkajogi harmonizáció<sup>5</sup> melletti elkötelezettség ennél sokkal erőtlenebb volt. A munkafeltételekről szóló – szűkebb értelemben vett munkajogi – irányelvek tekintetében a közösségi jogszabályok felhatalmazták a nemzeti bíróságokat saját nemzeti jogi fogalmi apparátusuk használatára, még ha ez némi inkonzisztenciát eredményezett is az irányelvek eltérő átültetése során az eltérő fogalmi rendszerekkel rendelkező tagállamokban<sup>6</sup>.

A szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a szociális biztonsági koordináció terén a közösségi jog hatálya tehát a jogviszonyoknak a munkajogviszonynál sokkal szélesebb körére terjed ki. A munkafeltételek szabályozására figyelemmel azonban megállapítható, hogy igencsak heterogén, kaleidoszkóp-szerű fogalmi rendszer alakult ki mára a közösségi jogban<sup>7</sup>. Ez a heterogén szabályozási koncepció megjósolhatóan a jövőben sem változik majd, mert a jogterületek eltérő kezelése nem ad hoc döntéseken, hanem mélyen gyökerező - bár kétségtelenül vitatható - politikai döntéseken és értékválasztásokon alapul<sup>8</sup>. Az önálló közösségi jogi fogalmak léte azonban a nemzeti jogalkotásokat is a munkajogi védelem, vagyis a munkajog által védett személyi kör kiterjesztése irányába “terelheti”<sup>9</sup>.

### **1.1.1 Szabad mozgás: mely munkavállalók joga?**

A szabad mozgás az integráció egyik alapja, amely kezdetben a más tagállamokban végzett gazdasági tevékenységhez fűződő jog volt, ezért a Római Szerződés 48. cikke<sup>10</sup> csak a munkavállalók szabad mozgásának jogát biztosította a Közösségen belül. A szabad mozgás jogát az alapításkor nem állampolgári jogként fogták fel, hanem quasi gazdasági integrációs jogként, amely csak a gazdaságilag aktív állampolgárokat illette meg. A munkavállaló fogalmának tisztázása tehát azért volt lényeges, mert ez által határozták meg a szabad mozgás jogosultjainak körét. A Szerződés azonban csupán keretszabály, amely nem határozta meg a munkavállaló (worker) fogalmát, csupán arra utalt, hogy a Közösségen belül, tehát a tagállamok között vándorló munkavállalókról van szó. A munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK tanácsi rendelet ehhez csak annyit tett hozzá, hogy a

<sup>3</sup> Joined Cases C-270/97 and C-271/97 *Deutsche Post* [2000] ECR I-929, paragraph 57, 149/77 *Defrenne III* [1978] ECR 1365, paragraphs 26 and 27, Joined Cases 75/82 and 117/82 *Razzouk and Beydoun v Commission* [1984] ECR 1509, paragraph 16, and Case C-13/94 *P. v. S. and Cornwall County Council* [1996] ECR I-2143, paragraph 19.

<sup>4</sup> 43/75 *Defrenne II* [1976] ECR 455, paragraph 12.

<sup>5</sup> 105/84. *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

<sup>6</sup> [Deakin](#) and [Morris](#) 2005, 138.

<sup>7</sup> *Countouris* 2007, 197.

<sup>8</sup> *Ibid.*, [191].

<sup>9</sup> *Engblom* 2001, 301.

<sup>10</sup> Az Amszterdami Szerződés szerinti 39. cikk.

tagállami állampolgár lakóhelyére tekintet nélkül egy másik tagállam területén munkát vállalhat<sup>11</sup>.

A nemzetközi munkajog személyi hatályának meghatározásához az ILO Egyezmények sem nyújtanak sok segítséget, mivel a különböző időszakokban született szabályok nem egységesek a személyi hatály tekintetében, és hiányoznak a pontos fogalom meghatározások<sup>12</sup>. Az ILO egyezmények általában a „worker” fogalmát használják, de kivételesen egyes egyezmények ennél szűkebb személyi körre<sup>13</sup> vonatkoznak. Bár az egyezmények általában nem térnek ki részletesen a fogalom pontos meghatározására, de a worker fogalma kétséget kizáróan magában foglalja a tipikus és atipikus munkavállalókat is. Ugyanakkor nem teljesen egyértelmű, hogy beleértendő-e ebbe a fogalomba például az alkalmi munkavállaló (casual worker). Mivel az utóbbi években az ILO elégedetlen volt az egyezmények sokszor tisztázatlan és szűkítően értelmezett személyi hatályával<sup>14</sup>, ezért a 2006-ban elfogadott 198. számú ajánlásában<sup>15</sup> a munkaviszony nemzeti jogi fogalmainak és a kapcsolódó problémák tisztázására vállalkozott. Túl korai volna még megítélni, hogy az ajánlás mennyiben segíti majd a munkaviszony fogalmának a tisztázását, esetleges kitérítést<sup>16</sup>.

Az ILO joganyagának koncepciójában a lényegi különbség azonban a munkavállaló (worker) és az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmi között van, amely különbségtétel alapja a formális autonómia és a gazdasági-szociális függőség.<sup>17</sup> Az egyezmények személyi hatálya közötti különbség tehát nem a munkavállalók (employee, worker) személyi körének pontos meghatározásán, hanem a függő (dependent worker/employee) és a független (self-employed) „munkavégzők” közötti koncepcionális különbségtételre alapul<sup>18</sup>. Erre jó példa az anyaság védelméről szóló egyezmény, amelynek személyi hatálya kiterjed „minden foglalkoztatott nőre, beleértve a nem önálló munkavégzés atipikus formáit is”<sup>19</sup>.

Amint az a fentiekből is kitűnt, a munkavállaló fogalmával kapcsolatos nemzetközi- és közösségi jogi problémák elemzését jelentősen megnehezítik a magyar fordítással kapcsolatos bizonytalanságok. A személyi hatály tekintetében ugyanis a közösségi jogalkotás váltakozva, korántsem következetesen, és a nemzeti munkajogoktól (pl. brit fogalmaktól) eltérő tartalommal használja a worker és az employee terminológiát. Mindkettő munkajogi kifejezés az adott közösségi jogszabályban meghatározott jogosultságok személyi hatályának a szabályozására szolgál. Sajnos a magyar munkajogi szaknyelvben nagyon nehéz érzékeltetni ezt a korántsem következetes különbségtételt. A munkavállaló fogalma szűken értelmezve ugyan az employee fogalmának felel meg, de a közösségi jogban használt worker kifejezésnek nincs igazán megfelelője<sup>20</sup>. Mivel azonban a közösségi jogi szabályozás

---

<sup>11</sup> A 1612/68/EGK rendelet 1. cikke szerint: „A tagállamok állampolgárainak, lakóhelyükre való tekintet nélkül joguk van arra, hogy egy másik tagállam területén munkát vállaljanak és munkát végezzenek a tagállam állampolgárainak foglalkoztatását szabályozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően”.

<sup>12</sup> Az ILO Egyezmények személyi hatályának részletes elemzését lásd: Countouris 2007, 147-169.

<sup>13</sup> Például: wage earner, employed under a contract of employment (Convention C 95 of 1949).

<sup>14</sup> Countouris 2007, 169.

<sup>15</sup> Az egyezmény szövegének elemzését részletesen lásd: *The employment relationship - An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*. ILO, 2007, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>16</sup> Countouris 2007, 167-168.

<sup>17</sup> Ibid., [153].

<sup>18</sup> Ibid., [154].

<sup>19</sup> 183. sz. ILO Egyezmény az anyaság védelméről (módosított), 2.1 cikk.

<sup>20</sup> Álláspontunk szerint a szocializmusban közkezdvelt „dolgozó” kifejezés nem megfelelő fordítás a worker esetében.

alapkérdése nem a munkavállaló és a worker közötti fogalmi különbség, hanem a személyi hatály ezek tartalmától független meghatározása, ezért a személyi hatályba tartozó személyek körére egységesen a munkavállaló fogalmat használjuk. Természetesen megjelöljük a közösségi jogban használt terminológiát, amennyiben az releváns a fogalom elemzése szempontjából.

Visszakanyarodva a közösségi joghoz, az elsődleges és a másodlagos jog hallgatása miatt az Európai Bíróság válaszolta meg azt a kérdést, hogy a szabad mozgás joga alkalmazásában ki minősül munkavállalónak. A Hoekstra ítélet<sup>21</sup> kiemelkedő jelentőségű, mert ebben mondta ki az Európai Bíróság, hogy a munkavállaló (worker) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló közösségi jogi jelentése van. Azért volt szükség egy szupranacionális fogalom esetjoggal történő megalkotására, mert a Római Szerződés közösségi jogi fogalomként kezeli azt, ezért nem ad felhatalmazást a nemzeti jogi fogalom alkalmazására. Ha a különféle nemzeti jogi meghatározásokat alkalmaznák, akkor a tagállamok tetszés szerint korlátozhatnák a migráns munkavállalónak minősülő személyek körét, ami veszélyeztetné a szabad mozgás jogának széles körű érvényesülését. Ugyanakkor ez az ítélet is adós maradt magának a fogalomnak a meghatározásával.<sup>22</sup>

Az Európai Bíróság a Hoekstra ítéletet követően mind a mai napig számos esetben visszatérően foglalkozott a munkavállaló közösségi jogi fogalmának meghatározásával. Az alaptétel szerint a munkavállalók szabad mozgása olyan alapvető jog, amellyel kapcsolatban nincs helye szűkítő értelmezésnek<sup>23</sup>. A Római Szerződés céljainak elérését veszélyeztetné ugyanis az, ha a munkavállalók szabad mozgásának jogából csak azok részesülnének, akiknek a munkabére eléri a minimálbért.<sup>24</sup> Ennélfogva a tagállamok nem zárhatják ki önkényesen a Szerződésben rögzített jogokból a munkavállalók bizonyos kategóriáit, így például a részmunkaidős, rövid határozott időre alkalmazott munkavállalókat<sup>25</sup>.

A részmunkaidős munkaviszonyban tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végző személy akkor is munkavállalónak minősül, ha a munkából származó jövedelme nem éri el a létminimumot és ezért szociális támogatást igényel<sup>26</sup>, valamint díjazásnak tekinthető az ellátás és a zsebpénz is<sup>27</sup>. Ugyanakkor ennek az értelmezésnek az a korlátja, hogy a kizárólag rehabilitációra vagy reintegrációra irányuló munkavégzés nem tekinthető tényleges és valóságos gazdasági tevékenységnek, ez által az érintett személy sem munkavállaló a közösségi jog szempontjából.<sup>28</sup> Ugyanakkor a díjazás forrása (pl. állami alap), a jogviszony természete (pl. közmunka), vagy éppenséggel a termelékenység nem lehet önmagában akadálya a közösségi munkavállalói státusz megszerzésének<sup>29</sup>.

A szabad mozgás joga a tényleges és valóságos (genuine and effective) gazdasági tevékenységet végzőket illeti meg, így azokat nem, akik elhanyagolható vagy mellékes jelentőségű (marginal and ancillary) gazdasági tevékenységet végeznek.<sup>30</sup> Ennek megítélésénél figyelembe kell venni a tevékenység rendszertelen voltát, illetve a ténylegesen kifejtett tevékenység időtartamát. Az a tény, hogy a kérdéses személy csak nagyon kevés órát

---

<sup>21</sup> 75/63. *Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten* [1965] ECR 177.

<sup>22</sup> *Burrows* 1987, 120.

<sup>23</sup> 53/81. *Levin v Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035.

<sup>24</sup> *Ibid.*, [12].

<sup>25</sup> C-413/01. *Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst* [2003] ECR I-13187.

<sup>26</sup> 139/85. *Kempf v Staatssecretaris van Justitie* [1986] ECR 1741.

<sup>27</sup> 196/87. *Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie* [1988] ECR 6159.

<sup>28</sup> 344/87. *Betray v Staatssecretaris van Justitie* [1989] ECR 1621, paragraph 17.

<sup>29</sup> C-1/97. *Mehmet Birden v Stadtgemeinde Bremen* [1998] ECR I-7747.

<sup>30</sup> 53/81. *Levin v Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035, paragraph 17.

dolgozott, utalhat a kifejtett tevékenység pusztán marginális, csekély jelentőségére. A tagállami bíróság ugyanakkor figyelembe veheti, hogy a munkavállaló a jogviszony jellege miatt a munkáltató rendelkezésére állt (on-call)<sup>31</sup>. Ugyanígy munkavállalónak minősülhet az a gyakornok, aki szakmai képzés keretében heti néhány órát dolgozik rendkívül alacsony díjazásért, mivel az Európai Bíróság értelmezésében a munkaviszony lényege a felek által meghatározott időtartamban, más személy részére és irányítása alatt, díjazásért végzett szolgáltatás<sup>32</sup>. A tényleges és valóságos gazdasági tevékenység megítélésénél azt is figyelembe kell venni, hogy az érintett személy által nyújtott szolgáltatások normális munkaerő-piaci tevékenységnek minősíthetők-e<sup>33</sup>.

Ugyanakkor nem tettek különbséget munkajogviszony és munkavégzésre irányuló más jogviszonyok között, ezért munkavállalónak minősülhet az is, aki nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyban fejt ki tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet. Munkáltató lehet gazdasági társaság, magánszemély, vagy állami szervezet<sup>34</sup>. A gyakornok tanár a foglalkoztatására irányuló jogviszony jellegétől függetlenül munkavállalónak minősül, ha gyakornoki ideje alatt egy másik személy számára és irányítása alatt, díjazás fejében dolgozik<sup>35</sup>. Ugyanígy munkavállalónak minősül a jogi szakvizsgához szükséges gyakornoki idő alatt dolgozó jogász, mivel jogi tevékenységére felkészítő, valóságos és tényleges tevékenységet folytat, gyakorlatvezetője irányítása alatt, díjazásért.<sup>36</sup> Az alárendeltség és a munkavégzésért járó díjazás miatt munkavállaló az a doktori ösztöndíjas is, aki doktori értekezésének elkészítéséhez kap kutatási ösztöndíjat.<sup>37</sup>

Az a személy is munkavállalónak minősült, aki a gazdasági társaság egyedüli tulajdonosának és egyben ügyvezetőjének házastársaként végez munkát heti két napban, feltéve ha azt alárendeltségben végzi. Egy vállalkozás szervezeti rendszerében ugyanis a házasságból származó személyi és tulajdonosi kapcsolat nem zárja ki a házastársak között a munkaviszonyra jellemző alárendeltséget.<sup>38</sup> Ezzel szemben nem munkavállaló, hanem önfoglalkoztató az a személy, aki ügyvezetőként dolgozik annak a gazdasági társaságnak, amelynek egyben kizárólagos tulajdonosa is, mivel az ő esetében hiányzik a munkavállalói státusz lényegét jelentő alárendeltségi viszony (subordination relationship)<sup>39</sup>. Mindezek az ítéletek a kontinentális jogi doktrínához hasonlóan az alárendeltség (subordination) szerepét hangsúlyozzák a munkavállalói státusz alapvető elemeként<sup>40</sup>, amelynek meglétét "a nemzeti bíróság dolga megítélni"<sup>41</sup> az Európai Bíróság által kidolgozott szempontrendszer alapján.

A munkavállalói státusz kritériumainak tehát azt tekintette az Európai Bíróság, hogy az adott személy

- a) meghatározott, akár rövid ideig,
- b) másik személy számára, annak irányításával,
- c) tágan értelmezett ellenszolgáltatás fejében
- d) olyan szolgáltatást nyújtson, amely tényleges és valóságos gazdasági célú tevékenység.

<sup>31</sup> C-357/89. *Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992] ECR 1027, paragraph 14.

<sup>32</sup> C-3/90. *Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992] ECR I-1071.

<sup>33</sup> C-456/02. *Trojani v CPAS* [2004] ECR I-7573, paragraph 24.

<sup>34</sup> Sankari 2005, 39.

<sup>35</sup> 66/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, paragraph 17.

<sup>36</sup> C-109/04. *Kranemann v Land Nordrhein-Westfalen* [2005] ECR 2421, paragraph 18.

<sup>37</sup> C-94/07 *Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*. [2008], OJ C 117 of 29.05.2007, p. 3.

<sup>38</sup> C-337/97. *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep* [1999] ECR I-3289.

<sup>39</sup> C-107/94. *Asscher v Staatssecretaris van Financiën* [1996] ECR I-3089, paragraph 26.

<sup>40</sup> Countouris 2007, 172.

<sup>41</sup> C-337/97. *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep* [1999] ECR I 3289, paragraph 16.

Ennek a rendkívül tágan értelmezett, a munkaviszonynál szélesebb, és pontosan nem is korlátozott körre kiterjedő munkavállaló-fogalomnak az volt a rendeltetése, hogy a gazdaságilag aktív személyek lehető legszélesebb köre számára biztosítsa a szabad mozgás jogát. Mivel a munkavállaló fogalma “határozza meg az alapvető szabadság személyi hatályát, ezért a munkavállaló közösségi koncepcióját tágan kell értelmezni”<sup>42</sup>. Ennek megfelelően a munkavállaló fogalmának közösségi jogi felfogása közelebb áll az önállóan, alárendeltségben dolgozó munkavállaló kontinentális koncepciójához, mintsem a munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló brit<sup>43</sup> fogalmához<sup>44</sup>. Önmagában az a tény még nem alapozza meg a munkavállalói státuszt, hogy egy meghatározott tevékenységet, a holland hatóságok esetében a prostitúciót, általában leplezett munkaviszonyban szoktak űzni<sup>45</sup>. Ebből következően minden esetet egyedileg kell értékelni a közösségi definíciók alapján.<sup>46</sup>

Ezt a tág értelmezést garantálta az Európai Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata, amely különösen a 80-as években volt kifejezetten aktív ezen a téren. Az uniós polgároknak tehát csekély erőfeszítést kell tenniük a munkavállalói státusz megszerzéséért, hiszen elegendő hetente néhány órát rendszeresen dolgozniuk, szinte bármilyen típusú jogviszonyban, feltéve hogy a díjazásért történő munkavégzést az alárendeltség jellemzi. Az esetjog hatására munkavállalónak minősültek például a részmunkaidős, határozott idős munkavállalók, az időnymunkások és a különböző jogviszonyok alapján dolgozó gyakornokok is<sup>47</sup>. Munkavállaló tehát mindenki, aki időlegesen vagy állandóan, fizetett munkát végez<sup>48</sup>, de a jogviszony természete nem releváns<sup>49</sup>.

A munkavállalói minőséggel összefüggő esetek azonban erősen megfogyatkoztak a kilencvenes évek elejétől. Ennek oka, hogy 1990-ben a Közösség elfogadta a gazdaságilag inaktív személyeknek a Közösségen belüli mozgásáról szóló irányelveket<sup>50</sup>, amelyek lehetőséget biztosítanak azon uniós polgárok más tagállamban történő letelepedésére is, akiknek van anyagi fedezetük, de nem akarnak tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végezni. Így az Európai Bíróság ítéleteinek szereplői ma már nem kényszerülnének a munkavállalás bizonyítására, például Levin asszony és férje<sup>51</sup> magukat önerőből eltartóként telepedhetnének le Hollandiában.<sup>52</sup>

### **1.1.2 Egyenlő bánásmód a munkavállalók között**

Az egyenlő bánásmód irányelveknél a kiindulópont a Római Szerződés 141. cikke, amelynek hatálya kiterjed minden olyan díjazásra, amelyet “a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap”. Ebből a közvetlenül hatályos rendelkezésből csak az tűnik ki, hogy az egyenlő bér elvének jogosultja a munkavállaló (worker), de a fogalom jelentését nem magyarázza meg a Szerződés.

<sup>42</sup> 66/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, paragraph 16.

<sup>43</sup> A munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló (employee) brit fogalmát részletesen lásd: [Deakin](#), [Simon - Morris](#), [Gillian S.](#) 2005: [Labour Law](#). Hart Publishing, Oxford, 4th edition, pp. 137-140., valamint [Brodie](#), [Douglas](#) 2005: *Employees, Workers and the Self-Employed*. *Industrial Law Journal*, 2005 34(3): 253–260.,

<sup>44</sup> [Counturis](#) 2007, 172.

<sup>45</sup> C-268/99 *Jany and others* [2001] ECR I-8615, paragraphs 67-68.

<sup>46</sup> [Cadenau](#) 2006, 3.

<sup>47</sup> [Johnson and O’Keeffe](#) 1994, 1315.

<sup>48</sup> [Schoukens](#) 1994, 44.

<sup>49</sup> 344/87 *Betray* [1989] ECR 1621 paragraph 16, valamint C-357/89 *Raulin* [1992] ECR I-1027, paragraph 10.

<sup>50</sup> Lásd különösen a 90/364/EGK, 90/365/EGK, valamint a 93/96/EK irányelveket.

<sup>51</sup> 53/81. *Levin* [1982] ECR 1035.

<sup>52</sup> [Gellérné Lukács](#) 2008, 88-89.

Az irányelvek közül az egyenlő bér elvéről szóló 15/117/EGK irányelv született meg elsőként, amely nem határozta meg kifejezetten a hatályát, de a szövegezés arra utal, hogy csak a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalót (employee) érinti<sup>53</sup>. Ezt az álláspontot támasztja alá az Európai Bíróságnak a Barber-ügyben és azt követő ítéleteiben kialakított esetjoga is<sup>54</sup>. A 76/207/EGK irányelv a munkához jutás – beleértve az előmenetelt és a szakképzéshez jutást –, valamint a munkafeltételek tekintetében követeli meg a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítását<sup>55</sup>. Az ECOSOC kifejezetten azt hiányolta a 76/207/EGK irányelv tervezetéből, hogy annak személyi hatálya nem terjed ki az önfoglalkoztatókra és az önfoglalkoztatók házastársára. Ez az 1975-ben megfogalmazott javaslat vezetett tíz évvel később az önfoglalkoztatókról szóló 86/613/EGK irányelv elfogadásához<sup>56</sup>. Ugyanakkor a 96/34/EK irányelv azokra a munkavállalókra (workers) vonatkozik, akiknek a tagállamban hatályos törvény, kollektív szerződés vagy gyakorlat szerint munkaszerződése vagy munkaviszonya van<sup>57</sup>.

A nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek tehát felváltva használnak két fogalmat (worker, employee), azok pontos jelentésének, és az esetleges különbségek tisztázása nélkül. Éppen ezért ismét az Európai Bíróság esetjogához kell fordulnunk érdemi válaszáért, amelynek köszönhetően ma már általánosan elfogadott, hogy az egyenlő bér elvét egyaránt alkalmazni kell a tipikus és az atipikus munkavállalókra. A Bilka ügyben hozott “alapítéletből” például egyértelművé vált, hogy a teljes munkaidősök mellett a részmunkaidős munkavállalókra is alkalmazandó az egyenlő bér elve<sup>58</sup>. Az ezredfordulón hozott Preston ítéletben azt is kimondták, hogy az egyenlő bér elvét abban a jogviszonyban is alkalmazni kell, ahol nem egyértelmű a munkajogviszony létezése<sup>59</sup>. Ez az ítélet ugyanis kiterjesztette az egyenlő bér elvére vonatkozó közösségi joganyag személyi hatályát az olyan “tartós kapcsolatra, amely ugyanazon foglalkoztatásra rendszeresen kötött, rövid időtartamú szerződések sorozatán alapul”<sup>60</sup>. A foglalkoztatásra irányuló, határozott időtartamú szerződésekkel dolgozó személy tehát abban az esetben is munkavállalónak minősül, ha a szerződése a nemzeti jog értelmében nem minősül munkaszerződésnek, hanem például polgári jogi szerződés alapján végez munkát.

Az Allonby ítéletben az Európai Bíróság még bátrabban értelmezte a munkavállaló fogalmát és első ízben állapította meg, hogy ennek a fogalomnak – a szabad mozgás jogához hasonlóan – külön közösségi jogi jelentése van<sup>61</sup>. Mivel azonban a közösségi jog nem határozta meg ezt a fogalmat, ezért az Európai Bíróság vállalkozott annak tisztázására. A szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított jogértelmezésére támaszkodva<sup>62</sup> munkavállalónak azt a személyt tekintette, aki határozott ideig, díjazásért szolgáltatást nyújt egy másik személy számára, annak irányítása alatt.<sup>63</sup> A munkavállalói minőség korlátjának azt tekintették, hogy az nem foglalja magába azokat az önállóan szolgáltatást nyújtó személyeket, akik nincsenek alárendelt viszonyban a megrendelővel<sup>64</sup>. A 141. cikk

<sup>53</sup> Lásd a 75/117/EGK irányelv 4. és 5. cikkeit.

<sup>54</sup> Európai Bizottság 2004, 9-10.

<sup>55</sup> Lásd a 76/207/EGK irányelv 2. cikk (1) bekezdését.

<sup>56</sup> Burrows and Mair 1996, 47.

<sup>57</sup> Lásd a 96/34/EK irányelvbe foglalt keret-megállapodás 1. klauzuláját.

<sup>58</sup> Lásd: 170/84. *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607., 96/80. *J.P. Jenkins v Kingsgate Ltd.* [1981] ECR 911., 33/89. *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR 2591.

<sup>59</sup> C-78/98. *Shirley Preston and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others* [2000] ECR I-3201. <sup>60</sup> *Ibid.*, [69].

<sup>61</sup> C-256/01. *Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others* [2004] ECR I-873, paragraph 66.

<sup>62</sup> 66/85 *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121 paragraph 17, valamint C-85/96. *Martínez Sala* [1998] ECR I-2691, paragraph 32.

<sup>63</sup> *Ibid.*, [67].

<sup>64</sup> Ez a feltétel egyaránt megfogalmazódott a szabad mozgás jogánál (C-337/97 *Meeusen* [1999] ECR I-3289,



alkalmazása szempontjából a munkavállalói státusz alapvető feltétele tehát nem a jogviszony természete vagy elnevezése<sup>65</sup>, hanem az alárendeltségi viszony a két fél között (relationship of subordination). Egy önfoglalkoztató személy jogi státuszának nemzeti jogi formális besorolása nem zárja ki azt, hogy őt a 141. cikk alkalmazása során munkavállalónak tekintsék, feltéve, hogy függetlensége csak színlelt és egy közösségi jogi értelemben vett, a fentiekben leírt munkaviszonyt leplez<sup>66</sup>.

Az "Allonby-teszt" szerint a munkavállalói státusz megítélésénél különösen a szerződésből eredő tényleges alárendeltség elemeit, nevezetesen a saját munkaidő-beosztás (timetable), munkahely (place of work) és munkaköri feladatok (content of work) szabad megállapítása korlátozásának mértékét kell figyelembe venni. Ugyanakkor az ítélet külön kiemeli, hogy nincs jelentősége a vonatkozó angol esetjog alapvető tesztjének, amely a kölcsönös kötelezettségek meglétéhez (mutuality of obligation<sup>67</sup>) köti a munkavállalói státusz megszerzését. Az angol joggal szemben az Európai Bíróság nem kívánja meg a munkavállaló szerződéses kötelezettségét arra, hogy minden esetben elvégezze a másik fél által megjelölt munkát<sup>68</sup>. Az O-Kelly ítéletben alkalmazott teszt alapján viszont a pincérek éppen azért nem minősültek munkavállalónak, mert nem voltak kötelesek ellátni az érintett műszakot<sup>69</sup>. Az Allonby-ítélet tehát két tekintetben is nagy előrelépést jelentett. Egyfelől az ítélet felülírta az angol munkajog egyik mérföldkőnek tekintett tesztjét, annak újragondolására kényszerítve a nemzeti jogalkalmazást<sup>70</sup>. Másfelől az Európai Bíróság kiterjesztette az egyenlő bánásmód területére a szabad mozgás jogának kevésbé ellentmondásos jogterületén kialakított joggyakorlatát<sup>71</sup>.

Új fejlemény, hogy a Kiiski ügyben<sup>72</sup> az Európai Bíróság a 92/85/EGK irányelv<sup>73</sup> értelmezésével összefüggésben alkalmazta a munkavállaló közösségi jogi fogalmát. Az ítélet szerint ezt a fogalmat olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelezéseit – a munkaviszonyt jellemzik. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszonynak jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.<sup>74</sup> Ebben az ítéletben a Bíróság "átvitte" az egyenlő bánásmód jogterületére a szabad mozgással összefüggésben alkotott közösségi jogi fogalmat. Ez az

---

paragraph 15) és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban (C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 68).

<sup>65</sup> C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 70.

<sup>66</sup> *Ibid.*, [71].

<sup>67</sup> A kölcsönös kötelezettség-tesztről (mutuality of obligation) lásd különösen az alábbi ítéleteket: *O'Kelly v. Trusthouse Forte plc* [1983] ICR 728, *Carmichael v. National Power plc* [1999] ICR 1226, valamint *Nethermere (St. Neots) Ltd. v. Gardiner And Another* [1984] ICR 612.

<sup>68</sup> C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 72.

<sup>69</sup> *O'Kelly v. Trusthouse Forte plc* [1983] ICR 728

<sup>70</sup> *Countouris* 2007, 183.

<sup>71</sup> *Kraamwinkel* 2000, 326., valamint C-357/89. *Raulin* [1992] ECR 1027, paragraph 9-10.

<sup>72</sup> C-116/06 *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki* [2007] ECR I-7643, paragraph 22-25. Előkérdésként a munkavállaló fogalmának problematikáját veti fel a C-232/09 *Danosa*-ügy is, amelyben azonban még ne született ítélet.

<sup>73</sup> A várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében).

<sup>74</sup> Lásd különösen 66/85 *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121 paragraph 16-17; C-176/96 *Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL* [2000] ECR I-2681 paragraph 45; C-138/02 *Brian Francis Collins v Secretary of State for Work and Pensions* [2004] ECR I-2703 paragraph 26; C-456/02 *Trojani v CPAS* [2004] ECR I-7573, paragraph 15., valamint C-392/05 *Georgios Alevizos v Ipourgios Ikonimikon* [2007] ECR I-3505, paragraph 67. pontját.

ítélet azt sugallja, hogy a 92/85/EGK irányelv alkalmazása során a munkavállaló közösségi jogi fogalmát kell alkalmazni. Felmerül a kérdés, hogy ez a megállapítás igaz-e a többi egyenlő bánásmód irányelvre is. Sajnos az Európai Bíróság ítélete ebben a tekintetben nem adott fogódzót.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek hatálya talán még szélesebb, mint az egyenlő bér elvénél, hiszen egyes irányelvek hatálya még az önfoglalkoztatókra<sup>75</sup> és az alkalmi munkavállalókra<sup>76</sup> is kiterjed. Az antidiszkriminációs irányelvek legutóbbi generációja - a 2000/43/EK faji irányelv és a 2000/78/EK foglalkoztatási keret-irányelv – a lehető legszélesebb hatállyal született, mivel azt alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást<sup>77</sup>. Az egyenlő bánásmódot biztosítani kell a magán és a közszférában történő foglalkoztatásban, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonytól, illetve a szerződéstípustól. Az antidiszkriminációs irányelvek hatálya tehát már nem csak a munkaviszonyra terjed ki, hanem a munkavégzésre irányuló jogviszonyok lehető legszélesebb körére. Ebből a rendkívül tág hatályból eredően azonban szükségtelenné vált a jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak definiálása.

### ***1.1.3 A munkavállaló fogalma a munkafeltételek szabályozásában***

A munkafeltételekre vonatkozó irányelvek - másként a munkajogi jogharmonizáció - elvi jelentőségű kérdése a személyi hatály meghatározása, azaz mely foglalkoztatási jogviszonyok szabályozására terjedjen ki egyáltalán a jogharmonizáció. Amint azt a szabad mozgás joga és az egyenlő bánásmód elve szabályozásánál bemutattuk, ezeken a jogterületeken – alapjogi természetük okán – a széles hatály biztosítása érdekében rendkívül tágan, a nemzeti jogi fogalmaknál tágabban értelmezték a munkavállaló fogalmát. Ezzel szemben a munkajogi jogharmonizáció hatását jelentősen korlátozta az a jogpolitikai döntés, amellyel az irányelvek személyi hatályát leszűkítették a munkavállalókra, illetve a munkaviszonyra. A munkafeltételek közösségi jogi szabályozásában ugyanis - a szabad mozgás jogával ellentétben - a munkavállaló és a munkaviszony fogalmának nem tulajdonítottak közösségi jelentést. Éppen ezért a munkajogi irányelvek alkalmazása során a nemzeti munkajogi alapfogalmakat kell alkalmazni.

Ennek a kérdésnek a megítélése azonban eleinte korántsem volt ilyen egyértelmű, mivel a munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187/EGK irányelv személyi hatályával kapcsolatban komoly koncepcionális vita bontakozott ki az európai intézmények között. A szabad mozgás jogához hasonlóan a másodlagos jog itt sem határozta meg, hogy mit kell érteni munkavállaló (employee) alatt, ezért megint csak az Európai Bíróságra maradt ennek tisztázása<sup>78</sup>. A Bíróság azonban e körben nem tartotta szükségesnek egy közösségi jogi munkavállaló fogalom kidolgozását, hanem megelégedett a munkavállaló nemzeti jogi fogalmának alkalmazásával.<sup>79</sup> Ezt a lényeges jogpolitikai döntését azzal indokolta, hogy az irányelv csak részleges

---

<sup>75</sup> A következő egyenlő bánásmód irányelvek hatálya terjed ki az önfoglalkoztatókra: 79/9/EGK, 86/613/EGK, 2002/73/EK, valamint 2004/113/EK irányelvek.

<sup>76</sup> C-313/02 *Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9483, paragraph 40.

<sup>77</sup> A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

<sup>78</sup> A 77/187/EGK irányelv eredeti szövegének 2-7. cikkei alkalmazzák a munkavállaló fogalmát, de nem határozzák meg annak fogalmát.

<sup>79</sup> 105/84. *Dannmols* [1985] ECR 2639, paragraph 27, C-29/91. *Bartol* [1992] ECR I-3189, paragraph 18, 237/84. *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247, paragraph 13.

harmonizációra törekedett, mivel célja csupán az, hogy a munkaszerződés vagy a munkaviszony változatlanul fennmaradjon a jogutód munkáltatónál. Ezzel szemben az irányelvnek nem célja közös kritériumokon alapuló egységes munkajogi védelmet biztosítani a tagállamokban<sup>80</sup>. Ebből a közösségi jogalkotói célból pedig az következik, hogy az irányelv csak azokat a személyeket védi, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek.

Érdekes módon az Európai Bizottság ezzel ellentétes álláspontot foglalt el, amely koncepcionális alapállása miatt érdemel említést. Eszerint a szabad mozgás jogához hasonlóan ki kell alakítani a munkavállaló közösségi jogi fogalmát az irányelv alkalmazásában, amely minden olyan személyt magában foglalt, aki más javára és irányításával, alárendeltségben, díjazás ellenében munkát végez. Ez a definíció nem zárja ki, hogy ez a személy a munkáltatónak meghatározott arányban, akár jelentős részben tulajdonosa legyen. Ugyanakkor nem lehet munkavállaló az a személy, akinél hiányzik az alárendeltség a jogviszonyból.<sup>81</sup>

Az Európai Bíróság alapvető következtetése tehát az volt, hogy az irányelv nem kívánja meg a munkavállaló közösségi jogi fogalmának alkalmazását, így a tagállamok szabályozási szabadsága ebben a tekintetben a közösségi jogtól független, korlátlan. Ezt az álláspontot azon az elvi alapon kritizálták, hogy az irányelv alkalmazása során fennáll ugyanaz a veszély, mint aminek kiküszöbölése a munkavállalók szabad mozgása körében a közösségi munkavállaló-fogalom kialakításához vezetett. Nevezetesen a tagállamok a munkavállaló fogalmának szabad "alakításával" kivonhatnak bizonyos személyi kört a közösségi jogi szabályozás hatálya alól, és ezzel annak alapvető célját veszélyeztethetik.<sup>82</sup> Mindezen érvek ellenére mindmáig nem alakult ki közösségi jogi munkavállaló fogalom az irányelv alkalmazásában<sup>83</sup>, ezért az irányelv 1998. évi módosítás szerint "a munkavállaló olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek"<sup>84</sup>.

A munkajogi irányelvek túlnyomórészt a nemzeti jogi fogalmakat alkalmazzák<sup>85</sup>, mégsem egyeznek meg teljesen a hatályukba tartozó munkavállalói kört illetően. Az általánosnak tekinthető szabály szerint munkavállaló mindenki, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg<sup>86</sup>. A 91/533/EK irányelvben szereplő megfogalmazás – számos nemzeti (pl. német, olasz) munkajoghoz hasonlóan<sup>87</sup> - különbséget tesz a munkaszerződésen alapuló munkaviszony és más munkaviszonyok között. Ha valamely nemzeti jog ilyen munkaszerződés nélküli munkaviszonynak tekinti az önfoglalkoztatókat, illetve a polgári jogviszony alapján dolgozókat, akkor ez által az irányelv lehetővé teszi a munkavállaló fogalmának rendkívül széles értelmezését.<sup>88</sup> Bercusson felhívja a figyelmet arra, hogy a „relationship” terminológia használatával a közösségi jog hatályának ki kellene terjednie a munkavégzésre irányuló jogviszonyok olyan formáira is, amelyek nem nyernek szerződéses formát<sup>89</sup>. Ezzel a megfogalmazással minden bizonnyal arra törekedtek, hogy a közösségi jog alkalmazását

<sup>80</sup> 105/84. *Danmols* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

<sup>81</sup> *Ibid.*, [22].

<sup>82</sup> Berke 2006, 78-79.

<sup>83</sup> Kiss 2001a, 232.

<sup>84</sup> 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d).

<sup>85</sup> 80/987/EGK irányelv 2. cikk (2) bekezdés.

<sup>86</sup> 91/533/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés.

<sup>87</sup> [Barnard](#) 2000, 437.

<sup>88</sup> Lásd a munkavállaló közösségi jogi fogalmát: <http://www.eurofound.europa.eu/>

<sup>89</sup> Bercusson 1996, 431.

kiterjesszék a munkaszerződés rendkívül korlátozott angol fogalmába<sup>90</sup> tartozó jogviszonyokon kívül eső jogviszonyokra is, de ez a kiterjesztő szándék lényegében meghiúsult a nemzeti jogra való hivatkozással.<sup>91</sup>

A munkaviszony jelentése nagyon eltérő a különböző nemzeti munkajogokban, ezért bizonyos munkavégzési formák egyes tagállamokban függő munkának minősülnek, míg más tagállamokban nem. Éppen ezért a személyi hatály nemzeti jogra utalással való meghatározása korántsem kielégítő, hiszen alapvető eltéréseket eredményez a nemzeti jogok között.<sup>92</sup> Hasonló problémákat vetnek fel a munkaerő-kölcsönzésről<sup>93</sup>, a részmunkaidős<sup>94</sup> és a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvek<sup>95</sup>, amelyek szerint a munkavállaló fogalmát a nemzeti jog, kollektív szerződés vagy gyakorlat határozza meg<sup>96</sup>, és ezt az Európai Bíróság is megerősítette a Wippel ítéletében<sup>97</sup>.

A fenti problémák megoldása érdekében a jogutódlási irányelv módosítása szerint munkavállaló az, akit az érintett tagállam nemzeti munkajogi szabályai szerint a munkavállalóra vonatkozó védelem megillet<sup>98</sup>. A módosítás tehát nem hozott létre továbbra sem közösségi jogi fogalmat, de annyiban legalább korlátozta a nemzeti jogalkotás szabadságát, hogy az atipikus munkajogviszonyban - részmunkaidőben, határozott időben, munkaerő-kölcsönzés keretében - dolgozókat tilos kizárni a munkavállaló fogalmából.<sup>99</sup> Nagyon valószínűtlen azonban az, hogy az Európai Bíróság elég bátor lesz a munkavállaló tág közösségi jogi fogalmának alkalmazására a munkajogi irányelvek tekintetében is<sup>100</sup>.

Figyelemre méltó még az általános munkavédelmi keret-irányelv hatálya is, amely szerint munkavállaló a munkáltatóval alkalmazásban álló bármely személy, beleértve a gyakornokokat és a szakképzésben tanulmányokat folytató tanulókat, de kizárva a háztartási alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat.<sup>101</sup> A munkaviszony fogalmának meghatározását tehát a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem irányelveiben is a nemzeti jogra hagyták, azzal a kiegészítéssel, hogy a munkavállaló fogalmába tartoznak a határozott idejű és a kölcsönzött munkavállalók is.<sup>102</sup> Az általános munkavédelmi keret-irányelv meghatározását használja például a munkaidő irányelv is, amely kiterjed az atipikus munkavállalókra is<sup>103</sup>.

A közúti fuvarozásban dolgozók munkaidejének szervezéséről szóló irányelvvel<sup>104</sup> kapcsolatban évtizedes vita bontakozott ki arról, hogy az önfoglalkoztatókra is kiterjedjen-e

<sup>90</sup> Nielsen and Szyszcak 1997, 293.

<sup>91</sup> Bercusson 1996, 431, illetve Countouris 2007, 189.

<sup>92</sup> Countouris 2007, 189.

<sup>93</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i, 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

<sup>94</sup> A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

<sup>95</sup> A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

<sup>96</sup> Perulli 2003a, 28.

<sup>97</sup> C-313/02 *Wippel* [2004] ECR I-9483, paragraph 39.

<sup>98</sup> Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d) pontját.

<sup>99</sup> Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdését.

<sup>100</sup> Countouris 2007, 187.

<sup>101</sup> A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, 3. cikk a) pont.

<sup>102</sup> Lásd a 91/383/EGK irányelv 2. cikk (3) bekezdését.

<sup>103</sup> C-173/99 *R v Secretary for Trade and Industry ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* [2001] ECR I-4881.

<sup>104</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző

az irányelv hatálya. A “munkavállalókon túlra” kitejesztett hatály mellett azt az érvet hozták fel, hogy megelőzi a verseny torzulását, javítja az önfoglalkoztatóként ugyanazt a tevékenységet végző személyek egészségének és munkahelyi biztonságának védelmét, valamint a közlekedés biztonságát. Ez a vita a munkajogi alapfogalmak szempontjából azért érdemel említést, mert a színlelt önfoglalkoztatás elleni fellépés érdekében az Európai Bizottság egy rendkívül érdekes fogalom-javaslatot dolgozott ki. A később elvetett javaslat<sup>105</sup> szerint utazó munkavállalónak (mobile worker) minősül minden olyan személy is, akit nem köt a munkáltatóhoz munkaszerződés, vagy bármilyen más típusú hierarchikus munkakapcsolat, de

- a) nem szervezheti meg szabadon a munkavégzését,
- b) a jövedelme nem függ közvetlenül a megtermelt profittól,
- c) nincs lehetősége egyénileg vagy szervezeten több ügyfélnek dolgozni egyidejűleg.<sup>106</sup>

Ez a negatív megközelítés lényegében körülhatárolja az önfoglalkoztató fogalmát is, amelynek meghatározó elemei a következők:

- a) jogosult a saját számlájára munkát vállalni,
- b) nem kötődik a munkáltatóhoz sem munkaszerződéssel, sem egyéb munkavégzésre irányuló, alá-, fölérendeltségen alapuló jogviszony formájában,
- c) szabadon szervezheti munkáját,
- d) jövedelme közvetlenül a megtermelt nyereségtől függ, és
- e) egyénileg vagy más önálló vállalkozó gépjárművezetőkkel történő együttműködés keretében több ügyféllel is üzleti kapcsolatot tarthat fenn.<sup>107</sup>

Az egyes irányelvek különböző korlátozásokat is megengednek. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv például kifejezetten kizárja a hatálya alól a közszolgáltatásban dolgozókat.<sup>108</sup> Mindemellett „a munkaviszonyok terén bizonyos fokú rugalmasság fenntartása”<sup>109</sup> érdekében a tagállamok kizárhatják az irányelv hatálya alól az alkalmi és a rövid időtartamú munkavállalókat<sup>110</sup>. A munkajogi szabályok a terminológiában sem egységesek, mivel felváltva használják a “worker” és az “employee” kifejezéseket a személyi hatály meghatározásánál.<sup>111</sup> Az irányelvek szövegezése, illetve esetleges korlátozásai nem változtatnak a lényegen: a nemzeti munkajog szabadon határozhatja meg a munkavállaló és a munkaviszony fogalmát, amihez a közösségi jog csak minimális támpontot, illetve korlátozást ad.

## 1.2 Az önfoglalkoztató fogalma a közösségi jogban

Az önfoglalkoztató fogalma – a munkavállalóhoz hasonlóan - a szabad mozgás jogával és az egyenlő bánásmóddal foglalkozó egyes jogszabályokban bukkan fel, természetesen a

---

személyek munkaidejének szervezéséről.

<sup>105</sup> Mivel a módosítás nem került elfogadásra, ezért az eredeti fogalom-meghatározás maradt hatályban: "utazó munkavállaló: minden munkavállaló, a gyakornokokat és tanulókat is beleértve, aki harmadik fél vagy saját számlájára közúti személyszállítási vagy áru fuvarozási szolgáltatásokat végző vállalkozás szolgálatában közúti fuvarozási tevékenységet végez" (2002/15/EK irányelv 3. cikk d) pont).

<sup>106</sup> Rodgers 2009, 341.

<sup>107</sup> Az irányelv hatályos szövegében az önfoglalkoztató megfelelője az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető (2002/15/EK irányelv 3. cikk e) pont).

<sup>108</sup> Lásd a 98/59/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés b) pontját.

<sup>109</sup> 91/533/EK irányelv preambuluma.

<sup>110</sup> 91/533/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

<sup>111</sup> Barnard 2000, 449.

személyi hatállyal összefüggésben. Ezek a közösségi szabályok is érintetlenül hagyják a nemzeti jogban kialakult fogalmakat, mivel mindmáig nem alakult ki egy általánosan kötelező közösségi jogi önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő önfoglalkoztató fogalmakat használnak, ezért a munkavégzésre irányuló jogviszonyok meglehetősen heterogén csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztató kategóriájába. Ennek oka, hogy az önfoglalkoztatás sokszínű fogalom, amely különböző jogok gyakorlását érinti (szabad mozgás, egyenlő bánásmód, szociális jogok stb.), valamint hiányzik a mögöttes érdek, amely a munkavállaló fogalmához hasonlóan kikényszerítené a közösségi definíció kimunkálását. Éppen ezért a közösségi jogalkotás jobbnak látta a nemzeti jogalkotásra bízni ezt a hálátlan feladatot. A tagállamok tehát – a közösségi jog laza keretei között – szabadon határozhatják meg azt, hogy a saját jogukban kik minősülnek önfoglalkoztatóknak.

### **1.2.1 Önfoglalkoztatók szabad mozgáshoz való joga**

A Római Szerződés alapításkori szövege vezette be a közösségi elsődleges jogba az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmát a letelepedés szabadságával<sup>112</sup>, valamint az oklevelek, bizonyítványok és képesítések kölcsönös elismerésével kapcsolatban<sup>113</sup>. A Szerződés és az ezen alapuló másodlagos jogalkotás - a munkavállaló fogalmához hasonlóan - csak használta, de nem határozta meg az önfoglalkoztató fogalmát. Az Európai Bíróság a Jany esetben nem kifejezetten a Szerződés 43. cikkével, de a letelepedés szabadságával összefüggésben értelmezte az önfoglalkoztató fogalmát.<sup>114</sup> Önfoglalkoztatónak az minősül,

- nincs semminemű alárendeltség a végzett tevékenységének kiválasztása, munkafeltételei és díjazásának feltételeit illetően;
- kizárólag a saját felelősségére végez munkát; és
- díjazás fejében, amelyet teljes mértékben, közvetlenül az önfoglalkoztató kap.

A fenti önfoglalkoztató-definícióban nincs jelentősége az önfoglalkoztatás tényleges (jogi) formájának, így a jogviszony elnevezésének sem. Az első feltétel negatív megközelítéséből (alárendeltség hiánya) arra lehet következtetni, hogy ez a munkát végzőknek egy rendkívül vegyes, úgymond „maradék” kategóriája. Ennek megfelelően az önfoglalkoztató lehet természetes és jogi személy, mikro- és nagyvállalkozás vagy akár egy szabadfoglalkozási személy, ha az megfelel a fenti feltételeknek.<sup>115</sup>

A szabad mozgás jogáról, illetve a szociális biztonsági koordinációról szóló másodlagos jog koncepciójára jó példa a 1408/71/EGK rendelet, amely szerint “önfoglalkoztató minden olyan személy, aki kötelező biztosítással rendelkezik, ha ez a személy az érintett tagállam szociális biztonsági rendszere igazgatásának vagy finanszírozásának szabályai szerint önfoglalkoztatónak minősül”<sup>116</sup>. Egy személy munkavállalói vagy önfoglalkoztatói minősége

<sup>112</sup> A Római Szerződés alapításkori 52. cikke szerint a szabad letelepedés magában foglalja a jogot gazdasági tevékenység önfoglalkoztatóként történő megkezdésére és folytatására.

<sup>113</sup> A Római Szerződés alapításkori 57. cikke szerint a Tanács irányelveket bocsát ki az önálló vállalkozói tevékenység megkezdésének és folytatásának megkönnyítése érdekében az oklevelek, bizonyítványok és képesítés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványok kölcsönös elismerése céljából. Ugyanebből a célból a Tanács az átmeneti időszak végéig a Bizottság javaslata alapján és a Közgyűléssel folytatott konzultációt követően irányelveket bocsát ki a tagállamok önálló vállalkozói tevékenység megkezdésére és folytatására vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek összehangolására.

<sup>114</sup> C-268/99 *Jany and others* [2001] ECR I-8615, paragraph 70.

<sup>115</sup> Cadenau 2006, 4.

<sup>116</sup> Lásd: 1408/71/EGK rendelet 1. cikke.

tehát nem az adott nemzeti munkajogi szabályokon múlik, hanem pusztán azon, hogy a munkavállalói vagy az önfoglalkoztatói szociális biztonsági rendszerben van biztosítása<sup>117</sup>. A fenti rendelet helyébe lépő 883/2004/EK rendelet még inkább “ódkodik” az autonóm közösségi jogi fogalmak (employed, self-employed) alkotásától. Az utalásos meghatározás jegyében csak annyit tudunk meg, hogy „önálló vállalkozói tevékenység bármely tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet, amelyet az ilyen tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet fennállásának helye szerinti tagállam szociális biztonsági jogszabályai ilyenként kezelnek”<sup>118</sup>.

Az idézett szociális biztonsági koordinációs rendeletek immár hagyományosan a tagállamok szociális jogára bízák az önfoglalkoztató fogalmának meghatározását a rendelet hatálya alá tartozó kérdésekben. A közösségi szociális koordinációs jog pusztán azzal a fogalmi szempontból érdektelen jogtechnikai kérdéssel foglalkozott részletesen, hogy az önfoglalkoztatói minőséget mely tagállam szociális joga alapján kell megítélni<sup>119</sup>.

Az önfoglalkoztató fogalmának máig nem alakult ki - sem a másodlagos jogban, sem pedig az Európai Bíróság esetjogában – közösségi jogi definíciója, amelyet az EU tagállamoknak át kellene ültetniük saját nemzeti jogukba. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő jogi fogalmakat használnak, ezért a munkavállalók nagyon különböző csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztatók közé.<sup>120</sup> Minden tagállam maga határozhatja meg, hogy kit tekint önfoglalkoztatónak, de csak az tartozhat ebbe a személyi kategóriába, aki nem minősül munkavállalónak vagy gazdasági társaságnak.<sup>121</sup> Az a tény, hogy a közösségi jogalkotás sokkal nagyobb figyelmet szentelt a munkavállaló, mint az önfoglalkoztató fogalmának, rávilágít az utóbbi fogalom komplexitására és definiálásának nehézségére<sup>122</sup>.

### **1.2.2 Önfoglalkoztatók és egyenlő bánásmód**

A 86/613/EGK irányelve<sup>123</sup> az önfoglalkoztatóként (self-employed) munkát végző férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről szól. Az önfoglalkoztatás tagállami szintű szabályozása során az EU célja az volt, hogy a munkavállaló nők mellett az önfoglalkoztató nők is egyenlő bánásmódban, valamint minél magasabb szintű szociális ellátásban részesüljenek. Ennek megfelelően az irányelv célja, hogy a tagállamokban biztosítsa az egyenlő bánásmód alkalmazását az önfoglalkoztatóként dolgozó nők és férfiak számára, ezért pontosan meghatározza jogi státuszukat és garantálja szociális biztonsági jogukat.

Az irányelv azt a problémát igyekezett kezelni, hogy a tagállamokban az önfoglalkoztató nők jogi státusa nem volt teljesen világos, és különösen szociális jogaik meghatározása hiányzott. Ez a jogi bizonytalanság elsősorban azokat a nőket sújtotta, akik jelentős szerepet játszottak a családi gazdaságban, mint például a mezőgazdasági termelők házas társai. Mivel ezek a nők a családi vállalkozáson belül rendszerint nem kapnak meghatározott összegű fizetést, ezért láthatatlan munkavállalók maradnak, így szociális biztonsági jogosultságaik – beleértve a

<sup>117</sup> Schoukens 1994, 53.

<sup>118</sup> 883/2004/EK irányelv 1. cikk b) pont.

<sup>119</sup> C-121/92. Staatssecretaris van Financiën v A. Zinnecker [1993] ECR I-05023.

<sup>120</sup> Kiss 2001a, 109.

<sup>121</sup> Gellérné Lukács 2008, 11.

<sup>122</sup> Countouris 2007, 177.

<sup>123</sup> Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19.12.1986, p. 56).

nyugdíjjogosultságot is – sok esetben tisztázatlanok. A leggyakoribb problémát az anyasági ellátás hiánya jelentette, mert jogosulatlannak tekintették őket a munkajogviszonyhoz kötődő anyasági ellátásokra. Nem véletlenül szerepel az irányelv címében a mezőgazdaság, hiszen a közösség tagországaiiban a legsúlyosabb gondok a mezőgazdaságban dolgozó férfiak feleségeinek jogai, – különösen szociális biztonsági jogai – terén jelentkeztek. Ugyanakkor az irányelv hatálya valamennyi ágazatra kiterjed.<sup>124</sup>

Az irányelv 2. cikke tisztázza a védeni kívánt személyek körét, amely szerint önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jog által meghatározott feltételek mellett, saját felelősségére jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági termelőket és a szellemi szabadfoglalkozásúakat is.<sup>125</sup> Az irányelv definíciója értelmében a jogviszony jellegétől függetlenül önfoglalkoztatónak minősül minden önállóan munkát végző, munkavállalónak nem minősülő személy, aki tehát saját munkájának hasznából él. A munkavállalóval szemben az önfoglalkoztató alárendeltség nélkül, saját maga végez tevékenységet egy másik független gazdasági szereplő részére, a közöttük szabadon kialakított összegért. Ebbe a körbe tartoznak különösen az ennek megfelelő mezőgazdasági termelők és az ún. szabadfoglalkozásúak. Az önfoglalkoztató fogalmába elsősorban azok tartoznak, akik maguk szervezik saját foglalkoztatásuk feltételeit, de másokét nem. Ugyanakkor a közösségi jog nem zárja ki, hogy az önfoglalkoztató egyben mások munkáltatója is legyen. A közösségi jog érthető módon nem megy bele a részletek szabályozásába, csak a fentiekben elemzett kereteket adja meg, és ezen a koncepción az irányelv tervezett módosítása sem kíván változtatni<sup>126</sup>. Éppen ezért a tagállamok szabadon dönthetik el, hogy mely jogi kategóriák felelnek meg ennek a szempontrendszernek.<sup>127</sup> A végrehajtás tapasztalatai szerint az önfoglalkoztatás legalapvetőbb jellemzői a változatosság, különbözőség és az érintett egyének szinte korlátlan szabadsága<sup>128</sup>.

### ***1.2.3 Az önfoglalkoztatókat megillető, korlátozott jogok***

A 86/613/EGK irányelv azt a problémát igyekezett kezelni, hogy a tagállamokban az önfoglalkoztatók jogi státusa nem volt teljesen világos, és jogaik meghatározása is hiányzott. Ez a jogi bizonytalanság különösen azokat a nőket sújtotta, akik jelentős szerepet játszottak a családi gazdaságban, mint például a mezőgazdasági termelők házastársai. Mivel ezek a nők a családi vállalkozáson belül rendszerint nem kapnak meghatározott összegű fizetést, ezért láthatatlan munkavállalók maradnak, így szociális biztonsági jogosultságaik – beleértve a nyugdíjjogosultságot is – sok esetben tisztázatlanok. A leggyakoribb problémát az anyasági ellátás hiánya jelentette, mert jogosulatlannak tekintették őket a munkajogviszonyhoz kötődő anyasági ellátásokra. A Bizottság eredeti irányelvtervezetében többek között “kompenzációs anyasági ellátási rendszer” bevezetésére tett javaslatot a fent leírt problémák megszüntetése érdekében. A kezelni kívánt probléma súlyához és a Bizottság eredeti elképzeléseihez képest az irányelv szövege “súlytalannak”, erőtlennek tűnik, és sokkal inkább emlékeztet ajánlásra, mint irányelvre.<sup>129</sup> Gondot jelent az is, hogy az önfoglalkoztató férfiak feleségeinek jogai csak ún. származtatott jogok, ami a férjük jogán illeti meg őket. Ezek a “láthatatlan nők” férjükkel

---

<sup>124</sup> Kiss 2001a, 107-108.

<sup>125</sup> „Article 2(a) Self-employed workers, i.e. all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law, including farmers and members of the liberal professions”.

<sup>126</sup> European Commission 2008, 8, illetve Cadenau 2008, 13.

<sup>127</sup> Kiss 2001a, 110.

<sup>128</sup> European Commission 1994, 6.

<sup>129</sup> Ellis 1998, 268.



közösen viszik a vállalkozást, ám a vállalkozás kizárólag a férfi nevében jelenik meg a hatóságok szemében, azaz az ő neve alatt kerül bejegyzésre. A feleség tehát a statisztikák és jogszabályok számára nem is létezik mint munkát végző személy. Ezért a feleség származtatott jogai azon nyomban bizonytalanná válnak, illetve elenyésznek, amint a házastársak elválnak vagy a férj meghal. Nem véletlenül szerepel az irányelv címében a mezőgazdaság, hiszen a közösség tagországaiiban a legsúlyosabb gondok a mezőgazdaságban dolgozó férfiak feleségeinek jogai, – különösen szociális biztonsági jogai – terén jelentkeztek. Ugyanakkor az irányelv hatálya valamennyi ágazatra kiterjed.

A szociális biztonsági jogi szabályozás terén az irányelv hatalmas szabadságot enged a tagállamoknak. Ha egy tagállamban létezik az önfoglalkoztatók számára hozzájáruláson alapuló szociális biztonsági rendszer, akkor köteles biztosítani azt, hogy a - 2. cikkely b) alpontjában hivatkozott – házastárs, aki nem tagja ennek a rendszernek, önkéntesen csatlakozhasson egy hozzájáruláson alapuló szociális biztonsági rendszerhez (6. cikkely). Ennek a megoldásnak az a következménye, hogy csak a tehetősebbek számára kedvező ez a fejlemény, hiszen főként ok tudnak csatlakozni a hozzájárulásból finanszírozott szociális biztonsági rendszerhez.<sup>130</sup> Az irányelv végrehajtásának tapasztalatai is azt mutatták, hogy az érintett nők közül csak nagyon kevesen csatlakoztak az ilyen rendszerekhez.<sup>131</sup>

A tagállamok kötelesek megvizsgálni, hogy az önfoglalkoztató nők és az önfoglalkoztató férfiak feleségei gazdasági tevékenységük terhesség vagy anyaság miatti félbeszakadása idején milyen feltételekkel juthatnak hozzá az ideiglenes elhelyezést nyújtó és más szociális szolgáltatásokhoz, illetve milyen feltételek mellett jogosultak a társadalombiztosítás, vagy bármely más állami szociális védelmi rendszer pénzbeli juttatásaihoz (8. cikkely). Ez a rendelkezés tehát semmiféle garanciát sem nyújt arra, hogy az érintett nők jogosultak legyenek bármilyen anyasági ellátásra, ami pedig a Bizottság javaslatainak és kinyilvánított törekvéseinek megfelelően az irányelv legfontosabb vívmánya lehetett volna.<sup>132</sup>

### **1.3 Alapfogalmi kaleidoszkóp a közösségi szociális és munkajogban**

#### ***1.3.1 A sokszínű személyi hatály okai***

A közösségi szociális és munkajog hatályával kapcsolatos fogalmi rendszer - sokszínűsége és folyamatos változásai miatt - leginkább egy kaleidoszkópra emlékeztet. Kétségtelenül a szabad mozgás jogának alakult ki a legkorábban és a legszélesebb hatálya, önálló közösségi jogi fogalmi rendszerrel. Ennek a háttérben a belső piac megteremtésének gazdasági célja rejlik, amelynek köszönhetően a szabad mozgás joga fokozatosan egy általános gazdasági és szociális (uniós) polgárság alapjává vált, ami túlmutat a munkajog tradicionális területén<sup>133</sup>. A szociális biztonsági koordinációs jognak hasonlóan széles a hatálya, de ezen a területen az Európai Bíróság mégsem tulajdonított a munkavállaló fogalmának külön közösségi jogi szerepet és értelmet<sup>134</sup>, mivel annak célja – a technikai értelemben vett koordináció – ezt nem alapozza meg<sup>135</sup>.

---

<sup>130</sup> Ellis 1998, 270.

<sup>131</sup> European Commission 1997c, 47.

<sup>132</sup> Kiss 2001a, 112-114.

<sup>133</sup> Countouris 2007, 198.

<sup>134</sup> 75/63. *Hoekstra* [1965] ECR 177, paragraph 1.

<sup>135</sup> C-340/94 *EJM de Jaeck v Staatssecretaris van Financien* [1997] ECR I-461, paragraph 27-28.

Az anti-dizkriminációs jognak is rendkívül széles a személyi hatálya, amit egyaránt megalapoz alapvető státusza, és gazdasági szerepe, bár az Unióban az utóbbi évtized emberi jogi fejlődésének részeként inkább az alapvető szerepe került előtérbe<sup>136</sup>. A munkavállaló és a munkaviszony fogalmának tág értelmezésére egyszerre jelent garanciát a szabad mozgás jogával összefüggésben, az Európai Bíróság esetjogával kialakított közösségi jogi fogalom átvétele és a 2000-ben született egyenlőségi irányelvek szinte korlátok nélküli hatálya. Ki kell emelni az Allonby-ítélet jelentőségét ebben a folyamatban, annak deklarálásával, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazásánál nem a munkavállaló nemzeti jogi fogalmát kell figyelembe venni, mert annak önálló közösségi jelentése van. Ezt a bátor fogalomértelmezést nagyban támogatta az Európai Foglalkoztatási Stratégia, amely kiemelt szerepet szánt a női munkavállalás támogatásának a foglalkoztatottsági szint növelésében<sup>137</sup>.

A munkafeltételeket és munkahelyi egészség és biztonságvédelem nemzeti szabályait harmonizáló irányelveknél a politikai akarat hiánya és a jogtechnikai problémák, azaz a nemzeti munkajogok sokszínűsége miatt a nemzeti jogi fogalmakra támaszkodtak. Nem könnyítette a harmonizációt az alapfogalmak tisztázatlansága a nemzeti munkajogokban. Ugyanakkor a munkafeltételeket érintő munkajogi irányelveket – több-kevesebb nemzeti jogi sajátossággal - azokra a munkavállalókra kell alkalmazni, akik a munkaszerződésen alapuló vagy más munkaviszonnyal rendelkeznek. A Danmols Inventar ítéletben az Európai Bíróság eleve elvetette az önálló közösségi jogi munkavállaló-fogalom gondolatát, méghozzá azon az elvi alapon, hogy megítélése szerint a munkavállalók jogainak védelme terén a cél csupán a parciális harmonizáció lehet.

### ***1.3.2 A változatos személyi hatály következményei***

Ennek a változatos hatálynak az a mellékhatása, hogy számos atipikus munkavállalót kirekesztettek a munkafeltételekről szóló irányelvek alkalmazási köréből, ez által a fokozott munkajogi védelemből. Ezt a hiányosságot csökkentendő születtek később külön irányelvek az atipikus munkavállalók jogainak védelmére. Ezzel a joganyaggal ma már egyaránt védik a teljes munkaidős, határozatlan idejű, de a határozott idejű, részmunkaidős és kölcsönzött munkavállalókat is. Ugyanakkor továbbra is kimaradnak a közösségi munkajogi védelemből mindazok, akik ezen a körön kívül esnek, tehát a munkavállalónak nem minősülő, munkaszerződésen alapuló munkaviszonnyal nem rendelkező, de gazdaságilag függő (quasi-dependant) munkavállalók és az önfoglalkoztatók. Ezeket a dolgozói csoportokat mindmáig elhanyagolta a közösségi jogalkotás.<sup>138</sup>

Az önfoglalkoztató fogalma csak azokon a jogterületeken merült fel - szabad mozgás, szociális biztonsági koordináció és egyenlő bánásmód -, ahol a széles hatály miatt a munkavállalókon kívül számukra is biztosították az érintett jogok élvezetét. Ugyanakkor a közösségi jog mellett az Európai Bíróság sem vállalkozott az önfoglalkoztató közösségi jogi fogalmának megteremtésére, ezért teljes mértékben a nemzeti jogalkotásra hagyták a kérdés tisztázását.

---

<sup>136</sup> "...the elimination of distortions of competition between undertakings established in different Member States, is secondary to the social aim..., which constitutes the expression of a fundamental human right." (Joined cases C270/97 and C271/97 Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers and Brunhilde Schrage [2000] ECR I-929, paragraph 57.

<sup>137</sup> Countouris 2007, 200.

<sup>138</sup> Countouris 2007, 191.

A közösségi jog munkajogi fogalmi rendszere jó példa arra, hogy egy erős és vitathatatlan gazdasági érdek (belső piac) képes garantálni bizonyos jogok (szabad mozgás, egyenlő bánásmód) általános érvényesülését a legkülönbözőbb munkavállalói csoportok számára is, beleértve az atipikus és alkalmi munkavállalókat, de még a teljesen független, bárminemű alárendeltség nélkül dolgozó önfoglalkoztatókat is. Ugyanakkor ez a kiterjesztett jogvédelmi háló már nem működik a munkavállalói jogok védelmének ellentmondásokkal terhesebb területén.<sup>139</sup> Ennélfogva a jogharmonizáció a munkajogviszony fokozott védelmével inkább mélyítette, mint betemette az árkot a munkajogviszony és az azon kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyok között a munkajogi védelem szempontjából.

---

<sup>139</sup> Countouris 2007, 202.

## 2.

### A MAGYAR JOGHARMONIZÁCIÓ FOGALMI KÉSZLETE

A munkajogi jogharmonizáció személyi hatálya igencsak különböző az egyes jogterületeken, amely sokszínűség híven tükrözi a közösségi szociális joganyag heterogenitását. Az egyenlő bánásmódhoz, a szabad mozgáshoz, az egészséges és biztonságos munkahelyi környezethez és a szociális biztonsághoz való jog a munkát végző személyek széles körét megilleti, független attól, hogy munkaviszonyban vagy más jogviszonyban állnak. Ezzel szemben a munkafeltételek harmonizációja csak az Mt. hatályába tartozó tipikus és atipikus munkavállalókat, és kisebb részben a közszférában dolgozókat – közalkalmazottakat, köztisztviselőket, szolgálati jogviszonyban álló személyeket – érintette. A jogharmonizáció hatására, részben persze attól függetlenül, kialakult egy minimális munkajogi katalógus, amely jogok minden munkát végzők megilletnek, jogi státuszuktól függetlenül. Ebbe a katalógusba azonban ma még nem tartoznak bele a munkafeltételekre vonatkozó szabályok.

A magyar munkajogi jogharmonizációt nagyban segítette a különálló Munka Törvénykönyve, hiszen a közösségi szabályok nagy részét ennek az egyetlen kódexnek a módosításával át lehetett ültetni a magyar jogba. Ugyanakkor komoly problémát jelentett a munkajogi fogalmi rendszer tisztázatlansága, illetve a munkajogi alapfogalmak – munkaviszony, munkaszerződés, munkavállaló, önfoglalkoztató – hiánya.

#### 2.1 A jogharmonizáció pozitív hatása: minimális jogok

A tágabb értelemben vett munkajogi szabályozást érintő jogharmonizáció meglehetősen színes képet mutat az érintett személyi kör tekintetében, ami persze összhangban van a közösségi jog személyi hatályával. Ezen azt értjük, hogy a személyek szabad mozgáshoz való joga, az egyenlő bánásmód követelménye, valamint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem szabályai nem pusztán a munkaviszonyban, hanem azon kívül, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tágabb körében is érvényesülnek. A munkavállalók szabad mozgáshoz való joga a közvetlenül hatályosuló közösségi szabályrendszeren keresztül quasi automatikusan érvényesül, ezért ennek biztosítása nem igényelte a magyar szabályok módosítását.<sup>140</sup>

##### 2.1.1 Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan érvényesülése

Az egyenlő bánásmód követelménye valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban érvényesülő, általános jogelv, ami jóval túlmutat a tipikus, vagy éppenséggel atipikus munkaviszonyban dolgozók körén. A munkajogban az egyenlő bánásmód követelménye a munkáltatói jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének alapvető szabálya. Az egyenlő bánásmód követelményét - más jogágakhoz hasonlóan - a munkajogban is az Alkotmány<sup>141</sup>, míg a részletes szabályokat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) és az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza. Az Alkotmány a munkajoggal összefüggésben külön

---

<sup>140</sup> Gelléne Lukács 2008.

<sup>141</sup> 1949. évi XX. törvény.

nevesíti azt az alapvető jelentőségű szabályt, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.<sup>142</sup>

A munkavállalókkal szembeni diszkriminációval kapcsolatban egyszerre kell alkalmazni az Mt. és az Ebktv. releváns szabályait. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így például az Mt.-ben - meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.<sup>143</sup> Ez azt jelenti, hogy az Mt. hatályába tartozó munkaviszonyokra is az Ebktv. szabályai alkalmazandók. Ezt erősíti meg az Mt. 5. §-a, amely szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani<sup>144</sup>. Ugyanakkor az Mt. is tartalmaz számos olyan rendelkezést, amelyeket a diszkriminációs jogvitákban alkalmazni kell. Ilyen például az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, hiszen az erre vonatkozó szabályokat elsősorban nem az Ebktv., hanem az Mt. 142/A. § tartalmazza. További jó példa a munkajogviszony diszkriminatív megszüntetése, amelynek az Ebktv. szabályai mellett szükség lehet az Mt.-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos rendelkezéseinek egyidejű alkalmazására is.<sup>145</sup>

A munkajogviszonyokat szabályozó további törvények – így különösen a Ktv.<sup>146</sup>, Kjt.<sup>147</sup>, valamint a szolgálati jogviszonyok külön törvényei<sup>148</sup> – nem térnek el a diszkriminációs szabályozásban, mivel az Mt. 5. § általános elvként ezekben a jogviszonyokban is változatlan formában érvényesül. A munkavégzésre irányuló más jogviszonyokat szabályozó törvények (Ptk., alkalmi munkavállalásról szóló külön törvény<sup>149</sup>) esetében ugyanígy alkalmazandók az Ebktv., valamint az adott törvény, így különösen a Ptk. személyhez fűződő jogokra vonatkozó szabályai.

Az Ebktv. hatályára vonatkozó szabályok meglehetősen bonyolultak. Ez alól üdítő kivétel a munka világának szabályozása, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét a legtöbb jogviszonyban meg kell tartani, a jogviszony jellegétől lényegében függetlenül.<sup>150</sup> Ezt az eredményt úgy éri el az Ebktv., hogy a hatály meghatározása során kétféle fogalmat alkalmaz: a foglalkoztatási jogviszonyok és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok fogalmát. Az Ebktv. hatálya mindkét jogviszony-csoportra kiterjed, mivel az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.<sup>151</sup>

Az Ebktv. által használt két gyűjtőfogalom majdnem minden munkavégzést magában foglal. Az Ebktv. foglalkoztatási jogviszonynak nevezi a munkajogviszonyok teljes skáláját, így az Mt. szerinti munkaviszonyt, a Ktv. szerinti közszolgálati jogviszonyt, a Kjt. szerinti

---

<sup>142</sup> Alkotmány 70/B. § (2) bekezdés

<sup>143</sup> Ebktv. 2. §.

<sup>144</sup> Mt. 5. § (1) bekezdés.

<sup>145</sup> Kulicity 2006, 986-988.

<sup>146</sup> A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény.

<sup>147</sup> A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.

<sup>148</sup> A különböző munkavállalói csoportok szolgálati jogviszonyát az alábbi jogszabályok szabályozzák: 2001. évi XCV. tv. a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról, 1996. évi XLIII. tv. a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról, 1994. évi LXXX. tv. az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről, 1997. évi LXVII. tv. a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, 1997. évi LXVIII. tv. az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, 14/1997. (IV. 22.) IM rendelet a büntetés-végrehajtási szervezet hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról.

<sup>149</sup> 1997. évi LXXIV. törvény.

<sup>150</sup> Gyulavári 2007, 4-5.

<sup>151</sup> Ebktv. 5. §

közalkalmazotti jogviszonyt, valamint az összes létező szolgálati jogviszonyt (bíróági, igazságügyi alkalmazotti, ügyészségi, hivatásos, szerződéses szolgálati jogviszonyt, illetve a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt). Ezzel szemben a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kategóriája foglalja magában az összes többi lehetőséget, így a bedolgozói, vállalkozási, megbízási jogviszonyt, szakcsoporthoz tartozó tagsági viszonyt, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységet.<sup>152</sup>

Kimaradt azonban az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok felsorolásából a segítő családtagi jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, és az önálló kereskedelmi ügynök. Nehezen megmagyarázható módon a tanuló szerződés kimaradt ugyan az Ebktv. hatályából, de a szerződés szabályait tartalmazó jogszabály<sup>153</sup> tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Ez a rendelkezés elkerülhette a jogalkotó figyelmét, mivel az 1993. évi LXXVI. törvényben kivételesen elmulasztotta a hátrányos megkülönböztetés terminus technicus felváltását az egyenlő bánásmód követelményével.<sup>154</sup>

További kérdés, hogy a jogalkotó szándékosan hagyta-e ki a fenti jogviszonyokat az Ebktv. hatályából? Álláspontunk szerint e mögött nem volt tudatos stratégia, így feltételezhetően véletlenül maradt ki jónéhány jogviszonytípus a felsorolásból. Bár a segítő családtag esetében a felek közötti speciális, rokon kapcsolat miatt amúgy sem feltétlenül indokolt a diszkriminációval szembeni védelem. Ha a jogalkotó valóban a teljes hatályra törekszik, akkor ki lehet egészíteni ezekkel a felsorolást. Gyakorlati jelentősége azonban nem nagyon volna ennek a módosításnak, mivel a gyakorlatban az Mt., a Kjt. és a Ktv. hatálya alá tartozók fordulnak jogorvoslatért bírósághoz, de különösen az erre szakosodott Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, míg más jogviszonyokban ez a fajta jogérvényesítés egyáltalán nem jellemző.

Bár a témánk szempontjából nem központi kérdés, de a munkavállalói jogok kiterjesztésével kapcsolatos elvi problémákat jelzi, hogy Kiss<sup>155</sup> és Vékás<sup>156</sup> egyaránt határozottan érvel az egyenlő bánásmód követelményének magánjogi (megbízási és vállalkozási) jogviszonyokra történő kiterjesztése ellen. Vékás többek között azzal indokolja a diszkrimináció-tilalom munkaviszonyra való - a magánjogban kivételes - kiterjesztését, hogy „a munkavállaló gyengébb piaci pozíciója erre önmagában is indokokat szolgáltat”<sup>157</sup>. Álláspontunk szerint ez a gyengébb (munkaerő)piaci pozíció a munkavállalói státusszal nem rendelkező munkavégzőket is jellemzi, ami indokolhatja az egyenlő bánásmód követelményének a munkaviszonynál szélesebb körben való alkalmazását. Mindezen viták ellenére az egyenlő bánásmód követelménye a magyar jogban egy általánosan érvényesülő alapelv és részletes szabályrendszer, amelynek alkalmazása lényegében független a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszony (szerződés) típusától és az érintett jogosult munkaerő-piaci státuszától. Mivel a polgári jogviszonyok esetében egy „alvó” szabályról van szó, így jelenleg nem volna relevanciája a hatály korlátozására irányuló módosításnak.

### **2.1.2 Kiterjesztésre váró munkavédelem**

---

<sup>152</sup> Ebktv. 3. § a)-b) pont.

<sup>153</sup> Lásd a 1993. évi LXXVI. törvény 27. §-ában.

<sup>154</sup> A terminológiai változásokról lásd: Gyulavári 2007.

<sup>155</sup> Kiss 2002, 48-61.

<sup>156</sup> Vékás 2006, 355-364.

<sup>157</sup> Vékás 2006, 359.

Kevésbé tág a személyi hatálya a munkahelyi egészség és biztonságvédelem közösségi előírásait átültető magyar szabályoknak. A munkavédelem alapvető szabályait tartalmazó 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) hatálya „kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik”.<sup>158</sup> Ugyanakkor a szervezett munkavégzésnek minősülő jogviszonyok köre korlátozott,<sup>159</sup> mivel nem tekintik szervezett munkavégzésnek az egyéni vállalkozók, a segítő családtagok, a mezőgazdasági őstermelők munkatevékenységét, de az alkalmi munkavállalást sem.<sup>160</sup> A bedolgozók sem tartoznak a munkavédelmi törvény hatályába, de a bedolgozói jogviszonyra vonatkozó rendelet kötelezi a foglalkoztatót az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei részbeni biztosítására.<sup>161</sup> Bár a 2001-ben elfogadott munkavédelmi program célul tűzte a munkavédelmi követelmények kiterjesztését az egyszemélyes vállalkozásokra<sup>162</sup>, de az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog máig nem vált általánosan érvényesülő, a munkát végzők lehető legszélesebb körét megillető jogosultsággá.

