

**A foglalkoztatás bizonytalan  
formáinak szabályozása**  
*Élet a munkaviszonyon túl*

Akadémiai doktori értekezés

Gyulavári Tamás

Budapest, 2023. május

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>Előszó</b>		<b>7</b>
<b>Bevezetés</b>		<b>11</b>
	<i>A munkaviszonyra és önfoglalkoztatásra épülő modell válsága</i>	<b>12</b>
	<i>A bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése</i>	<b>13</b>
	<i>A munkavégzés alkalmivá válása</i>	<b>13</b>
	<i>Behívásos munkavégzés</i>	<b>14</b>
	<i>Platform munka a hakeni gazdaságban</i>	<b>15</b>
	<i>Bináris modell a munkavégzés magyar szabályozásában</i>	<b>16</b>

### I.

## A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS RENDSZERÉNEK ÁTALAKULÁSA

		<b>19</b>
<b>1. A bináris modell: munkaviszony és önfoglalkoztatás</b>		<b>21</b>
	<i>1.1 A munkaviszony, mint az európai jóléti állam alapintézménye</i>	<b>21</b>
	<i>1.2 Munkajogi alapfogalmak az angol esetjogban</i>	<b>24</b>
	<i>1.2.1 A bírói tesztek szerepe és sokszínűsége</i>	<b>24</b>
	<i>1.2.2 A klasszikus „control test”</i>	<b>25</b>
	<i>1.2.3 Újabb tesztek</i>	<b>26</b>
	<i>1.2.4 A végeredmény: „multiple test”</i>	<b>28</b>
	<i>1.3 Munkajogi alapfogalmak a francia jogban</i>	<b>29</b>
	<i>1.4 Munkajogi alapfogalmak a német jogban</i>	<b>32</b>
	<i>1.5 Munkajogi alapfogalmak az olasz jogban</i>	<b>37</b>

<b>1.6 Munkajogi alapfogalmak az európai munkajogokban</b>	<b>38</b>
1.6.1 A munkaviszony meghatározásának formája	39
1.6.2 A munkaviszony minősítő jegyeinek vizsgálata	41
1.6.3 Az önfoglalkoztatás tág fogalma	43
<b>1.7 A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában</b>	<b>45</b>
1.7.1 A worker fogalmával kapcsolatos dilemmák	45
1.7.2 Kezdetek: a worker fogalma és a szabad mozgás joga	46
1.7.3 Az uniós jogi worker fogalom kiterjesztése	48
1.7.4 A worker uniós fogalom hatása a nemzeti munkavállaló-definíciókra	51
<b>2. A bizonytalan foglalkoztatás fogalma és jellemzői</b>	<b>53</b>
2.1 A „nem szokványos” és a „bizonytalan” foglalkoztatás térhódítása	53
2.2 A „nem szokványos” munka fogalma	57
2.3 A „bizonytalan” munka fogalma	61
2.4 A nem szokványos foglalkoztatási formák szerződéses tipológiája	65
2.5 A bizonytalan foglalkoztatás hatása a munkáltatókra	66
2.6 A bizonytalan foglalkoztatás hatása a munkavégzőkre	68
2.7 A kollektív jogok gyengesége	71
2.8 A doktori értekezésben bemutatott bizonytalan foglalkoztatási formák és kiválasztásuk indoka	73
2.9 Összegzés: a bizonytalan foglalkoztatás megkerülhetetlen jelenléte	75
<b>3. Munkaviszony, önfoglalkoztatás és bizonytalan foglalkoztatási formák a magyar munkajogban</b>	<b>77</b>
3.1. A munkaviszony fogalma	77
3.2 Az önfoglalkoztatás fogalma	79

<b>3.3 Univerzális munkavállalói jogok</b>	<b>80</b>
3.3.1 Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan hatálya	80
3.3.2 Kiterjesztésre váró munkavédelem	82
3.3.3 Az önfoglalkoztatók társadalombiztosítási jogai	82

## II.

### BIZONYTALAN FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK

	<b>85</b>
<b>4. Az alkalmi munkavégzés szabályozása</b>	<b>87</b>
<b>4.1 A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása</b>	<b>88</b>
4.1.1 A munkavégzés alkalmivá válása	88
4.1.2 Az alkalmi munka elhatárolása más bizonytalan foglalkoztatási formáktól	90
4.1.3 Az alkalmi munka fogalma a nemzetközi munkajogban	96
4.1.4 Az alkalmi munka meghatározása a nemzeti munkajogokban	98
4.1.5 Az alkalmi munka időtartamának korlátozása	100
4.1.6 Tevékenységek és ágazatok szerinti korlátozások	102
4.1.7 Bérezés és társadalombiztosítási jogok	104
4.1.8 A jogviszony minősítése: munkaviszony vagy önálló jogviszony?	107
4.1.9 Az alkalmi munka hátrányai	110
4.1.10 Összegzés: az alkalmi munka szabályozásának tanulságai	111
<b>4.2 Alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára</b>	<b>113</b>
4.2.1 Az alkalmi munka ausztrál fogalma	114
4.2.2 Az alkalmi munkavállalók típusai	117
4.2.3 Az alkalmi munka kiugróan magas arányának okai	119
4.2.4 Az alkalmi munka jellemzői és következményei	122
4.2.5 Összegzés: az alkalmi munka tanulságai Ausztráliában	124
<b>4.3 Az alkalmi munka a magyar jogban</b>	<b>125</b>
4.3.1 Az alkalmi munka szabályozásának előzményei a magyar munkajogban	126
4.3.2 Az egyszerűsített foglalkoztatás létesítésének korlátai	130
4.3.3 Az egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szabályai	133
4.3.4 Összegzés: alacsony bérezésű alkalmi munkavállalók	137

<b>5. Behívásos munkavégzés: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség határai</b>	<b>138</b>
<b>5.1 A behívásos munkavégzés szabályozása Európában</b>	<b>139</b>
5.1.1 A szabályozás okai és jellemzői Európában	139
5.1.2 A behívásos munka nemzeti jogi szabályai	142
5.1.3 A behívásos munka tipikus garanciális szabályai	143
5.1.4 Összegzés: a sokszínű nemzeti szabályok tanulságai	145
<b>5.2 Nulla órás szerződés az angol jogban</b>	<b>146</b>
5.2.1 A nulla órás szerződések jelentősége az angol munkaerőpiacon	147
5.2.2 Nulla órás szerződés: nem létező munkajogi kategória?	149
5.2.3 Mi a probléma a nulla órás szerződéssel?	153
<b>5.3 A behívásos munkavégzés a magyar munkajogban</b>	<b>160</b>
5.3.1 A behívásos munkaviszony fogalma és szabályai az Mt.-ben	160
5.3.2 Túlszabályozás versus alulszabályozás	163
5.3.3 Munkaviszonyként minősítés és részmunkaidős korlátozás	163
5.3.4 Miért nem népszerű a behívásos munkaviszony?	164
5.3.5 Szükség van a behívásos munkaviszonyra?	165
5.3.6 Garanciális szabályok: vissza a felek közötti egyensúlyhoz?	166
5.3.7 A behívásos munkaviszonyban rejlő lehetőségek és veszélyek	170
<b>5.4 Összegzés: a behívás kihívásai</b>	<b>170</b>
5.4.1 A behívásos munkavégzés jogi konstrukciója	170
5.4.2 A behívásos munkaviszony jogi minősítése	171
5.4.3 A problémák kezelésének potenciális munkajogi eszközei	173
5.4.4 A magyar behívásos jogviszony lehetséges reformja	175
<b>6. A platform munka minősítése és szabályozása</b>	<b>177</b>
<b>6.1 Magyar terminológia</b>	<b>178</b>
<b>6.2 A platform munka fogalma és előzményei</b>	<b>181</b>
6.2.1 Platform munka a hakni gazdaságban	181
6.2.2 A platform munka munkajogi előzményei	183

<b>6.3 A platform munka két fő típusa</b>	<b>185</b>
6.3.1 Crowdsourcing	186
6.3.2 Applikáción keresztül történő munkavégzés	190
6.3.3 Hasonlóságok és különbségek a két típus között	191
<b>6.4 A platform munkavégzők száma, aránya és jellemzői</b>	<b>192</b>
<b>6.5 A platform munka előnyei és hátrányai</b>	<b>195</b>
6.5.1 A platform munka előnyei	195
6.5.2 A platform munka hátrányai: az ember, mint szolgáltatás	197
<b>6.6 A platform munka minősítésének dogmatikai kérdései</b>	<b>202</b>
6.6.1 Miért kulcskérdés a jogviszony minősítése?	203
6.6.2 A jogviszony minősítésének dogmatikai alapjai: a három fél közötti kapcsolatok	207
6.6.3 A munkaviszony mellett és ellen szóló érvek	211
6.6.4 Megoldást jelent a harmadik munkajogi kategória?	214
6.6.5 A munkavégző munkajogi státusza: létezik jó megoldás?	217
<b>6.7 A platform munka minősítése a nemzeti és nemzetközi esetjogban</b>	<b>219</b>
6.7.1 A platform munka jogi minősítése az amerikai esetjogban	219
6.7.2 A jogviszony minősítése az európai nemzeti esetjogban	225
6.7.3 Az Európai Bíróság <i>Elite Taxi v Uber</i> ítélete	229
6.7.4 Az Európai Bíróság <i>Uber France</i> ítélete	235
6.7.5 Az <i>Uber</i> ítéletek jelentősége és üzenete	237
6.7.6 Uniós irányelv tervezet a platform munkáról	238
<b>6.8 A platform munkavégzők egyes jogainak speciális szabályozása</b>	<b>239</b>
6.8.1 Milyen munkajogi védelem szükséges?	239
6.8.2 Az értékelés átláthatósága, következményei és hordozhatósága	241
6.8.3 Munkabérhez és minimálbérhez való jog	243
6.8.4 Kollektív jogok: a kitörési pont?	245
6.8.5 A kollektív alku versenyjogi akadályai	249
6.8.6 Kényszermunka, gyermekmunka és diszkrimináció tilalma	253

<b>6.9 A platform munka megítélése a magyar munkajogban</b>	<b>255</b>
6.9.1 <i>A hakni gazdaság magyar kezdetei: az Uber tündöklése és bukása</i>	<b>255</b>
6.9.2 <i>A hakni gazdaság foglalkoztatási jogviszonyai: munkaviszony vagy önfoglalkoztatás?</i>	<b>257</b>
6.9.3 <i>A platform munkával kapcsolatos speciális jogok szabályozásának dilemmái</i>	<b>259</b>
<b>6.10 Összegzés: a platform munka hatása a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerére</b>	<b>262</b>
<b>III.</b>	
<b>ÖSSZEGZÉS</b>	
<b>7. A munkavégzés új formái és a munkajog hatályának kiterjesztése</b>	<b>268</b>
7.1 <i>A bináris modell válsága</i>	<b>268</b>
7.2 <i>Bizonytalan foglalkoztatási formák a munkaviszonyon kívül</i>	<b>269</b>
7.3 <i>A munkavégzés alkalmivá válása</i>	<b>270</b>
7.4 <i>Behívásos munkavégzés: a felek kötelezettségeinek fellazulása</i>	<b>273</b>
7.5 <i>Platform munka: munkajogi védelem nélkül?</i>	<b>275</b>
7.6 <i>Mi a munkajogi probléma a bizonytalan foglalkoztatási formákkal?</i>	<b>279</b>
7.7 <i>Bináris rendszer és bizonytalan foglalkoztatás a magyar munkajogban</i>	<b>280</b>
<b>Bibliográfia</b>	<b>283</b>

## Előszó

A doktori értekezés témája, pontosabban annak egy fontos része, az önfoglalkoztatás fogalma először a magyar EU csatlakozási tárgyalások időszakában (1998) és az azt követő munkajogi jogharmonizációs módosítások előkészítése időszakában (1998-2001) keltette fel az érdeklődésemet. Munkám során az önfoglalkoztatók számára egyenlő bánásmódot biztosító irányelv<sup>1</sup> harmonizációjával kapcsolatban merült fel először az a kérdés, hogy kik az önfoglalkoztatók a magyar és az európai uniós jogban. Az önfoglalkoztató fogalmával kapcsolatos első kutatásom eredménye az EU munkajogáról szóló, 2001-ben megjelent kötetben kapott helyet.<sup>2</sup>

Már ekkor éreztem, hogy az önfoglalkoztatás lényegesen bonyolultabb és érdekesebb munkajogi probléma az ezzel kapcsolatos uniós jogharmonizációs kérdéseknél. Éppen ezért kezdtem el 2008-tól újra kutatni a munkajognak ezt a nemzetközi szakirodalomban egyre inkább középpontba kerülő témáját. A habilitációs dolgozatomban 2010-ben az önfoglalkoztatás európai uniós jogi és szakpolitikai összefüggéseit, valamint annak magyar vonatkozásait elemeztem részletesen.

Habilitációs értekezésem (2010) logikus folytatása volt a jogharmonizációval foglalkozó korábbi kutatásomnak. Írásakor még nem tértem ki a munkaviszony és az önfoglalkoztatás nemzeti jogi vonatkozásaira, azok fogalmának meghatározására, illetve a harmadik munkajogi kategória nemzeti munkajogi szabályozására. A harmadik munkajogi kategóriával, másként a gazdaságilag függő munkavégzéssel kapcsolatosan ekkor kizárólag az uniós jogi és szakpolitikai összefüggéseket vizsgáltam.

2013-ban a firenzei European University Institute (EUI) kutatóintézetben vendégkutatóként töltöttem el nyolc hónapot, amely lehetőséget adott a munka folytatására. Ekkor már kifejezetten az európai nemzeti jogokat vizsgáltam abból a szempontból, hogy miként határozzák meg a munkaviszony és az önfoglalkoztatás fogalmát, illetve határolják el egymástól ezeket a munkajogi státuszokat. Már a habilitációs dolgozat írása során sokat olvastam ugyanis az úgynevezett harmadik munkajogi kategóriáról, a gazdaságilag függő munkavégző különféle elnevezéssel illetett munkajogi státuszáról.

A kutatás eredményeit összegző, 2014-ben megjelent monográfiában<sup>3</sup> a habilitációs

---

<sup>1</sup> A Tanács 1986. december 11-i 86/613/EGK irányelve 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.

<sup>2</sup> Kiss, Gy. (szerk.) (2001): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 107-125.

<sup>3</sup> Gyulavári T. (2014): *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, [https://jak.ppke.hu/uploads/collection/205/file/Gyulavari\\_Tamas\\_A\\_szurke\\_allomany\\_Pazmany\\_Press.pdf](https://jak.ppke.hu/uploads/collection/205/file/Gyulavari_Tamas_A_szurke_allomany_Pazmany_Press.pdf) (letöltve: 2018.11.1).



dolgozatban szereplő részek mellett két teljesen új témát jelenítettem meg. Egyfelől feldolgoztam a munkaviszony fogalmának meghatározására kialakított európai nemzeti jogi szabályokat és esetjogot, bírói tesztek. Másfelől részletesen elemeztem azokat az európai nemzeti jogokat, amelyek már szabályozták a harmadik munkajogi kategóriát. Ugyancsak részletesen elemeztem a magyar szabályozás bináris szerkezetét, a munkaviszony fogalmának meghatározására irányuló szabályokat és esetjogot. A harmadik munkajogi kategóriával összefüggésben elemeztem a munka törvénykönyve előkészítése során 2012-ben készült, majd elvetett javaslatot a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi státuszáról.

Jelen doktori értekezésben jelentős mértékben átdolgozott és rövidített formában szerepel a munkaviszony és az önfoglalkoztatás fogalmára vonatkozó európai nemzeti jogi és magyar munkajogi szabályozás elemzése. Hangsúlyoznom kell, hogy nem mechanikus átvételről van szó, hanem többségében a doktori értekezés szerkezetének és tartalmának megfelelően alapvetően átdolgozásra kerültek a korábbi, a habilitációs dolgozat lezárását (2010) követően született tanulmányok. A habilitációs értekezéssel és a 2014-ben megjelent monográfiával való rövid átfedéseket hivatkozással jelzem a szövegben. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás fogalmára vonatkozó európai nemzeti jogi és magyar munkajogi szabályozás elemzésén kívül más tematikus átfedés nincs a korábbi, a habilitációt követően megjelent írásaimmal.

Az utóbbi években kutatási érdeklődésem az általam „bizonytalan” foglalkoztatásnak nevezett munkajogi jelenség felé fordult. Ennek egyik eleme a gazdaságilag függő munkavégző státusza, de a bizonytalan foglalkoztatásnak számos további formája is van, amelyek nem teljes mértékben férnek bele ebbe a harmadik kategóriába. Ezek közül jelen doktori értekezésben nem vállalkozhattam valamennyi bizonytalan foglalkoztatási forma részletes vizsgálatára, mivel a kép meglehetősen színes (például rövid határozott idő, marginális részmunkaidő, szövetkezeti foglalkoztatás magyar modellje).

Választanom kellett tehát, hogy mely bizonytalan foglalkoztatási formákkal foglalkozom részletesen. A magyar és a nemzetközi munkaerőpiacon betöltött szerepük, dogmatikai sajátosságaik, és a nemzetközi szakirodalom súlypontjai alapján választottam ki a harmadik kategória mellett három további munkavégzési formát: az alkalmi munkát, a behívásos munkavégzést és a platform munkát. Úgy ítélem meg, hogy ezek a formák egyfelől képet adnak a bizonytalan foglalkoztatási formák általános problematikájáról, másrészt már ma is fontos szabályozási kérdések, illetve azok lehetnek a közeljövő magyar munkajogában. Ezen formák közül ki kell emelni az általam különösen részletesen elemzett, interneten keresztül történő, úgynevezett platform munkavégzést, amely az utóbbi néhány év nemzetközi munkajogi szakirodalmának rendkívül népszerű témája, de a magyar munkajogi szakirodalomban eddig kevés figyelmet kapott.

Mindezek alapján a doktori értekezésben arra vállalkozom, hogy bemutassam a hagyományos munkajogi szabályozás átalakulását (válságát), és különösen ennek a tüneteit: a bizonytalan foglalkoztatás változatos formáit. Először a munkaviszony, az önfoglalkoztatás és a bizonytalan foglalkoztatási formákat definiálom, valamint elemzem az általuk alkotott

rendszer és a rendszer töredezéséből következő problémákat. Ezt követően három külön fejezetben, részletesen tanulmányozom a kiválasztott bizonytalan foglalkoztatási formákat: az alkalmi, behívásos és platform munkavégzést. Végül az összegzésben foglalom össze a terminológiára, dogmatikai megoldásokra, szabályozási dilemmákra vonatkozó véleményemet, javaslataimat. Itt meg kell említenem, hogy sokat gondolkodtam a gazdaságilag függő munkavégző, úgynevezett harmadik kategóriájának a fenti rendszerbe történő beillesztésén. Végül kihagytam az értekezésből ezt a problematikát, mert egyfelől megbontotta volna a fenti gondolati egységet, másfelől a korábban már hivatkozott monográfiámban részletesen foglalkoztam ezzel a kérdéskörrel, így azt nem akartam megismételni.<sup>4</sup>

Az értekezés írása során számos fejezet szövegét, némileg eltérő, sokszor rövidített tartalommal különböző magyar szakmai folyóiratok közölték. Ezekre a publikációkra a doktori értekezés vonatkozó részénél lábjegyzetben hivatkozom.

Munkámat a nemzetközi és nemzeti joganyagra, esetjogra és a nemzetközi szakirodalomra alapoztam. Az alapvetően angol nyelvű szakirodalom esetében egyszerre volt nehéz és könnyű dolgom. Ezek a témák ugyanis a nemzetközi kutatás központi, népszerű kérdései, így bőségesen rendelkezésemre állt joganyag és szakirodalom egyaránt, minden résztemával kapcsolatban. Nagy segítséget jelentett ezek megismerésében az, hogy több magyar ösztöndíj – a Pázmány Péter Katolikus Egyetem és a Nemzeti Közszerződési Egyetem – támogatása révén Trierben és Firenzében hozzáfértem minden szükséges irodalomhoz.

Ugyanakkor egyes témáknál, és így különösen a platform munka esetében a bőség zavarával küzdöttem, hiszen nap mint nap jelennek meg alapvető fontosságú írások, amelyekkel lépést kellett tartanom. Ezzel szemben a magyar szakirodalomban alig jelent még meg ez a téma, így a magyar terminológia alakítása fontos céloommá vált. Reményeim szerint a doktori értekezés hozzájárulhat ahhoz, hogy Magyarországon jobban megismerjük és megértsük azokat a tendenciákat, amelyek ma világszerte fejtörést okoznak a jogalkotóknak és jogalkalmazóknak egyaránt..

Amint a fentiekből kitűnt, a doktori értekezés egy hosszú kutatási folyamat eredménye, amely során nagyon sok szakembertől kaptam rendkívül értékes segítséget. Köszönettel tartozom mindenképp a Pázmány Péter Katolikus Egyetemenek, tanszéki és egyetemi kollégáimnak, a magyar munkajogi közösségnek, valamint az Inlacris nemzetközi kutatócsoport<sup>5</sup> tagjainak. A teljesség igénye nélkül, különösen sokat segített véleményével és kritikáival a kutatás különböző részeivel kapcsolatban Jeremias Adams-Prassl, Bankó Zoltán, Berke Gyula, Emanuele Menegatti, Ferencz Jácint, Hős Nikolett, Kártyás Gábor, Kiss György, Kun Attila, Sylvaine Laulom, Lőrincz György, Franz Marhold, Jose Maria Miranda Boto, Emanuele Menegatti, Nádas György, Pál Lajos, Prugberger Tamás, Robert Rebhahn, Felicia Rosioru, Takács Gábor, Tóth Tihamér és Mies Westerveld.

---

<sup>4</sup> Gyulavári 2014.

<sup>5</sup> <http://www.labourlawresearch.net/events/collective-bargaining-developments-times-crisis> (letöltve: 2022.6.21)



## Bevezetés

*„Az esküdtszék ebben az esetben egy kockát kap, és arra kéri, hogy két kör alakú lyuk közül válasszon.”<sup>6</sup>*

A mottóban jelzett probléma egyszerű: hogyan illeszthetők be a munkavégzés bináris jogi szabályozásába a nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatási formák. Ma ugyanis a munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak alapvetően két típusát különböztetik meg a világ jogrendszerei, a munkaviszonyt és az önfoglalkoztatást. Ezt ma már néhány jogrendszerben kiegészíti ugyan a gazdaságilag függő munkavégző harmadik munkajogi státusza, de a nemzeti jogok túlnyomó többségében ma még csak a fenti két munkajogi kategória létezik. A probléma tehát viszonylag egyszerűen felvázolható, de az erre adandó munkajogi és egyéb jogágakat is érintő válasz ennél lényegesen összetettebb.

A munkaviszony volt tehát a 20. század közepétől a munkajogi szabályozás alapintézménye. A munkaviszony egyeduralkodó szerepe a korábbi formájában azonban véget érni látszik. Ez nem jelenti persze azt, hogy ma már nem a munkaviszony volna a meghatározó foglalkoztatási forma. A munkaviszony mellett megjelennek azonban a munkaviszonytól eltérő jogviszonyok is, egyre nagyobb számban, mind a munkaerőpiacon, mind pedig a munkajogi szabályozásban. Olyan lépcsőzetes rendszer van kialakulóban szerte a világon, amelyben a munkaviszonynál kevesebb munkajogi védelmet biztosító jogviszonytípusok egyre nagyobb szerepet kapnak. A munkajog rendszerét alapjaiban érintő strukturális kérdés az, hogyan illeszthetők be ezek az új, a munkaviszonytól eltérő, nem szokványos jogviszonyok a bináris szabályozási modellbe?

Az értekezésben a bizonytalan foglalkoztatási formák szabályozásának lehetséges céljait és módjait vizsgálom, alapvetően munkajogi, de számos ponton interdiszciplináris megközelítéssel. A munkajogi fókusz megtartása mellett számos ponton részletesen kitérek a bizonytalan foglalkoztatás uniós jogi, nemzetközi jogi, polgári jogi, foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, anti-diszkriminációs, adójogi és társadalombiztosítási jogi összefüggéseire is.

---

<sup>6</sup> „The jury in this case will be handed a square peg and asked to choose between two round holes.” District Court Judge Chhabria írta ítéletében (Cotter v. Lyft, Inc., 60 F. Supp. 3d 1067, 1081, N.D. Cal. 2015) azzal a problémával kapcsolatban, hogy a létező két munkajogi kategória közül minnek minősül a Lyft sofőrök jogviszonya: munkaviszony, vagy önfoglalkoztatás.

## A munkaviszonyra és önfoglalkoztatásra épülő modell válsága?

Az értekezés kiindulópontja a kizárólag két kategóriára, nevezetesen a munkaviszonyra és az önfoglalkoztatásra tagozódó, úgynevezett bináris szabályozási modell. A bináris modellen azt értem, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony munkaviszony lehet, vagy az azon kívüli, általában polgári jogviszony. Ez a klasszikus modell a „mindent vagy semmit” elvére épül. Ha valaki munkaviszonyban dolgozik, akkor a munkajog hatálya, és ez által annak védelme alá kerül. Önfoglalkoztatóként viszont polgári jogviszonyban, munkavállalói jogok nélkül dolgozik. Éppen ezért van különös jelentősége annak, hogy a munkavégző jogviszonya minek minősül: munkaviszonynak, vagy önfoglalkoztatásnak.

A munkaviszony és az önfoglalkoztatás elhatárolásához a munkajogi szabályok személyi hatályával kapcsolatos alapvető munkajogi definíciók, így különösen a munkaviszony és az önfoglalkoztatás meghatározására van szükség. Ez a kérdés alapvetően nemzeti munkajogi hatáskör, bár az EU tagállamok esetében az uniós jog és az Európai Unió Bíróságának folyamatosan formálódó esetjogára is figyelemmel kell lenni. Éppen ezért a nemzeti munkajogi szabályok és esetjog mellett röviden kitérek az Európai Unió Bíróságának esetjogára is a „worker” fogalmával kapcsolatosan.

Az első fejezetben először a munkajogi alapfogalmakat, a munkaviszony és az önfoglalkoztatás nemzeti jogi fogalmait ismertetem a nemzeti jogszabályok és esetjog, illetve az Európai Unió Bíróságának esetjoga alapján. Az esetjognak – a keret jellegű munkajogi szabályozás miatt – különösen nagy jelentősége van, ami különösen igaz a színlelt szerződésekkel kapcsolatos jogvitákra, ezért a bírósági gyakorlat vizsgálatára különösen nagy figyelmet fordítok. Olyan jelentős jogrendszereket elemzek majd, mint az angol, német, francia és olasz jogok.

Amint arra már utaltam, a nemzeti munkajogok hagyományosan a munkaviszonyt tekintik a szabályozás alapintézményének, ezért sokkal nagyobb figyelmet kap majd elemzésemben is a munkaviszony, mint az önfoglalkoztatás. Az önfoglalkoztatással kapcsolatosan felvetem majd azt a kérdést, hogy szükséges-e nagyobb hangsúlyt helyezni az önfoglalkoztatás jogi fogalmának megalkotására. Ez különösen a harmadik munkajogi státuszt (gazdaságilag függő munkavégzést) már szabályozó jogrendszerekben merülhet fel élesen, az elhatárolás új dimenziója miatt (önfoglalkoztatás versus harmadik kategória).

A munkavégzéssel kapcsolatos fogalmak jelenlegi szabályozása számos kérdést vet fel. Így különösen felmerül az, hogy legyen-e egy, vagy akár több különálló jogviszonya (státusza) a nem munkaviszonyban dolgozóknak? Vagy inkább a munkaviszony szabályait alkalmazzuk a munkajogi védelemre való rászorultság esetén abban az esetben is, ha a munkavégző nem rendelkezik a munkavállaló státuszával? Ezzel összefüggő dilemma az is, hogy minden munkaviszony kívül dolgozó esetében fennáll ez a rászorultság? Ha nem, akkor milyen kritériumok alapján történhet az elhatárolás? Ezzel összefüggésben az alapvető kérdés az, mely munkavégzéseknél maradjon meg a polgári jog hatálya alatt történő munkavégzés? A munkavégzéssel kapcsolatos fogalmak elemzése során és a teljes értekezésben a releváns

pontokon figyelembe veszem ezeket a kérdéseket, és megkísérlek válaszokat megfogalmazni azokkal kapcsolatosan.

### **A bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése**

A munkaviszonyon kívüli munkavégzés természetesen nem teljesen új jelenség, de csak az utóbbi évtizedekben vált tömegessé a fejlett gazdaságokban. A munkaviszony térhódítása előtt persze Európában is a munkaviszonyon kívüli munkavégzés volt a tipikus forma. A fejlődő országokban viszont a munkaviszony sohasem vált a fejlett gazdaságokhoz hasonló, egyeduralgó munkajogi jogintézménnyé a munkaerőpiacon. Az alábbiakban tehát elsődlegesen azt fogom vizsgálni, hogy miként, miért és milyen formában terjednek a fejlett országokban, így különösen Európában az úgynevezett bizonytalan foglalkoztatási formák.

Ugyanakkor itt egy olyan újszerű jelenségről van szó, amelynek a magyar szakirodalomban még a terminológiája sem alakult ki. Éppen ezért az alábbiakban javaslatot teszek a nem szokványos munka és a bizonytalan foglalkoztatás fogalmainak használatára és megkísérlem meghatározni e két fogalom eltérő jelentését. A terminológiai kérdések és az általam használt alapvető fogalmak (nem szokványos és bizonytalan munka/foglalkoztatás) jelentésének tisztázását és szerződéses tipológiáját követően ezek pozitív és negatív munkaerő-piaci, munkajogi hatásait vizsgálom. Természetesen a hatások tekintetében a munkavállalóra gyakorolt hátrányos következmények enyhítésének van kiemelt szerepe hagyományosan a munkajogi szabályozásban, ezért én is erre a kérdéskörre koncentrálok. A munkajogban hagyományosan nagy jelentősége van a kollektív jogok érvényesülésének, ezért külön kitérek erre a problémakörre.

Terjedelmi okokból nem vállalkozom arra, hogy minden bizonytalannak tekinthető foglalkoztatási formát részletesen elemezzek. Éppen ezért igyekszem azonosítani azokat a szempontokat, amelyek alapján kiválasztom a részletesen elemzett jogviszonytípusokat. Olyan jogviszonyokat vizsgállok, amelyeknek már ma is jelentősége van a nemzetközi és/vagy a magyar munkaerőpiacon, a jogviszony szerkezete tükrözi a kockázatok átrendeződésének folyamatát és a foglalkoztatás jellegének megváltozását, valamint a nemzetközi szakirodalomban fontos, részletesen kutatott témának tekintik. Mindezek alapján az általam részletesen elemzett három munkavégzési forma az alkalmi, a behívásos és a platform munka.

### **A munkavégzés alkalmivá válása**

Az alkalmi munka terjedése, másként a munkavégzés alkalmivá válása ugyancsak egy világszerte tapasztalható és egyre markánsabb tendencia. Az alkalmi munkavégzés hagyományosan tömegesen jelen van a fejlődő világban, de egyre több fejlett országban is tömegesen megjelenik, amelyet nemzeti szintű szabályozási kísérletek, önálló alkalmi jogviszonyok megjelenése kísér. Az alkalmi munkáról szóló fejezetben ezért először az alkalmi munka terjedésének folyamatát, majd az alkalmi munka fogalmát és nemzeti

szabályait tekintem át.

Az alkalmi munkának mindmáig nem alakult ki ugyan egységes fogalma, de a nemzeti jogok számos hasonlóságot és azonos elemet tartalmaznak. Bár az alkalmi munkára vonatkozó nemzeti munkajogi részletszabályok is változatosak, ugyanakkor itt is azonosíthatók hasonló szabályozási célok és az ezeket szolgáló megoldások. Az alkalmi munka meghatározása után azokat a nemzeti szabályokat tekintem át, amelyek az alkalmi munkavégzés munkajogi kereteit jelentik, elsődlegesen az uniós tagállamokban. Célom annak vizsgálata, miként lehet az alkalmi munkavégzés részletes szabályozásával méltányosabban megosztani a munkáltatókat és a munkavállalókat terhelő kockázatokat, ez által javítva az alkalmi munkások munkafeltételeit.