### **2.1.3 Széles körű társadalombiztosítási jogok**

A szociális biztonsági jogokat illetően a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény az irányadó. E törvény szerint minden munkát végző személy biztosított<sup>163</sup>, ennél fogva a biztosítottak és ellátottak köre túlmegegy a munkaviszonyban dolgozók személyi körén. Minden egyéni és társas vállalkozó biztosított, kivéve, ha az egyéni és társas vállalkozó kiegészítő tevékenységet folytatónak minősül, vagyis ha saját jogú nyugdíjas és nyugdíjasként vállalkozó. Az ilyen kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó (saját jogú nyugdíjas) csak baleseti ellátásra jogosult. Az egyéni vállalkozó biztosítási kötelezettsége a vállalkozói igazolvány átvétele napjától annak visszaadása, visszavonása, a foglalkozás gyakorlásának eltiltásáról szóló határozat esetén annak jogerőre emelkedése napjáig tart.

A díjazás ellenében, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében – bedolgozói, megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jellegű jogviszonyban, segítő családtagként – személyesen munkát végző személy is biztosított. A biztosítási jogviszony feltétele azonban az, hogy a tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér havi összegének harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.<sup>164</sup> Az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott, mint az általános szabályt

---

<sup>158</sup> Lásd az Mvt. 9. § (1) bekezdését.

<sup>159</sup> Szervezett munkavégzésnek minősül a munkaviszonyban, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bírói szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat alapján, a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a katasztrófavédelem szerveinek tagjai által szolgálati viszonyukban, az önkéntes jogviszonyban végzett munka, valamint a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka (Mvt. 87. § 9. pont).

<sup>160</sup> Dudás 2004, 167.

<sup>161</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 15. §-ában.

<sup>162</sup> 20/2001. (III. 30.) OGY határozat 5.2. a) pontja.

<sup>163</sup> Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

<sup>164</sup> Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

erősítő kivétel, csak a baleseti ellátásokra volt jogosult.<sup>165</sup> Az alkalmi munkavállalást felváltó egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott személy biztosítottnak minősül. A háztartásban dolgozó, illetve idénymunkás munkavállaló azonban csak az ellátások meghatározott körére szerez jogosultságot. E munkavállalók ugyanis nem minősülnek a Tbj. szerint biztosítottnak, és csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szereznek jogosultságot.<sup>166</sup> Ilyenkor a nyugdíj és az álláskeresési ellátás számításának alapja az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem összege.

A biztosítottak a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek.<sup>167</sup> A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások – minden biztosított számára egyenlő bánásmódot biztosítva – az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe. Ez alól az egyetlen kivétel az, hogy a bedolgozó, a szövetkezet tagja és a segítő családtag, ha egyidejűleg saját jogú nyugdíjas, akkor csak baleseti ellátásra és egészségügyi szolgáltatásra jogosult.<sup>168</sup>

A fentiekől eltérően a munkanélküliség esetén járó ellátásokról az 1991. évi IV. törvény (Ft.) rendelkezik. Az Ft. 1996. évi módosítása<sup>169</sup> óta a 25. § (1) bekezdése értelmében a munkanélkülivé válás esetén járó munkanélküliből álláskeresési járadékká átkeresztelt ellátás csak azt a munkanélkülit illeti meg, aki a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább kétszáz nap munkavisztonnyal rendelkezik. Eszerint mindazok ki vannak zárva a munkanélküli ellátásokból, akik nem rendelkeznek munkavisztonnyal. A problémát tehát az okozza, hogy az 1996. évi módosítás óta a nem munkavisztonnyban dolgozók ki vannak zárva a kötelező rendszerből.

Az Országgyűlés 50/2000. (V. 26.) számú határozatában kezdeményezte, hogy a munkanélküli ellátásban ma még nem részesíthető, munkavállalónak nem minősülő (munkavégző) személyek is kapjanak munkanélküli ellátást, amennyiben megszűnik a jogviszonyuk és ebből származó jövedelmük. Az Országgyűlés határozatában ezért felkérte a kormányt, vizsgálja meg, hogy "a munkanélküli ellátásra való jogosultság szempontjából milyen feltételekkel lehetne figyelembe venni az olyan munkavégzési időtartamokat – így különösen az egyéni vállalkozóként, valamint a társas vállalkozások személyesen közreműködő tagjaként töltött időt –, amelyekre a jelenlegi szabályozás nem ad lehetőséget, valamint milyen feltételek mellett hozható létre az érintett kör biztosítási közössége". A kormány nem támogatta a kötelező járulékfizetési rendszer önfoglalkoztatókra történő kiterjesztését<sup>170</sup>, mert az érintettek önkéntes munkanélküli biztosítására megfelelőnek tartotta az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakat.<sup>171</sup>

Az Ft. 2005. évi módosítása megtartotta a munkavisztonnyhoz kötött ellátást, sőt, kétszáz napról háromszázhatvanöt napra emelte az álláskeresési járadékhoz megkövetelt munkavisztonny időtartamát. Ugyanakkor a munkavisztonnyon kívül dolgozók munkanélküli

---

<sup>165</sup> Az alkalmi munkavállaló szolgálati időre, valamint az egészségbiztosítási szolgáltatások közül baleseti egészségügyi szolgáltatásra és baleseti táppénzre jogosult. Menteseül a munkavállaló a Tbj. 19. § (3) bekezdésében meghatározott egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség alól (1997. évi LXXIV. törvény 8. § (4) bekezdés).

<sup>166</sup> Lásd az Eft. 11. § (1) bekezdésében.

<sup>167</sup> Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 6. § (1) bekezdésében.

<sup>168</sup> Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 6. § (2) bekezdésében.

<sup>169</sup> Az Ft. 25. §-ának ezt a rendelkezését az 1996. évi CVII. törvény állapította meg. A korábbi szöveg csupán meghatározott ideig tartó járulékfizetéshez kötötte a munkanélküli ellátást.

<sup>170</sup> 2109/2001. (V. 26.) Korm. hat.

<sup>171</sup> 1993. évi XCVI. törvény.



ellátásának kérdése ezzel egyidejűleg, 2005-ben megoldódott, mivel az Flt. módosítása<sup>172</sup> bevezette a munkaviszonyon kívül dolgozók számára a vállalkozói járadékot, amely az álláskeresési járadékhoz hasonló célú intézmény.<sup>173</sup>

#### **2.1.4 A minimális jogok katalógusának váza**

Mára – részben a jogharmonizáció hatására – kialakult a magyar jogban is a munkát végzőket megillető olyan jogok csoportja, amelyek minden munkavégző személyt megilletnek, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszony jellegétől. Minden munkát végző személyt, jogviszonyától függetlenül megilleti az egyenlő bánásmódhoz, a szabad mozgáshoz, és az alapvető társadalombiztosítási ellátásokhoz való jog. Ugyanakkor ez a megállapítás csak részben igaz az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog tekintetében, hiszen ezt a jogot nem élvezhetik például az egyéni vállalkozók, ezért itt a hatály kiterjesztése indokoltnak tűnik.

Az általánosan érvényesülő jogok közül a szabad mozgáshoz és az egyenlő bánásmódhoz való jog kiterjesztése köthető kifejezetten a közösségi jog átvételéhez, mivel a szociális biztonság és a munkavédelem jogi szabályozása már a jogharmonizációt megelőzően is a mai szabályokhoz hasonló hatállyal bírt. A mára kialakult minimális jogi katalógusban a jogok felsorolása igencsak rövid, és szembetűnő, hogy hiányoznak belőle a munkafeltételekkel összefüggő, “kifejezetten” munkajogi jogosultságok. A jogharmonizáció ellenére továbbra is igaz a megállapítás, hogy a munkajogviszonyokban és az azon kívüli jogviszonyokban dolgozók munkajogi védelme között még mindig “fényévnnyi” távolság van. Az alapvető kérdés az, hogy indokolt-e az ilyen mértékű különbség, illetve annak csökkentése, különösen mivel az csak a munkajogi szabályok kiterjesztésével, vagy másik irányú folyamat esetén, azok lerontásával oldható meg.

## **2.2 A munkafeltételek harmonizációjának korlátozott személyi hatálya**

### **2.2.1 A munkajogi irányelvek korlátozott hatása**

A fentiekkel szemben a munkafeltételek közösségi szabályozása már sokkal korlátozottabb személyi kört érint. A szűk értelemben vett munkajogi irányelvek harmonizációja alapvetően a munkaviszonyban dolgozókra korlátozódott, így a jogharmonizációs módosítások legfontosabb terepe a Munka Törvénykönyve. Az első átfogó jogharmonizációs módosítás, a 2001. évi XVI. törvény deklarált célja az volt, hogy - a Magyar Köztársaság által a 2000. évre vállalt jogharmonizációs kötelezettség végrehajtása érdekében - kilenc közösségi irányelv rendelkezéseit építse be az Mt.-be és az ezzel összefüggő egyes munkaügyi tárgyú törvények<sup>174</sup> szabályai közé.<sup>175</sup> A munkaviszonyra fókuszáló jogharmonizációt így nagyban megkönnyítette egy átfogó, különálló munkajogi kódex léte, amely egységes jogi keretet adott szinte a teljes közösségi joganyag átvételének. Ugyanakkor a közszféra munkajoga nagyon, és

---

<sup>172</sup> A 2004. évi CI. törvény módosította az Flt.-t (1991. évi IV. törvényt) ebben a tekintetben.

<sup>173</sup> Lásd az 1991. évi IV. törvény 44. §-ában.

<sup>174</sup> Ilyen kapcsolódó törvény például a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. tvr.

<sup>175</sup> Lásd a 2001. évi XVI. tv. általános indokolását.

indokolatlanul szétagolt - trichotóm struktúrát alkalmazva egy duális szabályozási rendszerben<sup>176</sup> - , ami például a munkaidő szabályok átvételét jelentősen megnehezítette.

Természetesen az Mt. egyes szabályai a tipikus és atipikus munkaviszonyokon kívüli körben is alkalmazandók (például az alkalmi munkavállalókra<sup>177</sup>), így a jogharmonizáció hatóköre is bizonyos mértékig túlnyúlik a munkaviszonyon.<sup>178</sup> Vannak azonban olyan közösségi szabályok (pl. munkaidő), amelyeknek jellegüknél fogva, a közösségi előírásokkal összhangban nem csak az Mt. által szabályozott „magán munkajogviszonyokban”, hanem a közalkalmazotti, illetve köztisztviselői jogviszonyokban is érvényesülniük kell. A magyar jogalkotási stratégia elég egyértelműen arra irányult, hogy csak azoknak a jogviszonyoknak a szabályozásában vegyük át a közösségi normákat, ahol a közösségi jog erre kötelezi a nemzeti jogalkotást.<sup>179</sup> Következésképpen a munkafeltételeket érintő munkajogi jogharmonizáció hatása nem érezhető a munkaviszonyon túli, azoktól különböző jogviszonyokban.

### **2.2.2 A jogharmonizációs módosítások eltérő típusai**

A jogharmonizáció által kikényszerített módosítások három csoportra bonthatók. A standardok emelkedését eredményező változások egyik csoportjába azok az új jogintézmények sorolhatók (pl. jogutódlás, csoportos létszámcsökkentés), amelyek a piacgazdaságnak a munkáltatóra gyakorolt hatásával függnek össze, ezért ezek megalkotása a rendszerváltás előtti munkajogban fel sem merült. A második csoportba azok a szabályozási kérdések sorolhatók, amelyekben maga a szabályozás nem volt ismeretlen (egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkavállalók döntéshozatali részvétele), de nem kellőképpen érvényesült a mindennapi viszonyokban, és az *acquis communautaire* átvétele ezek megerősítését hozta vagy hozhatja. Kollonay szerint csupán a szabályok harmadik csoportja, a munkaidős szabályok átvétele jelentette a védelem csökkenését.<sup>180</sup>

Anélkül, hogy kitérnénk a „non-regression clause” esetleges megsértésével, és különösen a munkaidős szabályok átvételének módjával kapcsolatos viták elemzésére, az feltétlenül megállapítandó, hogy a jogharmonizáció számos részterületen érezhetően erősítette a munkavállalók munkajogi védelmét. Ez azonban csak marginálisan érintette a munkaviszonyon kívül munkát végző személyeket. A jogharmonizációval kapcsolatos alapprobléma tehát álláspontunk szerint nem feltétlenül és kizárólagosan az, hogy a munkaidős és más szabályok átvételének módja mennyiben erősítette a munkáltatói hatalmat, hanem sokkal inkább az, hogy hatására csak a munkaviszonyban állók védelme erősödött, így növekedett a szakadék a munkaviszonyban és az azon kívül dolgozók státusza között. Sajnos a munkajogi jogharmonizációval kapcsolatos szakmai vitákban ez a problematika nem kapott kellő figyelmet.

---

<sup>176</sup> Horváth 2009, 760.

<sup>177</sup> Lásd az 1997. évi LXXIV. törvény 11. §-ában.

<sup>178</sup> Ez az állítás annyiban pontosítandó, hogy az alkalmi munkavállalói könyvvel történő (új nevén egyszerűsített) foglalkoztatás formálisan munkaviszonynak számít, bár tartalmát tekintve jelentősen különbözik még a legrugalmasabb atipikus munkaviszonytól is.

<sup>179</sup> Lásd különösen az alábbi munkajogi harmonizációt célzó törvényeket: 2001. évi XVI. tv., 2003. évi XX. tv.,

<sup>180</sup> Kollonay 2007b, 756.

## 2.3 Töredékes fogalmi rendszer

### 2.3.1 Az alapvető fogalmak hiánya

A magyar munkajogban súlyos problémát jelent az alapvető fogalmak hiánya, amelyet a rendszerváltás utáni új Munka Törvénykönyv megalkotása során a jogalkotó adottnak vett, tehát azt feltételezte, hogy azok jelentése egyértelmű és általánosan elfogadott. Ennek az lehetett az oka, hogy ebben az időszakban – gyökeresen más munkaadói struktúra mellett – a definíciót igénylő munkavégzési formák még meg sem jelentek, a meglévő kategóriák pedig ebből eredően nem kiáltottak magyarázatért. Ebből következően nem definiáltak lényegében egyetlen munkajogi alapfogalmat sem, így hiába keressük az Mt.-ben a munkaszerződés, a munkajogviszony, illetve a munkavállaló fogalmát. A munkaszerződés fogalmára a tartalmára vonatkozó részletes szabályanyagból<sup>181</sup> lehet csupán következtetni. A munkaviszonyról annyit tudunk meg az Mt. szétszórt szabályaiból, hogy a munkaviszonyban egy munkavállaló egy munkáltatóval<sup>182</sup> kötött munkaszerződés alapján<sup>183</sup>, ellenérték fejében<sup>184</sup> munkát végez.<sup>185</sup> A munkajogviszony tartalma tehát a törvényben meglehetősen szétszórva, több eklektikus szabály révén állítható csak össze.<sup>186</sup> A munkaviszony fogalmának meghatározása szerepelt az Mt. 2003. évi módosításáról szóló eredeti törvényjavaslatban<sup>187</sup>, de a közigazgatási és az érdekegyeztetés során kikerült az előterjesztésből, arra való hivatkozással, hogy a munkaviszony dinamikája az Mt. részletszabályaiból (102-104. §) összeállítható.<sup>188</sup>

A munkaviszony kifejezett definíció hiányában is meghatározható, amire számos kísérlet történt már a szakirodalomban.<sup>189</sup> A munkaviszony olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely munkakörként meghatározott tevékenység rendszeres elvégzésére jön létre a munkáltató és a munkát ellátó munkavállaló között.<sup>190</sup> A felek közötti függőségi, alárendeltségi viszonyt a munkáltató széleskörű utasítási joga jellemzi<sup>191</sup>, amibe beletartozik például a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helyének kijelölése stb. A munkavállaló a rábízott munkát ellenérték fejében személyesen köteles elvégezni, más személyt annak ellátásába, maga helyett nem vehet igénybe. Ezzel a munkaviszony magyar jelentése összhangban van a Zöld Könyvben leírt sztandard (munka)szerződési modellel.<sup>192</sup> A

<sup>181</sup> Ez lényegében az Mt. teljes III. részét jelenti.

<sup>182</sup> Az Mt. 71. § szerint „a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló”. Az egy munkáltató doktrínájától csak a munkaerő-kölcsönzés esetében tér el az Mt. 193/C. §.

<sup>183</sup> Az Mt. 76. § (1) bekezdése szerint „A munkaviszony - ha törvény másként nem rendelkezik - munkaszerződéssel jön létre”.

<sup>184</sup> Az Mt. 141. § szerint „a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen”.

<sup>185</sup> Az Mt. 1. § (1) bekezdése szerint „E törvény hatálya - ha a nemzetközi magánjog szabályai eltérően nem rendelkeznek - kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi.”

<sup>186</sup> Kiss 2001b, 204.

<sup>187</sup> A munkaviszony fogalmát definiáló eredeti szövegjavaslatot lásd: Kenderes 2007, 169.

<sup>188</sup> Dudás, 2004, 146.

<sup>189</sup> Radnay 1989, 79; Radnay 2003, 64; Kollonay 2001a, 69-70.

<sup>190</sup> Mivel nincs egységes fogalom, ezért a szakirodalomban mindenki más-más elemét, sajátosságát emeli ki (Göndör 2005, 177).

<sup>191</sup> Az Mt. 104. § (1) bekezdése szerint „a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni”.

<sup>192</sup> A Zöld Könyv szerint a sztandard (munka)szerződési modell a következő három sajátossággal azonosítható:

- határozatlan idejű (tartós), teljes munkaidős,
- a munkajog által szabályozott munkaviszony, amelynek alappillére a munkaszerződés, és
- egyetlen munkáltatót illeti meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek összessége (European Commission 2006c, 5).

munkavállaló és a munkáltató fogalmára – konkrét definíció hiányában – a munkáltatói képesség (életkor, cselekvőképesség, külső hozzájárulás)<sup>193</sup> és a munkavállalói képesség (jogképesség)<sup>194</sup> kritérium-katalógusából lehet következtetni. Meg kell jegyezni, hogy nem egyedülálló problémával szembesülünk, hiszen a magyar joghoz hasonlóan hiányoznak a kifejezett munkajogi definíciók számos európai ország munkajogából.<sup>195</sup> Az európai országok különböző megoldásaiból látható, hogy bármilyen jogalkotási megoldást alkalmaznak az alapfogalmak vonatkozásában, a jogalkotó a tipikus munkajogviszony modelljének rögzítését végzi el.<sup>196</sup>

A munkajogi alapfogalmak tisztázására Kiss szerint azért lenne szükség, mert a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony legálddefiníciója szolgálná a munkajog dogmatikai tisztaságát, megalapozná a további fogalmak kimunkálását. Éppen ezért a munkaszerződés (munkajogviszony) definíciója lehetne a munkajog dogmatikai bázisa.<sup>197</sup> A munkaszerződés fogalmának megalkotása<sup>198</sup> komoly előrelépést jelentene, és különösen megkönnyítené a munkaviszony elhatárolását a polgári jog munkavégzésre irányuló szerződéseitől. Mivel a jogalkotás mindmáig elmulasztotta a munkaviszony fogalmának megalkotását, ezért ezt az űrt a jogalkalmazás során kialakított esetjog töltötte be. Nem véletlen, hogy a jogalkalmazást segítő „puha jog”<sup>199</sup> erre az esetjogra építve határolja el a munkaviszonyt a polgári jogviszonyoktól.<sup>200</sup>

Ugyanakkor a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti, munkavégzésre (quasi foglalkoztatásra) irányuló jogviszonyok definiálását és szabályozását önmagában nem lehetetleníti el a munkaviszony alapdefinícióinak a hiánya, bár kétségtelenül meg sem könnyíti az ilyen irányú jogalkotási törekvéseket. A munkaviszonnyal és az azon kívüli jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak meghatározása egységes „koordináta rendszerben” volna ideális, amely esélyt adna a magyar munkajog új fogalmi rendszerének megalkotására. Ennek keretét adhat egy új Munka Törvénykönyv elfogadása, amelynek 2006-ban született tézisei szerint az általános rendelkezések között kellene definiálni a munkáltató és a munkavállaló fogalmát.<sup>201</sup>

### ***2.3.2 A munkajogi fogalmi rendszer és a polgári jog kapcsolódási pontjai***

Az új Polgári Törvénykönyv előkészítése során szakmai vita alakult ki arról, hogy a Ptk. tartalmazza-e a munkaszerződés fogalmát. A munkaszerződés, illetve a munkajogviszony

---

<sup>193</sup> Lásd az Mt. 72. §-ában.

<sup>194</sup> Lásd az Mt. 73. §-ában.

<sup>195</sup> Hiányzik a munkaviszony definíciója a következő tagállamokban: Bulgária, Ciprus, Dánia, Észtország, Franciaország, Görögország, Livánia, Románia, Szlovénia, Svédország (European Parliament 2007, 5).

<sup>196</sup> Bankó 2008a, 19.

<sup>197</sup> Kiss 2008, 28.

<sup>198</sup> Kiss az alábbi két lehetséges definíciót említi (Kiss 2008, 28):

a) Munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott munkát a munkáltató részére teljesíteni, a munkáltató a munkaszerződésben meghatározott munkabért megfizetni.

b) Munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott munkát a munkáltató rendelkezése szerint teljesíteni, a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és a munkaszerződésben meghatározott munkabért megfizetni.

<sup>199</sup> Lásd a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

<sup>200</sup> Az esetjog mellett meg kell még említeni az Mt. 2003. évi módosításával beillesztett 75/A. §-t, amelynek szakmai megítélése meglehetősen ellentmondásos (Dudás 2004).

<sup>201</sup> Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 10.

polgári jogi szabályozását illetően a nyugat-európai jogrendszerekben eltérő konstrukciók fejlődtek ki. A munkajog relatív önállósága a nyugat-európai munkajogban nem abból ered, hogy a munkaszerződés minőségében eltérő lenne a magánjog egyéb szerződéseitől, hanem abból, hogy a munkajogviszony tartalmát a szerződésen kívül számos egyéb tényező is befolyásolja, és ezek némelyike (pl. kollektív szerződés) nem feltétlenül illeszkedik a klasszikus civiljogi dogmatikába. Hasonlóképpen a munkajogviszony a magyar jogban sem idegen test a polgári jog kötelmi jogviszonyaihoz képest.<sup>202</sup>

Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója azt javasolta, hogy “az egyedi munkaszerződés normái - önálló speciális szerződéstípus szabályaiként – a Ptk.-ba kerüljenek. A szabályozásnál az európai közösségi jogi aktusok alakító hatása számottevő, és a munkavállaló fogalmilag „gyengébb fél”-jellege is markáns sajátosságként veendő figyelembe”.<sup>203</sup> Ennek a megoldásnak az lett volna a hátránya, hogy megszüntette volna a különálló Mt.-t, és a Ptk.-n kívül maradó munkajogi szabályokat (munkaviszony közjogi szabályai, kollektív munkajog) csak több jogszabályban lehetett volna elrendezni. Ez a megoldás ellentétes volna a magyar munkajog tradícióival és a munkavállalók számára is visszalépésnek tünne.<sup>204</sup> Ez a jogalkotási megoldás tehát indokolatlanul kiüresítette volna az Mt.-t, ez által megkérdőjelezve annak kódex-jellegét.<sup>205</sup>

A 2009-ben elfogadott új Ptk.<sup>206</sup> végül nem tartalmaz munkajogi vonatkozású definíciót, illetve szabályokat. Munkajogi szempontból jellemző az elfogadott szövegre, hogy a munkaviszonyról mindössze annyit tudunk meg az értelmező rendelkezésekből, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony.<sup>207</sup> Így továbbra sem tisztázott a munkajogviszony fogalma, jogi természete, elkülönültsége és összetartozása a polgári jog viszonylatában.<sup>208</sup> Ennek az immáron tradicionális, és a témával foglalkozó valamennyi szerző által kritizált<sup>209</sup> állapotnak a megszüntetése érdekében az új Mt. koncepciója (is) javasolja a munkaviszony fogalmának meghatározását.<sup>210</sup> Talán mire megszületik az új Munka Törvénykönyve, addigra kialakul a munkaviszony általánosan elfogadott definíciója, vagy vica versa...

## **2.4 Az önfoglalkoztató nem létező fogalma**

### **2.4.1 Terminológiai kérdések**

A magyar jogban – a közösségi joghoz és más nemzeti jogokhoz hasonlóan - nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma,<sup>211</sup> így meglehetősen bizonytalanság tapasztalható a fogalom jelentését illetően. A magyar szakirodalomnak a “self-employed” fogalommal kapcsolatos tanácstalanságát jelzi, hogy mindmáig nem alakult ki még általánosan elfogadott

<sup>202</sup> Kiss 2001b, 203-245.

<sup>203</sup> Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója. A Kormány 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozatával elfogadott szöveg, amely a határozat mellékleteként megjelent a Magyar Közlöny 2003. évi 8. számában.

<sup>204</sup> Kiss 2001b, 251.

<sup>205</sup> Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 11.

<sup>206</sup> A törvényt az Országgyűlés a 2009. szeptember 21-i ülésnapján fogadta el.

<sup>207</sup> 7:2. § 10. Foglalkoztatásra irányuló jogviszony: a munkaviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony, az igazságügyi alkalmazottak, a bírák, az ügyészek, a Magyar Honvédség, illetve a fegyveres szervek hivatásos és szerződéses állományú tagjainak szolgálati jogviszonya.

<sup>208</sup> Kiss 2001b, 250.

<sup>209</sup> Lásd például: Dudás 2004, Kiss 2001b, Kiss 2005, Kiss 2008, Kenderes 2007, Kenderes-Prugberger 2009.

<sup>210</sup> Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 11.

<sup>211</sup> Hajdú 2002, 175.

fordítása sem. A munkajogi szakirodalomra jellemző önfoglalkoztató<sup>212</sup> terminológiával szemben a szakfordítók<sup>213</sup> inkább az önálló vállalkozó elnevezéshez ragaszkodnak, míg a jogszabályi szövegekben mindkettőre találunk példát<sup>214</sup>. A közösségi fogalom magyar fordításaként a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodás<sup>215</sup> az önálló vállalkozó kifejezést vezette be. Ezzel szemben a külföldiek magyarországi munkavállalásáról szóló kormány határozat szerint “önfoglalkoztató alatt a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvény szerint egyéni vállalkozónak minősülő vállalkozót (vállalkozást) kell érteni.”<sup>216</sup> A határozat az önfoglalkoztató fordítás mellett foglal állást az önálló vállalkozóval szemben, és az egyéni vállalkozóval azonosítja a self-employed fogalmát.<sup>217</sup>

Egységes terminológia hiányában pusztán ízlés dolga az elnevezés, amely – a pontosabb jelentés és fordítás okán - az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) terminológia használatára sarkallja a szerzőt. A fogalom kapcsán ugyanis arról van szó, hogy az érintett személy nem áll mással munkaviszonyban, nincs alárendeltségi viszonyban egy munkáltatóval, amire az angol kifejezések is utalnak (self-employed, self-employment). Az önfoglalkoztató tehát egy igencsak parttalan, nehezen meghatározható fogalom, amely kizárólag a közösségi munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését szolgálja.

#### **2.4.2 Az önfoglalkoztató fogalma és a jogharmonizáció közötti összefüggés**

A jogharmonizáció során el kellett dönteni, hogy mely jogviszonyokat értjük bele az önfoglalkoztató személyi kategóriájába, hiszen csak ezt követően lehetett vizsgálni az érintett irányelveknek történő magyar megfelelést. Az eddigiekből nyilvánvaló, hogy az önfoglalkoztatás fogalma kifejezetten a jogharmonizációs kényszer miatt került napirendre, így nem túlzás azt állítani, hogy a közösségi jog nélkül ez a kérdés mindmáig nem került volna előtérbe. Éppen ezért az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi szintű fogalmi kérdésként, hanem sokkal inkább a jogharmonizációval összefüggő jogtechnikai problémaként tűnt fel és álláspontom szerint ekként is kezelendő. Mindezek után nem meglepő, hogy a munkajogi jogharmonizáció során az önfoglalkoztatás fogalma a szabad mozgásra és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendeleteknek való megfeleléssel és az 86/613/EK (egyenlő bánásmód) irányelv átvételének személyi hatályával kapcsolatos vitára egyszerűsödött le.<sup>218</sup>

A letelepedési szabadságra vonatkozó európai közösségi joganyag harmonizációját szolgáló korábbi törvény<sup>219</sup> tett kísérletet első alkalommal a közösségi fogalom magyar megfelelőjének meghatározására. E szerint az önálló vállalkozó a legtágabb kategória, amely magában foglalja az egyéni vállalkozást, az egyéni céget és az önfoglalkoztatót.<sup>220</sup> A

<sup>212</sup> Lásd például Dudás 2004, Gyulavári 1997, Kiss 2001a.

<sup>213</sup> Lásd például az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendeletének magyar fordítását.

<sup>214</sup> Az 1991. évi IV. törvény 17. §-a önfoglalkoztatásnak, míg az 1998. évi LXXII. törvény önálló vállalkozónak fordítja a „self-employed” fogalmat.

<sup>215</sup> 1994. évi I. törvény a Magyar Köztársaság és az Európai közösségek között a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodásról.

<sup>216</sup> Lásd a 2215/1998. (IX.30.) Korm. határozatot.

<sup>217</sup> Ezzel összhangban a 2212/1998. (IX.30.) Korm. határozat is az önfoglalkoztató fordítást használta a 86/613/EGK irányelv címének fordításánál.

<sup>218</sup> Kiss 2001a, 115-125.

<sup>219</sup> 1998. évi LXXII. törvény a külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről.

<sup>220</sup> Lásd az 1998. évi LXXII. törvény 1. § (1) bekezdését.

törvényben - az általunk használt önfoglalkoztató helyett - két fogalmat találunk a self-employed fordításaként, hiszen az önálló vállalkozó a tágabb, míg az önfoglalkoztató a szűkebb kategória. A törvény az önfoglalkoztatás fogalmát, mint az önálló vállalkozás egyik esetét a következőképpen határozta meg: “minden olyan, a jogszabályok szerint önállóan végezhető és az egyéni vállalkozásról szóló törvény hatálya alá nem tartozó gazdasági tevékenység, amelynek gyakorlója az egészségbiztosítási, illetve a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások fedezetéről az erről szóló jogszabályok rendelkezései szerint maga köteles gondoskodni”.<sup>221</sup> Az önfoglalkoztató ebben az értelemben a munkavállalónak, egyéni vállalkozónak nem minősülő, önálló tevékenységet folytató személy, aki a társadalombiztosítási jog (Tbj.) szerint biztosított.

### **2.4.3 Az önfoglalkoztató „kreált” fogalma**

Az egyenlő bánásmódról szóló 86/613/EK irányelv átvétele szempontjából az volt a legjobb megoldás, ha az önfoglalkoztató fogalmát a lehető legszélesebben értelmezzük, hiszen ez a tág interpretáció biztosíthatta az irányelv szabályainak széles körű érvényesülését. Amint az a fentiekből kitűnik, a legkézenfekvőbb, de egyben a legkorlátozóbb megközelítés az önfoglalkoztató azonosítása az egyéni vállalkozóval és az egyéni céggel.<sup>222</sup> A Magyar Köztársaság területén természetes személy a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló törvény szerinti letelepedés keretében üzletszerű - rendszeresen, nyereség- és vagyonszerzés céljából, saját gazdasági kockázatvállalás mellett folytatott - gazdasági tevékenységet egyéni vállalkozóként végezhet.<sup>223</sup> Az egyéni cég az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre.<sup>224</sup>

Az egyéni vállalkozó tágabb fogalmát az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 4. §-a a következők szerint határozza meg:

1. a vállalkozói igazolvánnyal rendelkező természetes személy,
2. a magán-állatorvosi tevékenység gyakorlására jogosító igazolvánnyal rendelkező magánszemély, a gyógyszerészeti magán-tevékenység, falugondnoki tevékenység, tanyagondnoki tevékenység vagy szociális szolgáltató tevékenység folytatásához szükséges engedéllyel rendelkező magánszemély,
3. az ügyvédekről szóló törvény hatálya alá tartozó ügyvéd, európai közösségi jogász,
4. az egyéni szabadalmi ügyvivő,
5. a nem közjegyzői iroda tagjaként tevékenykedő közjegyző,
6. a nem végrehajtói iroda tagjaként tevékenykedő önálló bírósági végrehajtó.

Az egyéni vállalkozó köteles személyesen közreműködni a tevékenység folytatásában, de alkalmazottat, bedolgozót, segítő családtagot és középfokú szakoktatási intézményi tanulót foglalkoztathat. A magyar egyéni vállalkozó tehát részben munkáltató, részben önálló vállalkozó, illetve egyszerre mindkettő is lehet. Ezt nem zárja ki expressis verbis az európai közösségi jog önfoglalkoztatásra vonatkozó joganyaga, mivel maga a közösségi jog is nagyon bizonytalan és homályos ezt a fogalmat illetően. Egyértelmű, hogy az egyéni

<sup>221</sup> Ezt a rendelkezést hatályon kívül helyezte a 2007. évi LXXXII. törvény.

<sup>222</sup> Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló hatályos szabályokat a 2009. évi CXV. törvény tartalmazza.

<sup>223</sup> Lásd a 2009. évi CXV. törvény 2. § (1) bekezdésében.

<sup>224</sup> Lásd a 2009. évi CXV. törvény 20. § (1) bekezdésében.

vállalkozót önfoglalkoztatónak kell tekinteni, aki általában polgári jogi szerződésen keresztül létesít – különböző személyekkel - munkavégzésre irányuló jogviszonyokat.

Mivel az önfoglalkoztató közösségi fogalmának célja az érintett közösségi szabályok személyi hatályának kiterjesztő értelmezése, ezért a jogharmonizáció során a magyar jogban is szélesen értelmezendő ez a fogalom, amely az egyéni vállalkozó mellett számos más, a munkaviszonytól többé-kevésbé eltérő jogviszonyt is magában foglal. Mivel az érintett közösségi szabályok (egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, szabad mozgás) magyar szabályai széles személyi hatállyal születtek meg, ezért az önfoglalkoztató által lefedett személyi kör széles értelmezése nem vet fel gyakorlati problémákat. Álláspontunk szerint tehát az irányelvek végrehajtása során az egyéni vállalkozásnál szélesebben kell értelmezni az önfoglalkoztató fogalmát, ez által az egyéni vállalkozón kívül számos, a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közötti, a szürke zónába sorolható - vegyes, átmeneti, vagy hybrid – jogviszonyt is ide kell sorolni. Ez segíti elő ugyanis a közösségi jogi követelmények minél szélesebb körben történő alkalmazását.

Ilyen”átmeneti” jogviszonyban állónak tekinthető a bedolgozó, a betéti társaságok bel- és kültagja, a közkereseti társaság tagja, a korlátolt felelősségű társaság, a közhasznú társaság, a közös vállalat, az egyesülés tagja, ha a társaság tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködik, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik. Ilyen értelemben ugyancsak önfoglalkoztató a segítő családtag, a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó, illetve a mezőgazdasági őstermelő is. A személy- vagy vagyoni védelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó is egy „hibrid” munkajogi kategória, de meg kell említeni még az alkalmi munkavállalókat, és az önálló kereskedelmi ügynököket is.

A jogharmonizáció miatt tehát valóban fontos volt meghatározni azt a személyi kört, amelyet a közösségi követelmények teljesítése során önfoglalkoztatónak tekintünk, és erre két megoldás kínálkozott. Az egyik lehetőség az, hogy definiáljuk az önfoglalkoztató fogalmát, és ezt a fogalmat használjuk valamennyi jogszabályban. A másik lehetőség, hogy nem adunk egy általánosan érvényes önfoglalkoztató-fogalmat, hanem az egyes irányelvek harmonizációjakor, külön-külön értelmezzük a vonatkozó szabályozás személyi és tárgyi hatályát. A magyar jogharmonizáció során a második megoldás került alkalmazásra, és az egyéni vállalkozással, illetve a társadalombiztosítási jog munkaviszonyon kívüli biztosított körével azonosították az önfoglalkoztatást. Az önfoglalkoztatók körének jogharmonizációs célú meghatározása tehát pusztán jogtechnikai kérdés, amelynek a korlátját nem a munkajogi dogmatika, hanem a közösségi intézményrendszer jogértelmezése jelenti.

Az egyenlő bánásmód irányelv és más közösségi jogi szabályok hatályán és implementálásán túlmutatóan azonban a helyes megközelítés az, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerében a tisztán vállalkozóként, polgári jogviszonyokkal munkát végző “vállalkozókat” – így különösen az egyéni vállalkozót - kell önfoglalkoztatónak tekinteni. Ezzel szemben a szürke zónába tartozó, imént felsorolt jogviszonyok nem az önfoglalkoztatás körébe, hanem a szürke zóna átmeneti – nem munkaviszonynak, de nem is önfoglalkoztatásnak minősülő – jogviszonyai körébe sorolandók. Sajnos a magyar munkajogi szakirodalomban helytelenül meghonosodott az a terminológia, hogy a munkaviszonyok és a polgári jogviszonyok között kialakult szürke zónába tartozó hibrid, átmeneti jogviszonyokat nevezik önfoglalkoztatásnak.<sup>225</sup> Álláspontom szerint az önfoglalkoztatás kifejezést meg

---

<sup>225</sup> Ezt a megközelítést alkalmazza például Dudás Katalin, aki az önfoglalkoztatás „ösi” példájaként a bedolgozót említi, míg az önálló kereskedelmi ügynököt az önfoglalkoztatás szabályozása szempontjából áttörésnek értékeli. Az érintett jogviszonyokkal kapcsolatos helyzetelemzése nem, csak az önfoglalkoztatás fogalmának ilyen



kellene hagyni a tisztán vállalkozói tevékenységet folytató személyekre, akik valóban önmagukat (esetlegesen akár másokat is)<sup>226</sup> foglalkoztatva, mások számára munkát végeznek ugyan, de a személyi, gazdasági függőség, alárendeltség legalacsonyabb foka mellett. Bár minden munkavégzés óhatatlanul és kikerülhetetlenül magával hozza az önállóság korlátozásának bizonyos fokát, de a függőség legalacsonyabb szintjét a “tisztán” polgári jogi megállapodások biztosítják.

#### **2.4.4 Szükséges egyáltalán az önfoglalkoztatás definiálása?**

Összefoglalva, a magyar jogban számos olyan jogi kategóriát találunk, amelyek sok tekintetben hasonlítanak a közösségi jogban használatos önfoglalkoztató „személyi köréhez”. Ugyanakkor bizonytalan, hogy valójában mely jogviszonyok tekintendők önfoglalkoztatásnak, de a közösségi jog nem is igényli egy külön önfoglalkoztató-fogalom megalkotását.<sup>227</sup> A közösségi jogban sem jött ugyanis létre egy általános érvényű definíció, ezért a tagállamok ez irányú gyakorlata meglehetősen kötetlen és ennek megfelelően sokszínű. A magyar munkajogban és más nemzeti jogokban egyaránt rendkívül heterogén jogi fogalmakat és persze fordításokat használnak az önfoglalkoztatásra.

Éppen ezért a magyar jogalkotással szemben sem fogalmazható meg olyan igény, hogy törvényi szinten kellene meghatározni az önfoglalkoztató fogalmát. A munkaviszonytól eltérően a munkajog “dogmatikai tisztasága” sem kívánja meg az önfoglalkoztató fogalmának a tisztázását. Amúgy egy ilyen definíciós kísérlet értelmetlen és eleve esélytelen volna. Nincs ugyanis szükség egy ilyen fogalomra, sokkal inkább a tisztán önfoglalkoztatás (önálló vállalkozás) és a munkaviszonyok közötti „átmeneti” jogviszonyokat (szürke zónát) kellene vizsgálni, körülhatárolni és szabályozni. Álláspontunk szerint megfelelő megközelítése a kérdésnek az, hogy az önfoglalkoztatás a polgári jogviszonyokra jellemző függetlenséget, önállóságot kíván meg.

Az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) alatt nem a polgári jogviszonyok (önálló vállalkozók) és a munkaviszonyok (munkavállalók) közötti harmadik, úgynevezett szürke zóna értendő, hanem kizárólag a polgári jogviszonyok és az azt alkalmazó személyek (gazdasági társaságok személyesen közreműködő tagja, egyéni vállalkozók stb.). Azok a személyek tehát, akik polgári jogviszony alapján végeznek munkát, státuszuktól (egyéni vállalkozó, egyéni cég, társas vállalkozás tagja stb.) függetlenül önfoglalkoztatónak tekintendők. Hiba volna azonban a magyar munkajogban az önfoglalkoztató kifejezést azokra a személyekre (is) „rásütni”, akik nem munkavállalók, de nem is tisztán önfoglalkoztatók, hanem gazdaságilag függő helyzetben és munkajogi szempontból „vegyes” jogi státuszban dolgoznak. Ennek a szürke zónának a szabályozására már történtek kísérletek (pl. önálló kereskedelmi ügynök), de ez a jogalkotási kérdés ma még korántsem rendezett, illetve lezárt.

---

értelmezése vitatható (Dudás 2004, 168-170).

<sup>226</sup> A közösségi jogból ugyanis nem vonható le olyan következtetés, hogy az önfoglalkoztatónak ne lehetnének alkalmazottai.

<sup>227</sup> Így például a 86/613/EGK irányelv sem támaszt olyan követelményt, hogy a magyar jogalkotó határozza meg, mit ért önfoglalkoztató alatt. Az irányelv csak azt kívánja meg, hogy az egyenlő bánásmód vizsgálata során jelöljék meg a tagállamok azokat a jogszabályokat, amelyekben érvényesülnie kell az irányelv előírásainak.

## **II.**

# **A MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ JOGVISZONYOK RENDSZERE**

### 3.

## A GAZDASÁGILAG FÜGGŐ MUNKA PROBLEMATIKÁJA AZ EURÓPAI UNIÓBAN<sup>228</sup>

A munkajogi jogharmonizáció hatására a 70-es évek óta javult a munkaviszonyban álló munkavállalók munkajogi helyzete. Ugyanakkor ez a megállapítás csak korlátozottan érvényes a nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyokban, de alárendeltségben munkát végzőkre, valamint az önfoglalkoztatókra. Mivel a munkaviszonyon kívül munkát végzők munkajogi védelmét nem javította érdemben a jogharmonizáció, ezért a közösségi jogalkotás lényegében hozzájárult a munkajogi védelem kiegyensúlyozatlanságának és egyenetlenségének a növekedéséhez. A foglalkoztatás-központú közösségi szociális jogalkotás protekcionista szemléletű, amelyben a hangsúly a munkaviszonyban állók védelmére került, nem pedig a foglalkoztatás védelmére és növelésére.<sup>229</sup>

A szociális jogharmonizációval összefüggő fenti problémák felismerése egybeesett a foglalkoztatási szint növelésének lehetséges eszközeiről és ezzel összefüggésben a lisszaboni folyamat kudarcáról szóló szakpolitikai vitákkal. A 90-es években a szociális jogharmonizáció rovására előtérbe került az uniós foglalkoztatáspolitikai, amely módszereiben és tematikájában is jelentős elmozdulást jelent a 80-as évek Szociális Európájához képest. Ennek a „paradigmaváltásnak” a hátterében a foglalkoztatási szint növelésének „egyeduralkodó” célja állt. Az uniós módszereket tekintve látványos volt az elmozdulás a kötelező erejű jogalkotástól a nyitott koordináció és a kötelező erőt nélkülöző uniós dokumentumokkal irányított szakpolitikai viták felé. A munkajogi tematikát tekintve a munkavállalói jogok erősítése helyett az vált a központi kérdéssé, hogyan segítheti elő a munkajogi szabályozás a foglalkoztatottság növelését.<sup>230</sup> Dánia és Hollandia gazdasági sikerei láttán az Európai Bizottság az utóbbi években a flexicurity integrált stratégiájában látja a megoldást, ezért a rugalmasság és a biztonság fogalmai és megvalósításának módszerei kerültek a viták keresztjébe.

A rugalmasság és a biztonság összefüggésében merült fel először komolyabban az uniós munkajogi vitákban a munkaviszonyon kívüli, önfoglalkoztatásnak mégsem minősíthető (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok problematikája. Ezek a jogviszonyok ugyanis számos tagállamban a munkaerő-piaci rugalmasság fontos forrásai, egyúttal a foglalkoztatás növelésének potenciális eszközei. Ugyanakkor az érintett személyek munkajogi védelme meglehetősen bizonytalan és rendezetlen, így a munkaviszonyból ilyen jogviszonyokba történő „menekülés” több aspektusból is káros folyamat. Ennél fogva az utóbbi évtized uniós dokumentumai egyre markánsabban vetik fel a munkaviszony és az attól különböző (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok közötti szabályozásbeli szakadék csökkentését, illetve egy minimális munkajogi katalógus megteremtésének a gondolatát.

Ennek a vitának azonban nem a népszerűbb oldalával, tehát a munkaviszony „rugalmasításával” foglalkozunk, hanem a biztonság kérdéskörével. A biztonság növelése egyszerűen definíciós problémaként merül fel, hiszen nem biztosíthatunk jogokat munkavállalói

<sup>228</sup> A téma rövidebb feldolgozását lásd: Gyulavári 2009b.

<sup>229</sup> Ashiagbor 2005, 93.

<sup>230</sup> Bár sokan hangsúlyozzák, hogy korántsem egyértelmű az összefüggés a szabályozás a foglalkoztatottság alakulása között (Deakin and Reed 2000, 12).

csoporthoz anélkül, hogy az érintett szabályok személyi hatályát tisztáznánk. Ez a tisztázás azonban a létező fogalmi rendszer keretein belül ma már nem megvalósítható. Az uniós dokumentumok és viták elemzése során kitérünk a fogalom-rendszer megújításának lehetséges irányaira. Emellett a biztonság növelése a jogi katalógusok újragondolását is igényli, amelyről szintén számos érdekes elképzelés látott napvilágot az elmúlt években.

Nem véletlen, hogy a gazdaságilag függő „munkavállalók” munkajogi helyzetével, másként az egyéb foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos vita az uniós szintjén, kötelező erő nélküli szakpolitikai dokumentumokban került terítékre. Ezzel kapcsolatban az Európai Bizottság kinyilvánította, hogy a gazdaságilag függő munkavállalók helyzetével kapcsolatos akciók közösségi szinten könnyebben valósíthatók meg a lehetséges akciók természete, súlya és hatása miatt, beleértve a közösségi jogalkotásra és szakpolitikára gyakorolt hatását.<sup>231</sup> Ennek az „akciónak” az eszköze azonban nem igazán a közösségi jogalkotás, hanem sokkal inkább a jogi kötelező erővel nem rendelkező szakpolitikai dokumentumok sora. A „szabályozási” eszköztár sokszínűsége (közösségi jogalkotás, puha jog, nyitott koordináció, konzultáció stb.) az európai szociális modell egyik értéke és előnye, ami különösen jól használható ezen az érzékeny és jogi eszközökkel csak részben kezelhető területen.<sup>232</sup>

Az alábbiakban az érintett dokumentumok (szociálpolitikai Fehér Könyv és Zöld Könyv, Supiot Jelentés, Wim Kok Jelentés, Munkajogi Zöld Könyv) történeti módszerű elemzésével, a vitában betöltött súlyuknak megfelelő terjedelemben tekintjük át a gazdaságilag függő munkavégzéssel kapcsolatos szakpolitikai vita alapvető kérdéseit. Az áttekintés célja elsősorban a gazdaságilag függő munkavégzéssel kapcsolatos strukturális kérdések elemzése.

### **3.1. A munkaerő-piaci rugalmasság megjelenése az Unió politikájában**

A 90-es évek elején az Európa szerte kibontakozó foglalkoztatási válság kényszerítette rá az uniós intézményeket, hogy kiemelt szerepet tulajdonítsanak a munkaerő-piaci kérdéseknek. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia megteremtésének hátterében a következő okok fedezhetők fel: általános bizonytalanság a magas munkanélküliség visszaszorításának eszközeiről, politikai viták a Gazdasági és Monetáris Unió társadalmi következményeiről, valamint az uniós foglalkoztatáspolitikát követelők koalíciójának megbékítése.<sup>233</sup> A szakpolitikai bizonytalanság feloldására készítette a Delors féle Bizottság 1993-ban a „Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás” című Fehér Könyvet<sup>234</sup>, amely közösségi szinten elsőként vetette fel, természetesen sok más szakpolitikai javaslat között, a munkaerő-piac rugalmasságának problémáját.

A Fehér Könyv strukturális változásokat sürgetett, amelyek közül az egyik volt a rugalmasság növelése a szabályozásban, de ez a Bizottság szándékai szerint nem jelentett egyet a deregulációval.<sup>235</sup> A Fehér Könyv szerint a munkaerőpiac rugalmasságát két szempontból kell szemlélni, egyrészt a külső rugalmasság szempontjából, amely a kínálat és a kereslet összhangját érinti, másrészt a belső rugalmasság szempontjából, amely a munkáltató belső

<sup>231</sup> ‘The EU and the Modernisation on Labour Law. First Stage Consultation of Social Partners on modernising and improving employment relations’ Bulletin EU 6-2000, Employment and social policy (9/11).

<sup>232</sup> Goetschy 2007, 512.

<sup>233</sup> Zeitlin 2007, 131.

<sup>234</sup> European Commission: *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper*. COM (93) 700 final/A and B. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93.

<sup>235</sup> Ashaigbor 2005, 95.

viszonyait érinti. Ugyanakkor a Fehér Könyv nem tért ki a munkajogi szabályozás dilemmáira, különösen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rugalmasságára<sup>236</sup>. A Fehér könyvben jelent meg egyszerre a rugalmasság és biztonság iránti igény. Egyfelől erősödött a rugalmasság iránti igény a munkaerőpiacra, a munkaviszony szabályozásával és a munkaszervezetel szemben, ugyanakkor továbbra is markáns követelményként kezelték a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok védelmét.<sup>237</sup>

Az Európai Bizottság 1997-ben megjelentetett Zöld Könyve<sup>238</sup> - a Fehér Könyvhöz hasonlóan és abból kiindulva - arra kereste a választ, hogy a munkavégzés megszervezésének új formáival miként lehet egyidejűleg bővíteni a foglalkoztatást és javítani az európai vállalkozások versenyképességét<sup>239</sup>. A “munkaszervezés új formái” a szervezeti változásoknak rendkívül széles körét fedi le, ezért nem is létezik egy általános, mindenki által elfogadott meghatározása<sup>240</sup>. A munkaszervezés új formáit célzó “partnerség lényege a biztonság és a rugalmasság közötti egyensúly megteremtése”, amellyel kapcsolatban a munkáltatók, a munkavállalók és a szociális partnerek közös érdekelttségét igyekeztek kidomborítani, amit a munkaidő rugalmas megszervezésének példájával illusztráltak<sup>241</sup>. A munkajogi szabályozás fellazításának – másként a rugalmasság – koncepciója azonban kemény ellenállásba ütközött, különösen azon tagállamokban, ahol a munkavállalókat védő szabályok évszázados küzdelem eredményeként születtek meg<sup>242</sup>.

A Zöld Könyv számos foglalkoztatáspolitikai kérdés mellett az európai munkajogi szabályozást is érinti, mint a rugalmasság és biztonság közötti egyensúly megteremtésének egyik szakpolitikai eszközét. Itt lehetett első ízben egy uniós dokumentumban olvasni azt a később sokat ismételt megállapítást, miszerint “a munkaszervezés új formái megkérdőjelezik a munkajog és a munkaügyi kapcsolatok eddigi alapjait”<sup>243</sup>. A munkajogi alapfogalmak - mint a munkahely, a vállalat és különösen a munkáltató fogalma – ugyanis olyan átalakuláson mentek át, amely magának a tradicionális munkaviszonynak az eróziójához vezetett. A kiszervezés, alvállalkozói lánc, távmunka, munkáltatói hálózatok és a hasonló megoldások olyan új kihívások elé állították a munkajogi szabályozást, amelyekre a tradicionális munkajogi szabályok érthető módon nem adhatnak megfelelő választ.

A Zöld Könyv szerint mindezek a változások a munkajogi szabályozás eddigi rendszerét, nevezetesen a jogszabályok (jogalkotó), kollektív szerződések (szociális partnerek), valamint a munkaszerződés (szerződő felek) szabályozási szerepe közötti “hatáskörmegosztást” kérdőjelezi meg. Eszerint a kollektív megállapodások szerepe felértékelődhet a jogalkotás rovására, ami a vállalkozások belső menedzsmentjét illetően az eddiginél rugalmasabb munkajogi szabályozást eredményezhet.<sup>244</sup> A Fehér Könyv és a Zöld Könyv tehát elsőként vetették fel uniós szinten a munkaszervezet átalakulásából eredő feszültségeket és ebből eredően a munkajogi szabályozással szemben álló kihívásokat. A megoldást a rugalmasság és a biztonság egyensúlyában látták, de kifejezetten nem szóltak a munkaviszonyon kívüli

---

<sup>236</sup> European Commission 1993, 17.

<sup>237</sup> Tros and Wilthagen 2003, 1.

<sup>238</sup> European Commission: *Partnership for a New Organisation of Work - Green Paper*. COM (97) 128 final, 16 April 1997. Bulletin of the European Union, Supplement 4/97.

<sup>239</sup> European Commission 1997a, 7.

<sup>240</sup> European Commission 2002, 17.

<sup>241</sup> European Commission 1997a, 11.

<sup>242</sup> Tangian 2007, 9-10.

<sup>243</sup> European Commission 1997a, 14.

<sup>244</sup> European Commission 1997a, para 14-15.

jogviszonyok kérdéséről, így nem lehet pontosan tudni, hogy ezt beleértették-e például a munkaszervezés rugalmas formáiba.

Lényeges kiemelni, hogy ezek a dokumentumok határozott elmozdulást jeleztek a szociálpolitikától az inkább gazdasági indíttatású foglalkoztatáspolitikai irányába. Mark Freedland az uniós szakpolitikában három, egymással a dominanciáért vetélkedő koncepciót különböztet meg:

- a) a szociális párbeszédre és a szociális partnerek kiemelt szerepén alapuló szociálpolitikai irányt,
- b) a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikát, illetve
- c) az emberi és különösen az egyenlőségi jogok koncepcióját, amely ellensúlyt képezhet a gazdasági szempontokat preferáló foglalkoztatáspolitikával szemben.

A fenti három irányzat közül a szociális jogalkotástól idegenkedő uniós foglalkoztatáspolitikai dominanciáját jelzik a fentiekben elemzett dokumentumok, ami határozott elmozdulás jelentett a 80-es évek szociálpolitikai szemléletéhez képest. Leegyszerűsítve a folyamatot, a foglalkoztatási jog (employment law) helyét a foglalkoztatáspolitikai (employment policy) vette át.<sup>245</sup> Ennek fényében nem meglepő, hogy a foglalkoztatási célok elérésének módját tekintve elmozdulást javasoltak a merev jogi szabályozástól a rugalmasabb jogi keretek irányába,<sup>246</sup> így irányelvek helyett a puha jog és a szakpolitikai dokumentumok eszközeit preferálták.<sup>247</sup> A Bizottság egyúttal azt is deklarálta, hogy nem tervez átfogó programot a szociális jogalkotás terén, mivel a szociális partnerek egyezségeit preferálták, amely kevésbé "intervencionista", mint a kötelező érvényű közösségi és nemzeti jogalkotás.<sup>248</sup>

### 3.2 Supiot jelentés a munkajog jövőjéről

A munka átalakulása és a munkajog jövője Európában címmel 1998-ban nyilvánosságra hozott Supiot jelentés<sup>249</sup> az egyik legeredetibb tanulmány a munkajog reformjáról és az Európában végbemenő társadalmi és gazdasági változásokról.<sup>250</sup> A jelentést készítő szakértői csoport arra vállalkozott, hogy egy multidiszciplináris, összehasonlító tanulmányban áttekinti a munkajog és a gazdasági, szociális gyakorlat változásait, illetve a közöttük meglévő összefüggéseket.<sup>251</sup> A Supiot jelentés számos alapvető munkajogi kérdéssel foglalkozott, így a munkaidővel, a munkavállalói státusszal, a kollektív munkajoggal és az állami munkaügyi szervezet kérdéseivel.<sup>252</sup> Alapvető kérdésük az volt, miként lehet a munkaviszony szabályozását "hozzáigazítani" a változásokhoz.<sup>253</sup> A több mint kétszáz oldalas Supiot jelentésnek csak azt a részét elemezzük, amely a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok szerepével és szabályozási problémáival foglalkozik.<sup>254</sup>

<sup>245</sup> Ashiagbor 2005, 92.

<sup>246</sup> European Commission 1997a, 14.

<sup>247</sup> European Commission 1993, 5.

<sup>248</sup> Ashiagbor 2005, 91.

<sup>249</sup> European Commission 1998: *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final Report, June 1998, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/supiotreport\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf)

<sup>250</sup> Marsden and Stephenson 2001, 1.

<sup>251</sup> European Commission 1998, 1.

<sup>252</sup> Hasonló kérdésekkel foglalkozott az Egyesült Államokban 1994-ben publikált ún. Dunlop Report ([http://www.dol.gov/\\_sec/media/reports/dunlop/dunlop.htm](http://www.dol.gov/_sec/media/reports/dunlop/dunlop.htm)).

<sup>253</sup> Marsden and Stephenson 2001, 2.

<sup>254</sup> Ezeket a kérdéseket különösen a munka és a magánhatalom (work and private power) címet viselő rész

### 3.2.1 A hagyományos munkajogi szabályozás válsága

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 sztandardizált modelljén, vagyis a klasszikus munkaviszonyon (munkaszerződésen) alapul. A munkaszerződés lényegében egy olyan “irányítási mechanizmus”, amely úgy kapcsolja össze a munkaszerződést a munkaerő kínálattal, hogy ez által kezelni lehessen a hosszú távú gazdasági kockázatot. Éppen ezért Deakin szerint a munkaszerződés olyan alapvető fontosságú gazdasági és társadalmi jogintézmény, amelynek jelentősége vetekszik a korlátolt felelősségű társaságéval.<sup>255</sup> A hagyományos munkaviszony a társadalmi stabilitás – egyben a szociális- és adórendszer stabilitásának – egyik alappillére, amelyben minden szereplőnek (állam, munkáltató, szakszervezet) megvan a maga jól meghatározott szerepe.<sup>256</sup>

A munkavállalói státusz lényege az volt, hogy a munkavállaló a munkaszerződéssel alárendeltséget (függőséget) vállal jogokért (biztonságért) cserébe.<sup>257</sup> Ojeda szerint a munkajog eredeti identitása a gyengébb szerződő fél védelmét szolgáló mechanizmusok tökéletesítése, a munkavállaló és a munkáltató érdekei közötti egyensúly megteremtése és a munkaügyi kapcsolatok pacifikálása.<sup>258</sup> Klare megfogalmazásában a munkajog hivatása a modern társadalom alapvető társadalmi és gazdasági problémájának, nevezetesen a munkaerő és a tőke, másként a munkavállaló és a munkáltató közötti alárendeltség enyhítése.<sup>259</sup> A szabályozás alapelemét képező klasszikus munkaviszony koncepciója egyszerre hierarchikus és kollektív, mivel a munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltség (subordination bond), illetve a munkáltató szervezetében, mint közösségben történő kollektív munkavégzés jellemzi.<sup>260</sup>

A munkaszerződés tehát a modern munkajog sarokköve, amely a szociális polgárság megteremtését, és ezen keresztül a jóléti állam demokratikus eszményét célozta. Ugyanakkor olyan esetleges társadalmi és gazdasági körülményekre (fordista modellre) alapozták, amely igen gyorsan bomlásnak indult, ezzel veszélyeztetve magát a munkaszerződés által elérni kívánt demokratikus emancipációt.<sup>261</sup> A fordista modellt hatalmas vállalkozásokban koncentrálódó tömegtermelés jellemezte, amely hierarchikus szervezetre és alacsony fokú specializációra épült.<sup>262</sup> A rövid idő alatt kiképzett (férfi) munkavállaló a család “kenyérkeresője”, aki határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszonyban, huzamosan ugyanannak a munkáltatónak dolgozott. A klasszikus munkaviszonyban a munkáltató tehát egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. A munkajog célja a gyengébb alkupozícióval bíró munkavállalók védelme azáltal, hogy a felek közötti viszonyba beavatkozva megteremti a felek közötti egyensúlyt.<sup>263</sup>

---

elemzi (European Commission 1998, 19-103.).

<sup>255</sup> Deakin 2002, 191.

<sup>256</sup> Kiss 2008, 10.

<sup>257</sup> Marsden and Stephenson 2001, 15-18.

<sup>258</sup> Ojeda Aviles 2009, 47.

<sup>259</sup> Klare 2005, 3.

<sup>260</sup> Supiot 1999, 33.

<sup>261</sup> Deakin 2002, 195-196.

<sup>262</sup> European Commission 1998, 20.

<sup>263</sup> Kártyás 2008, 194.

A foglalkoztatás szabályozásának ez a sztandardizált mintája folyamatosan és gyorsan veszít a jelentőségéből, és ez számos munkajogi változásban tükröződik szerte Európában. A munkaszervezés klasszikus munkaviszonytól eltérő szabályozási "mintáinak" elterjedését az alábbi folyamatok segítették elő:

- növekedett a munkavállalók szakképzettsége és ezzel együtt szakmai autonómiája,
- fokozódott a verseny az egyre nyitottabbá váló piacon,
- soha nem látott mértékben felgyorsult a technikai fejlődés,<sup>264</sup> és
- megváltozott a munkáltatói struktúra, amelynek során feladatorientált, azonnali teljesítésre és utána megszüntetésre ítélt vállalkozások, befektetési- és kockázatközösségek jelentek meg, standartizált belső szabályrendszerrel.

Mindemellett a nők tömeges megjelenése a munkaerőpiacon és a demográfiai folyamatok (előregedő társadalom, válás) is erodálták a fenti sztandardizált szabályozási modellt.<sup>265</sup> Mindezeknek a folyamatoknak a háttérében az húzódik meg, hogy a "férfi-kézi-gyári termelés" vezető szerepét átvette a "sokszínű-digitális harmadik szektor".<sup>266</sup> Általános trend, hogy a hatalmas, centralizált és vertikálisan szervezett egységek helyét egyre inkább a kisebb, decentralizált, rugalmasabb, specializált egységek veszik át. Ezzel párhuzamosan például az ágazati kollektív szerződések helyébe a munkahelyi szintű megállapodások lépnek.<sup>267</sup>

Az állam a tőke szabad áramlását favorizáló globalizáció hatására egyre inkább arra kényszerül, hogy a gyorsan továbbálló tőke megtartása érdekében a korábbi „biztonság” helyett „versenyképességet” kínáljon polgárainak. Supiot szerint a gazdasági kényszerek erősebbek, mint valaha, ráadásul ma már nem is kompenzálja ezeket a stabil foglalkoztatásból eredő biztonság.<sup>268</sup> Az egységes európai piac liberalizációja és a kereskedelmi korlátozások lebontása miatt az uniós országok munkaerőpiacai még fokozottabban ki vannak téve a globalizációból eredő kihívásoknak, másként a nemzetközi piaci versenynek, mint az Unión kívüli országok. Az európai integráció lényegében felgyorsította a fenti folyamatokat, amelyek a tradicionális munkajogi paradigma válságát eredményezik.<sup>269</sup> A gazdasági és politikai integráció (globalizáció) Klare szerint is alapvető szerepet játszott a munkajog tárgyának átalakulásában, illetve jelenlegi válságának kialakulásában.<sup>270</sup> Így már érthető, hogy miért az Európai Bizottság kezdte intenzíven vizsgálni ezt a problémakört.

A fentiekben leírt munkajogi folyamatok korántsem egyneműek, mivel az eltérő környezet sokszínű megoldásokat eredményezett az európai államokban, így az új szabályozási modell nem lehet olyan egységes, mint elődje. Erre jó példa, hogy az önfoglalkoztatás, az alvállalkozói lánc és az outsourcing ott jellemző eszköze a költségek csökkentésének és a munkajogi szabályok kikerülésének, ahol kevés a termelésben a hozzáadott érték.<sup>271</sup> Az önfoglalkoztatásnak ez a sötét oldala, mivel elsősorban arra irányul, hogy kizárja a szakképzetlen, alkalmi munkavállalókat a munkajogi védelemből. Az önfoglalkoztatás ezekben az esetekben nem más, mint a dereguláció és a költségek csökkentésének jogellenes

---

<sup>264</sup> Supiot 1999, 35.

<sup>265</sup> European Commission 1998, 21.

<sup>266</sup> Marsden and Stephenson 2001, 21.

<sup>267</sup> Klare 2005, 17.

<sup>268</sup> Deakin 2002, 192.

<sup>269</sup> Huiskamp and Vos 2007, 596.

<sup>270</sup> Klare a globalizáció mellett még a termelés és a foglalkoztatás szervezetének, illetve a munka jelentésének és kulturális kontextusának átalakulását emeli ki döntő tényezőként (Klare 2005, 4-6.).

<sup>271</sup> Supiot 1999, 34.



formája.<sup>272</sup> Ugyanezek a jogi formák egészen más, innovatív célt szolgálnak a magas szintű szaktudást igénylő ágazatokban.<sup>273</sup> Ez az önfoglalkoztatás üdvözlendő formája, mivel rugalmassága folytán teret ad a magasan kvalifikált munkavállalók egyéni autonómiájának.<sup>274</sup>

A munkáltatói hatalom és a szakmai autonómia gyakorlásának módja igen sokszínű, ennek megfelelően ugyanilyen változatos jogi megoldásokat eredményez. Ez magyarázza a munkavégzésre irányuló szerződések (jogviszonyok) egyre növekvő változatosságát, ami felveti az alárendelt munkavállalók és a tisztán önfoglalkoztatók közötti harmadik kategória munkajogi szabályozásának a problematikáját. Az úgynevezett harmadik munkajogi státuszba azok tartoznak, akik jogi értelemben függetlenek (quasi önfoglalkoztatók), de gazdasági értelemben ténylegesen függő helyzetben vannak egy harmadik személlyel (szervezettel) szemben, aki ezért egyfajta munkáltatónak is tekinthető. A munkavállalónak, illetve önfoglalkoztató sem tekinthető, ún. "harmadik státuszú" személyek számaránya ma még nem jelentős, de folyamatosan nő.<sup>275</sup> A munkaviszony szabályozása is hosszú idő alatt, decentralizált kísérletezéssel alakult ki mai formájában, így a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti új foglalkoztatási formák is csak ilyen kísérletezéssel teremthetők meg.<sup>276</sup>

A jelentés alapvető megállapítása, hogy a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralkodó szerepét, mert nagyon sok cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel. A tradicionális, védelemre épülő munkajogi modellt az gyengíti, hogy a szabályozásból és az adózásból eredő közvetett költségek igen egyszerűen csökkenthetők a munkaviszony kikerülésével. Nem meglepő, hogy a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok alkalmazása, és ez által a munkaviszonyhoz tapadó szabályok és költségek kiiktatása a versenyképesség közkedvelt forrásává vált a munkaerőpiacon.<sup>277</sup>

Az újonnan létrehozott – foglalkoztatásra irányuló – heterogén szerződéstípusok szabályozása felhívította a munkát végző személyek egyes csoportjainak a munkajogi védelmét, valóban új munkahelyek létrehozása nélkül, lényegében a korábbi, sokkal védettebb munkaviszonyok „leváltásával”. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok reformja számos problémát vet fel az individuális és kollektív munkajogban, de a társadalombiztosításban is, mert mindezen szabályozásoknak a kiindulópontja és alapja a klasszikus (tipikus) munkaviszony volt.<sup>278</sup> Munkajogi szempontból a változások a következő három szinten azonosíthatók:

- az önfoglalkoztatás térhódítása a munkaviszonyban történő foglalkoztatás rovására,
- az alárendeltség elvének (principle of subordination) átalakulása, illetve
- kiszervezés (outsourcing) és alvállalkozói lánc (sub-contracting) olyan vállalkozások részvételével, amelyek gazdaságilag függenek a „megbízótól”.<sup>279</sup>

### **3.2.2 Trendek az önfoglalkoztatásban és jogi szabályozásában**

<sup>272</sup> European Commission 1998, 31.

<sup>273</sup> European Commission 1998, 22.

<sup>274</sup> European Commission 1998, 32.

<sup>275</sup> Supiot 1999, 34.

<sup>276</sup> Marsden and Stephenson 2001, 4.

<sup>277</sup> Deakin 2002, 196.

<sup>278</sup> Marsden and Stephenson 2001, 3.

<sup>279</sup> European Commission 1998, 23.

A munkaviszony sohasem volt a függő munka egyetlen jogi formája, hiszen a „közszolgákra” a legtöbb európai országban mindig is külön szabályok vonatkoztak. Emellett a munkaviszony korántsem volt a más számára, ellenértékért történő munkavégzés egyetlen jogi formája, hiszen mindig is sokan végeztek munkát polgári (kereskedelmi) jogi szerződés alapján. Olyannyira, hogy a 20. század kezdetén az önfoglalkoztatás volt a munkavégzés uralkodó jogi formája, hiszen a legtöbb dolgozó földműves, kereskedő, kézműves vagy éppenséggel szabadúszó volt. A 20. század folyamán folyamatosan nőtt a függőmunka aránya, ami az önfoglalkoztatás visszaszorulásához vezetett.<sup>280</sup> A munkaviszony mai formájában tehát – történelmi léptékkal mérve - meglehetősen új találmány, hiszen csak a 20. század első felében alakult ki a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra épülő, kétszereplős fogalmi rendszer, míg ezt megelőzően a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat lényegesen összetettebb, sokszereplős fogalmi rendszerben értelmezték.<sup>281</sup>

A 20. század közepén a gazdasági változások, a családi struktúra és a nemzetállam szabályozó hatalma teremtették meg egyidejűleg azt a közeget, amely kedvezett a munkaügyi kapcsolatok standardizálásának és stabilizációjának. Az ekkor kialakított pénzügyi és szabályozási technikák –, amelyeknek a munkaviszony a központi eleme - szétterítették a gazdasági bizonytalanságból eredő kockázatot, egyfajta kockázatközösséget építve a munkát végzők körében, ami persze megerősítette a vállalkozások termelő erejét is.<sup>282</sup> D’Antona szerint nem véletlen, hogy a munkajogi „alkotmányozásra” a 20. század közepén, a második világháború utáni sajátos társadalmi, politikai környezetben került sor, amely táptalaja volt a különböző társadalmi osztályok megegyezésének.<sup>283</sup>

A munkaviszony térhódítását jelentősen felgyorsította a függő munkához kapcsolt munkavállalói és szociális jogok kiterjesztése, különösen a társadalombiztosításhoz való jog garantálása. Ennek az volt a következménye, hogy a szociális védelem hatályának kiterjesztése érdekében a munkaviszonyhoz hasonló munkavégzéseknél is vélelmezték a munkavállalói státusz fennállását.<sup>284</sup> Ez által vált általánossá a munkaviszony és a munkavállaló elnevezés minden munkabéért történő függő munkavégzésre (wage-dependent labour).<sup>285</sup>

Az önfoglalkoztatás elterjedtségét rendkívül nehéz mérni, mivel ez egy heterogén elemekből összetevődő fogalom. Éppen ezért a különböző mérések – eltérő fogalmakkal operálva - egymásnak ellentmondó arányokat mutatnak ki.<sup>286</sup> Az elemzők általában vitatkoznak a munkaviszonyon kívüli munkavégzés elterjedtségének mértékéről, de abban biztosan egyetértenek, hogy folyamatosan erősödő és markáns jelenségről van szó, amely a munkajog által feltételezett modell eróziójához vezet.<sup>287</sup>

A statisztikai tanulmányok a 90-es évekre vonatkozóan általában kettős folyamatot - mennyiségbeli állandóságot és minőségbeli változatosságot - tártak fel az önfoglalkoztatással kapcsolatban. A 90-es években az általános trend ugyanis nem az önfoglalkoztatás

---

<sup>280</sup> European Commission 1998, 24.

<sup>281</sup> Deakin a common law világából az alábbi fogalmakat említi: independent contractor, casual worker, servant, labourer, workman (Deakin 2002, 192.).

<sup>282</sup> Deakin 2002, 202.

<sup>283</sup> D’Antona a szociális alkotmányok szerepére a ’political pacification’ kifejezést használja (D’Antona 2005, 31).

<sup>284</sup> European Commission 1998, 24.

<sup>285</sup> Deakin 2002, 193.

<sup>286</sup> European Commission 1998, 27-28.

<sup>287</sup> Klare 2005, 16.

növekedése, hanem a stabilizálódása volt. Ugyanakkor a mennyiségbeli állandóság mögött komoly strukturális változások fedezhetők fel, így az outsourcing révén gyors növekedés a szolgáltatóiparban és folyamatos csökkenés a mezőgazdaságban. Emellett a tagállamok között is komoly különbségek mutatkoznak, mivel a dél-európai országokban rendkívül fontos az önfoglalkoztatás szerepe a munkahelyteremtésben, ezzel szemben Belgiumban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban jelentősen csökkent az arányuk a 90-es évek első felében.<sup>288</sup> Valóban voltak drámai változások a foglalkoztatás szerkezetében egyes országokban, de ez korántsem volt egységes nemzetközi trend.<sup>289</sup> Ezzel szemben minden országra jellemző az olyan önfoglalkoztatók számának ugrásszerű növekedése, akik nem rendelkeznek „kézzelfogható” vállalkozói vagyonnal (föld, taxi, bár etc.), sem pedig alkalmazottakkal, mivel kizárólag a munkájukat értékesítik.<sup>290</sup>

A foglalkoztatási jogviszony meghatározása természetesen csak részben múlik a feleken, mivel a szerződési szabadság korántsem korlátlan.<sup>291</sup> Az önfoglalkoztatói státusz tehát nem a felek megállapodásán, hanem a foglalkoztatás tényleges körülményein alapul. Ha ez nem így volna, akkor kizárólag a felek akaratán állna a munkajogi szabályok kikerülése, ami a visszaélészerűen használt önfoglalkoztatói (polgári, kereskedelmi) jogviszonyon keresztül a verseny súlyos torzulásához vezetne. Mindazonáltal számos tagállamban visszaszorulóban van a munkavállalói státusz egyeduralkodása és a nemzeti jogalkotások igyekeznek megteremteni az önfoglalkoztatás és az ahhoz hasonló munkavégzés stabil, kiszámítható jogi hátterét. Ez persze nem mindig volt így, hisz egészen a 80-as évekig a munkavállalói státusz lehető legszélesebb körű alkalmazásával igyekeztek biztosítani a munkajogi és szociális jogi védelmet minél szélesebb személyi körre. A Supiot jelentés által jelzett tendencia szerint viszont a nemzeti jogok a 90-es években a korábbi időszaknál sokkal inkább elismerték, elfogadták és szabályozták a valódi és a quasi önfoglalkoztatást, mint a munkaszerződésen alapuló munkavállalói lét alternatíváját.<sup>292</sup>

Az önfoglalkoztatás kiterjesztésének persze mindig megvan az a veszélye, hogy az érintett munkavégzők – például a saját kockázatukra vállalkozó, de ténylegesen a „munkáltató” taxitársaságnak dolgozó taxisok - munkajogi és szociális védelem nélkül maradhatnak. Ez a veszély csak úgy hárítható el, ha a színlelt önfoglalkoztatás ellen hatékony jogi eszközökkel, szigorúan lépnek fel, és ezzel párhuzamosan megteremtik a quasi önfoglalkoztatók tényleges munkajogi státuszát, ami – némi munkajogi védelem mellett persze – elsődlegesen alapvető szociális jogokat garantál.<sup>293</sup> Meg kell jegyeznünk, hogy az európai nemzeti jogalkotások általában csak az első lépcsőig, tehát a színlelt önfoglalkoztatás elleni szigorú fellépésig jutnak el, de megspórolják a második lépést, tehát a quasi önfoglalkoztató jogviszony szabályozását és ahhoz megfelelő munkajogi és szociális védelem biztosítását. Ezzel viszont nem oldják meg a problémát, mert a munkáltatók számára nem teremtenek valódi alternatívát, és továbbra is egységes „masszaként” kezelik a munkát végzők korántsem egységes tömegét.

Mivel az önfoglalkoztatás kifejezés igen sokszínű munkavégzési formák és élethelyzetek gyűjtőfogalma, ezért különösen nehéz egyetlen, megfelelő jogi keretbe foglalni az önfoglalkoztatásnak tekintett munkavégzéseket. Pontosan ennek a sokszínűségnek a megjelenítése és figyelembe vétele okozza a legtöbb fejtörést a nemzeti szintű munkajogi

---

<sup>288</sup> European Commission 1998, 28-29.

<sup>289</sup> Marsden and Stephenson 2001, 4.

<sup>290</sup> Marsden and Stephenson 2001, 41-42.

<sup>291</sup> Supiot 1999, 35.

<sup>292</sup> European Commission 1998, 34-35.

<sup>293</sup> European Commission 1998, 37-38.

jogalkotásban. Egyes nemzeti jogokban (francia, svéd) nem tesznek különbséget az quasi önfoglalkoztató munkavégzők és az önálló vállalkozók között, míg más (német, olasz, spanyol) jogokban megteremtették a munkavállalók és a teljes mértékben független vállalkozók közötti önfoglalkoztató kategóriát, akik gazdaságilag függenek egy, esetleg több megbízótól.<sup>294</sup> Ennek a quasi függő munkavégzésnek a szabályai országról országra változnak, de mindenütt felvetik egyes munkajogi szabályok vagy elvek alkalmazásának a kérdését.<sup>295</sup> A német munkajogban például az az egyedül dolgozó személy minősül gazdaságilag függő munkavégzőnek - és ez által részleges munkajogi védelemben részesül -, aki a jövedelmének legalább a felét egy megbízótól kapja és a munkavállalóhoz hasonlóan szüksége van szociális védelemre.<sup>296</sup> Egyes munkajogi szabályok azokban az országokban is alkalmazandók a munkavállalónak nem minősülő, de félig-meddig függő helyzetben lévő dolgozókra (pl. kereskedelmi ügynök, bróker), ahol nem teremtettek számukra egy általános jogi státuszt.<sup>297</sup>

Az elmúlt évtizedek nemzeti munkajogainak fejlődéséből adódik tehát az a következtetés, hogy szükség van egy közbenső jogi kategóriára a munkavállaló és a vállalkozó jogi státuszai között.<sup>298</sup> A munkavégzőknek ezt az új, harmadik kategóriáját viszont pontosan meg kell határozni ahhoz, hogy megfelelő jogok biztosításával kellőképpen vonzó jogi státuszt lehessen teremteni.<sup>299</sup> A gazdaságilag függő (quasi önfoglalkoztatói) státusz megteremtése csak részben munkajogi kérdés, hiszen szorosan kapcsolódik a szociális jogok biztosításához és a szociális ellátórendszer finanszírozásához is. Az önfoglalkoztatói kategória ugyanis nem lehet a társadalombiztosítási járulékfizetés alóli kibújás legális módja, ugyanakkor a közterhek befizetéséért cserébe megfelelő szociális jogokat kell garantálnia.<sup>300</sup> A fordista foglalkoztatási modellben a társadalombiztosítási ellátórendszer is a munkaviszony intézményén alapult, emiatt az ellátásokra való jogosultság szabályozása is egyre élesebben veti fel az alapvető fogalmak (munkaviszony, önfoglalkoztatás) tisztázásának az igényét.<sup>301</sup>

Az önfoglalkoztatás és az attól megkülönböztetett gazdaságilag függő munka térnyerése nyilvánvalóan együtt jár az eltérő védettségű munkajogi státuszok közötti fokozott mobilitással. Ezzel összhangban a foglalkoztatáspolitikai eszköztárában is egyre nagyobb szerepet kap a csoportos létszámcsökkentés, vagy átszervezés miatt elbocsátott munkavállalók önfoglalkoztatásának támogatása. Ezeknek a munkát végző, de munkavállalói státusszal nem rendelkező személyeknek a jogait egyre inkább elismerik a munkajogon kívül olyan jogágakban is, mint a szociális jog vagy az adójog. Egyre inkább elismerést nyer a munkát végzők szociális ellátásokhoz való joga, függetlenül attól, hogy milyen munkajogi státusz(ok)ban (munkavállaló, részben független dolgozó<sup>302</sup>, önfoglalkoztató) végeztek munkát. A cél tehát az, hogy a különböző munkavállalói státuszok közötti átmenet (mobilitás) ne érintse negatívan a munkavégzők szociális jogait.<sup>303</sup>

---

<sup>294</sup> European Commission 1998, 39.

<sup>295</sup> European Commission 1998, 40.

<sup>296</sup> Section 12.a of the 1974 Act on Collective Bargaining (European Commission 1998, 41.).

<sup>297</sup> European Commission 1998, 45.

<sup>298</sup> European Commission 1998, 46.

<sup>299</sup> European Commission 1998, 48.

<sup>300</sup> European Commission 1998, 49.

<sup>301</sup> Marsden and Stephenson 2001, 5.

<sup>302</sup> A Supiot jelentés a gazdaságilag függő munkát végző személyekre a nehezen lefordítható "semi-independent worker" terminológiát használja.

<sup>303</sup> European Commission 1998, 50.

### **3.2.3 Alárendeltség versus gazdasági függőség koncepciója**

Továbbra is az alárendeltség (subordination) a munkaviszony fogalmának legfontosabb eleme, de a vállalkozásokban bekövetkező változások miatt egyre nehezebb és komplexebb ennek a kritériumnak a munkajogi megítélése. A változások ugyanis ellentmondásosak, mivel egyes munkavállalók önállósága növekszik, míg mások esetében az alárendeltség erősödése tapasztalható. A munkavállalói önállóság növekedéséhez vezettek többek között az új technológiák, a szakképzés, valamint a részvételre építő menedzsment technikák. Egyre több munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló dolgozik munkaviszonyban olyan körülmények között a gyáripárban és a szolgáltatóipárban egyaránt, amelyek nem térnek el lényegesen a polgári jogi szerződéssel alkalmazott önfoglalkoztatóktól.<sup>304</sup> Ezzel szemben az alárendeltség növekedését eredményezik az „alkalmi” munkavállalás új formái, mint például a különféle határozott idejű, illetve gyakornoki szerződések<sup>305</sup>. A munkavállaló kiszolgáltatottságát növeli és munkahelyi döntési szabadságát jelentősen korlátozza a munkáltató fokozott döntési hatalma a jogviszony meghosszabbítását illetően, különösen a fiatal, pályakezdő munkavállalók tekintetében. Mindezen túl a munkáltatói hatalmat erősíti még a munkavállalók lehetőségeit korlátozó magas munkanélküliség, illetve a munkajog által csak korlátozottan befolyásolható kis- és középvállalkozások növekvő foglalkoztatási szerepe.<sup>306</sup>

Mindezek a változások nem kérdőjelezzik meg ugyan az alárendeltség alapvető szerepét a munkaviszony munkajogi fogalmában, de ezen minősítő jegy komplexebbé válásával a munkavállalói státusz fogalma is egyre bizonytalanabbá válik. A nemzeti bíróságok esetjoga elsősorban arra irányul, hogy megakadályozza a munkajog jogellenes „kikerülését”. Az úgynevezett színlelt szerződések elleni jogi fellépés viszont óhatatlanul az alárendeltség jogi fogalmának „kitágulását” eredményezte, mivel ma már nem csupán az utasításoknak való alárendeltséget öleli fel, hanem a munkavállalók szélesebb értelemben vett integrálódását a munkáltatói szervezeti rendszerbe. Az alárendeltség koncepciójának kiszélesedése persze bizonytalanabbá és sokkal összetettebbé is tette magának a koncepciónak a megítélését, ezért a munkavállalói státusz (alárendeltség) meghatározásánál a minősítő jegyek széles, de országról országra változó körét vizsgálják (indication clustering).<sup>307</sup> Ez által növekedett a ma már munkavállalónak minősített, míg korábban vállalkozónak tekintett személyek köre. Ez a minősítési folyamat tehát a munkavállalói státusz által lefedett kör bővülését eredményezte, illetve annak szimptomája is egyúttal.

Az alárendeltség koncepciójának fentiekben leírt kibővítése jelentősen kiszélesítette a munkajog hatályát, ez által növekedett a munkavállalók csoportjának heterogenitása. Ez viszont a munkajog széttöredezését eredményezte, mivel a munkajogot nagyon különböző munkavégzési formákra és feltételrendszerre alkalmazzák. Ezek a folyamatok azt is eredményezték, hogy a munkajogban az önfoglalkoztatásra jellemző megoldások is meghonosodtak.<sup>308</sup> A munkavállalói státusz és az alárendeltség közötti kapcsolat szélesebb értelmezésével, másként fellazulásával olyanok is élvezik a munkajog védelmét, akik nagyfokú önállósággal rendelkeznek (pl. menedzserek), ellenben a kiszolgáltatott

<sup>304</sup> European Commission 1998, 51-54.

<sup>305</sup> A gyakornoki szerződések angol terminológiája a Supiot jelentésben: on-the-job training contract.

<sup>306</sup> European Commission 1998, 56-58.

<sup>307</sup> European Commission 1998, 59-60.

<sup>308</sup> European Commission 1998, 63.

munkavállalók egy része eszik a munkajogi védelemtől, mert alkalmi munkavállalók, vagy éppenséggel színlelt polgári jogi szerződés alapján kénytelenek dolgozni.<sup>309</sup>

A munkajog személyi hatályával kapcsolatos problémák egyik lehetséges megoldása az alárendeltség felváltása a gazdasági függőség (economically dependence) koncepciójával<sup>310</sup>, mivel az utasításoknak való technikai értelemben vett alávetettség ma már kevésbé lényeges kritérium, mint a megélhetés másik személytől való függése. Ez a megközelítés közelebb áll a munkajog rendeltetéséhez, nevezetesen a gyengébb pozícióban lévők védelmét szolgálja.<sup>311</sup> Rolf Wank szerint a munkavállaló fogalmát ki kellene terjeszteni minden gazdaságilag függő munkavégzésre, ami a következő kritériumokon alapulna: személyes munkavégzés más személy igénybevétele nélkül, egyetlen munkáltató számára, saját eszközök, saját tőke nélkül, más szervezetrendszerébe tagozódva. A munkaerő-piaci státusz szempontjából különbséget tesz

- a) személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló (employee),
- b) személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló (employee-like) személyek, valamint
- c) a személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkező önfoglalkoztató (other self-employed) személyek között.

Bár Wank álláspontja szerint a valóságban a jogviszonyok között nem is a függőség vagy a függetlenség a releváns különbség, hanem a több vagy a kevesebb függőség.<sup>312</sup> Ezt az állítást erősíti, hogy a munkavégzés során óhatatlanul kialakul a függőségnek valamilyen foka, legyen szó alkalmi munkavégzésről vagy tartós megbízási jogviszonyról.

A gazdasági függőség koncepciójának alkalmazása mellett a munkajog hatálya akként is kiterjeszthető, ha a jogi értelemben vett alárendeltség helyett mindenekelőtt azt vizsgálják, hogy az adott személy integrálódott-e egy külön szervezetbe. Természetesen ez a koncepció sem új keletű, hiszen a francia jog egyik régóta alkalmazott minősítő jegyről van szó. Alonso Olea szerint a függőség vagy alárendeltség pusztán az eredménye annak, hogy az érintett személy valaki más részére végez munkát. A munkavégzésért ellenértéket fizető és annak gyümölcseit élvező fél emiatt van felhatalmazva az irányítás és az ellenőrzés jogával, amely jogok gyakorlásának a módja viszont lényegtelen a munkavégzés jogi minősítése szempontjából. Az alárendeltség koncepciójához való ragaszkodás feloldhatatlan ellentmondásokat eredményez, mivel a munkavégzés haszonélvezője sokféleképpen, nagyon eltérő intenzitással gyakorolhatja az alárendeltségből, függőségből eredő hatalmát. Ugyanakkor a hatalom gyakorlás módja azon a tényen semmiképpen sem változtathat, hogy a munkát valaki más számára, érdekében végzik.<sup>313</sup>

### **3.2.4 „Függő” vállalkozások**

A fordista vállalatok minden feladatot maguk végeztek, ami lehetővé tette a teljes munkafolyamat ellenőrzését. Ezt a modellt jelentősen megváltoztatta a technológiák és a szerződési technikák fejlődése által generált folyamat, a kiszervezés (outsourcing), amely ma

<sup>309</sup> European Commission 1998, 64.

<sup>310</sup> Ezt a koncepciót már számos európai országban felvetették, például Franciaországban Paul Cuche már a 30-as években (European Commission 1998, 70.).

<sup>311</sup> European Commission 1998, 69-72.

<sup>312</sup> Wank 140-142.

<sup>313</sup> European Commission 1998, 79-80.

már egyaránt érinti a magas szintű szakképzettséget igénylő és nem igénylő feladatokat. A vállalkozások működése egyre inkább kettéválik a saját maguk által végzett központi tevékenységekre, és a külső társaságokba kiszervezett, kiegészítő tevékenységekre. A „kiszervezés” jelensége és növekvő tendenciája felveti a leplezett munkaviszonyok problémáját, mivel a munkáltató vállalat egy fedő-cégen keresztül, annak nevében köt polgári jogi megállapodást a dolgozóval. Ugyanakkor számos gazdasági társasággal valósul meg valódi kiszervezés, vagy alvállalkozói megállapodás, amikor a vállalkozás technikai vagy pénzügyi értelemben a megrendelőtől függő helyzetbe kerül. A munkajogi szabályok kikerülésének a szándéka ott állapítható meg leginkább, ahol a szolgáltatás tárgya dominánsan vagy kizárólagosan maga a munkavégzés.<sup>314</sup>

Az alvállalkozás, kiszervezés és kiszervezés tulajdonképpen visszatérés a 19. század bevett munkaszervezési formáihoz. Jelenleg számos európai ország joga megkülönbözteti egyfelől a munkaviszonyt leplező, adóelkerülésre irányuló, így tiltott alvállalkozást (traffic in labour), másfelől pedig a jogszerű alvállalkozói megállapodásokat. Ez a különbségtétel, azaz a munkaerővel való „kereskedés” tilalma fontos eleme egy megfelelően működő, a verseny torzítását kizáró munkaerőpiacnak. Mindazonáltal nem csupán a tiltott, hanem a megengedett alvállalkozói megállapodások is számos munkajogi problémát vetnek fel, mivel a dolgozók munkakörülményei szokásosan rosszabbak, mint a fővállalkozó munkavállalói esetében, és a fővállalkozó kollektív szerződése sem vonatkozik rájuk. A munkajogi problémák főként abból a problematikus konstrukcióból erednek, hogy a munkavállaló és a fővállalkozó között semmilyen jogviszony nincs, viszont a munkavállaló jogait és munkakörülményeit sokkal inkább a fővállalkozó, mintsem a de jure munkáltató (alvállalkozó) döntései befolyásolják.<sup>315</sup> Az alvállalkozás és a kiszervezés reneszánsza az egyik oka annak, hogy a munkáltatók ma már egyre kevésbé garantál(hat)ják a munkavállalóknak a hosszú távú foglalkoztatást, másként a foglalkoztatás biztonságát.<sup>316</sup>

### **3.2.5 A munkajogi védelem kiterjesztésének igénye**

A Supiot jelentés végkövetkeztetése szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, amelyek alapvetően a következő három csoportba sorolhatók:

- a) alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok,
- b) munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok,
- c) önfoglalkoztató vállalkozók.<sup>317</sup>

Ebben a folyamatban nem az jelenti a problémát, hogy az önfoglalkoztatás az alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok rovására terjeszkedik, hanem sokkal inkább az, hogy elhomályosodik a munkát végző személyeknek a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra építő felosztása (binary divide). Létrejött és egyre nagyobb szeletet hasít ki a munkaerőpiacból az önfoglalkoztatás és a munkaviszony közötti szürke zóna, amely a nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyekből áll. Ennek a szürke zónának a beillesztésével minden olyan állami rendszernek (pl. nyugdíj, társadalombiztosítás, szociális védelem) meg kell birkóznia, amely akár pénzügyi, akár valamilyen szabályozási célból kénytelen alkalmazni a munkajogi

<sup>314</sup> European Commission 1998, 82-85.

<sup>315</sup> European Commission 1998, 82-85.

<sup>316</sup> Deakin 2002, 192.

<sup>317</sup> European Commission 1998, 101.

definíciókat. Éppen ezért fontos nemzeti jogi szabályozási feladat a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmaira épülő kettős rendszerbe nem illeszthető, másként a szürke zónába tartozó jogviszonyok minősítése és hozzájuk megfelelő védelem - munkavállalói és szociális jogok - kapcsolása, annak érdekében, hogy a védelem kiterjedjen az önfoglalkoztatás bizonyos, nem egyértelmű formáira is.<sup>318</sup>

A munkavégzésre irányuló új jogviszonyok szerepének növekedése bonyolult, egymással összefüggő kihívások elé állítja a munkajogi jogalkotást, amelynek tradicionális szerepe az alárendeltségben dolgozók munkajogi státuszának meghatározása és jogainak védelme. A jogviszonyok új típusainak megjelenésével a munkajog szerepe is óhatatlanul megváltozik, ezért a munkajogi védelmet ki kell terjeszteni a - hagyományos, alárendeltségen alapuló - munkaviszonyon kívüli, foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok széles, meglehetősen heterogén körére, amely leginkább a gazdaságilag függő munkavégzés fogalmán keresztül ragadható meg.<sup>319</sup> A foglalkoztatási státusz és az azt megalapozó szerződés típusának definiálása azért lényeges, mert a munkavégzésre irányuló szerződés ruházza fel a munkát végző személyt számos alapvető joggal (pl. továbbképzéshez való jog), másként ebből ered számára a munkaerő-piaci, másként szakmai státusz (état professionnel).<sup>320</sup>

A fenti paradigmaváltásnak az a célja, hogy betemesse a szakadékot a munkavállalók (employees) és az annak nem minősülő „dolgozók” (workers) munkajogi védelme tekintetében. A munkajog egyik tradicionális funkciója ugyanis a szociális kohézió biztosítása, amelyet csak akkor tölthet be, ha a munkajogi védelmet nem korlátozza a - mára egyre kevésbé egyeduralkodó - munkaviszonyokra.<sup>321</sup> 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<sup>322</sup>, hiszen a kenyérkereső apa szerepe gyakorlatilag megszűnt a családon belüli munkamegosztás drámai mértékű változásával.<sup>323</sup>

A munkaszerződés fentiekben jellemzett válságára az egyik – a globális szabályozási verseny által ösztönzött – válasz az lehet, hogy a rugalmasság és a vállalkozókészség növelése érdekében csökkentik a munkáltatóknak az adókból és a szabályozásból származó költségeit. Ezzel szemben a Supiot jelentés szerzői elutasítják az eddigi modell folytatását, mivel az a duális munkaerőpiac kialakulását, vagy inkább megmerevedését eredményezné, amelyben a privilegizáltak (insiders) még jobban megszilárdítanák előnyös pozícióikat a kirekesztettekkel (outsiders) szemben. A létező modell „flexibilizálása” helyett a harmadik utat, azaz a biztonság fogalmának újraértelmezését ajánlják, ami azonban megkívánná a munkát végzők státuszának (worker), a munka fogalmának és az ahhoz kapcsolódó szociális jogoknak (social drawing rights) a kiterjesztő értelmezését.<sup>324</sup>

A Supiot jelentés volt az első magas színvonalú európai dokumentum, amely kísérletet tett a megváltozott 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,

---

<sup>318</sup> Lásd ezzel kapcsolatban a “worker” koncepcióját (Deakin 2002, 198-199.).

<sup>319</sup> Supiot 1999, 35

<sup>320</sup> Marsden and Stephenson 2001, 15-18.

<sup>321</sup> European Commission 1998, 101-103.

<sup>322</sup> Marsden and Stephenson 2001, 6.

<sup>323</sup> Deakin 2002, 192.

<sup>324</sup> Deakin 2002, 197-198.



ami persze csak egy a sok lehetséges jövőkép közül.<sup>325</sup> Ez az új státusz nem egy meghatározott álláshoz kötődne, hanem magához a munkavégzéshez, mint aktivitáshoz, történjen az bármilyen formában az ember élete során, ösztönözve ez által a különböző munkák és jogviszonyok közötti váltásokat.<sup>326</sup> A foglalkoztatási státuszt<sup>327</sup> azonban nem a foglalkoztatás (employment) restriktív kritériumához kellene kötni, hanem a munkavégzés (work) tágabb fogalmához. Ezt erősíti, hogy a munkavégzés mindig kötelezettséggel és jogi jelentéstartalommal jár.<sup>328</sup> A foglalkoztatási státusz megteremtését elősegítené a munkavállaló közösségi jogi fogalmának a megalkotása, amely a szabad mozgás jogához hasonlóan megakadályozná a munkavállalói jogok (meghatározott körének<sup>329</sup>) korlátozását a személyi hatály eszközével. Ez által azok a személyek is bizonyos fokú munkajogi védelemben részesülnének, akik az adott nemzeti jogban nem minősülnek sem munkavállalónak, sem önfoglalkoztatónak. A munkavállalói - a Supiot jelentés terminológiájában szociális - jogok kiterjesztésének elvi alapját az jelenti, hogy a felettes szervezettől, illetve személytől való gazdasági függőség feljogosítja őket a függő munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz kapcsolt szociális jogok élvezetére.<sup>330</sup>

A jelentés a foglalkoztatási státusz szempontjából négy körre osztotta a szociális jogokat. Az első körbe az úgynevezett univerzális szociális jogokat sorolták, amelyek mindenkit megilletnek, függetlenül bármilyen munkavégzéstől (pl. családi pénzbeli ellátások). A második körbe a nem fizetett munkához (pl. ápolás, önkéntes munka) tapadó jogok (nyugellátás, baleseti ellátás stb.) tartoznak. A harmadik körbe a munkatevékenységhez (occupational activity) kapcsolt jogok kerültek, amelyek alapja a közösségi jogban is megtalálható (pl. munkahelyi egészség és biztonság). Végül a negyedik kör foglalja magába a fizetett foglalkoztatáshoz (paid employment) kapcsolódó jogokat, amelyek feltétele az alárendeltségben végzett munka, és mértékük összefügg az alárendeltség fokával. A Supiot javaslat szerint a jogok fenti négy köréből három az új foglalkoztatási (occupational) státusz hordozóit illelné meg, míg a negyedik (univerzális) kör úgyis mindenkinek jár, a munkavégzéstől és annak formájától függetlenül. A nemek közötti egyenlő bánásmód követelménye pedig mind a négy körre alkalmazandó.<sup>331</sup> Ezen tradicionális szociális jogokon kívül új, speciális jogok (social drawing rights) is kapcsolhatók a kitágított foglalkoztatási státuszhoz, amelyek a rugalmasságot individuális alapra helyezik.<sup>332</sup> A közösségi szociális és munkajog irányelvei a fenti körökhöz hasonlóan szervezett, bár kétségtelenül töredezettebb, és sokkal kevésbé alkot ilyen átfogó rendszert.<sup>333</sup>

### 3.3 Wim Kok Jelentés: a flexicurity “előfutára”

<sup>325</sup> Deakin 2002, 202.

<sup>326</sup> European Commission 1998, 211-212.

<sup>327</sup> A foglalkoztatási státusz talán nem a leghelyesebb fordítás az “occupational status” angol kategóriára, de az alternatíváját jelentő munkaerő-piaci státusz még kevésbé adja vissza a fogalom jelentését.

<sup>328</sup> European Commission 1998, 768.

<sup>329</sup> Egyes munkavállalói jogokat ugyanis már ma is biztosít széles körben a közösségi jog. Ilyen széles körben érvényesítő jog az egyenlő bánásmód, a szociális biztonsági koordinációs jog alapján járó ellátások, valamint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem. A korlátozást érintő megállapítás főként a munkafeltételek harmonizációját megvalósító irányelvekre vonatkozik.

<sup>330</sup> European Commission 1998, 760-764.

<sup>331</sup> European Commission 1998, 210.

<sup>332</sup> European Commission 1998, 770.

<sup>333</sup> Countouris 2007, 201.

Az Európai Bizottság felkérésére készítette el 2003-ban a Wim Kok által vezetett szakértői csoport<sup>334</sup> független jelentését<sup>335</sup> a foglalkoztatással kapcsolatos szakpolitikai kihívásokról és a szükséges reformokról. Bár a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordinációs folyamat bizonyult a legsikeresebbnek az összes szociálpolitikai nyitott koordinációs folyamat közül, de a foglalkoztatáspolitikai koordináció is kezdi elveszíteni az erejét, és az érintettek egyre inkább – bürokraták által forgatott – mókuserékben érzik magukat.<sup>336</sup> A Wim Kok Jelentés néven ismertté vált dokumentum azt kívánta elősegíteni, hogy a tagállamok az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásával a korábbi években tapasztaltaknál hatékonyabban járuljanak hozzá a közismert lisszaboni célok eléréséhez, de sokkal inkább a célokhoz képest tapasztalt lemaradás csökkentéséhez.<sup>337</sup>

A Wim Kok jelentésben jelent meg először az Unió szakpolitikájában a rugalmasságot (flexibility) és a biztonságot (security) elegyítő koncepció, a flexicurity, még ha ezt nem is nevesítik magában a dokumentumban. A jelentés által a tagállamok foglalkoztatási problémáinak kezelésére ajánlott “recept” egyik összetevőjeként említik ugyanis a biztonsággal kombinált, fokozott rugalmasságot. A munkaviszonyok rugalmatlan szabályozásának fenntartása automatikusan a bizonytalan és ingatag foglalkoztatás növekedéséhez, másként a duális munkaerőpiachoz vezet. A kétpólusú (duális) munkaerőpiac ugyanis kettészakad a “klasszikus” munkaviszonyban foglalkoztatott, így magas szintű munkajogi védelmet élvező munkavállalókra (insiders) és az ezen kívül rekedt, rosszabb minőségű, “ingatag” jogviszonyokban<sup>338</sup> illegálisan foglalkoztatottakra és munkanélküliekre (outsiders).<sup>339</sup> A Supiot jelentésben is szereplő fogalompár (insiders-outsiders) tehát meghonosodott a szakmai közbeszédben, amely fogalmakat és elméletet 2006-ban a munkajogi Zöld Könyv emel majd az uniós szakpolitika szintjére.

A munkaviszony szabályozásának “flexibilizálásával” egyidejűleg javasolták a biztonság új formáinak a megteremtését. Álláspontjuk szerint a mai munkaerőpiac már egyáltalán nem az egész életre szóló állások mentén szerveződik, ezért a foglalkoztatási biztonság új értelme lehetőséget biztosítani a dolgozóknak a munkaerőpiacon maradásra és az előmenetelre.<sup>340</sup> Az új értelmezésű biztonsághoz a következőket kell biztosítani a munkát végzők számára: tisztességes bérezést, az életen át tartó tanulás lehetőségét, megfelelő munkakörülményeket, védelmet a diszkriminációval és a jogviszony jogellenes megszüntetésével szemben, támogatást az állás elvesztésekor, illetve a szerzett szociális jogok “hordozhatóságát” a munkahely (állás, jogviszony) váltásakor. A Wim Kok jelentés tehát konkretizálta a Supiot jelentésnek a “biztonság” újraértelmezésére vonatkozó javaslatát, megjelölve azokat a garanciákat, amelyek segíthetnek megelőzni a duális munkaerőpiac kialakulását, illetve bebetonozódását. Madsen némileg cizelláltabban közelíti meg a biztonság fogalmát, amikor annak négy formáját – az állás, a foglalkoztatás, a jövedelem és a munka-magánélet összeegyeztetésének biztonságát - különbözteti meg.<sup>341</sup>

---

<sup>334</sup> European Employment Task Force.

<sup>335</sup> European Commission: *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce, November 2003.

<sup>336</sup> Berge and Schout 2009, 20.

<sup>337</sup> European Commission 2003, 7-8.

<sup>338</sup> Precarious employment.

<sup>339</sup> European Commission 2003, 30-31.

<sup>340</sup> European Commission 2003, 31.

<sup>341</sup> Madsen 2007, 528, illetve Wilthagen and Tros 2004, 166–186.

Témánk szempontjából természetesen a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok széles skálájának megteremtését sürgető megállapítások a leglényegesebbek. A jelentés szerint ezekre az új szerződési formákra azért van szükség, mert a munkahelyteremtés érdekében mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók igényeinek megfelelő, “szélesebb választékot” jelent a jogviszonyok tekintetében. A dán flexicurity modell mellett a holland szabályozást hozzák fel amolyan jó gyakorlatként, amelyet érdemes volna követni más tagállamoknak is. A holland koncepció lényegét abban látják, hogy a sokszínű szerződési formák mindegyike óvatosan egyensúlyozza a két fél jogait és a kötelezettségeit, míg a munkanélküliek számára nagyvonalú aktív munkaerő-piaci eszközöket biztosítanak. A különböző jogviszonyok alkalmazásának egyik fontos célja a munkaerőpiac kettészakadásának (insiders-outsiders) a megelőzése.<sup>342</sup> Meg kell jegyezni, hogy a jelentés meglehetősen homályosan fogalmaz az érintett szerződésekről, és példaként csupán atipikus munkaviszonyokat (munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidő) említ, így nem egyértelmű, hogy az új szerződési típusok alatt csupán atipikus munkaviszonyokat ért, vagy a munkaviszonyon kívüli szerződéstípusok (quasi önfoglalkoztatás) szabályozását is célnak tekinti. Álláspontom szerint üdvözlendő volna az ilyen szerződéstípusok megemlítése és elemzése is, mert ezek jelenthetnek valódi változást a munkaerő-piaci kínálatban.

Mindemellett a Zöld Könyv előfutarának tekinthető jelentés sürgeti a sztandard munkaviszony bizonyos munkavállalókat védő szabályainak a felpuhítását, különösen olyan kérdésekben, mint a felmondási idő, költségek, egyéni és csoportos létszámcsökkentésnél követendő eljárás, illetve a munkaviszony jogellenes megszüntetésének fogalma.<sup>343</sup> Érdekes ellentmondás, hogy a csoportos létszámcsökkentésnél követendő eljárás nemzeti jogi szabályozását kifejezetten a közösségi jogi előírások miatt kellett megszigorítani, amire jó példa a magyar szabályozás szigorítása.<sup>344</sup> Az európai közösségi jog miatt előbb szigorítani kellett a nemzeti szabályokat, majd éppen az Európai Unió szakértői jelentése javasolja a nemrégiben szigorított szabályozás lazítását. Ez a példa jól illusztrálja azt a 180 fokos fordulatot, amelyet a flexicurity jelenthet a közösségi munkajogi gondolkodásban, hiszen a munkaviszony tekintetében a rugalmasság megteremtése lényegében az elmúlt három évtized munkajogi jogharmonizációjával ellentétes jogalkotási lépéseket kíván(hat) meg a nemzeti jogalkotástól.

Mindezek ellenére a Wim Kok jelentés komoly előrelépést jelentett mind a foglalkoztatáspolitikai koordináció folyamatában, mind pedig a munkajog modernizációjáról kibontakozó szakpolitikai vitákban. A jelentés hatását tükrözi a gazdasági növekedésre és a munkahelyteremtésre vonatkozó integrált irányvonalak 2005-ben elfogadott szövege<sup>345</sup>, amely a jelentés érvrendszerét átvéve sürgette a foglalkoztatási biztonsággal kombinált rugalmasság elérését<sup>346</sup>.

### **3.4 A gazdaságilag függő munka szerepe a “flexicurity” koncepciójában**

---

<sup>342</sup> European Commission 2003, 31-32.

<sup>343</sup> European Commission 2003, 31.

<sup>344</sup> Lásd az Mt. 94/A-94/E. §-ait, amelyek az Mt. 2001. évi jogharmonizációs célú módosításával (2001. évi XVI. tv.) kerültek elfogadásra.

<sup>345</sup> European Commission 2005: *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)*. Brussels, 12.4.2005 COM(2005) 141 final.

<sup>346</sup> European Commission 2005, 29.

### 3.4.1 A "flexicurity" térhódítása: Zöld Könyv a munkajog modernizációjáról

Az Európai Bizottság azzal a deklarált céllal hozta nyilvánosságra 2006 novemberében a munkajog modernizációjával foglalkozó Zöld Könyvet<sup>347</sup>, hogy nyilvános szakmai vitát generáljon a munkajog szerepéről a lisszaboni stratégia céljainak – fenntartható fejlődés, több és jobb munkahely – elérésében.<sup>348</sup> Egyértelmű siker, hogy ez által a munkajogi problémák az EU napirendjére kerültek.<sup>349</sup> A Zöld Könyvvel elindított szakmai vita quasi lezárásaként az Európai Bizottság közleményben<sup>350</sup> fejtette ki a flexicurity némiképp "letisztultabb" koncepcióját, amellyel kapcsolatban az Európai Parlament<sup>351</sup> és az ECOSOC<sup>352</sup> is kifejtette a véleményét.

A Bizottság valódi szándéka azonban a flexicurity koncepciójának megfelelő – elsősorban nemzeti, másodsorban közösségi - jogalkotási lépések előmozdítása volt<sup>353</sup>, amelyek fellazítják a tipikus munkaviszony munkavállalókat védő, szigorú szabályozását, míg az ezen kívüli jogviszonyokban, a korábbinál szélesebb körben növelik a dolgozók munkajogi és szociális jogi védelmét. Ez utóbbi azért lényeges, mert a rugalmasság iránti igény a sztandard szerződési modelltől - a foglalkoztatási és jövedelmi biztonság, illetve a munkakörülmények szempontjából - lényegesen eltérő szerződési formákat hívott életre a nemzeti munkajogokban. A tradicionális, másként sztandard (munka)szerződési modell a foglalkoztatásban a következő három sajátossággal azonosítható:

- a) határozatlan idejű (tartós), teljes munkaidős,
- b) a munkajog által szabályozott munkaviszony, amelynek alappillére a munkaszerződés, és
- c) egyetlen munkáltatót illeti meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek összessége.<sup>354</sup>

Bár a flexicurity koncepciója az utóbbi években az uniós munkajogi- és foglalkoztatáspolitikai központi kérdésévé vált, ennek ellenére még általánosan elfogadott definíciója sincs. Az Európai Bizottság 2006-as foglalkoztatási jelentésének<sup>355</sup> flexicurity fejezete is kiemeli az univerzális definíció hiányát, ezért a fogalom két eltérő meghatározását, a holland és a dán flexicurity modellen alapuló változatát ismerteti. A holland és a dán modell közötti lényeges különbségek jelzik a koncepció sokszínűségét, no és persze ingatagságát. Wilthagen és Tros – a holland modellen alapuló – meghatározása szerint<sup>356</sup> a flexicurity egyrészt erősíti az állás, a foglalkoztatás, a jövedelem biztonságát a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci esélyeinek

<sup>347</sup> European Commission 2006c: *Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM (2006) 0708 final.

<sup>348</sup> A Zöld Könyv a vita generálásában egyértelműen sikeresnek tekinthető, hiszen mintegy 450 vélemény érkezett kormányoktól, civil szervezetektől és szakemberektől ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_responses\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm)).

<sup>349</sup> The labour lawyers 2007, 4.

<sup>350</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security COM(2007) 359 final

<sup>351</sup> European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI) ), L, valamint European Parliament: The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union. Study, 2007, [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/organes/empl/empl\\_20090902\\_1500.htm](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/organes/empl/empl_20090902_1500.htm)

<sup>352</sup> Report of the European Economic and Social Committee. SOC/246. Modernizing Labour Law. 30<sup>th</sup> May 2007.

<sup>353</sup> Értelemszerűen a közösségi jogalkotást csak nagyon közvetett módon, és az elsődleges jog által meghatározott hatásköri korlátok között befolyásolhatja a Bizottság ilyen jellegű (szakértői) dokumentuma.

<sup>354</sup> European Commission 2006c, 5.

<sup>355</sup> European Commission 2006d: *Employment in Europe 2006*. Luxemburg, European Communities, 77.

<sup>356</sup> Wilthagen, T., and Tros, F. (2004) The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets, *Transfer*, 10 (2), 166–186.

javítása érdekében. Másrészt a rugalmasság különböző (külső és belső) formáinak erősítésével igyekszik a növelni versenyképességet és a termelékenységet.<sup>357</sup>

A hollanddal szemben a dán flexicurity modell - az úgynevezett "arany háromszög" - a következő három elem érzékeny egyensúlyán nyugszik:

- a) a munkaviszony védelmének laza szabályozásán, különösen a munkaviszony megszüntetése körében,
- b) nagyvonalú, azaz magas színvonalon garantált munkanélküli ellátási rendszeren, valamint
- c) nagy intenzitású, aktív munkaerő-piaci politikán.<sup>358</sup>

A dán modell a munkaviszony rugalmas szabályozását kombinálja a munkanélküliek magas szintű szociális védelmével, és a kettő közötti gyors átmenetet az aktív munkaerő-piaci eszközök biztosítják. A Zöld Könyv közelebb áll a holland modellhez, mivel a magas szintű szociális védelem kevésbé hangsúlyos elemként jelenik meg. Ez nem véletlen, hiszen a dán modell igen drága, ezért bevezetése után gyorsan megugrana a munkanélküli ellátórendszer számlája, ami az esetleges adóemelések miatt akár ellentétes foglalkoztatási hatáshoz is vezethet. A dán modell különösen alkalmatlan módszer a Magyarországhoz hasonló országokban, ahol magas a munkanélküliség (alacsony a foglalkoztatási szint) és egyidejűleg magas a költségvetési hiány (államadósság). Ha például Franciaországban bevezetnék a dán modellt, akkor igen magasak lennének a költségei és a strukturális munkanélküliség a magasabb kiadások ellenére sem csökkenne érzékelhetően az első években.<sup>359</sup> A rugalmas foglalkoztatási formák sikere azon is múlik, hogy a társadalom mennyire nyitott a rugalmas foglalkoztatási jogviszonyok felé.<sup>360</sup>

Madsen hangsúlyozza, hogy a flexicurity dán változata hosszú, szerves történeti fejlődés eredménye, ezért új ötleteket lehet meríteni belőle, de nem alkalmas azonnali, sematikus átvételre.<sup>361</sup> Ennek ellenére a dán modell sikere ihlette az Európai Bizottság Zöld Könyvét<sup>362</sup>, amely a foglalkoztatási jelentéshez hasonlóan csak használja a fogalmat, de nem mondja meg pontosan, mit is ért rajta, sőt még a dán példára sem hivatkozik.<sup>363</sup> Úgy tűnik, hogy az Európai Bizottság a koncepcióval sokkal inkább, mint módszerrel foglalkozik, mintsem annak konkrét tartalmi vonatkozásait bontja ki részletesen. Ezzel összhangban a flexicurity közleményben azt integrált stratégiaként határozzák meg, amelynek célja egyszerre növelni a munkaerő-piaci rugalmasságot és biztonságot.<sup>364</sup> Freedland és Countouris szerint a flexicurity fogalma tisztázatlan, ami elsősorban a rugalmasság és a biztonság fogalmának bizonytalanságából ered.<sup>365</sup>

Bár a Zöld Könyv javaslatai a munkajogi jogalkotást érintik, mégis inkább a közösségi munkaügyi politikát támogató elemzésnek tekinthető, semmint jogalkotási programnak. Lényegében a munkajogi jogalkotásnak a foglalkoztatottság növelésében és a

---

<sup>357</sup> A holland modellben a rugalmasság elsődleges forrása a részmunkaidős foglalkoztatás. Az ún. flex workers biztonságát szociális biztonsági jogaik és a munkajogi szabályok módosításával (Flex Wet 1999) növelték (Ooschot 2004, 209-212).

<sup>358</sup> Madsen 2002, European Commission 2006d, 77.

<sup>359</sup> Zhou 2007, 22.

<sup>360</sup> Zhou 2007, 22.

<sup>361</sup> Madsen 2004, 206.

<sup>362</sup> Tangian 2007, 9.

<sup>363</sup> A holland Flexibility and Security Act csupán jó példaként (best practice) jelenik meg a Zöld Könyve egy osztrák és egy spanyol példa mellett.

<sup>364</sup> European Commission 2007a, 10.

<sup>365</sup> Freedland and Countouris 2006.

munkakörülmények javításában betöltött szerepét vázolja, a megfelelő egyensúlyra törekedve a foglalkoztatás mennyisége és minősége között. A közeljövőben gyakorlati hatása lehet a rövid és középtávú nemzeti jogalkotás befolyásolása, a jobb és több munkahely elérését célzó reformok elindítása.<sup>366</sup> Bár számos tagállam, így többek között Magyarország példája arra utal<sup>367</sup>, hogy a flexicurity koncepciója a vízbe dobott kőhöz hasonlóan csak apróbb hullámokat ver, és vajmi kevés hatást gyakorol a nemzeti munkajog alakulására.<sup>368</sup>

A Zöld Könyv arra épül, hogy a munkajog modernizációja elengedhetetlen feltétele a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodóképessége növelésének, amely viszont szükséges a teljes foglalkoztatás és a szociális kohézió uniós (lisszaboni) céljainak eléréséhez.<sup>369</sup> Ebben a tekintetben az egyik koncepcionális kérdés az, hogy a különböző, foglalkoztatásra irányuló szerződéstípusok - az összes munkát végzőre kiterjesztett foglalkoztatási jogokkal - miként segíthetik elő a munkahelyteremtést, a jogviszonyok közötti mobilitást, illetve az életen át tartó tanulást. A Zöld Könyv főként a munkajog személyi hatályára fókuszál, sokkal kevésbé a kollektív munkajogi kérdésekre.<sup>370</sup>

### ***3.4.2 Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között***

A Zöld Könyv szerint a gyors technológiai fejlődés, a globalizáció által felfokozott verseny, a változó fogyasztói igények és a szolgáltatóipar térhódítása miatt nőtt meg az igény a klasszikus munkaviszonynál "rugalmasabb" foglalkoztatásra, amely új foglalkoztatási jogviszonyok (szerződéstípusok) megjelenését eredményezte. A klasszikus munkaviszonytól eltérő szerződések alkalmazásának elsődleges oka azonban a versenyképesség fenntartása a globalizált gazdaságban a munkajogi szabályok (pl. jogviszony megszüntetés) költségeinek, a társadalombiztosítási hozzájárulás megfizetésének elkerülésével, valamint az adminisztrációs terhek csökkentésével. A különféle szerződéses formák burjánzását elősegítette a munkajogi szabályozás átfogó alkalmazkodásának a hiánya, így a tradicionális munkaviszony egyre kevésbé felel meg a felek igényeinek, amely egyaránt jelentheti a munkáltatói és a munkavállalói oldalt.

Korántsem arról van ma már szó, hogy a klasszikus munkaviszonytól eltérő szerződések alkalmazása csak és kizárólag a munkáltatók érdeke volna a munkavállalók fokozott "kizsákmányolása" érdekében. A rugalmas foglalkoztatási jogviszonyok alkalmazásával a munkáltatók gyorsabban tudnak reagálni a változó fogyasztói igényekre és a technológiai változásokra, míg a munkavállalók a jogviszonyok széles skálájából választhatják ki a munkaidő-beosztásuk, karrierlehetőségeik, családi kötelezettségeik, vagy éppenséggel továbbtanulási szándékaik szempontjából számukra leginkább kedvező szerződéstípust.<sup>371</sup> Az új típusú foglalkoztatási módszerek óhatatlanul alternatívát jelentenek a hagyományos munkajogviszonnyal és az erre támaszkodó munkaerőpiaccal szemben. A jogi szabályozás azonban kellő időben képtelen volt, illetve nem is nagyon akart reagálni a változásokra, sőt, azt sugallta, hogy a hagyományos munkaerő-piaci megoldások a jók, és az új típusú foglalkoztatási jogviszonyok pedig a rosszak.<sup>372</sup>

---

<sup>366</sup> Murcia 2007, 109-110.

<sup>367</sup> Kiss 2008.

<sup>368</sup> European Parliament 2007.

<sup>369</sup> European Commission 2006c, 3.

<sup>370</sup> European Commission 2006c, 4.

<sup>371</sup> European Commission 2006c, 7.

<sup>372</sup> Kiss 2008, 10.

A munkajog és a társadalombiztosítási jog eredetileg arra lett "kitalálva", hogy védelmet biztosítson a függő munkát végzőknek, ugyanakkor nem képes ugyanilyen hatékony védelmet garantálni a munkaerő-piaci státuszok (eltérő szerződéstípusok) közötti átmenetek során.<sup>373</sup> A 90-es évek eleje óta a nemzeti munkajogi szabályozások reformja főként a munkajogi védelem fellazítására irányult a szerződési sokszínűség megteremtése érdekében. A rugalmasság növelése olyan foglalkoztatási jogviszonyok, atipikus munkaviszonyok (határozott idő, részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés, távmunka) és munkaviszonyon kívüli jogviszonyok (polgári jogviszonyok, on-call és zéró-óra szerződések) részletes szabályozását jelentette, amelyek a munkaviszonynál "rugalmasabb", tehát a munkavállalókat kevésbé védő megszüntetési szabályokkal igyekeztek elősegíteni a hátrányosabb helyzetben lévő munkavállalók bejutását a munkaerőpiacra.<sup>374</sup>

Az új típusú<sup>375</sup> - tehát a tradicionális munkaviszonytól eltérő - foglalkoztatási jogviszonyok megjelenésével egyidejűleg elmosódott a munkajog és a kereskedelmi jog közötti határvonal. A Supiot jelentéshez hasonlóan a Zöld Könyv is megerősíti ebben a vonatkozásban, hogy a világot függő munkavállalókra és független önfoglalkoztatókra felosztó klasszikus kétpólusú munkajogi koncepció ideje lejárt, mivel azzal már nem írható le a munka világa sem gazdasági, sem pedig szociális értelemben. A munkaviszony korábban egyértelműnek tűnő jogi fogalma viták keresztjébe került, mivel körültekintő definiálása vált szükségessé egyfelől a leplezett munkaviszonyok, másfelől a gazdaságilag függő munkavégzés vitatott megítélése miatt.<sup>376</sup> A Zöld Könyv tehát helyesen tesz különbséget a színlelt önfoglalkoztatás és a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók között, hiszen az előbbit szigorúan tiltani, míg az utóbbit védeni kell meghatározott jogok (tisztességes bér, méltóság, magánszféra védelme etc.) biztosításával.<sup>377</sup>

A leplezett munkaviszony – másként a színlelt polgári jogi szerződés - azért vált az európai munkaerőpiacon tömeges jelenséggé, mert meg lehet vele takarítani a munkaviszonyt terhelő adó és társadalombiztosítási hozzájárulás egy részét. Ennek érdekében a felek munkaviszony helyett joggal való visszaélésként polgári (kereskedelmi) jogviszonyokat létesítenek, amelyek közterhe furcsa módon alacsonyabb, mint a munkaviszonyban.<sup>378</sup> A színlelt polgári jogi szerződésekkel szembeni fellépés egyik bevett eszköze a kötelező vélelem, amely szerint a jogszabályban meghatározott körülmények fennállása esetén munkajogviszonynak kell tekinteni a munkavégzésre irányuló jogviszonyt, függetlenül a felek megállapodásában választott szerződéstípustól.<sup>379</sup>

A Zöld Könyv is "felkarolja" a Supiot jelentés terminológiáját és jellemzését a gazdaságilag függő munkavégzés szürke zónájáról, amely a függő munkavállaló és a független önfoglalkoztató közötti élethelyzeteket fedi le. Ezek a gazdaságilag függő, de munkajogi értelemben quasi független személyek formálisan önfoglalkoztatók, de a bevételük gazdasági értelemben egyetlen munkáltatótól (megbízótól, ügyféltől) függ. Ebből a gazdasági függőségből persze nem következik automatikusan kiszolgáltatott helyzetük. A

<sup>373</sup> European Commission 2006c, 9.

<sup>374</sup> European Commission 2006c, 7.

<sup>375</sup> Ami nem jelenti azt, hogy itt csak teljesen új szerződéstípusokról lenne szó, hiszen számos munkaviszonyon kívüli jogviszony szabályozása hosszabb fejlődés eredménye is lehet.

<sup>376</sup> European Commission 2006c, 10.

<sup>377</sup> The labour lawyers 2007, 7.

<sup>378</sup> Ez az általános megállapítás (European Commission 2006c, 10-11) különösen igaz a magyar közteher elosztási rendszerre.

<sup>379</sup> Erre példa a holland 1999. évi Flexibility and Security Act (European Commission 2006c, 11.).

munkaviszonyra fókuszáló, tradicionális munkajogi gondolkodás és az ezt tükröző szabályozás miatt a nemzeti jogok többsége nem tudja az ilyen helyzetet másként kezelni, mint leplezett munkaviszonyként vagy tisztán önfoglalkoztatásként, pedig többé-kevésbé mindkettőtől lényegesen különbözik. Ezzel összefüggésben Countouris hangsúlyozza, hogy a Zöld Könyv sugallatával szemben nem csupán a fenti alapfogalmak (munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző, önfoglalkoztató) jelentésének “tisztázására”, hanem az egész fogalmi rendszer koncepcionális megújítására van szükség.<sup>380</sup>

Erre az átalakításra már vannak példák a nemzeti jogokból, hiszen a fenti problémát felismerve néhány tagállamban különálló munkajogi státuszként ismerték el a gazdaságilag függő, és ez által sérülékeny munkavégzők jogállását. A Zöld Könyv az Egyesült Királyság jogi megoldását hozza fel jó példaként, ahol a munkavállaló (employee) jogai közül a dolgozókra (worker) is kiterjesztették meghatározott minimális jogok - diszkrimináció tilalma, munkahelyi egészség- és biztonság védelem, minimálbér, kollektív alku<sup>381</sup> - élvezetét. Ezen alapulva a Zöld Könyv talán leglényegesebb javaslata egy olyan minimális munkajogi katalógus (floor of rights) megalkotása, amely a munkajogi státusztól (munkaviszony, megbízási jogviszony stb.) függetlenül, alanyi jogon illetné meg a munkát végzőket.<sup>382</sup>

### **3.4.3 A rugalmas jogviszonyok káros hatásai**

A rugalmas jogviszonyok elterjedését néhány adattal is alátámasztja a Zöld Könyv. Ezek szerint a klasszikus munkaviszonytól eltérő foglalkoztatási jogviszonyok aránya 2001 és 2005 között 36%-ról majdnem 40%-ra nőtt. A teljes munkaerő-állományon belül az önfoglalkoztatók aránya 15% volt 2005-ben, míg a teljesen önállóan, alkalmazottak nélkül dolgozó önfoglalkoztatók aránya elérte a 10%-ot. Az önfoglalkoztatás továbbra is elsősorban a mezőgazdaságban és a kereskedelemben jellemző, de a kiszervezéseken, alvállalkozások igénybe vételén, illetve a projekt-alapú munkavállaláson keresztül egyre markánsabban megjelenik az építőiparban és a szolgáltató szektorban is.<sup>383</sup> A Zöld Könyv azonban adós marad a fenti fogalmak tisztázásával, ezek a fenti adatok nehezen értelmezhetők, de azt megerősítik, hogy a klasszikus munkaviszony régen túl van a fénykorán és a trónkövetelők - atipikus munkaviszonyok és új típusú szerződések - is megjelentek a színen.

Ennek a folyamatnak az eredménye az egyre növekvő mértékben szegmentálódott munkaerőpiac.<sup>384</sup> A rugalmas szerződéstípusok térhódítása azt (is) eredményezi, hogy a munkaerő kiszolgáltatottabb része – elsősorban a nők, a pályakezdők, idősebbek, bevándorlók – az egymást követő rövid időtartamú, minimális munkajogi és szociális védelmet biztosító, mondhatni “rossz minőségű” jogviszonyok csapdájába esnek. A munkahelyek rossz “minősége” persze csak részben tudható be a nem megfelelő jogi védelemnek, gyakran ugyanis az a munka természetéből (is) következik.<sup>385</sup>

Bár ezek a rugalmas jogviszonyok az esetek többségében általában ugródeszkaként szolgálnak a sztandard munkaviszonyhoz, de a hátrányos helyzetűek esetében ez a katapult

---

<sup>380</sup> Countouris 2007, 194-195.

<sup>381</sup> A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkajogi védelem a munkavállalónak nem minősülő dolgozókat nem illeti meg (European Commission 2006c, 12).

<sup>382</sup> European Commission 2006c, 11.

<sup>383</sup> European Commission 2006c, 7-8.

<sup>384</sup> European Commission 2006c, 5.

<sup>385</sup> Murcia 2007, 110.



funkciójuk sokkal kevésbé működik. Különösen igaz ez a megállapítás a fiatal munkavállalókra, akik nagy számban dolgoznak az átlagosnál bizonytalanabb munkakörülmények között, és nagyobb eséllyel ragadnak a munkaerőpiac “peremén”.<sup>386</sup> A rugalmas foglalkoztatás alapvető dilemmája, hogy olyan foglalkoztatást generál, különösen a sérülékeny társadalmi csoportok (nők, etnikai kisebbségek) körében ami nélküle nem jönne létre, de negatív társadalmi hatásokkal - gyenge alárendelt munkaerő-piaci helyzettel – jár együtt.<sup>387</sup> Ezeknek a problémáknak a végső okát a Zöld Könyv a munkaerőpiac dinamikáját gátló, túlzottan szigorú munkajogi védelemben, és ezzel összhangban a megoldást a sztandard munkaviszony szabályozásának fellazításában látja.<sup>388</sup>

A Bizottságnak a flexicurity koncepcionális elemeit felvázoló közleménye szerint “rugalmas és megbízható szerződéses keretekre van szükség mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók különböző csoportjai szempontjából (insiders-outsiders), amelynek megteremtésében szerepe van a modern munkajogi jogalkotásnak, a kollektív szerződéseknek és a munkaszervezeteknek is”. A Bizottság úgy tekint a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokra, mint a munkaerőpiacra jutás egy lehetséges eszközére, amely csak az első lépcső a stabil jogviszony (munkaviszony) felé vezető úton.<sup>389</sup> Álláspontunk szerint azonban a gazdaságilag függő munkavégzést fedő jogviszonyok nem mindig jelentenek átmeneti állapotot a munkaviszony felé, hiszen a munkavállalók és munkáltatók jelentős része kifejezetten azért választ valamely jogviszonyt, mert az a lehetséges munkaviszonyoknál jobban megfelel a felek igényeinek, amely igények korántsem merülnek ki az adózási kérdésekben.

### **3.4.4 Minimális jogok katalógusa**

A sztandard munkaviszony szabályozásának “rugalmasítása” mellett<sup>390</sup> az Európai Bizottság a minimális jogok katalógusának megteremtésével növelné a biztonságot a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles körének szabályozásában. A minimális szociális jogok katalógusa mellett egyaránt felhozhatók gazdasági és emberi jogi érvek.<sup>391</sup> Kézenfevő gazdasági érv egy ilyen munkajogi minimum elfogadása mellett a verseny torzulásának megakadályozása, a versenyképesség javítása, míg emberi jogi érv a munkavállalói jogok kiterjesztése és a munkafeltételek általános javítása. Éppen ezért kiinduló pontként egyetértünk azzal, hogy a jogviszonytól független, minimális jogok (floor of rights) bevezetése javítana a munkaviszonyon kívül függő munkát végzők munkajogi és szociális jogi helyzetén.

Némi csalódást jelentett azonban, hogy a Zöld Könyv adós maradt annak felvázolásával, milyen jogok is alkossák a minimális (munka)jogi katalógus gerincét. Ebben a tekintetben

---

<sup>386</sup> European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI) ), L.

<sup>387</sup> Wilthagen 1998, 12.

<sup>388</sup> European Commission 2006c, 8.

<sup>389</sup> *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.* COM(2007) 359 final.

<sup>390</sup> Talán részben a rugalmasítás kompenzációját is szolgálja a biztonság növelése. Nyilvánvalóan nem a szerző az egyetlen, aki a rugalmasság és a biztonság összekapcsolásával kapcsolatban kompenzációra asszociált. Ezt cáfolandó az Európai Bizottság kommunikációja a rugalmasság és a biztonság integrált megközelítésére (szinergiájára) helyezte a hangsúlyt.

<sup>391</sup> Countouris 2007, 203.

feltűnő, hogy a szöveg említést sem tesz az EU Alapvető Jogok Kartájáról.<sup>392</sup> A különböző jogviszonyok eltérő természete miatt indokoltnak tűnik egy minimális, valamennyi jogviszonyt lefedő védelmi szint meghatározása, és ezen felül speciális jogok biztosítása az adott jogviszony természetéhez igazodva.<sup>393</sup> A jogviszonyok közötti fokozatos átmenetet olyan technikával is meg lehet oldani, hogy a határozatlan idejű jogviszony létesítésekor a szokásos védelemnek csak egy része (minimuma) illesse meg a munkavállalót, majd a védelmét biztosító jogok – így a felmondási idő, végkielégítés, a megszüntetéssel kapcsolatos eljárási jogosultságok – a jogviszonyban eltöltött idő múlásával, fokozatosan bővüljenek.<sup>394</sup> Ebből a megoldási javaslatból is kitűnik, hogy a Zöld Könyv mögöttes szándéka a klasszikus, de immáron könnyített munkaviszony felé lejtő rendszer kialakítása, amelyben minden egyéb jogviszony valójában átmenet egy, a mainál kevésbé védett, határozatlan idejű munkaviszony felé.

A jogi katalógus (floor of rights) pontos tartalmát illetően az uniós szintű vitákban, illetve a szakirodalomban sem alakult ki szakmai konszenzus. Az Európai Parlament a következő jogok biztosítását javasolja a jogviszonytól függetlenül: egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkaidő és pihenőidő, egyesülési és részvételi jog, kollektív alku, szervezkedés, képzéshez való jog.<sup>395</sup> Természetesen azt homályban tartotta az Európai Parlament, hogy a munkaidő és pihenőidő szabályai közül például melyeket, azaz milyen típusú szabályokat vélik alkalmazhatónak a mainál lényegesen tágabb személyi körben. Ehhez képest a flexicurity szakértői csoport az érdekképviselőt, a konzultációt, általánosságban a munkafeltételek és a diszkrimináció tilalmának fontosságát emelte ki.<sup>396</sup> A probléma azt a kérdést állítja a jogalkotás elé, hogy a klasszikus magánjog mennyire vehet magába közjogi elemeket, pontosabban a munkavállaló *versus* vállalkozó közötti „harmadik rend” jogállását *nemcsak társadalombiztosítási jogi és adójogi, hanem munkajogi szempontból* rendezze. Ez a probléma nem csupán azokban az országokban okoz nehézséget, ahol a polgári jog és a munkajog kapcsolata hosszabb ideje tisztázott, hanem különösen ott, ahol a két jogterület természetes kapcsolata nem létezik.<sup>397</sup>

Ugyanakkor a közösségi jogban már kezd kialakulni a jogviszonytól függetlenül, a munkavégzés alapján járó minimális jogok köre. Elegendő itt utalni az egyenlő bánásmód követelményére vagy a munkahelyi egészség és biztonságvédelemmel összefüggő jogokra.<sup>398</sup> Nem arról van szó tehát, hogy ne létezne már ma is a munkavállalói és szociális jogoknak egy ilyen típusú minimuma, amely a munkaviszonyon kívül, akár még a polgári jogviszonyokra is alkalmazandó. Ez a minimális jogi katalógus tehát részben a közösségi jogharmonizációnak (pl. egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem), részben pedig a nemzeti jogalkotásoknak köszönhetően már ma is létezik (pl. alapvető társadalombiztosítási ellátások kötelező járulékfizetés fejében). A javaslatok tehát a Zöld Könyv állításával szemben nem a jogi katalógus megteremtésére, hanem inkább tartalmának rögzítésére és bővítésére irányul. A javaslatok közül újdonságnak tekinthető például a munkaidő és pihenőidő, a kollektív alku, illetve a szervezkedés szabadságának általános, a munkaviszony létezésétől független “foglalkoztatási” jogként<sup>399</sup> történő meghatározása. A fentiekhez képest lényeges különbség,

<sup>392</sup> The labour lawyers 2007, 13.

<sup>393</sup> The labour lawyers 2007, 7.

<sup>394</sup> European Commission 2007b, 23.

<sup>395</sup> European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI)), 17.

<sup>396</sup> European Commission 2007b, 18.

<sup>397</sup> Bankó 2008a, 32.

<sup>398</sup> Countouris 2007, 195.

<sup>399</sup> A foglalkoztatási jog kifejezést a munkavállalói jog lehetséges alternatívájának tekintjük. Itt a Supiot jelentés

hogy a Supiot javaslat nem elégszik meg az érintett jogok pusztá felsorolásával, hanem rendszerbe is szervezi azokat. Ez a rendszer-szemlélet sajnos ma még korántsem dominál a kérdéskörrel folyó szakmai vitában.

### 3.4.5 A flexicurity kritikája

A Zöld Könyvben felvázolt flexicurity koncepció rendkívül éles kritikákat váltott ki az elmúlt években. Sciarra hiányolja az alapvető kollektív jogintézmények (pl. kollektív szerződés), valamint a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordináció hatásainak mélyebb elemzését.<sup>400</sup> Mások azt vetik az Európai Bizottság szemére, hogy a javasolt modernizáció egyoldalú, amely a jogi szabályozásnak a piaci igényekhez való hozzáigazítására korlátozódik, de figyelmen kívül hagyja a szociális védelem minimális szintjének biztosítását. Ennek az egyoldalú szemléletnek a hátterében más okok mellett a munkáltatói szervezetek lobbijainak és egyes tagállamoknak (pl. Egyesült Királyság) a kritikái állnak, amelyek erőteljesen befolyásolták a végleges szöveget.

A legkomolyabb szakértői kritika abban összegezhető, hogy a Zöld Könyv állításával szemben nincs bebizonyítva a korreláció a munkaviszony megszüntetési szabályainak lazítása és a vállalkozások munkaerő-keresletének növekedése között. A munkaviszony "rugalmasabb" szabályozása, a munkavállalói jogok korlátozása tehát korántsem vezet automatikusan a foglalkoztatottak számának növekedéséhez, mivel a foglalkoztatás ingatag (precarious) formáinak terjesztése önmagában nem növeli a foglalkoztatási szintet<sup>401</sup>. Ellenkezőleg, számos nemzeti példa, így különösen a skandináv országok munkaerőpiaca<sup>402</sup> bizonyítja, hogy a munkaviszony megszüntetésének merev, a munkavállalókat erőteljesen védő szabályozása is együtt járhat a magas foglalkoztatási szinttel.<sup>403</sup> A munkaviszony megszüntetésének szabályozása pedig különösen nincs összefüggésben az önfoglalkoztatók számával.<sup>404</sup>

Hiányosságai ellenére a Zöld Könyv hasznos dokumentum, amely európai szinten tekinti át a munkajogi szabályozást és a lehetséges jövőbeli stratégiákat. Ugyanakkor figyelmen kívül hagy olyan lényegi kérdéseket is, mint a bevándorlás munkaerő-piaci hatásai, vagy a tagállamok közötti gazdasági és társadalmi különbségek.<sup>405</sup> Különösen az utóbbi, nevezetesen a nemzeti munkajogi szabályozások és munkaerőpiacok közötti tradicionális különbségek okán lehet megkérdőjelezni a Zöld Könyv flexicurity névre keresztelt "csodafegyverét", amely többé-kevésbé egységes megoldást kínál a skandináv jóléti államoktól Olaszországon át egészen az új tagállamokig.<sup>406</sup>

A Bizottság közleménye is deklarálja, hogy a flexicurity koncepcióját hozzá kell igazítani az adott tagállam speciális munkaerő-piaci adottságaihoz, mivel ez nem egy egységes munkaerő-

---

által javasolt foglalkoztatási (occupational) státuszra utalunk, amelyhez kapcsolni lehetne az érintett jogokat.

<sup>400</sup> Sciarra 2007a.

<sup>401</sup> Report of the European Economic and Social Committee. SOC/246. Modernizing Labour Law. 30<sup>th</sup> May 2007,

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/dv/pa-eesc-mll\\_/pa-eesc-mll\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/pa-eesc-mll_/pa-eesc-mll_en.pdf)

<sup>402</sup> European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI)), L, 13.

<sup>403</sup> The labour lawyers 2007, 4-5.

<sup>404</sup> The labour lawyers 2007, 7.

<sup>405</sup> Murcia 2007, 114.

<sup>406</sup> European Parliament 2007, 53-55.

piaci modell vagy szakpolitikai stratégia. Figyelembe kell venni, hogy a tagállamokban sokszínű jogrendszer, munkaerő-piaci intézményrendszerek és munkaügyi kapcsolatok fejlődtek ki a történelmük során. Ennélfogva az „egyazon méret mindenkire jó lesz” szemlélet itt nem alkalmazható.<sup>407</sup> Éppen ezért maga az Európai Bizottság is az adott tagállam helyzetére szabott intézkedések kombinációját, saját „flexicurity ösvény” (flexicurity pathway<sup>408</sup>) kialakítását javasolja.<sup>409</sup> A Bizottság közleménye a tagállamok helyzete alapján négy flexicurity modellt (ösvényt), másként a koncepció megvalósításának négy lehetséges típusát azonosította, amely a flexicurity szakértői csoport munkáján<sup>410</sup> alapul. Ennek ellenére a flexicurity aligha lesz követhető stratégia valamennyi tagállamban, olyannyira eltérő a tagállamok helyzete és tradíciói, amelyet amúgy a Zöld Könyv is tényként könyvel el.<sup>411</sup>

A négy flexicurity ösvény közül az első érinti leginkább a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok fokozottabb védelmét. Ezt az jellemzi, hogy a kettészakadó munkaerőpiacon a határozatlan idejű munkaviszonyok – lényegében a szigorúan „védett”, határozatlan idejű munkajogviszonyok – világán kívül rekedők bizonytalan jogi státusszal (alkalmi, átmeneti jogviszonyokkal) rendelkeznek és alig van esélyük állandó foglalkoztatásra. Az ilyen munkaerőpiacot a munkajogi és társalmi biztonság és a munkaerő-piaci rugalmasság rendkívül egyenlőtlen eloszlása jellemzi. A flexicurity szakértők a megoldást a határozatlan munkaviszony és az ennél lényegesen gyengébb védelmet biztosító, bizonytalan jogviszonyok munkajogi védelmének átrendezésében, újragondolásában látják, ami óhatatlanul a klasszikus munkaviszony védelmi szintjének csökkentését, illetve az ezen kívüli jogviszonyok megerősített védelmét eredményezné. Ez a sztandard és a non-sztandard foglalkoztatás közötti asszimetria csökkentését célozza a klasszikus munkaviszonytól eltérő jogviszonyoknak a munkajogba, kollektív szerződésekbe, társadalombiztosításba és a felnőttképzésbe történő integrálásával.<sup>412</sup>

A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok tekintetében kevésbé bizonyult támadhatónak a Zöld Könyv. Tényként fogadhatjuk el azt a megállapítást, hogy a tipikus és atipikus munkaviszonyon kívüli jogviszonyok (pl. ismétlődő szabadúszó szerződések, project szerződések<sup>413</sup>) szerepe folyamatosan növekszik, és az ilyen formában dolgozók munkajogi védelmet megoldatlan. Eredménynek tekinthető egy új fogalmi rendszer felvázolása, amely megkülönbözteti a szabályozást igénylő gazdaságilag függő foglalkoztatást, illetve a (tiltott) leplezett munkaviszonyt.<sup>414</sup>

### 3.5 A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának koncepcionális kérdései

A fentiekben leírt viták egy jelentős részével szemben a szabályozás alapvető dilemmája ma már nem a rugalmasság és/vagy a biztonság növelése, hanem sokkal inkább a munkajog fogalmi rendszerének teljes megújítása. Felesleges ugyanis a személyes munkavégzési jogviszonyokban több vagy kevesebb biztonságot vagy éppenséggel rugalmasságot biztosító

<sup>407</sup> European Commission 2007b, 4.

<sup>408</sup> Ez a kifejezés utal a „path dependence”-re, másként a szabályozási folyamatok történeti előzményeinek és meghatározottságának - elméletére (Wilthagen 2008, 5).

<sup>409</sup> European Commission 2007a, 22.

<sup>410</sup> Flexicurity Pathways, report by Prof. Ton Wilthagen, rapporteur of the Flexicurity Expert Group, May 2007.

<sup>411</sup> European Commission 2006c, 8.

<sup>412</sup> European Commission 2007b, .

<sup>413</sup> European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI) ), E.

<sup>414</sup> The labour lawyers 2007, 7.

új szabályokat bevezetni, amíg a munkajogi szabályozás nem határozza meg pontosan ezeknek a szabályoknak a személyi hatályát.

A személyi hatállyal kapcsolatos jogi bizonytalanságok kiküszöböléséhez elengedhetetlen az alapfogalmak (munkaviszony, önfoglalkoztatás, munkavégző tágabb fogalma) tisztázása, amely részben a közösségi jogharmonizáció és szakmapolitikai viták, döntő részben azonban a nemzeti jogalkotás feladata. Freedland és Countouris álláspontja szerint a munkaszerződés (contract of employment) helyett a személyes munkavégzési szerződés (personal work contract) új fogalmának megalkotásával lehetne szélesebb körben biztosítani a munkajogi védelmet.<sup>415</sup> Természetesen ugyanez a javaslat másoknál, mindenekelőtt a Supiot jelentésben is kiemelt szerepet kap, bár némileg eltérő tartalommal és terminológiával (occupational status). Abban teljes az egyetértés, hogy az új fogalmi rendszer megalkotása szükséges a munkajogi védelem expanziójához és a jogviszonyok minősítésében általánosan tapasztalható bizonytalanságok megszüntetéséhez egyaránt.

Az általunk elemzett közösségi dokumentumok felhívják a figyelmet arra, hogy a munkavállaló-önfoglalkoztató kétpólusú megközelítés már nem írja le a jelenlegi társadalmi, gazdasági viszonyokat, mivel létezik a kettő között egy harmadik világ is. Ez az úgynevezett szürke zóna a de jure független, de facto függő helyzetben lévő dolgozókat fedi le. Ugyanakkor a munkaviszony bástyáin belül is megjelennek a tipikus – teljes munkaidős, határozatlan időre létesített – munkaviszonyhoz képest lényegesen lazább, atipikus munkaviszonyok (részmunkaidő, határozott idő, távmunka, munkaerő-kölcsönzés). Pontos fogalmak hiányában a klasszikus munkaviszonnyal szemben úgy általában hozzák fel a “rugalmas” jogviszonyok fogalmát. Kevés szó esett azonban arról, hogy ezen pontosan mit értenek: atipikus munkaviszonyokat, munkaviszonyon kívüli jogviszonyokat, vagy mindkettőt egyszerre.

Érdekes elméleti kérdéseket vet fel egyes “szélsőségesen” atipikus munkaviszonyok és a szürke zóna elhatárolása. Kérdéses, hogy a távmunkában, munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók inkább a munkavállalók csoportjába, vagy inkább a szürke zónába sorolandók. Ennek a problémának a bonyolultsága és komolysága persze nagy mértékben függ az érintett nemzeti szabályozás (pl. munkaerő-kölcsönzés) rugalmasságától, de egyes atipikus szerződések feszegetik a munkaviszony határait. Lényegi kérdés, hogy van-e valóban alapvető különbség a védelmi szintben, a szabályozásban az atipikus munkaviszonyok és a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok között. Alapvető különbség, hogy az atipikus munkaviszonyokat jelentős – bár a jogviszonytól függően igencsak eltérő – mértékben lefedik az általános munkajogi szabályok. Ebben a tekintetben azonban óriási különbségek lehetnek a határozott idejű munkaviszonyok altípusai, a távmunka, vagy éppenséggel a munkaerő-kölcsönzés védelmi szintjében. Általánosságban megáll az az állítás, hogy szabályozásuk sokkal stabilabb, rendezettebb és garanciákkal inkább körbe van bástyázva, mint a munkaviszonyon kívüli jogviszonyban, gazdasági függésben munkát végzők jogi státusza. Erre a leggyakrabban az alkalmi munkát végzőket szokták példaként felhozni.

Két irányból, a munkaviszony és az önfoglalkoztatás felől is megjelenik tehát a foglalkoztatásra irányuló, ám a munkajog tradicionális kategóriáiba nehezen vagy egyáltalán nem besorolható jogviszonyok új generációja. Éppen ezért sajnálatos, hogy a fenti közösségi dokumentumok szótlannul elmennek az atipikus munkaviszonyok és a munkaviszonynak nem minősülő foglalkoztatási jogviszonyok különbségei mellett. Nem derül ki például az sem,

---

<sup>415</sup> Freedland and Countouris 2006.

hogy milyen jogviszony típusokra gondolnak “non-standard work” címszó alatt, hiszen egyetlen dokumentumban sem találjuk a meghatározását. A fenti szakértői anyagok változatosan és következetlenül használják az atipikus munkaviszonyok (part-time work, fixed-term work, agency work etc.<sup>416</sup>), és az egyéb jogviszonyok (pl. occasional work, zero-hour contract, on-call work etc.) fogalmát. A jogok fokozatos biztosítása azonban megköveteli majd ezeknek a különbségeknek az elemzését is.

Ugyanakkor még mindig a klasszikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó jogi formája a legtöbb tagállamban (pl. skandináv és balti államok), de kivétel az a tagállam, ahol ez a kisebbik része a munkaerőpiacnak (pl. Egyesült Királyság, Hollandia). Úgy tűnik, a flexicurity célja az, hogy ez módosított formában, könnyített védelemmel, de így is maradjon.<sup>417</sup> A flexicurity célja tehát a klasszikus munkaviszony továbbélésének, de ugyanígy jelenleg is meglévő dominanciájának fenntartása, még azon az áron is, hogy a korábbi védelmi szintből feladni kényszerülnek egyes elemeket, különösen a megszüntetéssel kapcsolatos garanciák közül. Ez a stratégia tehát egyszerre irányul a munkajog hatályának kiterjesztésére és eredeti jelentésének (védelmi szintjének) “korrekciójára”.

A Zöld Könyv azzal akarja növelni a klasszikus munkaviszony vonzerejét, hogy erősíti az azon kívüli szerződéstípusok, jogviszonyok védelmét, ez által azok vonzereje csökken. Ez tehát kétirányú folyamat, amelynek az a célja, hogy álljon meg a kiáramlás a munkajog(viszony)ból, és csökkenjen a munkavégzésre irányuló munkaviszonyok és egyéb jogviszonyok közötti különbség. Persze az a kérdés, hogy ettől nő-e a foglalkoztatás, javul-e a teljes munkavállalói réteg védelme. A szürke zónába tartozó jogviszonyok fokozottabb munkajogi védelmével elveszti a vonzerejét azok szemében, akik azért használják, mert olcsóbb és kevesebb jogi kötöttséggel (értsd adminisztrációs terhekkel, közvetett költségekkel) jár. Így hosszabb távon azok maradnak ilyen jogviszonyban, akikre van szabva, akik a szabadságfoka, védelmi szintje miatt választják, nem pedig a munkaviszony kikerülése eszközének tekintik.

Valójában leegyszerűsíthető volna a képlet munkaviszonyra és önfoglalkoztatásra, tehát ami nem önfoglalkoztatás, az szükségszerűen munkaviszony? Tényleg szükség van-e a sokat emlegetett szürke zónára, vagy ez egy káros állapot, ami ellen küzdeni kell? Az egyik lehetséges válasz, hogy vissza kell terelni mindent a munkaviszony keretébe, és ott kell megteremteni a rugalmasságot. A másik lehetséges válasz, hogy szükség van szürke zónára és sokszínű, értelemszerűen eltérő védelmet és szabadságfokot biztosító jogviszonyokra. Biztosan minden munkavállaló kiszolgáltatott és a munkajog egyedüli feladata a biztonság egyenértékének fenntartása? Álláspontom szerint a munkaerőpiac egy része valóban igényli a klasszikus munkaviszonyt, esetleg annak egy rugalmasított (atipikus) változatát, de egy része nagyon más, nagyobb rugalmasságot kér kevesebb biztonságért cserébe. A munkaviszonyon kívüli „alternatív” jogviszonyok persze korlátozott munkajogi védelemmel járnak, ami a munkával összefüggő kockázatok átterhelését eredményezi a munkáltatótól a munkát végző személyre.<sup>418</sup> A kérdés az, hogy ezt a kockázatot a munkavégző személy önként vállalta át és kap-e érte valamilyen (bármilyen) formában érdemi kompenzációt. A szürke zóna megítélése nem homogén, hiszen az sokféleképpen – szükségtelen, szükséges rossz, szükséges és jó – megítélhető. Álláspontunk szerint ez a „jelenség” a szükséges rossz és a szükséges jó sajátos egyvelegeként összegezhető.

---

<sup>416</sup> European Commission 2007b, 23.

<sup>417</sup> European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI) ), L, 9.

<sup>418</sup> Klare 2005, 16.