Ezt követően az ausztrál példán keresztül egy olyan ország alkalmi munkával kapcsolatos szabályozását és gyakorlatát mutatom be, amely a laza szabályok segítségével a munkaerőpiacon munkát végzők jelentős részét alkalmi munkavállalóvá változtatta. Ugyanakkor kérdéses az, hogy az alkalmi munkavállaló státuszban dolgozók valóban alkalmi munkát végeznek-e, vagy inkább a munkaviszonyt váltják fel egy olcsóbb, kevésbé védett jogviszonnyal.

A nemzetközi és azon belül különösen az ausztrál szabályozási folyamatok fontos tanulságokkal szolgálhatnak a magyar jogalkotás számára. Magyarországon ugyanis hosszabb ideje, részletes szabályozást nyert az alkalmi munka, amely a magyar munkaerőpiac egyre jelentékenyebb hányadát teszi ki. Éppen ezért igyekszem majd bemutatni az alkalmi munka magyar szabályozásának hiányosságait és a munkavégzés alkalmivá válásának hátrányos következményeit, különösen a hasonló nemzetközi megoldásokkal összevetve. Mindezek alapján arra a kérdésre keresem tehát a választ, hogy a szabályozási céloknak megfelelő-e az alkalmi munkavégzés munkajogi szabályrendszere.

### **Behívásos munkavégzés**

A behívásos munkavégzés egy olyan új munkavégzési forma, amely szintén egyre népszerűbb az európai munkaerőpiacon, és számos országban ma már részletesen szabályozzák is. A jogviszony lényege az, hogy a munkavállaló csak akkor dolgozik, amikor a munkáltatónak éppen szüksége van a munkájára.

A behívásos munkavégzésre irányuló jogviszonyban (legtöbbször munkaviszonyban) átalakul a munkaviszony dogmatikai szerkezete. A munkáltató oldalán ez azzal a következménnyel jár, hogy korlátozódik, illetve szélsőséges formájában meg is szűnik a foglalkoztatási kötelezettsége. A behívás szinte bármikor véget érhet, így a munkáltató korlátozás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt, és bérfizetési kötelezettsége is csak a behívás tartamára keletkezik. Így a behívásos munkavégzés végletes szabadságot ad a munkáltatónak arra, hogy hozzáigazítsa a munkavégzést a hullámzó piaci kereslethez, amely kizárólag az ügyfelek által támasztott megrendelésektől függ. Éppen ezért azt vizsgálom majd, hogyan igyekeznek az

európai országok korlátozni a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét, meghatározni a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettség minimumát.

A behívásos munkavégzés szélsőséges formája a nulla órás szerződés, amely különösen az Egyesült Királyságban jellemző. Az angol munkaerőpiac példáján jól megfigyelhetők a fentiekben jelzett dogmatikai és gyakorlati problémák. Arra teszek majd kísérletet, hogy az angol tapasztalatok alapján azonosítsam a munkáltatói visszaélések okait, módjait és megelőzésének potenciális munkajogi lehetőségeit.

Mindezen európai és angol ismeretek birtokában térek majd ki a magyar szabályok vizsgálatára és módosításának lehetséges modelljére. A hatályos magyar szabályok névleg bevezetik a behívásos munkaviszonyt, mint egy új, atipikus munkaviszonyt. A hatályos szabályok azonban alkalmazhatatlanok, ezért felvázolom a behívásos munkavégzés szabályozásának alternatív modelljét. Ez a modell kellőképpen rugalmas ahhoz, hogy vonzó legyen a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt. Mindemellett pontos, a felek közötti egyensúly irányába mutató, garanciális szabályokkal kell biztosítani a munkavállalók jogainak hatékony védelmét.

### **Platform munka a hakeni gazdaságban**

Az interneten keresztül történő, platform munka kutatása a nemzetközi munkajogi szakirodalom legújabb és legnépszerűbb területe. Ez a munkavégzési forma számos altípus gyűjtőfogalma, hiszen az internetes platformok – ma még egyoldalúan diktált – munkafeltételei rendkívül sokszínűek. Ugyanakkor a nemzetközi szakirodalom meghatározó csoportosítása szerint a platformon keresztül történő munkavégzésnek két fő típusa van, a crowdsourcing és az applikációs munka. Ezek közös eleme az, hogy internetes honlapon vagy applikáción keresztül végeztetik el a munkát, ellenértékért.

A platform munkának három szereplője van: a digitális platform, a munkavégző és az ügyfél. Ennek az innovatív, internetes platformon alapuló munkavégzési formának vannak előnyei mindhárom érintett fél számára, így az olcsó munkavégzés, a gyorsaság, a tudáshoz való hozzáférés, mellékkereset stb. Ugyanakkor a munkajog tudomány elsősorban persze azt vizsgálja, hogy milyen hátrányokkal jár a munkavégző számára a platform munka. Itt elsősorban a rossz munkafeltételek, az alacsony bérek és az alapvető jogok hiánya kerül fókuszba. A platform munka kutatásának alapvető kérdésévé az vált, miként lehetne változtatni azon a ma fennálló helyzeten, hogy munkajogi védelem nélkül dolgoznak a platformon keresztül munkát végzők.

A jogok biztosítása szempontjából az a központi kérdés, hogy milyen státuszban, mely munkajogi szabályokat kell alkalmazni a platform munkavégzőkre. A világ nagy részén a bináris modell az uralkodó, ezért a kérdés általában úgy merül fel, hogy munkavállaló, vagy önfoglalkoztató a platform munkavégző. Számos érv és ellenérv hozható fel a munkaviszony fennállása mellett, amelyeket részletesen ismertetni fogok. Érdekes látni a különbséget az



amerikai, angol bíróságok, valamint az Európai Bíróság ítéletei között, mind a feltett kérdések, mind pedig a meghozott döntések tekintetében.

A gazdaságilag függő munkavégző státusza lehetőséget ad arra, hogy a platform munkavégzők akkor is élvezzenek némi védelmet, ha nem minősülnek munkavállalónak. Az angol esetjog jó példa erre a megoldásra, amelyet részletesen elemzek majd. Az a kérdés, hogy a platform munkavégzők mekkora hányadát fedi le potenciálisan a harmadik kategória, és megfelelő munkajogi védelmet garantál-e a gazdaságilag függő munkavégző státusza.

A munkajogi státusz, tehát a formai kérdés mellett van ugyanis egy lényegesebb, tartalmi kérdés. Nevezetesen az, hogy pontosan mely munkavállalói jogok illessék meg a platform munkavégzőket, milyen szabályok szerint. A megoldás egyik része az univerzalitás lehet, amely esetben a munkajogi és társadalombiztosítási jogosultság alapja már nem a munkaviszony, hanem önmagában az ellenértékért történő munkavégzés. Éppen ezért áttekintem majd az univerzalitás és a szelektivizmus közötti különbségeket, a pro és kontra érveket.

Azt vizsgálom tehát, hogy milyen munkavégző csoportokra, milyen státuszok és munkavállalói jogok biztosítása hozhat megnyugtató munkajogi rendezést. Azt sem szabad azonban elfelejteni, hogy a munkajog csak egyik eleme a problémának, hiszen számos más jogterület kapcsolódó szabályaira is figyelemmel kell lenni, így különösen a társadalombiztosításra, adózásra.

### **Bináris modell a munkavégzés magyar szabályozásában**

A magyar munkajogra teljes mértékben ráillik a mottóban szereplő dilemma. A munkavégzés ugyanis kétféle jogi státuszban történhet: munkavállalóként vagy önfoglalkoztatóként. Ez a rendszer azt feltételei, hogy ez a két jogi kategória pontosan elhatárolható egymástól. Az elhatárolás, minősítés rendszere azért lényeges, mert ez határozza meg a munkajogi védelemre való jogosultságot, de alapvetően befolyásolja a munkavégzés közterheit is.

Éppen ezért először azt vizsgálom majd, hogy a magyar jogszabályokban és joggyakorlatban miként kerül meghatározásra a munkaviszony és az önfoglalkoztatás fogalma. A munkaviszony fogalmának meghatározását és a vitatott jogviszonyok minősítését ma már a 2012. évi Mt. alapfogalmai segítik. Ugyanakkor továbbra is meghatározó szerepe van – más európai jogrendszerekhez hasonlóan – a bíróságok esetjogának. Itt különösen az a kérdés, hogy kialakult-e az a bírói teszt, amely kiszámíthatóan minősíti a vitatott munkavégzést, mivel erre építhető a színlelt szerződésekkel szembeni védelem.

A munkaviszony után az önfoglalkoztatás meghatározásának problémáival foglalkozom. Mivel az önfoglalkoztatás a jogharmonizáció miatt került a magyar munkajogászok érdeklődésének előterébe, ezért először az uniós jogszabályok átvételével kapcsolatos kérdéseket vizsgálom. Azt a dilemmát is felvetem, hogy ha nem tudjuk pontosan

meghatározni az önfoglalkoztató fogalmát, akkor érdemes-e külön jogi fogalmat alkotni erről.

A bizonytalan foglalkoztatási formák a fent leírt munkajogi rendszerben jelennek meg. Az egyszerűsített foglalkoztatás tűnik közülük a legérdekesebbnek és leglényegesebbnek is egyben. Ugyanakkor fel kell tenni azt a kérdést, hogy ha újabb külön státuszok születnek a magyar munkajogban, akkor azok miként hatnak a bináris rendszerre, illetve hogyan lehetne ezeket beilleszteni a létező struktúrába.



# **I.**

## **A munkajogi szabályozás rendszerének átalakulása**

Az első rész a munkajogi szabályozás hagyományos rendszerének bemutatásával, illetve válságának, átalakulásának elemzésével foglalkozik. Ennek keretében elsősorban az európai jogrendszereket, és ezek tükrében a magyar munkajog rendszerét vizsgálom. Az első rész három fejezetre tagolódik, amelyek a bináris modellről, a bizonytalan foglalkoztatásról, és e kérdések magyar munkajogi vonatkozásáról szólnak.

Az első fejezet témája a kizárólag két kategóriára, nevezetesen a munkaviszonyra és az önfoglalkoztatásra tagozódó, úgynevezett bináris modell. A bináris modell lényege, hogy csak két státusz között lehet választani a munkavégzésre irányuló jogviszony választásánál. Munkaviszonyban érvényesül a teljes munkajogi szabályozás, míg munkaviszony hiánya esetén önfoglalkoztatásnak tekintjük a jogviszonyt, mindennemű munkajogi védelem nélkül. Éppen ezért a munkaviszony és az önfoglalkoztatás elhatárolása kulcskérdés a nemzeti szintű munkajogi szabályozásban és esetjogban egyaránt.

A munkaviszony és az önfoglalkoztatás elhatárolásához kellenek e fogalmak pontos jogi definíciói. Ezek a fogalmak teszik ugyanis lehetővé a munkaviszony és az önfoglalkoztatás elhatárolását. A munkajogi alapfogalmak meghatározása alapvetően nemzeti munkajogi hatáskör. Az első fejezetben először a munkaviszony és az önfoglalkoztatás nemzeti jogi fogalmait ismertetem a nemzeti jogszabályok és esetjog alapján. Olyan jelentős jogrendszereket elemzek majd, mint az angol, német, francia és olasz jogok. Ezt követően a bináris modell átalakulását, válságát elemzem. Ugyanakkor az Európai Bíróság a „worker” uniós jogi fogalmán keresztül kiterjeszti az uniós irányelvek hatályát, és ezen keresztül tágítja a munkaviszony nemzeti jogi fogalmát is. A fejezet záró részében ezért kitérek az Európai Bíróság esetjogára a worker fogalmát illetően.

A második fejezet a munkaviszonyon kívüli munkavégzésről, azon belül is az úgynevezett bizonytalan foglalkoztatási formákról szól. A bizonytalan foglalkoztatás nem teljesen új jelenség, de csak az utóbbi évtizedekben vált tömegessé a fejlett gazdaságokban. A második fejezetben elsődlegesen azt fogom vizsgálni, hogy miként, miért és milyen formában terjednek a fejlett országokban, így különösen Európában a bizonytalan foglalkoztatási formák.

Terjedelmi okokból nem vállalkozom arra, hogy minden bizonytalannak tekinthető foglalkoztatási formát részletesen elemezzek. Olyan jogviszonyokat vizsgálok, amelyeknek már ma is jelentősége van a nemzetközi és/vagy a magyar munkaerőpiacon, a jogviszony szerkezete tükrözi a kockázatok átrendeződésének folyamatát, valamint a nemzetközi szakirodalomban részletesen kutatott témának tekintik. Mindezek alapján az általam részletesen elemzett három munkavégzési forma az alkalmi, a behívásos és a platform munka. Ezt követően a harmadik fejezetben a fenti témák magyar vonatkozásaira térek ki részletesen.

## 1. A bináris modell: munkaviszony és önfoglalkoztatás

Az első fejezetben először a munkaviszony alapintézményét mutatom be. Ezt követően a munkaviszony és az önfoglalkoztatás nemzeti jogi fogalmait ismertetem a nemzeti jogszabályok és esetjog alapján. Olyan jelentős jogrendszereket elemzek majd, mint az angol, német, francia és olasz jogok. Amint erre majd részletesen kitérek, a nemzeti munkajogok hagyományosan a munkaviszonyt tekintik a szabályozás alapjának, ezért nagyobb figyelmet kap majd a munkaviszony, mint az önfoglalkoztatás. A fejezet végén az Európai Bíróság esetjogát ismertetem a „worker” uniós fogalmával kapcsolatosan.

### 1.1 A munkaviszony, mint az európai jóléti állam alapintézménye

A munkaszerződés, és az annak alapján létrejövő munkaviszony modern jogintézményeinek lényege a munkavállalói jogok védelmének részletes szabályozása.<sup>7</sup> A munkaszerződés mára a munkajog alapvető jogintézményévé vált.<sup>8</sup> A sztenderd munkaviszony megalkotása az alárendelt munkavégzés jogi szabályozásával kezdődött a 19. század végén az Egyesült Királyságban és más európai országokban. Ugyanakkor a munkaszerződés (munkaviszony) csak a 20. század elejére alakult ki mai formájában Nyugat-Európában, és a 20. század közepén váltotta fel mai formájában a korábbi szerződési formákat.<sup>9</sup>

A munkaviszony a korlátolt felelősségű társasági formával együtt fontos alapot jelentett a gazdasági fejlődéshez, mert biztosította a stabil munkaerőt és finanszírozást a vállalkozásoknak. A munkaviszony megadta a foglalkoztatásnak azt a stabilitását, amely mellett a vertikálisan integrált vállalkozások nyugodtan ruházhattak be a humán tőke fejlesztésébe. Ezt egészítette ki az állam a munkaviszony alapján járó szociális védelemmel és társadalombiztosítással.<sup>10</sup>

Bár a munkaszerződésre is lényegét tekintve ugyanazok az általános jogelvek vonatkoztak, mint más szerződésekre, de a munkaszerződés mégis önálló, autonóm szerződéstípussá vált a 20. század elejére valamennyi európai országban. Ekkorra legalább a munkaszerződéses modell körvonalai kialakultak valamennyi kontinentális jogrendszer jogalkotásában és a common law jogrendszerek ítélkezési gyakorlatában egyaránt. Az ipari koncentráció tette szükségessé a munkavégzés alárendelt formájának ilyen részletes szabályozását, hogy az lehetővé tegye és elősegítse a tőkefelhalmozást.

<sup>7</sup> A fejezet szövege részben az alábbi publikáció jelentős mértékben módosított és rövidített szövegére épül: Gyulavári 2014a, 69-104.

<sup>8</sup> Deakin and Wilkinson 2006, 100.

<sup>9</sup> A munkaszerződés 20. század előtti fejlődésének részletes elemzését lásd: Veneziani 1986; Deakin and Wilkinson 2006, 41-109.