Ezzel összhangban Kártyás azt veti fel, hogy a munka világa valójában ma már nem is három fogalommal (munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző, önfoglalkoztató), hanem kétszer kettes dimenzióban írható le. Egyrészt a tisztán önfoglalkoztatók mellett folyamatosan nő azoknak a (gazdaságilag függő) munkavégzőknek is a száma, akiknek de facto a munkavállalóhoz hasonló a státuszuk, mégis kedvezőtlenebb a jogállásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus munkaviszonyban és a kevesebb garanciát jelentő atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre.<sup>419</sup> A munkavállalók és az önfoglalkoztatók mellett markánsan jelen vannak tehát az atipikus munkavállalók és az atipikus önfoglalkoztatók. A fentiekben elemzett közösségi dokumentumok arra hívják fel a figyelmet, hogy az atipikus önfoglalkoztatók eddig lényegesen kevesebb szakmai és jogalkotói figyelmet kaptak, mint az atipikus munkavállalók, így a munkajogi jogalkotás kénytelen lesz kezdeni valamit a közeljövőben az ő helyzetükkel. A munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban függő munkát végzők munkajogi helyzetével alapvetően két gond van. Az egyik a jogi státuszhoz kapcsolt (individuális) munkajogi jogosítványok hiánya, vagy jobb esetben rendkívül korlátozott köre. A másik, legalább ilyen problematikus, de talán kisebb szakmai nyilvánosságot kapott kérdés az, hogy ezek a munkát végző személyek szinte teljesen ki vannak rekesztve a kollektív munkajog “gyümölcseinek élvezetéből”.<sup>420</sup>

A munkaviszonyon kívüli (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok részleges egyenjogúsításának teóriája az Európai Bizottság részéről csak a munkaviszony rugalmasításának kompenzációja, vagy a valós kiegyenlítés szándéka vezeti? Másként feltéve a kérdést, a flexicurity gumicsontjának küzdőterre dobásával nem az volt-e a szándék, hogy elterelje a figyelmet a közösségi jogharmonizáció kifulladásáról, illetve a harmonizáció helyett a kemény jogi következményekkel nem járó szakpolitikai vitákra tevődjön át a hangsúly. A jogharmonizáció megfélemezése leginkább a munkáltatói szövetségek érdeke, illetve régi követelése.<sup>421</sup> Az Európai Bizottság szerint a flexicurity mögötti alap gondolat pontosan az, hogy a rugalmasság és a biztonság nincsenek ellentmondásban, azaz nem egymás ellentétjei, hanem kölcsönösen erősítik egymást, különösen a fejlett országokat jelenleg érő olyan kihívások idején, mint a globalizáció.<sup>422</sup>

Véleményünk szerint ha nem is figyelem-elterelésnek szánták a munkaerő-piaci rugalmasság témájának exponálását, de a jogharmonizáció helyett a kemény jogi eszközök nélküli spontán munkajogi harmonizáció szándéka egyértelmű. A munkaviszonynak nem minősülő, az ún. szürke zónába sorolható függő munkavégzés úgysem kezelhető a jogharmonizáció hagyományos technikáival. A Zöld Könyvben kicsúcsosodó szakpolitikai vita már csak azért is szerencsés fejlemény, mert a definíciók és a hozzájuk csatolandó jogi katalógusok kérdése meglehetősen kiforratlan még. Következésképpen mind a fogalmi rendszer újragondolása, mind pedig a minimális jogok katalógusa üdvözlendő, bár kétségeinket nem hallgathatjuk el, hogy mit lehet tenni uniós szinten ennek a megvalósítása érdekében. A fogalom-rendszer tisztázása és a megoldási javaslatok kidolgozása nagyon fontos és hasznos uniós feladat, de ezeknek a problémáknak a tényleges megoldására nincs érdemi közösségi hatáskör. Az uniós fejlemények egyik legfontosabb következtetése tehát az, hogy a “szakma” némi csodavárással tekint az uniós dokumentumokra, jelentésekre, és ennek megfelelően kritizálja őket, miközben ezek a kérdések nemzeti hatáskörében vannak, az érdemi beavatkozást illetően mindenféleképpen.

---

<sup>419</sup> Kártyás 2008, 206.

<sup>420</sup> Klare 2005, 18.

<sup>421</sup> Sciarra 2007b.

<sup>422</sup> European Commission 2006d, 77.

A munkajog hatályának kiterjesztése azonban azzal a veszéllyel jár, hogy a munkajog nem csupán eredeti határait veszíti el, hanem egyben identitását is.<sup>423</sup> A munkajog identitásválságának az oka ugyanis abban rejlik, hogy átalakult a munkajog tradicionális tárgya, vagyis az a fajta munkavégzés, amely a munkavállalói státusszal fonódott össze. D'Antona szerint a munkajog identitása a következő négy pilléren nyugszik: a nemzetállamon, hatalmas gyárakban történő, teljes munkaidős foglalkoztatáson, és az általános szakszervezeti képviseleten.<sup>424</sup> Lényegében ezek a pillérek egytől egyig meginogtak a 20. század végén, így a munkajog egész építménye felújításra szorul.

---

<sup>423</sup> Ojeda Aviles 2009, 47.

<sup>424</sup> D'Antona 2005, 32-38.



## 4.

# A MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ JOGVISZONYOK RENDSZERE A MAGYAR MUNKAJOGBAN

Munkát számos jogviszonyban lehet végezni, és a különböző jogviszonyokra eltérő szabályokat kell alkalmazni. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok megkülönböztethetők egymástól a jogviszony alapvető sajátosságai, a munkáltatók, valamint az alkalmazandó jogszabályok alapján. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok tehát többféleképpen tipizálhatók<sup>425</sup>, ezek közül az alábbi elemzésben a következő csoportosítást követjük:

- a) tipikus és atipikus munkaviszonyok a magánszférában,
- b) munkaviszonyok – azaz közalkalmazotti, köztisztviselői és szolgálati jogviszonyok - a közszférában,
- c) munkavégzésre irányuló polgári (megbízási, vállalkozási) jogviszonyok,
- d) szürke zóna a munkaviszonyok és a polgári jogviszonyok között: munkavégzésre irányuló speciális (hibrid) jogviszonyok,

Az alábbiakban ezeknek a fenti jogviszonyok rendszerét, az egyes jogviszonyoknak a sajátosságait, különbségeit és közös vonásait elemezzük.

### 4.1 Tipikus és atipikus munkajogviszonyok

#### 4.1.1 A tipikus munkaviszony szerepe

Munkaviszonynak minősül az a munkavégzésre irányuló jogviszony, amelyben a munkavállaló az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatóval kötött munkaszerződés alapján végez munkát. Munkaviszonyt általános szabály szerint az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató hozhat létre a munkavállalóval<sup>426</sup>, de kivételesen a Ktv. hatálya alá tartozó közigazgatási szerv<sup>427</sup> is létesíthet munkaviszonyt, mégpedig kizárólag a köztisztviselőnek, ügykezelőnek nem minősülő fizikai alkalmazottakkal. Formálisan tehát a munkáltató személye különbözteti meg a (magán)munkaviszonyt a közszféra „munkajogviszonyaitól”<sup>428</sup>, nevezetesen a közalkalmazotti, köztisztviselői és szolgálati jogviszonyoktól. A formális szempontokon túl, a jogviszonyok tartalma szempontjából viszont az eltérő munkáltatói minőség, és az ebből eredő, nagyon különböző belső viszonyok teszik indokolttá a formálisan elkülönült, tartalmában eltérő munkajogi szabályozást. Következésképpen a munkajogviszonyok magyar szabályozása élesen kettéválk a munkajogviszonyokra és a közszféra „munkajogviszonyainak” sokszínű csoportját szabályozó külön törvényekre.

A magyar (magán)munkajogi szabályozás elsődleges tárgya még ma is a hagyományos, másként sztandard – határozatlan idejű, teljes munkaidőre szóló – munkaviszony. A

<sup>425</sup> Lásd például: Dudás 2004, Hovánszki 2005, Kiss – Berke – Bankó 2007, Bankó 2008a.

<sup>426</sup> Lásd az Mt. 1. § (1) bekezdésében és a 72. §-ban.

<sup>427</sup> Lásd az Mt. 193/R-Z. §-aiban.

<sup>428</sup> A munkaviszonyokat jelenleg szabályozó három törvény szakított a “munkajogviszony” terminus technicus generális fogalomként való használatával, és munkajogviszonynak csak az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyokat nevezi. Ettől elkülönített fogalomként kezeli a közalkalmazotti és a köztisztviselői (és a szolgálati) jogviszonyokat. Kollonay szerint ezt az önálló fogalomként kezelést nem kísérte koncepcionális, elméleti átgondolás (Kollonay 2001a, 10-11).

munkaviszonynak ezt az archetípusát azért szokták tipikus munkaviszonynak hívni, mert a Munka Törvénykönyvét – akárcsak szerte a világon mindenütt a munkajogi kódexeket<sup>429</sup> – általános szabály szerint erre a jogviszony típusra “szabták”. A magyar munkajog tehát – az európai munkajogokhoz hasonlóan<sup>430</sup> - a határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszonyt tekinti a tipikus munkaviszonynak. A tipikus munkaviszonynak tehát a munkajogi szabályozásban alapvető, normateremtő szerepe van, ez jelenti ugyanis azt az alapot, amelyhez mérünk minden más jogviszonyt, és amelytől eltérő munkajogviszonyokat nevezünk atipikusnak. Az általános szabályhoz képest képeznek ugyanis kivételt a sztandard munkaviszonytól valamilyen (lényeges) tekintetben eltérő, úgynevezett atipikus munkaviszonyok. Az atipikus munkajogviszonyok ugyanis úgy definiálhatók, mint a jogalkotó által tipikusként szabályozott önálló foglalkoztatási formától, a tipikus munkajogviszonytól egy vagy több elemben eltérő tartalmú (munka)jogviszonyok.<sup>431</sup> A tipikus és atipikus munkaviszonyok lényegében együttesen jelentik a magánszféra munkajogának szűkebb keresztmetszetét.

Meg kell még említeni, hogy az Mt. egyes munkavállalói csoportokra több-kevesebb eltérő szabályt határoz meg, így a vezető állásúakra, a fiatal munkavállalókra, a nyugdíjasokra<sup>432</sup>, a közvetlenül nyugdíj előtt állókra, valamint a Ktv. hatálya alá tartozó közigazgatási szerv által foglalkoztatott munkavállalókra. Kétségtelenül előfordulhatnak akár jelentős eltérések is az átlagos munkavállalókra vonatkozó szabályokhoz képest, például a vezető állású munkavállalók, vagy éppenséggel a nyugdíjasok munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatosan. Ugyanakkor ezeknek a speciális munkavállalói csoportoknak a munkajogviszonyát nem igen szokták atipikus munkaviszonynak tekinteni.<sup>433</sup>

A quasi tipikus munkaviszonyként történő minősítés mellett persze felhozhatók olyan érvek, mint hogy az eltérések nem érik el az atipikus munkaviszonyok „szintjét” és nem állnak össze olyan egységes rendszerré, mint például a távmunkánál, vagy a kölcsönzésnél. Ezzel szemben a vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok markánsabbak, mint a határozott idejű munkaviszonynál. Érdekes és nyitott kérdés, hogy mi az az eltérés, ami már atipikus munkaviszonnyá teszi a munkajogviszonyt. Gyakorlati, de talán elméleti jelentősége sincs annak, hogy egy munkaviszonyt atipikusnak tekintünk-e, hiszen az atipikus minősítésből önmagában nem következik semmi. A klasszikus besorolás szerint az egyes munkavállalói csoportokat nem tekintik atipikusnak, csak a határozott idő, részmunkaidő, kölcsönzés, távmunka immáron “klasszikussá” váló négyesét.<sup>434</sup> Még egyszer hangsúlyozom, hogy a címkézésnek nincs különösebb jelentősége, így az alábbiakban megmaradunk az atipikus munkaviszonyok általánosnak tekinthető, mindenki által elfogadott körénél.

---

<sup>429</sup> Már ahol léteznek munkajogi kódexek (pl. Code du Travail). Ugyanakkor a kódex nélküli munkajogok is tradicionálisan erre a típusú munkaviszonyra íródnak.

<sup>430</sup> Lásd például a munkajog jövőjéről szóló 2006-os Zöld Könyvet (European Commission 2006c, 5).

<sup>431</sup> Bankó 2008b, 48.

<sup>432</sup> A nyugdíjasokra vonatkozó eltérő megszüntetési szabályok alkotmányosságáról lásd a 11/2001. (IV. 12.) AB. határozatot.

<sup>433</sup> Éppen ezért vitatom azt a csoportosítást, amely a fenti „speciálisan” kezelt munkavállalói csoportok közül kiemeli a nyugdíjasnak minősülő (Mt. 87/A. §) munkavállalókat, és – közülök kizárólag - őket atipikus munkavállalóknak tekinti (Hovánszki 2005, 32-33).

<sup>434</sup> Ezzel szemben Kiss tágabb értelemben atipikus munkaviszonynak véli a részmunkaidős foglalkoztatást és a rövid, határozott időre létesített munkaviszonyt, szűkebb értelemben atipikusnak tekinti az otthon végzett munka különféle módozatait, az alkalmi munkavégzést, illetve a munkajogviszonyka a az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok elemeit felhasználó más jogviszonyokkal történő kombinációit (Kiss 2005, 95).

#### 4.1.2 Régi és új atipikus munkaviszonyok

Az immáron klasszikus négyesből (részmunka, határozott idő, távmunka, munkaerő-kölcsönzés) két atipikus munkaviszony típus, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony régóta létezett a munkajogi szabályozásban, a szocialista munkajogban, mint a munkaszerződés korlátozottan alkalmazható, "megtúrt" fajtája.<sup>435</sup> Ezekre a munkaviszonyokra lényegében ugyanazok az általános szabályok vonatkoznak, mint a hagyományos munkaviszonyra, míg az eltérő, speciális szabályok terjedelmüket és az érintett szabályozási területek számát tekintve elhanyagolható. Ugyanakkor a részmunkaidő alapvető eltérést jelent a teljes munkaidőhöz képest, míg a határozott idő a megszüntetési szabályok szempontjából bír alapvető befolyással az érintett munkaviszony jogi környezetére.

#### Táblázat

*Munkaviszonyok típusai és szabályozásuk*<sup>436</sup>

Jogviszony	Alkalmazandó szabályok
Határozatlan időre, teljes munkaidőre szóló munkaviszony	Az Mt. általános szabályait kell alkalmazni .
Határozott időre, teljes munkaidőre és részmunkaidőre létesített munkaviszony	Az Mt. általános szabályait kell alkalmazni az Mt. 78/A. §-ban foglalt eltérésekkel.
Részmunkaidőre létesített határozatlan és határozott idejű munkaviszony	Az Mt. általános szabályait kell alkalmazni az Mt. 79. §-ban foglalt eltérésekkel.
Távmunka végzésre létesített munkaviszony	Az Mt. általános szabályait kell alkalmazni az Mt. X/A. fejezetében (Mt. 192/C-193/A. §) szereplő eltérésekkel.
Munkaerő-kölcsönzés	Az Mt. általános szabályait kell alkalmazni az Mt. XI. fejezetében (Mt. 193/B-193/P. §) szereplő eltérésekkel.
A Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók munkaviszony	Az Mt. általános szabályait kell alkalmazni az Mt. XII. fejezetében (Mt. 193/R-193/Z. §) szereplő eltérésekkel.

Ezzel szemben a két új, 2001-ben és 2004-ben az Mt.-be illesztett atipikus munkaviszony – a távmunka és a munkaerő-kölcsönzés – szabályozása mind terjedelmében, mind a szabályozási kérdések számát illetően, mind pedig a szabályozás mélységét tekintve jelentős mértékben eltér a munkaviszony általános szabályozásától. Némiképpen leegyszerűsítve a munkaviszonyok tipológiáját, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyok szabályozása nagyon közel áll a klasszikus munkaviszonyhoz, míg a távmunka, de különösen a munkaerő-kölcsönzés lényegesen különbözik attól. A távmunkára vonatkozó, egyébiránt adekvát munkajogi szabályokkal az a probléma, hogy a távmunka alacsony volumene miatt

<sup>435</sup> Kollonay – Gyulavári – Petrovics 2008, 324.

<sup>436</sup> A táblázat forrása: Gyulavári 2006, 26.

nagyon kevés esetben érvényesülnek. A távmunka elterjedése esetén kialakulhat viszont egy „kvázi önálló” távmunkás réteg, akik önállóan, de egy megbízó részére dolgoznak, és ez felvetheti a munkaviszonyon kívüli, a távmunkaviszonytól eltérő jogviszony megteremtésének igényét,<sup>437</sup> bár Kenderes szerint erre a célra alkalmassá tehető a bedolgozói jogviszony.<sup>438</sup>

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásában a rugalmasság „deregulatív” értelmezésével találkozhatunk, ami abból indul ki, hogy a meglévő szabályok rugalmatlanok, így ezeknek a lebontásával alakítandó ki a kívánatosabb, rugalmas szabályozás.<sup>439</sup> Ennek eredményeképpen a munkaerő-kölcsönzés a marginális rugalmasság példája, másként egy “könnyített” munkaviszony,<sup>440</sup> amely szinte átmenetet képez a munkaviszonyból a függő munkavégzést szabályozó jogviszonyok szürke zónája felé.<sup>441</sup> Meg kell jegyezni, hogy a munkaerő-kölcsönzés szabályainak módosításai az utóbbi években a foglalkoztatási rugalmasság és a munkavállalói biztonság közül az utóbbira helyezték a hangsúly, ez által érzékelhetően mérsékelve a jogintézmény eredeti – a klasszikus munkaviszony jogi megszorítás nélküli alternatívájakénti – szabályozásának rugalmasságát.<sup>442</sup> A munkaerő-kölcsönzésre irányadó szabályok módosításait<sup>443</sup> ugyanis a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmével jellemezhetők. Jogosan tehető fel a kérdés, hogy a szabályok születésétől számított négy év elteltével változtak-e a körülmények, ami az újraszabályozást indokolta volna. Természetesen a válasz nem ebben, hanem a jogintézmény más felfogású szabályozásában keresendő.<sup>444</sup> Ennél a problémánál utalni kell még az Alkotmánybíróság határozatára<sup>445</sup>, amely a jogintézmény újragondolására kényszeríti a jogalkotást.

Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása és térnyerése, illetve a „menekülés a munkajogból” jelenség szoros kapcsolatban álló és azonos gyökerű problémák. Mindkettőnek az elsődleges mozgatórugója a gazdaságosságra, „rugalmasságra” törekvés, így időben és térben is egyszerre jelentkeznek.<sup>446</sup> A „munkajogból való menekülés” indította el az útkeresést, eltérő megoldási lehetőségeket igénylő problémát indukálva, amelyek egy része a munkajogon kívüli, de azzal valamilyen módon mégis összefüggő munkavégzéssel kapcsolatos, másik részük pedig a munkajogon belüli mozgások a jogág kereteinek tágításával.<sup>447</sup>

---

<sup>437</sup> Bankó 2008a, 201.

<sup>438</sup> Kenderes 2007, 156.

<sup>439</sup> Lásd például a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában (Bankó 2008a 101).

<sup>440</sup> Neumann és Nacsá kutatásából az tűnik ki, hogy Magyarországon a kölcsönzött munkaerő kétségtelenül hátrányos megkülönböztetést szenved el az azonos kvalitású “saját” munkavállalóval szemben, nemcsak a munkaszerződés jellege, az állás stabilitása tekintetében (ezek a jogviszony természetéből következnek), hanem a munkabér és a munkafeltételek terén is (ami viszont egyértelműen diszkriminációnak tekinthető.) Meglátásuk szerint nem túloztak azok a meginterjúvolt szakszervezeti vezetők, akik szerint a munkaerő-kölcsönzés esetén törvényesítésével a “másodosztályú munkavállaló” státusát sikerült bevezetni és legalizálni (Neumann-Nacsá 2002).

<sup>441</sup> Kártyás 2008, 205-206.

<sup>442</sup> Kollonay – Gyulavári – Petrovics 2009, 329-331.

<sup>443</sup> A 2005 évi CLIV. törvény, a 2006. évi CIX. törvény valamint a 2007. évi XIX. törvény.

<sup>444</sup> Magyarországon a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan a szakszervezetek követelték a jogszabályi restriktiót (Bankó 2008a, 176).

<sup>445</sup> Lásd a 67/2009. (VI. 19.) AB határozatot.

<sup>446</sup> Bankó 2008a, 22.

<sup>447</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 115.

Nyitott kérdés, hogy a gazdasági válság és annak hatása felgyorsítja-e a határozott idejű munkaviszonyok és a munkaerő-kölcsönzés térnyerését. Itt meg kell még említeni az outsourcing dinamikusan növekvő szerepét is, amelynél a kölcsönzéshez hasonlóan saját alkalmazott helyett egy magánjogi szerződés biztosítja - nem a munkaerőt, hanem már magát - a szolgáltatást. Az atipikus munkaviszonyok, valamint az outsourcing szerepe, részaránya folyamatosan változni, valószínűsíthetően növekedni fog, de az atipikus munkaviszonyok köre a jogharmonizációval lezárult, új szerződéstípus regulációjára pedig nem lehet számítani. A közösségi jog hatására bekövetkező, az atipikus munkaviszonyok részletes szabályozását célzó jogalkotási hullám elcsendesedett, a jövőben elsősorban a létező szabályok finomhangolása várható.<sup>448</sup> Ez alól a munkaerő-kölcsönzés jelent kivételt, hiszen 2008-ban elfogadták a kölcsönzésről szóló irányelvet<sup>449</sup>, ami Magyarországon – a kölcsönzés ideiglenességének előírásával – jelentősen átalakíthatja és korlátozhatja a kölcsönzés eddig betöltött munkaerő-piaci szerepét, például azon cégeknél, ahol a saját alkalmazottak egy részét határozatlan időre „lecserélték” kölcsönzöttekkel.

#### **4.1.3 A rugalmasság külső és belső forrásai**

A munkaviszony atipikus formái közül a távmunka és a részmunkaidő jelentősége elhanyagolható, míg a határozott idejű munkaszerződések, de különösen a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatáspolitikai és munkajogi jelentősége folyamatosan növekszik. Cazes és Nesporova a munkaerő-piaci rugalmasság szempontjából általánosságban kedvezőtlennek tekinti a határozatlan időre szóló munkaszerződést, így azt is, hogy Magyarországon a munkaszerződések több mint 90%-a még mindig határozatlan időre szól. Ezzel szemben Köllő és Nacsa a magyar szabályozás sajátosságai alapján megkérdőjelezi, hogy valóban érvényesül-e közvetlen kapcsolat a szerződési formák és az alkalmazkodási költségek között.<sup>450</sup>

A szerződési formák és az alkalmazkodási költségek közötti kapcsolat létét látszik azonban igazolni a tipikus munkaviszonyhoz és a többi atipikus munkaviszonyhoz képest szándékosan sokkal rugalmasabbra szabott munkaerő-kölcsönzés 2001 óta tapasztalható „diadalmenete”.<sup>451</sup> Úgy tűnik, hogy a munkaerő-kölcsönzés szabályozása elérte a rugalmasságnak azt az ingerküszöbét – szemben a többi atipikus szerződéstípussal – ami már megmozgatta a munkáltatók fantáziáját is. Álláspontunk szerint tehát önmagában az atipikus munkaviszonyból csak abban az esetben származik rugalmasság, ha fel tudja venni a versenyt a munkaidő megszervezésének végtelenen rugalmas, atipikus formáival, vagy a munkaviszonyon kívüli szerződéstípusokkal, például a megbízási szerzőssel, vagy az alkalmi munkavállalói könyvvel.

A szerződéstípus megválasztása (külső rugalmasság) mellett a rugalmasság alapvető, immáron belső forrása a munkáltató – 2001. évi jogharmonizációs módosító csomag hatására - megnövekedett döntési szabadsága a munkavállaló feladatainak és munkavégzési helyének

---

<sup>448</sup> Talán nem tévedünk nagyot, ha azt vetítjük előre, hogy a fent említett finomhangolás a távmunka elterjedésével elsősorban annak szabályait fogja érinteni.

<sup>449</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

<sup>450</sup> A liberális szabályozás ellenére a részmunkaidős foglalkoztatás aránya elenyésző, sőt, egy átmeneti emelkedéstől (1997-98) eltekintve csökkent, és részaránya gyakorlatilag zérus a legjobb munkavállalási korban lévőknél (Köllő – Nacsa 2006, 31).

<sup>451</sup> A diadalmenet kifejezéssel kifejezetten a kölcsönzés térhódításának sebességére kívántunk utalni.

meghatározása, és különösen a munkaidejének beosztása során.<sup>452</sup> A határozatlan idejű teljes munkaidős (sztdandard) munkaviszony jelenleg is érvényesülő dominanciája mellett elsősorban a munkaidő rugalmas megszervezésének olyan eszközei jelentik a munkáltatók számára a munkaerő-piaci rugalmasság forrását, mint a munkaidőkeret, készenléti jellegű munkakör, készenlét, ügyelet, idénymunka stb.<sup>453</sup>

#### 4.2 Széttöredezett szabályozás a közszférában

A foglalkoztatási jogviszonyok szabályozása a közszférában végtelenen széttagolt. A közszférában a Kjt., a Ktv. és az Mt. mellett számos külön törvény alkalmazandó a különféle szolgálat jogviszonyokban. Amennyire egységes, egyetlen kódexen alapuló a magánmunkajogi szabályozás, annyira széttagolt a közszféra munkajoga. Témánk szempontjából nincs jelentősége az egységes közszozolgálati szabályozásra irányuló törekvéseknek, ezért nem is térünk ki az ezzel kapcsolatos fejleményekre, hanem csak a lehetséges jogviszonyok körét tekintjük át.

##### Táblázat

*Foglalkoztatási jogviszonyok típusai és szabályozásuk a közszférában*<sup>454</sup>

Közalkalmazotti jogviszony	Kjt. és az Mt.
Köztisztviselői jogviszony	Ktv. és az Mt.
Hivatásos és szerződéses állományú katonák szolgálati jogviszonya	2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról
A rendvédelmi szervek (rendőrség, polgári védelem, vám- és pénzügyőrség, büntetés-végrehajtási szervezet, állami és hivatásos önkormányzati tűzoltóság), fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonya	1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
Ügyészségi szolgálati jogviszony	1994. évi LXXX. törvény az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről
Bírósági szolgálati jogviszony	1997. évi LXVII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról
Igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya	1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról
Büntetés-végrehajtás hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonya	14/1997. (IV. 22.) IM rendelet a büntetés-végrehajtási szervezet hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról

<sup>452</sup> Köllő – Nacsá 2006, 26-27.

<sup>453</sup> A belső rugalmasságot jelentős mértékben fokozta az Mt. 2001. évi módosítása, de ez a folyamat még ma is tart, hiszen ebbe a körbe sorolható például a 2009 júliusában hatályba lépett Mt. 117/C. §, amely a munkaidő egy részének „csúsztatását” engedi meg a feleknek.

<sup>454</sup> Gyulavári 2006, 27.

Az alábbi táblázatban szereplő jogviszonyokon kívül számos egyéb jogviszonyban is történhet a munkavégzés a közszférában, így bizonyos típusú munkáltatóknál munkaviszonyban<sup>455</sup>, egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban<sup>456</sup>, bedolgozói jogviszonyban<sup>457</sup>, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban. Emellett a közszféra munkajogviszonyainál is léteznek a munkaviszonynál tárgyalt atipikus megoldások, így a részmunkaidőben, határozott időre, távmunkára és munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás is. A színlelt szerződések nem csupán a versenyszférára jellemzőek, hanem megfigyelhető a közalkalmazotti jogviszony több területén is.<sup>458</sup> A közszférában tehát lehetőség van ugyan a magánmunkajogból ismert, "speciális" jogviszonyok alkalmazására, de erre lényegesen korlátozottabb körben van lehetőség, mint a magánmunkaviszonyban. Mivel a közszféra munkajoga lényegében kívül esik vizsgálatunkon, így az érintett jogviszonyok részletes tárgyalásától eltekintünk.

### **4.3 Menekülés a munkajogviszonyból polgári jogviszonyokba**

#### ***4.3.1 A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok népszerűségének indokai***

A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok immáron hagyományos népszerűsége két okra vezethető vissza: a költségek csökkentésének és a munkajogi szabályok kikerülésének kézenfekvő és könnyű lehetőségére. Irracionális módon a magyar pénzügyi jogalkotás eltérően kezelte a munkaviszonyokban és az azokon kívüli jogviszonyban dolgozókat, mivel a munkavállalók közterhei a rendszerváltás óta hagyományosan lényegesen magasabbak voltak<sup>459</sup>, mint például a megbízási szerződéssel dolgozóké.<sup>460</sup> Ha tehát két személy ugyanazt a tevékenységet végzi, és pusztán a szerződés típusának megválasztásával pénzt spórolhat, akkor ha megengedik neki, meg is fogja spórolni a lehető legtöbbet. A munkaerő-piaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak, amelyet sokáig a megbízási és a vállalkozási szerződés jelentett, de ma már az alkalmi munkavállalói könyv, illetve a helyébe lépő egyszerűsített foglalkoztatás olcsóbb is lehet.

Vajon jogos-e az, illetve milyen érdekek állnak a mögött, ha a társadalombiztosítási járulékot csak az alkalmazotti bérek után kell fizetni, míg a más jogi formában megjelenő jövedelmekre, például a kisvállalkozások osztalékaként felvett jövedelmekre más elvonási elvek és mértékek vonatkoznak?<sup>461</sup> Álláspontom szerint az ilyen típusú megoldások háttérében a foglalkoztatottság növelésének szándéka, illetve az ehhez szorosan kapcsolódó illúzió fedezhető fel, hogy a pénzügyi kedvezményekkel "megédesített" foglalkoztatási formák növelik a munkaerő-piaci keresletet, ez által növelve a foglalkoztatottak számát. Az

---

<sup>455</sup> Lásd az Mt. 193/R. § (1) bekezdésében.

<sup>456</sup> Lásd a 2009. évi CLII. törvényben.

<sup>457</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdésében.

<sup>458</sup> Kiss 1999, 22.

<sup>459</sup> A munkáltató költsége 2001-ben a munkaviszonyban közel 40%-a volt a kifizetett bérnek, míg a megbízási jogviszony alapján kifizetett díjhoz 0%-os közteher kapcsolódik, nem beszélve az adminisztratív megtakarításokról. Valakinek azonban a közterheket állnia kell, ezek pedig teljesen a munkát végző oldalán csapódnak le (Bán 2003, 64).

<sup>460</sup> Gyulavári 2006, 169-170.

<sup>461</sup> Krémer 2009, 315.

elmúlt évtized ilyen irányú törekvéseinek kudarcából levonható az a tanulság, hogy ezek a kísérletek csak a munkajogi és foglalkoztatási struktúra (maradék) belső koherenciájának gyengítésére, és a munkajogi védelem csökkentésére alkalmasak, de a foglalkoztatási célok elérésére semmiképp. Ugyanakkor azt a célt elérik, hogy az eredményesen lobbizó érdekcsoportok a többségnél átmenetileg kedvezőbb helyzetbe kerüljenek.

Izgalmas és találó példa erre a témára a 2005-ben, hosszas lobbizás és vita után bevezetett egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás (EKHO)<sup>462</sup>, amely nem biztosít jogot az egyes jogviszonyok közötti szabad választásra, így a munkajogviszony objektív kritériumait ebben az esetben is figyelembe kell venni. Bár voltak törekvések a jogviszony szabad kiválasztásának biztosítására, de szerencsére ezek a kísérletek elhaltak. A munkajogviszony kiváltása polgári jogviszonyokkal nem csupán adó-, illetve társadalombiztosítási kérdés, hanem felveti a munkajogviszony viszonylagos elkülönülése immanens, anyagi jogi megalapozottságának a problematikáját.<sup>463</sup>

Látszólag az EKHO a közteher különböző jogviszonyok közötti kiegyenlítését szolgálja, hiszen deklarált célja megteremti annak a lehetőségét, hogy „a polgári jogi (megbízási, vállalkozási) vagy munkajogi jogviszonyok mellett meghatározott tevékenységet végző magánszemélyek esetében azonossá váljon a közteherviselés”.<sup>464</sup> Ugyanakkor az a trükk benne, hogy ez a látszólagosan - a munkaviszony és polgári jogviszonyok között - kiegyenlített közteher egyes privilegizált, például jelentős közéleti, és a kormányzásra is ható médiabefolyással rendelkező szakmák (pl. éppen az újságírók) számára mindenki másnál alacsonyabb közterheket biztosít, bár ezúttal a jogviszony jellegétől valóban függetlenül, pusztán a végzett tevékenység alapján.

Az EKHO tehát nem a jogviszonyok között, hanem a különböző szakmák között szüntette meg a közteher mértékében korábban meglévő azonosságot, így újfajta inkohereciát teremtve az adózási és munkajogi struktúrában. Mindezt azzal a paradox indokkal teszi, hogy „a közügyek szabad megvitatását, a közügyekkel összefüggő információhoz való hozzájutást, továbbá a művészeti élet szabadságának megvalósulását előmozdítsa, figyelemmel arra, hogy mint törvényalkotó egyes alkotmányos és társadalompolitikai célkitűzéseinek érvényesítése érdekében a közterhek vonatkozásában kedvezményeket állapíthat meg, elismerve azon személyek tevékenységének sajátosságait, akik e célok elérésében közreműködnek”<sup>465</sup>. A jogalkotó által – talán nem véletlenül - privilegizált „munkavállalói” körbe írók, képzőművészek, iparművészek, rendezők, újságírók tartoznak.<sup>466</sup> Az EKHO tehát pontosan a kívánatostól ellentétes irányba tett, rendkívül káros jogalkotói lépés, amelyet hatályon kívül kellene helyezni, és pontosan ellentétes irányba, a közterhek - foglalkozástól, jogviszonytól független - kiegyenlítése felé kellene jogalkotási lépéseket tenni.

A fentiek alapján teljesen normális munkáltatói reakciónak minősíthetjük a városligeti presszótulajdonos döntését, amikor egy szép nyári napon vendéglője teraszán csöndesen alkalmi munkavállalói könyvre cseréli le szinte valamennyi munkavállalója munkaszerződését, no persze az érintettek teljes egyetértésével, és közös érdekelttségével. Éppen ezért nem szabadna a munkajogviszonyt magasabb közterhekkal büntetni, eleve versenyhátrányba hozni, mert akkor a pénzügypolitika óhatatlanul súlyosbítja csak a

---

<sup>462</sup> 2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról.

<sup>463</sup> Kiss 2007, 3.

<sup>464</sup> Lásd a 2005. évi CXX. törvény általános indokolásában.

<sup>465</sup> Lásd a 2005. évi CXX. törvény preambulumban.

<sup>466</sup> Lásd a 2005. évi CXX. törvény részletes indokolásában (1. §-hoz).



munkajog amúgy is kitapintható válságát. Hovánszkival egyetértve megállapíthatjuk, hogy az adójog és a társadalombiztosítási jog lassan, de biztosan tönkreteszi a munkajogot, hiszen egyre több, főleg kis- és középvállalkozásnál foglalkoztatott, így a munkajog védelmére leginkább rászoruló alkalmazott adja fel munkajogviszonyát, és cseréli le a munkajog által biztosított előnyöket adózási előnyökre.<sup>467</sup>

Az egyenlő bánásmód követelményének, a pénzügypolitikai racionalitásnak és a munkajogi szabályozás érdekeinek megfelelő adózási politika azonos mértékű közterhekkal sújtja a különböző jogviszonyokban dolgozókat. A közterhek beszedésének célja ugyanis megegyezik az eltérő jogviszonyokban, így semmi nem indokolja egyes, ráadásul a kevesebb munkajogi védelmet garantáló jogviszonyok privilegizálását. Ezzel nem lehet új munkahelyeket teremteni, csak a meglévő munkavállalók fognak átvándorolni a kevésbé védett státuszokba. Ennek hatására tehát sem a munkahelyek száma, sem pedig az állam bevétele nem nő, a munkajogi védelem viszont erodálódik, amit ráadásul semmilyen más társadalmi, gazdasági előny nem kompenzál.

A munkaviszony a közterhektől függetlenül is drágább bármely más jogviszonynál, hiszen a munkajogi védelem komoly költségeket ró a munkáltatókra, így például a megszüntetésre, a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok, vagy az adminisztrációs terhek révén. Ezzel szemben a polgári jogviszonyokban ezek a költségek a sokkal "rugalmasabb" szabályozás révén nem merülnek fel. A jogalkotás tehát megszüntetheti ugyan a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közterhei közötti különbséget, de sohasem szüntetheti meg a tényleges költségeik különbözetét, hiszen a munkáltatónak költséget jelentő szabályok léte - valamilyen szintje - jelenti a munkajog lényegét. A munkajogi szabályozás deregulációjával, tehát a munkavállalói védelem csökkentésével mérsékelhető a költség-különbség a munkaviszony és a polgári jogviszonyok között, de teljesen soha nem szüntethető meg. Mivel a költségbeli különbség adott, ezért az mindig csábítja és ösztönzi majd a munkáltatókat a színlelt polgári jogi szerződések alkalmazására.

A színlelt szerződések visszaszorítására alapvetően két eszköz kínálkozik. Az egyik kézenfekvő eszköz a tiltás és a büntetés egyvelege<sup>468</sup>, amely az Mt. 75/A. §-ának – normatív tartalom híján jogmagyarázó szabályként történt – beiktatásával, a munkaügyi ellenőrzés szabályozásának szigorításával és ezzel összhangban a kiszabható bírságok emelésével 2003 óta megtörtént<sup>469</sup>. A másik lehetőség "csábító" alternatívák teremtése a polgári jogviszonyokkal szemben, amelyek hasonlóan rugalmasak, bár annak szintjén értelemszerűen nem érhetik el, mivel egy bizonyos szintű munkajogi védelmet még a legrugalmasabb formának is hordoznia kell magában. A költségek ilyen jellegű csökkentésének eszközei az atipikus munkaviszonyok, így például a munkaerő-kölcsönzés, illetőleg az outsourcing, amely saját alkalmazott helyett – nomen est omen – külső forrásból, magánjogi szerződéssel látja el a működésével, tevékenységével összefüggő feladatokat, az őrzés-védelemtől a könyvelésig bezárólag. A megbízási és vállalkozási szerződések 90-es évekbeli expanziójának az oka – olcsóságuk mellett – az volt, hogy a munkáltatók nem találtak kellő rugalmasságot az atipikus munkaviszonyok körében. Mára kezdenek megjelenni a munkaviszonyon belül és azon kívül is olyan új lehetőségek (kölcsönzött munkavállaló, alkalmi munkavállaló, önálló kereskedelmi ügynök stb.), amelyek versenybe szállhatnak a polgári jogviszonyokkal.

---

<sup>467</sup> Hovánszki 2001c, 9.

<sup>468</sup> A hatóságok által kiszabott pénzbírságok mellett a leplezett munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony keretében kifizetett munkabérek után a munkáltató társadalombiztosítási járulékot köteles fizetni (BH 1989/81).

<sup>469</sup> Lásd a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényben szereplő bírságok összegét módosító 2005. évi CLV. törvényt.

Az állam a színlelt szerződések elleni szigorú fellépéssel egyrészt a bevételeit védte, mivel irracionális módon eltérő közterheket szedett az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokban. Másrészt a munkajogi szabályozást is védi az állam, amikor tiltja a munkaviszony kiváltásával (színlelt) megbízási vagy vállalkozási szerződéssel. Ha a különféle foglalkoztatási jogviszonyokban egységesen, ugyanannyi adót és járulékot kell fizetni, akkor már nem a költségek, hanem kizárólag a munkajogi szabályok kikerülése lehet a munkáltatók célja, illetve azok védelme a közérdek. Ezt azonban nem kizárólag büntetésekkel lehetne és kellene elérni, hanem olyan testre szabott foglalkoztatási jogviszonyok, azaz új szerződéstípusok megteremtésével, amelyek egyensúlyt teremtenek a rugalmasság és a biztonság között. Az eddigi kísérletek, például az alkalmi munkavállalói könyv tapasztalatai azt mutatják, hogy ezt az egyensúlyt nem is olyan könnyű megteremteni.

#### **4.3.2 A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok típusai**

A polgári jogviszonyoknak a felek szándékai és a jogviszony tényleges tartalma alapján három nagy csoportja különböztethető meg, a csoportosítás érdekében persze szükségszerűen leegyszerűsítve az ennél színesebb munkaerő-piaci “körképet”:

- a) ‘Vállalkozói szerződések’: az ilyen vállalkozási és megbízási szerződések mögött valódi – önálló, mellérendelt, független – vállalkozói tevékenység húzódik meg. Lényegében az ilyen szerződésekkel dolgozó személyek az önfoglalkoztatók, akik különféle státuszokban (pl. egyéni vállalkozó, gazdasági társaság tagjaként) létesíthetnek polgári jogi szerződést munkavégzés céljából. Ezek a szerződések nem eredményeznek a munkavégző személy oldalán alárendeltséget, személyi vagy gazdasági függést a másik oldalon álló személytől.
- b) ‘Leplezett munkaszerződések’: azok a “színlelt” megbízási és vállalkozási szerződések, amelyek valójában munkaszerződést lepleznek, hiszen a felek munkajogviszonyt hoznak létre, de azt a közterhek és a munkajogi szabályok kikerülése érdekében polgári jogviszonnyal leplezik. Ezekkel a szerződésekkel kapcsolatban teljesen indokolt a munkaügyi bíróságok és ellenőrzés szigora, hiszen itt nem pusztán a költségvetési bevételek, hanem egyúttal a munkajogi szabályozás védelméről is szó van.
- c) ‘Vegyes munkajogi és polgári jogi szerződések’: olyan formálisan polgári jogi megállapodások, amelyek tartalmi vizsgálat alapján nem minősíthetők sem tisztán polgári jogi szerződésnek, sem pedig munkaszerződésnek, mivel a két szerződéstípus jellemvonásait vegyíti. Ezek a megbízási és vállalkozási szerződések pontosan azért okoznak fejtörést a jogalkalmazóknak, mert alig, vagy egyáltalán nem gyömszölhetők bele a dichotómiára - munkaviszony versus polgári jogviszony- épülő magyar fogalmi rendszerbe. A szürke zónába tartozó, vegyes karakterű szerződések komoly minősítési problémát okoznak a jogalkalmazóknak, mivel a domináns szerződéstípus megállapítása meglehetősen nehéz.

Természetesen létezik másfajta tipologizálás is<sup>470</sup>, így például az esetjog alapján a színlelt polgári jogi megállapodásoknak az alábbi három csoportja különböztethető meg<sup>471</sup>:

<sup>470</sup> Egy további lehetséges csoportosítást ír le Kenderes (2007, 160-163).

<sup>471</sup> Handó 2003, 14-18.

- a) Folytatólagos polgári jogi szerződés a munkaszerződés kiváltására: a felek megszüntetik a munkaviszonyt közös megegyezéssel, és helyette a korábbi munkavállaló egyéni vállalkozóként, vagy gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként polgári jogviszonyt létesít a munkáltatóval, amely alapján változatlanul folytatódik a munkavégzés.<sup>472</sup>
- b) Kiegészítő polgári jogi szerződés a munkaszerződés mellett: a munkaviszony fennállásával párhuzamosan ugyanerre a tevékenységre polgári jogi szerződést is kötnek a felek, vagy a munkáltató a munkavállaló gazdasági társaságával köt ilyen szerződést.
- c) Kényszervállalkozás polgári jogviszonya: a munkaviszonytól látszólag független, lényegében azt kiváltó polgári jogi szerződés. A munkáltató az ilyen esetekben munkaszerződés helyett a kezdettől fogva egyéni vállalkozóként vagy gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként megbízási, vállalkozási szerződést köt a kényszervállalkozó "munkavállalóval".

A fentiek alapján túlságosan leegyszerűsítő az a megállapítás, hogy az önálló munkavégzés munkaviszonyban folyik, és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban önálló munkavégzés történhet, valamint ezek elhatárolását a jogszabályok világosan elrendezik.<sup>473</sup> Ezzel szemben az önálló munkavégzés egy része már ma is a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban történik (pl. alkalmi munkavállaló, önálló kereskedelmi ügynök), amely szabályozási folyamatnak nem a végét, hanem ellenkezőleg, a kibontakozását követhetjük nyomon az utóbbi évtizedben.

Ugyanakkor az alkalmi munkavállalással kapcsolatos jogi szabályozás főként az első és a harmadik csoport – a vállalkozók és a szürke zónába tartozók - számára megteremtett egy még olcsóbb és hasonlóan rugalmasan szabályozott jogviszonyt. Mivel az alkalmi munkavállalással szemben nem alkalmazzák a hatóságok a színlelt szerződések elleni fegyvertárukat, ezért a vonatkozó előírások betartása esetén immáron kockázatmentesen lehet kikerülni a munkaviszony munkajogi szabályait és közterheit. Mindez kérdésessé teszi, hogy a jövőben továbbra is a színlelt polgári jogi szerződések jelentik-e a hatóságok és a munkaerőpiaci szereplők közötti "kenyérharc" fő terepét. Sajnálatos módon jelen tanulmány korlátai és megbízható empiria hiányában arra végképp nem vállalkozhatunk, hogy a fentiekben említett jogviszony-csoportok milyen arányban jellemzőek a magyar munkaerőpiacon, illetve milyen tendenciák érvényesülnek. Ezek az információk lényeges részét képezik az összképnek, ami a jövőbeni jogi szabályozást is befolyásolhatná.<sup>474</sup>

### **4.3.3 Közvetett típuskényszer**

Elvileg a felek szabadon választhatnak a munkaszerződés, megbízási, vállalkozási szerződés, illetve más szerződéstípusok között. A szerződéstípus megválasztásának joga azonban nem korlátlan, mivel az visszaélésekhez vezethet.<sup>475</sup> Általános jogelv, hogy a szerződéseket nem elnevezésük, hanem valóságos tartalmuk szerint kell megítélni, mivel a szerződési szabadság

<sup>472</sup> A munkaviszonyban állt felek az elvégzendő munka természete folytán - megállapodással - utóbb polgári jogi jogviszonyt is létesíthetnek. Az a körülmény, hogy a volt munkavállaló korábban munkaviszony keretében végezte az adott munkát, nem alapozza meg e jogviszonynak a megállapodástól eltérő minőségét (BH 2003/213).

<sup>473</sup> Radnay 2004, 140.

<sup>474</sup> Éppen ezért nagyon hiányoznak a fenti kérdésekkel kapcsolatos, megbízható statisztikák és kutatási eredmények.

<sup>475</sup> Kiss 1999, 23, illetve Bán 2003, 10.

elve a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki.<sup>476</sup> A szerződés jogi minősítése során nem annak elnevezéséből vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni. Ha a felek munkaszerződésüket úgy bontják fel, hogy helyette a lényeges tartalom megváltoztatása nélkül ugyanarra a feladatra megbízási szerződést kötnek, jogviszonyukat továbbra is munkaviszonynak kell minősíteni.<sup>477</sup>

Ha nem áll fenn az egyik szerződési partner prioritást élvező érdeke, vagy nem érintett a közérdek, akkor a jogalkotó a felek választására bízta, hogy a jogügyleti cél elérése érdekében egy meghatározott szerződést válasszanak, vagy több szerződés elemeit alkalmazzák. Ha a munka végzésére létesített jogviszonyban az elvégzendő munkák természete olyan, hogy azt munkaviszony és megbízási jogviszony keretében is lehet teljesíteni, a felek szerződéskötési akaratának döntő jelentősége van a közöttük létrejött jogviszony minősítése szempontjából,<sup>478</sup> így elsősorban azt kell vizsgálni, hogy a felek szerződéskötési akarata milyen jogviszony létesítésére irányult.<sup>479</sup> Ezzel szemben áll az a tényállás, amelyben a jogalkotó akként dönt, hogy egy bizonyos jogügyleti cél elérésére csak egy meghatározott szerződési forma áll rendelkezésre.<sup>480</sup>

A „színlelt szerződések” elleni fellépés tulajdonképpen a magyar munkajog típuskényszerre vonatkozó igényét jelzi, azzal, hogy amennyiben a munkavégzés a munkajog ismérvei szerint történik, akkor arra munkaszerződést kell kötnie a feleknek és a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazniuk.<sup>481</sup> Minden olyan szerződés színlelt, amelyben a nyilatkozatban kifejezendő akarat eltér a nyilatkozó valódi akaratától. A munkajogban is alkalmazni kell a Ptk. színlelt szerződésre vonatkozó szabályait, amelyek értelmében a színlelt szerződés semmis, ha pedig az más szerződést leplez, akkor a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni.<sup>482</sup> A munkajogban ez azt jelenti, hogy munkaszerződésnek kell tekinteni az olyan megbízási, vállalkozási, illetve egyéb szerződést, amellyel a felek valójában munkaviszonyt létesítenek, de azt más jogviszonnyal igyekeznek leplezni.

Színlelt szerződésről azonban csak akkor lehet szó, ha egyik fél sem kíván szerződést kötni, vagy másfajta szerződésre irányul a valóságos akaratuk, mint amit megkötöttek. Az egyoldalú színlelés a szerződés érvénytelensége és értelmezése szempontjából közömbös.<sup>483</sup> A szerződés „színlelt” volta és ennek semmisségi következménye ugyanis csak abban az esetben állapítható meg, ha mindkét szerződő fél akarata a jogviszonyukban egy másik szerződés rendelkezéseinek érvényesülésére vonatkozott.<sup>484</sup>

A színlelt szerződéseket tiltja az Mt. viszonylag új 75/A §-a<sup>485</sup>, amely szerint a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, csorbítására.<sup>486</sup>

<sup>476</sup> EBH 2002/677, BH 2003/432.

<sup>477</sup> BH 2005/102.

<sup>478</sup> BH 1982/347.

<sup>479</sup> BH 1984/471. II.

<sup>480</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 59.

<sup>481</sup> Bankó 2008a, 28.

<sup>482</sup> Lásd a Ptk. 207. § (6) bekezdésében.

<sup>483</sup> BH 1997/583.

<sup>484</sup> BH 1998/292., illetve Pál 2007a, 7.

<sup>485</sup> Ez a szabály 2003 július elsején lépett hatályba.

<sup>486</sup> Ez a rendelkezés (Mt. 75/A. § (1) bekezdés) valójában az Mt. 4. §-ában szereplő rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének konkretizálását jelenti, hasonlóan a határozott idejű jogviszonyok ismételt létesítését korlátozó szabályhoz (Mt. 79. § (4) bekezdés), amely az MK. 6. állásfoglalás megfogalmazását átvéve

Ez a rendelkezés a hazai munkajogi szabályozás történetében először utal a felek akaratának fontosságára a munkavégzésre irányuló szerződések megválasztása tekintetében. Ugyanakkor a megfogalmazás nyilvánvaló ellentmondása, hogy a szerződés típusának megválasztási lehetősége következményeképpen egyáltalán nem biztos, hogy a munkát végző személy munkavállalói jogállásba kerül, azaz a felek nemcsak a munkaszerződést választhatják.<sup>487</sup>

A (2) bekezdés szerint a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére tekintettel kell megítélni, így különösen:

- a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira<sup>488</sup>,
- a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira,<sup>489</sup>
- a tényleges munkavégzés jellegére,
- az Mt. 102–104. §-aiban meghatározott jogokra és kötelezettségekre.<sup>490</sup>

A jogviszony minősítéséhez tehát nem készült egy új „lista” a figyelembe veendő szempontokról, de erre a minősítési rendszerre következtetni lehet a munkáltató<sup>491</sup> és a munkavállaló kötelezettségeire vonatkozó szabályokból.<sup>492</sup>

---

a munkavállaló jogos érdekeinek csorbitását tekinti a rendeltetésseljes joggyakorlás megnyilvánulásának.

<sup>487</sup> Bankó 2008a, 209-210.

<sup>488</sup> Lényeges lehet, bár nehezen követhető nyomon a felek szerződéskötést megelőző tárgyalása, ami feltétlenül kihat a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozatokra. E jognyilatkozatok közül kiemelkedik a ráutaló magatartás, amellyel a felek számos esetben elárulják valódi szándékukat, így különösen a rendelkezésre állási kötelezettséget (Kiss 2005, 94). Érdekes ellentmondás a hatósági ellenőrzés és a pere eljárás között, hogy a munkaügyi hatósági ellenőrzés csak a tényállás elemeire rejed ki, de annak nem része a felek akaratának, ezzel összefüggésben a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásának a vizsgálata (Kenderes 2007, 148).

<sup>489</sup> A munkavégzésre irányuló szerződést kötő felek között létrejött jogviszony minősítése szempontjából döntő jelentősége van, hogy a felek egyező akarata munkaviszony létesítésére irányult, és a szerződés teljesítése körében ennek megfelelően jártak el (BH 1988/91).

<sup>490</sup> Lásd az Mt. 75/A. §-ában.

<sup>491</sup> A munkáltató köteles:

- a) a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni;
- b) biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit;
- c) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
- d) megadni a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást; e) biztosítani a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését;
- f) a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni (Mt. 102. §).

<sup>492</sup> A munkavállaló köteles:

- a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;
- b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;
- c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
- d) munkáját személyesen ellátni;
- e) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni;
- f) a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni;
- g) munkabérének és költségeinek megtérítése mellett részt venni a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes;
- h) a munkát a munkáltató utasítása szerint ellátni (Mt. 103–104. §).

A magyar munkajogi szabályozás tehát elismeri a típusválasztási szabadságot a más részére végzett munkatevékenységet jogviszonybeli kifejezése tekintetében, de ezzel egyidejűleg – az Mt. 75/A. §-ával - erőteljesen korlátozza a felek választási lehetőségét.<sup>493</sup> A magyar jogban ténylegesen nem típuszabadság, hanem közvetett típuskényszer érvényesül. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy az igazi problémát nem a típuskényszer, hanem az ennek érvényesülését biztosító elhatárolás labilis szempontrendszere és az egységes értelmezés hiánya okozza. Ezen túlmenően a jogalkotó láthatóan csak két kategóriában – a munkaszerződés és a polgári jogi szerződés kettős rendszerében – gondolkodik, holott a típuskényszer más szerződéstípusok (pl., alkalmi munkavállalás) “minősítésének” problémáit is felveti.<sup>494</sup> A munkajogviszonyok és a polgári jogviszonyok elhatárolásával összefüggő kérdéseket ugyan kimerítő részletességgel válaszolta meg korábban a jogirodalom, ám kevés hangsúlyt fordított ezeknek az egyéb munkavégzésre irányuló magánjogi jogviszonyoktól való elhatárolására.<sup>495</sup>

A minősítés különösen azon – a szürke zónába tartozó, gazdaságilag függő – munkát végzők esetén megy nehézkesen, akik nem sorolhatók igazából sem a munkavállalók, sem az önfoglalkoztatók táborába. Mindemellett az esetjogban hangsúlyozott szerződési típuszabadság jogszabályi megjelenítésének a hiánya az Mt. 75/A. § beiktatása mellett sajnálatos hangsúlyeltolódást és félreértést idézett elő a jogalkalmazásban<sup>496</sup>, feketén-fehéren láttatva a munkavégzésre irányuló szerződés minősítését.<sup>497</sup>

Ugyanakkor a 2003-as módosítás, a 75/A. § beillesztése mellett is felhozhatók érvek, így Göndör előremutatónak nevezi ezt a rendelkezést, mert évtizedes hallgatás után végre előírja, hogy milyen szempontok alapján lehet a munkaszerződést elhatárolni más szerződésektől.<sup>498</sup> Bár Dudás szerint ez jogi szempontból egy deklaratív, transzparens jellegű szabály, amelynek legfeljebb annyi jelentősége van, hogy megfelelően orientálja a gyakorlatot, ami azonban

---

<sup>493</sup> Meg kell jegyezni, hogy egyes jogszabályok rendelkezése alapján meghatározott tevékenységek kizárólag csak a jogszabály alapján meghatározott jogviszonyban láthatóak el. Ilyen például a 2004. évi I. törvény 8. §-ának (1) bekezdése alapján a hivatásos sportoló, aki - amennyiben törvény kivételt nem tesz - a sportvállalkozással kötött munkaszerződés alapján fejtheti ki sporttevékenységét. A (3) bekezdés szerint hivatásos sportoló sportszervezettel e törvény hatálybalépése után egyéni vállalkozóként hivatásos sportolói tevékenysége körében polgári jogi szerződést nem köthet. A már megkötött polgári jogi szerződések a szerződésben meghatározott időtartam végéig, de legfeljebb 2006. december 31-ig hatályosak.

<sup>494</sup> Kiss 2007, 7.

<sup>495</sup> Hovánszki 2001a, 9.

<sup>496</sup> Ugyanakkor Dudással (2004, 147), és a vele azonos álláspontot képviselő Kenderessel (2007, 171) szemben Kollonay (2007b, 761) pontosan azt látta volna veszélyesnek a bírói gyakorlatra nézve, ha az Mt. az eredeti tervezetnek megfelelően kimondta volna: “ha valamely tevékenység – a munka természete alapján – munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében is végezhető, a felek szabadon köthetik meg a munkavégzés alapjául szolgáló szerződést és a jogszabályok keretei között szabadon határozhatják meg annak tartalmát”. Kollonay szerint egy dolog az, hogy in abstracto valamilyen tevékenység ellátható munkaviszony és polgári jogviszony keretében is, és más kérdés az, hogy a konkrét jogviszony milyen feltételek mellett jött létre, milyen tartalommal. Álláspontom szerint a fenti elvet a Legfelsőbb Bíróság esetjoga már rögzítette (BH 1982/347, BH 1984/471.), és ennek törvényi szintre emelése azért nem vitte volna téves irányba a jogalkalmazást, mert a felek csak a jogszabályok keretei között határozhatják meg szabadon a jogviszony tartalmát (BH 2001/444). Ebből az következik, hogy megbízási szerződés esetén nem létesíthetnek olyan tartalommal jogviszonyt, amely munkaviszonyt leplez. Egyes esetekben a jogszabályok teszik lehetővé, hogy a munkát végző személy speciális jogviszony keretében végezhesse tevékenységét. Ilyen például az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 7. § (2) bekezdésének a) pontja szerinti szabadfoglalkozású tevékenység. Ebben az esetben a tevékenység végzőjét megilleti a jogviszony választásának joga, annak eldöntése, hogy tevékenységét szabadfoglalkozásúként az önálló jogviszony keretében, vagy munkavállalóként munkaviszony, illetve közalkalmazottként közalkalmazotti jogviszony keretében akarja-e végezni.

<sup>497</sup> Dudás 2004, 145-146.

<sup>498</sup> Göndör 2005, 176.

korántsem hiábavaló egy olyan törvénykönyvben, amely a mindennapok szerződésének jogával, a munka világával foglalkozik.<sup>499</sup>

Ezzel szemben Kenderes szerint hibás kizárólag deklaratív alapelvi szintű szabálynak minősíteni ezt a törvényi rendelkezést, mert érdemi szempontok felsorakoztatásával kötelezően alkalmazandó ismérveket rögzít, mely a helyes jogalkalmazás szempontjából nélkülözhetetlen és mindenképpen előremutató a megelőző szabályozáshoz képest. Ennek kissé ellentmondva megállapítja, hogy „a jogalkotó alapvetően a már korábban is érvényesülő és követett bírói gyakorlatot konkretizálta”.<sup>500</sup> Ha abból indulunk ki ennek a vitának az eldöntésénél, hogy a módosítás célja a minősítés bírói gyakorlatának a segítése volt, akkor csak az utalhat a deklaráción túlmutató innovatív jogi tartalomra, ha az esetjogban kimutatható az érintett rendelkezés hatása. Handóval egyetértve megállapíthatjuk, hogy az Mt. 75/A. § nem hozott újdonságot<sup>501</sup>, és az esetjogban sem történt hatására érdemi fordulat.<sup>502</sup>

Bár a fent elemzett módosítás nem hozott igazán újdonságot, ugyanakkor félreérthetetlenül jelezte a szakpolitikai szándékot a színlelt szerződésekkel szembeni, a korábbi évtizedben tapasztaltnál sokkal szigorúbb hatósági fellépésre. Ez az „ártatlan”, nem a munkaviszonyt normatívan definiáló szabály – az Mt. 75/ A. § – hatályba lépésére döbrentek rá tömegesen a jogalanyok az általuk alkalmazott szerződések színleltségére. Ennek folyományaként bevezetésre került az adó- és járulék, valamint munkaügyi bírság moratórium az érintett ellenőrzési törvényekben, és végül – egy befolyásos szakmai réteg – kilobbyozta magának az EKHO-t. Ez utóbbit azért kell itt megemlíteni, mert éppen az EKHO-nál szűnt meg a jogviszonyválasztást többségében a színlelt szerződéshez vezető azon szempont, hogy mennyi az adó és a járulék.

#### **4.3.4 A munkaviszony minősítő jegyei**

„A munkajogviszony és a megbízási jogviszony egymástól való elhatárolásának kérdése nem mai keletű” – jellemző módon ezeket a sorokat nem egy mai szerző, hanem Tóth Imre írta 1956-ban.<sup>503</sup> Az elhatárolást megnehezíti az, hogy különösen a polgári jogi jogviszonyok és a munkajogviszonyok között gyakran csak „úszó határok” vannak, tehát nagyon sok határesettel találkozunk, amelyekkel kapcsolatban nehéz a minősítés kérdését megoldani – írta le ezeket a ma különösen aktuális sorokat Weltner már 1978-ban.<sup>504</sup> A munkavégzésre irányuló polgári és munkajogviszonyok elhatárolása tehát a munkajogi irodalom egyik örökzöld témája, de a piacgazdaság és az átalakuló adórendszer által kiváltott hatások sokkal élesebben vetik fel a kérdést.<sup>505</sup> A 21. században elméleti szempontból a munkaviszony magyar fogalmának hiánya, míg gyakorlati szempontból a jogviszonyok minősítése és elhatárolása miatt lényeges kérdés az, hogy milyen ismérvek alapján határozható meg a munkaviszony. A két jogviszony elhatárolásának azért van nagy jelentősége, mert a munkaviszonyt elsősorban nem a felek megegyezése, hanem mindenekelőtt kógens törvényi rendelkezések szabályozzák. Amíg a

---

<sup>499</sup> Dudás 2004, 145-146.

<sup>500</sup> Kenderes 2007, 144-146.

<sup>501</sup> Handó 2003, 18.

<sup>502</sup> A módosítás óta született ítéletek teljes összhangban vannak a korábbi esetjoggal. Lásd például: BH 2005/102, BH 2005/156, EBH 2005/1235, EBH 2005/1236, EBH 2005/1337, BH 2008/198, BH 2009/220.

<sup>503</sup> Tóth 1956, 219.

<sup>504</sup> Weltner 1978, 103.

<sup>505</sup> A leplezett szerződések a munkajogban Magyarországon az 1990-es évektől kezdtek elszaporodni. Ez igen veszélyes tendenciát hordozott magában, mivel ezek az emberek kikerültek a munkajog védelméből (Bán 2003, 10-50).

munkaviszony elsősorban a felek megegyezése szabályozta, addig az elhatárolásnak nem volt különösebb jelentősége.<sup>506</sup>

A munkajogviszony kritériumkatalógusának kialakítása alapvetően a jogirodalomra és a jogalkalmazásra marad.<sup>507</sup> Ennél fogva a munkajogviszony minősítő jegyei számos forrás együttes használatával, így az Mt. 75/A. § és az ebben hivatkozott 102-104. §-okból, az ezeket értelmező szakirodalomból, az Mt. módosítását megelőző több évtized folyamán kimunkált esetjogból, és az esetjogot összefoglaló irányelvből ismerhetők meg.<sup>508</sup> Mindebből következően továbbra sincs egységes megközelítése a munkaviszony fogalmának, illetve a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésének, ezért az alábbiakban az esetjogot és a gyakorlatot összefoglaló irányelvből indulunk ki, természetesen kitérve az attól eltérő nézetek ismertetésére is.

A munkaviszony minősítése során az irányelv és a szakirodalom egy része<sup>509</sup> különbséget tesz elsődleges és másodlagos minősítő jegyek között. Az irányelv szerint az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, ha egyértelműen munkaviszony fennállására utalnak. Az alábbi minősítő jegyek közül több elsődleges minősítő jegy tehát alátámaszthatja a munkaviszony létét.

- a) a tevékenység jellege, munkakörként történő feladat-meghatározás;
- b) személyes munkavégzési kötelezettség;
- c) a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége;
- d) alá-fölérendeltségi viszony.

Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését:

- a) az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog;
- b) a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása;
- c) a munkavégzés helye;
- d) a munka díjazása;
- e) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása;
- f) a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása; valamint
- g) az írásbeliség.

Az elsődleges és a másodlagos minősítő jegyek megítélése korántsem egységes. Az irányelven alapuló fenti rendszerrel szemben Kollonay a munkakört, a rendszeres és folyamatos munkavégzést, a munkabért, illetve az utasításadási jogot és az ezen alapuló alá-fölérendeltséget tekinti elsődleges ismérvnek. Másodlagos ismérvnek azt tekinti, hogy hol és kinek az eszközeivel történik a munkavégzés, van-e személyes munkavégzési kötelezettség.<sup>510</sup> Petrovics nem tesz különbséget elsődleges és másodlagos minősítő jegyek között, hanem az alábbiakat tekinti meghatározó ismérveknek: a munkakörbe tartozó feladatok rendszeres, folyamatos, személyes ellátása a munkáltató által meghatározott helyen és az általa

<sup>506</sup> Tóth 1956, 221.

<sup>507</sup> Kiss 2005, 93.

<sup>508</sup> A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítéséről szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv csak ajánlást (jogi tájékoztatást) ad a jogszabály végrehajtásának fő irányára és módszerére, de nincs kötelező ereje (1987. évi XI. törvény 55. § (1) bek.). Az irányelvnek az ad jelentőséget, hogy az eljáró hatóságok (pl. OMMF, APEH) ezt figyelembe véve minősítik a szerződéseket.

<sup>509</sup> Lásd például Kollonay 2001a.

<sup>510</sup> Kollonay 2001a, 69-76.



rendelkezésre bocsátott munkaeszközökkel, a munkáltató költségére, széles körű utasítási joga mellett, alá-fölérendeltségi viszonyban, munkabér ellenében.<sup>511</sup> Hovánszki szükségszerű ismérveknek nevezi a következőket: természetes személy a kötelezett, aki ellenérték fejében, kizárólagosan személyesen fejt ki más személy részére végzett, eredménykötelezettség nélküli munkáját.<sup>512</sup>

A bíróság a legkevésbé annak tulajdonít jelentőséget, hogy a felek miképpen nevezik el a köztük létrejött szerződést. A felek szerződéses akaratának, az ezt megjelenítő írásos szerződés szóhasználatának tulajdonítanak döntő jelentőséget. Ha ez kevés a döntéshez, a munkaviszony ismérvei közül a munkáltató utasítási jogának terjedelme, a munkavégzés rendszeressége, a személyes munkavégzés követelménye, a munkaszervezetben való részvétel, a munkáltató eszközeinek használata, a díjazás mikéntje kerül számbavételre.<sup>513</sup> Mindezek alapján nyilvánvaló, hogy a szakirodalomban - a munkajogviszony fogalmához hasonlóan - mindmáig nem jött létre a munkaviszony minősítő jegyeinek egységes, mindenki által elfogadott rendszere. Ezek a különböző elhatárolásra szánt „kritérium-rendszerek” lényegében a munkajogviszony fogalmának pótlékaként szolgálnak, és ennek megfelelően nagyon hasonló szempontokat sorolnak fel, de eltérő hangsúlyokkal. Az eltérő hangsúlyok miatt azonban továbbra is labilis marad az elhatárolás elméleti alapja.

Ezt a labilitást azzal kísérlik meg csökkenteni, hogy a minősítésnél a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyeit – az elsődleges szempontok prioritása mellett – egyenként és összességében is vizsgálni és mérlegelni kell. A minősítő jegyeket eltérő súllyal, az eset körülményeitől függően kell értékelni. Ez határozza meg, hogy mely minősítő jegyek lesznek döntőek az eljárás során. Például hiába dönt a munkavégzés helyéről vagy munkaidejének felhasználásáról a munkát végző, ha egyébként tevékenységét a munkáltatói szervezetbe integráltan, kizárólag utasítások alapján végzi. Annak a kérdésnek az elbírálása során, hogy a peres felek között létrejött jogviszony munkaviszony vagy vállalkozási jogviszony-e, és ehhez képest mely bíróság hatáskörébe tartozik a per eldöntése, a bíróságnak – különösen bonyolult és ellentmondásos tényállás esetén – részletes, az összes körülményre kiterjedő bizonyítást kell lefolytatnia a hatáskör megállapíthatósága érdekében.<sup>514</sup> Petrovics külön hangsúlyozza, hogy az elhatároló ismérvek gyakran relatívak: némelyikük az adott jogviszonyban háttérbe szorulhat, vesztíthet jelentőségéből. Például egy vezető állású munkavállaló munkaviszonya tekintetében kisebb jelentősége van a munkáltató utasítási jogának. Ezért egyes esetekben meglehetősen nehéz az elhatárolás, hiszen a különböző ismérvek akár egy jogviszonyon belül is keveredhetnek egymással.<sup>515</sup>

Az Mt. 75/A. § egyértelművé tette azt, hogy az elhatárolást nem lehet egzakt módon végrehajtani, az értékelés nem egy elem kiemelésével, hanem az eset összes körülményeinek mérlegelésével történhet. Az elhatárolási érvek és ellenérvek száma tehát nem lényeges, az összes szempont közül azt kell kiemelni és favorizálni, amelyik jellegadónak minősíthető a munkavégzés szempontjából.<sup>516</sup> Másként fogalmazva a munkaviszonyként történő minősítés nem attól függ, hogy melyik mellett szóló körülmények vannak többségben<sup>517</sup>, hanem

---

<sup>511</sup> Petrovics 2006, 46-48.

<sup>512</sup> Hovánszki 2001a, 9-10.

<sup>513</sup> Handó 2003, 18.

<sup>514</sup> BH 1993/775.

<sup>515</sup> Petrovics 2006, 48.

<sup>516</sup> Kenderes 2007, 144.

<sup>517</sup> A munkaviszonyra jellemző legfontosabb jogok és kötelezettségek bizonyítottsága esetén a munkaszerződés egyes elemeinek a megbízási szerződéssel való azonossága nem teszi lehetővé a munkaviszony helyett megbízásra irányuló jogviszony megállapítását (BH 2006/92).

általában a munkavégzés összképe az irányadó.<sup>518</sup> Az ilyen objektív szempontoktól „megszabadított”, általános megítélésen alapuló minősítés erőteljesen szubjektív, kiszámíthatatlan és labilis. Bár az egyes kritériumok jelenleg még az esetek jelentős többségében igazolhatók, egyre több olyan foglalkoztatási módszer jelenik meg munkaszerződés alapján, amelynél egyes elemek halványulnak, és olyan kritériumok válnak jellemzővé, amelyek az önálló munkavégzés sajátjai.<sup>519</sup>

Tovább nehezíti az elhatárolást, hogy a polgári jogi szerződések vonatkozásában a szerződési szabadság elve magában foglalja a szerződések szabad vegyítésének elvét is, így egy munkavégzésre irányuló szerződés több szerződéstípus elemeit is tartalmazhatja. Ezzel szemben a munkajogban a vegyes szerződések problémája nemigen merül fel, mivel a szerződések szabad vegyítésének elve nem érvényesül.<sup>520</sup> A munkaszerződés tehát nem keverhető megbízási, vagy vállalkozási szerződéssel, így a minősítés során dönteni kell, melyik szabályait alkalmazzuk. Ha az adott szerződés munkaszerződés, akkor nem lehet alkalmazni rá például a megbízási elemeket és fordítva. A fentiek alól az egyetlen kivétel a munkajog egyes szabályainak kiterjesztése<sup>521</sup> a fiatal munkavállalók egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyaira is. Itt tehát nem érvényesül „a munkajog és a polgári jog szabályai egymást kizárják” elve, de nem vegyes szerződésről van szó, hanem egyoldalú kiterjesztésről, amelyet a fiatakorúak védelme indokol.<sup>522</sup>

Pál<sup>523</sup> és Bankó<sup>524</sup> véleménye szerint a minősítés szempontjainak elsődleges, illetve másodlagos minősítő jegyek szerint „osztályozása” téves, hiszen maga az irányelv is hangsúlyozza, hogy összességében kell értékelni a körülményeket, és ebben az irányelv által másodlagosnak tekintett minősítő jegyek épp oly lényegesek, mint az elsődlegesnek tekintettek. Ráadásul az egyes minősítő jegyek egymással össze is függenek, így például mi az indoka annak, hogy az alárendeltséget elsődleges, míg az ebből fakadó utasítás-adást másodlagos minősítő jegynek tekintik. Ezzel szemben az hozható fel érvként, hogy hierarchia csak a munkaviszonyban van, utasítás viszont a megbízásnál is adható. Véleményem szerint az elsődleges és a másodlagos jegyek szerinti osztályozás annyiban támogatható, hogy érzékletesen kifejezi a fontossági sorrendet, bár valóban mechanikus különbségtételt eredményez az egyes sajátosságok között, ez által elhanyagolva a jegyek közötti “belső” összefüggéseket.

#### **4.3.5 Elsődleges minősítő jegyek**

A végzett munka jellege meghatározó a szerződés típusa szempontjából. A tevékenység jellegétől függően a munkavégzésnek két típusát különböztethetjük meg:

a) vállalkozási és megbízási szerződés esetében a munkát végző személy termék vagy szolgáltatás nyújtására vállal kötelezettséget, amely mögött önálló, a megbízótól elkülönült tevékenység húzódik meg;

b) ezzel szemben munkaviszony esetén a munkát végző személy tevékenysége önállótlán, függő munkaként jelenik meg.

<sup>518</sup> Radnay 2000, 18-21.

<sup>519</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 51.

<sup>520</sup> A Ptk. rendelkezései a vegyes szerződések megítélésére nézve semmiféle támpontot nem adnak (Hovánszki 2001c, 5-6).

<sup>521</sup> Mt. 72./A. §

<sup>522</sup> Bán 2003, 31.

<sup>523</sup> Pál 20070, 10.

<sup>524</sup> Bankó 2008a, 210.

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavállaló munkakörének meghatározása.<sup>525</sup> Munkaviszony esetében ugyanis a munkakör határozza meg az ellátandó feladatot, tevékenységet, amely folyamatosan ismétlődik.<sup>526</sup> A munkaviszonyt meghatározó minősítő jegy a rendszeresség, mert a munkavállaló állandó és folyamatos tevékenység formájában végzi a munkakörébe tartozó feladatokat, a munkakörére megállapított munkamértéknek megfelelően. A munkavállaló egy adott munkakör folyamatos ellátására szerződik, nem pedig konkrét feladat ellátására, eredmény elérésére. A munkakör azokat a feladatokat, tevékenységeket jelenti, amelyeknek elvégzésére a munkáltató kötelezheti alkalmazottját. Weltner megfogalmazásával a munkajogviszony a munkafeladatok egy bizonyos, viszonylag tág körének az elvégzésére irányul, ezért a munkaszerződés rendszerint nem állapítja meg eleve, konkrét formában az egyes munkafeladatokat, hanem csak a munka fajtáját, a munkakört határozza meg.<sup>527</sup>

Ezzel szemben a jogi szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya, tehát azt a felek a szerződésben konkretizálják, behatárolják, és ez által korlátozzák.<sup>528</sup> Ha a megbízási vagy vállalkozási szerződésben foglalt feladatok ténylegesen egy adott munkakör betöltését jelentik, akkor a felek között munkaszerződés jött létre. A feladat munkakör jellege, rendszeressége, folyamatos ismétlődése egyidejűleg tehát a munkaviszonyt valószínűsíti. Ha a munkáltató részben munkaviszony, részben megbízási szerződés keretében ugyanannak a feladatnak az ellátására foglalkoztatja a munkát végző személyt, akkor a megbízási szerződést színlelt szerződésnek kell tekinteni, mivel a felek akarata ténylegesen a munkaviszonyban történő foglalkoztatásra irányult. Pál szerint rendkívül leegyszerűsítő az a megközelítés, mely szerint a tartós, rendszeresen folyamatosan kifejtendő feladatokat előíró jogviszony mindig munkaviszony lenne. Ezt csak a szerződésben meghatározott feladat jellegének, ahogy mondani szokás: az ügy minden körülmények vizsgálatakor lehet megnyugtatóan eldönteni.<sup>529</sup>

A munkavállaló személyesen köteles munkáját ellátni.<sup>530</sup> Szemben a megbízással vagy a vállalkozással, a munkaviszonyban a munkavállaló nem vehet igénybe helyettest, alvállalkozót, míg a vállalkozási, megbízási szerződésnél a teljesítésben más személy (alvállalkozó) közreműködhet. Ugyanakkor a helyettes (alvállalkozó) igénybevétele a szerződésben történő kikötése sem feltétlenül jelenti azt, hogy ez nem munkaviszony. További minősítő jegyek fennállása esetén munkaviszony lehet az, ha a munkát végző a szerződésben vállalja ugyan helyettes állítását, de arra egyáltalán nem kerül sor, vagy arról a megbízó gondoskodik. Ugyanakkor bonyolítja a képet az, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség a feladat jellege miatt a megbízási, vállalkozási szerződésnél is megjelenhet. Egy adott ügy ellátása vagy tevékenység végzése során meghatározó lehet a munkát végző személye. Fontos a munkát végző személye például egy színdarab szerepének eljátszása, előadás tartása egy konferencián, vagy egy műalkotás elkészítése során. Ilyen esetben a megbízási, vállalkozási szerződésbe ütközik egy harmadik személy igénybevétele.

A munkaviszonyban a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli,<sup>531</sup> ezért a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaviszony fennállásának tartama alatt munkával ellátni. A

---

<sup>525</sup> Lásd az Mt. 76. § (5) bekezdésében.

<sup>526</sup> A munkakörbe tartozó munkákat jellemző foglalkozásra utalással vagy egyszerűen a végzendő munkák jellegének a meghatározásával (Kozma 1999, 13).

<sup>527</sup> Weltner 1978, 104.

<sup>528</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 59.

<sup>529</sup> Pál 2007a, 11.

<sup>530</sup> Lásd az Mt. 103. § (1) bek. d) pontjában.

<sup>531</sup> Lásd az Mt. 102. § (1) bekezdésében.

polgári jogviszonyok esetében nincs ilyen általános kötelezettség. A munkaviszonyban a munkavállalót rendelkezésre állási kötelezettség terheli. A munkavállaló köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni.<sup>532</sup> A megbízási, vállalkozási szerződésnél önmagában a jelenlét, a munkavégzésre történő készen állás nem meghatározó kötelezettség. Ehelyett a szerződés szerinti szolgáltatás, munkával elérhető eredmény a meghatározó kötelezettség.