<sup>10</sup> ILO 2016, 10-11.

A 20. század elejére a munkaszerződés nem vette át teljesen a státusz korábbi szerepét, azaz valójában nem következett be váltás a státusz és a szerződés között, hanem csak a munkavállaló státusza változott meg a munkaviszony fejlődése, folyamatos változása eredményeként. A státuszt itt abban az értelemben használom, hogy a jogviszony ugyan szerződéssel keletkezik, de annak tartalmát lényegében a jog határozza meg. A jogszabályok által megszabott kereteket a felek megállapodásával sem lehet a gyengébb fél hátrányára megváltoztatni, a kógens szabályok miatt.

Otto Kahn-Freund megállapítása szerint a jogszabályok által biztosított státuszra hagyományosan azért van szükség a munkajogban, mert a védelmet élvező, gyengébb fél (a munkavállaló) rosszabb alkupozícióval rendelkezik, amelyet a másik fél (a munkáltató) hajlamos kihasználni.<sup>11</sup> Ez indokolja a felek szerződési szabadságának korlátozását kógens jogszabályi rendelkezésekkel, amelyek megakadályozzák a felek eltérését a minimális jogokat rögzítő jogszabályi rendelkezésektől.

A 20. század elején az alárendeltségben, hierarchiában történő munkavégzés volt az az új társadalmi modell, amely a munkavégző új státuszát jellemezte, akinek szerződési szabadsága valójában már csak formalitás volt. „Munkanélküli” volt a státusza, mielőtt aláírta a munkaszerződést, és a szerződés aláírása után ő vált a gyengébbik szerződő féllé, másként a munkavállalóvá. A munkajogi jogalkotás pedig sokkal inkább védeni igyekszik a munkavállalót, mintsem egyenlő szerződő féllé tenné.<sup>12</sup>

Simon Deakin arra hívja fel a figyelmet a munkaviszony fejlődésével kapcsolatban, hogy a munkaszerződés a 20. század elején a maihoz hasonló körülmények között vált a munkajog alapintézményévé. Akkortájt is számos országban aggódtak a munkaszervezetben és a technológiában bekövetkezett radikális változások negatív szociális hatásai és egyes rétegek elszegényedése miatt. A nemzetközi kereskedelem és a nemzeti gazdaságok összekapcsolódása (imperializmus) aláásta a szociális védelmet, akárcsak manapság a globalizáció.<sup>13</sup>

A munkaszerződés maihoz hasonló szabályozása viszont csak a második világháború után alakult ki. Massimo D'Antona szerint nem véletlen, hogy a munkajogi „alkotmányozásra” a 20. század közepén, a második világháború utáni sajátos társadalmi, politikai környezetben került sor, mert az táptalaja volt a különböző társadalmi osztályok megegyezésének.<sup>14</sup> A modern munkaszerződés tehát nem az ipari forradalom, hanem valójában a második világháború utáni jóléti állam terméke.

---

<sup>11</sup> Kahn-Freund 1967, 640-641.

<sup>12</sup> Veneziani 1986, 31-72.

<sup>13</sup> Deakin 2006, 89-90.

<sup>14</sup> Massimo D'Antona a szociális alkotmányok szerepére a „political pacification” kifejezést használja (D'Antona 2005, 31).

Mivel a 2. világháború után a munkajogi szabályozás egyre inkább az egyes munkavállalók jogainak védelmére koncentrált, ezért a részletes munkajogi szabályozás kialakulása a munkajog individualizációjához vezetett a kollektív munkajogi szabályok és jogintézmények rovására. Ez a folyamat az egyedi munkaviszony és ezzel együtt a munkaszerződés dogmatikai jelentőségének növekedését eredményezte.<sup>15</sup>

Bruno Veneziani szerint a munkaviszony nyugat-európai szabályozásának 20. századi történetéből az a következtetés vonható le, hogy mára a hosszú szerves fejlődés eredményeként a munkaszerződés által lefedett jogviszonyok köre jelentős mértékben kitért. Ez a folyamat óhatatlanul megváltoztatta az alárendeltség eredeti jelentését és a klasszikus munkaszerződéses modell szerkezetét. Az alárendeltségben történő foglalkoztatást biztosító határozatlan idejű, klasszikus munkaszerződés uralkodóvá vált a 2. világháború utáni Európában, mert tökéletes megoldás az állandó munkaerő biztosítására a folyamatosan növekvő gazdaságnak. Ugyanakkor a munkaszerződés nem csak a munkaerőt biztosítja, hanem a vállalkozás működtetésének egyik jogi alapjává is vált. Lásd például a munkaviszony összefüggését a társadalombiztosítási jogosultságokkal, amelyek szintén a munkaviszonyra épülnek.<sup>16</sup>

Otto Kahn-Freund szerint a munkaszerződés a modern munkajog alapja, amely egyszerre támogatja a vállalkozást és a szociális állampolgárságot.<sup>17</sup> Ennek megfelelően kettős, igencsak eltérő és ellentmondásos szerepe van. Egyrészt, a koordinációs funkciójánál fogva biztosítja a munkavállaló alárendeltségét a munkáltatói hatalomnak a vállalkozáson belül. Másrészt, a kockázattelepítési funkciójánál fogva ezzel a munkáltatói hatalommal szemben védelmezi is a munkavállalót. A munkaszerződés tehát egy kompromisszumos jogintézmény, amely összekapcsolja a kapitalista gazdasági viszonyokat a jóléti állam kockázatmegosztó szerepével. A munkaszerződés végeredményben egy integratív mechanizmus, amely lehetővé teszi a piacgazdaság és a szociális jogállam együttélését. A munkajog hatályának kiterjesztésével kapcsolatos mai koncepcionális viták pontosan azt a feszültséget jelzik, amely e két cél, a gazdasági és szociális cél között feszül.<sup>18</sup>

Az alábbi fejezetekben a munkaviszony nemzeti munkajogi fogalmát tekintem át néhány meghatározó európai jogrendszer, így az angol, francia, német és olasz munkajog példáján keresztül. Egyfelől azt mutatom be, milyen kritériumokkal és milyen módon történik a jogviszony minősítése, másfelől viszont igyekszem rávilágítani a munkaviszony nemzeti jogi fogalmában bekövetkezett változásokra is.

---

<sup>15</sup> Deakin and Wilkinson 2006, 100, 107.

<sup>16</sup> Veneziani 2009, 103-111.

<sup>17</sup> Kahn-Freund 1967, 635-644.

<sup>18</sup> Deakin and Wilkinson 2006, 109.



## 1.2 Munkajogi alapfogalmak az angol esetjogban

### 1.2.1 A bírói tesztek szerepe és sokszínűsége

A munkaszerződés mérföldkönek tekinthető az angol munkajogban.<sup>19</sup> Az angol munkajogban ugyanis – más európai nemzeti munkajogokhoz hasonlóan – hagyományosan kétféle munkavégzésre irányuló jogviszonytípus, és az ezt létesítő szerződés-típus létezett, egyfelől a függő munkavégzés (contract of service, employee), másfelől az önálló munkavégzés (contract for service, independent contractor).

Az utóbbi évtizedekben rövid törvényi definíciók születtek az alapvető munkajogi fogalmakról. Az „employee” és a „worker” fogalma közötti különbségtétel 1971-ben jelent meg először a joganyagban. Előtte ezt a két fogalmat szinonimaként használták (munkavállaló fogalma). Ugyanakkor a két fogalom közötti, 1971-től meglévő különbségtétel ellenére a jogalkotó ekkor még elmulasztotta elhatárolni ezeket egymástól.<sup>20</sup> Ugyanakkor a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti elhatárolás is meglehetősen nehéz, és idővel egyre bonyolultabb feladattá válik, mivel maguk a munkavégzésre irányuló kapcsolatok az utóbbi évtizedekben egyre összetettebbek és változatosabbak.<sup>21</sup>

A munkavállaló (employee) fogalmát ma két angol törvény<sup>22</sup> is a következőképpen határozza meg: munkavállaló az a személy, aki munkaszerződés alapján végez munkát.<sup>23</sup> A törvényi definíciók tehát továbbra sem vállalkoznak a munkajogi alapfogalmak (munkavállaló, önfoglalkoztató) meghatározására, hanem a bíróságok esetjogára hagyják ezt a feladatot.<sup>24</sup> Így a bíróságok alkották meg az ezekkel a munkajogi alapfogalmakkal, így különösen a munkaviszony fogalmával<sup>25</sup> kapcsolatos „esetjogi labirintust”.<sup>26</sup> Az angol esetjogban több

<sup>19</sup> Keith Ewing idézi Otto Kahn-Freund megállapítását (Ewing 1992, 71).

<sup>20</sup> Az „employee” és a „worker” fogalma közötti első törvényi különbségtételt az Industrial Relations Act 1971 (Section 167) tartalmazta. Az „employee” fogalmát korábban több törvény is meghatározta, így például: Contracts of Employment Act 1963, Section 8 (Neal 2011, 155-156.).

<sup>21</sup> „Drawing a line between those who are employees (and so have statutory employment rights) and those who are not entitled to statutory employment protection has become more, rather than less difficult as work relations in and away from the workplace have become more complex and diverse” (Mummery LJ noted in *Franks v. Reuters* [2003] IRLR 423, Para 18; idézi: Barnard 2004, 131).

<sup>22</sup> Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Section 295(1); Employment Rights Act (ERA) 1996, Section 230(1).

<sup>23</sup> In this Act “employee” means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment [ERA, Section 230(1)].

<sup>24</sup> „4. There is no definition or further description of a "contract of service" in the legislation. The omission is deliberate. For better or for worse, Parliament decided to leave in the hands of the courts and tribunals the responsibility for defining the limits of a contract of service on a case by case approach. The general principles of the law of contract are applied and, in dealing with cases brought under the employment rights legislation, the courts take into account the object and scheme of the relevant statutory provisions. In that way the courts and tribunals decide who is within the category of employees, on whom it is intended to confer employment rights, such as the right not to be unfairly dismissed. The courts have to address general, as well as technical, questions: who is Parliament legislating for? If not for an individual in the position of the applicant, why not? What is meant by "a contract of service" in this context?” (*Dacas v Brook Street Bureau (UK) Ltd* [2004] [EWCA Civ 217](#)). Neal azonban vitatja ennek az állításnak a megalapozottságát, mármint azt, hogy ez egy szükséges és szándékos döntés volt a Parlament részéről (Neal 2011, 155).

<sup>25</sup> In this Act “contract of employment” means a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing [ERA, Section 230(2)].

„common law test” alakult ki a munkavégzésre irányuló szerződések minősítésével kapcsolatban, amelyek többek között<sup>27</sup> a munkavállaló fenti, rövid meghatározását töltik ki tartalommal.<sup>28</sup> A tesztek mögött azonban számos minősítő jegy (ismérv) rejlik, amelyek az egyes tesztek esetében lényegesen eltérnek egymástól.<sup>29</sup>

Az „anarchia” és a „káosz” kifejezésekkel nem csak azért szokták illetni a munkaviszony fogalmával kapcsolatos angol esetjogot, mert nem alakult ki egy meghatározó, egyeduralkodó teszt, hanem mert a sokféle teszt rugalmassága, kiszámíthatatlansága és végletesen diszkrecionális természete értelmezési zavarokat okoz. A jogviszony minősítésével kapcsolatos jogi kritériumok, másként a minősítő jegyek bizonytalansága és kiszámíthatatlansága a jog hatékony érvényesülését kérdőjelezi meg, illetve veszélyezteti.<sup>30</sup> Keith Ewing kifejezetten megdöbbenőnek tartja, hogy a Parlament meghatározza ugyan a munkavállalók jogait, de a munkajogi védelem személyi hatályának meghatározását lényegi iránymutatás nélkül átengedi a bíróságoknak.<sup>31</sup>

### 1.2.2 A klasszikus „control test”

Az alárendelt, függő munkavégzés (munkaviszony) és ezzel együtt a munkavállaló (employee) fogalmát eleinte kizárólag a „control test” alapján határozták meg. A „control test” ugyanis a legrégebbi, tradicionális common law test, amelynek gyökerei a 19. századig nyúlnak vissza, de mind a mai napig alkalmazzák, bár egyre ritkábban.<sup>32</sup> A *Yewens v Noakes ítéletben* (1880-ban)<sup>33</sup> a függőség jogi vonatkozásait hangsúlyozták a személyes elemekkel szemben. A munkavállalói autonómia és a munkáltatói irányítás mértékét vizsgálták olyan szempontok alapján, mint az utasításoknak való engedelmesség, a munkaidő megszervezésének joga, valamint a munkavégzés módjának ellenőrzése.<sup>34</sup>

<sup>26</sup> Perulli 2011, 159-160.

<sup>27</sup> A worker törvényi fogalmával kapcsolatban is lényeges ítéletek születtek, még ha lényegesen kisebb számban is, mint a munkavállalóval kapcsolatban. A worker fogalmával kapcsolatos ítéletekre a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásával kapcsolatos angol jogfejlődéssel foglalkozó részben térek majd ki részletesen.

<sup>28</sup> Neal 2011, 154.

<sup>29</sup> Az alábbi minősítő jegyeket vizsgálják a különböző tesztek esetében:

a) Control test: duty to obey orders, discretion on hours of work, supervision of mode of working. Integration test: disciplinary/grievance procedure, inclusion in occupational benefit schemes.

b) Economic reality test: method of payment, freedom to hire others, providing own equipment, investing in own business, method of payment of tax and NI, coverage of sick and holiday pay.

c) Mutuality of obligation test: duration of employment, regularity of employment, right to refuse work, custom in trade (Burchell, Deakin and Honey 1999, 5, 11).

<sup>30</sup> Burchell, Deakin and Honey 1999, 1.

<sup>31</sup> Ewing 1992, 72, 76.

<sup>32</sup> Lásd például: *Lane v Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd* [1995] IRLR1 493, 495 (Burchell, Deakin and Honey 1999, 5).

<sup>33</sup> “A servant is a person who is subject to the command of his master as to the manner in which he shall do his work.” *Yewens v Noakes* [1880] 6 QBD 530.

<sup>34</sup> „...the final test, if there be a final test, and certainly the test to be generally applied, lies in the nature and degree of detailed control over the person alleged to be the servant” (*Performing Right Society Ltd v Mitchell Booker Ltd* [1924] 1 K.B. 762).

Általánosságban az ellenőrzési jog magában foglalja a hatalmat annak meghatározására, hogy mi a munka célja, hogyan kell elvégezni, milyen eszközöket kell használni, hol és mikor kell dolgozni.<sup>35</sup> A munkáltatói „kontroll” lényege tehát az, hogy csak az a munkavégző személy minősül munkavállalónak, aki a munkáltató közvetlen irányításának és ellenőrzésének van alávetve.<sup>36</sup> Nem csak azt határozza meg tehát a munkáltató, hogy milyen munkát végezzen el a munkavállaló, hanem azt is, pontosan hogyan is végezze el a munkát.<sup>37</sup> A control test-et a „master and servant” jogviszonyból emelte át a jogalkotás a munkaviszonyba, és ez a teszt meghatározó szerepet játszott az egységes munkaviszony és munkaszerződés kialakításában.<sup>38</sup>

Ugyanakkor Otto Kahn-Freund arra hívta fel a figyelmet 1951-ben írott, nagy hatású cikkében, hogy a „control test” a társadalmi, gazdasági fejlődésnek a korábbi szintjén megfelelő volt, éppen abból eredt, hiszen a farmer például megfelelő irányítással tudta ellátni a bér munkásokat. Ugyanakkor a technikai fejlődés valójában lehetetlenné teszi, hogy a munkáltató (master) továbbra is betöltse ezt a szoros ellenőrző, irányító szerepet a munkavállalójával (servant) szemben, és itt elegendő a pilóta vagy a hajóskapitány munkájára gondolni.<sup>39</sup> A 20. század közepétől<sup>40</sup> a „control test”-et ezen okok miatt tiszta formájában már egyre ritkábban alkalmazták.<sup>41</sup>

### 1.2.3 Újabb tesztek

Az immáron klasszikusnak tekinthető, 19. századi „control test” után három új teszt is kialakult a 20. századi angol esetjogban. Az alábbiakban elsőként a „business integration test”, majd az „economic reality test”, végül pedig a „mutuality of obligations test” kerül ismertetésre.

A fenti control test-nél lényegesen tágabb az úgynevezett „business integration (organisational) test”, amelyet Lord Denning alkotott meg<sup>42</sup> a *Stevensons ítéletben*, 1952-ben. Ez a teszt már azt is figyelembe vette, hogy a munkavégző személy tevékenysége milyen mértékben integrálódik az alkalmazó vállalkozásba.<sup>43</sup> Itt tehát az alárendeltséget már nem annyira az utasítási hatalom jelenítette meg, hanem az, hogy a munkavállaló köteles alávetni

<sup>35</sup> Perulli 2011, 160-161.

<sup>36</sup> Burchell, Deakin and Honey 1999, 5.

<sup>37</sup> Freedland 2003, 20.

<sup>38</sup> Razzolini 2009-2010, 271.

<sup>39</sup> “To say of the captain of a ship, the pilot of an aeroplane, the driver of a railway engine, of a motor vehicle or of a crane that the employer controls the performance of his work is unrealistic and almost grotesque” (Kahn-Freund 1951, 505-506).

<sup>40</sup> Leighton 2000, 293.

<sup>41</sup> Barnard 2004, 132.

<sup>42</sup> Ewing 1992, 73.

<sup>43</sup> “It is often easy to recognise a contract of service when you see it, but difficult to say where the difference lies. A ship’s master, a chauffeur, and a reporter on the staff of a newspaper are all employed under a contract of service; but a ship’s pilot, a taxi-man, and a newspaper contributor are employed under a contract for services. One feature which seems to run through the instances is that, under a contract of service, a man is employed as part of the business, and his work is done as an integral part of the business; whereas, under a contract for services, his work, although done for the business, is not integrated into it but is only accessory to it.” *Stevenson, Jordan and Harrison Ltd. v. MacDonald and Evans* [1952] 1 TLR 101.

magát a szervezeti szabályoknak és eljárásoknak (például fegyelmi eljárás, nyugdíjpénztári tagság). A munkavállalót a munkaszervezet szerves részének tekintették.<sup>44</sup>

A „business integration test” tehát kisebb hangsúlyt helyez a munkavállaló alárendeltségére, és sokkal inkább arra a módra fókuszál, ahogyan a munkát megszervezik.<sup>45</sup> Ugyanakkor ez a teszt kevésbé használható az olyan helyzetekben, amikor nem egyértelműek a munkaszervezet határai, így különösen alvállalkozói lánc és munkaerő-kölcsönzés esetén.<sup>46</sup> Ez a teszt sohasem vált általánosan alkalmazottá a joggyakorlatban, mivel Keith Ewing szavaival élve: több kérdést vetett fel, mint amennyit megválaszolt.<sup>47</sup>

Még tágabb az „economic (business) reality test”,<sup>48</sup> amely az 1960-as években alakult ki, és ezt követően gyakran alkalmazták.<sup>49</sup> A *Market Investigations v. Minister of Social Security esetben*<sup>50</sup> a jogviszony minősítésénél<sup>51</sup> azt tekintették az alapvető kérdésnek, hogy a munkavégző személy saját kockázatára nyújtja-e a szolgáltatást.<sup>52</sup> Hasonlóképpen a későbbi *Hall v Lorimer ítéletben*<sup>53</sup> is azt vették figyelembe, hogy végső soron a munkavégző viseli-e a vállalkozás kockázatát, illetve részesül-e profitból. Ez a teszt azonban nem korlátozódik a kockázat viselésére, hanem azt is figyelembe veszi, hogy kinek a tulajdonát képezik a munkaeszközök, hogyan történik a fizetés, a munkavállaló szervezi-e a munkát, integrálódik-e egy másik szervezetbe is stb. Ez a fentieknél lényegesen tágabb teszt lehetővé tette a munkavállaló fogalmának kitérítést, kiterjesztve azt egyes atipikus és alkalmi munkavégzési formákra.<sup>54</sup>

A leginkább vitatott az összes common law teszt közül a „mutuality of obligation test”,<sup>55</sup> amely az 1970-es években született meg<sup>56</sup> és az O-Kelly ítéletben nyert megerősítést 1983-

<sup>44</sup> Perulli 2011, 161.

<sup>45</sup> Burchell, Deakin and Honey 1999, 6.

<sup>46</sup> Barnard 2004, 132.

<sup>47</sup> Ewing 1992, 73.

<sup>48</sup> Alan C. Neal alternatív elnevezése erre a tesztre: „business on one’s own account test” (Neal 2011, 159).

<sup>49</sup> Neal 2011, 159.

<sup>50</sup> “The fundamental test to be applied is this: ”Is the person who has engaged himself to perform these services performing them as a person in business on his own account?” If the answer to that question is 'yes' then the contract is a contract for services. If the answer is 'no' then the contract is a contract of service. No exhaustive list has been compiled and perhaps no exhaustive list can be compiled of the considerations which are relevant in determining' [whether there is a contract of employment] 'nor can strict rules be laid down as to the relative weight which the various considerations should carry in particular cases. The most that can be said is that control will no doubt always have to be considered, although it can no longer be regarded as the sole determining factor; and that factors which may be of importance are such matters as whether the man performing the services provides his own equipment, whether he hires his own helpers, what degree of financial risk he takes, what degree of responsibility for investment and management he has, and whether and how far he has an opportunity of profiting from sound management in the performance of his task.”(*Market Investigations Ltd v Minister for Social Security* [1969] 2 QB 173).

<sup>51</sup> Contract of service (munkaviszony), vagy contract for service (polgári jogviszony).

<sup>52</sup> Razzolini 2010, 283.

<sup>53</sup> *Hall v Lorimer* [1992] 1 WLR 939.

<sup>54</sup> Perulli 2011, 161.

<sup>55</sup> Alan C. Neal alternatív elnevezése erre a tesztre: „you know one when you see one’ test” (Neal 2011, 159.), utalva a híres elefánt tesztre: “This seems to me to be an application of the well known elephant test. It is difficult to describe, but you know it when you see it.” (*Cadogan Estates Ltd v Morris*; EWCA Civ 1671, 4 November 1998, paragraph 17).

ban.<sup>57</sup> A „mutuality of obligation test” azt értékeli, hogy a jogviszonyból következik-e a felek kölcsönös kötelezettségvállalása, egyfelől a munkáltató részéről a foglalkoztatásra, másfelől a munkavállaló részéről a munkavégzésre és rendelkezésre állásra.<sup>58</sup> A munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét a brit bíróságok általában vonakodtak megállapítani az alkalmi, nulla órás<sup>59</sup>, bedolgozó<sup>60</sup> és kölcsönzött munkavállalók<sup>61</sup> esetében, amely miatt – jogosan – heves bírálatok érték ezt a tesztet.<sup>62</sup>

A „mutuality of obligation test” kapcsán meg kell még említeni az 1999-ben született *Carmichael ítéletet*,<sup>63</sup> amelyben az automerőműbe látogatók heti 25 órát dolgozó, „alkalmi” túravezetőit nem minősítették munkavállalónak, mert jogviszonyukból hiányzott a rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettség.<sup>64</sup> Ugyanakkor ez a vitatott teszt az elmúlt évtizedekben elsőbbséget élvezett a többi, fentiekben ismertetett tesztrel szemben, különösen az atipikus munkaviszonyok minősítésénél.<sup>65</sup>

#### 1.2.4 A végeredmény: „multiple test”

A brit bíróságok tehát számos tesztet alkalmaznak és számos ismérvet figyelembe vesznek a jogviszony minősítése során.<sup>66</sup> Ezzel összhangban a *Ready Mixed Concrete ítéletben* született meg a „multiple test”, amely a control test-hez hasonlóan a függőség jogi vonatkozásait hangsúlyozza, de magába foglalja a kölcsönös kötelezettségvállalás követelményét is.<sup>67</sup> A fenti teszteket tehát kombinálták, és így alakították ki az alárendelt munkavégzés, azaz a munkaviszony alábbi három alapvető kritériumát:

- a) a munkavállaló beleegyezését adja ahhoz, hogy a munkáltató számára dolgozik ellenérték fejében;
- b) a munkavállaló beleegyezését adja ahhoz, kifejezetten vagy ráutaló magatartással, hogy aláveti magát a munkáltató irányításának;

<sup>56</sup> Burchell, Deakin and Honey 1999, 7.

<sup>57</sup> *O’Kelly v Trusthouse Forte Plc* [1983] IRLR 369.

<sup>58</sup> Countouris 2011, 51-52.

<sup>59</sup> *Clark v Oxfordshire Health Authority* [1998] IRLR 125.

<sup>60</sup> *Airfax Footwear Ltd v Cope* [1978] ICR 1210; *Nethermere (St Neots) Ltd v Taverna and Gardiner* [1984] IRLR 240.

<sup>61</sup> *Wickens v Champion Employment Agency* [1984] ICR 365; *Ironmonger v Movefiled Ltd* [1988] IRLR 461.

<sup>62</sup> Ewing 1992, 79.

<sup>63</sup> *Carmichael v National Power Plc* [2000] IRLR 43.

<sup>64</sup> “There would therefore be an absence of that irreducible minimum of mutual obligation necessary to create a contract of service (*Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner* [1984] ICR 612, 623C-G per Stephenson LJ, and *Clark v Oxfordshire Health Authority* [1998] IRLR 125, 128 per Sir Christopher Slade, at paragraph 22).”

<sup>65</sup> Barnard 2004, 133.

<sup>66</sup> „The tribunal should consider all aspects of the relationship, no single feature being in itself decisive and each of which may vary in weight and direction, and having given such balance to the factors as seems appropriate to determine whether the person was carrying on business on his own account.” (*O’Kelly v Trusthouse Forte Plc* (1983) ICR 736, <https://vlex.co.uk/vid/kelly-v-trusthouse-forte-793526149>).

<sup>67</sup> “Control includes the power of deciding the thing to be done, the way in which it shall be done, the means to be employed in doing it, the time when and the place where it shall be done. All these aspects of control must be considered in deciding whether the right exists in a sufficient degree to make one party the master and the other his servant.” *Ready Mixed Concrete* (1968) 2 QB 497. Alan C. Neal ezt az ítéletet már „multiple test”-nek tekinti, mivel a „control” mellett számos más szempont is megjelenik (Neal 2011, 158-159).

c) a további szerződéses rendelkezések összeegyeztethetők a munkaszerződéssel.<sup>68</sup>

Amint a fentiekből kiderül, a „control test” továbbra is meghatározó eleme a jogviszony minősítésének. A „multiple test” ma is a meghatározó, általános tesztnek tekinthető.<sup>69</sup>

A brit bírók tehát a munkavállaló és az önálló szerződő fél (önfoglalkoztató) közötti elhatárolásnál a 20. század közepéig a „control test”-ből, azaz kizárólag a munkáltató irányítási, utasítási jogából indultak ki. Ugyanakkor az 1960-as évektől fokozatosan el is távolodtak a munkaviszony ilyen korlátozott megközelítésétől. A munkáltatói hatalmat kiegészítették ugyanis további minősítő jegyekkel, így különösen annak vizsgálatával, hogy miként oszlik meg a gazdasági kockázat a szerződő felek között, illetve milyen mértékben támaszkodik a munkavégző a saját vagy az ügyfél szervezeti hátterére.

Az angol munkaügyi bírók az „integration test” és az „economic reality test” alkalmazásával lényegében túlléptek a szerződésen, és a felek közötti kapcsolatra, másként a munkavégző gazdasági (piaci) és bürokratikus (szervezeti) függőségére összpontosítanak. Ezekkel szemben a „mutuality of obligation test” egyértelműen a szerződési szabadságot védelmezi, amikor az írásos szerződés szerepét hangsúlyozza.<sup>70</sup> Ugyanakkor a „multiple test” általános alkalmazása ellenére hiányzik egy világos, átgondolt jogpolitika abban a kérdésben, hogy mely munkavégzőre mely jogok vonatkoznak, másként ki az „employee”, illetve ki a „worker”.<sup>71</sup>

### 1.3 Munkajogi alapfogalmak a francia jogban

A francia munkajogban a munka törvénykönyve (Code du Travail<sup>72</sup>) ugyan nem határozza meg a munkaviszony fogalmát, de az esetjogban már az 1930-as években kidolgozták az alárendeltségben történő munkavégzés technikai és funkcionális fogalmát,<sup>73</sup> amelyet a „lien de subordination juridique” koncepciója jelenített meg. E szerint a munkaszerződés a munkáltató és a munkavállaló közötti vertikális hatalmi viszonyon alapul, amely alapján a munkavállaló a munkáltató irányítása, ellenőrzése és hatalma alatt áll. A munkavállalóként történő minősítés feltétele tehát tradicionálisan a munkáltatóval szembeni jogi alárendeltség, személyi függőség megléte. Az elméleti definíció szerint a munkaszerződés olyan megállapodás, amellyel természetes személy, a munkavállaló ellenérték fejében átengedi a munkaerejét és az azzal kapcsolatos irányítást egy másik személynek, vagy szervezetnek, tehát a munkáltatónak.<sup>74</sup>

Ebből következően a munkaszerződés fennállásához három elem együttes meglétére van szükség: munkavégzés, ennek ellenében díjazás és jogi alárendeltség. A francia esetjog azonban főként a harmadik elem meglétére koncentrált. Ezzel összhangban

<sup>68</sup> Perulli 2011, 161-162; Barnard 2004, 131-132.

<sup>69</sup> Ewing 1992, 74.

<sup>70</sup> Razzolini 2010, 283-284.

<sup>71</sup> Neal 2011, 170.

<sup>72</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (letöltve: 2022.02.17).

<sup>73</sup> Perulli 2011, 150.

<sup>74</sup> Lyon-Caen, G., Pélissier, J. and Supiot, A. (1998): *Droit du travail*. Paris, Dalloz (idézi: Perulli 2011, 149).

önfoglalkoztatásnak az esetjog szerint az a munkavégzés minősül, amelynél hiányoznak az alárendelt státusz sajátosságai.<sup>75</sup> Ezzel összhangban a munkaerőpiac modernizálásáról szóló 2008. évi módosítás<sup>76</sup> az önfoglalkoztatás következő meghatározását illesztette a munka törvénykönyvébe: egy személy akkor minősül önfoglalkoztatónak, ha munkafeltételeit kizárólag ő, vagy a közte és az ügyfél között létesített szerződés határozza meg.<sup>77</sup>

A bírói gyakorlatban a munkaviszony legfontosabb ismérve tehát a jogi alárendeltség megléte, míg a gazdasági függőség koncepcióját elutasítják. A bírói gyakorlat szerint a munkavégző és a másik fél közötti jogviszonyt nem az előbbi fél gyengesége vagy gazdasági függősége határozza meg, hanem kizárólag a felek közötti szerződés. Ebből eredően a munkavállalói státusz a munkavállaló és a munkáltató közötti jogi alárendeltség meglétét kívánja meg.<sup>78</sup> A bírói gyakorlat azonban fokozatosan fejlődött a 20. században, elmozdulva a jogi alárendeltség szigorú tesztjétől egy rugalmasabb, pragmatikusabb jogértelmezés irányába, amely a munkavégzők szélesebb körének biztosította a társadalombiztosításhoz való hozzáférést és reagált a munkaviszonyban bekövetkezett változásokra. Az alárendeltséget eredetileg akkor állapították meg, ha a munkáltató ténylegesen irányította és ellenőrizte a munkavégzést.<sup>79</sup>

A fentiekkel összefüggésben Alain Supiot megállapítja, hogy a jogi alárendeltség kritériumrendszere az elmúlt évtizedekben egyre bonyolultabbá vált. Ez a folyamat a francia esetjogban is a munkaviszony fogalmának tágabb értelmezését és ezzel együtt két új teszt alkalmazását eredményezte. Az egyik új teszt (*service organisé*) szerint azt kell vizsgálni a minősítésnél, hogy a szolgáltatás haszonélvezője ténylegesen irányítja és ellenőrzi-e a munkavégzés feltételeit.<sup>80</sup> A másik új teszt (*participation dans l'entreprise autrui*) szerint viszont az a döntő, hogy a munkavégző nem alkalmaz, illetve nem vesz igénybe másokat a munka teljesítéséhez, és saját ügyfélköre sincs, illetve a vállalkozás kockázatát sem ő viseli.<sup>81</sup>

Ugyanakkor általában a fentiekén túl számos további minősítő jegyet is vizsgálnak, így különösen az időbérben meghatározott munkabért, egy ügyfélnek, annak eszközeivel és nyersanyagaival történő munkavégzést stb.<sup>82</sup> Az 1960-as évektől ugyanis a Cour de Cassation azt hangsúlyozta, hogy nem az irányítási és utasítási jog („*pouvoir de direction*”) az alárendeltség egyetlen kritériuma, hanem annak is kiemelt jelentősége van, hogy a munkavállaló a szolgáltatást egy szervezeten belül nyújtja. A szervezett szolgáltatás kritériuma a munkavégzés bürokratikus, szervezeti korlátait vizsgálja, és tradicionális értelemben a munkáltató széles utasításadási, ellenőrzési jogát jelenti a munkavállaló felett.