A munkaviszonyban a munkavállaló a munkáltató szervezetében dolgozik, amelyre a hierarchia jellemző. Trócsányi ezt úgy fogalmazta meg „a munkaadó az úr, aki parancsol, míg a munkavállaló: az szolgál. Utóbbi az úrnak rendelkezésére bocsátja a nyers munkaerejét, ezzel együtt egész munkaidejét, úgy, hogy miután az esetek túlnyomó többségében magának vagyona nincs, magának és családjának megélhetését várja a munkaadótól, ennek következtében erős függőségi viszonyba kerül amattól”<sup>533</sup>. Az alá-fölérendeltséget többnyire a munkáltató belső szervezeti rendje rögzíti, és a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egység (pl. osztály, igazgatóság) beosztottjaként jár el a munkakörébe tartozó feladatokban. A munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltségi viszonyból következik a munkáltató egyoldalú irányítási és utasításadási jogköre.<sup>534</sup> Kiss ezt úgy fogalmazza meg, hogy a munkajog elsődlegesen azoknak a joga, akik általában nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására.<sup>535</sup> Bár ebből még nem következik okvetlenül az is, hogy a munkaerő más érdekében történő hasznosítása csak munkaviszonyban történhet. Mindenesetre a munkajogviszony tartalmának alá-fölérendeltsége olyan munkavállalói kötelezettséget eredményez, amely semmilyen egyéb munkavégzésre irányuló kötelemben nem ismeretes.<sup>536</sup>

Ezzel szemben megbízási és vállalkozási jogviszony esetében a felek között mellérendeltség érvényesül. A munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól.<sup>537</sup> A bírói gyakorlat szerint nem munkaviszonyban végeztek munkát például azok a könyvelők, akik rendszeresen, heti 1–2 alkalommal, havi 10–20 órában, fix összegű díjazásért megbízási szerződéssel részben a megbízó telephelyén, részben saját lakásukon dolgoztak. Az alá-fölérendeltség, és az ezzel járó széles körű utasítási jog hiányában ugyanis nem lehet munkaviszonynak tekinteni az ilyen jogviszonyt.<sup>538</sup>

#### **4.3.6 Másodlagos minősítő jegyek**

A másodlagos minősítő jegyek közül kiemelkedik az, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.<sup>539</sup> Az utasítási jog megléte ugyanis szorosan kapcsolódik az alárendeltség elsődleges minősítő jegyéhez, tulajdonképpen attól nehezen elválasztható. Ugyanakkor az irányelv az alárendeltségtől elkülönítve, másodlagos jegyként tárgyalja az utasításadási, ellenőrzési jogot, mivel az utasítási jog pusztá megléte önmagában nem csak a munkaviszonyra jellemző. Az utasításadási jog megléte tehát az egyik, de nem

<sup>532</sup> Lásd az Mt. 103. § (1) bek. a) pontjában.

<sup>533</sup> Tóth 1956, 222.

<sup>534</sup> Lásd az Mt. 104. §-ban.

<sup>535</sup> Kiss 2000, 14, illetve Kiss 2005, 19.

<sup>536</sup> Kiss 2000, 77.

<sup>537</sup> EBH 2002/677.

<sup>538</sup> EBH 2003/981.

<sup>539</sup> Mt. 102. § (3) bek. b) pont, Mt. 104. §.

feltétlenül döntő szempont a minősítés során.<sup>540</sup> A Ptk. is tartalmazza ugyanis az utasítás jogát, ettől nincs megfosztva sem a megbízó, sem pedig a megrendelő.<sup>541</sup> Az utasítási jog esetében a tartalom tekintetében van meghatározó különbség a munkaviszony és a polgári jogviszony között. Román abban látja a kétféle jogviszony közötti különbséget az utasítási jog tekintetében, hogy a megrendelő, megbízó utasítása alapvetően érdekközvetítő, míg a munkáltató utasítása akaratközvetítő.<sup>542</sup>

Az utasításadási jog tehát önmagában nem, csak a tartalma, illetve terjedelme alapján alapozza meg a jogviszony átminősítését munkaszerződéssé. A munkáltatót sokkal szélesebb és mélyebbre hatóan illeti meg az utasítási jogkör, mivel a munkajogviszony fennállása alatt mindvégig folyamatosan adhat utasításokat, amelyek nem csak a munka eredményére, hanem a munkavégzés módjára is vonatkozhatnak. A munkavállaló oldalán folyamatos kötelezettség áll fenn az utasítások követésére, vagyis a munkajogviszonyból fakadó utasítási jog tekintetében a munkáltató és a munkavállaló között fölé- és alárendeltségi viszony áll fenn.<sup>543</sup> Nyilvánvaló tehát az, hogy a megbízási szerződés nem minősíthető át munkaviszonnyá pusztán amiatt, hogy a megbízottnak a kapott utasítások alapján kellett munkát végeznie, miután a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni.<sup>544</sup>

Míg a munkaviszony esetén az utasítás a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet, addig a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik. Emellett munkaviszonyban az egész munkavégzés alatt bármikor adható utasítás, míg megbízás, vállalkozás esetén a megrendelő, megbízó rendszerint a szerződés megkötésekor adja az utasításokat. A munkaviszony esetében a munkáltató az utasítás végrehajtását teljes körűen, részletekbe menően ellenőrizheti. Megbízási és vállalkozási jogviszonyban is megilleti a megbízót az ellenőrzés lehetősége, de ez nem az egész munkafolyamatra szól. Éppen ezért a munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, ha a felek – még ha csak szóban is – a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, és a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát.<sup>545</sup>

Munkaviszony esetén a munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a munkáltató állapítja meg.<sup>546</sup> Vállalkozási és megbízási jogviszonyban a megbízó (megrendelő) kizárólag a feladat elvégzésének határidejét, teljesítési részhatáridőket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg. A munkaidő nincs beosztva, a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó, illetve a megbízott saját maga határozza meg. Mindezt nem érinti az a körülmény, ha például a megbízási szerződés alapján ellátandó feladatot egy, a megbízó által meghatározott időpontban kell teljesíteni (pl. színházi előadás, konferencia). Önmagában ugyanakkor a munkaidő kikötése, illetve annak beosztása nem meghatározó minősítő jegy. A tartós

---

<sup>540</sup> Munkaviszony fennállása akkor is megállapítható, ha a tevékenységet a jellege folytán a munkavállalónak önállóan kell végeznie, azonban a munkaviszonyt megalapozó további lényeges körülmények megállapíthatók (EBH 2005/1235). Ezzel szemben a munkaviszony tartalmi elemeinek, különösen az utasításadási jognak és a személyes munkavégzési kötelezettség hiánya kizárja a munkaviszony fennállásának megállapítását (EBH 2005/1236).

<sup>541</sup> Ptk. 392. § (1) bekezdés, 474. § (2) bekezdés.

<sup>542</sup> Román 1972, 58.

<sup>543</sup> Weltner 1978, 107-108.

<sup>544</sup> BH 1992/736.

<sup>545</sup> BH 2001/445.

<sup>546</sup> Lásd az Mt. 118. § (1) bekezdésében.

megbízott helyzete – tekintettel a tartós, eredményköteles, díjazás ellenében történő munkavégzési kötelezettségre – nagyban hasonlít a munkaviszonyban álló személy helyzetéhez. Amíg azonban a munkavállaló munkaereje hangsúlyozottan egy irányban van lekötve meghatározott munkaidő szerint, addig a megbízott több megbízótól kapja megélhetését nyújtó feladatait, melyekhez ő maga igazítja munkaidejét.<sup>547</sup>

A távmunka<sup>548</sup> annak ellenére munkaviszony, hogy a munkavállaló szabadon határozza meg munkaidejének beosztását, ha a munkáltatóval kötött munkaszerződés egy speciális kikötése erre lehetőséget ad. A munkavállaló más esetekben is részben vagy teljes körűen maga dönthet munkaideje felhasználásáról. A munkáltató nem köteles nyilvántartani annak a munkavállalónak a rendes és rendkívüli munkaidejét, ügyeletét, készenlétét, aki munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A teljes munkaidő sem meghatározó minősítő jegy. Önmagában az a tény, hogy a munkát végző személy teljes munkaidős munkaviszonnyal rendelkezik, még nem minősíti az általa létesített egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokat. A teljes munkaidős munkaviszonyon felül létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében is teljes körűen indokolt vizsgálni a jogviszony minősítő jegyeit.

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavégzés helyének meghatározása.<sup>549</sup> A munkavállaló köteles az előírt munkahelyen munkaidejét munkában tölteni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni,<sup>550</sup> amely rendszerint a munkáltató székhelye, telephelye. Vállalkozási és megbízási jogviszonyban a megbízott a feladat teljesítésének helyét maga választhatja meg, illetve a munkavégzés helye a feladatellátáshoz igazodik. Így bizonyos megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján ellátott tevékenység helyhez kötött (pl. az oktatás vagy az építkezés helyszíne). Ugyanakkor a munkaviszony keretében ellátandó tevékenységek bizonyos hányada a munkavállaló által meghatározott helyen is végezhető (pl. a pedagógus otthon javítja a dolgozatokat). Jellemző erre az esetre a távmunka, amikor jellemzően otthon vagy a munkavállaló által választott más alkalmas helyen történik a munkavégzés, és a munkaeszközök is általában a munkavállaló tulajdonában vannak.

Munkaviszonyban a munkáltató köteles a munkavállalónak a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.<sup>551</sup> Ez sem kizárólagos minősítő jegy, hiszen ha a munkavállaló részére járó munkabér vagy annak egy része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, akkor a díjazást az ennek megfelelő időpontban kell kifizetni.<sup>552</sup> A vállalkozási, megbízási díj tipikusan egyszeri díjazás, amely a meghatározott feladat elvégzése, illetve eredmény létrehozása után jár. Természetesen tartós megbízás esetén az elvégzett munka díjazása rendszeres lehet. Ez azonban nem alapozza meg az átminősítést munkaszerződéssé, ha a munkavégzés további meghatározó jegyei a polgári jogviszonyra jellemzőek. Önmagában azért még nem minősíthető a jogviszony munkaviszonnyá, mert a megbízott/vállalkozó egyetlen kifizetőtől kapja díjazását. Ez csak akkor teszi lehetővé munkaviszonnyak minősítését, ha más elsődleges és másodlagos minősítő jegyek is megállapíthatóak.

---

<sup>547</sup> Békés Megyei Bíróság 2.P 20 773/2001/10.

<sup>548</sup> Mt. X/A. fejezet.

<sup>549</sup> Lásd az Mt. 76. § (5) bekezdésében.

<sup>550</sup> Lsd az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontjában.

<sup>551</sup> Lsd az Mt. 102. § (4) bekezdésében.

<sup>552</sup> Lásd az Mt. 155. § (2) bekezdésében.

A munkaviszonyra jellemző, hogy a munkavállaló a munkáltató eszközeit, nyersanyagait használja. A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni a munkáltató érdekében felmerült szükséges költségeket, ha azokhoz előzetesen hozzájárult.<sup>553</sup> A megbízott, vállalkozó általában saját eszközeit, anyagait használja.<sup>554</sup> Ez sem kizárólagos minősítő jegy, mert a vállalkozó, megbízó gyakran a megrendelő eszközeit, infrastruktúráját használja (pl. munkagépet), és a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit a munkavégzés során (pl. saját gépjárművel teljesíti a kiküldetést). Vállalkozási, megbízási jogviszonyban a megbízási (vállalkozási) díj nem csak az elvégzett munka ellenértékét foglalja magában, hanem a költségeket is. Ez a körülmény sem kizárólagos minősítő jegy, hiszen ha a munkavégzés egyéb feltételei munkaviszony fennállására utalnak, akkor nem lényeges, hogy a munkáltató a munkabér részeként fizette ki a költségeket.

Munkaviszonyban a munkáltató köteles biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.<sup>555</sup> Megbízási, vállalkozási jogviszonyban a megbízott/vállalkozó felelőssége a saját munkavégzési körülményeinek biztonságos megteremtése. Munkaviszonyra utaló körülmény az, ha a megrendelő (megbízó) biztosítja a munkavédelmi feltételeket, de vizsgálni szükséges a munkavégzés további feltételeit is, mivel nem tekinthető kizárólagos minősítő jegynek.<sup>556</sup>

A munkaszerződést írásba kell foglalni<sup>557</sup>, míg a megbízási, vállalkozási szerződésnek többnyire nem érvényességi feltétele az írásbeliség. Önmagában viszont az írásbeliség nem minősíti a jogviszonyt, de a munkaszerződés, mint okirat hiányából sem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony<sup>558</sup>. A munkaviszony létesítésére irányuló megállapodás írásba foglalásának elmaradására csak a munkavállaló hivatkozhat.<sup>559</sup> Ennek hiányában a munkaviszonyból eredő jogokra és kötelezettségekre elsődlegesen a munkajogi jogszabályok az irányadók.<sup>560</sup>

### Táblázat

*A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási jogviszony közötti különbségek<sup>561</sup>*

Minősítő jegyek	Munkajogviszony	Megbízási jogviszony	Vállalkozói jogviszony
<b>Elsődleges minősítő jegyek</b>			
<b>A tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat meghatározás</b>	A munkakör határozza meg az ellátandó tevékenységet, amely folyamatosan, rendszeresen ismétlődik	A megbízott a megbízó által rábízott konkrét ügy ellátására, feladat elvégzésére vállal kötelezettséget (gondossági	A vállalkozó meghatározott eredmény létrehozására köteles (eredménykötelem)

<sup>553</sup> Lásd az Mt. 153. § (1) bekezdésében.

<sup>554</sup> Ha a munkavállaló a munkáltató munkaeszközeivel, az általa meghatározott időben és helyen, az utasításai szerint végezték a munkát, a felek között nem megbízási, hanem munkajogviszony állt fenn (EBH 2001/576.).

<sup>555</sup> Lásd az Mt. 102. § (2) bekezdésében.

<sup>556</sup> Munkaviszony jött létre azzal, hogy a jelentős mennyiségű fakitermelésre vállalkozó alperes vezetője kiszállította a felperest a fakitermelés helyszínére, rendelkezésre bocsátotta a motorfűrész és a védőfelszerelést, valamint elfogadta a felperes fakivágási munkavégzését (BH 2003/264.).

<sup>557</sup> Lásd az Mt. 76. § (2) bekezdésében.

<sup>558</sup> BH 1997/152, BH 1997/187.

<sup>559</sup> Lásd az Mt. 76. § (2) bekezdésében.

<sup>560</sup> EBH 2000/353.

<sup>561</sup> Gyulavári 2006, 44-45.

<b>Minősítő jegyek</b>	<b>Munkajogviszony</b>	<b>Megbízási jogviszony</b>	<b>Vállalkozói jogviszony</b>
		kötelem)	
<b>Személyes munkavégzési kötelezettség</b>	A munkavállaló a munkakörét személyesen köteles ellátni, helyettest nem állíthat	A megbízott általában személyesen köteles a rábízott ügyet ellátni, de a megbízó hozzájárulásával igénybe vehet más személyt is	A vállalkozó általában önállóan hozza létre az eredményt, de igénybe vehet alvállalkozót is
<b>A munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége</b>	A munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség, a munkavállalót rendelkezésre állási kötelezettség terheli	Nincs általános munkáltatói foglalkoztatási és munkavállalói rendelkezésre állási kötelezettség	Nincs általános munkáltatói foglalkoztatási és munkavállalói rendelkezésre állási kötelezettség
<b>Alá-főlérendeltségi viszony</b>	A munkavállaló a munkáltató szervezetében alá-főlérendeltségben dolgozik	Nincs a munkaviszonyra jellemző alá-főlérendeltség, helyette mellérendeltség érvényesül	Nincs a munkaviszonyra jellemző alá-főlérendeltség, helyette mellérendeltség érvényesül
<b>Másodlagos minősítő jegyek</b>			
<b>Irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog</b>	A munkavállaló a munkát a munkáltató utasításai szerint és ellenőrzése mellett köteles ellátni	Az utasítási, ellenőrzési jog az ügy ellátására, nem pedig a munkavégzés részleteire vonatkozik	Az utasítási, ellenőrzési jog a munkavégzéssel előállítható termékre vonatkozik
<b>A munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása</b>	A munkavégzés időtartamát, a munkarendet, a munkaidő-beosztást a munkáltató határozza meg	A megbízó kizárólag a feladat elvégzésének határidejét, az ügy ellátásának időpontját állapítja meg; a munka elvégzéséhez szükséges időt a megbízott határozza meg	A megrendelő a feladat elvégzésének határidejét, részhatáridejeket állapít meg; a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó határozza meg
<b>A munkavégzés helye</b>	A munkavállaló meghatározott munkahelyen köteles munkaidejét munkában tölteni, a munkáltató rendelkezésére állni	A megbízott a munkavégzés helyét maga választhatja meg, illetve az a feladat ellátásához igazodik	A vállalkozó a munkavégzés helyét maga választhatja meg
<b>A munka díjazása</b>	A munkáltató köteles a munkavállalónak rendszeresen munkabért fizetni	A megbízási díj tipikusan egyszeri díjazás a feladat elvégzése után, de tartós megbízásnál lehet rendszeres is	A vállalkozói díj tipikusan egyszeri díjazás
<b>A munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása</b>	A munkavállaló a munkáltató eszközeit, nyersanyagait használja	A megbízott általában saját eszközeit, anyagait használja	A vállalkozó saját eszközeivel, anyagaival dolgozik
<b>A biztonságos, egészséget</b>	A munkáltató köteles biztosítani az	A megbízott felelőssége	A vállalkozó felelőssége



Minősítő jegyek	Munkajogviszony	Megbízási jogviszony	Vállalkozói jogviszony
<b>nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása</b>	egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit	megteremteni saját biztonságos munkavégzésének körülményeit	megteremteni saját biztonságos munkavégzésének körülményeit
<b>Írásbeliség</b>	A munkaszerződést írásba kell foglalni	Megbízási szerződés szóban és írásban is köthető	Vállalkozási szerződés szóban és írásban is köthető
<b>Alkalmazandó jog</b>			
<b>Mely jogszabály hatálya alá tartozik?</b>	A munkaviszonyra az Mt. szabályait kell alkalmazni	Polgári jogi jogviszony, amelyre a Ptk. szabályait kell alkalmazni	Polgári jogi jogviszony, amelyre a Ptk. szabályait kell alkalmazni

## 4.4 A szürke zóna véletlenszerű fejlődése

### 4.4.1 Terminológiai kérdések

Nem alakult még ki egységes terminológia a magyar munkajogban azoknak a munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak a megjelölésére, amelyek nem tekinthetők sem munkajogviszonynak, sem pedig polgári jogviszonynak. Éppen ezért az alábbiakban először azt tekintjük át, hogy milyen lehetséges elnevezések vannak ezekre a jogviszonyokra. Mindenekelőtt azt vizsgáljuk, hogy az egyes elnevezések megfelelnek-e a nemzetközi, közösségi jogi terminológiának, hűen kifejezik-e az érintett jogviszonyok körét, sajátosságait, jogi természetét, illetve mennyire vannak jelen a magyar szakmai "köznyelvben". Mindezek alapján a következő megjelölések merülhetnek fel:

- *Önfoglalkoztatás:*

Ez az elnevezés álláspontunk szerint helytelen, mivel nem adja vissza az érintett jogviszonyok lényegét, azaz a gazdasági, vagy személyi függőségnek, önállótlanágnak bizonyos, a munkajogviszonynál mérsékeltebb, de a polgári jogviszonyoknál lényegesen erőteljesebb szintjét. Álláspontunk szerint önfoglalkoztatónak azok a személyek tekinthetők, akik polgári jogi szerződés alapján, a függetlenség, önállóság legmagasabb szintjét élvezik munkavégzésük során. Az érintett jogviszonyokat a munkajogviszony mellett pontosan az önfoglalkoztatástól kell elhatárolnunk, ezért ennek a terminológiának a használata akadályozza a terminológiai tisztaság megteremtését. Ráadásul ez az elnevezés nincs összhangban a nemzetközi szakirodalommal, amely többnyire a "tisztán vállalkozói jogviszonyt" tekinti önfoglalkoztatásnak<sup>562</sup>. Ugyanakkor a magyar szakirodalomban kétségtelenül meghonosodott az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) fogalom<sup>563</sup>, bár ez egyes szerzőknél meglehetősen eltérő jelentéstartalommal.

<sup>562</sup> Általában a tisztán vállalkozói jogviszonyt tekintik önfoglalkoztatásnak, bár be kell látni, hogy a nemzetközi szakirodalom sem tekinthető teljesen egységesnek ebben a tekintetben. Lásd például: European Commission 1998, Supiot 1999, Marsden and Stephenson 2001, Deakin 2002.

<sup>563</sup> Lásd például Dudás 2004, Soltész, Bankó 2008a, Gellérné Lukács 2008.

- *Vegyeshibrid/átmeneti foglalkoztatási jogviszonyok:*  
Ezek az elnevezések nem igazán honosodtak meg a magyar, illetve az európai szakirodalomban, bár kétségtelenül visszatükrözik az érintett jogviszonyoknak azt az alapvető sajátosságát, hogy a munkajogviszony és az önfoglalkoztatás (önálló vállalkozás, polgári jogviszonyok önállósága) közötti átmenetet képviselik, az azokra jellemző szabályozási modellek vegyítésével.
- *Szürke zóna munkaviszonyok és önfoglalkoztatás között:*  
Az önfoglalkoztatás és a munkaviszony közötti szürke zóna a nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyekből áll.<sup>564</sup> Bár ez a kifejezés még nem terjedt el sem a nemzetközi, sem pedig a magyar szakirodalomban, mégis plasztikusan visszaadja a probléma lényegét.<sup>565</sup>
- *Gazdaságilag függő munka:*  
A gazdaságilag függő munkavégző (economically dependent worker) koncepciója az utóbbi években vált általánosan elfogadottá az európai munkajogi irodalomban és az Európai Unió dokumentumaiban. Ugyanakkor a magyar szakirodalomban és szakmai köznyelvben sem ez a kifejezés, sem pedig az általa kifejezett problematika nem szűrődött még be. Ugyanakkor megfelelőnek ítéljük a problémakör leírására.
- *Speciális foglalkoztatási jogviszonyok:*<sup>566</sup>  
Ebből az elnevezésből csak az nem derül ki, hogy miért és mihez képest speciális egy annak tekintendő jogviszony.
- *Egyéb foglalkoztatási jogviszonyok, másként munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok:*  
Bár a nemzetközi jogban és szakirodalomban nincs ehhez hasonló fogalom, de a magyar joganyagban tradicionálisan a fentiekhez hasonlóan jelölik meg azokat a jogviszonyokat, amelyek a szürke zónába sorolandók.<sup>567</sup> Ez a hagyományos megoldás már csak azért is elfogadható, mert a megjelölést általában az ide tartozó jogviszonyok felsorolása követi. Ez utóbbi megoldás számunkra is elfogadható, ezért a szürke zónába sorolható jogviszonyokra a későbbiekben az egyéb foglalkoztatási

<sup>564</sup> Deakin 2002, 198-199.

<sup>565</sup> Ezt a megjelölést használtam például az érintett jogviszonyokról szóló európai vita ismertetésénél: Gyulavári 2009b.

<sup>566</sup> Gyulavári 2006.

<sup>567</sup> A társadalombiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. § (2) bekezdése szerint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok a következők: bedolgozói, megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban, segítő családtagként személyesen munkát végző személy, alapítvány, társadalmi szervezet, társadalmi szervezetek szövetsége, társasház közösség, egyesület, köztestület, kamara, gazdálkodó szervezet választott tisztségviselője; szövetkezet vezető tisztségviselője, továbbá a Munkavállalói Résztulajdonosi Program szervezeteinek, az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak, a magánnyugdíjpénztárak választott tisztségviselője, a helyi (települési) önkormányzat választott képviselője (tisztségviselője), társadalmi megbízatású polgármester. Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXX. törvény 3. § b) pontja b) munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekinti a következőket: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szaksoportti tagsági viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei. A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet 29. § c) pontja szerint foglalkoztatásra irányuló jogviszony: minden olyan jogviszony, amelyben a szolgáltatás tárgya természetes személy által ellenérték fejében végzett munka.

jogviszonyok terminológiát használjuk, de a következőkben meg is jelöljük, hogy a hatályos joganyagban milyen jogviszonyokat sorolunk ebbe a körbe.

#### **4.4.2 A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok közös nevezője**

A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok körét csak akkor határozhatjuk meg elvi igényvel, ha előbb átgondoljuk, hogy milyen közös kritériumoknak kell megfelelniük. Arra keressük a választ, hogy milyen elvi alapon különböztetjük meg a szürke zónába sorolható foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyokat a munkaviszonyoktól és a polgári jogviszonyoktól és helyezzük el e két jogviszony-típus közé, immáron harmadik csoportként. Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok közös nevezője a következőkben azonosítható:

- a) Nem minősülnek munkaviszonynak: Ezek a jogviszonyok formálisan nem minősülnek munkaviszonynak, bár egyes esetekben a szabályozásuk munkaviszonytól való távolsága vitatott (pl. bedolgozói jogviszony, ösztöndíjas foglalkoztatás). Ez alól kivételt jelent az alkalmi munkavállalói könyvvel történő, illetve kevésbé meggyőző módon az egyszerűsített foglalkoztatás, amely formálisan munkaviszony<sup>568</sup>, ennek ellenére – rugalmas munkajogi szabályozása okán - inkább az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok közé soroljuk, semmint az atipikus munkaviszonyok körébe, ami összhangban van más szerzők értékítéletével.<sup>569</sup>
- b) Nem tekinthetők “vállalkozás” körében létesített polgári jogviszonynak, mert a munkavégző személyileg, gazdaságilag nem önálló, független attól a személytől, aki számára munkát végzi.
- c) A felek jogai és kötelezettségei tekintetében vegyes jellegű a szabályozásuk: átmenet a munkajogviszonyok és a polgári jogviszonyok között. Éppen ezért tekinthetjük ezeket a jogviszonyokat vegyes, átmeneti jellegűeknek, így szabályozásuk lényegében vegyíti a munkajogviszonyra, illetve a polgári jogviszonyra jellemző megoldásokat, jogi elveket.
- d) Részben vagy teljesen önálló szabályozásuk van, ami önálló jogszabályi rendezést jelent, bár ez nem zárja ki egyes munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok, különösen az Mt. egyes szabályainak alkalmazását.
- e) Önálló elnevezésük van.

Mindemellett persze komoly különbségek tapinthatók ki az egyes foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok között, így különösen abban a tekintetben, hogy miként létesíthető az adott jogviszony, kik vehetik igénybe, milyen jogok illetik meg a feleket stb. Az eltérések miatt jogosan vethető fel a kérdés, hogy egyáltalán szabad-e az ennyire eltérő jogviszonyokat egy csoportba sorolni. Erre leginkább az ad alapot, hogy sem munkajogviszonynak, sem polgári jogviszonynak nem tekinthetők, hanem a kettő közötti átmenet valamilyen szintjét képviselik, bár a célcsoportjaik is igen sokszínűek.

Mindezek alapján az alábbi foglalkoztatásra irányuló szerződéseket és jogviszonyokat soroljuk a szürke zónába: bedolgozói jogviszonyok, segítő családtagi jogviszony,

<sup>568</sup> Lásd az 1997. évi LXXIV. törvény 2. §-ában.

<sup>569</sup> Lásd például: Hovánszki 2005.

tanulószerződés és hallgatói szerződés, hivatásos nevelőszülői jogviszony, az alkalmi munkavállalást felváltó egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony, önálló kereskedelmi ügynöki szerződés, prémiumévek program keretében létrejövő jogviszony, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, valamint a személy- vagy vagyoni védelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó szerződése. Egyes szerzők egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok közé sorolja az egyéni vállalkozást, a társas vállalkozás tagja által végzett tevékenységet, a szövetkezeti tag jogviszonyát, illetve a sportolók jogviszonyát is.<sup>570</sup> Álláspontom szerint ezek nem önálló foglalkoztatási jogviszonyok, hanem a munkavégzéshez (is) kapcsolódó jogviszonyok, jogi státuszok, amelyeknél a munkavégzés valamely más foglalkoztatási jogviszonyon – általában munkaviszonyon, vagy polgári jogviszonyon – keresztül történik.

---

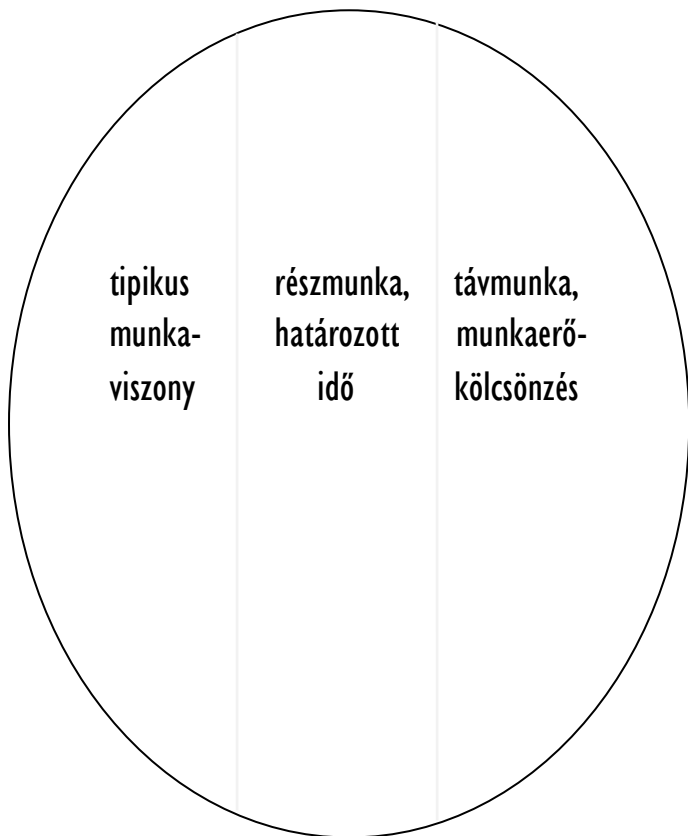
<sup>570</sup> Ibid.

# A foglalkoztatási jogviszonyok rendszerének vázlata

Munkaviszonyok

Szürke zóna

Önfoglalkoztatás



Prémiumévek Program

Egyszerűsített foglalkoztatás

Ösztöndíjas foglalkoztatás

Bedolgozó

Önálló kereskedelmi ügynök

Személy- és vagyonvédelmi alvállalkozó

Hivatásos nevelőszülő

#### 4.5 A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszerének jellemzői

A rendszerváltás utáni magyar munkajog immáron klasszikussá vált paradigmája szerint a munkát végző személyek két nagy csoportra oszthatók. Az első csoportba tartoznak az önállóan, alárendeltségi, függőségi viszonyban, tehát munkajogviszonyban, munkaszerződés alapján dolgozó munkavállalók. A második csoportba az alárendeltség, függőségi viszony nélkül, önállóságukat megtartva munkát vállalók sorolhatók, akik munkavégzésre irányuló egyéb – különösen vállalkozási, megbízási, társasági – szerződés alapján tevékenykednek.<sup>571</sup> A munkajogi szabályozás és a foglalkoztatási gyakorlat egyeduralkodó eleme egészen a közelmúltig a tipikus munkaviszony volt. Hagyományosan tipikusnak azt a munkajogviszonyt tekintették, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítettek, a munkavállaló (egyetlen) munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végzett munkát.<sup>572</sup>

A gazdasági szereplők részéről azonban megjelent a rugalmasság iránti igény, amelyre eltérő időszakokban, illetve párhuzamosan igen eltérő válaszok születtek. A tipikus munkaviszonyhoz képest a munkaviszonyon belül és kívül is megjelentek a rugalmasság forrásai. A munkajogviszony külső rugalmasságának forrásai az atipikus munkaviszonyok, amelyek közül a részmunkaidő és a határozott idő mindig is létezett, de szabályozásuk alig tért el a tipikus munkaviszonytól. A jogharmonizáció hatására az ezredfordulón egyrészt a hosszabb múltra visszatekintő, “hagyományos atipikus” formák részletesebb szabályokat kaptak, aminek azonban nem volt nagy jelentősége, no persze a közösségi jognak történő megfelelésen kívül.<sup>573</sup>

Ugyanakkor új atipikus formák is megjelentek, amelyek közül a munkaerő-kölcsönzésnek van nagy jelentősége, mert Európa szerte népszerű formáról van szó, ráadásul a magyar szabályozás elérte azt a rugalmassági küszöböt, ami már “felizgatta” a magyar munkáltatók fantáziáját is. A külső rugalmasság mellett - a jogharmonizáció leple alatt - nagyobb szerepet kapott a belső rugalmasság növelése a munkaidős szabályok újraszabásával, olyan jogintézmények részletes szabályozásával, mint a készenléti jellegű munkakör, munkaidőkeret stb.<sup>574</sup> Bár ez utóbbi egy korlátozottan érvényesülő rugalmasság, mert ahol nincs kollektív szerződés, ott hiába igényelné ezt a fajta rugalmasságot a munkáltató tevékenysége, mégsem érvényesülhetnek a kollektív szerződéshez kapcsolt, lazább munkaidős szabályok.

Az atipikus munkaviszony fogalma meglehetősen relatív, így nem is alakult ki egységesen elfogadott fogalma,<sup>575</sup> bár az egységes fogalmi rendszer hiányának inkább elméleti, mintsem gyakorlati jelentősége van. Az atipikus munkaviszonyoknak elemzésünkben megkülönböztettük a tágabb és a szűkebb körét. A szűk fogalomba csak a két régi (részmunkaidő, határozott idő) és a két új (táv munka, kölcsönzés) atipikus munkaviszony tartozik. Ezzel szemben a tágabb fogalom a fentiekén túl felöleli a belső rugalmasság

---

<sup>571</sup> Radnay 2004, 140.

<sup>572</sup> Kiss 2005, 95.

<sup>573</sup> A jogharmonizációs célú Mt. módosítások hűen tükrözik a magyar jogalkotásnak azt a szemléletét, hogy az elsődleges cél a Brüsszelnél történő megfelelés, tehát a feladat „kipipálása”, amelyhez képest minden más – jogpolitikai, dogmatikai, foglalkoztatáspolitikai etc. – cél másodlagosnak minősült.

<sup>574</sup> A munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok 2001. évi módosításának elemzését részletesen lásd:

Neumann-Nacsa 2002.

<sup>575</sup> A téma részletes elemzését lásd: Bankó 2008.

munkaidős jogintézményeit, valamint a speciális munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérő szabályokat.

Ugyanakkor a külső rugalmasság problémaköre felveti a munkaviszonyokon túli foglalkoztatási jogviszonyok kérdését is. A munkaviszonyon kívüli munkavégzés szabályozásának problémája nem teljesen új keletű, hiszen már a szocialista jogban is felmerült. Trócsányi szerint a munkajogviszonyon kívüli bizonyos munkavégzéseknek a munkajog keretei között történő szabályozása arra az elvi álláspontra vezethető vissza, hogy ha az állampolgárnak a vállalattal, intézménnyel szembeni munkakötelezettsége teljesítéséről van szó, a társadalom munkájában való részvétel sajátos formájával állunk szemben, és így az erre vonatkozó szabályozásnak helye a Munka Törvénykönyvében van. A csehszlovák munkajog például kivételes szabályként ismerte el a munkaviszonyon kívüli munkára vonatkozó megállapodásokat, amelyekre a munkajogi szabályok közül csak a jogszabályban meghatározott rendelkezéseket kellett alkalmazni. Az ilyen szabályozás kiterjesztette a munkajog hatályát olyan munkavégzési jogviszonyokra is, amelyek nem munkajogviszonyok, és amelyeknek a szabályozása a munkajogon belül és kívül is megtörténhet.<sup>576</sup>

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok az Mt.-n kívül fejlődtek ki, jószerével kényszerből.<sup>577</sup> Érdekes jogalkotási kérdés, hogy ezeknek a jogviszonyoknak az Mt.-n kívül kell-e maradnia, vagy az Mt.-be kellene illeszteni a munkajogviszonyoktól különböző, ún. átmeneti jogviszonyok szabályait is. Pál szerint “a nagy kérdés az, hogy ezeket a foglalkoztatási formákat a munkaviszonyon belül, annak határait tágítva helyezzük-e el, vagy a munkajogviszony és a polgári jogviszonyok között jogi infrastruktúra-hidat képezve, különböző szerződéstípusokat alkotva adjunk a felek számára választási, megoldási lehetőséget”.<sup>578</sup> Álláspontom szerint a munkajogi kódexben történő átfogó szabályozás<sup>579</sup> minden bizonnyal erősítené mind az érintett személyek munkajogi védelmét, mind pedig a munkajogi szabályozás koherenciáját.

Ez már csak azért is lényeges kérdés, mert az egyéb foglalkoztatási jogviszonyokat eredményező jogfejlődés korántsem zárult le. A tipikus és atipikus munkajogviszonyok, illetve a polgári jogviszonyok elemeinek vegyítésével elképzelhető további munkavégzésre irányuló szerződéstípusok megalkotása, amelyek több fokozatú átmenetet képezhetnek a teljesen önállótlan és a teljesen önálló munkavégzés tipizált formái között. A munkajogviszony (önállótlan) és az önfoglalkoztatás (önálló) közötti jogviszonyok megjelenése, másként az önálló és önállótlan jogviszonyok vegyítése megdönti a pénzügyi jognak azt az alapvetését is, hogy az önálló és az önállótlan jogviszonyok adózási szempontból élesen elhatárolhatók és eltérően kezelendők, az önálló jogviszonyok érthetetlen és - munkajogi szempontból mérhetetlenül káros - privilegizálása mellett.<sup>580</sup> Kérdés, hogy a fenti elképzelés megvalósítása – a tipikus munkaviszonytól részben eltérő kötelezettségeket és jogokat feltételezve – kiállná-e az alkotmányosság próbáját.

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok megjelenése és prognosztizálható térhódítása valószínűleg azzal a következménnyel jár majd, hogy a munkavégzők növekvő hányada

---

<sup>576</sup> Trócsányi 1978, 21-24.

<sup>577</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 144.

<sup>578</sup> Pál 2005, 123.

<sup>579</sup> Az új Mt. tézisei a kódex-jelleg további fenntartása mellett foglalnak állást (Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 8), ami lehetőséget adna az egyéb jogviszonyoknak az egységes munkajogi kódexbe történő inkorporálására.

<sup>580</sup> Hovánszki 2001c, 9.

ezeket a foglalkoztatási formákat választja egyfelől a munkajogviszonyok, másfelől a színlelt vagy valódi polgári jogviszonyok rovására. Be kell ugyanis látni azt, hogy számos tevékenység esetében már nem a munkaviszony az a forma, amely a munkavégzéssel ellátandó feladat jogi kereteit megadhatja.<sup>581</sup> Ennek a folyamatnak egyaránt lesznek pozitív és negatív hatásai, amelyeket az egyes szakírók már ma is merőben ellentétesen ítélnék meg.<sup>582</sup> Álláspontom szerint a hagyományos munkaviszony alternatíváját jelentő foglalkoztatási formák térhódítása olyan világszerte érvényesülő folyamat, amelyet Magyarországon sem leszünk képesek megállítani, ezért érdemes inkább az élére állni. Megfelelő munkajogi környezet megteremtésével a magyar munkajog ugyanis közelebb kerülhet a szociális és a versenyképességi szempontok kívánatos egyensúlyához.

---

<sup>581</sup> Az új Mt. tézisei hasonló megállapításra jut, bár ott a hangsúly inkább a klasszikus munkaviszonytól eltérő jogviszonyok elterjedésén és szabályozásán van. Ennek megfelelően az új Mt. egyik kiemelt jogalkotási célja annak megfogalmazása, mely esetekben, mennyiben szükséges és indokolt a hagyományos munkajogi szabályozás fenntartása (Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 4).

<sup>582</sup> Lásd például Kollonay 2001b, illetve Pál 2005.



## 5.

### FOGLALKOZTATÁSRA IRÁNYULÓ EGYÉB JOGVISZONYOK A MAGYAR MUNKAJOGBAN

Az alábbiakban szabályozásuk kronológiai sorrendjében ismertetjük a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyokat.

#### 5.1 Bedolgozói jogviszonyok

##### 5.1.1 A bedolgozói jogviszony szabályozása

A "bedolgozói munkaviszonyban" történő foglalkoztatás részletes szabályozására első ízben 1967-ben került sor<sup>583</sup>, amely 1981-ben került újraszabályozásra<sup>584</sup>. Az 1994-ben elfogadott, ma is hatályos szabályozás<sup>585</sup> már bedolgozói jogviszonyról szól, amely csak egy meglehetősen korlátozott munkavállalói kört érint. A bedolgozó általában otthon, mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet (pl. kisebb összeszerelést) önállóan, rendszerint saját munkaeszközzel végez és a díjazást az előállított termék mennyisége alapján kapja. A foglalkoztatók azért választják ezt a formát, mert a termék előállításának, gyártási folyamatnak nagy az élőmunka igénye. Ezek a munkák jellegük folytán nem igényelnek folyamatos irányítást és üzemi körülményeket.<sup>586</sup>

A bedolgozói jogviszonynak a hatályos szabályok szerint három altípusa van:

- a) *Bedolgozó*: Bedolgozó olyan önállóan végezhető munkára<sup>587</sup> alkalmazható, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható.<sup>588</sup>
- b) *Biztosított bedolgozó*: A foglalkoztató és a bedolgozó megállapodhat abban, hogy a foglalkoztató folyamatosan ellátja a bedolgozót meghatározott munkamennyiséggel, a bedolgozó pedig ebben a mértékben rendszeresen munkát végez. A megállapodást legalább olyan mennyiségű munkára kell megkötni, amelynek elvégzése esetén a bedolgozó havi díjazása eléri a minimálbér 30%-át.<sup>589</sup> Csak ezekkel a feltételekkel jöhet létre biztosított bedolgozói jogviszony.<sup>590</sup>

---

<sup>583</sup> Így nevezte az érintett jogviszonyt a 16/1967. (XII. 27.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról, amelyet a 17/1978. (XII. 23.) MüM rendelet módosított.

<sup>584</sup> Lásd a 10/1981. (IX. 29.) MüM rendeletet a bedolgozók foglalkoztatásáról, amelyet a 6/1991. (VI. 29.) MüM rendelet módosított.

<sup>585</sup> 24/1994. (II.25.) Korm. rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról.

<sup>586</sup> Dudás 2004, 168.

<sup>587</sup> Bedolgozói munkaviszonyt csak önállóan elvégezhető fizikai vagy nem fizikai munkára lehet létesíteni (BH 1986/120. I.).

<sup>588</sup> Lásd a bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 3. §-ában.

<sup>589</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 24. § (1) bekezdésében.

<sup>590</sup> Ha viszont a munkáltató szerződésben nem vállalta a bedolgozónak rendszeres munkával való ellátását, a bedolgozó alaptalanul támaszt kártérítésként igényt elmaradt munkabérre (BH 1996/564.).

- c) *Szociális foglalkoztatásban alkalmazott bedolgozó*: A szociális foglalkoztatásban alkalmazott bedolgozó a szociális foglalkoztató által létesített speciális bedolgozói jogviszony, amelyre külön jogszabályban<sup>591</sup> meghatározott rendelkezések alkalmazandók.

### **5.1.2 Polgári jogi és a munkajogi elemek a bedolgozói jogviszony szabályozásában**

A bedolgozói jogviszonyra sok tekintetben a vállalkozási jogviszony ismérvei jellemzők. A bedolgozó munkáját – eltérő megállapodás hiányában – eredménykötelemként, saját munkaeszközzel, a foglalkoztató által biztosító anyaggal, önállóan, a munkáltató közvetlen irányítása nélkül végzi. Alapvető különbség a munkaviszonyhoz képest az is, hogy a bedolgozó munkájához a vele közös háztartásban élő személyek (p. segítő családtag) segítségét is igénybe veheti,<sup>592</sup> míg a (táv)munkavállaló erre nem jogosult.<sup>593</sup> A foglalkoztató az alkalmazott technika és a munkavégzés módja tekintetében a bedolgozónak utasítást adhat, ha az a munka elvárt minősége szempontjából szükséges. Ezt meghaladóan azonban nem utasíthatja a bedolgozót.<sup>594</sup>

Szintén vállalkozási elem, hogy nem jár díjazás és költségtérítés, ha a munkafolyamat végeredménye a bedolgozó hibájából nem felel meg az előírt követelményeknek.<sup>595</sup> Ez az eredménykötelem jelleg kifejezetten a vállalkozáshoz közelíti a bedolgozást. A munkaviszonytól eltérően a bedolgozó munkavégzésének helye sohasem a foglalkoztató telephelye,<sup>596</sup> hanem általában a bedolgozó lakóhelye, de lehet a bedolgozó által biztosított más helyiség is.<sup>597</sup> Ha mégis a foglalkoztató telephelyét kötnék ki munkavégzési helyként a szerződésben, akkor az adott jogviszonyt minden bizonnyal nem bedolgozói jogviszonyként, hanem már munkajogviszonyként kellene értékelni.<sup>598</sup>

A fentiekkel szemben a bedolgozói jogviszony inkább a munkajogviszonyhoz áll közelebb abból a szempontból, hogy sok tekintetben az Mt. szabályait kell alkalmazni a bedolgozást szabályozó kormányrendelet előírásai szerint<sup>599</sup>, és maga a rendelet is az Mt. felhatalmazásán alapul<sup>600</sup>. A bedolgozó jogállása formálisan is inkább a munkavállalóhoz áll közelebb, mert bedolgozóként csak az a természetes személy foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet, illetve mindenki foglalkoztató lehet, aki jogképes.<sup>601</sup> A munkaviszonyhoz való közelségét jelzi az is, hogy a bedolgozó és a foglalkoztató között a bedolgozói jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitára az Mt. munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.<sup>602</sup>

<sup>591</sup> Lásd a szociális foglalkoztatásban alkalmazott bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 14/1995. (III. 31.) NM rendeletet.

<sup>592</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 13. §-ában.

<sup>593</sup> Hovánszki 2005, 35.

<sup>594</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 14. § (3) bekezdésében.

<sup>595</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 19. §-ában.

<sup>596</sup> Nem létesíthető bedolgozói munkaviszony olyan munkára, amelyet a dolgozónak a munkáltató telephelyén, a munkáltató más dolgozóival együttműködve kell végeznie (BH 1986/120.).

<sup>597</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 5. §-ában.

<sup>598</sup> Bán 2003, 46-47.

<sup>599</sup> Ezeket az alkalmazandó szabályokat a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet határozza meg (17. § (5) bek.; 21. § (4) bek.; 22. § (1) bek.; 26. § (3) bek.).

<sup>600</sup> A bedolgozást a 24/1994 (II.25) Korm. rendelet szabályozza az Mt. 203. § (2) bekezdés a) pontjának felhatalmazása alapján.

<sup>601</sup> Lásd a 24/1994. (II.25.) Korm. rendelet 2.§-ában.

<sup>602</sup> Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 22. § (1) bekezdésében.

Mindezen túl a bedolgozó az üzemi alkotmányjog szempontjából számításba is jön, mivel aktív és passzív választójoggal egyaránt rendelkezik.<sup>603</sup>

A munkaszerződéshez hasonlóan a bedolgozói megállapodást is írásban kell megkötni, és kötelező tartalomként meg kell határozni benne

- a bedolgozó által végezhető tevékenységet,
- a munkavégzés helyét,
- a költségek megtérítésének módját és mértékét.

Ha a felek nem állapodnak meg határozott időben, akkor a bedolgozói jogviszony is automatikusan határozatlan időre jön létre. A határozott idejű bedolgozói jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.<sup>604</sup>

### **5.1.3 Sui generis jogviszony félúton munkajog és polgári jog között**

A bedolgozói jogviszony tehát egy vegyes jellegű, sui generis jogviszony, félúton a munkajog és a polgári jog között. Ez a hybrid, átmeneti jelleg jó alapot ad az arról folytatott, immáron több évtizedes szakmai vitához, hogy ez a tényleg nehezen tipizálható jogviszony melyik jogághoz is áll közelebb. Román szerint „a bedolgozói jogviszony vállalkozási jogviszonynak tekintendő ugyan, de a bedolgozó – rendszerint egy céggel szembeni és állandó, folyamatos munkát igénylő – tartós lekötöttsége folytán jogi pozíciója a munkavállalóéra hasonlít, és ennél fogva bizonyos munkajogi védelmi jellegű szabályok hatálya analógia iuris kiterjesztendő rá”.<sup>605</sup> Ezzel szemben Bán megállapítása szerint a bedolgozói megállapodás alapján létrejövő jogviszony csak önállóan végezhető munkára létesíthető, de a bedolgozói megállapodás inkább a munkaszerződéshez, a felek közötti jogviszony pedig a munkajogviszonyhoz áll a legközelebb.<sup>606</sup>

Kiss megállapítja, hogy korábban ugyan a „bedolgozói munkaviszony” terminust használták a joganyagban, mégis mindig is lényeges különbség volt a bedolgozói jogviszony és a hagyományos munkajogviszony között. Kiemeli, hogy a legjelentősebb eltérés a munkavégzés önállóságában rejlik, amelyet a munkavégzés helye, a termelőeszközök munkavállalói tulajdona, és a munkáltatói utasítási jog hiánya alapoz meg. A bedolgozói jogviszony jogi természetével kapcsolatban két felfogást azonosít. Az egyik, megállapítása alapján uralkodónak tekinthető nézet szerint sui generis jogviszonyról van szó, míg a kisebbségi álláspont a munkavállalói minőség egy sajátos formájának tekinti a bedolgozói jogviszonyt.<sup>607</sup> Dudás szerint viszont egyáltalán nem egyértelmű, hogy a bedolgozói jogviszony munkaviszonynak, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekintendő.<sup>608</sup> Kenderes viszont speciális munkavégzési jogviszonynak nevezi, amely sem a polgári jog, sem a munkajog körébe nem sorolható.<sup>609</sup> Meglehetősen vegyes tehát a bedolgozói jogviszony szakirodalmi megítélése.

Meg kell még említeni a jogviszony egy fontos vonatkozását, amelyet Bankó vizsgált, amikor a távmunkaviszonytól kísérli meg elhatárolni a bedolgozói jogviszonyt. E szerint a távmunka

---

<sup>603</sup> Kiss 2005, 121.

<sup>604</sup> Lásd a 24/1994. (II.25.) Korm. rendelet 4. §-ában.

<sup>605</sup> Román 1994, 146.

<sup>606</sup> Bán 2003, 46.

<sup>607</sup> Kiss 2005, 120-121.

<sup>608</sup> Dudás 2004, 168.

<sup>609</sup> Kenderes 2007, 155.

alapvetően különbözik a bedolgozói tevékenységtől, mivel az előbbi különböző értékű immateriális javakat hoz létre, az egyszerű adatrögzítéstől a bonyolult programok elkészítéséig. Ezzel szemben a bedolgozó tevékenysége az általa előállított termékek megszámlálása útján mérhető, javadalmazása is ezen alapszik, ami értelemszerűen nem alkalmazható a távmunkavállaló esetében.<sup>610</sup>

Álláspontom szerint a bedolgozói jogviszony vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, sui generis jogviszony, amely tipikusan az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok sűrű zónájába sorolandó. Ha van jogviszony, amely pontosan félúton van a két jogág között, ez által a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerének centrumában, akkor ez pontosan a bedolgozó jogviszonya. Bár a munkajogban nem érvényesül a szerződések szabad vegyítésének elve, a bedolgozói jogviszony mégis ennek a nem létező vegyítésnek a legális (adoptált?) “gyermeké”. A bedolgozói megállapodás olyan vegyes szerződés, amely egyszerre több, a Ptk.-ban és az Mt.-ben megtalálható, nevesített szerződéstípus – a vállalkozási szerződés és a munkaszerződés – bizonyos jellemzőivel egyaránt rendelkezik. Ez a leglényegesebb különbség a bedolgozó “egyéb” foglalkoztatási jogviszonya és a távmunkavállaló “atipikus” munkajogviszonya között. A bedolgozói jogviszony jó példa arra, hogy a rugalmasabb polgári jogi formák is alkalmasak lehetnek a munkajogban megnyilvánuló kötöttségekkel, garanciális szabályokkal történő vegyítésre. A bedolgozói jogviszony alkalmas lehet arra is, hogy bonyolultabb, a munkáltatótól relatíve független, mérhető teljesítményű munkákra is alkalmazzák, a távmunkaviszony helyett.<sup>611</sup> Mindezt egy olyan munkatevékenység szolgáltatába állítja a jog, amely alig hasonlít a munkaviszonyra, de a vállalkozásra is csak nyomokban emlékeztet.

## 5.2 Segítő családtagi jogviszony

### 5.2.1 A segítő családtag fogalma

A segítő családtag egy ősrégi jogintézmény, amelyet a szocialista jogból örököltünk meg,<sup>612</sup> részletes szabályozás nélkül. Fogalmát jelenleg csak a társadalombiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) határozza meg. A Tbj. definíciója szerint a segítő családtag az egyéni vállalkozónak, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság természetes személy tagjának az a közeli hozzátartozója<sup>613</sup>, aki az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásában, illetőleg a társaságban személyesen és díjazás ellenében – nem munkaviszony keretében – munkát végez, kivéve azt, aki saját jogú nyugdíjas, továbbá aki özvegyi nyugdíjban részesül, ha a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte.<sup>614</sup> Ezzel véget is ér a segítő családtagi jogviszony jogi szabályozásának ismertetése, mivel más jogszabály nem tartalmaz rá vonatkozó rendelkezést. Segítő családtagi jogviszonynak tehát kizárólag azon jogviszony értékelhető, amely esetében

<sup>610</sup> Bankó 2008, 186.

<sup>611</sup> Kenderes 2007, 153-156.

<sup>612</sup> Lásd a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 17/1975. (VI. 14.) MT rendeletet, valamint BH 1977/130.

<sup>613</sup> A Ptk. 685. § b) pontja szerint közeli hozzátartozó a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér. Hozzátartozó továbbá az élettárs, az egyenes ágbeli rokon házastársa, a jegyes, a házastárs egyenes ágbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa.

<sup>614</sup> Lásd az 1997. évi LXXX. törvény 4. § g) pontjában.

- a) a jogosult egyéni vállalkozó vagy valamely jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, a kötelezett pedig a jogosultnak vagy természetes személy tagjának olyan közeli hozzátartozója, aki sem saját jogú nyugdíjban, sem özvegyi nyugdíjban nem részesül,
- b) a munkavégzés az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásában, illetve a társaság tevékenységében történő,
- c) személyes,
- d) díjazás ellenében való közreműködésre irányul.<sup>615</sup>

A jogviszony munkajogi szabályairól semmit sem tudunk meg, azt leszámítva, hogy nem minősül sem munkaviszonynak, így az Mt. szabályai nem alkalmazhatók.

### **5.2.2 Foglalkoztatási jogviszony munkajogi szabályok nélkül**

Mi lehet az oka annak, hogy az adó- és társadalombiztosítási jog definiál egy munkavégzésre irányuló sui generis jogviszonyt, amelynek azonban egyáltalán nincsenek munkajogi szabályai? Hovánszki<sup>616</sup> arra utal, hogy a jogalkotó ismeretlen okból, véletlenül, vagy netán pusztán hanyagságból mulasztotta el a jogviszony tartalmának szabályozását. Álláspontom szerint ezzel ellentétben, szándékosan teremtettek meg egy olyan jogviszonyt, amely munkajogi kötöttségek nélkül teszi lehetővé a hozzátartozók foglalkoztatását. Ennek az az oka, hogy a társadalombiztosítási jogok kiterjesztése és a bevételek növelése érdekében a segítő családi jogviszony a munkajogviszony alternatívájaként szolgál. Amennyiben a segítő családi jogviszonyt részletesebb szabályozásra kerülne, akkor minden bizonnyal csökkenne a vonzereje, bár a felek közötti speciális, rokoni viszony miatt nem biztos, hogy valóban szükség van védelmi jellegű szabályozásra.<sup>617</sup>

Ugyanakkor a segítő családi jogviszony felveti a típuskényszer versus típusválasztási szabadság kérdését. Az Mt. ugyanis kifejezetten utal arra, hogy a munkáltató vagy a tulajdonos közeli hozzátartozóját<sup>618</sup> munkaviszonyban, egy eltérő szabállyal foglalkoztathatja.<sup>619</sup> A közeli hozzátartozók az Mt. és a Ptk. fogalmai alapján megegyező köre tehát választhat a munkajogviszony és a segítő családi jogviszony között. Ha a munkaviszonyt választják, akkor az lényegesen drágább a feleknek, és a munkavállaló számára a lehető legszélesebb jogokat és védelmet biztosít. Ha viszont a segítő családi jogviszony mellett döntenek, akkor sokkal olcsóbb jogviszonyt kapnak, lényegében

<sup>615</sup> Hovánszki 2001b, 22.

<sup>616</sup> Hovánszki 2001b, 24.

<sup>617</sup> Az Országos Érdekegyeztető Tanács fontosnak tartotta, hogy a munkajog előírásai az önfoglalkoztatók esetében is érvényre jussanak, pl. a munkaidőre vonatkozó szabályok tekintetében. Ennek érdekében a segítő családtag státuszának rendezését sürgették. A munkavállalói jogviszonyban alkalmazható kedvezményeket e körre is ki kellene terjeszteni, pl. az étkezési jegy, az üdülési csekk tekintetében (OÉT tájékoztató az Országos Érdekegyeztető Tanács 2007. április 20-i üléséről).

<sup>618</sup> Az Mt. 139. § (2) bekezdése szerint közeli hozzátartozó a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs. Ez a fogalom némileg eltér a Ptk. 685. §-ban szereplő fogalomtól.

<sup>619</sup> Az Mt. 117/B. § (3) bekezdése szerint a teljes munkaidő mértéke - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét, legfeljebb heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés].

bárminemű munkajogi kötöttség, no és persze munkavállalói védelem nélkül. Kérdéses persze, hogy egy családi vállalkozás esetén életszerű-e, illetve van-e egyáltalán értelme munkajogi szabályozással kikényszeríteni a munkavállalói jogok biztosítását.

Bán szerint<sup>620</sup> ez a jogviszony a magyar jogalkotás furcsa anomáliája. Szinte lehetetlen elhatárolni más jogviszonyoktól, hiszen nincsenek munkajogi szabályai, az egész jogviszony látszólag a pusztán levegőben lóg. A Tbj. meghatározása kizárólag olyan formális ismérveket sorol fel, amelyek mindegyike igaz a munkaviszonyra is, de azt tudjuk, hogy nem munkaviszony, így valamilyen szinten, legalábbis a munkajogviszonyhoz képest önállóbb tevékenységnek kell minősülnie.<sup>621</sup> A személyi jövedelemadó szabályok szerint viszont nem önálló tevékenység.<sup>622</sup> A segítő családtagok tehát mindenféle jogok és kötöttségek nélkül végeznek munkát, de jogi szabályozás hiányában képtelenség elhatárolni ezt a jogviszonyt a közeli hozzátartozók munkajogviszonyától. A munkáltatók közeli hozzátartozói tehát valamennyi más személytől eltérően korlátlan típusválasztási szabadsággal rendelkeznek.<sup>623</sup>

A segítő családtagot kizárólag társadalombiztosítási jogok illetik meg, amely megoldás összhangban van a jogviszony szabályozásának a céljával: társadalombiztosítási jogok és bevételek biztosítása. A biztosítási jogviszony feltétele csupán az, hogy a segítő családtag tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér havi összegének harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.<sup>624</sup> Ezzel szemben semminemű munkajogi szabály nem vonatkozik a segítő családtagra, de még az amúgy általánosan érvényesülő egyenlő bánásmód elve sem alkalmazandó esetükben, bár a rokoni kapcsolat miatt amúgy sem feltétlenül szükséges a diszkriminációval szembeni védelem. Ennél nagyobb gondot jelent, hogy a munkavédelmi szabályok hatálya sem terjed ki rájuk.<sup>625</sup>

### 5.3 Tanulószerződés és hallgatói szerződés

A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény szabályozza a tanulószerződést és a hallgatói szerződést. A tanulószerződés alapján létesített tanulói jogviszony a munkaviszonnyal számos rokon vonást mutat, de speciális céljára és a rá vonatkozó önálló szabályozásra tekintettel sui generis foglalkoztatási jogviszony.<sup>626</sup> Szakképzési évfolyamon a tanuló gyakorlati képzése gazdálkodó szervezetnél a tanuló és a gazdálkodó szervezet között gyakorlati képzés céljából megkötött írásbeli tanulószerződés alapján folyik. A felsőfokú szakképzésben - a szakmai és vizsgakövetelményben és a szakképzési programban meghatározott gyakorlati képzési követelmények szerint - a hallgató gyakorlati képzése

<sup>620</sup> Bán 2003, 46-47.

<sup>621</sup> Az SZJA-törvény nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy egyéni vállalkozó nem foglalkoztathatja férjét/feleségét alkalmazottként, csak arra tér ki, hogy ha segítő családtagként foglalkoztatja főállásban, akkor a költségelszámolás tekintetében ez a családtag alkalmazottnak minősül. A főállású segítő családtag részére fizetett juttatásként (legalább heti 40 órában közreműködő) a mindenkori minimálbérnek megfelelő összeg számolható el, ha nem éri el a heti 40 órát a foglalkoztatás, akkor annak az arányos része számolható el (1993/76. Adózási kérdés).

<sup>622</sup> Lásd a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 24. § (1) bekezdésében.

<sup>623</sup> Egy régi bírói döntés ezzel szemben a felek akartának szerepét emeli ki. Az ítélet (BH 1977/130.) szerint a termelőszövetkezet és a termelőszövetkezeti tag családtagja között munkaviszony csak akkor jön létre, ha annak létrehozására irányuló szerződéskötési akaratát mind a két fél kifejezetten kinyilvánította (6/1967. (X. 24.) MÉM sz. r. 12. §).

<sup>624</sup> Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

<sup>625</sup> Mvt. 87. § 9. pont.

<sup>626</sup> Hovánszki 2005, 34.

gazdálkodó szervezetnél a hallgató és a gazdálkodó szervezet között gyakorlati képzés céljából megkötött írásbeli hallgatói szerződés alapján is folyhat. A tanulószerveződésre vonatkozó szabályokat a felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatóra értelemszerűen alkalmazni kell.

A tanulószerveződés megkötésekor, módosításakor, továbbá a gyakorlati képzés során tilos a hátrányos megkülönböztetés. A hátrányos megkülönböztetés tilalmára, következményeinek orvoslására a közoktatási törvény előírásait kell alkalmazni. A hátrányos megkülönböztetés tilalmát megszegő gazdálkodó szervezetet az illetékes területi gazdasági kamara - a gazdasági érdekképviseleti szervezetekkel együttműködve - egytől öt évig terjedő időtartamra eltilthatja a gyakorlati képzésben való részvételtől.<sup>627</sup>

Tanulószerveződést az a tanuló köthet, aki betöltötte tizenötödik életévét és a 9. évfolyamot eredményesen teljesítette, továbbá a szakképesítésre előírt előképzettségi és egészségügyi feltételeknek megfelel. A gazdálkodó szervezet a tanulószerveződés megkötését szakmai alkalmassági vizsgálathoz, illetőleg pályalkalmassági vizsgálathoz is kötheti. A tizenhat éven aluli tanuló tanulószerveződésének megkötéséhez törvényes képviselőjének a hozzájárulása is szükséges.<sup>628</sup> A tanulószerveződésben a gazdálkodó szervezet arra vállal kötelezettséget, hogy a tanuló számára - egészségvédelmi szempontból biztonságos munkahelyen - egységes szakmai követelményeknek megfelelő gyakorlati képzésről és nevelésről gondoskodik. A tanulószerveződésben a tanuló arra vállal kötelezettséget, hogy

- a) a gazdálkodó szervezet képzési rendjét megtartja, a képzésre vonatkozó utasításait végrehajtja;
- b) a szakmai gyakorlati ismereteket a képességeinek megfelelően elsajátítja;
- c) a biztonsági, egészségügyi és munkavédelmi előírásokat megtartja;
- d) nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a gazdálkodó szervezet jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A tanulószerveződésnek tartalmaznia kell

- a) a gazdálkodó szervezet megjelölését és a tanuló személyi adatait;
- b) a szakképesítés megnevezését és a képzési időt;
- c) a gyakorlati képzés helyét;
- d) a tanulóknak adandó pénzbeli juttatás összegét;
- e) a gazdálkodó szervezet által - a tanulót jogszabály alapján megillető juttatásokon és kedvezményeken felül - biztosított egyéb juttatások és kedvezmények megjelölését, azok mértékét és feltételeit.<sup>629</sup>

A tanulószerveződés megszűnik

- a) a szakmai vizsga sikeres leteltével;
- b) a szakképző iskolából való kizárással, illetőleg a tanulói jogviszonynak a közoktatási törvény szerinti megszűnésével, ha a tanuló az iskolai tanulmányait 30 napon belül más szakképző iskolában sem tudja folytatni;
- c) a gazdálkodó szervezet jogutód nélküli megszűnésével;
- d) a tanuló halálával,
- e) a gazdálkodó szervezet eltiltásával a gyakorlati képzésben való részvételtől.

---

<sup>627</sup> Lásd a 1993. évi LXXVI. törvény 27. §-ában.

<sup>628</sup> Lásd a 32. §-ban.

<sup>629</sup> Lásd a 33. §-ban.

A tanulószerveződés megszüntethető közös megegyezéssel és felmondással. A tanulószerveződést a tanuló és a gazdálkodó szervezet csak közös megegyezéssel módosíthatja. A gazdálkodó szervezet a tanulószerveződést akkor mondhatja fel, ha

- a) a szakképző iskola a tanulót elégtelen tanulmányi eredmény miatt a képzési idő alatt másodszor utasította az évfolyam megismétlésére;
- b) a tanuló a szakmai vizsga követelményeinek a vizsga megismétlésekor sem tesz eleget;
- c) a tanuló a tanulószerveződésben vállalt lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a tanulószerveződés fenntartását lehetetlenné teszi.

A gazdálkodó szervezet a tanulószerveződést nem mondhatja fel

- a) a tanuló betegsége időtartama alatt, legfeljebb azonban a betegszabadság lejárta követő egy évig, gumókóros megbetegedés esetén két évig;
- b) üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén a táppénzre való jogosultság teljes ideje alatt;
- c) a terhesség ideje alatt, továbbá a szülést követő hatodik hónap végéig.

A tanuló a tanulószerveződést az illetékes területi gazdasági kamarával történt egyeztetést követően indokolás nélkül bármikor felmondhatja, amelyet írásban kell közölni. A gazdálkodó szervezet a felmondást indokolni köteles, amelyből a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valódiságát és okszerűségét a gazdálkodó szervezetnek kell bizonyítania. Felmondás esetén a tanulószerveződés a felmondás közlését követő tizenötödik napon szűnik meg. A tanuló a felmondással szemben, a felmondás közlésétől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhat. A keresetnek a felmondás végrehajtására - a 37. § (1) bekezdés a)-b) pontjaiban foglalt kivétellel - halasztó hatálya van.<sup>630</sup>

#### 5.4 Hivatásos nevelőszülői jogviszony

A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény szerint háromféle nevelőszülői jogviszony van: nevelőszülői jogviszony<sup>631</sup>, hivatásos nevelőszülői jogviszony, helyettes szülői jogviszony<sup>632</sup>, amelyekre a törvény 66/A–66/P. §-ait kell alkalmazni. A nevelőszülői jogviszonyok közül – a díjazás kivételével<sup>633</sup> – csak a hivatásos nevelőszülői jogviszonyra vonatkozóan vannak munkajogi vonatkozású szabályok, így a nevelőszülő végkielégítésére, szabadságára, munkaidő-beosztására, betegszabadságára, díjazására, jubileumi jutalmára, valamint a kártérítési felelősségre. A hivatásos nevelőszülői jogviszony a működtető és a hivatásos nevelőszülő között, jogokat és kötelezettségeket tartalmazó, írásba foglalt megállapodás alapján létrejövő foglalkoztatási jogviszony.<sup>634</sup> Működtető az a természetes személy, jogi személy, illetve ezek jogi személyiség nélküli társasága lehet, amely a fenntartó által biztosított működési feltételek között a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenységet szervezi.<sup>635</sup> A hivatásos nevelőszülői jogviszony

<sup>630</sup> Lásd a 34-39. §-okban.

<sup>631</sup> A nevelőszülői jogviszony a működtető és a nevelőszülő között írásba foglalt megállapodás alapján létrejövő jogviszony [1997. évi XXXI. tv. 66/A. § (1) bek.].

<sup>632</sup> A helyettes szülői jogviszony – a gyermekjóléti szolgálat javaslatának figyelembevételével – a működtető és a helyettes szülő között, a gyermekek átmeneti gondozása-nevelése céljából, írásba foglalt megállapodás alapján létrejövő jogviszony [1997. évi XXXI. tv. 66/O. § (1) bek.].

<sup>633</sup> Lásd az 1997. évi XXXI. törvény 66/F. § és 66/L.-aiban.

<sup>634</sup> Lásd a 66/G. § (1) bekezdésében.

<sup>635</sup> Lásd az 5. § v) pontjában.



tehát nem tartozik közvetlenül a közsféra munkajogába, de erősen kapcsolódik ahhoz, amelyet jeleznek például a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályok.

Ha a hivatásos nevelőszülői jogviszony a működtető jogutód nélküli megszűnésével vagy - 66/E. § (3) bekezdésének e) pontjában és (6)-(8) bekezdéseiben meghatározott eseteket kivéve - a működtető részéről történő felmondással szűnik meg, a hivatásos nevelőszülőt végkielégítés illeti meg. Ettől eltérően nem jár végkielégítés a hivatásos nevelőszülőnek, ha - a hivatásos nevelőszülői jogviszonya megszűnése időpontjában - öregségi nyugdíjra jogosult vagy saját jogú nyugellátásban részesül. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a működtetőnél a hivatásos nevelőszülői jogviszony a (4) bekezdésben meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítés mértéke háromhavi hivatásos nevelőszülői díjnak megfelelő összeggel emelkedik, ha a hivatásos nevelőszülői jogviszony a (2) bekezdésben meghatározott módon az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.<sup>636</sup>

A hivatásos nevelőszülő feladatainak és idejének beosztását - a gyermeknevelés követelményeinek megfelelően - maga határozza meg. A hivatásos nevelőszülőt évi huszonnyolc nap szabadság illeti meg, amely az életkorral fokozatosan harmincnyolc napra emelkedik. A szabadság időtartamára a teljes hivatásos nevelőszülői díj jár. A szabadság kiadására és pénzbeli megváltására az Mt. vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni.<sup>637</sup> A hivatásos nevelőszülőt - amennyiben gyermeknevelési feladatait betegsége miatt nem tudja ellátni - betegszabadság illeti meg. A betegszabadság időtartama naptári évenként huszonegy nap, amelyre a hivatásos nevelőszülő részére díjazásának 80 százaléka jár. A hivatásos nevelőszülő betegszabadságára egyebekben az Mt. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.<sup>638</sup>

A hivatásos nevelőszülőt - a hivatásos nevelőszülői jogviszony létrehozására irányuló megállapodásban meghatározott - díjazás illeti meg, amelynek legkisebb mértékét a mindenkori éves költségvetési törvény határozza meg. A hivatásos nevelőszülői díj mértékének megállapításánál - a 66/F. § (3) bekezdésében foglalt körülményeken kívül - figyelembe vehető a hivatásos nevelőszülő által nevelőszülői jogviszonyban, hivatásos nevelőszülői jogviszonyban, helyettes szülői jogviszonyban, valamint e törvény hatálybalépése előtt nevelőszülőként vagy hivatásos nevelőszülőként munka- vagy közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időtartam. A hivatásos nevelőszülői díj kifizetésére és az abból való levonásra az Mt. rendelkezései irányadóak azzal, hogy e szabályok alkalmazásánál munkabéren a hivatásos nevelőszülő díjazását kell érteni.<sup>639</sup> A huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi hivatásos nevelőszülői jogviszonnyal rendelkező hivatásos nevelőszülőnek a jogviszony hosszától függően 2-5 havi jubileumi jutalom jár.<sup>640</sup>

A hivatásos nevelőszülő a hivatásos nevelőszülői jogviszonyából eredő kötelezettségeinek vétkes megszegésével okozott kárért az Mt.-nek a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályai szerint tartozik kártérítési felelősséggel. A működtető kártérítési felelősségére az Mt.-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályai az irányadóak. A hivatásos nevelőszülő és a működtető között a hivatásos nevelőszülői jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitában

---

<sup>636</sup> Lásd a 66/H. §-ban

<sup>637</sup> Lásd a 66/I. §-ban.

<sup>638</sup> Lásd a 66/J. §ban.

<sup>639</sup> Lásd a 66/L. §-ban.

<sup>640</sup> Lásd a 66/M. §-ban.

a munkaügyi bíróság jár el.<sup>641</sup>

## **5.5 Az alkalmi munkavállalás és a helyébe lépő egyszerűsített foglalkoztatás**

### **5.5.1 Az alkalmi munkavállalás szabályozásának eredeti céljai**

1995. szeptember elsejéig az öt napot meg nem haladó munkavégzés esetén a munkaszerződést érvényesen szóban is meg lehetett kötni.<sup>642</sup> Ez a rendelkezés rugalmas megoldást kínált a rövid időtartamú, alkalmi munkák elvégzéséhez, de ellenőrizhetetlensége miatt egyben a feketemunka melegágya is volt. A fenti szabály szigorításával, tehát az írásbeliség kizárólagossá tételével természetesen nem szűnt meg a jogszerűtlen foglalkoztatás, ezért az alkalmi munkavállalás szabályozásával kívánták legalizálni az ilyen rövid tartamú quasi munkaviszonyokat.<sup>643</sup> Ennek érdekében vezette be az 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel (AM könyvvel) történő foglalkoztatást.<sup>644</sup> Az AM könyvvel történő foglalkoztatás rövid – és éves szinten maximált - időtartamú határozott idejű munkajogviszonyok létesítését tette lehetővé, rendkívül kedvezményes közteherviselési szabályokkal.<sup>645</sup> Ez a foglalkoztatási jogviszony lényegében a határozott idejű foglalkoztatás rendkívül speciális fajtája<sup>646</sup>, amely lehetővé tette az alkalmi munka törvényes bérezését, és a közterhek egyszerű megfizetését.<sup>647</sup>

A törvény eredetileg annak a munkáltatói körnek az igényeire épült, amely alkalmazottakat rendszeresen nem foglalkoztat, így a munkajogi, adóügyi, társadalombiztosítási, számviteli ismeretei is minimálisak, ugyanakkor alkalomszerűen érdekeltté válik külső munkaerő alkalmazásában. Egyfelől a vállalkozói tevékenységet nem végző magánszemély munkáltatók számára segítette elő a legális foglalkoztatást, az adminisztrációs terhek leegyszerűsítésével. Másrészt támogatni kívánta a „főtevékenységként” alkalmi munkát vállalók – különösen a munkanélküli járadékban, jövedelem pótló támogatásban részesülők – munkaerő-piaci beilleszkedését, valamint a társadalombiztosítási és munkanélküli ellátásra való jogosultsághoz szükséges, legális munkaviszonyban töltött idő megszerzését. A fenti célok elérése érdekében vezették be az alkalmi munkavállalói könyvet, amely - a ledolgozott munkanapok, a munkavállalót érintő társadalombiztosítási szolgáltatásokhoz szükséges adatok regisztrálásán túl - lehetővé tette, hogy a munkáltató egy megfelelő értékű közteherjegy beragasztásával eleget tudjon tenni mind a saját, mind a nála napi munkát vállaló alkalmazott közteher-fizetési kötelezettségeinek.<sup>648</sup>

### **5.5.2 “Alkalmi” munkavállalás a gyakorlatban**

---

<sup>641</sup> Lásd a 66/N. §-ban.

<sup>642</sup> Az Mt. 76. § (4) bekezdésének szövege szerint „a munkaszerződést - az öt napot meg nem haladó időtartamú munkaviszonyt kivéve - írásba kell foglalni”. Ebből a szabályból az 1995. évi LV. törvény iktatta ki a szóbeli munkaszerződés lehetőségét, kötelezővé téve az írásbeliséget, még az öt napot el nem érő munkavégzés esetén is.

<sup>643</sup> Bárány 2000, 10.

<sup>644</sup> 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről.

<sup>645</sup> Bankó 2008, 202.

<sup>646</sup> Hovánszki 2005, 33.

<sup>647</sup> Berde 2008, 14.

<sup>648</sup> Lásd a 1997. évi LXXIV. törvény általános indokolását.

1998-ban a 420 ezer regisztrált munkanélküli közül 5 ezren dolgoztak AM könyvvel, átlagosan egy hétnél rövidebb ideig.<sup>649</sup> A gyakorlatban családi gazdaságok, mikro-vállalkozások és háztartások az addigi feketemunkát legalizálták az AM könyvvel, mert az a legális foglalkoztatás rendkívül olcsó, a feketemunkánál alig drágább lehetőségét kínálta. A gyenge kezdés után a következő években az alkalmi foglalkoztatás ösztönzése érdekében folyamatosan lazították az AM könyves foglalkoztatás szabályait. 2005-ben már 200 napra emelkedett az AM könyves foglalkoztatás maximális időtartama.<sup>650</sup> A módosítás célja az volt, hogy a takarítást, háztartási munkákat, kertészkedést végzők számára olcsó jogviszonyt teremtsen.<sup>651</sup>

Ez a módosítás hatalmas növekedéshez vezetett, mert 2005-ben 275 ezer AM könyvet váltottak ki, ami 109 %-os növekedés az előző évhez képest, és 984,6%-kal magasabb, mint a 2000-ben kiváltott AM könyvek száma. A ténylegesen AM könyvvel foglalkoztatottak száma ennél alacsonyabb (2005-ben 124 ezer fő), de meghaladta a legálisan munkát végzők 3%-át.<sup>652</sup> 2006-ban pedig már 418 ezer AM könyvet váltottak ki, másfélszer többet, mint az előző évben, és tizenháromszor annyit, mint 2002-ben. A munkaviszonnyal rendelkező AM könyvet bemutatók száma több mint ötszörösére bővült egy év alatt, mivel a normál munkaviszonyok mellett, továbbá azok kiváltása-lecserélése révén egyre inkább terjedt az AM könyvvel történő foglalkoztatás, alapvetően adó-, és járulékkímélő megfontolások alapján.<sup>653</sup> 2009. február végén az 1.324.000 AM könyv volt érvényben.<sup>654</sup> Ez a folyamatos növekedés és népszerűség egyszerre jó és rossz hír. Jó hír, mert a fekete gazdaságban dolgozók közül egy nagyobb csoport munkavégzését legalizálja. Ez nagyon fontos cél a magyar munkaerőpiacon, ahol a feketemunka aránya becslések szerint lényegesen meghaladja az uniós átlagot. Ugyanakkor rossz hír, mert ez a jogviszony a jogalkotó legjobb szándéka ellenére a fekete és a szürkegazdaság melegágya.

Az AM könyvvel történő foglalkoztatás a magyar munkáltatók kreativitásának köszönhetően a visszaélések kimeríthetetlen tárházává vált, amelyről színes és egyben elszomorító képet adtak a munkaügyi ellenőrzések. Az építőiparban, vendéglátóiparban, szolgáltató szférában hihetetlenül népszerűvé vált, különösen az elmúlt években, mert lényegesen olcsóbb, mint a munkaviszony. Sokan dolgoztak AM könyvvel, akik korábban munkaviszonyban végezték ugyanazt a munkát. A nagyobb munkáltatók a hirtelen megnövekedett piaci igények esetén alkalmazták, illetve amikor egy képzetlen új munkavállalót szerettek volna kipróbálni. Amennyiben sikerült a munkára jelentkező betanítása, és kölcsönösen megfelelték egymásnak, akkor elkezdődött a szokásos próbaidős munkaviszony, amit legtöbbször a véglegesítés követett.<sup>655</sup> Az AM könyvet tehát extra próbaidőként (is) használták, ami ellentétben áll a jogviszony eredeti céljával.

A leggyakoribb szabálytalanságokat az AM könyv használatával kapcsolatosan tapasztalták. Az ellenőrzés napjára kitöltötték az AM könyvet, de a korábbi napokon kitöltés nélkül zajlott a munkavégzés. Jellemző volt az is, hogy az AM könyv a munkavégzés napjának dátuma kivételével ki volt töltve, és ezt a hiányosságot a helyszíni ellenőrzés megkezdését követően

<sup>649</sup> Kollonay – Gyulavári – Petrovics 2008, 334.

<sup>650</sup> 2005. évi LXXI. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény módosításáról.

<sup>651</sup> Lásd a 2005. évi LXXI. törvény általános indoklásában.

<sup>652</sup> Összefoglaló a 2005. évben kiadott Alkalmi Munkavállalói Könyvek felhasználásáról ([www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)), p. 3.

<sup>653</sup> Összefoglaló a 2006. évben kiadott Alkalmi Munkavállalói Könyvek felhasználásáról ([www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)), p. 4.

<sup>654</sup> FSHZ Gyorstájékoztató a 2008. évben felhasznált alkalmi munkavállalói könyvekről ([www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)), p. 2.

<sup>655</sup> Berde 2008, 23.

kívánták pótolni. Az AM könyvek kitöltésénél gyakori a rádirozható, hő hatására eltűnő tintával történő kitöltés is, így a munkavégzés napját többször módosítani lehet. A visszaélések tehát elsősorban a jogviszony létesítésével kapcsolatosak, emellett jellemző volt még a munkaidő-nyilvántartás teljes hiánya, illetve hiányossága, valamint a napi/heti munkaidő szabályainak megsértése is.<sup>656</sup> Az alkalmi munkavállalók esetében az előzetes munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálatot sem nagyon végezték el, és egyéni védőeszközökkel sem látták el őket.<sup>657</sup>

### **5.5.3 Az egyszerűsített foglalkoztatás születésének okai**

2010. április 1-jével megszűnik az alkalmi munkavállaló könyvvel történő foglalkoztatás,<sup>658</sup> és helyébe lép az egyszerűsített foglalkoztatás, amelynek szabályait a 2009. évi CLII. törvény (Eft.) tartalmazza. Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályozásának az volt a célja, hogy visszaszorítsa az AM könyvek használatával kapcsolatos tömeges visszaéléseket. Ugyanakkor továbbra is cél a munkáltatók adminisztrációs terheinek csökkentése a papír alapú adminisztrációnak – a gyorsabb és naprakész ellenőrzést lehetővé tevő – elektronikus bejelentési kötelezettséggel való felváltásával, valamint egy formalizált munkaszerződés alkalmazásával. Így megmarad az AM könyvhöz hasonló, a munkaviszonynál lényegesen egyszerűbb adminisztratív és közteher-fizetési kötelezettség, de a jogalkotó reményei szerint ezzel korlátozzák a visszaéléseket.

A törvény az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségét a munkavállaló által ellátott tevékenység, illetve a munkáltató személye oldaláról határolja be. A törvény miniszteri indokolása szerint az egyszerűsített foglalkoztatást azon munkáltatók számára indokolt elérhetővé tenni, amelyekre humánpolitikai és jogi apparátus hiányában, vagy a tevékenység rövid, eseti jellege miatt aránytalanul nagy terhet róna az általános szabályok szerinti jogviszony-létesítés, illetve az adó- és társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítése.<sup>659</sup>

### **5.5.4 Az egyszerűsített foglalkoztatás feltételei**

Alkalmi munkavállalói könyvvel bárki dolgozhatott, aki - az 1997. évi LXXIV. törvényben meghatározott - alkalmi jelleggel, rövidebb időszakokat dolgozott egy, vagy több munkáltatónak. Ezzel szemben az egyszerűsített foglalkoztatás korlátozottabb és szabályozottabb, mivel csak az alábbi négy esetben lehetséges:

- a) Bármely természetes személy munkáltató által, kizárólag háztartási munkára<sup>660</sup> (pl. takarítás, főzés, kertészkedés, gondozás):

A jogalkotó ilyenkor olyan bizalmi viszonyt feltételez a felek között, amelyre tekintettel indokolt az egyszerűsített szabályok alkalmazása. Ebben az esetben a munkaviszony nem szükségszerűen rövid időtartamú, hanem lehet tartós, akár határozatlan idejű is.<sup>661</sup>

<sup>656</sup> OMMF Beszámoló a 2009. I-III. negyedévben elvégzett feladatokról ([www.ommf.hu](http://www.ommf.hu)), p. 6.

<sup>657</sup> OMMF Beszámoló a 2008. I-III. negyedévben elvégzett feladatokról ([www.ommf.hu](http://www.ommf.hu)), p. 8, 21, 26, 30.

<sup>658</sup> Lásd az Eft. 15. § (1) bekezdésében.

<sup>659</sup> 2009. évi CLII. törvény általános indokolása, valamint Kártyás 2010, 3.

<sup>660</sup> A törvény alkalmazásában háztartási munka a természetes személy munkáltató által létesített, kizárólag a maga és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítására irányuló munkaviszony (2009. évi CLII. törvény 2. § 1. pontja).

<sup>661</sup> Kártyás 2010, 4.

b) Kiemelkedően közhasznú szervezetnek<sup>662</sup> minősülő munkáltató bármely munkakörre, munkavállalóval, időkorlátozás nélkül.

c) Mezőgazdasági,<sup>663</sup> továbbá idegenforgalmi idénymunkára<sup>664</sup>:

Idénymunkára az év meghatározott szakában elvégezhető munka miatt szükséges az egyszerűsített foglalkoztatási lehetőség biztosítása, a mezőgazdaságban időbeli korlátok mellett, de az idegenforgalmi ágazatban sem lehet ezen túlterjeszkedő, határozatlan idejű a foglalkoztatás szezonális jellege miatt.<sup>665</sup>

d) Alkalmi munkára.<sup>666</sup>

Ebben a formában az egyetlen érdemi változás a korábbi szabályozáshoz képest az, hogy az alkalmi foglalkoztatás maximális időtartama nem terjeszthető ki 120, illetve 200 napra több munkáltatónál történő foglalkoztatásnál.<sup>667</sup>

Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra munkaviszony olyan felek között, akik között a szerződés megkötésekor munkaviszony áll fenn, valamint a Kjt. és a Ktv. hatály alá tartozó munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására. Ha a munkaviszony nem egyszerűsített foglalkoztatás céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztassa.<sup>668</sup>

Az AM könyvvel történő foglalkoztatásnál korábban nem merült fel élesen a típuskényszer problémája, vagy legalábbis ez nem kapott figyelmet, pedig a felek sok esetben nem alkalmi jellegű tevékenység esetén az AM könyvvel váltották ki az általános szabályok szerinti munkaviszonyt, elsősorban a járulékok fizetésének megspórolása érdekében.<sup>669</sup> Az egyszerűsített foglalkoztatás új szabályozása azonban követte az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről szóló törvény megoldását, és lényegében szakított a közvetett típuskényszer mindeddig egyeduralgónak hitt munkajogi szabályával. Az Eft. ugyanis deklarálja a felek

---

<sup>662</sup> A kiemelkedően közhasznú szervezet fogalmát lásd a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvény 2. § (1) bekezdésében.

<sup>663</sup> A törvény alkalmazásában mezőgazdasági idénymunka a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati ágazatba tartozó olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony egybefüggő időtartama nem haladja meg a harmincegy napot, egy naptári éven belül pedig a kilencven napot (2009. évi CLII. törvény 2. § 2. pontja). A lerugalmasabb forma a növénytermesztési idénymunka, amely külön jogszabályban meghatározott egyes növénytermesztési termékek termelésével összefüggő mezőgazdasági idénymunka és a megtermelt növénytermesztési terméknek a munkáltató saját gazdasága területén történő anyagmozgatása, csomagolása, azzal, hogy az azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony egybefüggő időtartama a 2. ponttól eltérően a harmincegy napot meghaladhatja (2009. évi CLII. törvény 2. § 3. pontja).

<sup>664</sup> A törvény alkalmazásában idegenforgalmi idénymunka a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka (2009. évi CLII. törvény 2. § 4. pontja).

<sup>665</sup> Kártyás 2010, 5.

<sup>666</sup> A törvény alkalmazásában alkalmi munka a munkáltató és a munkavállaló között a) legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és b) egy naptári hónapon belül legfeljebb tizenöt naptári napig, és c) egy naptári éven belül legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony (2009. évi CLII. törvény 2. § 4. pontja). Ez lényegében egybeesik az AM könyves foglalkoztatás feltételeinek (lásd az 1997. évi LXXIV. törvény 2. § (1) bekezdésében).

<sup>667</sup> Lásd az 1997. évi LXXIV. tv. 2-2/A. §-aiban.

<sup>668</sup> Lásd a 2009. évi CLII. törvény 3. §-ában.

<sup>669</sup> 2009. évi CLII. törvény általános indokolása.

választási szabadságát az egyszerűsített foglalkoztatás és a munkaviszony között, hiszen nem zárják ki azt, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás eseteiben a munkáltató és a munkavállaló inkább az Mt. általános szabályai szerint létesítsen munkaviszonyt.<sup>670</sup> Ez a megfogalmazás kissé csalóka, hiszen a szabályt inkább fordítva érdemes olvasni: a felek az Eft. 1. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben munkaviszony helyett egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyt létesíthetnek. Ez azt jelenti, hogy az Eft.-ben lefektetett feltételek esetén a felek választhatnak a munkajogviszony és az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony között, de csak abban az esetben, ha nem sértik meg az utóbbi alkalmazására vonatkozó törvényi korlátokat, és ez által az Mt. 75/A. §-ában foglalt szabályokat.

### **5.5.5 Egyszerűsített foglalkoztatási (munka)jogviszony létesítése**

A jogalkotó elsősorban az alkalmi munkavállalói könyvben látta a visszaélések okát, ezért az AM könyvet felváltotta egy kötelezően alkalmazandó, minimális tartalmú, blanketta-munkaszerződéssel. Az egyszerűsített foglalkoztatás tehát a legtöbb esetben ennek a munkaszerződés-sablonnak a kitöltésével és aláírásával jön létre. Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony tehát ugyanúgy munkaszerződéssel<sup>671</sup> -, bár lényegesen egyszerűbb, és a törvény által meghatározott tartalmú blankettával - jön létre, mint a normál munkajogviszony. A formanyomtatvány az egyszerűség forrása, de egyben korlátja is, hiszen a munkaszerződés tartalmát nem lehet kibővíteni további rendelkezésekkel,<sup>672</sup> így a szerződésnek a jogviszony tartalmát alakító funkciója hiányzik, ami lényeges különbség a munkaviszonyhoz képest.

A munkaszerződés írásba foglalása alapvető munkavállalói garancia, ezért a jogalkotó csak szűk körben tekint el az írásos megállapodástól.<sup>673</sup> Egyrészt az Mt. 76. § (4) bekezdésének 1995-ig hatályos megoldását alkalmazva öt naptári napnál rövidebb határozott időre szóló munkaviszony létesítése esetén a munkaszerződés írásbeli megkötése nem kötelező. Másrészt növénytermesztési idénymunkánál a munkaszerződést csak abban az esetben kell írásba foglalni, ha azt a munkavállaló kéri, illetve ha a foglalkoztatás egybefüggő időtartama a harminc napot meghaladja. Lehetséges, hogy a növénytermesztési idénymunkával kapcsolatos szabály egyszerűsíti a foglalkoztatást, de borítékolható az ezzel kapcsolatos tömeges visszaélés, azaz a jogalkotó szándékaival szemben nem csökkentti a szabálytalan foglalkoztatást.

Ha a munkaszerződést nem kell írásba foglalni, a munkáltató - kivéve a természetes személy munkáltatót a háztartási munkára létesített jogviszony vonatkozásában - az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalókról jelenléti ívet vezet, amelyet a munkavállaló a munkavégzés megkezdésekor és befejezésekor aláír. A jelenléti ív a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatnak minősül, és a munkavégzés megkezdéskor történő aláírása tanúsítja a munkaviszony létrejöttét. A munkáltató a jelenléti ív egy példányát a munkavégzés befejezésekor a munkavállalónak köteles átadni, a második példányt a tárgyévet követő ötödik év végéig köteles megőrizni.<sup>674</sup>

---

<sup>670</sup> Lásd a 2009. évi CLII. törvény 1. § (2) bekezdésében.

<sup>671</sup> Ez a munkaszerződés-sablon is tartalmazza az Mt. 76. § (5) bekezdésében meghatározott kötelező tartalmi elemeket.

<sup>672</sup> Kártyás 2010, 6.

<sup>673</sup> Lásd a 2009. évi CLII. törvény indokolásában.

<sup>674</sup> Lásd a 2009. évi CLII. törvény 3. §-ában.

A jelenléti ív az egyszerűsített foglalkoztatás tovább-egyszerűsítése, hiszen kiváltja a munkaszerződést és a munkaidő-nyilvántartást<sup>675</sup>.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentési és adóbevallási szabályok is másként alakulnak az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.) rendelkezéseire képest, mivel a munkáltató az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt bejelenti:

- a munkáltató nevét (megnevezését), adóazonosító számát, illetve adóazonosító jelét,
- a munkavállaló természetes azonosító adatait, adóazonosító jelét, TAJ-számát,
- ha a munkavállaló az Eft. 2. § 8. pontjában meghatározott tagállamban vagy egyezményben részes másik államban biztosítással járó jogviszonnyal rendelkezik, ezt a tényt, amennyiben ezt a tényt a munkáltatónak megfelelő igazolással igazolta,
- az egyszerűsített foglalkoztatás céljából kötött munkaviszony fajtáját, kezdetének és megszűnésének időpontját, a munkaviszony esetleges szünetelésének időtartamát, a heti munkaidőt,
- a munkavégzés helyét.

Növénytermesztési idénymunka esetén a munkáltató a fentiek szerinti bejelentési kötelezettség a tárgy hónapot követő hónap 12-éig köteles teljesíteni.<sup>676</sup>

A bejelentést a munkáltató választása szerint:

- a központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül, elektronikusan kell megtenni,
- 2010. július 1-től mobil rádiótelefonon internet-szolgáltatás nélkül is futtatható külön alkalmazással is teljesíteni lehet,
- magánszemély munkáltató háztartásában végzett, illetve növénytermesztési idénymunka esetén telefonon is teljesíteni lehet.<sup>677</sup>

### **5.5.6 Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony munkajogi szabályai**

Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyra az Eft. mellett háttérszabályként az Mt. is alkalmazandó. Sőt, az Mt. szabályainak döntő részét alkalmazni kell, mivel az Eft. az egyszerűsített foglalkoztatás típusai szerint állapítja meg, hogy az Mt. mely szabályait nem kell alkalmazni. A kizárt szabályok meghatározásánál a jogalkotó abból indult ki, hogy a foglalkoztatás egyszerűsített fajtájánál is érvényesülnie kell egyes garanciális szabályoknak. Éppen ezért csak olyan rendelkezésektől lehet eltérni, amelyek a tevékenység jellegéből következnek. Az egyszerűsített foglalkoztatás egyes fajtáinál így más-más kizárt szabályokat találunk.<sup>678</sup>

Az egyszerűsített foglalkoztatás egyik fajtájánál sem lehet alkalmazni az Mt. következő szabályait<sup>679</sup>:

- a határozott idejű munkaviszonnyal kapcsolatban:
  - o nem válik határozatlan idejűvé a munkaviszony, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül

---

<sup>675</sup> Lásd az Mt. 140/A. §-ában.

<sup>676</sup> Ez a különös szabály rendkívül aggályos, mivel az ilyen utólagos bejelentés a táptalaja lehet a visszaéléseknek.

<sup>677</sup> Lásd az Eft. 12. §-ában.

<sup>678</sup> Kártyás 2010.

<sup>679</sup> Lásd az Eft. 4. § (2) bekezdésében.

- kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul (Mt. 79. § (4) bek.).
- nem válik határozatlan idejűvé a munkaviszony, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik (Mt. 79. § (6–7) bek.).
- a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kapcsán:
  - nincs mód arra, hogy a munkavállaló megállapodás alapján, határozott időre a munkaszerződéstől eltérően dolgozzon (Mt. 83. §),
  - nem rendelhető el átirányítás (Mt. 83/A. §), kiküldetés (Mt. 105. §), kirendelés (Mt. 106–106/B. §), rendhagyó kirendelés (Mt. 150. § (1) bek.).
- a munkaszerződés módosítása kapcsán nem alkalmazandó:
  - a munkavállaló tartós távolléte utáni személyi alaphár korrekcióra vonatkozó szabály (Mt. 84. §),
  - a rész- és teljes munkaidő, illetve a határozott és határozatlan idejű foglalkoztatás közti átmenetek megkönnyítésére vonatkozó szabály (Mt. 84/A. §).
- kizárt a jogviszonyváltás lehetősége (Mt. 86. § d) pont, 86/A–86/E. §),
- nem érvényesíthető fegyelmi felelősség (Mt. 109. §),
- a munkaidőre vonatkozó szabálytól nem határozhatóak meg eltérő szabályok az egyes ágazatokra vonatkozóan (Mt. 117/A. §),
- nem lehet alkalmazni a vezető állású munkavállalókra vonatkozó (Mt. III. rész X. fejezet), illetve a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezéseket (Mt. III. rész XII. fejezet),
- az egyszerűsített foglalkoztatás nem kombinálható távmunkavégzéssel (Mt. III. rész X/A. fejezet), vagy munkaerő-kölcsönzéssel (Mt. III. rész XI. fejezet).

Háztartási munka esetén a fenti szabályokon túlmenően<sup>680</sup>:

- nem létesíthető munkaviszony munkavállalóként a munkáltató közeli hozzátartozójával (Mt. 139. § (2) bek.),
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának a természetes személy munkáltatót kell tekinteni,
- a munkaviszony létesítésekor kötelező munkáltatói tájékoztatást szóban is lehet teljesíteni (Mt. 76. § (7)–(8) bek. és 76/A–76/B. §),
- nem alkalmazhatóak a munkáltatói jogutódlás szabályai (Mt. 85/A–85/B. §), így a természetes személy munkáltató halála esetén a munkaviszony megszűnik, és nem marad fenn a munkáltató örököseivel,
- a munkáltató nem felelős az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiért, tehát nem terhelik munkavédelmi kötelezettségek (Mt. 102. § (2) bek.),
- a munkáltató nem köteles munkaidő-nyilvántartást vezetni (Mt. 140/A. §),
- nem alkalmazható teljesítménybér, a munkavállaló díjazása csak időbérben állapítható meg (Mt. 143–143/A. §),
- nem köthető leltárfelelősségi megállapodás, a leltárfelelősségi szabályok nem alkalmazhatóak (Mt. 170–170/D. §).

Az alkalmi munkára létesített egyszerűsített foglalkoztatás esetén<sup>681</sup>:

- nem alkalmazandóak a háztartási munka esetén is kizárt szabályok,
- nem jár betegszabadság és egyéb munkaidő-kedvezmény (Mt. 137–140. §),
- a munkaidő-beosztás az egybefüggő munkavégzés első napján is közölhető (az Mt. 119. §-a egyébként főszabály szerint egyhetes előzetes értesítést ír elő)

<sup>680</sup> Lásd az Eft. 4. § (3) bekezdésében.

<sup>681</sup> Lásd az Eft. 4. § (4) bekezdésében.



- a munkáltató munkaidőkeret hiányában is elrendelhet egyenlőtlen munkaidő-beosztást.

A fent nem említett Mt. szabályok viszont az egyszerűsített foglalkoztatás esetén is irányadóak. Így – többek között – az egyszerűsített foglalkoztatásra is az Mt. általános szabályai vonatkoznak:

- az együttműködési, tájékoztatási kötelezettség, a jogos gazdasági érdekek védelme,
- az egyenlő bánásmód és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye,
- a kollektív munkajog,
- a jogalanyisági feltétek,
- a munkaviszony megszűnése és megszüntetése,
- a munkaidő és a pihenőidő,
- a munkabér védelme,
- a kártérítési felelősség,
- a munkaügyi viták, stb.

tekintetében.

### **5.5.7 Megemelt és differenciált közterhek**

Az AM könyves foglalkoztatáshoz nevésségesen alacsony közterhek kapcsolódtak, amelyek alapvetően hozzájárultak kiugró népszerűségéhez és a visszaélésekhez egyaránt. Ezt felismerve az egyszerűsített foglalkoztatás közterhei lényegesen magasabbak, és a korábban sokkal bonyolultabb, differenciált rendszert alkotnak. Főszabály szerint az egyszerűsített foglalkoztatás közterhei megegyeznek a munkaviszonnyal, mivel immáron az általános szabályok alapján kell megfizetni a személyi jövedelemadót és a járulékokat.<sup>682</sup> De még így is vannak bőségesen kedvezménye, amelyek megkülönböztetik az egyszerűsített foglalkoztatást az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok többi típusától, amelyek a munkaviszonnyal megegyezően, az általános szabályok szerint adóznak.

Kedvezményes, a munkavállalónak kifizetett (nettó) munkabér 30%-ával megegyező összegű közterhet köteles fizetni:

- természetes személy munkáltatónál háztartási munkát végző személy legfeljebb harmincegy napra kötött munkaszerződés alapján történő foglalkoztatása esetén, feltéve, hogy a tárgyhónapban ledolgozott napok száma a tíz munkanapot nem haladja meg, valamint
- az idénymunka esetén.

A fenti közteher megfizetésével teljesíti az alábbi kötelezettségeket:

- a munkáltatót terhelő társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás és egészségügyi hozzájárulás megfizetése,
- a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szjtv.) szerinti, a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonás,
- a munkavállalót terhelő nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék, egészségügyi hozzájárulás és személyi jövedelemadó-előleg megfizetését.

Az egyszerűsített foglalkoztatás fenti két esetében (háztartási munka, idénymunka) a jövedelem bevallására is speciális szabályok vonatkoznak. A foglalkoztatásból származó jövedelemnek ilyenkor a kifizetett (nettó) munkabér 100%-át kell tekinteni. E jövedelemről a természetes személynek csak akkor kell bevallást benyújtania, ha

<sup>682</sup> Lásd az Eft. 7. § (1) bekezdésében.

- külföldi személy, vagy
- egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme az adóévben a 840.000 Ft-ot meghaladja (70.000 Ft havonta), vagy
- az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme mellett az Szjtv. alkalmazásában adóterhet nem viselő járandóságnak minősülő jövedelmén kívül más, az Szjtv. szerinti adóbevallási kötelezettség alá eső jövedelme is volt.<sup>683</sup>

Ettől eltérően, a munkáltató nem fizet közterhet, ha

- a munkavállaló a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaira történő alkalmazásáról szóló közösségi rendelet, vagy a Magyar Köztársaság által kötött kétoldalú szociálpolitikai, szociális biztonsági egyezmény alapján másik tagállamban, illetőleg egyezményben részes másik államban biztosított és
- a 12. § (1) bekezdés c) pontja szerinti igazolással, vagy az egyezmény alapján kiállított, az egyezményben részes másik államban fennálló biztosítást tanúsító igazolással rendelkezik [Eft. 8. § (3) bek.].<sup>684</sup>

Ennek megfelelően e munkavállalók nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresői ellátásra sem szereznek jogosultságot.<sup>685</sup>

További kedvezményes lehetőség a növénytermesztési idénymunkánál az úgynevezett közteherelőleg. Ha a munkáltató legfeljebb évi tízezer munkaórában növénytermesztési idénymunka keretében alkalmaz munkavállalókat, úgy választása szerint a közterheket az alábbi három lehetőség szerint fizetheti meg:

- az általános szabályok szerint,
- az előbb bemutatott, 30%-os közteher fizetése alapján, vagy
- közteherelőleg megfizetésével, amelyet a tárgyév július 12-éig egy összegben kell teljesíteni.

Az évi tízezer órás munkaidőt meghaladó foglalkoztatásra teljes egészében csak az első két választási lehetőség áll fenn.

A közteherelőleg csak akkor választható, ha a munkáltató választását a foglalkoztatás megkezdése előtt, de legkésőbb tárgyév május 15-éig (2010-ben július 12-ig) az állami adóhatóságnak bejelenti. A bejelentésben közölni kell:

- a termőterület nagyságát,
- a növénytermesztési termékeket és
- a mezőgazdasági vidékfejlesztési támogatási szerv által kiadott regisztrációs számát.

A közteherelőleg alapja a munkáltató által meghatározott termőterületre eső, az adott növénytermesztési idénymunkára fajlagosan megállapított munkaidő-szükséglet (ezt külön jogszabály határozza meg) és a munkavállalónak egyéb jövedelem hiányában kifizethető (nettó), külön jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabér, illetve garantált bérminimum szorzata. A közteherelőleg összege a közteherelőleg-alap 12%-a. A befizetett közteherelőleg és a ténylegesen fizetendő közteher különbözetét a munkáltatónak a bevallással egyidejűleg meg kell fizetnie, illetve a többletet a bevallással egyidejűleg – amennyiben külön jogszabály szerint igazolja, hogy a munka elvégzésére elháríthatatlan külső ok miatt nem került sor – visszaigényelheti, vagy nyilatkozata szerint az állami adóhatóságnál nyilvántartott más tartozásra átvettetheti. Az adóhatóság a többletnek a munkáltatót terhelő

<sup>683</sup> Lásd az Eft. 10. § (2) bekezdésében.

<sup>684</sup> Lásd az Eft. 7. § (2) bekezdésében és 8. §-ban.

<sup>685</sup> Lásd az Eft. 10. § (3) bekezdésében.

köztartozás levonása után fennmaradó részét a beállásra nyitva álló határidő utolsó napjától számított harminc napon belül utalja vissza. A közteherelőleg részletes szabályairól külön kormányrendelet rendelkezik majd.<sup>686</sup>

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott személy biztosítottnak minősül. A háztartásban dolgozó, illetve idénymunkás munkavállaló azonban csak az ellátások meghatározott körére szerez jogosultságot. E munkavállalók ugyanis nem minősülnek a Tbj. szerint biztosítottnak, és csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szereznek jogosultságot.<sup>687</sup> Ilyenkor a nyugdíj és az álláskeresési ellátás számításának alapja az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem összege.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) szerint jelenleg az AM könyves foglalkoztatás idején:

- a munkavállaló álláskeresőnek minősülhet.<sup>688</sup>
- szüneteltetni kell az álláskeresési járadék folyósítását. Ilyenkor az állami foglalkoztatási szerv az álláskeresési járadékot – erről szóló külön határozat nélkül – a munkavégzés napjaira járó álláskeresési járadék összegével csökkentett összegben folyósítja.<sup>689</sup> Ennek lehetővé tétele érdekében az álláskeresési járadékban részesülő személynek az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyát legkésőbb a foglalkoztatást követő harmadik munkanapon be kell jelentenie.<sup>690</sup>
- folyósítható az álláskeresési segély.<sup>691</sup>

Ezek a szabályok 2010. április 1-től az alkalmi munkának minősülő egyszerűsített foglalkoztatás tekintetében maradnak hatályban. Az egyszerűsített foglalkoztatás többi esetében tehát ezek a szabályok nem alkalmazandóak.

Az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyt létesített álláskereső személy részére képzés idejére keresetpótló juttatás akkor állapítható meg, ha kötelezettséget vállal arra, hogy az egyszerűsített foglalkoztatását az állami foglalkoztatási szervnek a foglalkoztatást követő legkésőbb harmadik munkanapon bejelenti.<sup>692</sup>

### **5.5.8 Különbözik-e az egyszerűsített foglalkoztatás és a munkaviszony?**

Az egyszerűsített foglalkoztatás – az AM könyvvel történő foglalkoztatáshoz hasonlóan – formálisan munkaviszonynak minősül a törvényi szabályozás szerint. Ugyanakkor felmerül az a minősítési kérdés, hogy a rá vonatkozó eltérő szabályok elérik-e azt a mértéket, amikor már egy külön típusról, a munkaviszonyoktól eltérő minőségű foglalkoztatási jogviszonyról van szó, amely a szürke zónába sorolandó. Ez egy olyan nyitott kérdés, amelynek megvitatása még fel sem merült eddig a munkajogi szakmában. Véleményem szerint az alábbi, a munkaviszonyoktól eltérő sajátosságok alapján az egyszerűsített foglalkoztatás egy olyan speciális jogviszony-típus, amelynél a munkaviszonytól való különbözés, a szürke zónába tartozás ténye nem, csak annak mértéke, minősége vitatható. Felmerül az a logikus kérdés is,

---

<sup>686</sup> Lásd az Eft. 9. §-ában és 16. § (2) bekezdésében.

<sup>687</sup> Lásd az Eft. 11. § (1) bekezdésében.

<sup>688</sup> Lásd az Ft. 58. § (5) bekezdés d) pont 4. alpontjában.

<sup>689</sup> Lásd az Ft. 29. § (3) bekezdésében.

<sup>690</sup> Lásd az Ft. 36. § (2) bekezdésében.

<sup>691</sup> Lásd az Ft. 30. § (8) bekezdésében.

<sup>692</sup> Lásd az Ft. 14. § (8) bekezdésében.

hogy ha nincs érdemi különbség a munkaviszony és az egyszerűsített (alkalmi) foglalkoztatás között, akkor a felek miért választanák az egyszerűsített foglalkoztatást?

Ugyanakkor az is kétségtelen, hogy a munkaviszonytól különbözőség sokkal inkább jellemezte az AM könyvvel történő foglalkoztatást, mint az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyt. A visszaélések csökkentése érdekében a 2009. évi szabályozás alaposan "visszavett" a jogviszony rugalmasságából, miáltal maga a jogviszony is lényegesen közelebb került az "ősforrásnak" tekinthető munkaviszonyhoz. A munkaerő-kölcsönzéshez hasonló folyamat tapasztalható tehát itt is: a jogalkotó az anomáliáktól megriadva "rugalmatlanítja" a rugalmassága miatt népszerű jogviszonyt. Arra vonatkozóan persze nincsenek még tapasztalatok, hogy a szabályozás fentiekben leírt változásai, lényegében szigorítása mennyiben veti vissza az ilyen típusú munkavállalás népszerűségét. A következő évek munkaerő-piaci folyamatai alapján lehet majd választ adni arra a kérdésre, hogy az alkalmi munkával kapcsolatban valóban szükség volt-e erre a 2009. évi pályamódosításra.

A munkaviszonyhoz képest az alábbi különbségek azonosíthatók az egyszerűsített (alkalmi) foglalkoztatás szabályozásában:

- a) Az egyszerűsített foglalkoztatásnak speciális célcsoportjai vannak mindkét oldalt tekintve. Eredetileg az alkalmi munkavállalás a vállalkozói tevékenységet nem végző magánszemély munkáltatók számára segítette elő a legális foglalkoztatást, az adminisztrációs terhek leegyszerűsítésével. Ehhez képest az egyszerűsített foglalkoztatást azon munkáltatók számára kívánják elérhetővé tenni, amelyekre humánpolitikai és jogi apparátus hiányában, vagy a tevékenység rövid, eseti jellege miatt aránytalanul nagy terhet róna az általános szabályok szerinti jogviszonylétesítés, illetve az adó- és társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítése. A munkavállalói oldalon az AM könyvvel támogatni kívánták a „főtevékenységként” alkalmi munkát vállalók – különösen a munkanélküli járadékban, jövedelempótló támogatásban részesülők – munkaerő-piaci beilleszkedését, valamint a társadalombiztosítási és munkanélküli ellátásra való jogosultsághoz szükséges, legális munkaviszonyban töltött idő megszerzését. Ezek a célok csak az érintett munkavállalók vonatkozásában módosultak, hiszen ma már lényegesen szélesebb kör él ezzel a lehetőséggel.
- b) A munkaviszonynál lényegesen egyszerűbb létesítési, bejelentési (adminisztratív) és közteher-fizetési szabályok jellemzik az egyszerűsített foglalkoztatást, ami vonzó mindkét fél számára. Ebben a tekintetben szigorúbbá váltak a szabályok 2009-ben, de kérdés, hogy mennyire csökkentik a jogviszony vonzerejét, illetve a visszaéléseket, például a mezőgazdasági idénymunkában.
- c) A munkaviszonyhoz képest alacsonyabb közterhek, illetve kedvezmények ösztönzik az egyszerűsített foglalkoztatást. A közterhek jelentősen emelkedtek 2009-ben, szinte eléri már a munkaviszony elvonásainak a szintjét, ami a közterhek nivellálásának kormányzati szándékára utal.
- d) Lényeges munkajogi szabályok nem érvényesülnek. A foglalkoztatás egyszerűsített fajtájánál is érvényesülnie kell egyes garanciális szabályoknak, de egyes fajtáinál más-más kizárt szabályokat találunk.<sup>693</sup>

---

<sup>693</sup> Kártyás 2010, 7.

## 5.7 Önálló kereskedelmi ügynöki szerződés

### 5.7.1 Az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony fogalma és szabályozása

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus, amelyet a 2000. évi CXVII. törvénnyel hoztak létre.<sup>694</sup> Ez a magyar jogban merőben új, foglalkoztatásra irányuló jogviszony-típus kifejezetten a közösségi jogalkotás eredménye, hiszen megalkotására a 86/653/EGK irányelv<sup>695</sup> kötelező átvétele miatt került sor. Korábban nem léteztek a kereskedelmi ügynöki szerződésre vonatkozó speciális jogszabályi rendelkezések a magyar jogban, ezért a joggyakorlat azt megbízásnak tekintette. A jogharmonizáció mellett az is indokolta a szabályozást, hogy védelmet biztosítson az esetenként gazdaságilag kiszolgáltatottabb ügynöki réteg számára.<sup>696</sup>

Ugyanakkor az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása – a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvényhez hasonlóan – feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A jogalkotó kiemelt ugyanis egy magánjogi szerződéstípust, amelyhez a többi hasonló szerződéstől eltérő munkajogi szabályokat (felmondási idő, versenytilalmi megállapodás) kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi önálló munkát végzőt?<sup>697</sup> Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem egy előre meghatározott stratégia mentén, tervszerűen és tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáció mellett pillanatnyi érdekek, lobby csoportok, ötletek alakítják. A munkavégzésre irányuló egyes polgári jogi szerződések munkajogi szabályai közötti önkényes különbségtétel nem csupán a munkajogi szabályozás belső koherenciáját gyengíti, hanem az egyenlő bánásmód alkotmányos követelménye<sup>698</sup> tükrében is aggályos.<sup>699</sup>

A 2000. évi CXVII. törvény alkalmazásában kereskedelmi ügynök az, aki díjazás ellenében állandó jellegű megbízás alapján áruk<sup>700</sup> adásvételét vagy az árukra vonatkozó más szerződést közvetít, ideértve azt is, ha a szerződés - akár a megbízó nevében, akár saját nevében a megbízó javára való - megkötésére is jogosult. Kereskedelmi ügynöki tevékenység a 2000. évi CXVII. törvénynek megfelelő önálló kereskedelmi ügynöki szerződés vagy az Mt. hatálya alá tartozó munkaszerződés alapján végezhető. A munkajogban érvényesülő közvetett típuskénszer tehát a kereskedelmi ügynöki szerződéssel áttörésre került. Az ügynöki tevékenységnél a munkavégzés speciális jellegére tekintettel a jogalkotó ugyanis kifejezetten

<sup>694</sup> 2000. évi CXVII. törvény az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről.

<sup>695</sup> Lásd a Tanács 1986. december 18-i 86/653/EGK irányelvét a tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról, amely különösen a díjazásra (6-12. cikk), a szerződés megkötésére és megszüntetésére (13-20. cikk) tartalmaz részletes szabályokat.

<sup>696</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény általános indokolásában.

<sup>697</sup> Dudás 2004, 172.

<sup>698</sup> Lásd az Alkotmány 70/A. §-ában.

<sup>699</sup> Az Alkotmány 70/A. §-a az azonos szabályozási kör alá vont alanyok közötti olyan alkotmányos indok nélkül tett különbségtételt tilalmazza, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek (1827/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 531.).

<sup>700</sup> A törvény alkalmazásában árunak minősül minden birtokba vehető dolog. A törvény rendelkezéseit - külön jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - megfelelően alkalmazni kell az olyan önálló kereskedelmi ügynöki szerződésre is, amelynek tárgya szolgáltatásra, vagyoni értékű jogra, értékpapírra vonatkozó szerződés vagy tőzsdei ügylet közvetítése (2000. évi CXVII. törvény 1. §).

megszüntette a munkaszerződés tekintetében a típuskényszert. Ez tehát azt jelenti, hogy a kereskedelmi ügynöki tevékenység esetében a szerződő felek maguk választhatják meg a számukra legmegfelelőbb szerződéstípust. Kereskedelmi ügynöki szerződést köthetnek, ha az ügynök - akár fő-, akár melléktevékenységet végző - egyéni vállalkozó, illetve munkaszerződést is létesíthetnek, ám ez esetben az ügynök munkavállalóként szokásosan telephelyen kívül végzi a munkáját.<sup>701</sup> Ez az első olyan jogviszony-típus a munkajog és a polgári jog határmezsgyéjén, amely a munkajogi típuskényszert a típuszabadság elvével váltja fel.<sup>702</sup>

Önállóan az a kereskedelmi ügynök minősül, aki nem munkaviszony, hanem kereskedelmi ügynöki szerződés alapján végez ügynöki tevékenységet. Önálló kereskedelmi ügynöki tevékenység csak kereskedelmi ügynöki szerződés alapján végezhető, ezért a felek szolgáltatás vagy áru közvetítése esetén nem köthetnek például megbízási szerződést, így a típuszabadság a magánjogi szerződéstípusokat tekintve korlátozott.<sup>703</sup> Nem minősül önálló kereskedelmi ügynöknek az, akinek a más nevében történő szerződéskötéshez való joga jogszabályon alapul (pl. gyám, gondnok, gazdasági társaság vezető tisztségviselője, felszámoló, végelszámoló).<sup>704</sup> Az önálló kereskedelmi ügynök tehát állandó, tartós megbízás alapján<sup>705</sup> üzletszerűen foglalkozik meghatározott ügyletek közvetítésével, esetlegesen szerződést is köt megbízója nevében,<sup>706</sup> amely tevékenységéért általában jutalékos rendszerben díjazták.<sup>707</sup> Önálló kereskedelmi ügynök lehet természetes személy, jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli gazdasági társaság.

Az önálló kereskedelmi ügynöki törvény a polgári jog tárgykörébe tartozik, mivel egy sajátos kereskedelmi ügyletet szabályoz, így a 2000. évi CXVII. törvényben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadóak.<sup>708</sup> A kereskedelmi ügynök foglalkoztatásához számos, szerződéses jogállását védő törvényi előírás kapcsolódik. A védelem egyik formája a szabályozás jellege, hiszen a diszpozitív szabályok mellett szép számmal akadnak kógens rendelkezések is. Főszabály szerint a felek egyező akarattal eltérhetnek a 2000. évi CXVII. törvény rendelkezéseitől, ha az nem tiltja az eltérést. Ha viszont tiltja, akkor a feleknek az ilyen rendelkezéstől eltérő tartalmú megállapodása helyébe a törvény rendelkezése lép.<sup>709</sup> A meg nem engedett eltérés esetére tehát nem semmisséget írnak elő jogkövetkezményként, hanem a törvény rendelkezései a felek eltérő tartalmú megállapodása helyébe lépnek.<sup>710</sup> A szabályoktól eltérés esetén alkalmazott ezen jogtechnika erőteljesebben szolgálja az ügynök védelmét. A 2000. évi CXVII. törvény lehetőséget ad olyan tartalmú kikötésekre, amelyek

---

<sup>701</sup> Dudás 2004, 171.

<sup>702</sup> Kenderes 2007, 157.

<sup>703</sup> Ibid., [171].

<sup>704</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 1. §-ában.

<sup>705</sup> Az ingatlanközvetítésre megkötött ügynöki szerződésre - állandó jellegű megbízás hiányában - nem alkalmazhatók az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről szóló 2000. évi CXVII. törvény rendelkezései (2/2005. Polgári jogegységi határozat).

<sup>706</sup> A 2000. évi CXVII. törvény hatálya alá vonja azokat az ügynöki szerződéseket is, amelyek alapján a kereskedelmi ügynök a saját nevében megkötheti a szerződést harmadik felekkel. Ez a Ptk. rendszerében bizományi szerződésnek minősül, így mind a Ptk., mind pedig a 2000. évi CXVII. törvény szabályai alkalmazandók. Ha azok ellentmondanak egymásnak, akkor az utóbbi alkalmazandó mint speciális szabály, feltéve, hogy az alkalmazhatóságához szükséges, a bizományi jellegén túlmutató feltételek is teljesülnek, vagyis az ügynök állandó jellegű megbízás alapján folyamatos tevékenységet lát el, s nem egyszeri alkalomból közvetít.

<sup>707</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény általános indoklásában.

<sup>708</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 1. § (7) bekezdésében.

<sup>709</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 2. §-ában.

<sup>710</sup> Jogszabály meghatározhatja a szerződés egyes tartalmi elemeit, és kimondhatja, hogy ezek a szerződésnek akkor is részei, ha a felek eltérően rendelkeznek (Ptk. 226. §-ának (1) bek.).

versenykorlátozó hatásúak, ezért az ilyen megállapodások érvényességének az is feltétele, hogy ne ütközzenek a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény rendelkezéseibe.<sup>711</sup>

### **5.7.2 Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés alakja és tartalma**

A kereskedelmi ügynöki szerződés érvényességéhez annak írásba foglalása szükséges, amely rendelkezéstől a felek nem térhetnek el.<sup>712</sup> A jogszabályban meghatározott alakiség megsértésével kötött szerződés semmis, ha jogszabály másként nem rendelkezik.<sup>713</sup> A kereskedelmi ügynöki szerződés köthető határozott vagy határozatlan időre. Ha a határozott időre kötött szerződés teljesítését a felek a határozott idő lejártá után továbbfolytatják, a szerződés határozatlan időtartamúvá alakul át.<sup>714</sup> A teljesítés mindkét fél részéről történő folytatásának minősül, ha az egyik fél teljesít, a másik fél pedig ezt elfogadja.

A megbízás terjedelmére vonatkozó szabályok célja az ügynökkel kapcsolatba kerülő harmadik fél érdekeinek megfelelő védelme. Lényeges kérdés ugyanis az, hogy a harmadik fél mennyiben bízhat abban, hogy az ügynökhöz intézett nyilatkozatai a megbízói irányában is hatályosulnak (pl. mennyi ideig tart az ajánlati kötöttség). Éppen ezért a törvény meghatározza a kereskedelmi ügynök képviseleti jogosultságának terjedelmét. Két esetet kell megkülönböztetni aszerint, hogy az ügynök jogosult-e szerződést is kötni, vagy csak közvetít. Ha az önálló kereskedelmi ügynök a megbízó nevében szerződés megkötésére is jogosult külön kikötés alapján, akkor egyúttal

- a) a kereskedelmi ügynök jogosult a teljesítés elfogadására, így a vételár átvételére;
- b) a harmadik félnek a kereskedelmi ügynökhöz intézett, a szerződés megkötésére irányuló, illetve a szerződéssel kapcsolatos nyilatkozatai a kereskedelmi ügynökkel való közléssel a megbízóval szemben hatályossá válnak. A képviseleti jogkör korlátozása a harmadik féllel szemben csak akkor hatályos, ha vele azt megfelelően közölték. Ha a kereskedelmi ügynök a megbízó nevében szerződés megkötésére nem jogosult, a felek eltérő rendelkezése hiányában a harmadik félnek a kereskedelmi ügynökhöz intézett, a szerződés megkötésére irányuló, illetve a szerződéssel kapcsolatos nyilatkozatainak a kereskedelmi ügynökkel való közlése a megbízóval szemben nem hatályos.<sup>715</sup>

Az önálló kereskedelmi ügynök köteles:

- minden ésszerű, elvárható erőfeszítést megtenni a kereskedelmi ügynöki szerződésben meghatározott szerződések közvetítése érdekében,
- a teljesítés érdekében az adott helyzetben általában elvárható gondossággal, a megbízó érdekeire figyelemmel és utasításai szerint eljárni,
- tájékoztatni a harmadik felet képviseleti jogköre terjedelméről,
- a harmadik féllel a szerződést megkötni, ha a kereskedelmi ügynöki szerződés így rendelkezik,
- tevékenységéről szükség szerint, a közvetített szerződésekről, valamint a harmadik félnek a szerződés megkötésére irányuló, illetve a szerződéssel kapcsolatos nyilatkozatairól pedig haladéktalanul tájékoztatni a megbízót, továbbá tájékoztatni a megbízót a piaci helyzet alakulásáról és minden olyan körülményről, amely a megbízónak a kereskedelmi ügynöki

<sup>711</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 1. § (8) bekezdésében.

<sup>712</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 4. §-ában.

<sup>713</sup> Lásd a Ptk. 217. § (1) bekezdésében.

<sup>714</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 15. § (1)-(2) bekezdéseiben.

<sup>715</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 3. §-ában.

szerepével kapcsolatos, a kereskedelmi ügynök által ismert érdekei szempontjából jelentős,

- a kereskedelmi ügynöki szerződés megkötése előtt a megbízót tájékoztatni arról, ha más megbízóval kötött szerződés alapján hasonló tárgyú kereskedelmi ügynöki tevékenységet végez, amelynek elmulasztása miatt a szerződéshez szükséges jogkövetkezményei alkalmazhatók,
- a kereskedelmi ügynöki szerződés időtartama alatt a megbízó írásbeli hozzájárulását megszerezni más megbízóval hasonló tárgyú kereskedelmi ügynöki szerződés megkötéséhez.<sup>716</sup>

A megbízó köteles

- a kereskedelmi ügynöki tevékenységért díjat fizetni,
- az adott helyzetben általában elvárható módon elősegíteni a kereskedelmi ügynök kötelezettségei teljesítését, így különösen a szükséges iratokat, illetve dolgokat a kereskedelmi ügynök rendelkezésére bocsátani, továbbá a kereskedelmi ügynöknek a kereskedelmi ügynöki szerződés teljesítéséhez szükséges tájékoztatást megadni,
- a kereskedelmi ügynököt kellő időben értesíteni arról, ha csak lényegesen kisebb mennyiségben szándékozik vagy képes szerződéseket kötni annál, mint amit a kereskedelmi ügynök ésszerűen feltételezhet, továbbá a kereskedelmi ügynök által közvetített szerződés megkötéséről, illetve a szerződés kötés megghiúsulásáról, valamint a kereskedelmi ügynök által közvetített szerződés teljesítésének elmaradásáról,
- a kereskedelmi ügynöknek átadott dolgok vonatkozásában a kárveszélyt viselni.<sup>717</sup>

A kereskedelmi ügynöki szerződésben meg kell határozni a tevékenységi területét, vagyis azokat az árukat, valamint azt a földrajzi területet, vagy azt a földrajzi és személyi kört, amelynek vonatkozásában a kereskedelmi ügynök tevékenységét ellátni köteles, illetve jogosult. A kereskedelmi ügynök az adott tevékenységi terület vonatkozásában kizárólagos közvetítői joggal ruházható fel.<sup>718</sup> A kizárólagossági kikötésre adott felhatalmazás ellenére a kikötés versenyjogi szempontból a tisztességtelen piaci magatartás és versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény alapján tilosnak minősülhet.

### **5.7.3 Az önálló kereskedelmi ügynök díjazása**

A megbízó főkötelezettsége a díjfizetés, amelynek mértékéről a felek megállapodhatnak. Ilyen megállapodás hiányában a kereskedelmi ügynök a tevékenységének helye és a szerződés tárgya szerint szokásos díjra, szokásos díjazás hiányában pedig az ügylettel összefüggő valamennyi körülmény figyelembevételével megállapított méltányos díjra jogosult, feltéve, hogy az eset körülményeiből megállapítható, hogy a felek között a díj mértékének megállapítása hiányában is létrejött a szerződés. A kereskedelmi ügynök a díjon felül - ellenkező megállapodás hiányában - készkiadásainak, illetve általános üzleti kiadásainak megtérítését nem követelheti, valamint a harmadik szerződő féltől a megbízó hozzájárulása nélkül díjazást nem fogadhat el, illetve nem köthet ki.<sup>719</sup>

A kereskedelmi ügynök díjazása kiköthető jutalék formájában is, amely a díjnak minden olyan eleme, amely a közvetített ügyletek száma vagy értéke szerint változik. Ha a felek a szerződésben jutalékot kötöttek ki, akkor a kereskedelmi ügynöki szerződés hatálya alá eső időszakban kötött szerződés után a kereskedelmi ügynök jutalékra jogosult, ha

<sup>716</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 5-6. §-ában.

<sup>717</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 7. §-ában.

<sup>718</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 14. §-ában.

<sup>719</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 8. §-ában.



- a) a szerződést a tevékenysége eredményeként kötötték meg, vagy
- b) a szerződést az általa korábban azonos jellegű ügylethez félként megnyert személlyel kötötték meg.

Ha a kereskedelmi ügynök kizárólagos közvetítői joggal rendelkezik, azon szerződés után is jogosult jutalékra, amelyet a megbízó a szerződés hatálya alá eső időszakban a közreműködése nélkül, közvetlenül kötött a kizárólagossági jogával érintett földrajzi területre vagy személyi körhöz tartozó féllel.<sup>720</sup>

#### **5.7.4 Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés felmondása**

A határozatlan időre kötött szerződést bármelyik fél írásban<sup>721</sup> felmondhatja. A felmondást annyiban kell indokolni, hogy a kiegyenlítéshez való jog<sup>722</sup> megállapítható legyen. A felmondási idő a szerződés első évében egy hónap, második évében két hónap, a harmadik és azt követő években három hónap. Rövidebb felmondási időben a felek nem állapodhatnak meg, kivéve, ha a kereskedelmi ügynök nem főtevékenységeként végzi a kereskedelmi ügynöki tevékenységet. Ha a felek hosszabb felmondási időben állapodnak meg, a megbízóra irányadó felmondási idő nem lehet rövidebb, mint a kereskedelmi ügynökre irányadó felmondási idő. A felmondás a naptári hónap utolsó napjára szól. Ha a határozott időtartamú szerződés határozatlan időtartamúvá alakul át, a felmondási idő számítása szempontjából a szerződés teljes időtartamát kell figyelembe venni. Bármelyik fél a kereskedelmi ügynöki szerződést azonnali hatállyal felmondhatja, ha a másik fél a szerződésben vállalt vagy e törvény alapján fennálló kötelezettségét súlyosan megszegi. A szerződésszegés jogkövetkezményeire egyebekben a Ptk. szabályai irányadók.<sup>723</sup>

A törvény megengedi, hogy a kereskedelmi ügynöki szerződéshez olyan versenykizáró (versenytilalmi) megállapodás kapcsolódjon, amely a kereskedelmi ügynököt a szerződés megszűnése utáni időre a szerződéssel azonos tárgyú ügynöki tevékenységében korlátozza. Versenykizáró megállapodás érvényesen csak írásban, legfeljebb a kereskedelmi ügynöki szerződés megszűnése utáni két évre, külön díjazás ellenében, és csak a kereskedelmi ügynöki szerződéssel azonos tevékenységi területre korlátozottan köthető. Ha a kereskedelmi ügynök a szerződést a megbízó súlyos szerződésszegése miatt azonnali hatállyal mondta fel, a felmondást követő egy hónapon belül írásban a versenykizáró megállapodást is felmondhatja. Ha a megbízó él az azonnali hatályú felmondás jogával a kereskedelmi ügynök szerződésszegése miatt, ez a versenykizáró megállapodást nem érinti.<sup>724</sup>

A kereskedelmi ügynök a megbízótól a kereskedelmi ügynöki szerződés megszűnése esetében kiegyenlítést követelhet, ha

- a) a kereskedelmi ügynök a megbízó számára új ügyfeleket szerzett, és a megbízó a kereskedelmi ügynök által szerzett ügyfelekkel fennálló üzleti kapcsolatokból a kereskedelmi ügynöki szerződés megszűnését követően is jelentős előnyre tesz szert, és
- b) a kiegyenlítés megfizetése az összes körülményre figyelemmel méltányos, különös tekintettel arra, hogy a kereskedelmi ügynök a szerződés megszűnése következtében elveszíti olyan jutalékhoz való jogát, amely őt a szerződés hatályban maradása esetén az általa szerzett ügyfelekkel a jövőben létrejövő szerződések után megilletné.

<sup>720</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 8. §-ában.

<sup>721</sup> Lásd a Ptk. 218. § (3) bekezdésében.

<sup>722</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 18-19. §-aiban.

<sup>723</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 16-17. §-aiban.

<sup>724</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 22. §-ában.

Az új ügyfél szerzésével egy megítélés alá esik, ha a kereskedelmi ügynök a korábbi ügyféllel fennálló üzleti kapcsolatot olyan lényegesen kibővíti, hogy az megfelel egy új ügyfél megnyerésének. A kiegyenlítéshez való jog akkor is fennáll, ha a kereskedelmi ügynöki szerződés a kereskedelmi ügynök halála (jogutód nélküli megszűnése) miatt szűnik meg. A kiegyenlítés iránti igényt a kereskedelmi ügynöki szerződés megszűnését követő egy éven belül közölni kell a megbízóval, amely határidő elmulasztása jogvesztéssel jár. A kiegyenlítés összegének arányosnak kell lennie a 18. § (1) bekezdés b) pontja szerinti jutalékvesztéssel, de nem haladhatja meg a kereskedelmi ügynök által a megelőző öt évben kapott díjazás átlagából számított egyévi összeget, öt évnél rövidebb kereskedelmi ügynöki szerződés esetén pedig a szerződés időtartama alatt kapott díjazás éves átlagából számított összeget. A kiegyenlítés megfizetése nem érinti a kereskedelmi ügynök más jogcímen felmerülő kártérítési igényét. Ha a felek a szerződés megszűnése után a kiegyenlítés összegében megállapodnak, e megállapodás utóbb nem támadható meg arra hivatkozással, hogy a felek tévedtek a tekintetben, hogy a megbízó a kereskedelmi ügynök által szerzett ügyfelekkel fennálló üzleti kapcsolatokból a kereskedelmi ügynöki szerződés megszűnését követően milyen mértékű előnyre tesz majd szert.<sup>725</sup>

Nem illeti meg kiegyenlítés a kereskedelmi ügynököt, ha

- a) a megbízó a szerződést a kereskedelmi ügynök szerződésszegése miatt mondta fel azonnali hatállyal, vagy
- b) a kereskedelmi ügynök mondta fel a szerződést, kivéve, ha a felmondást a kereskedelmi ügynök életkora, olyan testi fogyatkozása vagy betegsége, vagy a megbízó olyan magatartása indokolta, amely miatt a tevékenység folytatása a kereskedelmi ügynöktől nem várható el, vagy
- c) a kereskedelmi ügynök a megbízó hozzájárulásával a szerződésből eredő jogait és kötelezettségeit harmadik személyre ruházza át.<sup>726</sup>

## 5.8 Prémiumévek program

### 5.8.1 Prémiumévek program: a munkanélküliség megelőzésének és levezetésének eszköze

A prémiumévek program<sup>727</sup> a határozott idejű, és egyben részmunkaidős foglalkoztatás sajátos eseteként lényegében egy sui generis jogviszony.<sup>728</sup> Eredetileg ez a foglalkoztatáspolitikai indíttatású jogviszony<sup>729</sup> kifejezetten a közszférára lett kitalálva, hogy lehetővé tegyék a meghatározott életkort és szolgálati időt elért munkavállalók foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidőre, határozott időre történő módosítását.<sup>730</sup> A prémiumévek program ma már egyaránt kiterjed a Kjt., a Ktv. és az Mt. hatálya alá tartozókra.<sup>731</sup> A munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony formálisan fennmarad a prémiumévek programhoz való csatlakozással, de egyrészt határozott idejű, részmunkaidős jogviszonnyá módosul, másrészt megváltoznak a rá alkalmazandó munkajogi szabályok. A prémiumévek program sajátosságai az azt megelőző, eredeti jogviszonnyal szemben a

<sup>725</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 18. és 21. §-aiban.

<sup>726</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 19. §-ában.

<sup>727</sup> 2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról.

<sup>728</sup> Kiss 2007, 2.

<sup>729</sup> Bankó 2008, 202.

<sup>730</sup> Ebben a jogintézményben sem lehet a határozott idejűsége és a részmunkaidőn kívül más atipikus jellemvonást felfedezni.

<sup>731</sup> Lásd a 2004. évi CXXII. törvény 1. § (1) bekezdésében.

jogviszony határozott idejűsége, a jogviszony megszűnésének jogcímei, a díjazásra, szabadságra, betegszabadságra vonatkozó eltérő szabályok, valamint egy nem teljes munkakört feltételező, esetileg felmerülő feladatok ellátásának kötelezettsége.<sup>732</sup>

A prémiumévek program kidolgozására a 2005-ös költségvetési javaslat egyik elemeként került sor, mivel a kormányzati politika célul tűzte ki a közigazgatás korszerűsítésének keretében a közszférában foglalkoztatottak számának csökkentését. Az idősebb, nyugdíj előtt álló köztisztviselők, ügykezelők és közalkalmazottak számára nyújt gondoskodó lehetőséget a közszférából történő kivonulásra.<sup>733</sup> A létszámcsökkentés akadálya a munkajogi szabályok mellett az anyagi fedezet hiánya volt az intézményi költségvetésekben, amelynek megoldásaként dolgozták ki ezt a programot. A program az életkori feltétel miatt a nyugdíj előkészítésének tekinthető, hiszen csak a nyugdíjjogosultság előtti években lehet alkalmazni. Kvázi nyugdíjnak is minősíthetjük, mivel akár munkavégzési kötelezettség nélkül biztosítja a járulékfizetés alapján a jogviszonyban állást, a szolgálati időt a nyugdíj előtt álló személyeknek. Ez az elem összeköti a prémiumévek programot a korengedményes nyugdíjazással, hiszen ugyanazt a szerepet töltik be. Ugyanakkor a prémiumévek program szöveg ellentétben áll a nyugdíjpolitika deklarált céljaival, mivel a quasi nyugdíjasok, ellátottak számát növeli, a nyugdíj feltételeit enyhíti, a nyugdíjba-vonulási életkort csökkenti, finanszírozását nehezíti. Ez a program tehát egy eleve elhibázott eszköz, a közszféra létszámcsökkentésének ellentételezésére inkább a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerben kellett volna megoldást találni.<sup>734</sup>

### **5.8.2 A prémiumévek program feltételrendszere**

A prémiumévek programban való részvétel feltétele<sup>735</sup> a közszférában az, hogy

- a) a programban részt vevő legfeljebb 5 éven belül előrehozott öregségi nyugdíjra vagy öregségi nyugdíjra jogosulttá válik, feltéve, hogy előrehozott öregségi nyugdíjra nem jogosult, illetve csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjban nem részesül,
- b) a programban részt vevő rendelkezik legalább huszonöt év közszférában jogviszonyban töltött idővel,
- c) a programban részt vevő további foglalkoztatására meghatározott okból nincs lehetőség, és
- d) a határozatlan idejű kinevezéssel rendelkező programban részt vevő hozzájárul határozatlan idejű foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának határozott idejű jogviszonnyá történő módosításához, és elfogadja foglalkoztatásra irányuló jogviszonya tekintetében a prémiumévek programban történő részvétellel összefüggésben e törvényben meghatározott, a Kjt.-ben, illetve a Ktv.-ben foglaltaktól eltérő szabályokat.<sup>736</sup>

Ettől eltérően a prémiumévek programban való részvétel feltétele a magánszférában az, hogy

- a) a programban részt vevő legfeljebb három éven belül előrehozott öregségi nyugdíjra, vagy öregségi nyugdíjra jogosulttá válik, feltéve, hogy előrehozott öregségi nyugdíjra nem jogosult, illetve csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjban nem részesül, valamint további, foglalkoztatásra irányuló jogviszonnyal nem rendelkezik,

<sup>732</sup> Homicskó 2005, 79.

<sup>733</sup> Lásd a 204. évi CXXII. törvény általános indokolásában.

<sup>734</sup> Rab 2006, 312-314.

<sup>735</sup> A prémiumévek programban való részvételre vonatkozóan a törvény együttes feltételeket ír elő. Ezek egyikének hiánya folytán azt kell vizsgálni, hogy a felmentett köztisztviselőnél fennállnak-e a különleges foglalkoztatási állományban való részvétel feltételei, ha igen, a munkáltatót terheli a felajánlási kötelezettség (EBH 2007/1644.).

<sup>736</sup> Lásd a 3. §-ban.

- b) a programban részt vevő összesen legalább huszonöt év munkaviszonyban, közalkalmazotti, közszolgálati, szolgálati, ügyészségi, bírósági, igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyban, hivatásos nevelőszülői jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött idővel rendelkezik,
- c) a programban részt vevő további foglalkoztatására az Mt. 89. §-ának (3) bekezdése szerint a munkáltató működésével összefüggő okból nincs lehetőség,
- d) a határozatlan idejű munkaviszonyban álló programban részt vevő hozzájárul:
  - da) a határozatlan idejű munkaviszony helyett határozott időre szóló munkaviszony, továbbá
  - db) teljes munkaidő helyett legalább napi 4, illetve heti 20 órát kitevő részmunkaidő, valamint - a programban részt vevőnek a munkaszerződés módosítása időpontjában érvényes munkabére alapulvételével - ennek megfelelő mértékű munkabér,
  - dc) a munkáltató által mérlegelési jogkörében felajánlott, a programban részt vevő iskolai végzettségének és képzettségének megfelelő munkakör kikötéséhez, és
- e) elfogadja munkaviszonya tekintetében a prémiumévek programban történő részvétellel összefüggésben e törvényben meghatározott, az Mt.-ben foglaltaktól eltérő szabályokat.<sup>737</sup>

### **5.8.3 Speciális foglalkoztatási szabályok**

A prémiumévek programban résztvevők jogviszonyára immáron nem csak az Mt., a Kjt., illetve a Ktv. alkalmazandó, hanem a 2004. évi CXXII. törvény szabályai is. Ezek értelmében a programban részt vevő foglalkoztatásra irányuló jogviszonyára a Ktv., a Kjt., illetőleg az Mt. rendelkezéseit - a díjazásra és egyéb juttatásokra, valamint az illetmény- és előmeneteli rendszerre vonatkozó szabályok kivételével - megfelelően alkalmazni kell.

A 2004. évi CXXII. törvény 4. §-a szerint a programban részt vevő munkakörrel nem rendelkezik, de a jogviszony időtartama alatt a munkáltatója által igényelt, hetente - munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret átlagában - legfeljebb 12 óra időtartamú, iskolai végzettségének és képzettségének megfelelő munkát köteles a munkáltató erre irányuló, a munkaidő-beosztás közlésére vonatkozó szabályok szerint megadott utasítása esetén elvégezni. A programban részt vevő számára a munkavégzés elrendelése aránytalan sérelmet nem okozhat, számára rendkívüli munkavégzés - baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében szükséges rendkívüli munkavégzés kivételével - nem rendelhető el.

A programban részt vevő havonta a korábbi illetménye hetven százalékának megfelelő mértékű juttatásban részesül. A programban részt vevőt a számára foglalkoztatásra irányuló jogviszonya alapján járó természetbeni étkezés vagy étkezési hozzájárulás, továbbá - ha a munkáltató a foglalkoztatottak részére egyébként ilyen juttatást biztosít - ruházati költségtérítés harminc százaléka illeti meg. A jubileumi jutalomra való jogosultság tekintetében a programban való részvétellel összefüggésben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban töltött idő jogszerző időnek számít. A programban részt vevőt utazási költségeinek megtérítése címén a havonta munkában töltött munkanapokkal arányos juttatás illeti meg. Ahol a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályok távolléti díj, illetmény vagy azokon alapuló juttatás fizetését írják elő, a programban részt vevőt a meghatározott juttatás hetven százaléka illeti meg, melynek kifizetésére az illetmény kifizetésének szabályait kell megfelelően alkalmazni.

---

<sup>737</sup> Lásd a 4/A. §-ban.

A munkáltató a munkavégzésre nem adhat utasítást naptári évenként legfeljebb két olyan időtartamra vonatkozóan, melyek együttes mértéke a programban részt vevőnek a prémiumévek programba történő belépését közvetlenül megelőző évi rendes szabadságának felel meg. A rendes szabadságra és a betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a szabadságot a programban részt vevő által meghatározott időtartam igénybevételével kiadottnak kell tekinteni;

b) betegszabadságra a programban részt vevő akkor jogosult, ha a (2)-(3) bekezdés alapján munkavégzési kötelezettsége áll fenn.<sup>738</sup>

## 5.9 Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony

### 5.9.1 Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony fogalma

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott között jöhet létre. Ez nem munkaviszony, hanem olyan speciális, határozott időre létesített foglalkoztatási jogviszony, amely gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdők számára. A pályakezdők tehát választhatnak a munkaviszony és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony között, de az utóbbi jogviszony célhoz kötött, így a típusválasztási szabadság itt is korlátozott. Ezt külön hangsúlyozza is a jogalkotó, mivel a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat az ösztöndíjas foglalkoztatott jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.<sup>739</sup> Bár ez a rendelkezés úgy is értelmezhető, hogy az ösztöndíjas nem foglalkoztatható gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzésre polgári jogi megállapodással. Az előbbi értelmezés mellett szól az a szabály, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatott csak olyan feladatokat láthat el, amelyek a munkatapasztalat-szerzést szolgálják és közvetlenül kapcsolódnak az ösztöndíjas egyéni programjához, ezért nem bízható meg önálló munkakör ellátásával. A Ktv. hatálya alá tartozó foglalkoztató által létesített ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony keretében hatósági, igazgatási tevékenység nem látható el.<sup>740</sup>

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény szabályait kell alkalmazni. Emellett alkalmazni kell elsősorban az Mt.-nek, kivételesen pedig a Kjt.-nek, illetve a Ktv.-nek azokat a szabályait is, amelyek szerepelnek a 2004. évi CXXIII. törvény 15. §-ában. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra érvényesek tehát a munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony bizonyos kötöttségei (pl. munkahelyen való jelenlét, utasítások teljesítése) és jogosultságai (szolgálati idő szerzése), más kötöttségek azonban enyhébbek mindkét fél számára (pl. felmondási idő, kártérítési felelősség). Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nagyon közel áll a munkajogviszonyhoz, így szabályozása is csak annyiban tér el az Mt.-től, amennyiben a jogviszony speciális tartalma, tehát a munkatapasztalat-szerzésen alapuló munkavégzés biztosítása ezt feltétlenül megkívánja.

---

<sup>738</sup> Lásd a 4. §-ban.

<sup>739</sup> Lásd a 10. § (1) bekezdésében.

<sup>740</sup> Lásd a 10. § (2) bekezdésében.

Foglalkoztató azonban nem csak az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató lehet, hanem általánosságban az Mt., a Kjt. és a Ktv. hatálya alá tartozó természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság.<sup>741</sup> Az ösztöndíjasok köre értelemszerűen korlátozott, hiszen ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony csak azzal létesíthető, aki

- a jogviszony létesítésekor még nem töltötte be 30. életévét,
- diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és
- nem áll munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, köztisztviselői jogviszonyban, illetve szolgálati jogviszonyban.<sup>742</sup>

### **5.9.2 Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony tartalma**

Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt az ösztöndíjas foglalkoztatott a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább 9 hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet. Az ösztöndíjas foglalkoztatás szerződéssel jön létre, amelynek írásba foglalásáról a foglalkoztató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a szerződés érvénytelenségére csak az ösztöndíjas foglalkoztatott – legkésőbb a jogviszony létesítését követő 30 napon belül – hivatkozhat.

Az ösztöndíjas foglalkoztatott ösztöndíj ellenében köteles:

- a foglalkoztató által kiadott feladatokat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint a foglalkoztató utasításai alapján ellátni; valamint
- a foglalkoztató által munkatapasztalat céljából előírt szakmai megbeszéléseken, képzésben, egyéb programokon részt venni.

A foglalkoztató köteles:

- az ösztöndíjas foglalkoztatottat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint az egyéni programban foglaltak szerint munkatapasztalat-szerzés céljából feladatokkal ellátni;
- biztosítani a szakmai készségek megszerzésének és begyakorlásának lehetőségét;
- ösztöndíjat fizetni, amely havi mértéke teljes munkaidő esetén nem lehet kevesebb a minimálbérnél<sup>743</sup>; valamint
- a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

Az ösztöndíjas foglalkoztatott a jogviszony létesítésekor köteles jognyilatkozatot tenni, melyben vállalja, hogy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony fennállása alatt tartózkodik olyan magatartás tanúsításától, amely veszélyeztetheti a foglalkoztató jogos gazdasági érdekeit, valamint a tevékenysége során tudomására jutó állam- és szolgálati titkot külön jogszabály rendelkezései szerint megőrzi. Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződést a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott csak közös megegyezéssel módosíthatja.

Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződésnek tartalmaznia kell:

- a) a felek nevét, illetve megnevezését és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony szempontjából lényeges adatait;
- b) az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony keletkezésének és megszűnésének napját;

<sup>741</sup> Lásd a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 7. pontjában.

<sup>742</sup> Lásd az 1. § (2) bekezdés 6. pontjában.

<sup>743</sup> Lásd a 12. §-ban.

- c) az ösztöndíjat és annak kifizetése időpontját, módját;
- d) a munkavégzés helyét, feltételeit;
- e) a munkatapasztalat-szerzés egyéni programját;
- f) a munkatapasztalat-szerzést segítő, a foglalkoztató által alkalmazottai közül kijelölt szakmai segítő megjelölését, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő jogait és kötelezettségeit.<sup>744</sup>

A munkáltató köteles szakmai segítőt kijelölni az ösztöndíjas foglalkoztatott mellé. A szakmai segítő a munkáltatónak egy olyan munkavállalója, akinek munkaköri feladata segítséget nyújtani az ösztöndíjas foglalkoztatottnak. A szakmai segítő feladatai:

- a) kapcsolatot tart a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott között, a foglalkoztató nevében utasítást ad,
- b) az ösztöndíjas foglalkoztatott számára szakmai támogatást nyújt,
- c) folyamatosan irányítja és értékeli az ösztöndíjas foglalkoztatott tevékenységét, továbbá
- d) elkészíti az ösztöndíjas foglalkoztatott egyéni programját és ajánlólevelét.<sup>745</sup>

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján nem kerülhet sor:

- próbaidő kikötésére,
- az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződéstől eltérő foglalkoztatásra, munkakörbe átirányításra, helyettesítésre,
- más munkáltatóhoz való kirendelésre,
- rendkívüli munkavégzésre,
- ügyeletre vagy készenlétre.<sup>746</sup>

### **5.9.3 A jogviszony megszűnése és megszüntetése**

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnik:

- a) az ösztöndíjas foglalkoztatott halálával,
- b) a foglalkoztató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződésben meghatározott időpontban.

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony írásban megszüntethető:

- a) a felek közös megegyezésével, valamint
- b) azonnali hatályú felmondással, ha a másik fél a jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A foglalkoztató az ösztöndíjas foglalkoztatott azonnali hatályú felmondása esetén a szerződés megszűnéséig még hátralévő időre járó ösztöndíjat egy összegben megfizeti.

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnésekor a foglalkoztató az ösztöndíjas foglalkoztatott részére köteles:

- a) kifizetni az ösztöndíjat és az egyéb járandóságokat,
- b) igazolást adni, amely tartalmazza:
  - ba) az ösztöndíjas foglalkoztatott személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
  - bb) az ösztöndíjas foglalkoztatott TAJ-számát;

<sup>744</sup> Lásd a 9. §-ban.

<sup>745</sup> Lásd a 11. §-ban.

<sup>746</sup> Lásd a 13. §-ban.

- bc) a foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő tartamát;
  - bd) a foglalkoztatási ösztöndíjból jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultságát vagy azt, hogy az ösztöndíjat tartozás nem terheli;
  - be) az ösztöndíjas foglalkoztatott pénztárgal által választott magánnyugdíjpénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát.
- c) ajánlólevelet adni, amely tartalmazza:
- ca) az egyéni programban kitűzött, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatott által ellátott feladatok leírását,
  - cb) az ösztöndíjas foglalkoztatott kérésére tevékenységének értékelését,
  - cc) a foglalkoztató döntésétől függően az ösztöndíjas foglalkoztatott munkavégzésre való ajánlását más munkáltatók részére.<sup>747</sup>

## 5.10 Személy- vagy vagyoni védelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó

A személy- vagy vagyoni védelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó egy meglehetősen új, „hibrid” munkajogi kategória, amelyet a személy- és vagyoni védelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény hozott létre.<sup>748</sup> A törvény hatálya az egyéni vállalkozás és bármely gazdasági társaság keretében személy- és vagyoni védelmi tevékenységet folytatóra, valamint a magánnyomozóra terjed ki. A 2005. évi CXXXIII. törvény 18-21. §-ai irányadók a személy- és vagyoni védelmi vállalkozás által foglalkoztatott egyéni vállalkozókra, míg a 22-33. §-ai<sup>749</sup> irányadók a személy- és vagyoni védelmi tevékenységet munkajogi vagy egyéb foglalkoztatási jogviszonyban<sup>750</sup>, nem vállalkozás keretében folytató személy tevékenységére.<sup>751</sup> Ezekkel a szabályokkal védeni kívánják a személy-, vagyoni védelmi tevékenységet, illetve magánnyomozást folytató vállalkozásokkal megkötött polgári jogi szerződések alapján ilyen tevékenységet folytató egyéni vállalkozókat.<sup>752</sup>

A fővállalkozó és a tevékenységet ténylegesen gyakorló alvállalkozó között megkötött, a személyvédelemről, a vagyoni védelemről, illetve a magánnyomozásról szóló polgári jogi szerződésben rögzíteni kell a fővállalkozó által foglalkoztatni kívánt alvállalkozó nevét, székhelyét, működési engedélye, igazolványa adatait, illetve rendelkezni kell a fővállalkozó utasításadási jogáról, e jogosultságának tartalmáról, kereteiről és az utasításadás korlátairól.<sup>753</sup> Személy- és vagyoni védelmi tevékenységet ténylegesen ellátó természetes személy ilyen szolgáltatást - egybefüggően - legfeljebb 24 óra időtartamban nyújthat. Ha a személy- és vagyoni védelmi tevékenység ellátásával megbízott fővállalkozó az általa e tevékenység tényleges ellátása érdekében foglalkoztatott alvállalkozót harminc nap időtartamot meghaladó, folyamatosan elvégzendő munka végrehajtásával bízta meg, köteles az alvállalkozó számára huszonnégy órai egybefüggő szolgáltatási idő után legalább huszonnégy óra, naptári hetenként pedig negyvennyolc óra egybefüggő pihenőidőt biztosítani.<sup>754</sup>

<sup>747</sup> Lásd a 14. §-ban.