<sup>75</sup> Perulli 2011, 149-150.

<sup>76</sup> 2008-776 of 4 Aug. 2008 (Daugareilh 2011, 67-75).

<sup>77</sup> Article L 8221-6-1, Code du Travail.

<sup>78</sup> Cass. Civ. 6. Jul. 1931, *Dalloz*, 1931, I, 121, note P. Pic. (Daugareilh 2011, 67).

<sup>79</sup> Daugareilh 2011, 67-68.

<sup>80</sup> „A subordination relationship exists when work is carried out under the authority of an employer who has the power to give orders and instructions, control the way work is done, and apply penalties if the subordinated person fails to comply” (Société general case of 16 November 1996, translation: Daugareilh 2011, 68).

<sup>81</sup> Countouris 2011, 55; Perulli 2011, 150-154; Verkindt 1992, 66-67.

<sup>82</sup> Verkindt 1992, 67.

Modern értelemben azonban a munkáltató egyoldalú jogát jelenti a munkavégzés szervezeti, bürokratikus keretének meghatározására.<sup>83</sup>

A fentiekben leírtakat támasztja alá a francia bíróság egy rendkívül érdekes ítélete (2009),<sup>84</sup> amely munkavállalónak minősítette egy valóságshow<sup>85</sup> három szereplőjét, mert – az ettől eltérő megállapodásuk ellenére – a valóságshow producere által egyoldalúan meghatározott szabályok és feltételek szerint végezték a tevékenységüket.<sup>86</sup> Ugyanakkor ez az ügy azt a kérdést is felveti, hogy munkavégzésnek tekinthető-e egy olyan valóságshowban való szereplés, ahol a résztvevők csupán saját érzéseiket fejezik ki és kapcsolatokat létesítenek másokkal egy olyan zárt közösségben, amelyben a történéseket folyamatosan kamerák rögzítik. Másként megközelítve a kérdést, munkának minősül-e az ilyen fajta „pihenés”?

Az ítéletet sokan kritizálták amiatt, mert ezt a fenti kérdést félretette, és kizárólag a jogi alárendeltség vizsgálatára koncentrált. Ugyanakkor a bíróságok általában nem tekintik munkavégzésnek az olyan tevékenységet, amelynek nincs gazdasági célja (például rabok munkavégzése, védett munkahelyek, papok hitéleti tevékenysége a templomban). Véleményem szerint a Való Villa típusú műsorok esetében mind a tv-csatorna, mind pedig a show szereplője szempontjából egyértelműen azonosítható a „gazdasági cél”, még ha az nagyon eltérő is a két oldalon.

A francia bíróságok egy sor kritériumot figyelembe vesznek az alárendeltség és a szervezett szolgáltatás meglétének megállapításánál. Az alábbi minősítő jegyek között azonban nem állítottak fel hierarchiát:

- a felek viselkedése, vagyis ki írja alá a szerződést, bocsátja ki a fizetési papírt, jelenti be a munkavégzőt a társadalombiztosítás felé;
- ki határozza meg a munkaidőt és a munkavégzés helyét;
- ki végzi a munkát;
- ki biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket és nyersanyagot;
- ki felelős a munkavégzés irányításáért és ellenőrzéséért;
- ki viseli az anyagi és munkajogi felelősséget a vállalkozásban;
- ki bünteti meg a munkavállalót a kötelezettségszegésekért;
- az alárendeltség a tények, a tényleges helyzet alapján ítélandó meg.

Az atipikus munkaviszonyok térhódítása miatt persze sokat lazítottak ezeknek a kritériumoknak a megítélésén. A munkáltatók ugyanis egyre inkább az eredményt, mintsem a

---

<sup>83</sup> Razzolini 2010, 285.

<sup>84</sup> Cass. Soc., June 3, 2009, no. de porvoi 08-40981 08-40982 08-40983 08-41712 08-41713 08-41714.

<sup>85</sup> „Ile de la tentation” (Daugareilh 2011, 69).

<sup>86</sup> „Particularly, the French Court infers the existence of a condition of juridical subordination from such factors like the fact that the participants ought to take part in several activities and meetings; the fact that sleeping and waking hours were established by the producer; the fact that the participants were not allowed to exit and have any kind of communication with the „outside world” and that any kind of rules’ infringement would have been sanctioned.” (Translation: Razzolini 2010, 285).



folyamatot határozzák meg (lásd Otto Kahn-Freund korábban idézett gondolatát a pilótákról és hajóskapitányokról).<sup>87</sup>

A francia munkajogban típuskényszer érvényesül, vagyis a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a munkavégzésre, ha a felek közötti jogviszony ténylegesen, a munkavégzés körülményei alapján megfelel a munkaviszony fenti kritériumainak. A jogviszony minősítése a bíróság feladata, amely nem a felek akaratnyilatkozata (látszólagos jogviszony-választása), hanem a tényleges munkavégzés sajátosságai alapján dönt a munkaviszonyként vagy polgári jogviszonyként történő minősítés között. A felek akarata, nyilatkozata ugyanis nem veheti el a munkavégzőtől azt a státuszt, amely a munkavégzés körülményeiből szükségképpen következik.<sup>88</sup> Ezt az elvet a bírói gyakorlatban számtalanszor megerősítették különböző szerződéstípusokkal kapcsolatban.<sup>89</sup>

#### 1.4 Munkajogi alapfogalmak a német jogban

A német jogban a BGB 611. §-a a szolgálati szerződés (Dienstvertrag) fogalmát tartalmazza. A BGB 611a. §-a mintegy száz évvel a törvény hatályba lépését követően beépítette az munkaszerződés (Arbeitsvertrag) fogalmát.<sup>90</sup> A szabály gyakorlatilag a munkajogviszony tartalmi elemeit foglalja össze, úgymint az utasításhoz való kötöttséget, a munkavégzés idegen meghatározottságát (fremdbestimmte Arbeit) és a személyes függőséget (persönliche Abhängigkeit). Egy adott jogviszony minősítésénél különösen a munkavállaló függőségét az eset összes körülményeire tekintettel kell megállapítani. A BGB 611a. §-ában található kritériumok a jogtudomány és a jogalkalmazás eredményeire támaszkodnak.<sup>91</sup> Lényeges továbbá, hogy ez a fogalom egyben támpontul is szolgálhat a függő munka és a látszat-önfoglalkoztató (Scheinselbstständige) elhatárolásánál.

Ugyanakkor az a kérdés is felmerült, hogy nem sérti-e a jogállamiságot, a jog uralmának elvét az a megoldás, hogy a munkajogi szabályok hatályát nem jogszabály, hanem a bíróságok esetjoga határozza meg. Az alkotmánybíróság 1996-ban hozott határozata szerint a bíróságok ilyen jellegű hatalma nem alkotmányellenes, mivel egy bizonyos fokú jogi bizonytalanság rendkívül sok jogi normában óhatatlanul benne rejlik.<sup>92</sup> Ugyanakkor a bíróságok gyakorlatát könnyű kritizálni a kiszámíthatatlanság miatt, hiszen valóban rendkívül nehéz előre megjósolni, hogy mely esetben fogják „az eset összes körülménye alapján” megállapítani a munkaviszony létezését.<sup>93</sup>

<sup>87</sup> Daugareilh 2011, 68, 70.

<sup>88</sup> Court of Cassation, Ecole de Roches judgment, 4 Mar. 1983, Dalloz, 1983, 381, Conclusion by J. Cabannes (Daugareilh 2011, 66).

<sup>89</sup> Daugareilh 2011, 66-67.

<sup>90</sup> Waas 2019, 25.

<sup>91</sup> Weiss 1995, 30-31; Waas 2019, 25-26.

<sup>92</sup> Bundesverfassungsgericht, May 20, 1996, AP Nr. 82 zu § 611 BGB Abhängigkeit (Daubler 1999, 78).

<sup>93</sup> Daubler 1999, 83.

Az alárendelt munkavállaló kifejezést több ágazati jogszabály is tartalmazza, így különösen az üzemi tanácsokról szóló törvényben<sup>94</sup>, az adójogban<sup>95</sup>, valamint a társadalombiztosítási jogban is használják a munkavállaló fogalmát az érintett törvények hatályának meghatározásához. Ugyanakkor a bírói gyakorlat szerint a különböző jogágakban ugyanazt a fogalmat (munkavállaló) eltérő jelentéstartalommal használják.<sup>96</sup>

A társadalombiztosítási jogi kódex 1999. évi módosítása szerint<sup>97</sup> a törvény alkalmazásában az minősül függő munkát végzőnek, így különösen munkavállalónak, aki egy másik személy, a munkáltató irányításával, annak szervezetébe illeszkedve, az alábbi öt közül legalább három kritériumnak megfelelően végez munkát:

- (1) általában nincs olyan alkalmazottja, aki kötelezően biztosított és havi bére meghaladná a 400 eurót;
- (2) hosszú ideje dolgozik, főként csak egy munkáltatónak;
- (3) a megbízó számára hasonló tevékenységet folytatnak más munkavállalók;
- (4) munkavégzése nem rendelkezik a vállalkozói tevékenység tipikus jellemzőivel;
- (5) ugyanazt a tevékenységet végzi, mint korábban ugyanannak a munkáltatónak munkaviszony keretében.<sup>98</sup>

A társadalombiztosítási jogszabály egyértelművé teszi, hogy rendelkezéseiben nem a munkavállaló általános meghatározása olvasható, hiszen a jogszabály hatálya alá tartozik a függő munkavégző, így különösen a munkavállaló. A fenti meghatározással a társadalombiztosítási jog hatálya alá vonták ugyanis munkavállalóként azokat is, akik formálisan önfoglalkoztatók, de gazdaságilag függő helyzetben vannak.<sup>99</sup> Ugyanakkor a fenti szabály csak egy megdönthető vélelmet állít fel.<sup>100</sup>

Mivel a társadalombiztosítási jog és a munkajog alapvetően különböző jogágak, ezért általában az általuk használt definíciók is eltérnek, legalábbis eltérhetnek. A munkavállaló munkajogi és társadalombiztosítási jogi definíciójával kapcsolatban azonban Rolf Wank kétféle elméleti álláspontot vázol fel. Az egyik elmélet szerint a két jogág egymástól eltérő munkavállaló fogalmat használ. A másik – Rolf Wank szerint meggyőzőbb – elmélet szerint azonban a társadalombiztosítási jog követi a munkajogot, hiszen ugyanazokkal a személyekkel foglalkozik, mint a munkajog. Ebből eredően a definíciók kemény magja meg kell, hogy egyezzen a két jogágban, és csak felszínes különbségek vannak közöttük, amelyek

<sup>94</sup> Például: Betriebsverfassungsgesetz, Section 5.

<sup>95</sup> Az adóügyi bírói gyakorlat szerint a munkavállaló adójogi fogalma különbözik a társadalombiztosítási jogi fogalmától, mivel a meghatározó fogalmi elem a közvetlen vállalkozói kockázat hiánya és a személyi alárendeltség meglétének ehhez képest csak másodlagos szerepe van (Daubler 1999, 79).

<sup>96</sup> BAG v. Sept. 30, 1998, AP Nr. 103 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG v. May 26, 1999, AP Nr. 104 zu § 611 BGB Abhängigkeit (Daubler 1999, 79).

<sup>97</sup> Sozialgesetzbuch (Social Security Code) Book IV., Section 7(1).

<sup>98</sup> A jogszabály szövege 1998-ban és 1999-ben is módosult, amely módosítások kritikáját lásd: Daubler 1999, 87-88; Waas 2004, 211-214.

<sup>99</sup> Perulli 2011, 154-158.

<sup>100</sup> Waas 2004, 211.

a magánjog (munkajog) és a közigazgatási jog (társadalombiztosítási jog) eltérő logikájából következnek.<sup>101</sup>

A bíróságok a munkavállaló fogalmának meghatározása során gyakran utalnak a kereskedelmi kódex 84. §-ára,<sup>102</sup> amely szerint az önfoglalkoztató kereskedelmi képviselő olyan személy, aki maga szervezi tevékenységét és osztja be a munkaidejét.<sup>103</sup> Rendkívül korlátozott alkalmazási köre ellenére egy fontos általános elvet lehet kikövetkeztetni ebből a meghatározásból. E szerint a munkavállaló az a személy, aki nem maga szervezi tevékenységét és osztja be a munkaidejét, vagyis a személyi függőség, alárendeltség jellemzi a munkakapcsolatot.<sup>104</sup>

Ezzel szemben Manfred Weiss – és vele összhangban Rolf Wank<sup>105</sup> – ezt a meghatározást az önfoglalkoztató általános fogalmaként kezeli, és ebből az önfoglalkoztatót akként határozza meg, hogy az önfoglalkoztató az a személy, aki szabadon szervezi meg a munkáját és osztja be a munkaidejét. Ebből következően Weiss azt tekinti munkavállalónak, aki alárendeltségben (személyi függőségben) köteles munkát végezni egy másik személy számára egy magánjogi szerződés<sup>106</sup> alapján.<sup>107</sup>

Ezt a meghatározást használja a bírói gyakorlat és a jogelmélet egyaránt.<sup>108</sup> A szövetségi munkaügyi bíróság (Bundesarbeitsgericht) kimondta, hogy ez a szabály jelzi, mi tekinthető munkaviszonynak. Bernd Waas utal az általánosan elfogadott tankönyvi definícióra, amely szerint a munkavállaló magánjogi szerződés alapján, személyi függőségben köteles munkát végezni. A problémát azonban Waas szerint az okozza, hogy ennek a függőségnek az elemei messze nem tisztáztak.<sup>109</sup>

Mivel a német jogban nem született tehát általánosan alkalmazandó törvényi meghatározás a munkavállaló fogalmára, ezért ezt a hiányosságot a bírói gyakorlat pótolta. A munkaviszony fenti meghatározása alapján a bírói gyakorlat három feltételt támaszt a munkaviszonyként történő minősítésnél. Az érintett személynek gazdasági értelemben vett munkát kell végezni, amely kötelezettségnek egy polgári jogi szerződésből kell származnia és végül, de legfőképpen személyi függőségnek kell lennie a két szerződő fél között.

---

<sup>101</sup> Wank 2005, 20.

<sup>102</sup> Handelsgesetzbuch (HGB, Code of Commercial Law) Section 84(2).

<sup>103</sup> Ugyanakkor a 84. § különbséget tesz önálló és függő kereskedelmi ügynökök között (Wank 2005, 19).

<sup>104</sup> Daubler 2011, 132.

<sup>105</sup> Wank ezzel kapcsolatban megállapítja, hogy a német jogelmélet szerint a jogszabályokban szereplő meghatározásokat csak annak a jogszabálynak az alkalmazási körében lehet használni. Ezzel szemben a HGB 84. §-ában szereplő meghatározást a bíróság (German Federal Labour Court, BAG) és sok jogtudós olyan definíciónak tekintik, amely analógiával általánosan alkalmazható. Ennek ellenére sem a bíróságok, sem pedig a jogtudósok nem igazán követik ezt a meghatározást, hanem sokkal inkább a saját, külön definíciójukat (Wank 2005, 19).

<sup>106</sup> A meghatározásnak ez az eleme kizárja például a kényszer alapján történő munkavégzést (például rabok munkavégzése a börtönben), és a közszféra munkajogviszonyait (Weiss and Schmidt 2000, 43).

<sup>107</sup> Weiss 1995, 31.

<sup>108</sup> Wank 2005, 21.

<sup>109</sup> Waas 2004, 203-204.

A jogalkalmazás – és vele együtt az elmélet is – hagyományosan központi szerepet tulajdonított tehát a személyi függőségnek (personliche Abhängigkeit) a munkaviszony fogalmának meghatározásánál. A személyi függőség megállapítására különböző tesztek alakítottak ki.<sup>110</sup> A munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti határvonalat eleinte kizárólag a személyi függőség fokának értékelése alapján húzták meg. A bírói gyakorlat szerint ez azt jelentette, hogy a munkáltató határozza meg a munkavégzés helyét és tartalmát a munkaszervezetben. A munkáltató szervezetébe történő integráció tehát akkor valósul meg, ha a munkavállaló köteles követni a munkáltató utasításait, a munkavégzés idejét, tartamát és helyét illetően.

Ugyanakkor az 1960-as évektől változás következett be a bírói gyakorlatban, mivel elmozdultak a személyi függőség korlátozott értelmezésétől egy tágabb, lazább jogértelmezés felé. A fő követelmény az volt a munkaviszonnyal szemben, hogy a munkavállaló egy meghatározott ideig álljon a munkáltató rendelkezésére. Így például egy meghatározó ítéletben a kórház orvosigazgatója annak ellenére munkavállalónak minősült, hogy teljesen szabadon dönthetett a tevékenységéről (például milyen kezelést alkalmaz).<sup>111</sup> A bíróságnak tehát összességében kell értékelnie az eset összes körülményét, a munkaviszony különböző minősítő jegyeinek a figyelembevételével. Így például a személyes munkavégzési kötelezettség a munkaviszony fennállására utal, de önmagában nem zárja ki automatikusan a munkaviszonyt az sem, ha joga van helyettét állítani.

A függő munkavégzés megállapításának tradicionális bírói tesztje tehát a személyi függőség, minősítési módszere pedig a tipologizálás. Az újabb esetjog szerint azonban az alárendeltséget mindenekelőtt az fejezi ki, hogy a munkavállaló egy harmadik személy által irányított szervezet keretében ajánlja fel saját munkáját. A személyi függőség tehát akkor áll fenn, ha a munkavállaló alá van vetve a munkáltató irányító hatalmának, vagyis egy másik személy által irányított munkatevékenységet végez (fremdbestimmte Arbeit).<sup>112</sup> Ez hasonlít az angol esetjognál elemzett „business integration test”-re.

Az 1970-es évektől az atipikus munkaviszonyok és az önfoglalkoztatás elterjedése<sup>113</sup> miatt azonban egy sor minősítő jegyet alakítottak ki esetről esetre annak eldöntésénél, hogy a munkavállaló ténylegesen a munkáltató irányítása alatt áll-e, azaz milyen mértékű a munkavégző személyi függése a másik féltől. A bírók dolga eldönteni, hogy egy konkrét esetben a tényezők kombinációja elegendő-e a munkaviszony fennállásának megállapításához.<sup>114</sup>

---

<sup>110</sup> Waas 2004, 203-204.

<sup>111</sup> Federal Labour Court, Judgment of 27 July 1961 (Weiss 1995, 31).

<sup>112</sup> Perulli 2011, 157-158.

<sup>113</sup> Eleinte a médiában volt jellemző a színlelt szerződések alkalmazása, de az utóbbi évtizedben a sofőrök, franchise-t alkalmazók, bevásárlóközpontok alkalmazottai körében is egyre szélesebb körben alkalmazzák a színlelt szerződéseket, amely jelenséget Waas új leplezett foglalkoztatásnak (Neue Scheinselbständigkeiten) nevez (Waas 2004, 209-210).

<sup>114</sup> Weiss 1995, 33.

A német munkaügyi bírói gyakorlat szerint a munkavállaló fogalma egy típus-konceptió (Typusgeriff), ezért azt esetről esetre kell vizsgálni, és nem lehet ugyanazokat az absztrakt kritériumokat ráhúzni minden típusú foglalkoztatásra. A munkavállaló tehát egy típus, nem pedig egzakt fogalom. Az alárendeltség (személyi függőség) meglétének megállapításához elegendő az, ha az esetjogban kialakított ismérvek közül megfelelő számú ismérv az alárendeltség megfelelő szintjének meglétét támasztja alá. Ez a jogértelmezési módszer biztosítja a jogviszonyok minősítésének rugalmasságát.<sup>115</sup>

Az alábbi ismérveket veszik általában figyelembe a jogviszony minősítésénél:

- a munkavégzőt rendelkezésre állási kötelezettség terheli;
- a munkavégző bizonyos fokig integrálódott a foglalkoztató vállalkozás szervezeti struktúrájába;
- a foglalkoztató vállalkozás számára történő munkavégzés a munkaidejének jelentős részét felemésztí.

A valódi döntő tényező tehát ma már egyre kevésbé a személyi függőség, de sokkal inkább az általánosan elfogadott nézet, hogy milyen is igazából ma egy munkavállaló.<sup>116</sup> Ugyanakkor Rolf Wank arra hívja fel a figyelmet, hogy mára a bírósági gyakorlat 36 minősítő jegyet azonosított, mindenféle belső logikai rendszer és hierarchia nélkül. Ha valaki komolyan veszi az esetjogot, akkor nincs is valódi definíció, csak egy nagy halom rendezetlen ismérv. Wank szerint azonban továbbra is a személyi függőség, vagyis az utasításoknak való engedelmesség, valamint a szervezetbe való integrálódás a meghatározó ismérv.<sup>117</sup>

Adalberto Perulli értékelése szerint viszont a német bírói gyakorlat rendkívül rugalmas jogértelmezést alakított ki a munkáltató irányító hatalmával kapcsolatosan, mivel azt nem korlátozza a munkáltató munkavégzést érintő utasításaira, hanem ezt a hatalmat akként értelmezi, mint a munkavállaló funkcionális és hasznos részvételét a termelési folyamatban. Az alárendelt munkavégzés eme alapvető kritériumának ilyen értelmű, rendkívül tág értelmezésével a bírák jelentős mértékben kiterjesztették a munkajog hatályát, felölelve a hagyományos munkaviszonyon túli szürke zónába sorolható jogviszonyok egy részét is.

Így a törvényi definíció hiányában a rendkívül nagy mozgástérrel rendelkező bírói joggyakorlat az alárendeltség rendkívül rugalmas felfogását alakította ki, amely nem feltétlenül kívánja meg a hierarchikus hatalmi viszonyokat a munkáltató szervezetében.<sup>118</sup> Manfred Weiss meglátása szerint a személyi függőség tágabb értelmezése azért elkerülhetetlen, mert az egyre magasabban képzett munkavállalók több-kevesebb szabadságot élveznek a munkavégzés módjának meghatározásában és a munkaidő beosztásában.<sup>119</sup>

---

<sup>115</sup> Perulli 2011, 157-158.

<sup>116</sup> Weiss 1995, 33; Weiss and Schmidt 2000, 44.

<sup>117</sup> Wank 2005, 21.

<sup>118</sup> Perulli 2011, 157-158.

<sup>119</sup> Weiss 1995, 31.

## 1.5 Munkajogi alapfogalmak az olasz jogban

Az olasz jogrendszerben egyetlen jogszabály sem határozza meg a munkaszerződés fogalmát.<sup>120</sup> A polgári törvénykönyv (Codice Civile)<sup>121</sup> munkavégzésről szóló Ötödik Könyve azonban különbséget tesz alárendelt munkavégzés (lavoro subordinato) és önálló munkavégzés (lavoro autonomo) között. A munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyát, másként az alárendeltség koncepcióját (lavoro subordinato) az olasz polgári törvénykönyv 2094. cikke határozza meg. E szerint az alárendelt munkavállaló szellemi vagy fizikai munkaerejét adja fizetésért cserébe, a vállalkozó függésében és irányításával.<sup>122</sup> Az alárendelt munkaviszonyban történő munkavégzés alapvető megkülönböztető jegye az autonóm munkavégzéssel szemben tehát az, hogy a munkavállaló alá van rendelve a munkáltató irányítási, szervezeti és fegyelmező hatalmának (eterodirezione).<sup>123</sup>

Ezzel szemben az önfoglalkoztató fogalmát érdekes módon tagadásként határozza meg a polgári törvénykönyv: az önfoglalkoztató nem az ügyfelének alárendelt státuszban végzi a munkát.<sup>124</sup> Az önfoglalkoztatás leglényegesebb minősítő jegye tehát a fentiekben leírt alárendeltség hiánya.<sup>125</sup> Formálisan önálló munkavégzésnek az a jogviszony minősül, amely nem tartozik az alárendelt munkavégzésnél felsorolt jogviszonyok közé.

Az alárendelt munkaviszony fenti meghatározása meglehetősen homályos, így széles diszkréciót biztosít a bíróságoknak egy pontosabb meghatározás kimunkálására. Az angol, német és francia joghoz hasonlóan az olasz bírói gyakorlatban is számos minősítő jegy (indikátor) alakult ki a jogviszony minősítésére, illetve az alárendeltség meglétének megállapítására. A minősítés során tehát több indikátort vesznek figyelembe, így különösen a munkavállaló alávetettségét a munkáltató irányításának, amely alapján az alábbi jogok illetik meg a munkáltatót: a munkavégzés módjára vonatkozó utasítások, a nem teljesítés szankcionálása, illetve a munkavállaló ellenőrzése a munkavégzés során.<sup>126</sup>

A fentiek mellett az alábbi kiegészítő, másodlagos ismérveket veszik még alapul a minősítésnél: a munkavégzés folyamatossága; kötelező munkaidő; fix összegű, havi vagy egyéb rendszeres díjazás; a munkavégző személy kockázatvállalásának hiánya; a munkáltató eszközeinek, anyagainak használata; a munkáltató által biztosított helyen történő munkavégzés.<sup>127</sup> A bíróság az eset összes körülményei alapján mérlegeli mindezeket a

<sup>120</sup> Biagi 1995, 44.

<sup>121</sup> <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile> (letöltve: 2022.02.17).

<sup>122</sup> Italian Civil Code of 1942, Article 2094: „A subordinate worker is one who agrees to collaborate with an enterprise for remuneration, carrying out intellectual or manual labour in the employment of and under the direction of the entrepreneur (Del Conte and Tiraboschi 2005, 27; Perulli 2011, 142; Nogler 2010, 85; Biagi 1995, 44; Treu 1998, 35).

<sup>123</sup> Perulli 2011, 142.

<sup>124</sup> Italian Civil Code of 1942, Article 2222, Contratto d'opera: „self-employed worker is a person who agrees to carry out work or services for remuneration, mainly by means of his own labour and without a relationship of subordination in relation to the client” (Del Conte and Tiraboschi 2005, 28).

<sup>125</sup> Perulli 2011, 143; Nogler 2010, 90.

<sup>126</sup> Perulli 2011, 139-149.

<sup>127</sup> Nogler 2010, 92; Del Conte and Tiraboschi 2005, 29.

minősítő jegyeket. Ugyanakkor egyetlen minősítő jegy sem meghatározó önmagában, de nem is kihagyhatatlan.<sup>128</sup>

Az olasz bírói gyakorlat kétségtelenül a technikai, funkcionális alárendeltség vizsgálatára koncentrál a munkaviszony és az autonóm munkavégzés elhatárolása során, míg csak másodlagosan veszi figyelembe a gyakorlatból származó ismérveket (folytonosság, kockázat megoszlása, felek akarata).<sup>129</sup> A központi elem tehát az alárendeltség, és a törvényi meghatározásban szereplő együttműködésnek nincs gyakorlati jelentősége.<sup>130</sup> Ugyanakkor az utóbbi évtizedben az alárendeltségnek egy korlátozottabb értelmezése volt megfigyelhető a bírói gyakorlatban, amely szerint a munkaviszonyt a munkáltató konkrét, pontos utasításai jellemzik. Az irányítási hatalom meglétét azonban nem abszolút módon kell vizsgálni, hanem az adott munka természetétől függően. Következésképpen az alárendeltség fogalmának szűkítése nem következik mereven a jogszabályokból, hanem nagyban függ a jogértelmezéstől és az adott élethelyzetek értékelésétől.<sup>131</sup>

A jogviszony minősítésével kapcsolatos nehézségekre és zavarokra hívja fel a figyelmet Stefano Liebman, aki a bírói esetjogban két ellentétes irányzatot azonosított.<sup>132</sup> Az egyik, a fentiekben jelzett jogértelmezési irányzat szigorúan, korlátozottan értelmezi az alárendeltséget, így sok munkavégzőt kizár a munkajogi védelemből. Ez a jogértelmezés különösen nagy figyelmet szentel a felek akaratának, és figyelmen kívül hagyja a tényleges munkavégzést. Az olasz jogalkalmazás másik irányzata – a munkaviszony német típus-szemléletéhez hasonlóan – rugalmas, tág fogalomként (típusként) tekint a munkaviszonyra, amelyet a társadalmi, gazdasági körülmények folyamatosan formálnak, alakítanak.<sup>133</sup>

## 1.6 Munkajogi alapfogalmak az európai munkajogokban

A munkaviszony fogalmának meghatározása kulcskérdés a munkajogi szabályok alkalmazásánál, hiszen például a jogellenes megszüntetést tiltó, vagy a szabadságot biztosító szabályok alkalmazása egyaránt azon múlik, hogy fennáll-e a munkaviszony. A munkajog hatályának meghatározása értelemszerűen a munkaviszony, munkavállaló fogalmának meghatározásával, a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével történik. Éppen ezért van ezeknek a fogalmaknak kiemelkedő jelentősége a nemzeti munkajogban. Bár a munkavégzésre irányuló „polgári” (autonóm) jogviszonyok nemzeti szintű szabályai is sokszínűek, de a munkajog minden tagállamban lényegesen nagyobb védelmet biztosít a polgári jognál.<sup>134</sup> Nem túlzás azt állítani tehát, hogy a munkajogi (munkavállaló jogait védő) szabályok alkalmazásának központi kérdése a munkaviszony fogalmának

<sup>128</sup> Liebman 1992, 89.

<sup>129</sup> Countouris 2011, 56-57; Perulli 2011, 146-149.

<sup>130</sup> Treu 1998, 35.

<sup>131</sup> Perulli 2011, 145-146.

<sup>132</sup> Liebman 1992, 99.

<sup>133</sup> Razzolini 2010, 286.

<sup>134</sup> Itt a magyar jogi terminológiából indultam ki, de meg kell jegyezni, hogy számos országban a munkaviszony szabályai formálisan a polgári jogban kapnak helyet, nem önálló kódexben.

meghatározása, amely rendkívül lényeges a munkáltatói költségek és a munkajog hatékonysága szempontjából egyaránt.<sup>135</sup>

Mivel a munkajog személyi hatályának meghatározása és kiterjesztése az utóbbi években a munkajogi szakirodalom egyik központi kérdésévé vált, ezért ezzel együtt a nemzeti szintű meghatározások is a munkajogi kutatás középpontjába kerültek. A nemzeti és nemzetközi szakirodalom alapján az alábbiakban arra keresem a választ, hogy melyek a munkaviszony európai nemzeti munkajogi meghatározásainak közös pontjai és eltérő sajátosságai.