<sup>748</sup> Lásd a személy- és vagyoni védelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvény 18-21. §-ában.

<sup>749</sup> Ez utóbbi rendelkezések azonban nem a foglalkoztatási jogviszonyra, hanem a személy- és vagyoni védelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység folytatására vonatkoznak.

<sup>750</sup> A törvény persze elmulasztja meghatározni, hogy mely jogviszonyokat kell egyéb foglalkoztatási jogviszony alatt érteni.

<sup>751</sup> Lásd a 2005. évi CXXXIII. törvény 2. §-ában.

<sup>752</sup> Lásd a 2005. évi CXXXIII. törvény általános indokolásában.

<sup>753</sup> Lásd a 18. §-ban.

<sup>754</sup> Lásd a 19. §-ban.



Ha a fővállalkozó az alvállalkozót harminc nap időtartamot meghaladó, folyamatosan elvégzendő személy- és vagyonvédelmi tevékenység, illetve magánnyomozás végrehajtásával bízta meg, úgy az alvállalkozót - feltéve hogy a keresőképtelen betegség tényét és a betegség időtartamát háziorvos igazolja - évi tizenkét nyolcórás munkanapnak megfelelő, összesen kilencvenhat munkára fizetett egészségügyi szabadság illeti meg, amelynek időtartamára a szerződésben megállapított alapóradíjat a fővállalkozó fizeti. Az alvállalkozó köteles biztosítani, hogy naplójában a fővállalkozó ellenőrizze a harminc napot meghaladó, folyamatosan elvégzendő munkával kapcsolatos szerződés adatait, és bejegyezhesse a részére biztosított fizetett egészségügyi szabadság kezdetének és befejezésének dátumát, a kifizetett óraszámot, valamint az igazolást kiállító háziorvos nevét és pecsétszámát.<sup>755</sup>

A fővállalkozó az általa folyamatosan foglalkoztatott alvállalkozó javára köteles balesetbiztosítást kötni. A kötelező felelősségbiztosítási szerződést azonban mind a fővállalkozó, mind az alvállalkozó köteles a maga javára megkötni. Az alvállalkozó ez utóbbi kötelezettsége alól akkor mentesülhet, ha a fővállalkozó által megkötött felelősségbiztosítási szerződés rá is kiterjed.<sup>756</sup>

A személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó munkavállalói jogainak biztosítása rendkívül érdekes kísérlet, amely az alvállalkozói lánc által generált munkajogi kérdésekre ad egyfajta választ. A fővállalkozó és a tevékenységet ténylegesen gyakorló alvállalkozó között megkötött polgári jogi, klasszikusan megbízási szerződéshez képest többletjogokat garantál a 2005. évi CXXXIII. törvény. A törvény ugyanis meghatározza a fővállalkozó és az alvállalkozó közötti szerződés minimális tartalmát, valamint az Mt.-hez képest töredékes munkaidő szabályokat, betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, illetve a társadalombiztosítási jogosultságok minimális szintjét is előírja.

Ugyanakkor ezek a szabályok óhatatlanul felvetik azt a kérdést, hogy miért csak a személy- vagy vagyonvédelmi, illetve magánnyomozói tevékenységet ellátó alvállalkozókat illetik meg a fent leírt munkavállalói jogok. Ha ugyanis valaki hasonló, de a fenti törvény hatálya alá nem tartozó tevékenységet folytat, akkor az érintett jogok számára már nincsenek biztosítva. Ez a jogi megoldás viszont az egyes alvállalkozói tevékenységek megkülönböztetése miatt felveti az Alkotmány 70/A. §-ban foglalt egyenlő bánásmód elvének sérelmét. Ésszerűbb, egyszerűbb és alkotmányos szempontból kevésbé aggályos megoldás volna, ha a munkavállalói jogok nem az egyes szakmai tevékenységekről szóló törvényekbe elszórtan kerülnének szabályozásra, hanem általánosságban, minden alvállalkozói tevékenységre, amennyiben persze az adott tevékenység jellege nem kívánja meg a speciális szabályozást.

## **5.11 Az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok sajátosságai**

### ***5.11.1 Az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok születésének okai és körülményei***

Az elmúlt évtizedben létrejött a munkaviszonyon belüli és kívüli jogviszonyok sajátos, színes magyar rendszere, amely különböző időszakokhoz köthető, spontán fejlődés eredménye. A munkaviszonytól és az önfoglalkoztatástól többé-kevésbé eltérő jogviszonyok közül némelyik sok évtizede létező, szocialista “örökség” (bedolgozó, segítő családtag), egyes jogviszonyok körülbelül egy évtizedes múltra tekintenek vissza (pl. alkalmi munkavállaló, önálló

---

<sup>755</sup> Lásd a 20. §-ban.

<sup>756</sup> Lásd a 21. §-ban.

kereskedelmi ügynök), míg másokat csupán az elmúlt néhány évben “találtak ki” (pl. ösztöndíjas foglalkoztatott, személy- és vagyoni védelmi alvállalkozó). A szürke zónába sorolható jogviszonyok szabályozása tehát több évtizede, tervszerűtlenül zajlik, de a legtöbb ilyen jogviszony – így például az ideáltipikusnak tekinthető önálló kereskedelmi ügynöki szerződés – az ezredforduló után jött csak létre.

A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok megteremtésének háttérében többféle kormányzati, jogalkotói szándék feltételezhető, illetve fedezhető fel:

- a) Versenyképesség növelése és ezzel összefüggésben a feketemunka csökkentése a munkajogi szabályok és a közterhek csökkentésével (egyszerűsített, alkalmi foglalkoztatás, segítő családtag).
- b) Egyes gazdaságilag kiszolgáltatottabb munkát végző rétegek védelme (önálló kereskedelmi ügynök, személy- és vagyoni védelmi alvállalkozó).
- c) Speciális élethelyzetekhez, szervezeti igényekhez alkalmazkodó, testre szabott jogviszonyok életre hívása (bedolgozó, önálló kereskedelmi ügynök, hivatásos nevelőszülői jogviszony).
- d) foglalkoztatási szempontok érvényesítése, például munkatapasztalat szerzése (ösztöndíjas foglalkoztatás, tanuló szerződés), idősebb munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatása (prémiumévek program).
- e) Jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése (önálló kereskedelmi ügynök).
- f) A nyugdíj előtt álló köztisztviselők, közalkalmazottak és munkavállalók számára lehetőséget teremteni a közszférából történő, fokozatos kivonulásra (prémiumévek program).

### **5.11.2 Az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok jogi minősége**

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok jellegét, különösen a munkaviszonyhoz való viszonyukat vizsgálva igencsak színes kép bontakozik ki. Általában ezek a jogviszonyok nem minősülnek munkaviszonynak, bár ez alól is akad kivétel (pl. egyszerűsített foglalkoztatás, prémiumévek program). Ugyanakkor több ilyen jogviszony – a prémiumévek programban, tanuló szerződéssel, illetve ösztöndíjasként való foglalkoztatás – szabályozása olyannyira közel áll a munkaviszonyokhoz, hogy akár atipikus munkaviszonynak is tekinthetnénk őket. Ez a besorolás persze az atipikus munkaviszony fogalmának szélesebb vagy korlátozottabb felfogásától és értelmezésétől függ.<sup>757</sup>

A prémiumévek programban formálisan fennmarad a munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony, de egyrészt határozott idejű, részmunkaidős jogviszonnyá módosul, másrészt megváltoznak a rá alkalmazandó munkajogi szabályok. A prémiumévek program sajátosságai tehát az azt megelőző, eredeti jogviszonnyal szemben a jogviszony határozott idejűsége, a jogviszony megszűnésének jogcímei, a díjazásra, szabadságra, betegszabadságra vonatkozó eltérő szabályok, valamint egy nem teljes munkakört feltételező,

---

<sup>757</sup> Lásd különösen Bankó 2008.

esetileg felmerülő feladatok ellátásának kötelezettsége. A programban történő foglalkoztatást kvázi nyugdíjnak is minősíthetjük, mivel akár munkavégzési kötelezettség nélkül biztosítja a járulékfizetés alapján a jogviszonyban állást, a szolgálati időt a nyugdíj előtt álló személyeknek. Ez az elem összeköti a prémiumévek programot a korengedményes nyugdíjazással, hiszen ugyanazt a szerepet töltik be. Ugyanakkor a prémiumévek program szöges ellentétben áll a nyugdíjpolitika deklarált céljaival, mivel a kvázi nyugdíjasok, ellátottak számát növeli, a nyugdíj feltételeit enyhíti, a nyugdíjba vonulási életkort csökkenti, finanszírozását nehezíti. Ez a program tehát egy eleve elhibázott eszköz, a közsféra létszámcsökkentésének ellentételezésére inkább a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerében kellett volna megoldást találni.<sup>758</sup>

Az ösztöndíjas foglalkoztatás nem munkaviszony, hanem olyan speciális, határozott időre létesített foglalkoztatási jogviszony, amely gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdők számára. A pályakezdők tehát választhatnak a munkaviszony és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony között, de az utóbbi jogviszony célhoz kötött, így a típusválasztási szabadság itt is korlátozott. A 2004. évi CXXIII. törvény mellett alkalmazni kell elsősorban az Mt.-nek, kivételesen pedig a Kjt.-nek, illetve a Ktv.-nek azokat a szabályait is, amelyeket a külön törvény meghatároz. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra tehát érvényesek a munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony bizonyos kötöttségei (pl. munkahelyen való jelenlét, utasítások teljesítése) és jogosultságai (szolgálati idő szerzése), más kötöttségek azonban enyhébbek mindkét fél számára (pl. felmondási idő, kártérítési felelősség). Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nagyon közel áll a munkajogviszonyhoz, így szabályozása is csak annyiban tér el az Mt.-től, amennyiben a jogviszony speciális tartalma, tehát a munkatapasztalat-szerzésen alapuló munkavégzés biztosítása ezt feltétlenül megkívánja. A hasonló szerepet betöltő tanulószerveződés és hallgatói szerveződés alapján létesített tanulói jogviszony a munkaviszonnyal számos rokon vonást mutat, de speciális céljára és a rá vonatkozó önálló szabályozásra tekintettel sui generis foglalkoztatási jogviszony.

Az egyszerűsített foglalkoztatás – az AM könyvvel történő foglalkoztatáshoz hasonlóan – formálisan munkaviszonynak minősül a törvényi szabályozás szerint. Ugyanakkor felmerül az a minősítési kérdés, hogy a rá vonatkozó eltérő szabályok elérik-e azt a mértéket, amikor már egy külön típusról, a munkaviszonyoktól eltérő minőségű foglalkoztatási jogviszonyról van szó, amely a szürke zónába sorolandó. Ez egy olyan nyitott kérdés, amelynek megvitatása még fel sem merült eddig a munkajogi szakmában. Véleményem szerint a munkaviszonytól eltérő sajátosságai alapján az egyszerűsített foglalkoztatás olyan speciális jogviszony-típus, amelynél a munkaviszonytól való különbözés, a szürke zónába tartozás ténye nem, csak annak mértéke, minősége vitatható. Ugyanakkor az is kétségtelen, hogy a munkaviszonytól különbözés sokkal inkább jellemezte az AM könyvvel történő foglalkoztatást, mint a helyébe lépő egyszerűsített foglalkoztatást. A visszaélések csökkentése érdekében ugyanis a 2009. évi újraszabályozás alaposan “visszavett” a jogviszony rugalmasságából, miáltal maga a jogviszony is lényegesen közelebb került a munkaviszonyhoz. A jogalkotó az anomáliáktól megriadva “rugalmatlanította” a rugalmassága miatt népszerű jogviszonyt. Arra vonatkozóan persze nincsenek még tapasztalatok, hogy a szabályozás szigorítása mennyiben veti vissza népszerűségét.

A munkaviszonytól egyre távolabb haladva jutunk el két vegyes jellegű, a munkaviszonyra már alig, vagy egyáltalán nem emlékeztető szerződéstípushoz. A bedolgozói jogviszony

---

<sup>758</sup> Rab 2006, 312-314.

vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, sui generis jogviszony, amely tipikusan az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok szürke zónájába sorolandó. Ha van jogviszony, amely pontosan félúton van a két jogág között, ez által a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerének centrumában, akkor ez a bedolgozó jogviszonya. Bár a munkajogban nem érvényesül a szerződések szabad vegyítésének elve, a bedolgozói jogviszony mégis ennek a nem létező vegyítésnek a “gyermeké”. A bedolgozói megállapodás olyan vegyes szerződés, amely a vállalkozási szerződés és a munkaszerződés bizonyos jellemzőivel egyaránt rendelkezik. A bedolgozói jogviszony jó példa arra, hogy a rugalmasabb polgári jogi formák is alkalmasak lehetnek a munkajogban megnyilvánuló kötöttségekkel, garanciális szabályokkal történő vegyítésre. Mindezt egy olyan munkatevékenység szolgáltatába állítja a jog, amely alig hasonlít a munkaviszonyra, de a vállalkozásra is csak nyomokban emlékeztet.

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus. Az önálló kereskedelmi ügynöki törvény a polgári jog tárgykörébe tartozik, mivel egy sajátos kereskedelmi ügyletet szabályoz, így a törvényben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadóak.<sup>759</sup> Az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása – a személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvényhez hasonlóan – feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A jogalkotó kiemelt ugyanis egy magánjogi szerződéstípust, amelyhez a többi hasonló szerződéstől eltérő munkajogi szabályokat (felmondási idő, versenytilalmi megállapodás) kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi önálló munkát végzőt?<sup>760</sup> Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem egy előre meghatározott stratégia mentén, tervszerűen és tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáció mellett pillanatnyi érdekek, ötletek alakítják. A munkavégzésre irányuló egyes polgári jogi szerződések munkajogi szabályai közötti önkényes különbségtétel nem csupán a munkajogi szabályozás belső koherenciáját gyengíti, hanem az egyenlő bánásmód alkotmányos követelménye<sup>761</sup> tükrében is aggályos.<sup>762</sup>

A személy- vagy vagyónvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó egy meglehetősen új, „hibrid” munkajogi kategória, amelyet a személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény hozott létre.<sup>763</sup> A törvény munkajogi szabályokkal védi a személy-, vagyónvédelmi tevékenységet, illetve magánnyomozást folytató vállalkozásokkal megkötött polgári jogi szerződések alapján ilyen tevékenységet folytató egyéni vállalkozókat. Ezek a szabályok is felvetik a fenti kérdést: miért pont a személy-, vagyónvédelmi, magánnyomozói tevékenységet ellátó alvállalkozókat illetik meg a fent leírt munkavállalói jogok. Ha ugyanis valaki hasonló, de a fenti törvény hatálya alá nem tartozó tevékenységet folytat, akkor az érintett jogok számára már nincsenek biztosítva. Ésszerűbb, alkotmányos megoldás volna, ha a munkavállalói jogok nem az egyes szakmai tevékenységekről szóló törvényekbe elszórtan kerülnének szabályozásra, hanem

---

<sup>759</sup> Lásd a 2000. évi CXVII. törvény 1. § (7) bekezdésében.

<sup>760</sup> Dudás 2004, 172.

<sup>761</sup> Lásd az Alkotmány 70/A. §-ában.

<sup>762</sup> Az Alkotmány 70/A. §-a az azonos szabályozási kör alá vont alanyok közötti olyan alkotmányos indok nélkül tett különbségtételt tilalmazza, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek (1827/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 531.).

<sup>763</sup> Lásd a személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvény 18-21. §-ában.

általánosságban, minden alvállalkozói tevékenységre, amennyiben persze az adott tevékenység jellege nem kívánja meg a speciális szabályozást.

A munkaviszonytól a biztosítandó munkajogi szabályok szempontjából, de jure a segítő családi jogviszony áll a legtávolabb, még ha a munkavégzés körülményei és tényleges sajátossága de facto egybeesnek a munkaviszonnyal. A segítő családi jogviszony egy társadalombiztosítási jog kategória, amely munkajogi szabályok nélkül teszi lehetővé a hozzátartozók foglalkoztatását. Ennek az az oka, hogy a társadalombiztosítási jogok kiterjesztése és a bevételek növelése érdekében a munkajogviszony alternatívájaként szolgál. Amennyiben a segítő családi jogviszonyt részletesebb szabályozásra kerülne, akkor minden bizonnyal csökkenne a vonzereje, bár a felek közötti speciális, rokoni viszony miatt nem biztos, hogy valóban szükség van védelmi jellegű szabályozásra.

*A munkaviszonytól és az önfoglalkozástól eltérő, "egyéb" foglalkoztatási jogviszonyok*

Jogviszony/szerződés típusa	Jogviszony jellege	Alkalmazandó munkajogi jogszabály	Szabályozás, újszabályozás időpontja	Szabályozási cél
<b>Bedolgozói jogviszony</b>	Sui generis jogviszony félúton munkajog és polgári jog között	24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet és az Mt. abban meghatározott szabályai	1967, 1981-ben módosítás, 1994-ben újraszabályozás	Speciális munka: o mennyiségileg meghatározható, s nem igénylő, önálló tevékenység
<b>Segítő családtag jogviszonya</b>	Munkajogi szabályoktól mentes, azok alkalmazását önkéntessé tevő jogviszony, amely deklaráltnan nem munkaviszony	Nincsenek munkajogi szabályai, nem minősül sem munkaviszonynak, így az Mt. szabályai nem alkalmazhatók	1975, 1997-ben újraszabályozás	A családtagként de társadalombiztosítási jogainak kiterjesztésével bevételek növelésének érdekében biztosított jogviszonyt a munkajogviszony v alternatíváját
<b>Tanulószerződés, hallgatói szerződés</b>	A munkaviszonnyal számos rokon vonást mutat, de speciális céljára és az önálló szabályozásra tekintettel sui generis foglalkoztatási jogviszony.	1993. évi LXXVI. törvény	1993	A tanuló, hallgató képzése gazdálkodó szervezetnél
<b>Hivatásos nevelőszülői jogviszony</b>	A munkaviszonnyal számos rokon vonást mutat, de speciális céljára és az önálló szabályozásra tekintettel sui generis foglalkoztatási jogviszony.	1997. évi XXXI. törvény 66/A–66/P. §§	1997	Egy speciális tevékenység hivatásos nevelőszülői jogviszony szabályozásának meghatározása
<b>Egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munkavállalás)</b>	A munkaviszony egy rendkívül speciális, a munkaviszony többi típusától eltérő, minden tekintetben leegyszerűsített fajtája.	2009. évi CLII. törvény és az Mt. abban meg nem tiltott szabályai	1997, 2009-ben újraszabályozás	A vállalkozói tevékenység végző magánszemély munkáltatók számára elősegíteni a foglalkoztatás adminisztrációs terhek leegyszerűsítését, támogatni az alkalmi munkavállalók munkaerőpiaci beilleszkedését társadalombiztosítási ellátásra v

Jogviszony/szerződés típusa	Jogviszony jellege	Alkalmazandó munkajogi jogszabály	Szabályozás, újszabályozás időpontja	Szabályozási cél
				jogosultság szükséges, I munkaviszon töltött idő megszerzés visszaszorítani az könyvek használat kapcsolatos tömeg visszaéléseket.
<b>Önálló kereskedelmi ügynöki szerződés</b>	Munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus.	2000. évi CXVII. törvény, illetve a törvényben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadóak.	2000	A 86/653/EGK irán- átvétele mellett vé- kívánt biztosítani a gazdaságilag kiszolgáltatóbb réteg számára.
<b>Prémiumévek program</b>	Határozott idejű, részmunkaidős jogviszonná módosított munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony, részben eltérő munkajogi szabályokkal.	2004. évi CXXII. törvény mellett a Ktv., Kjt., Mt. rendelkezéseit - a díjazásra és egyéb juttatásokra, valamint az illetmény- és előmeneteli rendszerre vonatkozó szabályok kivételével - megfelelően alkalmazni kell.	2004, 2005-ben módosítva.	Az idősebb, nyugd- köztisztviselők, üg- közalkalmazottak s nyújt gondoskodó a közszférából tört- kivonulásra.
<b>Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony</b>	Nem munkaviszony, hanem olyan speciális, határozott időre létesített foglalkoztatási jogviszony, amely gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdők számára. Nagyon közel áll a munkajogviszonyhoz, így szabályozása is csak annyiban tér el az Mt.-től, amennyiben a jogviszony speciális tartalma, tehát a munkatapasztalat-szerzésen alapuló munkavégzés ezt feltétlenül megkívánja.	2004. évi CXXIII. törvény mellett alkalmazni kell elsősorban az Mt.-nek, kivételesen pedig a Kjt.-nek, illetve a Ktv.-nek azokat a szabályait is, amelyek szerepelnek a 2004. évi CXXIII. törvény 15. §-ában.	2004	Gyakorlati tapasztalatszerzés összekötött foglalk- ösztöndíj a felső- végzettségű pályak- számára.
<b>Személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó jogviszonya</b>	A fővállalkozó és a tevékenységet ténylegesen gyakorló alvállalkozó közötti polgári (megbízási) jogviszony, amelyre külön törvényben meghatározott, különös munkajogi szabályokat kell alkalmazni.	2005. évi CXXXIII. törvény	2005	Védeni kíván- személy-, vagyonvéde- tevékenység illetve magánnyom- folytató vállalkozáso- kötött polgár- szerződés a

Jogviszony/szerződés típusa	Jogviszony jellege	Alkalmazandó munkajogi jogszabály	Szabályozás, újszabályozás időpontja	Szabályozási cél
				ilyen tevékenység folytatásához szükséges vállalkozókat



**III.**  
**ÖSSZEGZÉS:**

**A MUNKAVISZONYON KÍVÜLI  
FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONYOK  
SZABÁLYOZÁSÁNAK ALAPKÉRDÉSEI**

## **AZ „EGYÉB” FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONYOK SZABÁLYOZÁSA**

A munkajogviszony és az önfoglalkoztatás közötti, ún. “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok szabályozása az elmúlt évtizedben került az európai, és az elmúlt években a magyar munkajogi viták középpontjába. Ennek a vitának az előzményei a közösségi jogban lelhetők fel, mivel a közösségi jogalkotás a szociális jogi és munkajogi rendeletek, irányelvek személyi hatályával összefüggésben már a kezdetektől szembesült a munkajogi alapfogalmak meghatározásának nehézségeivel. A közösségi jog eltérő közösségi és nemzeti jogi fogalmakat használ az egyes jogterületeken, így részben megkerülte az alapfogalmak definiálását. Mivel a jogharmonizáció csak növelte a munkavállalók és az annak nem minősülő, függő munkát végzők munkajogi védelmi szintje közötti szakadékot, így az Európai Unió szintjén vitatták meg ezt a problémát. Az elmúlt évtizedben kidolgozott uniós dokumentumok azonban tovább mentek az elemzésben, és a hatályos munkajogi fogalmi rendszer válságára világítottak rá. A versenyképesség (rugalmasság) és a munkavállalói jogok (biztonság) egyensúlyának igénye persze nem újkeletű probléma a munkajogi szabályozásban, de első ízben emelkedett egy nemzetközi szervezet politikájának szintjére (flexicurity koncepciója).

Mindezek alapján nem meglepő, hogy a munkaerő-piaci rugalmassággal kapcsolatos vitákat eleinte a magyar munkajogban is a jogharmonizáció váltotta ki. Az első jelentős jogalkotási lépést az új munkaidős szabályozást és a legatipikusabb munkaviszonyt, a munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi jogharmonizációs módosítás jelentette a rugalmasság fokozása felé. Emellett több érdekes kísérlet történt – például az önálló kereskedelmi ügynökre és az alkalmi munkavállalásra vonatkozó törvények elfogadásával – a munkaviszonytól többé kevésbé eltérő, függő munkavégzés szabályozására. Az alábbiakban az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok szabályozásával kapcsolatban az Európai Unióban és Magyarországon az elmúlt évtizedben felmerült elméleti kérdéseket és jogalkotási fejleményeket tekintjük át.

### **6.1 Alapfogalmi kaleidoszkóp a közösségi jogban**

A munkajogi alapfogalmak – különösen a munkaviszony, munkavállaló, önfoglalkoztató – tisztázása tradicionálisan nehéz és hálátlan feladatnak bizonyult mind a nemzeti, mind pedig a nemzetközi munkajogban. Amíg a nemzeti jogalkotó semmiképpen sem kerülheti el a definiálásból eredő problémákat, addig a nemzetközi munkajog választhat a szupranacionális alapfogalmak (pro-aktív) megalkotása és a nemzeti munkajogra hagyatkozás (passzív) koncepciója között. A nemzetközi munkajogi jogalkotás hagyományosan inkább az utóbbi megoldás híve, kerülendő a definiálásból óhatatlanul eredő konfliktusokat. A közösségi jog személyi hatályának vizsgálata segíthet tisztázni a közösségi szociális jogba és munkajogba sorolt irányelvek alkalmazási körét, de felveti az alapfogalmak európai harmonizációjának és nemzeti jogi konvergenciájának a kérdését is.

A munkajogi jogharmonizáció három területet érint közvetlenül: a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát, beleértve a szociális biztonsági koordinációs jogot, az egyenlő bánásmód elvét, valamint a munkafeltételeket érintő, közösségi jogi értelemben vett

munkajogi szabályokat. Ez a három közösségi jogterület különbözik abból a szempontból, hogy mely munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásában kell érvényesíteni a közösségi jogi előírásokat. A közösségi jogban tehát nincs egységes munkavállaló-fogalom, ezért a fogalom jelentése területenként eltérő<sup>764</sup>. A személyi hatálybeli különbségek oka nem annyira az egyes jogterületek szabályozásának eltérő „természetében”, hanem a közösségi jogszabályok eltérő céljában, illetve a politikai elkötelezettség különböző szintjében rejlik.

### 6.1.1 Egy közösségi fogalom születése

Az érintett jogterületek közül a szabad mozgás jogának alakult ki a legszélesebb hatálya, önálló közösségi jogi fogalommal. Ennek a háttérében a belső piac megteremtésének gazdasági célja rejlik, amelynek köszönhetően a szabad mozgás joga fokozatosan egy általános gazdasági és szociális (uniós) polgárság alapjává vált, ami túlmutat a munkajog tradicionális területén<sup>765</sup>. Az elsődleges és a másodlagos jog hallgatása miatt az Európai Bíróság válaszolta meg azt a kérdést, hogy a szabad mozgás joga alkalmazásában ki minősül munkavállalónak. A Hoekstra ítéletben<sup>766</sup> mondta ki az Európai Bíróság, hogy a munkavállaló (worker) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló közösségi jogi jelentése van. Ha a különféle nemzeti jogi meghatározásokat alkalmaznák, akkor a tagállamok tetszés szerint korlátozhatnák a migráns munkavállalónak minősülő személyek körét, ami veszélyeztetné a szabad mozgás jogának széles körű érvényesülését. Ugyanakkor ez az ítélet is adós maradt a fogalom meghatározásával.<sup>767</sup>

Az Európai Bíróság a Hoekstra ítéletet követően számos esetben foglalkozott a munkavállaló közösségi jogi fogalmának meghatározásával. A munkavállalói státusz kritériumainak azt tekintette az Európai Bíróság, hogy az adott személy meghatározott, akár rövid ideig, másik személy számára, annak irányításával, tágran értelmezett ellenszolgáltatás fejében olyan szolgáltatást nyújtson, amely tényleges és valóságos gazdasági célú tevékenység. Ennek a rendkívül tágran értelmezett, a munkaviszonynál szélesebb, és pontosan nem is korlátozott körre kiterjedő munkavállaló-fogalomnak az volt a rendeltetése, hogy a gazdaságilag aktív személyek lehető legszélesebb köre számára biztosítsa a szabad mozgás jogát. Mivel a munkavállaló fogalma „határozza meg az alapvető szabadság személyi hatályát, ezért a munkavállaló közösségi koncepcióját tágran kell értelmezni”.<sup>768</sup>

Ezt a tág értelmezést garantálta az Európai Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata, amely különösen a 80-as években volt kifejezetten aktív ezen a téren. Az uniós polgároknak tehát csekély erőfeszítést kell tenniük a munkavállalói státusz megszerzéséért, hiszen elegendő hetente néhány órát rendszeresen dolgozniuk, szinte bármilyen típusú jogviszonyban, feltéve hogy a díjazásért történő munkavégzést az alárendeltség jellemzi. Az esetjog hatására munkavállalónak minősültek például a részmunkaidős, határozott idő munkavállalók, az időnymunkások és a különböző jogviszonyok alapján dolgozó gyakornokok is<sup>769</sup>. Munkavállaló tehát mindenki, aki időlegesen vagy állandóan, fizetett munkát végez<sup>770</sup>, de a jogviszony természete nem releváns<sup>771</sup>.

<sup>764</sup> C-85/96. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern* [1998] ECR I-2691, paragraph 31.

<sup>765</sup> *Countouris* 2007, 198.

<sup>766</sup> 75/63. *Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten* [1965] ECR 177.

<sup>767</sup> *Burrows* 1987, 120.

<sup>768</sup> 66/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, paragraph 16.

<sup>769</sup> *Johnson and O’Keeffe* 1994, 1315.

<sup>770</sup> *Schoukens* 1994, 44.

<sup>771</sup> 344/87 *Betray* [1989] ECR 1621 paragraph 16, valamint C-357/89 *Raulin* [1992] ECR I-1027, paragraph 10.

### 6.1.2 Az egyenlő bánásmód széles hatálya

A nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek felváltva használnak két fogalmat (worker, employee), azok pontos jelentésének tisztázása nélkül. Az Európai Bíróság esetjogának köszönhetően ma már általánosan elfogadott, hogy az egyenlő bér elvét alkalmazni kell a tipikus és az atipikus munkavállalókra egyaránt. Az ezredfordulón hozott Preston ítéletben azt is kimondták, hogy az egyenlő bér elvét abban a jogviszonyban is alkalmazni kell, ahol nem egyértelmű a munkajogviszony létezése<sup>772</sup>. A foglalkoztatásra irányuló, határozott időtartamú szerződésekkel dolgozó személy tehát abban az esetben is munkavállalónak minősül, ha a szerződése a nemzeti jog értelmében nem minősül munkaszerződésnek, hanem például polgári jogi szerződés alapján végez munkát.

Az anti-diszkriminációs jognak ma már rendkívül széles a személyi hatálya, amit egyaránt megalapoz alapvető státusza, és gazdasági szerepe, bár az Unióban az utóbbi évtized emberi jogi fejlődésének részeként inkább az alapvető szerepe került előtérbe<sup>773</sup>. A munkavállaló és a munkaviszony fogalmának tág értelmezésére egyszerre jelent garanciát a szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított közösségi jogi fogalom átvétele és a 2000-ben született egyenlőségi irányelvek szinte korlátok nélküli hatálya. Ki kell emelni az Allonby-ítélet jelentőségét ebben a folyamatban, annak deklarálásával, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazásánál nem a munkavállaló nemzeti jogi fogalmát kell figyelembe venni, mert ennek a fogalomnak – a szabad mozgás jogához hasonlóan – közösségi jogi jelentése van<sup>774</sup>.

A szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított jogértelmezésre támaszkodva<sup>775</sup> azt a személyt tekintették munkavállalónak, aki határozott ideig, díjazásért szolgáltatást nyújt egy másik személy számára, annak irányítása alatt.<sup>776</sup> A munkavállalói minőség korlátja, hogy nem foglalja magába azokat az önállóan szolgáltatást nyújtó személyeket, akik nincsenek alárendelt viszonyban a megrendelővel<sup>777</sup>. A Szerződés 141. cikkének alkalmazása körében a munkavállalói státusz alapvető feltétele tehát nem a jogviszony természete vagy elnevezése<sup>778</sup>, hanem az alárendeltségi viszony a két fél között. Egy önfoglalkoztató személy jogi státuszának nemzeti jogi formális besorolása nem zárja ki azt, hogy őt a 141. cikk alkalmazása során munkavállalónak tekintsék, feltéve, hogy függetlensége csak színlelt és egy közösségi jogi értelemben vett, a fentiekben leírt munkaviszonyt leplez<sup>779</sup>.

---

<sup>772</sup> C-78/98. *Shirley Preston and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others* [2000] ECR I-3201.

<sup>773</sup> "...the elimination of distortions of competition between undertakings established in different Member States, is secondary to the social aim..., which constitutes the expression of a fundamental human right." (Joined cases C270/97 and C271/97 *Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers and Brunhilde Schrage* [2000] ECR I-929, paragraph 57.

<sup>774</sup> C-256/01. *Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others* [2004] ECR I-873, paragraph 66.

<sup>775</sup> 66/85 *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121 paragraph 17, valamint C-85/96. *Martínez Sala* [1998] ECR I-2691, paragraph 32.

<sup>776</sup> *Ibid.*, [67].

<sup>777</sup> Ez a feltétel egyaránt megfogalmazódott a szabad mozgás jogánál (C-337/97 *Meeusen* [1999] ECR I-3289, paragraph 15) és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban (C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 68).

<sup>778</sup> C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 70.

<sup>779</sup> *Ibid.*, [71].

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek hatálya talán még szélesebb, mint az egyenlő bér elvénél, hiszen egyes irányelvek hatálya még az önfoglalkoztatókra<sup>780</sup> és az alkalmi munkavállalókra<sup>781</sup> is kiterjed. Az antidiszkriminációs irányelvek legutóbbi generációja – a 2000/43/EK faji irányelv és a 2000/78/EK foglalkoztatási keret-irányelv – a lehető legszélesebb hatállyal született, mivel azt alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást<sup>782</sup>. Az egyenlő bánásmódot biztosítani kell a magán és a közszférában történő foglalkoztatásban, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonytól, illetve a szerződéstípustól. Az antidiszkriminációs irányelvek hatálya tehát már nem csak a munkaviszonyra terjed ki, hanem a munkavégzésre irányuló jogviszonyok lehető legszélesebb körére. Ebből a rendkívül tág hatályból eredően azonban szükségtelessé vált a jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak definiálása.

### 6.1.3 Munkafeltételek

A munkafeltételeket érintő munkajogi irányelvek körében az Európai Bíróság nem tartotta szükségesnek egy közösségi jogi munkavállaló-fogalom kidolgozását, hanem megelégedett a nemzeti jogi fogalmak alkalmazásával.<sup>783</sup> Ennek a kérdésnek a megítélése azonban eleinte korántsem volt ilyen egyértelmű, mivel a munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187/EGK irányelv személyi hatályával kapcsolatban komoly koncepcionális vita bontakozott ki az európai intézmények között. A Bíróság jogpolitikai döntését azzal indokolta, hogy az érintett irányelv csak részleges harmonizációra törekedett, mivel célja az, hogy a munkaszerződés vagy a munkaviszony változatlanul fennmaradjon a jogutód munkáltatónál. Ezzel szemben az irányelvnek nem célja közös kritériumokon alapuló egységes munkajogi védelmet biztosítani a tagállamokban.<sup>784</sup>

A fenti közösségi célból pedig az következik, hogy az irányelv csak azokat a személyeket védi, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek. Ezt az álláspontot azon az elvi alapon kritizálták, hogy az irányelv alkalmazása során fennáll ugyanaz a veszély, mint aminek kiküszöbölése a munkavállalók szabad mozgása körében a közösségi munkavállaló-fogalom kialakításához vezetett. Nevezetesen a tagállamok a munkavállaló fogalmának szabad „alakításával” kivonhatnak bizonyos személyi kört a közösségi jogi szabályozás hatálya alól, és ezzel annak alapvető célját veszélyeztethetik.<sup>785</sup> Mindezen érvek ellenére mindmáig nem alakult ki közösségi jogi munkavállaló fogalom az irányelv alkalmazásában<sup>786</sup>, ezért az irányelv 1998. évi módosítás szerint „a munkavállaló olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek”<sup>787</sup>.

---

<sup>780</sup> A következő egyenlő bánásmód irányelvek hatálya terjed ki az önfoglalkoztatókra: 79/9/EGK, 86/613/EGK, 2002/73/EK, valamint 2004/113/EK irányelvek.

<sup>781</sup> C-313/02 *Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9483, paragraph 40.

<sup>782</sup> A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

<sup>783</sup> 105/84. *Danmols* [1985] ECR 2639, paragraph 27, C-29/91. *Bartol* [1992] ECR I-3189, paragraph 18, 237/84. *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247, paragraph 13.

<sup>784</sup> 105/84. *Danmols* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

<sup>785</sup> Berke 2006, 78-79.

<sup>786</sup> Kiss 2001a, 232.

<sup>787</sup> 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d).

A fenti Danmols ítélettel összhangban a munkajogi irányelvek túlnyomórészt a nemzeti jogi fogalmakat alkalmazzák<sup>788</sup>, mégsem egyeznek meg teljesen a hatályukba tartozó munkavállalói kört illetően. Az általánosnak tekinthető szabály szerint munkavállaló mindenki, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg<sup>789</sup>. A 91/533/EK irányelvben szereplő megfogalmazás – számos nemzeti munkajoghoz hasonlóan<sup>790</sup> – különbséget tesz a munkaszerződésen alapuló munkaviszony és más munkaviszonyok között. Ha valamely nemzeti jog ilyen munkaszerződés nélküli munkaviszonynak tekinti az önfoglalkoztatókat, illetve a polgári jogviszony alapján dolgozókat, akkor ezáltal az irányelv lehetővé teszi a munkavállaló fogalmának rendkívül széles értelmezését.<sup>791</sup>

A munkaviszony jelentése nagyon eltérő a különböző nemzeti munkajogokban, ezért bizonyos munkavégzési formák egyes tagállamokban függő munkának minősülnek, míg más tagállamokban nem. Éppen ezért a személyi hatály nemzeti jogra utalással való meghatározása korántsem kielégítő, hiszen alapvető eltéréseket eredményez a nemzeti jogok között.<sup>792</sup> Hasonló problémákat vetnek fel a munkaerő-kölcsönzésről<sup>793</sup>, a részmunkaidős<sup>794</sup> és a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvek<sup>795</sup>, amelyek szerint a munkavállaló fogalmát a nemzeti jog, kollektív szerződés vagy gyakorlat határozza meg<sup>796</sup>, és ezt az Európai Bíróság is megerősítette a Wippel ítéletében<sup>797</sup>.

#### **6.1.4 Bizonytalanság az önfoglalkoztató fogalma körül**

Az önfoglalkoztató fogalma csak azokon a jogterületeken merült fel – szabad mozgás, szociális biztonsági koordináció és egyenlő bánásmód –, ahol a széles hatály miatt a munkavállalókon kívül számukra is biztosították az érintett jogok élvezetét. Ezek a közösségi szabályok is érintetlenül hagyják a nemzeti jogban kialakult fogalmakat, mivel mindmáig nem alakult ki egy általánosan kötelező közösségi jogi önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő fogalmakat használnak, ezért a munkavégzésre irányuló jogviszonyok meglehetősen heterogén csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztató kategóriájába.<sup>798</sup> Ennek oka, hogy az önfoglalkoztatás sokszínű fogalom, amely különböző jogok gyakorlását érinti, és hiányzik a mögöttes érdek, amely a munkavállaló fogalmához hasonlóan kikényszerítené a közösségi definíció kimunkálását. Emellett az a tény, hogy a közösségi jogalkotás sokkal nagyobb figyelmet szentelt a munkavállaló, mint az önfoglalkoztató fogalmának, rávilágít az utóbbi fogalom komplexitására és definiálásának nehézségére.<sup>799</sup> A tagállamok tehát – a közösségi

<sup>788</sup> 80/987/EGK irányelv 2. cikk (2) bekezdés.

<sup>789</sup> 91/533/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés.

<sup>790</sup> [Barnard](#) 2000, 437.

<sup>791</sup> Lásd a munkavállaló közösségi jogi fogalmát: <http://www.eurofound.europa.eu/>

<sup>792</sup> Countouris 2007, 189.

<sup>793</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i, 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

<sup>794</sup> A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

<sup>795</sup> A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

<sup>796</sup> Perulli 2003a, 28.

<sup>797</sup> C-313/02 *Wippel* [2004] ECR I-9483, paragraph 39.

<sup>798</sup> Kiss 2001a, 109.

<sup>799</sup> Countouris 2007, 177.

jog laza keretei között – ma is szabadon határozhatják meg azt, hogy a saját jogukban kik minősülnek önfoglalkoztatónak.

Az önfoglalkoztató kategória tehát alkalmas a probléma felvázolására, de nem tekinthető a nemzeti jogrendekben alkalmazható univerzális tételesjogi terminológiának. Ezért nem meglepő, hogy az önfoglalkoztatónak hivatalos jogi definíciója sem az egyes nemzeti jogokban nem található meg, sem a közösségi jog nem tudott más jogállásokkal összefüggésben lévő fogalmat kimunkálni.<sup>800</sup>

### **6.1.5 Közösségi és nemzeti jogi fogalmak szimbiózisa**

A közösségi jogterületek közötti legnyilvánvalóbb különbség tehát az, hogy az Európai Bíróság csak a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód terén alakított ki önálló munkavállaló-fogalmat. A szabad mozgás olyan alapvető jog, amely kiemelt szerepe miatt szélesebb körben érvényesül. A szociális biztonsági koordinációs jognak hasonlóan széles a hatálya, de ezen a területen az Európai Bíróság mégsem tulajdonított a munkavállaló fogalmának külön közösségi jogi szerepet és értelmet<sup>801</sup>, mivel annak célja – a technikai értelemben vett koordináció – ezt nem alapozza meg<sup>802</sup>. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elve a közösségi jogrend által védelt alapvető emberi jog<sup>803</sup>, illetve az egyenlő bér elve az Európai Közösség egyik alapja<sup>804</sup>. Az alapvető jogok – szabad mozgás, egyenlő bánásmód – védelmének kiemelt szerepe a széles személyi hatályban is megnyilvánult.

Az alapvető jogokkal szemben a munkavállalói jogok tradicionálisan másodlagos szerepet játszottak a közösségi jogi gondolkodásban, mivel a “részleges” munkajogi harmonizáció<sup>805</sup> melletti elkötelezettség erőtlenebb volt. A munkafeltételekről szóló irányelvek tekintetében a közösségi jogszabályok felhatalmazták a nemzeti bíróságokat saját nemzeti jogi fogalmi apparátusuk használatára, még ha ez némi inkonzisztenciát eredményezett is az irányelvek eltérő átültetése során az eltérő fogalmi rendszerekkel rendelkező tagállamokban<sup>806</sup>. A munkafeltételek szabályozására figyelemmel megállapítható, hogy igencsak heterogén, kaleidoszkóp-szerű fogalmi rendszer alakult ki a közösségi jogban<sup>807</sup>. Ez a heterogén szabályozási koncepció megjósolhatóan a jövőben sem változik majd, mert a jogterületek eltérő kezelése nem ad hoc döntéseken, hanem mélyen gyökerező – bár kétségtelenül vitatható – politikai döntéseken és értékválasztásokon alapul<sup>808</sup>. Az önálló közösségi jogi fogalmak léte azonban a nemzeti jogalkotásokat is a munkajogi védelem, vagyis a munkajog által védett személyi kör kiterjesztése irányába “terelheti”<sup>809</sup>.

<sup>800</sup> Gyulavári 2000, 107–125, valamint Bankó 2008a, 205.

<sup>801</sup> 75/63. *Hoekstra* [1965] ECR 177, paragraph 1.

<sup>802</sup> C-340/94 *EJM de Jaeck v Staatssecretaris van Financien* [1997] ECR I-461, paragraph 27-28.

<sup>803</sup> *Joined Cases C-270/97 and C-271/97 Deutsche Post* [2000] ECR I-929, paragraph 57, 149/77 *Defrenne III* [1978] ECR 1365, paragraphs 26 and 27, *Joined Cases 75/82 and 117/82 Razzouk and Beydoun v Commission* [1984] ECR 1509, paragraph 16, and *Case C-13/94 P. v S. and Cornwall County Council* [1996] ECR I-2143, paragraph 19.

<sup>804</sup> 43/75 *Defrenne II* [1976] ECR 455, paragraph 12.

<sup>805</sup> 105/84. *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

<sup>806</sup> [Deakin](#) and [Morris](#) 2005, 138.

<sup>807</sup> *Countouris* 2007, 197.

<sup>808</sup> *Ibid.*, [191].

<sup>809</sup> *Engblom* 2001, 301.

A közösségi jog fogalmi rendszere jó példa arra, hogy egy erős és vitathatatlan gazdasági érdek képes garantálni bizonyos jogok általános érvényesülését a legkülönbözőbb munkavállalói csoportok számára is, beleértve az atipikus és alkalmi munkavállalókat, de még a teljesen független, bárminemű alárendeltség nélkül dolgozó önfoglalkoztatókat is. Ugyanakkor ez a kiterjesztett jogvédelmi háló már nem működik a munkavállalói jogok védelmének ellentmondásokkal terhesebb területén.<sup>810</sup> Ennélfogva a jogharmonizáció a munkajogviszony fokozott védelmével inkább mélyítette, mint betemette az árkot a munkajogviszony és az azon kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyok között a munkajogi védelem szempontjából.

## 6.2 A magyar jogharmonizáció hiányos fogalmi készlete

### 6.2.1 Az alapvető munkajogi fogalmak hiánya

A magyar munkajogban problémát jelent az alapvető fogalmak hiánya, amelyekről a rendszerváltás után azt feltételezték, hogy jelentésük egyértelmű és általánosan elfogadott. Ebben az időszakban ugyanis a definíciót igénylő munkavégzési formák még meg sem jelentek, a meglévő kategóriák pedig ebből eredően nem kiáltottak magyarázatért. Ebből következően nem definiáltak lényegében egyetlen munkajogi alapfogalmat sem, így hiába keressük a munkaszerződés, a munkajogviszony, illetve a munkavállaló fogalmát. A munkaszerződés fogalmára a tartalmára vonatkozó részletes szabályanyagból<sup>811</sup> lehet következtetni, így kifejezett definíció hiányában is meghatározható, amire kísérlet történt már a szakirodalomban is.<sup>812</sup> Persze nem egyedülálló problémával szembesülünk, hiszen a magyar joghoz hasonlóan hiányoznak a kifejezett munkajogi definíciók számos európai ország munkajogából.<sup>813</sup> Az európai országok különböző megoldásaiból látható, hogy bármilyen jogalkotási megoldást alkalmaznak az alapfogalmak vonatkozásában, a jogalkotó a tipikus munkajogviszony modelljének rögzítését végzi el.<sup>814</sup>

A munkajogi alapfogalmak tisztázására azért lenne szükség, mert a munkaszerződés (munkajogviszony) definíciója lehetne a munkajog dogmatikai bázisa.<sup>815</sup> A munkaszerződés fogalmának megalkotása<sup>816</sup> komoly előrelépést jelentene, és különösen megkönnyítené a munkaviszony elhatárolását a polgári jogviszonyoktól. Ugyanakkor a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti, munkavégzésre (quasi foglalkoztatásra) irányuló jogviszonyok definiálását és szabályozását önmagában nem lehetetleníti el a munkaviszony alapdefinícióinak a hiánya, bár kétségtelenül meg sem könnyíti az ilyen irányú jogalkotási törekvéseket. A munkaviszonnyal és az azon kívüli jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak meghatározása egységes „koordináta rendszerben” volna ideális, amely esélyt adna a magyar munkajog új fogalmi rendszerének megalkotására.

Az új Ptk.<sup>817</sup> sem tartalmaz munkajogi vonatkozású definíciót, hiszen a munkaviszonyról mindössze annyit tudunk meg, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony.<sup>818</sup> Így továbbra sem

<sup>810</sup> Countouris 2007, 202.

<sup>811</sup> Ez lényegében az Mt. teljes III. részét jelenti.

<sup>812</sup> Radnay 1989, 79; Radnay 2003, 64; Kollonay 2001a, 69-70.

<sup>813</sup> Hiányzik a munkaviszony definíciója a következő tagállamokban: Bulgária, Ciprus, Dánia, Észtország, Franciaország, Görögország, Livánia, Románia, Szlovénia, Svédország (European Parliament 2007, 5).

<sup>814</sup> Bankó 2008a, 19.

<sup>815</sup> Kiss 2008, 28.

<sup>816</sup> Kiss két lehetséges definíciót is felvázol (2008, 28).

<sup>817</sup> A törvényt az Országgyűlés a 2009. szeptember 21-i ülésnapján fogadta el.



tisztázott a munkajogviszony fogalma, jogi természete, elkülönültsége és összetartozása a polgári jog viszonylatában.<sup>819</sup> Ennek az immáron tradicionális, és a témával foglalkozó valamennyi szerző által kritizált<sup>820</sup> állapotnak a megszüntetése érdekében az új Mt. koncepciója is javasolja a munkaviszony fogalmának meghatározását.<sup>821</sup> Talán mire megszületik az új Munka Törvénykönyve, addigra kialakul a munkaviszony általánosan elfogadott definíciója, vagy vica versa.

### **6.2.3 Az önfoglalkoztató “kreált” fogalma**

A magyar jogban – a közösségi joghoz és más nemzeti jogokhoz hasonlóan – nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma,<sup>822</sup> így meglehetősen bizonytalan a fogalom jelentését illetően. A magyar szakirodalomnak a “self-employed” fogalommal kapcsolatos tanácstalanságát jelzi, hogy mindmáig nem alakult ki még általánosan elfogadott fordítása sem. Egységes terminológia hiányában pusztán ízlés dolga az elnevezés, amely – a pontosabb jelentés és fordítás okán – az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) terminológia használatára sarkallja a szerzőt. A fogalom kapcsán ugyanis arról van szó, hogy az érintett személy nem áll mással munkaviszonyban, és egyáltalán nincs alárendeltségben egy munkáltatóval, amire az angol kifejezés is utal (self-employed).

Az önfoglalkoztató tehát egy parttalan, nehezen meghatározható fogalom, amely kizárólag a közösségi munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését szolgálja, így nem túlzás azt állítani, hogy a közösségi jog nélkül nem került volna előtérbe. Éppen ezért az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi jellegű fogalmi kérdés, hanem sokkal inkább a jogharmonizációval összefüggő jogtechnikai probléma. A munkajogi jogharmonizáció során az önfoglalkoztatás fogalma a szabad mozgásra és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendeleteknek való megfeleléssel és az 86/613/EK (egyenlő bánásmód) irányelv átvételének személyi hatályával kapcsolatos vitára egyszerűsödött le.<sup>823</sup> Mivel célja az érintett közösségi szabályok személyi hatályának kiterjesztő értelmezése, ezért szélesen értelmezendő ez a fogalom, amely az egyéni vállalkozó mellett számos más, a munkaviszonytól többé-kevésbé eltérő jogviszonyt is magában foglal.

Álláspontom szerint a jogharmonizációtól eltekintve az önfoglalkoztatás alatt nem a polgári jogviszonyok és a munkaviszonyok közötti, úgynevezett szürke zóna értendő, hanem kizárólag a polgári jogviszonyok. Hiba volna azonban a magyar munkajogban az önfoglalkoztató kifejezést azokra a személyekre (is) „rásütni”, akik nem munkavállalók, de nem is tisztán önfoglalkoztatók, hanem gazdaságilag függő helyzetben és munkajogi szempontból „vegyes” jogi státuszban dolgoznak. Ennek a szürke zónának a szabályozására már történtek kísérletek (pl. önálló kereskedelmi ügynök), de ez a jogalkotási kérdés ma még korántsem rendezett, illetve lezárt.

### **6.2.3 A minimális jogok katalógusának váza**

---

<sup>818</sup> 7:2. § 10. Foglalkoztatásra irányuló jogviszony: a munkaviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony, az igazságügyi alkalmazottak, a bírák, az ügyészek, a Magyar Honvédség, illetve a fegyveres szervek hivatásos és szerződéses állományú tagjainak szolgálati jogviszonya.

<sup>819</sup> Kiss 2001b, 250.

<sup>820</sup> Lásd például: Dudás 2004, Kiss 2001b, Kiss 2005, Kiss 2008, Kenderes 2007, Kenderes-Prugberger 2009.

<sup>821</sup> Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 11.

<sup>822</sup> Hajdú 2002, 175.

<sup>823</sup> Kiss 2001a, 115-125.

Részben a jogharmonizáció hatására, részben pedig azt megelőzően alakult ki az olyan jogok csoportja – az egyenlő bánásmóddhoz, szabad mozgáshoz, és az alapvető társadalombiztosítási ellátásokhoz való jog –, amelyek minden munkavégző személyt megilletnek, függetlenül a jogviszony jellegétől.<sup>824</sup> A mára kialakult minimális jogi katalógus igencsak rövid, és hiányoznak belőle a munkafeltételekkel összefüggő jogok. A jogharmonizáció számos részterületen erősítette a munkavállalók munkajogi védelmét, de ez csak marginálisan érintette a munkaviszonyon kívül munkát végző személyeket. A jogharmonizációval kapcsolatos alapprobléma tehát nem kizárólag az, hogy a munkaidős és más szabályok átvétele mennyiben erősítette a munkáltatói hatalmat, hanem sokkal inkább az, hogy hatására növekedett a szakadék a munkaviszonyban és az azon kívül dolgozók munkajogi védelme között. Az alapvető kérdés, hogy indokolt-e az ilyen mértékű különbség, amely azonban csak a munkajogi szabályok kiterjesztésével, vagy másik irányú folyamat esetén, azok lerontásával csökkenthető.

### **6.3 Európai vita a gazdaságilag függő munka szabályozásáról**

#### **6.3.1 Az európai vita háttere**

A jogharmonizáció hatására a 70-es évek óta jelentősen javult a munkaviszonyban álló munkavállalók munkajogi helyzete. Ugyanakkor ez a megállapítás csak korlátozottan érvényes a nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyokban, de alárendeltségben munkát végzőkre, valamint az önfoglalkoztatókra. Mivel a munkaviszonyon kívül munkát végzők munkajogi védelmét nem javította érdemben a jogharmonizáció, ezért a közösségi jogalkotás lényegében hozzájárult a munkajogi védelem kiegyensúlyozatlanságának és egyenetlenségének a növekedéséhez. A szociális jogharmonizációval összefüggő fenti problémák felismerése egybeesett a foglalkoztatási szint növelésének lehetséges eszközeiről és ezzel összefüggésben a lisszaboni folyamat kudarcáról szóló szakpolitikai vitákkal. A 90-es években a szociális jogharmonizáció rovására előtérbe került az uniós foglalkoztatáspolitikai, amely módszereiben és tematikájában is jelentős elmozdulást jelent a 80-as évek Szociális Európájához képest. Ennek a „paradigmaváltásnak” a hátterében a foglalkoztatási szint növelésének lisszaboni célja állt.

Az uniós módszereket tekintve látványos volt az elmozdulás a kötelező erejű jogalkotástól a nyitott koordináció és a kötelező erőt nélkülöző uniós dokumentumokkal irányított szakpolitikai viták felé. A munkajogi tematikát tekintve a munkavállalói jogok erősítése helyett az vált a központi kérdéssé, hogyan segítheti elő a munkajogi szabályozás a foglalkoztatottság növelését.<sup>825</sup> Dánia és Hollandia gazdasági sikerei láttán az Európai Bizottság az utóbbi években a flexicurity integrált stratégiájában látja a megoldást, ezért a rugalmasság és a biztonság fogalmai és megvalósításának módszerei kerültek a viták keresztútjába.

A rugalmasság és a biztonság összefüggésében merült fel először komolyabban az uniós munkajogi vitákban a munkaviszonyon kívüli, önfoglalkoztatásnak mégsem minősíthető (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok problematikája. Ezek a jogviszonyok ugyanis számos

---

<sup>824</sup> Ugyanakkor ez a megállapítás csak részben igaz az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog tekintetében, ezért itt a hatály kiterjesztése indokoltnak tűnik.

<sup>825</sup> Bár sokan hangsúlyozzák, hogy korántsem egyértelmű az összefüggés a szabályozás a foglalkoztatottság alakulása között (Deakin and Reed 2000, 12).

tagállamban a munkaerő-piaci rugalmasság fontos forrásai, egyúttal a foglalkoztatás növelésének potenciális eszközei.<sup>826</sup> Ugyanakkor az érintett személyek munkajogi védelme meglehetősen bizonytalan és rendezetlen, így a munkaviszonyból ilyen jogviszonyokba történő „menekülés” több aspektusból is káros folyamat. Ennél fogva az utóbbi évtized uniós dokumentumai (szociálpolitikai Fehér Könyv és Zöld Könyv, Supiot Jelentés, Wim Kok Jelentés, Munkajogi Zöld Könyv) egyre markánsabban vetik fel a munkaviszony és az attól különböző foglalkoztatási jogviszonyok közötti szabályozásbeli szakadék csökkentését, illetve egy minimális munkajogi katalógus megteremtésének a gondolatát.

### **6.3.2 A munkajog fogalmi rendszerének válsága**

Az európai vita legfontosabb tanulsága az, hogy a szabályozás alapvető dilemmája ma már nem a rugalmasság és/vagy a biztonság növelése, hanem a munkajog fogalmi rendszerének teljes megújítása. Felesleges ugyanis a személyes munkavégzési jogviszonyokban többkevesebb biztonságot, vagy rugalmasságot biztosító szabályokat bevezetni, amíg a munkajogi szabályozás nem határozza meg pontosan ezeknek a szabályoknak a személyi hatályát. A személyi hatállyal kapcsolatos jogi bizonytalanságok kiküszöböléséhez ellenben elengedhetetlen az alapfogalmak – különösen a munkaviszony, az önfoglalkoztatás és a szürke zóna jelentésének – tisztázása, amely döntő részben a nemzeti jogalkotás feladata.

Freedland és Countouris álláspontja szerint a munkaszerződés helyett a személyes munkavégzési szerződés fogalmának megalkotásával lehetne szélesebb körben biztosítani a munkajogi védelmet.<sup>827</sup> Természetesen ugyanez a javaslat másoknál, mindenekelőtt a Supiot jelentésben is kiemelt szerepet kap, bár némileg eltérő tartalommal és terminológiával (occupational status). Abban tehát teljes az egyetértés, hogy új fogalmi rendszer megalkotása szükséges a munkajogi védelem expanziójához és a jogviszonyok minősítésében általánosan tapasztalható bizonytalanságok megszüntetéséhez.

Az uniós dokumentumok felhívják a figyelmet arra, hogy a munkavállaló-önfoglalkoztató kétpólusú megközelítés már nem írja le a jelenlegi társadalmi, gazdasági viszonyokat, mivel létezik a kettő között egy harmadik világ is. Ez az úgynevezett szürke zóna a de jure független, de facto függő helyzetben lévő dolgozókat fedi le. Ugyanakkor a munkaviszony bástyáin belül is megjelennek a tipikus – teljes munkaidős, határozatlan időre létesített – munkaviszonyhoz képest lényegesen lazább, atipikus munkaviszonyok. Pontos fogalmak hiányában a klasszikus munkaviszonnyal szemben úgy általában hozzák fel a “rugalmas” jogviszonyok fogalmát. Kevés szó esett azonban arról, hogy ezen pontosan mit értenek: atipikus munkaviszonyokat, munkaviszonyon kívüli jogviszonyokat, vagy mindkettőt egyszerre.

Érdekes elméleti kérdéseket vet fel a “szélsőségesen” atipikus munkaviszonyok és a szürke zóna elhatárolása. Kérdéses, hogy a távmunkában, munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók inkább a munkavállalók csoportjába, vagy inkább a szürke zónába sorolandók. Ennek a problémának a bonyolultsága és komolysága persze nagy mértékben függ az érintett nemzeti szabályozás (pl. munkaerő-kölcsönzés) rugalmasságától, de egyes atipikus szerződések immáron feszegetik a munkaviszony határait. Lényegi kérdés, hogy van-e valóban alapvető különbség a védelmi szintben, a szabályozásban az atipikus munkaviszonyok és a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok között. Alapvető különbség, hogy az atipikus

---

<sup>826</sup> European Parliament 2007.

<sup>827</sup> Freedland and Countouris 2006.

munkaviszonyokat jelentős – bár a jogviszonytól függően igencsak eltérő – mértékben lefedik az általános munkajogi szabályok. Ebben a tekintetben azonban óriási különbségek lehetnek a határozott idejű munkaviszonyok altípusai, a távmunka, vagy éppenséggel a munkaerő-kölcsönzés védelmi szintjében. Szabályozásuk stabilabb, rendezettebb és garanciákkal inkább körbe van bástyázva, mint a munkaviszonyon kívüli jogviszonyban, gazdasági függésben munkát végzők jogi státusza.

Ugyanakkor még mindig a klasszikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó jogi formája a legtöbb tagállamban, és kivételesnek számít az a tagállam, ahol ez már ma is a kisebbik fele a munkaerőpiacnak (pl. Egyesült Királyság, Hollandia). Úgy tűnik, a flexicurity arra irányul, hogy ez módosított formában, könnyített védelemmel, de így is maradjon.<sup>828</sup> A flexicurity célja tehát a klasszikus munkaviszony továbbélésének, de ugyanígy jelenleg is meglévő dominanciájának fenntartása, még azon az áron is, hogy a korábbi védelmi szintből feladni kényszerülnek egyes elemeket, különösen a megszüntetéssel kapcsolatos garanciák közül. Ez a stratégia tehát egyszerre irányul a munkajog hatályának kiterjesztésére és eredeti jelentésének “korrekciójára”.

A munkajogi Zöld Könyv azzal akarja növelni a klasszikus munkaviszony vonzerejét, hogy erősíti az azon kívüli szerződéstípusok, jogviszonyok védelmét, ez által azok versenyelőnye csökken. Ez tehát kétirányú folyamat, amelynek az a célja, hogy csökkenjen a munkavégzésre irányuló munkaviszonyok és egyéb jogviszonyok közötti különbség, és álljon meg a kiáramlás a munkajog(viszony)ból. Persze az a kérdés, hogy ettől nő-e a foglalkoztatás, javul-e a teljes munkavállalói réteg védelme. A szürke zónába tartozó jogviszonyok fokozottabb munkajogi védelmével elveszti a vonzerejét azok szemében, akik azért használják, mert olcsóbb és kevesebb jogi kötöttséggel (értsd adminisztrációs terhekkel, közvetett költségekkel) jár. Így hosszabb távon azok maradnak ilyen jogviszonyban, akik a szabadságfoka, védelmi szintje, rugalmasabb szabályozása miatt választják, nem pedig a munkaviszony kikerülése eszközének tekintik.

Álláspontom szerint a munkaerőpiac egy része valóban igényli a klasszikus munkaviszonyt, esetleg annak egy rugalmasított (atipikus) változatát, de egy része nagyobb rugalmasságot keres kevesebb biztonságért cserébe. A munkaviszonyon kívüli „alternatív” jogviszonyok persze korlátozott munkajogi védelemmel járnak, ami a munkával összefüggő kockázatok áterhelését eredményezi a munkáltatótól a munkát végző személyre.<sup>829</sup> A kérdés az, hogy ezt a kockázatot a munkavégző személy önként vállalta-e át és kap-e érte bármilyen formában kompenzációt? A szürke zóna megítélése nem homogén, hiszen az sokféleképpen – szükségtelen, szükséges rossz, szükséges jó – megítélhető. Álláspontunk szerint ez a „jelenség” a szükséges rossz és a szükséges jó sajátos egyvelegeként összegezhető.

A munka világa ma már nem a munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző, önfoglalkoztató fogalmaival, hanem kétszer kettes dimenzióban írható le. Egyrészt a tisztán önfoglalkoztatók mellett folyamatosan nő azoknak a gazdaságilag függő munkavégzőknek a száma, akiknek de facto a munkavállalókhöz hasonló a státuszuk, mégis kedvezőtlenebb a jogállásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus munkaviszonyban és a kevesebb garanciát jelentő, atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre.<sup>830</sup> A munkavállalók és az önfoglalkoztatók mellett markánsan jelen

---

<sup>828</sup> European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI) ), L, 9.

<sup>829</sup> Klare 2005, 16.

<sup>830</sup> Kártyás 2008, 206.

vannak tehát az atipikus munkavállalók és az atipikus önfoglalkoztatók, amelyek közül az utóbbiak lényegesen kevesebb szakmai és jogalkotói figyelmet kaptak. A munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban függő munkát végzők munkajogi helyzetével alapvetően két gond van. Az egyik a jogi státuszhoz kapcsolt (individuális) munkajogi jogosítványok hiánya, vagy jobb esetben rendkívül korlátozott köre. A másik, legalább ilyen problematikus, de talán kisebb szakmai nyilvánosságot kapott kérdés az, hogy ezek a munkát végző személyek szinte teljesen ki vannak rekesztve a kollektív munkajog “gyümölcseinek élvezetéből”.<sup>831</sup>

A munkajog hatályának kiterjesztése azonban azzal a veszéllyel jár, hogy a munkajog nem csupán eredeti határait veszíti el, hanem egyben identitását is.<sup>832</sup> A munkajog identitásválságának az oka ugyanis abban rejlik, hogy átalakult a munkajog tradicionális tárgya, vagyis az a fajta munkavégzés, amely a munkavállalói státusszal fonódott össze. D’Antona szerint a munkajog identitása a következő négy pilléren nyugszik: a nemzetállamon, hatalmas gyárakban történő, teljes munkaidős foglalkoztatáson, és az általános szakszervezeti képviselőten.<sup>833</sup> Lényegében ezek a pillérek egytől egyig meginogtak a 20. század végén, így a munkajog egész építménye felújításra szorul.

#### 6.4 A munkavégzésre irányuló jogviszonyok magyar rendszere

A rendszerváltás utáni magyar munkajog klasszikussá vált paradigmája szerint a munkát végző személyek két csoportra oszthatók: az önállóan, alárendeltségben, tehát munkajogviszonyban dolgozó munkavállalókra, illetve az alárendeltség, függőségi viszony nélkül, önállóságukat megtartva munkát vállalkókra, akik munkavégzésre irányuló egyéb – különösen vállalkozási, megbízási, társasági – szerződés alapján tevékenykednek.<sup>834</sup> A munkajogi szabályozás és a foglalkoztatási gyakorlat egyeduralkodó eleme egészen a közelmúltig a tipikus munkaviszony volt. Hagyományosan tipikusnak azt a munkajogviszonyt tekintették, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítettek, a munkavállaló egyetlen munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végzett munkát.<sup>835</sup>

A gazdasági szereplők részéről azonban megjelent a rugalmasság iránti igény, amelyre eltérő időszakokban, illetve párhuzamosan többféle válasz született. A fent leírt tipikus munkaviszonyhoz képest a munkaviszonyon belül és azon kívül is megjelentek a rugalmasság forrásai. A munkajogviszony külső rugalmasságának jól ismert forrásai az atipikus munkaviszonyok. Ugyanakkor a külső rugalmasság problémaköre felveti a munkaviszonyon túli foglalkoztatási jogviszonyok kérdését is. Ezek az “egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok az Mt.-n kívül fejlődtek ki, jószerével kényszerből.<sup>836</sup> Érdekes jogalkotási kérdés, hogy ezeknek a jogviszonyoknak az Mt.-n kívül kell-e maradnia, vagy az Mt.-be kellene illeszteni a munkajogviszonyoktól különböző, ún. átmeneti jogviszonyok szabályait is. A munkajogi kódexben történő átfogó szabályozás<sup>837</sup> minden bizonnyal erősítené mind az érintett személyek munkajogi védelmét, mind pedig a munkajogi szabályozás koherenciáját.

---

<sup>831</sup> Klare 2005, 18.

<sup>832</sup> Ojeda Aviles 2009, 47.

<sup>833</sup> D’Antona 2005, 32-38.

<sup>834</sup> Radnay 2004, 140.

<sup>835</sup> Kiss 2005, 95.

<sup>836</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 144.

<sup>837</sup> Az új Mt. tézisei a kódex-jelleg továbbí fenntartása mellett foglalnak állást (Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 8), ami lehetőséget adna az egyéb jogviszonyoknak az egységes munkajogi kódexbe történő inkorporálására.

### 6.4.1 Tipikus és atipikus munkaviszonyok

A magyar munkajogi szabályozás elsődleges tárgya – az európai munkajogokhoz hasonlóan<sup>838</sup> – továbbra is a határozatlan idejű, teljes munkaidőre szóló, „tipikus” munkaviszony. A tipikus munkaviszonynak a munkajogi szabályozásban alapvető, normateremtő szerepe van, ez jelenti ugyanis azt az alapot, amelyhez mérünk minden más jogviszonyt, és amelytől eltérő munkajogviszonyokat nevezünk atipikusnak.<sup>839</sup> A tipikus és atipikus munkaviszonyok együttesen jelentik a magánszféra munkajogának szűkebb keresztmetszetét.

Két hagyományos atipikus munkaviszony-típus, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony régóta létezett a szocialista munkajogban, mint a munkaszerződés korlátozottan alkalmazható, „megtűrt” fajtája.<sup>840</sup> Ezekre a munkaviszonyokra lényegében az általános szabályok vonatkoznak, a speciális szabályok terjedelmüket és az érintett szabályozási területek számát tekintve elhanyagolható. A távmunka és a munkaerő-kölcsönzés szabályozása mind terjedelmében, mind a szabályozási kérdések számát illetően, mind pedig a szabályozás mélységét tekintve jelentős mértékben eltér a többi munkaviszony-típustól. Némiképpen leegyszerűsítve a munkaviszonyok tipológiáját, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyok szabályozása nagyon közel áll a klasszikus munkaviszonyhoz, míg a távmunka, de különösen a munkaerő-kölcsönzés lényegesen különbözik attól.

A távmunkára vonatkozó, egyébiránt adekvát munkajogi szabályokkal az a probléma, hogy a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben érvényesülnek. A távmunka elterjedése esetén kialakulhat viszont egy „kvázi önálló” távmunkás réteg, akik önállóan, de egy megbízó részére dolgoznak, és ez felvetheti a munkaviszonyon kívüli, a távmunkaviszonytól eltérő jogviszony megteremtésének igényét,<sup>841</sup> bár erre a célra alkalmasnak tűnik a bedolgozói jogviszony is.<sup>842</sup> A munkaerő-kölcsönzés a marginális rugalmasság példája, másként egy „könnyített” munkaviszony,<sup>843</sup> amely szinte átmenetet képez a munkaviszonyból a függő munkavégzést szabályozó jogviszonyok szürke zónája felé.<sup>844</sup> A munkaerő-kölcsönzés szabályainak módosításai az utóbbi években a foglalkoztatási rugalmasság és a munkavállalói biztonság közül az utóbbira helyezték a hangsúlyt, ez által érzékelhetően mérsékelve a jogintézmény eredeti rugalmasságát.<sup>845</sup>

Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása és térnyerése, illetve a „menekülés a munkajogból” jelenség szoros kapcsolatban álló és azonos gyökerű problémák. Mindkettőnek

<sup>838</sup> Lásd például a munkajog jövőjéről szóló 2006-os Zöld Könyvet (European Commission 2006c, 5).

<sup>839</sup> Bankó 2008b, 48.

<sup>840</sup> Kollonay – Gyulavári – Petrovics 2008, 324.

<sup>841</sup> Bankó 2008a, 201.

<sup>842</sup> Kenderes 2007, 156.

<sup>843</sup> Neumann és Nacsá kutatásából az tűnik ki, hogy Magyarországon a kölcsönzött munkaerő kétségtelenül hátrányos megkülönböztetést szenved el az azonos kvalitású „saját” munkavállalóval szemben, nemcsak a munkaszerződés jellege, az állás stabilitása tekintetében (ezek a jogviszony természetéből következnek), hanem a munkabér és a munkafeltételek terén is (ami viszont egyértelműen diszkriminációnak tekinthető.) Meglátásuk szerint nem túloztak azok a meginterjúvált szakszervezeti vezetők, akik szerint a munkaerő-kölcsönzés ilyen törvényesítésével a „másodosztályú munkavállaló” státusát sikerült bevezetni és legalizálni (Neumann-Nacsá 2002).

<sup>844</sup> Kártyás 2008, 205-206.

<sup>845</sup> Kollonay – Gyulavári – Petrovics 2009, 329-331.

az elsődleges mozgatórugója a gazdaságosságra, „rugalmasságra” törekvés, így időben és térben is egyszerre jelentkeznek.<sup>846</sup> A „munkajogból való menekülés” indította el az útkeresést, eltérő megoldási lehetőségeket igénylő problémát indukálva, amelyek egy része a munkajogon kívüli, de azzal valamilyen módon mégis összefüggő munkavégzéssel kapcsolatos, másik részük pedig a munkajogon belüli mozgások a jogág kereteinek tágításával.<sup>847</sup>

A szerződéstípus megválasztása (külső rugalmasság) mellett a rugalmasság alapvető, immáron belső forrása a munkáltató – 2001. évi jogharmonizációs módosító csomag hatására – megnövekedett döntési szabadsága a munkavállaló feladatainak és munkavégzési helyének meghatározása, és különösen a munkaidejének beosztása során.<sup>848</sup> A határozatlan idejű teljes munkaidős (sztdandard) munkaviszony jelenleg is érvényesülő dominanciája mellett elsősorban a munkaidő rugalmas megszervezésének olyan eszközei jelentik a munkáltatók számára a munkaerő-piaci rugalmasság forrását, mint a munkaidőkeret, készenléti jellegű munkakör, készenlét, ügyelet, idénymunka stb.<sup>849</sup>

#### **6.4.2 Menekülés a munkajogból**

A munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok népszerűsége két okra vezethető vissza: a költségek csökkentésének és a munkajogi szabályok kikerülésének lehetőségére. Irracionális módon a magyar pénzügyi jogalkotás eltérően kezelte a munkaviszonyokban és az azokon kívüli jogviszonyban dolgozókat, mivel a munkavállalók közterhei a rendszerváltás óta hagyományosan lényegesen magasabbak voltak<sup>850</sup>, mint például a megbízási szerződéssel dolgozóké.<sup>851</sup> A munkaerő-piaci szereplők racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződés-típus felé orientálódnak.

A kedvezményes közteher háttérben a foglalkoztatottság növelésének szándéka, illetve az ehhez tapadó illúzió áll, hogy a pénzügyi kedvezményekkel “megédesített” foglalkoztatási formák növelik a munkaerő-piaci keresletet, végső soron a foglalkoztatottak számát. Az elmúlt évtized ilyen irányú törekvéseinek kudarcából levonható az a tanulság, hogy ezek a kísérletek csak a munkajogi és foglalkoztatási struktúra (maradék) belső koherenciájának gyengítésére, és a munkajogi védelem csökkentésére alkalmasak, de a foglalkoztatási célok elérésére semmiképp. Ugyanakkor azt érik el, hogy az eredményesen lobbizó érdekcsoportok a többségnél átmenetileg kedvezőbb helyzetbe kerüljenek, amire az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás (EKHO) a legjobb példa<sup>852</sup>.

A munkaviszony a közterhektől függetlenül is drágább bármely más jogviszonynál, hiszen a munkajogi védelem komoly költségeket ró a munkáltatókra, így például a megszüntetésre, a

---

<sup>846</sup> Bankó 2008a, 22.

<sup>847</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 115.

<sup>848</sup> Köllő – Nacsa 2006, 26-27.

<sup>849</sup> A belső rugalmasságot jelentős mértékben fokozta az Mt. 2001. évi módosítása, de ez a folyamat még ma is tart, hiszen ebbe a körbe sorolható például a 2009 júliusában hatályba lépett Mt. 117/C. §, amely a munkaidő egy részének „csúsztatását” engedi meg a feleknek.

<sup>850</sup> A munkáltató költsége 2001-ben a munkaviszonyban közel 40%-a volt a kifizetett bérnek, míg a megbízási jogviszony alapján kifizetett díjhoz 0%-os közteher kapcsolódik, nem beszélve az adminisztratív megtakarításokról. Valakinek azonban a közterheket állnia kell, ezek pedig teljesen a munkát végző oldalán csapódnak le (Bán 2003, 64).

<sup>851</sup> Gyulavári 2006, 169-170.

<sup>852</sup> 2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról.

munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok, vagy az adminisztrációs terhek révén. A polgári jogviszonyokban ezek a költségek a “rugalmasabb” szabályozás miatt nem merülnek fel. A jogalkotás tehát megszüntetheti ugyan a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közterhei közötti különbséget, de sohasem iktathatja ki a tényleges költségek különbözetét, hiszen a munkáltatónak költséget jelentő szabályok – valamilyen szintje – jelenti a munkajog lényegét. A munkajogi szabályozás deregulációjával, tehát a munkavállalói védelem csökkentésével mérsékelhető a költség-különbség a munkaviszony és a polgári jogviszonyok között, de teljesen soha nem szüntethető meg. Mivel a költségbeli különbség adott, ezért az mindig csábítja és ösztönzi majd a munkáltatókat a színlelt polgári jogi szerződések alkalmazására.

Az állam alapvetően két eszközzel próbálja visszaszorítani a színlelt szerződéseket. Az egyik kézenfekvő eszköz a tiltás és a büntetés egyvelege<sup>853</sup>, amely az Mt. 75/A. §-ának – normatív tartalom híján jogmagyarázó szabályként történt – beiktatásával, a munkaügyi ellenőrzés szabályozásának szigorításával és ezzel összhangban a kiszabható bírságok emelésével 2003 óta megtörtént.<sup>854</sup> A másik lehetőség “csábító” alternatívák teremtése a polgári jogviszonyokkal szemben, amelyek hasonlóan rugalmasak, bár annak szintjén értelemszerűen nem érhetik el, mivel egy bizonyos szintű munkajogi védelmet még a legrugalmasabb formának is hordoznia kell magában. A megbízási és vállalkozási szerződések 90-es évekbeli expanziójának az oka – olcsóságuk mellett – az volt, hogy a munkáltatók nem találtak kellő rugalmasságot az atipikus munkaviszonyok körében. Mára kezdenek megjelenni a munkaviszonyon belül és azon kívül is olyan új lehetőségek (kölszönzött munkavállaló, alkalmi munkavállaló, önálló kereskedelmi ügynök stb.), amelyek versenybe szállhatnak a polgári jogviszonyokkal.

### **6.4.3 Egyéb foglalkoztatási jogviszonyok megjelenése**

A magyar joganyagban tradicionálisan egyéb foglalkoztatási jogviszonynak nevezik a szürke zónába sorolható jogviszonyokat.<sup>855</sup> Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok közös nevezője az, hogy nem minősülnek munkaviszonynak, illetve polgári jogviszonynak, önálló elnevezésük és szabályozásuk van. A felek jogai és kötelezettségei tekintetében tehát vegyes jellegű a szabályozásuk, amely átmenetet képez a munkajogviszonyok és a polgári jogviszonyok között. Éppen ezért tekinthetjük ezeket a jogviszonyokat vegyes, átmeneti jellegűnek, így szabályozásuk lényegében vegyíti a munkajogviszonyra, illetve a polgári jogviszonyra jellemző megoldásokat, jogi elveket. Mindemellett persze komoly különbségek tapinthatók ki az egyes foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok között, így különösen abban a tekintetben, hogy miként létesíthető az adott jogviszony, kik vehetik igénybe, milyen jogok illetik meg a feleket stb. Az eltérések miatt jogosan vethető fel a kérdés, hogy egyáltalán szabad-e az ennyire eltérő jogviszonyokat egy csoportba sorolni. Erre leginkább az ad alapot, hogy sem munkajogviszonynak, sem polgári jogviszonynak nem tekinthetők, hanem a kettő közötti átmenet valamilyen szintjét képviselik.

Mindezek alapján az alábbi foglalkoztatásra irányuló szerződéseket és jogviszonyokat soroljuk a szürke zónába: bedolgozói jogviszonyok, segítő családtagi jogviszony,

---

<sup>853</sup> A hatóságok által kiszabott pénzbírságok mellett a leplezett munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony keretében kifizetett munkabérek után a munkáltató társadalombiztosítási járulékot köteles fizetni (BH 1989/81).

<sup>854</sup> Lásd a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényben szereplő bírságok összegét módosító 2005. évi CLV. törvényt.

<sup>855</sup> Lásd például az 1997. évi LXXX. törvény 5. §-ában.



tanulószerződés és hallgatói szerződés, hivatásos nevelőszülői jogviszony, az alkalmi munkavállalást felváltó egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony, önálló kereskedelmi ügynöki szerződés, prémiumévek program keretében létrejövő jogviszony, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, valamint a személy- vagy vagyoni védelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó szerződése. Az egyéni vállalkozás, a társas vállalkozás tagja által végzett tevékenység, a szövetkezeti tag jogviszonya, illetve a sportolók jogviszonya nem önálló foglalkoztatási jogviszony, mivel a munkavégzés valamely más foglalkoztatási jogviszonyon – általában munkaviszonyon, vagy polgári jogviszonyon – keresztül történik. Ugyanakkor a magyar jogban nem létezik több, Nyugat-Európában széles körben alkalmazott munkavégzési forma (zero hour, on-call, job sharing).

Az elmúlt évtizedben tehát létrejött a munkaviszonyon belüli és kívüli jogviszonyok sajátos, színes magyar rendszere, amely különböző időszakokhoz köthető, spontán fejlődés eredménye. A munkaviszonytól és az önfoglalkoztatástól többé-kevésbé eltérő jogviszonyok közül némelyik sok évtizede létező, szocialista “örökség” (bedolgozó, segítő családtag), egyes jogviszonyok körülbelül egy évtizedes múltra tekintenek vissza (pl. alkalmi munkavállaló, önálló kereskedelmi ügynök), míg másokat csupán az elmúlt néhány évben “találtak ki” (pl. ösztöndíjas foglalkoztatott, személy- és vagyoni védelmi alvállalkozó). A szürke zónába sorolható jogviszonyok szabályozása tehát több évtizede, tervszerűtlenül zajlik, de a legtöbb ilyen jogviszony – így például az ideáltipikusnak tekinthető önálló kereskedelmi ügynöki szerződés – az ezredforduló után jött csak létre.

A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok megteremtésének háttérében többféle kormányzati, jogalkotói szándék fedezhető fel. Ilyen például a versenyképesség növelése és a feketemunka csökkentése a munkajogi szabályok és a közterhek csökkentésével (egyszerűsített, alkalmi foglalkoztatás, segítő családtag). Ettől eltérő cél az egyes gazdaságilag kiszolgáltatottabb munkát végző rétegek védelme (önálló kereskedelmi ügynök, személy- és vagyoni védelmi alvállalkozó), illetve speciális élethelyzetekhez, szervezeti igényekhez alkalmazkodó, testre szabott jogviszonyok életre hívása (bedolgozó, önálló kereskedelmi ügynök, hivatásos nevelőszülői jogviszony). Foglalkoztatási célokat is szolgálhatnak, mint például munkatapasztalat szerzését (ösztöndíjas foglalkoztatás, tanulószerződés), vagy az idősebb munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásának támogatását (prémiumévek program).

A tipikus és atipikus munkajogviszonyok, illetve a polgári jogviszonyok elemeinek vegyítésével elképzelhető további munkavégzésre irányuló szerződéstípusok megalkotása, amelyek több fokozatú átmenetet képezhetnek a teljesen önállótlan és a teljesen önálló munkavégzés tipizált formái között. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok megjelenése, másként az önálló és önállótlan jogviszonyok vegyítése megdönti a pénzügyi jognak azt az alapvetését is, hogy az önálló és az önállótlan jogviszonyok adózási szempontból élesen elhatárolhatók és eltérően kezelendők, az önálló jogviszonyok érthetetlen és – munkajogi szempontból mérhetetlenül káros – privilegizálása mellett.<sup>856</sup>

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok megjelenése és prognosztizálható térhódítása valószínűleg azzal a következménnyel jár majd, hogy a munkavégzők növekvő hányada ezeket a foglalkoztatási formákat választja egyfelől a munkajogviszonyok, másfelől a színlelt vagy valódi polgári jogviszonyok rovására. Be kell ugyanis látni azt, hogy számos tevékenység esetében már nem a munkaviszony az a forma, amely a munkavégzéssel

---

<sup>856</sup> Hovánszki 2001c, 9.

ellátandó feladat jogi kereteit megadhatja.<sup>857</sup> A hagyományos munkaviszony alternatíváját jelentő foglalkoztatási formák térhódítása olyan világszerte érvényesülő folyamat, amelyet Magyarországon sem leszünk képesek megállítani, ezért érdemes inkább az élére állni. Megfelelő munkajogi környezet megteremtésével a magyar munkajog közelebb kerülhet a szociális és a versenyképességi szempontok kívánatos egyensúlyához.

## 6.5 A szürke zóna szabályozásának alapkérdései

A gyenge munkavállalói pozíció ma már elsősorban nem a munkaviszonyban való alávetettségben nyilvánul meg, hanem abban, hogy a munkavégző kiszorul a védett munkaviszonyból és kénytelen egy munkajogilag nem, vagy alig szabályozott foglalkoztatási jogviszonyban dolgozni. A kiszolgáltatottság jele, hogy számos esetben más választása nem nagyon van, mint elfogadni a munkaviszonynál lényegesen kedvezőtlenebb jogviszonyt. A munkaviszonyon kívüli, annak alternatíváját jelentő jogviszonyok kérdésköre sok tekintetben hasonlatos a harmadik világba menekülő tőkével, hiszen mindkét megoldás a klasszikus európai munkajogi modell, a fokozottan védett munkaviszony olcsóbb, egyszerűbb alternatíváját jelenti.

Az állam a munkajogból való menekülést eddig nemhogy nem akadályozta, hanem Magyarországon például kifejezetten ösztönözte ezt a folyamatot a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok alacsonyabb közterheivel, ami miatt a munkavállaló zsebében is több marad, ha nem munkaviszonyban dolgozik. Persze a munkáltató lényegesebben jobban jár, hiszen a foglalkoztatással a munkaviszonyban együtt járó kockázatok nagy részét (jogi védelem, munkavállalói jogok kikerülése) a munkavégzőre, más részét az államra (alacsonyabb közterhek) hárítja át.

Természetesen elvi alap kell ahhoz, hogy közjogi elemek kerüljenek a felek közötti foglalkoztatási jogviszony szabályozásába, mivel ezek korlátozzák a felek akaratának érvényesülését. A felek akaratának korlátozására azért kerülhet sor, mert a felek közötti függőségi viszony van, és ezt kompenzálni kell bizonyos védelmi jellegű szabályokkal. A jogalkotás beavatkozása tehát azért szükséges és dogmatikailag megalapozott az egyéb foglalkoztatási jogviszonyoknál, mert a munkaviszonyhoz sok tekintetben hasonló, vagy éppenséggel azonos személyi, gazdasági függőség erre elvi alapot teremt. Az alkalmazott védelmi szabályok minősége (erőssége) összhangban van az alárendeltség fokával. Mivel ezeknél a jogviszonyoknál gyengébb a gazdasági, személyi függőség, mint a munkaviszonynál, ezért korlátozottabb a védelem is.

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása mellett számos érv felhozható, amelyek különböző szemszögből közelítik meg ugyanazon problémát. A munkajogi fogalmi rendszer strukturális problémáinak kezelése érdekében csökkenteni kellene a munkavégzést szabályozó jogviszonyok közötti indokolatlan szakadékot, amely a hasonló munkát végzők között elképesztő különbségekhez vezet. Ráadásul a mai helyzet legnagyobb vesztesei az amúgy is kiszolgáltatott, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a fogyatékosokkal élők, idős munkavállalók, nők, pályakezdők. A munkaviszonyon kívül dolgozók helyzetének javítása tehát szociális kérdés is, nem véletlen, hogy a nemzeti jogokban elsőként a társadalombiztosítási jogait szokták rendezni. Foglalkoztatáspolitikai szempont a munkaerő-piaci rugalmasság növelése, ez által a

---

<sup>857</sup> Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006, 4.

munkáltatók versenyképességének erősítése a munkaviszonynál rugalmasabb jogviszonyokkal, amelyet egyre inkább kikényszerít a globális verseny. A szabályozás tehát mindhárom oldalnak, munkáltatóknak, munkavállalóknak és az államnak egyaránt érdeke.

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok szabályozása két alapkérdés tisztázását igényli: a jogviszonyok pontos és körültekintő definiálását, valamint a definíciókhoz kapcsolt jogi katalógus megalkotását. Ezt a két kérdést általában egymástól elkülönítve, külön tárgyalják, pedig a kettő együtt, szoros egységben kezelendő, mivel a pontos helyzetértékelésből és definícióból következhet a jogi katalógus erőssége. A biztonság növelése tehát elsősorban definíciós problémaként merül fel, hiszen nem biztosíthatunk jogokat munkavállalói csoportoknak anélkül, hogy az érintett szabályok személyi hatályát tisztáznánk. Ez a tisztázás azonban a létező fogalmi rendszer keretein belül ma már nem valósítható meg. Jelenleg az EU szintjén zajló vitákban csak a definíciós problémáig, tehát a munkajogi fogalmi rendszer megújításának igényéig jutottak el, és ehhez képest sokadlagos problémaként kezelik a jogi katalógus kérdését. A biztonság növelése azonban a jogi katalógusok újragondolását is igényli, ami nem csak az individuális munkajogi szabályokra vonatkozik, hanem a kollektív jogokra is. A kollektív alku, az érdekképviseleti jogok kiterjesztése terén még annyi előrelépés sem tapasztalható, mint a munkaviszonyra vonatkozó individuális munkajogi szabályoknál, és a jelenlegi jogi keretek között erre nem is nagyon van esély.

A magyar munkajogi szabályozás látszólag egy kódexen alapul, ezért ebből adódóan átlátható és koncentrált. Valamennyi foglalkoztatási jogviszony áttekintése alapján ennek nagyjából az ellenkezője mondható el, meglehetősen széttagolt és nehezen áttekinthető, ami különösen igaz a közsféra munkajogára. Érdekes tehát átgondolni, hogy a személyi és gazdasági függőségnek milyen fokozatai vannak, és az eltérő függőségi szintekhez milyen típusú és erősségű védelmi szabályok szükségesek (munkaidő megszervezése, szabadság, létesítési, megszüntetési szabályok). További kérdés, hogy mi legyen ezeknek a munkajogi szabályoknak a forrása, hiszen lehetséges ezeket törvényi szinten, vagy ágazati kollektív szerződésben szabályozni. Véleményem szerint a törvényi szabályok és a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződések megfelelő összhangja volna az ideális szabályozási technika.

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok szabályozásának kulcskérdése a típusválasztási szabadság versus típuskényszer problémája. A magyar jogban elvileg a felek szabadon választhatnak a munkaszerződés, megbízási, vállalkozási szerződés, illetve más szerződéstípusok között.<sup>858</sup> Ha nem áll fenn az egyik szerződési partner prioritást élvező érdeke, vagy nem érintett a közérdek, akkor a jogalkotó a felek választására bízta, hogy a jogügyleti cél elérése érdekében egy meghatározott szerződést válasszanak, vagy több szerződés elemeit alkalmazzák. Ha a munka végzésére létesített jogviszonyban az elvégzendő munkák természete olyan, hogy azt munkaviszony és megbízási jogviszony keretében is lehet teljesíteni, a felek szerződéskötési akaratának döntő jelentősége van a közöttük létrejött jogviszony minősítésében szempontjából,<sup>859</sup> így elsősorban azt kell vizsgálni, hogy a felek szerződéskötési akaratát milyen jogviszony létesítésére irányult.<sup>860</sup> Ezzel szemben áll az a tényállás, amelyben a jogalkotó akként dönt, hogy egy bizonyos jogügyleti cél elérésére csak egy meghatározott szerződési forma áll rendelkezésre.<sup>861</sup> A „színlelt szerződések” elleni fellépés a magyar munkajog típuskényszerre vonatkozó igényét jelzi azzal, hogy ha a

---

<sup>858</sup> Kiss 1999, 23, illetve Bán 2003, 10.

<sup>859</sup> BH 1982/347.

<sup>860</sup> BH 1984/471. II.

<sup>861</sup> Kiss – Berke – Bankó 2007, 59.

munkavégzés a munkajog ismervei szerint történik, akkor arra a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.<sup>862</sup>

A magyar munkajogi szabályozás tehát elismeri a típusválasztási szabadságot a más részére végzett munkatevékenységet jogviszonybeli kifejezése tekintetében, de ezzel egyidejűleg – az Mt. 75/A. §-ával – erőteljesen korlátozza a felek választási lehetőségét. A magyar jogban ténylegesen nem típuszabadság, hanem közvetett típuskényszer érvényesül. Ugyanakkor az igazi problémát nem a típuskényszer, hanem az ennek érvényesülését biztosító elhatárolás labilis szempontrendszere és az egységes értelmezés hiánya okozza. A jogalkotó láthatóan csak két kategóriában – a munkaszerződés és a polgári jogi szerződés kettős rendszerében – gondolkodik, holott a típuskényszer más szerződéstípusok minősítésének problémáit is felveti.<sup>863</sup> A munkajogviszonyok és a polgári jogviszonyok elhatárolásával összefüggő kérdéseket ugyan kimerítő részletességgel válaszolta meg a jogirodalom, de kevés hangsúlyt fordított ezeknek az egyéb munkavégzésre irányuló magánjogi jogviszonyoktól való elhatárolására.<sup>864</sup>

A típusválasztási szabadságot újra kell gondolni a munkaviszony és az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok közötti viszonylatban. A felek típusválasztási szabadságának gyakorlását segíti elő, ha a munkajogi szabályozás megfelelő választási lehetőséget biztosít számukra a munkaviszonyoktól eltérő, annál rugalmasabb foglalkoztatást biztosító jogviszonyok (szerződéstípusok) megteremtésével. Nagyobb teret kell adni annak, hogy a munkavégzésben érintettek a saját akaratuktól függően, a jogszabályok keretei között, de a munkaviszonyoktól és a polgári jogviszonyoktól eltérően létesíthessenek foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.<sup>865</sup> Ebben az irányban már megtörténtek az első lépések, hiszen a közvetett típuskényszer az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés, a segítő családtag és az egyszerűsített foglalkoztatás szabályozásával már áttörésre került.

Mindenkinek erőteljesen védett munkaviszonyban kell dolgoznia, mert erre való a munkajog? Vagy mindenki szabadon választhatja meg a jogviszonyt, és ha meg akar szabadulni a munkajogi szabályoktól, akkor azt szabadon megteheti? A munkajogi szabályozásnak alkalmazkodnia kell a gazdasági, társadalmi változásokhoz, ezért ki kell terjesztenie a védelmet, no persze a fogalmi rendszer és a jogi katalógus újragondolásával. Ennek keretében szükség van a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyokra, a jogok lépcsőzetes biztosításával.

---

<sup>862</sup> Bankó 2008a, 28.

<sup>863</sup> Kiss 2007, 7.

<sup>864</sup> Hovánszki 2001a, 9.

<sup>865</sup> Ehhez hasonló gondolatot fogalmaz meg Kenderes (2007, 158).

## **MELLÉKLETEK**

## BIBLIOGRÁFIA

Anderman, Steven 2000: The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 2000 29(3):223–242.

Andersen, Torben – Svarer, Michae 2007: Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 2007 53(3): 389-429

Andersson, Pernilla – Wadensjö, Eskil 2004: *Other Forms of Employment: Temporary Employment Agencies and Self-Employment*. Swedish Institute for Social Research, Stockholm University and IZA Bonn, Discussion Paper No. 1166.

Araki, Takashi – Blanpain, Roger – Ouchi, Shinya (eds.) 2005: *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. Kluwer Law International, The Hague.

Arrowsmith, James 2006: *Temporary agency work in an enlarged European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Arts, Monique 2005: *The Dutch Social Insurance System for Self-Employed*. Social Science Research Center, Berlin, <http://www.wz-berlin.de/ars/ab/>

Arum, Richard – Müller, Walted (eds.) 2004: *The re-emergence of self-employment. A comparative study of self-employment dynamics and social inequality*. Princeton University Press, Princeton and Oxford.

Ashagbor, Diamond 2005: *The European Employment Strategy – Labour Market Regulation and New Governance*. Oxford University Press, Oxford.

Athanasiu, Alexandru 2006: Evolution of the Romanian Labour Law 1990–2005. *Transition Studies Review*, 2006 13(1) 6-9.

Auer, Peter – Cazes, Sandrine 2003: *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*. ILO, Geneva, 2003.

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György (szerk.) 2003a: *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. Az egyenlő bánásmód elve*. Budapest, 2003, KJK.

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György (szerk.) 2003b: *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. A munkavállalók szabad mozgása*. Budapest, KJK.

Bankó, Zoltán – Berke, Gyula – Gyulavári, Tamás – Kiss, György (szerk.) 2003c: *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. A munkavállalók szabad mozgása*. Budapest, KJK.

Bankó, Zoltán – Berke, Gyula – Gyulavári, Tamás – Kiss, György 2006: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata I–II*. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Lajosmizse.

Bankó, Zoltán 2008a: *Az atipikus munkajogviszonyok - a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Pécs, Doktori Értekezés, Kézirat.  
[http://doktori-iskola.law.pte.hu/files/tiny\\_mce/File/Archiv2/Banko\\_Zoltan\\_tezisek.pdf](http://doktori-iskola.law.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Banko_Zoltan_tezisek.pdf)

Bankó, Zoltán 2008b: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról. In: Kiss, György – Berke Gyula – Bankó, Zoltán – Kajtár, Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008, pp. 37-54.

Barancova, Helena: EU Adhesion of the Slovak Republic and the Development of Employment Legislation. *Transition Studies Review*, 2006 13(1) 9-12.

Barker, Kathleen – Christensen, Kathleen (eds.) 1998: *Contingent Work – American Employment Relations in Transition*. New York, Cornell University Press.

| [Barnard, Catherine](#) 2000a: *EC Employment Law*. Oxford University Press, Oxford.

| [Barnard, Catherine](#) 2000b: *The Personal Scope of the Employment Relationship*.  
[http://www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_information/documents/cils04\\_barnard2.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_barnard2.pdf)

| [Barnard, Catherine](#) - [Deakin, S. F.](#) - [Morris, Gillian S.](#) - [Hepple, B. A.](#) (editors) 2005: *The Future Of Labour Law: Liber Amicorum Bob Hepple Qc*. [Irish Academic Press](#).

Bán, Péter 2003: *A munkaviszony fogalmával kapcsolatos jogi problémák, különös tekintettel a leplezett munkaszerződésekre*. Budapest, [www.jogiforum.hu](http://www.jogiforum.hu).

Bárány, Anikó 2000: Foglalkoztatás alkalmi munkavállalói könyvvvel. *Cég és Jog* 5/2000: 10-14.

Bérces, Nóra 2005: *A munkavégzésre irányuló jogviszonyok*. Budapest, Verlag Dashöfer.

Bercusson, Brian 1996: *European Labour Law*. London, Butterworths, 1996.

Bercusson, Brian – Estlund, Cynthia (eds.) 2008: *Regulating Labour in the Wake of Globalisation—New Challenges, New Institutions*. Oxford, Hart Publishing.

Berde, Éva 2008: *A flexicurity magyarországi megvalósítása*. OFA, Budapest, [www.ofa.hu](http://www.ofa.hu).

Berge, Mirten van den – Schout, Adriann 2008: *From Bending to Stressing National Interests? The impact of reforms and enlargements on EU negotiation between 1988-2008*. The Hague, Netherlands Institute of International Relations.

Bergström, Ola – Storrie, Donald (eds.) 2003: *Contingent Employment in Europe and the United States*. Cheltenham, Edward Elgar.

Berke, Gyula – Kiss, György – Lőrincz, György – Pál, Lajos – Pethő, Róbert – Horváth, István 2006: Az új Munka Törvénykönyv tézisei. Budapest, Kézirat.

Berke, Gyula 2001: A munkajogi jogutódlás. *Jura*, 2001(1):19-35.

Berke, Gyula 2002: *A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában*. Radnay József-jubileum. 2002:71-100.

Berke, Gyula 2006: *Jogutódlás a munkáltató személyében*. Pécs, PhD. Értekezés, Kézirat.

Betten, Lammy (ed.) 1995: *The employment contract in transforming labour relations*. Kluwer Law International, The Hague.

Biagi, Marco (ed.) 2000: *Job Creation and Labour Law: from protection towards pro-action*. Kluwer Law International, Dordrecht.

Birk, Rolf 2006: Old Europe's View of the 21st-Century Labour Law. *Transition Studies Review*, 2006 13(1) 12-14.

Blanchflower, David – Freeman, Richard 1993: *Did the Thatcher reforms change British labour performance?* National Bureau of Economic Research, Cambridge, Working Paper No. 4384.

Blanchflower, David G. 2004: *Self-employment: more may not be better*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Working Paper 10286.

Blanpain, Roger 2008: *European Labour Law*. Eleventh Revised Edition. Kluwer Law International, The Netherlands.

Blanpain, Roger – Brooks, B. – Engels, Chris (eds.) 1992: *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, Bulletin 24, Special Issue.

Boden, Rebecca 2005: *The UK social security system for self-employed people*. Berlin, WZB, Discussion Paper 2005-104.

Bogyay, Géza 1980: *Vállalati munkajogi kézikönyv*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, Hetedik, átdolgozott kiadás.

Bonura, Harald 2004: The Reform of the Italian Labour Market. In: Caruso, Bruno – Fuchs, Maximilian (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004, 217-237.

Bosch, Gerhard – Rubery, Jill – Lehdorff, Steffen 2007: European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, 2007 146(3–4): 253-277.

Bögenhold, Dieter – Staber, Udo 1991: The Decline and Rise of Self-Employment. *Work, Employment & Society*, Vol. 5. No. 2, 223-239.

Böheim, René – Muehlberger, Ulrike: *Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment*. IZA DP No. 1963.

Brodie, Douglas 2005: Employees, Workers and the Self-Employed. *Industrial Law Journal*, 2005 34(3): 253–260.



Brollo, Marina: Italy in the European Framework. *Transition Studies Review*, 2006 13(1) 15-18.

Brown, William – Deakin, Simon – Hudson, Maria 1998: *The individualisation of employment contracts in Britain*. University of Cambridge, Research Paper for the Department of Trade and Industry.

Brown, William - Deakin, Simon – Nash David – Oxenbridge, Sarah 2000: *The contract of employment: from collective procedures to individual rights*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 171.

Bródy, János 1998: Az alkalmi munkavállalás szabályairól és eddigi tapasztalatairól. *Munkaügyi Szemle* 7-8/1998: 62-64.

Bukai, Ferenc – Kovács, Károlyné 2006: Foglalkoztatási jogviszonyok. *Cégvezetés*, 8/2006:3-50.

Burchell, Brendan – Deakin, Simon – Honey, Sheila 1999: *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*. Department of Trade and Industry, <http://www.berr.gov.uk/files/file11628.pdf>

Burrows, F. 1987: *Free movement in European Community Law*. Oxford, Clarendon Press.

Burrows, Noreen – Mair, Jane 1996: *European social law*. John Wiley and Sons, Chichester.

Cadenau, Hilde 2006: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, [http://www.nver.nl/documents/Scriptieprijis2007\\_NVER\\_Cadenau.pdf](http://www.nver.nl/documents/Scriptieprijis2007_NVER_Cadenau.pdf)

Cadenau, Hilde 2008: Self-employed Women: a revision of Directive 86/613 in the light of the Lisbon Strategy. *European Gender Equality Law Review*, 2008/2: 5-15.

Carlson, Richard 2001: Why the Law Still Can't Tell an Employee When It Sees One And How It Ought to Stop Trying. *Berkeley Journal of Employment & Labour Law*, Vol. 22: 295-368.

Caruso, Bruno 2004a: Flexibility in Labour Law: The Italian Case. In: Caruso, Bruno – Fuchs, Maximilian (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004, 11-46.

Caruso, Bruno 2004b: *The Concept of Flexibility in Labour Law - The Italian case in the European context*. University of Catania, C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, Working Paper 22/2004.

Cazes, Sandrine – Nesporova, Alena (szerk.) 2003: *Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. ILO, Budapest.

Collins, Hugh 1990: Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws. *Oxford Journal of Legal Studies*, 1990 10(3):353-380.

Collins, Hugh 1997: The Productive Disintegration of Labour Law. *Industrial Law Journal*, Vol. 26: 295-309.

Collins, Hugh 2000a: Employment Rights of Casual Workers. *Industrial Law Journal*, Vol. 29: 73-78.

Collins, Hugh 2000b: Justifications and techniques of legal regulation of the employment relation. In: Collins, Hugh – Davies, Paul – Rideout, Roger (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2000, 3-27.

Collins, Hugh 2007: Legal responses to the Standard Form Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 2007 36(1): 2-18.

Complex 2006a: *A munkajog nagy kézikönyve*. Complex Kiadó, Budapest.

Complex 2006b: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006

Countouris, Nicola 2007: *The Changing Law of the Employment Relationship*. Ashgate Publishing, Aldershot.

Cousins, Christine 1999: Changing Regulatory Frameworks and Non-Standard Employment: A Comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK. In: Felstead, Alan – Jewson, Nick (eds.): *Global Trends in Flexible Labour*. Macmillan, London, 1999, 100-120.

D'Antona, Massimo 2005: Labour Law at the Century's End: An identity Crisis? In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, pp. 31-49.

Darázs, Lénárd 2008: Az önálló kereskedelmi ügynök kartelljogi megítélése. *Magyar Jog* 1/2008: 15-22.

Daubler, Wolfgang 1999: Working People in Germany. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999, Vol. 21. No. 1,: 77-98..

| [Davidov, Guy](#) 2005: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 2005 35(1):57-71.

| [Davidov, Guy - Langille, Brian \(editors\)](#) 2006: [Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work](#). [Hart Publishing](#).

| [Davies, Paul](#) 2004: [Perspectives on Labour Law](#). [Cambridge University Press](#).

| [Davies, Paul](#) 2006: Casual Workers and Continuity of Employment. *Industrial Law Journal*, 2006 35(2):196-201

| [Davies, Paul](#) 2007: The Contract for Intermittent Employment. *Industrial Law Journal*, 2007 36(1): 102-118.

| [Davies, Paul](#) – [Freedland, Mark](#) 1997: The Impact of Public Law on Labour Law. *Industrial Law Journal*, 1997 26(4):311-335.

Davies, Paul – Freedland, Mark 1999a: Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999, Vol. 21. No. 1.; 231-248.

Davies, Paul – Freedland, Mark 1999b: *Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law*. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=204348](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=204348)

Davies, Paul – Freedland, Mark 2000a: Employees, workers, and the autonomy of labour law. In: Collins, Hugh – Davies, Paul – Rideout, Roger (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2000, 267-286.

Davies, Paul – Freedland, Mark 2000b: Labour markets, welfare, and the personal scope of employment law. *Oxford Review of Economic Policy* 2000 16: 84-94.

Davies, Paul – Freedland, Mark 2007: *Towards a Flexible Labour Market – Labour Legislation and Regulation since the 1990's*. Oxford, Oxford University Press, Oxford Monographs on Labour Law.

[Davies, Paul - Lyon-Caen, Antoine - Sciarra, Silvana - Simitis, Spiros \(eds.\) 2005: \*European Community Labour Law: Principles and Perspectives: Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton\*. Oxford University Press, USA.](#)

Deakin, Simon 2000: *The many futures of contract of employment*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 191.

Deakin, Simon 2001a: The changing concept of the employer in labour law. *Industrial Law Journal*, 2001 31(1):72-84.

Deakin, Simon 2001b: *The contract of employment: a study in legal evolution*. University of Cambridge, Working Paper No. 203.

Deakin, Simon 2001c: Equal treatment of employees and self-employed workers – Comments on Samuel Engblom's article. In: Numhauser-Henning, Ann (ed.): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*. Kluwer Law International, 2001.

Deakin, Simon 2002: *The evolution of the employment relationship*. In: Auer, Peter – Gazier, Bernard (eds.): *The Future of Work, Employment and Social Protection*. ILO, Geneva, pp. 191-205.

Deakin, Simon 2003: *Interpreting employment contracts: judges, employers, workers*. University of Cambridge, Working Paper No. 267.

Deakin, Simon 2005: *The 'capability' concept and the evolution of European Social Policy*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 303.

Deakin, Simon 2007: Does the 'Personal Employment Contract' Provide a Basis for the Reunification of Employment Law? *Industrial Law Journal*, 2007 36(1):68-83

Deakin, Simon – Wilkinson, Frank 1994: Right vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards. *Industrial Law Journal*, 1994/23: 289-310.

Deakin, Simon – Wilkinson, Frank 1998: *Labour law and economic theory: a reappraisal*. University of Cambridge, Working Paper No. 92.

Deakin, Simon – Wilkinson, Frank 2005: *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. New York, Oxford University Press.

Deakin, Simon – Wilkinson, Frank 2000: Labour law and economic theory: A reappraisal. In: Collins, Hugh – Davies, Paul – Rideout, Roger (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2000, 29-62.

Deakin, Simon – Reed, Hannah 1999: *Transcending the flexibility debate: deregulation and employment in Britain 1979-1997*. University of Cambridge, Working Paper No. 132.

Deakin, Simon – Reed, Hannah 2000: The Contested Meaning of Labour Market Flexibility: Economic Theory and the Discourse of European Integration. In: Shaw, Jo (ed.): *Social Law and Policy in an Evolving European Union*. Hart Publishing, Oxford, 2000, 71-99.

Deakin, Simon - Morris, Gillian S. 2005: *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, 4th edition.

Deakin, Simon – Njoya, Wanjiru 2007: *The legal framework of employment relations*. University of Cambridge, Working Paper No. 349.

Deakin, Simon – Lele, Priya – Siems, Mathias 2007a: The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, 2007 146(3–4): 133-162.

Deakin, Simon – Lele, Priya – Siems, Mathias 2007b: *The contract of employment - a study in legal evolution*. University of Cambridge, Working Paper No. 352.

Dex, Shirley – Willis, Janet – Paterson, Richard – Sheppard, Elaine 2000: Freelance Work and Contract Uncertainty: The effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment & Society*, Vol. 14. No. 2, 283-305.

Dudás, Katalin 2004: Önfoglalkoztató - kényszervállalkozó - munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. *Munkajog jövőjéről*. Budapest, 143-176.

Dux, László 2007: *A migráns munkavállalók jogvédelmének multilaterális eszközei*. Szeged, Doktori Értekezés, Kézirat.

Eiro 2002: *Economically dependent workers, employment law and industrial relations*. Comparative Study, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/>

Eiro 2007: *Approaches to flexicurity – EU models*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Ellis, Evelin 1998: *EC Sex Equality Law*. Oxford, Clarendon Press, second edition.

Engblom, Samuel 2001a: Equal treatment of Employees and Self-Employed Workers. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2001, Vol. 17/2. 211-231.

Engblom, Samuel 2001b: Equal treatment of employees and self-employed workers. In: Numhauser-Henning, Ann (ed.): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*. Kluwer Law International, 2001.

Engels, Chris 1999: Subordinate Employees or Self-Employed Workers? An Analysis of the Employment Situation of Management Companies as an Illustration. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21. No. 1,; 47-76.

Engström, Per - Holmlund, Bertil 2006: *Tax evasion and self-employment in a high-tax country: Evidence from Sweden*. Cesifo Working Paper No. 1736.

Eörsi, Gyula 1975: *Összehasonlító polgári jog. Jogtípusok, jogcsoportok és a jogfejlődés útjai a polgári jogban*. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Finkin, Matthew 1999: Introduction. Employed or Self-Employed? The role and content of the legal distinction. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999, Vol. 21. No. 1,; 1-6.

Florek, Ludwik: Consequences of the Enlargement for Polish Labour Law. *Transition Studies Review* 2006 13(1) 25-27.

Fontana, Giorgio 2004: Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience. In: Caruso, Bruno – Fuchs, Maximilian (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004, 183-202.

Fredman, Sandra 1997: Labour Law in Flux: The Changing Composition of the Workforce. *Industrial Law Journal*, 1997 26(4): 337-352.

Freedland, Mark 1976: *The contract of employment*. Oxford, Clarendon Press.

Freedland, Mark 2003: *The personal employment contract*. Oxford, Oxford University Press.

Freedland, Mark 2006: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *International Law Journal*, Vol. 35 (2006), No. 1: 1-29.

Freedland, Mark 2007a: Application of labour and employment law beyond the contract of employment. *International Labour Review*, Vol. 146 (2007), No. 1-2: 3-20.

Freedland, Mark 2007b: Constructing Fairness in Employment Contracts. *Industrial Law Journal*, 2007 36(1): 136-140.

Freedland, Mark – Countouris, Nicola 2006: *Flexibility of the labour market*.  
<http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200607/ldselect/ldcom/120/120we18.htm>

Freedland, Mark - Kountouris, Nicola 2008: Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe. *Industrial Law Journal*, 2008 37(1):49-74.

Fuchs, Maximilian 2004: Flexibility in Labour Law: The German Approach. In: Caruso, Bruno – Fuchs, Maximilian (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004, 47-60.

Gellérné Lukács, Éva 2008: Személyek szabad mozgása az Európai Unióban. Budapest, ELTE, Doktori Értekezés.

Genosko, Joachim 2004: The Reform of the German Labour Market. In: Caruso, Bruno – Fuchs, Maximilian (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004, 238-253.

Goetschy, Janine 2007a: The Implications of the Lisbon Strategy for the Future of Social Europe: 'On the Road' or 'New Age'? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4. 499-523.

Goetschy, Janine 2007b: The European Employment Strategy – 10 years after. In: *Perspectives on Employment and Social Policy Coordination in the European Union*. Portuguese Presidency of the European Union, Lisbon, 2007.

Göndör, Éva 2005: A munkaviszony elhatárolása a megbízási és a vállalkozási jogviszonyoktól. In: *Hágelmayer Istvánné-jubileum I.*, Budapest, ELTE ÁJK, 175-188.

Györkös, Marianna – Kovács, Krisztián 2004: Az Európai Bizottság 2004. évi foglalkoztatási jelentése. *Európai Tükör*, 8/2004:98-108.

Gyulavári Tamás –Krémer Balázs 2004: Európai Szociális Modell? *Esély*, 2004/3.

Gyulavári, Tamás (szerk.) 1997: Egyenlő esélyek és jogharmonizáció. MÜM, Budapest.

Gyulavári Tamás 2003: Az EU szociális joga: érdekek kereszttüzében. *Jura*, 2003/1: 45-58.

Gyulavári, Tamás (szerk.) 2004: *Az Európai Unió szociális dimenziója*. OFA Kht., Budapest.

Gyulavári Tamás 2005: Szociális jogok: az európai integráció mostohagyermekai? *Acta Humana*, 2/2005:115-134.

Gyulavári Tamás 2006: Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex.

Gyulavári, Tamás 2007: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély* 3/2007: 3-35.

Gyulavári Tamás 2008a: Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex, Második javított kiadás.

Gyulavári Tamás 2008b: Harmonization of directive 97/81/EC on part-time work in Hungarian labour law. In: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008, pp. 105-115.

Gyulavári Tamás 2009a: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009 2(1): 7-26.

Gyulavári, Tamás 2009b: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna - Európai vita a munkajog identitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról. *Esély* 2009/6: 76-107.

Hajdú, József 2002: Social security protection of the self-employed persons in Hungary. In: *Nagy Károly-émlékkönyv*. Szeged, pp. 175-200.

Hajdú, József 2006: Main Challenges of the Hungarian Labour Law in the Last Five Years. [\*Transition Studies Review\*](#), 2006 13(1) 34-37.

Handó, Tünde 2003: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. *Cég és jog*, 2003/7-8: 14-18.

Homicskó, Árpád 2005: A prémiumévek program. *Munkaügyi Szemle* 7-8/2005: 77-79.

Horváth, István 2009: *Befagyasztott ambivalenciák - a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményrendszer szabályozási ellentmondásai*. Magyar Jog 2009 december.

Hovánszki, Arnold 2001a: A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonyok elhatárolása. *Cég és Jog*, 2001/7-8: 9-15.

Hovánszki, Arnold 2001b: A segítő családi jogviszonya a munkajogban. *Gazdaság és jog*, 2001/11.

Hovánszki, Arnold 2001c: A munkavégzésre irányuló vegyes szerződések megítélése. *Cég és jog*, 2001/9: 5-9.

Hovánszki, Arnold 2005: A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005. július-augusztus.

Huiskamp, Rien – Vos, Kees 2007: Flexibilization, Modernization and the Lisbon Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4. 587-599.

Huysmans, Jef 2000: The European Union and the Securitization of Migration. *Journal of Common Market Studies*, 2000/38: 751-777.

Hyttinen, Ari – Rouvinen, Petri 2006: *The labour market consequences of self-employment spells: European evidence*. European University Institute, Bad Fiesolana, EUI Working Paper RSCAS No. 2006/08.

Johnson, E - O'Keeffe, David 1994: From discrimination to obstacles to free movement: recent developments concerning the free movement of workers 1989-1994. *CMLR*, 1994/31: 1313-1346.

Kallström, Kent 1999: Employment and Contract Work. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999, Vol. 21. No. 1.: 157-.

Károlyi, Géza 1994. Gondolatok az egyéni vállalkozás szabályozásáról. *Magyar Jog* 1994/4: 229-234.

Kártyás, Gábor 2008: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerő-piac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra. In: Kiss, György – Berke Gyula – Bankó, Zoltán – Kajtár, Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, pp. 193-214.

Kártyás, Gábor 2010: *Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai*. Budapest, Kézirat.

Keller, Berndt 2003: The Hartz Commission Recommendations and Beyond – An Intermediate Assessment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2003. Vol. 19/3. 363-386.

Keller, Berndt – Seifert, Hartmut 2004: Flexicurity – the German trajectory. *Transfer*, 2/2004, 226-247. Kenderes, György – Bányai, Krisztina 2002: Sajátos munkajogi jellegű jogintézmények polgári jogi vonatkozásai. *Radnay József-jubileum*, Budapest, 241-258.

Kenderes, György – Bányai, Krisztina 2004: A foglalkoztatási (munkavégzési) viszonyok minősítésének aktuális kérdései. *Gazdaság és Jog* 7-8/2004: 43-47.

Kenderes, György – Prugberger, Tamás 2001: A munkajog és a polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. *Jogtudományi Közlöny* 3/2001: 113-120.

Kenderes, György 2000: A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a munka törvénykönyvének kodifikációja szempontjából. *Gazdaság és Jog* 1/2000: 17-19.

Kenderes, György 2007a: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc.

Kenderes, György 2007b: Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében. *Jogtudományi Közlöny* 2/2007: 74-80.

Kilpatrick, Claire 2003: Has New Labour Reconfigured Employment Legislation? *Industrial Law Journal*, 2003 32(3):135-163.

Kilpatrick, Claire 2007: Age, Retirement and the Employment Contract. *Industrial Law Journal*, 2007 36(1):119-135.

Király, Miklós 1998: *A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában*. Budapest, Akadémia Kiadó.



Kiss, György – Berke, Gyula – Bankó, Zoltán 2007: *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Budapest, OFA-PTE.

Kiss, György 1999: A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása. *Cég és Jog*, 1999/1: 22-23.

Kiss, György 2000: *Munkajog*. Osiris, Budapest.

Kiss, György (szerk.) 2001a: *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest.

Kiss, György 2001b: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. In: Ploetz, Manfred – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 191 – 252.

### Kiss 2002

Kiss, György 2005: *Munkajog*. Osiris, Budapest.

Kiss, György 2008: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1: 7-32.

Klare, Karl 2005: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law. In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, pp. 3-29.

Kozma, Anna 1999: Munkaviszony létesítése, a munkaszerződés. *Cég és Jog*, 1999/1.

Köllő, János – Nacs, Beáta 2005: *Flexibility and security in the Labour Market – Hungary's experience*. ILO, Budapest.

Kraamwinkel, Margriet 2005: The Imagined European Community: Are Housewives European Citizens? In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, pp. 321-338.

Kravaritou-Manitakis, Yota (ed.) 1988: *New forms of work: labour law and social security aspects in the European Community*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Krémer, Balázs 2009: *Bevezetés a szociálpolitikába*. Napvilág Kiadó, Budapest.

Kulisity, Mária 2006: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Complex, Budapest, pp. 919-1180.

Kunda, Gideon – Barley, Stephen – Evans, James 2002: Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labour market. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 55. No. 2 (January 2002): 234-261.

Laky, Teréz 2001: *Az atipikus foglalkozások*. Budapest, Struktúra Munkaügyi Kiadó.

Langille, Brian – Davidov, Guy 1999: Beyond employees and independent contractors: A view from Canada. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999, Vol. 21. No. 1, : 7-46.

Larsen, Flemming – Kongshøj, Per – Bredgaard, Madsen - Bredgaard, Thomas 2005: *The flexible Danish labour market*. Aalborg University, Flexicurity paper 2005-12.

Leighton, Patricia 2000: The European Employment Guideline, „entrepreneurism” and the continuing problem of defining the genuinely self-employed. In: Collins, Hugh – Davies, Paul – Rideout, Roger (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2000, 283-303.

Lehoczkyné Kollonay, Csilla 2001a: *A magyar munkajog I–II*. Vincze Kiadó, Budapest.

Lehoczkyné Kollonay, Csilla 2001b: Munkaerőpiac és szociális jogok a rendszerváltást követő időszakban. In: *Emlékkötet Kovácsiné Nagy Katalin tiszteletére*. ELTE ÁJK, Budapest, pp.135-144.

Lehoczkyné Kollonay Csilla 2007a: A szerződés szabadságának kérdései az ezredforduló munkajogában. In: *Liber amicorum. Ünnepi előadások és tanulmányok Harmathy Attila tiszteletére*. Budapest, ELTE, pp. 53-66.

Lehoczkyné Kollonay Csilla 2007b: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: *Magyar jogrendszer átalakulása*. Budapest, ELTE, 2. köt., pp. 748-765.

Lehoczkyné Kollonay, Csilla – Gyulavári, Tamás – Petrovics, Zoltán 2008: The evolution of labour law in Hungary. In: European Commission: *The evolution of labour law in the EU-12 (1995-2005)*, Volume 3. Luxembourg, 2008, pp. 295-359.

Linder, Marc 1999: Dependent and Independent Contractors in Recent U.S. Labour Law: An Ambiguous Dichotomy Rooted in Simulated Statutory Purposelessness. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999, Vol. 21. No. 1, : 187-230.

Lindskog, Magnus 2005: *The Swedish Social Insurance System for the Self-employed*. Berlin, WZB, Discussion Paper 2005-103.

Lo Faro, Antonio 2002: Fairness at work? The Italian White Paper on Labour Market Reform. *Industrial Law Journal*, 2002 31(2):190-198.

Lohmann, Henning – Lubert, Silvia – Müller, Walter 1999: Who is *Self-employed in France, the United Kingdom and West Germany?* Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Working Paper Nr. 11.

Lohmann, Henning 2001: *Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in Europe and the US*. Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Working Paper Nr. 38.

Madsen, Per 2002: *The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/documents/madsen.pdf>

Madsen, Per 2004: The Danish model of 'flexicurity': experience and lessons. *Transfer*, 2/2004, 187-207.

Madsen, Per 2005: *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*. Aalborg University, Centre for Labour Market Research (CARMA), Research Paper 2005:2.

Madsen, Peer 2007: Flexicurity – Towards a Set of Common Principles. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4. 525-542.

Malmberg, Jonas (ed.) 2003: [Effective Enforcement of EC Labour Law](#). Iustus Förlag, Uppsala.

Malmberg, Jonas 2007: *Effective Enforcement of EC Labour Law*. ILO, Geneva, [http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/congresses/world\\_13/track\\_5\\_malmberg.pdf](http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/congresses/world_13/track_5_malmberg.pdf)

Mangan, John 2000: *Workers Without Traditional Employment*. Edward Elgar, Cheltenham.

Marsden, David – Stephenson, Hugh (eds.) 2001: *Labour Law and Social Insurance in the New Economy: A Debate on the Supiot Report*. Centre for Economic Performance, LSE, London.

Marton, Tamás 2003: Gazdaságilag függő dolgozók - Középút a munkaszerződéses foglalkoztatott és az önfoglalkozó között? *Munkaügyi Szemle*, 10/2003: 11-15.

McCann, Deirdre 2008: *Regulating Flexible Work*. Oxford University Press, Oxford.

Meulders, Daniele – Plasman, Olivier – Plasman, Robert 1994: *Atypical Employment in the EC*. Dartmouth, Aldershot.

Miguélez, Fausto 2000: *Unionisation of the self-employed*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/es0002277f.htm>

Morin, Marie-Laure 2005: Labour law and new forms of corporate organisation. *International Labour Review*, 2005 144(1): 5-30.

Morris, Gillian – Archer, Timothy 2000: *Collective Labour Law*. Hart Publishing, Oxford.

Muehlberger, Ulrike 2002: *From Relational Employment to Relational Contracting: Outsourcing and Dependent Self-Employment in the British and Austrian Insurance Industry*. European University Institute, Bad Fiesolana, EUI Working Paper SPS No. 2002/12.

Muehlberger, Ulrike 2007: *Dependent Self-Employment - Workers on the Border between Employment and Self Employment*. Palgrave Macmillan, Hampshire.

Murcia, Joaquin Garcia 2007: The European Commission's Green Paper on labour law. *International Labour Review*, Vol. 146 (2007), No. 1-2: 109-114.

- Nielsen, Ruth – Szyszczak, Erika 1997. *The social dimension of the European Union*. Forlag, Copenhagen.
- Neal, Alan C. 1992: Atypical workforms and European Labour Law. *RdA*, Heft 2, pp. 115-119.
- Neumann, László – Nacsa, Beáta: *A rugalmas alkalmazkodást elősegítő szerződéstípusok, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira*. OFA, Budapest, www.ofa.hu.
- Neumann, László – Prugberger, Tamás (szerk.) 2004: *A munkáltatói jogutódlás*. Novotni Alapítvány, Miskolc.
- Ojeda Aviles, Antonio 2009: The „externalization” of labour law. *International Labour Review*, Vol. 148 (2009), No. 1-2, pp. 47-67.
- Oorschot, van Wim 2004: Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences. *Transfer*, 2/2004, 208-225.
- Ormerod, Catrin: What is known about numbers and ‘earnings’ of the self-employed? *Economic & Labour Market Review*, 2007 1(7):48-56.
- Pál, Lajos 2005: A Munka Törvénykönyve a jogalkotó szemszögéből. In: *Hágelmayer Istvánné-jubileum II.*, Budapest, ELTE ÁJK, pp. 119-124.
- Pál, Lajos 2007a: *A munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről*. Pécs, Justis.
- Pál, Lajos 2007b: A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok minősítésének egyes kérdései. In: *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás 70. születésnapjára*. Miskolc.
- Perulli, Adalberto 2003a: *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/parasubordination\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf)
- Perulli, Adalberto 2003b: *Study on Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, [http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_en.pdf)
- Petrovics, Zoltán 2006: *Munkajog*. L'Harmattan–Zsigmond Király Főiskola, Budapest.
- Pirisi, Károly – Várallyay, Emőke 2000: Az alkalmi munkavállalói könyvről. *Számvetel, Adó, Könyvvizsgálat* 3/2000: 127-129.
- Prugberger, Tamás – Fabók, András 2000: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog* 12/2000:734-740.
- Prugberger, Tamás – Rácz, Zoltán 2003: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. *Gazdaság és Jog*, 3/2003:21-24.

- Prugberger, Tamás 1993: Vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyok. *Jogtudományi Közlöny* 1993/11: 422-429.
- Prugberger, Tamás 2003: A munkajog harmonizációja. A munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozások. *Cég és Jog*, 1-/2003:5-9.
- Prugberger, Tamás 2005: A munkavégzéssel kapcsolatos szerződéseknek a polgári törvénykönyvben történő szabályozásának a kérdése. Kötelmi jogi kodifikációs tanulmányok, Budapest, 325-330.
- Prugberger, Tamás 2008: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálatlaltal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Magyar Jog*, 2008 március, 151-154.
- Rab, Henriett 2006: A prémiumévek program és a korengedményes nyugdíj: a munkanélküliség megelőzésének két alternatívája a nyugdíjbiztosítás körében. *Magyar Közigazgatás* 5/2006: 312-316.
- Radnay, József (szerk.) 1989: *Munkajogi kézikönyv*. KJK, Budapest.
- Radnay, József 1995: Munkavégzési jogviszonyok a gazdasági társaságoknál. *Gazdaság és Jog*, 1995/4: 19-21.
- Radnay, József 1998: A munkajog és a polgári jog kapcsolata. Zlinszky-émlékkönyv, Budapest, 242-248.
- Radnay, József 2000: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 2000/3: 18-21.
- Radnay, József 2004a: A munkajogi jogutódlás. *Gazdaság és Jog* 2/2004:17-22.
- Radnay, József 2004b: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: *Munkajog jövőjéről*. SZMM, Budapest, 133-142.
- Radnay, József 2006: A munkaszerződés és a munkaviszony egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 9/2006:19-21.
- Robinson, Peter 1999: Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labour Market Regulation. In: Felstead, Alan – Jewson, Nick (eds.): *Global Trends in Flexible Labour*. Macmillan, London, 1999, 84-99.
- Rodgers, Gerry – Rodgers, Janine (eds.) 1989: *Precarious jobs in labour market regulation*. ILO, Geneva.
- Rodgers, Lisa 2009: The Self-Employed and the Directive on Working Time for Mobile Transport Workers. *Industrial Law Journal*, 2009 33(3): 339-342.
- Román, László 1972: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. KJK, Budapest.
- Román László 1997: *A munkajog alapintézményei I*. Pécs, 1997.

Rönmar, Mia: *The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden*. [http://www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_information/documents/clls04\\_ronnmar2.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_ronnmar2.pdf)

Rubery, Jill – Earnshaw, Jill – Burchell, Brendan (eds.) 1993: *New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self-Employment in Britain*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft.

Sankari, Suva 2005: Union citizenship and free movement: who is who? *NoFo Journal of Extreme Legal Positivism*, November 2005/1. p. 37-48.

Schoukens, Paul (ed.) 1994: *Social protection of the self-employed in the European Union*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston.

Schoukens, Paul (ed.) 2002: *The social security systems for self-employed people in the applicant EU countries of Central and Eastern Europe*. Antwerpen, Intersentia, Social Europe Series Vol. 5.

Schoukens, Paul: Introduction to Social Security Co-ordination in the EU. [www.ub.oru.se](http://www.ub.oru.se)

Sciarra, Silvana 2004: *The Evolution of Labour Law (1992-2003)*. General Report, May 2004, [http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report/general\\_report04.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report/general_report04.pdf)

Sciarra, Silvana 2007a: EU Commission Green Paper ‘Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century’. *Industrial Law Journal*, 2007 36(3): 375-382.

Sciarra, Silvana 2007b: ‘Modernization’ of Labour Law: a current European debate. Geneva, International Institute for Labour Studies, Public Lecture <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/sciarra.pdf>

Singh, Ayit – Zammit, Ann 2003: *Globalisation, labour standards and economic development*. ESRC Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 257.

Soltész, Anikó: *Az önfoglalkoztatás terjedésének ösztönzése a munkanélküliek körében*. OFA, Budapest, [www.ofa.hu](http://www.ofa.hu).

Sólyom, László 2001: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Budapest, 2001, Osiris.

Summers, Clyde 2001: Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17, No. 1: 5-23.

Supiot, Alain 1999a: The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective. *International Labour Review*, Vol. 138, No. 1, pp. 31-46.

Supiot, Alain 1999b: Préface. In: *Transformations du travail at l’avenir du droit du travail en Europe*. Rapport pour la Commission Européenne, Paris, Flammarion, pp. 7-15.

Syrpis, Phil 2007: *EU Intervention in Domestic Labour Law*. Oxford University Press, USA.

Syrpis, Phil 2008: The Treaty of Lisbon: Much Ado ... But About What? *Industrial Law Journal*, Vol. 37, No. 3: 219-235.

Szabó, Katalin – Négyesi, Áron 2004: Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. *Közgazdasági Szemle*, LI. Évf., 204. január pp. 46-65.

Szelényi, Dezső 1963: A vállalkozási és a munkaszerződés elhatárolása. *Jogtudományi Közlöny*, 1963/5.

Tham, Joo-Cheong: *The Scope of Australian Labour Law and the Regulatory Challenges Posed by Self and Casual Employment*.

[www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_information/documents/clls04\\_tham2.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_tham2.pdf)

Tangian, Andranik 2006: *European flexicurity – concepts, methodology and policies*. WSI-Diskussionspapier Nr. 148., Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_148\\_e.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_148_e.pdf)

Tangian, Andranik 2007: *Flexibility-flexicurity-flexinsurance – Response to the European Commission’s Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21<sup>st</sup> Century”*. WSI-Diskussionspapier, No. 149., Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_149\\_e.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf)

*The labour lawyers and the Green Paper on “Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”*. [www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu)

Tóth, Imre 1956: A munkajogviszony elhatárolása a megbízási jogviszonytól. *Jogtudományi Közlöny*, 1956.

Trócsányi, László 1978: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

Tros, Frank - Wilthagen, Ton 2003: *The Concept of “Flexicurity” - A new approach to regulating employment and labour markets*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, Flexicurity paper 2003/4.

Tros, Frank - Wilthagen, Ton 2004: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2004 10(2), 166–186.

Turowiec, Adam: *Self-employment in Poland*. Study for the European Parliament, 2008, Warsaw.

van Jaarsveld, Marlize Ingrid 2008: Contract in Employment: Weathering Storms in Mixed Jurisdictions? Some Comparative Thoughts. *Electronic Journal of Comparative Law*, 2008 12(1), <http://www.ejcl.org>

van Lieshout, Harm - Tros, Frank - Wilthagen, Ton 2003: *Towards “flexicurity”? Balancing flexibility and security in EU member states*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, Flexicurity paper 2003-3.

- Van Peijpe, Taco 1999: Independent Contractors and Protected Workers in Dutch Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 1999, Vol. 21. No. 1.: 127-156.
- Veneziani, B. 1986: The evolution of the employment relationship, In Hepple, B. (ed.): *The Making of Labour Law in Europe*. London, Mansell.
- Vékás, Lajos 2006: Egyenlő bánásmód polgári jogi jogviszonyokban? *Jogtudományi Közöny* 2006. október: 355-364.
- Vékás, Lajos 2008: Az új Ptk. Szakértői Javaslatának elvi kérdései. *Magyar Jog* 2/2008: 65-76.
- Vörös, Ferenc 1964: Reflexiók „A vállalkozási és a munkaszerződés elhatárolása” című vitacikkhez. *Jogtudományi Közöny*, 1964/2.
- Waas, Bernard 2004: Employee and Self-Employed under German Labour Law. In: Caruso, Bruno – Fuchs, Maximilian (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004, 203-216.
- Waldmann, Gábor 2006a: A munkavégzésre irányuló szerződések minősítése. *Munkaügyi Szemle*, 12/2006: 51-54.
- Waldmann, Gábor 2006b: Az ösztöndíjas foglalkoztatás. *Munkaügyi Szemle* 2/2006: 48-50.
- Wank, Rolf: *Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees*.  
[http://www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_information/documents/cills04\\_wank2.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cills04_wank2.pdf)
- Weltner, Andor 1965: *A szocialista munkaszerződés*. KJK, Budapest.
- Weltner, Andor 1978: *A magyar munkajog*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2000: *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International, The Hague.
- Wilthagen, Ton 1998: *Flexicurity - A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme,  
[http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers/fixpaper\\_nr1.pdf](http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers/fixpaper_nr1.pdf)
- Wilthagen, Ton 2008: *Mapping Out Flexicurity Pathways in the European Union*. Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme,  
[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1118725](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1118725)
- Wilthagen, Ton – Bekker, Sonja – Klosse, Saskia 2007: Making (It) Work: Introduction to the Special issue on the Future of the European Employment Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4. 489-498.
- Wright, Tessa 2005: Inside the Workplace. *Industrial Law Journal*, 2005 34(4):349-352.



Zeitlin, Jonathan 2007: A Decade of Innovation in EU Governance: The European Employment Strategy, the Open Method of Coordination, and the Lisbon Strategy. In: *Perspectives on Employment and Social Policy Coordination in the European Union*. Portuguese Presidency of the European Union, Lisbon, 2007.

Zhou, Jianping 2007: *Danish for All? Balancing Flexibility With Security: The Flexicurity Model*. IMF Working Paper No. 07/36.

## NEMZETKÖZI DOKUMENTUMOK

### EURÓPAI BIZOTTSÁG DOKUMENTUMAI

European Commission 1993: *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper*. COM(93) 700 final/A and B. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93.

European Commission 1994: *Report from the Commission on the implementation of Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood*. COM(94) 163.

European Commission 1997a: *Partnership for a New Organisation of Work - Green Paper*. COM (97) 128 final. Bulletin of the European Union, Supplement 4/97.

European Commission 1997b: *Partnership for a New Organisation of Work – Synthesis of Responses*.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/wopartnershipresponsesynthesis\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/wopartnershipresponsesynthesis_en.pdf)

European Commission 1997c: *Assisting spouses of the self-employed, Report of the two round tables organised by the European Commission in Brussels on 7 February and 23 and 24 June 1997*. Brussels.

European Commission 2002: *The New forms of Work Organisation: The Obstacles of Wider Diffusion*.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/wo\\_obstacles\\_reportplusannexes\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/wo_obstacles_reportplusannexes_en.pdf)

European Commission 2003: *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. Luxembourg.

Európai Bizottság 2004: *Az Európai Parlament és a Tanács irányelv javaslata a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról*. Brüsszel, COM(2004) 279 végleges.

European Commission 2005: *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)*. Brussels, 12.4.2005 COM(2005) 141 final.

European Commission 2006a: *The European Social Dialogue and non-dependant Work*. UPTA-ESPAÑA, Madrid.

European Commission 2006b: *Developing anti-discrimination law in Europe*. Brussels, November 2006.

European Commission 2006c: *Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM (2006) 0708 final.

European Commission 2006d: *Employment in Europe 2006*. Luxemburg, European Communities  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/news\\_en.cfm?id=115](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=115)

European Commission 2007a: *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Brussels 27.6.2007, COM (2007) 359 final.

European Commission 2007b: *Flexicurity pathways - Turning hurdles into stepping stones*. Report by the European Expert Group on Flexicurity, Brussels,  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/index_en.cfm)

European Commission 2008: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Directive 86/613/EEC*. COM(2008) 636 final.

European Commission 2008: *The evolution of labour law in the EU-12 (1995-2005), Volume 3*. Luxembourg.

## **EURÓPAI PARLAMENT DOKUMENTUMAI**

European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI) ), L.

European Parliament: *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union*. Study, 2007  
[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/organes/empl/empl\\_20090902\\_1500.htm](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/organes/empl/empl_20090902_1500.htm)

## **ILO DOKUMENTUMOK**

International Labour Organisation 2003: *The scope of the employment relationship*. ILO, Geneva, International Labour Conference, 91st Session, Report V.

International Labour Organisation 2006: *The employment relationship*. ILO, Geneva, International Labour Conference, 95<sup>th</sup> Session, Report V(1).

## JOGESZETEK JEGYZÉKE

### EUROPEAN COURT OF JUSTICE

75/63 *Hoekstra* v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1965] ECR 177.

43/75 *Defrenne II* [1976] ECR 455.

149/77 *Defrenne III* [1978] ECR 1365.

53/81 *Levin* v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.

Joined Cases 75/82 and 117/82 *Razzouk and Beydoun* v Commission [1984] ECR 1509.

105/84 Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S *Danmols* Inventar [1985] ECR 2639.

237/84 *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247.

66/85 Deborah *Lawrie-Blum* v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121.

139/85 *Kempf* v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECR 1741.

196/87 Udo *Steymann* v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECR 6159.

344/87 *Bettray* v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR 1621.

C-357/89 *Raulin* v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR 1027.

C-3/90 *Bernini* v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR I-1071.

C-29/91 *Sophie Redmond Stichting* v Hendrikus Bartol and others [1992] ECR I-3189.

C-121/92 Staatssecretaris van Financiën v A. *Zinnecker* [1993] ECR I-05023.

C-13/94 *P. v S.* and Cornwall County Council [1996] ECR I-2143

C-107/94 *Asscher* v Staatssecretaris van Financiën [1996] ECR I-3089.

C-340/94 EJM de *Jaeck* v Staatssecretaris van Financien [1997] ECR I-461

C-85/96 María *Martínez Sala* v Freistaat Bayern [1998] ECR I-2691, paragraph 31.

C-176/96 Jyri *Lehtonen* and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL [2000] ECR I-2681.

C-1/97 *Mehmet Birden* v Stadtgemeinde Bremen [1998] ECR I-7747.

Joined cases C270/97 and C271/97 *Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers and Brunhilde Schrage* [2000] ECR I-929, paragraph 57.

C-337/97 *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep* [1999] ECR I-3289.

C-78/98 *Shirley Preston and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others* [2000] ECR I-3201.

C-173/99 *R v Secretary for Trade and Industry ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* [2001] ECR I-4881.

C-268/99 *Aldona Malgorzata Jany and Others v Staatssecretaris van Justitie* [2001] ECR I-8615

C-413/01 *Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst* [2003] ECR I-13187.

C-256/01 *Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others* [2004] ECR I-873.

C-138/02 *Brian Francis Collins v Secretary of State for Work and Pensions* [2004] ECR I-2703.

C-313/02 *Wippel v Peek & Cloppneburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9483.

C-456/02 *Trojani v CPAS* [2004] ECR I-7573

C-109/04 *Karl Robert Kranemann v Land Nordrhein-Westfalen* [2005] ECR 2421.

C-392/05 *Georgios Alevizos v Ipourgos Ikonomikon* [2007] ECR I-3505.

C-116/06. *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki* [2007] ECR I-7643.

C-94/07 *Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV.* [2008] ECR 1778.

## **A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG LEGFELSŐBB BÍRÓSÁGÁNAK ESETJOGA**

BH 1977/130. II. - A termelőszövetkezet és a termelőszövetkezeti tag családtagja között munkaviszony csak akkor jön létre, ha annak létrehozására irányuló szerződéskötési akaratát mind a két fél kifejezetten kinyilvánította.

BH 1980/447. - A munkaviszonynak a munka végzésére irányuló polgári jogviszonyoktól való elhatárolása kérdésében jelentősége van annak is, hogy a felek akarata milyen jogviszony létesítésére irányult. Ha az elvégzendő munka természete folytán nem volt kizárt, hogy a felek munkaviszony létesítésében állapodjanak meg, s egyező akarattal munkaszerződést kötöttek, ez ennek megfelelő tartalommal kötött szerződés folytán létrejött jogviszony munkaviszonynak minősül.

BH 1982/347. - Ha a munka végzésére létesített jogviszonyban az elvégzendő munkák természete olyan, hogy azt munkaviszony és megbízási jogviszony keretében is lehet teljesíteni, a felek szerződéskötési akaratának döntő jelentősége van a közöttük létrejött jogviszony minősítése szempontjából.

BH 1984/471. II. - Olyan természetű tevékenység kifejtése esetén, amelyet munkaviszony és megbízási jogviszony alapján is lehetett végezni, annak megítélésénél, hogy a felek között milyen jogviszony állott fenn, elsősorban annak van döntő jelentősége, hogy a felek szerződéskötési akaratát milyen jogviszony létesítésére irányult.

BH 1986/120. I. - Bedolgozói munkaviszonyt csak önállóan elvégezhető fizikai vagy nem fizikai munkára lehet létesíteni. Nem létesíthető bedolgozói munkaviszony olyan munkára, amelyet a dolgozónak a munkáltató telephelyén, a munkáltató más dolgozóival együttműködve kell végeznie.

BH 1988/91. - A munkavégzésre irányuló szerződést kötő felek között létrejött jogviszony minősítése szempontjából döntő jelentősége van, hogy a felek egyező akarata munkaviszony létesítésére irányult, és a szerződés teljesítése körében ennek megfelelően jártak el.

BH 1989/81. - A leplezett munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony keretében kifizetett munkabérek után a munkáltató társadalombiztosítási járulékot köteles fizetni.

BH 1992/736. - Ha a dolgozó megbízási jogviszony alapján teljesíti a feladatait, e jogviszonya nem minősíthető munkaviszonynak abból az okból, hogy a kapott utasítások alapján kellett munkát végeznie, miután a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekeinek megfelelően kell teljesíteni. Az e jogviszonyból származó jogviták elbírálása az általános hatáskörű helyi bíróság hatáskörébe tartozik.

BH 1993/775. - Annak a kérdésnek az elbírálása során, hogy a peres felek között létrejött jogviszony munkaviszony vagy vállalkozási jogviszony-e, és ehhez képest mely bíróság hatáskörébe tartozik a per eldöntése, a bíróságnak - különösen bonyolult és ellentmondásos tényállás esetén részletes, az összes körülményre kiterjedő bizonyítást kell lefolytatnia a hatáskör megállapíthatósága érdekében.

BH 1996/86. - A szerződés színlelt vagy fedezetelvonó voltát az köteles bizonyítani, aki erre hivatkozik.

BH 1996/564. - Ha a munkáltató szerződésben nem vállalta a bedolgozónak rendszeres munkával való ellátását, a bedolgozó alaptalanul támaszt kártérítésként igényt elmaradt munkabérré.

BH 1997/99. - A túlmunkára vonatkozó szabályokat megszegi, aki - e szabályok megkerülése végett - színlelt megbízási szerződést köt.

BH 1997/152. - A korábban hatályos Munka törvénykönyve szerint a munkaszerződés szóban vagy írásban vagy ráutaló magatartással is megköthető volt. Önmagában a munkaszerződés, mint okirat hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony.

BH 1997/187. - Munkaköri leírásban meghatározott, havi alapbér és túlmunkadíjazás ellenében végzett munkakör ellátása - elnevezése ellenére - nem meghatározott ügy ellátására kötött megbízási szerződésnek, hanem munkaviszonynak minősül.

BH 1997/583. - Az egyoldalú színlelés a szerződés érvénytelensége és értelmezése szempontjából közömbös.

BH 1998/292. - A szerződés „színlelt” volta és ennek semmisségi következménye csak abban az esetben állapítható meg, ha mindkét szerződő fél akarata a jogviszonyukban egy másik szerződés rendelkezéseinek érvényesülésére vonatkozott.

BH 2001/444. - A társasház képviselte a tevékenység jellege folytán mind munkaviszonyban, mind megbízási viszonyban ellátható. A közös képviselőnek a társasház egyes szerveivel szemben fennálló kötelezettségéből nem következik, hogy a jogviszonya csak munkaviszony lehet, mert a megbízottként eljáró képviselő kötelmei ebből a szempontból ugyanazok.

BH 2001/445. - A munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, ha a felek - még ha csak szóban is - a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát, valamint a napi munkaidő hossza is a Munka Törvénykönyvében szabályozottak szerint, nyolc órában került meghatározásra.

EBH 2001/576. - Ha a munkavállalók a munkáltató munkaeszközeivel, az általa meghatározott időben és helyen, az utasításai szerint végezték a munkát, a felek között nem megbízási, hanem munkajogviszony állt fenn.

BH 2002/504. - A szerződéseket nem az elnevezésük, hanem a tartalmuk szerint kell elbírálni. A munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztását nem lehet megállapítani és emiatt bírságot kiszabni, ha a munkáltató megbízási szerződésnek nevezett szerződést kötött a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalóival, de a szerződés egyébként megfelel a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseknek.

EBH 2002/677. - A szerződéses szabadság a szerződés tartalmának - nem elnevezésének - meghatározására terjed ki. A munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól.

BH 2003/213. - A munkaviszonyban állt felek az elvégzendő munka természete folytán - megállapodással - utóbb polgári jogi jogviszonyt is létesíthetnek. Az a körülmény, hogy a volt

munkavállaló korábban munkaviszony keretében végezte az adott munkát, nem alapozza meg e jogviszonynak a megállapodástól eltérő minősítését.

BH 2003/264. - Ha a jelentős fakitermelésre vállalkozó munkaadó vezetője a munkavállalót kiszállította a munkahelyre, motorfűrész és védőfelszerelést bocsátott a rendelkezésére, és ezt a munkavállaló elfogadta, a felek között munkaviszony jött létre. A munkaviszony keretében bekövetkezett baleset üzemi baleset, amelyért a munkáltató teljes kártérítési felelősséggel tartozik.

BH 2003/432. - Ha a munkáltató és a magánszemélyek között létrejött szerződés tartalma szerint munkaviszony állt fenn, azt a szerződést kötő felek akarata sem vonhatta ki a munkajog szabályai alól. A szerződéses szabadság elve ugyanis a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki.

EBH 2003/981. - A munkaviszonyra jellemző alá-főlérendeltség, széles körű utasítási jog, munkaidőbeli kötöttség nélküli munkavégzést a munkaügyi ellenőrzés során tévesen minősítették munkaviszonynak.

2/2005. Polgári jogegységi határozat - Az ingatlanközvetítésre megkötött ügynöki szerződésre - állandó jellegű megbízás hiányában - nem alkalmazhatók az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről szóló 2000. évi CXVII. törvény rendelkezései.

BH 2005/102. - A szerződés jogi minősítése során nem annak elnevezéséből, vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni. Ha a felek munkaszerződésüket úgy bontják fel, hogy helyette a lényeges tartalom megváltoztatása nélkül ugyanarra a feladatra megbízási szerződést kötnek, jogviszonyukat továbbra is munkaviszonynak kell minősíteni.

BH 2005/156. - Színlelt - tartalma szerint munkaszerződésnek minősülő - vállalkozási szerződés semmissége folytán irányadó hatásköri szabály.

EBH 2005/1235. - Munkaviszony fennállása akkor is megállapítható, ha a tevékenységet a jellege folytán a munkavállalónak önállóan kell végeznie, azonban a munkaviszonyt megalapozó további lényeges körülmények megállapíthatók.

EBH 2005/1236. - A munkaviszony tartalmi elemeinek, különösen az utasításadási jognak és a személyes munkavégzési kötelezettség hiánya kizárja a munkaviszony fennállásának megállapítását.

EBH 2005/1337. - Ha a rendszeres munkavégzés szolgálatvezénylés alapján, meghatározott helyen és időben, a munkavégzés módjára is kiterjedő utasítás, ellenőrzés mellett, óradíj ellenében történt, az megfelelt a munkaviszonyra jellemző alá-, főlérendeltségnek.

BH 2006/92. - A munkaviszonyra jellemző legfontosabb jogok és kötelezettségek bizonyítottága esetén a munkaszerződés egyes elemeinek a megbízási szerződéssel való azonossága nem teszi lehetővé a munkaviszony helyett megbízásra irányuló jogviszony megállapítását.

EBH 2007/1644. - A prémiumévek programban való részvételre vonatkozóan a törvény együttes feltételeket ír elő. Ezek egyikének hiánya folytán azt kell vizsgálni, hogy a felmentett köztisztviselőnél fennállnak-e a különleges foglalkoztatási állományban való részvétel



feltételei, ha igen, a munkáltatót terheli a felajánlási kötelezettség.

BH 2008/198. - A megbízási szerződésnek nevezett, de a munkaviszonyra jellemző ismérvekkel megvalósult munkavégzésre irányuló szerződés elnevezése ellenére munkaszerződésnek minősül.

BH 2009/220. - A munkavégzésre irányuló polgári jog körébe tartozó jogviszonyok és a munkaviszony elhatárolását a jogviszony tényleges tartalmi elemeinek értékelésével kell elvégezni.

### **Egyesült Királyság**

O'Kelly v. Trusthouse Forte plc [1983] ICR 728.

Nethermere (St. Neots) Ltd. v. Gardiner And Another [1984] ICR 612.

Carmichael v. National Power plc [1999] ICR 1226

# JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

## EURÓPAI KÖZÖSSÉGI JOG

### Irányelvek

A Tanács 75/117/EGK irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

A Tanács 76/207/EGK irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról

A Tanács 77/187/EGK irányelve (1977. február 14.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

A Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11.) valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről

A Tanács 86/653/EGK irányelve (1986. december 18.) a tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról

A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

A Tanács 90/364/EGK irányelve (1990. június 28.) a tartózkodási jogról

A Tanács 90/365/EG irányelve (1990. június 28.) a kereső tevékenységük folytatásával felhagyó munkavállalók és önálló vállalkozók tartózkodási jogáról

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/EK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről

A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, 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 93/96/EGK irányelve (1993. október 29.) a diákok tartózkodási jogáról

A Tanács 96/34/EK irányelve (1996. június 3.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról

A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról

A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról

A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról

A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

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 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről

Az Európai Parlament És A Tanács 2002/73/Ek irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról

A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról

Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

### **Rendeletek**

A Tanács 1968. október 15-i 1612/68/EGK rendelete a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról

A Tanács 1408/71/EGK rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról

Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról

# MAGYAR JOGSZABÁLYOK

## Törvények

1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

1990. évi V. törvény az egyéni vállalkozásról

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

1993. évi XCVI. törvény az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról

1994. évi I. törvény a Magyar Köztársaság és az Európai közösségek között a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodásról

1994. évi LXXX. törvény az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról

1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról

1996. évi CVII. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról

1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról

1997. évi LXVII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról

1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról

1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről

1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről

1997. évi CLVI. törvény a közhasznú szervezetekről

1998. évi LXXII. törvény a külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről

2000. évi CXVII. törvény az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről

2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról

2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról

2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról

2003. évi XCII. törvény az adózás rendjéről

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2004. évi CI. törvény az adókról, járulékokról és egyéb költségvetési befizetésekről szóló törvények módosításáról

2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

2005. évi LXXI. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény módosításáról

2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról

2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól

2005. évi CLIV. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról

2006. évi CIX. törvény a kormányzati szervezetelakítással összefüggő törvénymódosításokról

2007. évi XIX. törvény egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról

2007. évi LXXXII. törvény egyes jogszabályok és jogszabályi rendelkezések hatályon kívül

helyezéséről

2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről

2009. évi CLII. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

### **Törvényerejű rendeletek**

1979. évi 13. törvényerejű rendelet a nemzetközi magánjogról

### **Rendeletek**

16/1967. (XII. 27.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról

17/1975. (VI. 14.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtásáról

17/1978. (XII. 23.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 16/1967. (XII. 27.) MüM rendelet módosításáról

10/1981. (IX. 29.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról

6/1991. (VI. 29.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 10/1981. (IX. 29.) MüM rendelet módosításáról

24/1994. (II.25.) Korm. rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról

14/1997. (IV. 22.) IM rendelet a büntetés-végrehajtási szervezet hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról.

### **Határozatok**

2212/1998. (IX. 30.) Korm. határozat a 2002. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó jogharmonizációs programról és a program végrehajtásával összefüggő feladatokról

2215/1998. (IX. 30.) Korm. határozat a külföldiek magyarországi munkavállalásával összefüggő kérdésekről

20/2001. (III. 30.) OGY határozat a munkavédelem országos programjáról

1003/2003. (I. 25.) Korm. határozat az új Polgári Törvénykönyv koncepciójának elfogadásáról, valamint a polgári jogi kodifikációról szóló 1050/1998. (IV. 24.) Korm. határozat időarányos végrehajtásáról és módosításáról