Hagyományosan (mindig is) nehéz volt minden egyes esetben eldönteni, hogy az érintett jogviszony munkaviszonynak minősül-e, de a minősítés kérdése lényegesen bonyolultabbá vált az elmúlt évtizedekben. A munkáltatói szervezetek bonyolultabbá váltak és a technológiai fejlődés is egyre nehezebbé teszi annak eldöntését, hogy egy személy integrálódott-e az adott munkáltatói szervezetbe.<sup>136</sup>

### *1.6.1 A munkaviszony meghatározásának formája*

Mindenekelőtt azt kell hangsúlyozni, hogy a munkaviszony fogalma rendkívül sokszínű az EU-tagállamok munkajogi szabályozásában, így rendkívül lényeges különbségek vannak az egyes tagállamok között, amely különbségek több kérdésben is megjelennek. A meghatározás formai kérdését illetően megállapítható, hogy csak a tagállamok egy részében létezik törvényi definíció a munkaviszonyról.<sup>137</sup> A törvényi definíció<sup>138</sup> hátránya, hogy abból óhatatlanul kiesnek amúgy valóban munkajogi védelmet igénylő munkavégző csoportok.<sup>139</sup>

A létező törvényi meghatározások azonban általában meglehetősen homályosak és messze nem kimerítőek. Számos nemzeti definíció annyiban merül ki, hogy a másik szerződő félnek dolgozó személy személyesen, díjazásért végez munkát. Továbbá a legtöbb országban egyetlen fogalmat használnak a munkajogban a munkavállaló meghatározására, de kivételesen – például Ausztriában és Németországban – eltérő munkavállaló-fogalmak szerepelnek az individuális és kollektív munkajogban. A kollektív szerződéseknek pedig csak néhány országban van szerepe a munkajogi alapfogalmak meghatározásában (például Svédország, Dánia, Hollandia<sup>140</sup>). Ugyanakkor több nemzeti jogban nem a munkaviszony

<sup>135</sup> Waas 2004, 203-204.

<sup>136</sup> Waas 2010, 50.

<sup>137</sup> Egyes nemzeti jogokban az „employee” és a „worker” fogalmát is törvény határozza meg (Waas 2010, 46).

<sup>138</sup> Perulli 2002-ben az alábbi európai államokat atonosította, amelyekben volt törvényi meghatározás a munkaviszonyról és/vagy az önfoglalkoztatásról: Ausztria, Belgium, Finnország, Olaszország, Norvégia, Hollandia, Portugália, Spanyolország, Svédország (Perulli 2002, 12). A European Network tematikus jelentése szerint 2009-ben az alábbi EU-tagállamokban volt törvényi meghatározás a munkaviszonyról vagy a munkaszerződésről: Ausztria, Belgium, Észtország, Finnország, Görögország, Magyarország, Írország, Litvánia, Málta, Hollandia, Szlovénia, Románia és Spanyolország (European Network 2009, 2.).

<sup>139</sup> Davidov 2006, 146-147.

<sup>140</sup> Ezekre a nemzeti jogokra nem tértem ki a fenti elemzésben.



vagy a munkaszerződés, hanem a munkavállaló és/vagy a munkáltató fogalmát határozzák meg.<sup>141</sup>

Ha a jogalkotás határozza meg a munkaviszony fogalmát, akkor az alábbi jogi technikákat gyakorta alkalmazzák:

- a munkaviszony minősítő jegyeinek, ismérveinek meghatározása, illetve felsorolása;
- bizonyos szerződési formák meghatározása, amelyek alkalmazása magával vonja a munkaviszonyként vagy önfoglalkoztatóként történő minősítést (például sportolók, újságírók, kereskedelmi ügynökök);
- a munkavállaló számára könnyített bizonyítási szabályok;
- a munkaviszony leplezését ösztönző tényezők kiiktatása.

A munkaszerződés törvényi meghatározása rendkívül sokszínű a nemzeti munkajogokban, de az alábbi kifejezések használata gyakori a törvényi fogalmakban és a bírói gyakorlatban egyaránt: függőség, alárendeltség, ellenőrzés, irányítás, munkáltatói hatalom, utasítás. A nemzeti munkajogok az alárendeltséget és a függőséget néha alternatívaként, máskor egymás kiegészítőjeként használják, egyes nemzeti jogok eltérő tartalommal, míg mások egymás szinonimájaként. A jogi alárendeltség (legal subordination) általában azt jelenti, hogy a munkáltató, vagy képviselője irányítja a munkavégzést.

Adalberto Perulli megfogalmazásával az alárendeltség olyan jogi koncepció, amely egy strukturális elemet, a munkáltatói kontrollt (olaszul „eterodirezione”) foglalja magában, vagyis azt a tényt, hogy a munkavégző személy a munkáltató irányítása és ellenőrzése alatt végez munkát. A munkáltatói kontroll magában foglalja a munkáltatónak a jogát arra, hogy utasításokat adjon a munkavállalónak a munkavégzés módját illetően és ellenőrzi azt, illetve szankcionálja a kötelezettségszegést. Az alárendeltségben történő munkavégzés, a munkaviszony tehát a munkáltató és a munkavállaló közötti hierarchikus kapcsolat, amelyet a jog egyenlőtlennek ismer el, és az egyenlőtlenséget a munkavállaló védelmére irányuló komplex rendszerrel egyenlíti ki.<sup>142</sup>

Ezzel szemben a gazdasági függőségen rendszerint azt értik, hogy a munkavégző által kapott díjazás képezi az egyetlen vagy fő bevételi forrását, és ezt az összeget egy személy vagy vállalkozás a munkavégzés ellenértékéért fizeti, valamint a munkavégző nem élvez gazdasági autonómiát, hanem gazdaságilag kapcsolódik a munkáltatónak tekinthető személy vagy vállalkozás tevékenységéhez.

Ugyanakkor számos jogrendszerben a munkaszerződés definíciója meglehetősen elnagyolt: a munkaszerződés a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződés. Ennél a megoldásnál a munkaviszonyból származó jogokból és kötelezettségekből (például munkáltatói utasításoknak megfelelő munkavégzés) derül ki ténylegesen a munkaviszony tartalma, és ebből eredően a fogalma (analógiaként lásd például az 1992. évi magyar Mt. megoldását).

<sup>141</sup> European Network 2009, 2–6.

<sup>142</sup> Perulli 2002, 13.

Amint arra fent utaltam, egyes nemzeti jogok mind a munkaszerződést, mind pedig a munkaviszonyt definiálják.<sup>143</sup>

Giuseppe Casale szerint az általános bizonyítási szabály – amely szerint a felperest terheli a bizonyítási kötelezettség – jelentős mértékben nehezítené, vagy egyenesen lehetetlenné tenné a munkavégző személy sikeres jogérvényesítését. A munkaviszonyban ugyanis a munkáltató birtokában van általában az összes lényeges információ és bizonyítási eszköz, ezért számos nemzeti jog megkönnyíti a munkavállaló számára a bizonyítást a jogviszony minősítésével kapcsolatos eljárásokban. A bizonyítás megkönnyítése érdekében sok országban kötelező a munkaszerződést írásba foglalni, és az uniós jog alapján írásban tájékoztatást kell adni az alapvető munkafeltételekről.<sup>144</sup> Ez a koncepció lényegében azonos a bizonyítási teher megfordításával a diszkriminációs perekben. Az egyetlen különbség az, hogy az egyenlő bánásmód irányelvek ezt kötelezővé is teszik az ilyen perekben.

A fentiekkel szemben számos EU tagállamban nincs jogszabályi meghatározás a munkaviszonyra, hanem az esetjogból derül csak ki, mi minősül munkaviszonynak. De még azokban az országokban is meghatározó szerepe van a bírói gyakorlatnak a jogviszonyok minősítésében, ahol létezik törvényi meghatározás, mivel a jogalkotó általában nagyon kevés kézzelfogható, hasznos eligazítást ad a jogalkalmazóknak.<sup>145</sup> Így egyértelműen a bírói gyakorlatnak van a legnagyobb szerepe a munkaviszony fogalmának kimunkálásában, emellett a puha jogba tartozó szabályzatoknak és jogszabályokban szereplő vélelmeknek is jelentős szerepe van egyes nemzeti jogokban.<sup>146</sup>

A bírói gyakorlatban az alábbi indikátorok alkalmazása a leggyakoribb:

- személyes munkavégzési kötelezettség;
- a munkavállaló a másik szerződő félnek alárendelt, tőle függ;
- a munkavégzést nem a munkavégző személy, hanem a másik szerződő fél szervezi;
- a munkavégzés ellenértékért történik;
- a munkavégzéshez szükséges eszközöket és anyagokat a másik szerződő fél biztosítja a munkavégzőnek;
- a munkavégzés a felek megállapodásában meghatározott időtartamig tart.<sup>147</sup>

### *1.6.2 A munkaviszony minősítő jegyeinek vizsgálata*

Minden európai országban létezik – vagy legalábbis a gazdaságilag függő munka szabályozásáig létezett – a munkajog által szabályozott munkaviszonyból<sup>148</sup> és a polgári (kereskedelmi) jog által szabályozott autonóm munkavégzésből álló kettős fogalmi

<sup>143</sup> Casale 2011, 25-29.

<sup>144</sup> Casale 2011, 27-29.

<sup>145</sup> Benjamin 2006, 192.; Perulli 2011, 138-139.

<sup>146</sup> Countouris 2011, 50.

<sup>147</sup> European Network 2009, 4.

<sup>148</sup> Amint arra korábban már utaltam, a munkajogi szabályok számos nemzeti jogban a polgári jogi kódexben szerepelnek (például Németország, Olaszország).

rendszer.<sup>149</sup> Bár a nemzeti bírói gyakorlatok sokszínűek a minősítő jegyek terén, mégis azonosítani lehet néhány hasonlóságot.

Egyrészt, a minősítés szinte valamennyi jogrendszerben elsődlegesen a tényeken, vagyis a tényleges munkavégzésen alapul, és csak másodsorban a szerződés tartalmán. Ugyanakkor egyes országokban csak a munkavállaló javára alkalmazzák a tények elsőbbségének elvét, így ha a szerződés tartalma munkaviszonyra utal, akkor már nem vizsgálják a tényeket ennek a feltevésnek a megdöntésére.<sup>150</sup>

Másrészt, minden jogrendszerben más minősítő jegyeket is alkalmaznak, nem pusztán az alárendeltséget vizsgálják. Bár lehetnek meghatározó ismérvek, tesztek (például control test, integration test, mutuality of obligation test), és eltérő lehet az ismérvek súlya, de minden bírói gyakorlat egyszerre több minősítő jegyet (tesztet) vesz figyelembe a döntésnél. A minősítő jegyek között általában nincs formalizált hierarchia. Nem kell minden minősítő jegynek jelen lennie a munkaviszonyként történő minősítéshez, hiszen a bírák szabadon mérlegelik azokat az eset összes körülménye alapján.<sup>151</sup>

Harmadrészt, a nemzeti és nemzetközi jogértelmezés általában egyre tágabb, magában foglalva a személyes munkavégzés egyre több formáját (például az EU jogban az egyenlő bánásmód irányelvek hatálya az Európai Bíróság gyakorlatában).<sup>152</sup>

A meghatározás formájától függetlenül általános jellemzője a nemzeti munkaviszony-fogalmaknak az, hogy a meghatározó minősítő jegyek a személyi alárendeltség és függőség, és ebből eredően a munkáltató irányítási, ellenőrzési, utasítási joga. Korábban egyeduralkodó volt a személyi függőség, másként a kizárólag a szerződésen alapuló, jogi értelemben vett alárendeltség vizsgálata (lásd például a francia jogfejlődést). Az utóbbi évtizedekben azokban ez egyre inkább háttérbe szorult a gazdasági függőség jelentőségének növekedése miatt.<sup>153</sup>

Ezeket az ismérveket általában a legtöbb nemzeti jogrendszerben kiegészíti még az, hogy az érintett munkavégző személy egy másik személy által alapított munkaszervezetbe illeszkedve és munkavégzési folyamatba integrálva végzi a munkát. A minősítő jegyek és tesztek között egyre nagyobb jelentőségre tett szert az 1960-as évek óta a gazdasági és bürokratikus függőség.<sup>154</sup>

Az alárendeltség formális szempontjának egyeduralmát tehát megtörte a gazdasági (piaci) és bürokratikus (szervezeti) függőségnek a tényeken alapuló tesztje. Ugyanakkor a munkáltató

---

<sup>149</sup> Perulli 2011, 138-139.

<sup>150</sup> European Network 2009, 8–10.

<sup>151</sup> Perulli 2011, 140; Perulli 2002, 14.

<sup>152</sup> Countouris 2011, 50; Perulli 2011, 141.

<sup>153</sup> Betten 1995, 8.

<sup>154</sup> Perulli az alábbi minősítő jegyeket tartja a leggyakrabban alkalmazottnak: „The worker is part of the employer’s organisation, the worker is not exposed to personal financial risk in carrying out the work, terms of payment, the worker works set hours or a given number of hours per week or month, the worker does not own the materials and equipment for the job” (Perulli 2002, 14).

irányítási, utasítási, ellenőrzési hatalmának még mindig kiemelkedő szerepe van, a klasszikus munkaviszony ma is tartó dominanciája és normateremtő szerepe miatt. Ez különösen igaz például Olaszországra, ahol az alárendeltség 1942-ben megalkotott törvényi meghatározása késleltette a bírói tesztek kialakulását. A bírók azonban minden európai jogrendszerben tartózkodnak attól, hogy túlságosan kitérjék a munkaviszony fogalmát, mivel ez bizonytalansághoz és anarchiához vezethet a személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésében.<sup>155</sup>

A fenti minősítő jegyeknek a meglétét mindig a bíróság vizsgálja, amely – a törvényi meghatározás meglététől függetlenül – rendkívül széles diszkrecionális jogkört gyakorol ebben a tekintetben. A szerződési szabadság tehát általában korlátozott, így például a német bírói gyakorlatban a feleknek nincs más lehetőségük, mint munkaviszonyt létesíteni, ha bizonyos jogokat és kötelezettségeket akarnak kikötni (Rechtsformzwang).<sup>156</sup>

Az előzőekben leírt összefüggések szemléltetésére kiváló példa a német munkajog, ahol az ítélkezi gyakorlat szerint a munkaviszony fennállásának megállapításához nem szükséges az, hogy a munkaviszony valamennyi ismérve egyszerre fennálljon. A bíróság tehát nem ad egy zárt taxatív felsorolást, amely minden esetre egyformán alkalmazható. Nincs egyetlen nélkülözhetetlen minősítő jegy sem, és a bíróságok számtalan ismérvet vizsgálnak. Ilyenek lehetnek például a személyes munkavégzés; kizárólag vagy főként más részére, hasznára történő munkavégzés; a meghatározott helyen és időben történő munkavégzés; tartós és rendszeres munkavégzés; rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettség; a munkáltató eszközeivel és anyagaival történő munkavégzés; rendszeres bérfizetés.<sup>157</sup> A munkavállalók csoportja tehát a német bírói gyakorlatban nem rendelkezik egységesen ugyanazokkal a sajátosságokkal, hanem sokkal inkább a főbb vonásaikban hasonlítanak egymásra, miként a családban a gyermekek hasonlítanak a szüleikre.<sup>158</sup>

### *1.6.3 Az önfoglalkoztatás tág fogalma*

A munkaviszonnyal szemben az önfoglalkoztatás valójában nem jogi kategória, bár a munkajogban is egyre gyakrabban használják az önálló munkát végzők csoportjának megjelölésére, és a munkavállalók csoportjától történő elhatárolására. Az önfoglalkoztatás egy negatív, tagadásra épülő koncepció, hiszen önfoglalkoztató az, aki nem alárendeltségben, személyi függőségben (munkaviszonyban) dolgozik. A bináris modell logikájában önfoglalkoztató az, aki nem munkavállaló.

A munkajogi szabályozás alapintézménye ugyanis a munkaszerződés, és az ezen alapuló munkaviszony. A tipikus munkaviszony tehát nem csak az atipikus munkaviszonyok, hanem az önfoglalkoztatás meghatározásának is az alapja. Attól atipikus a munkaviszony, hogy az

---

<sup>155</sup> Razzolini 2010, 288.

<sup>156</sup> Waas 2010, 46-48.

<sup>157</sup> Waas 2010, 47.

<sup>158</sup> Davidov 2006, 145.

atipikus munkaszerződés eltér a tipikus munkaviszony meghatározásnak valamely elemétől. Az önfoglalkoztatás pedig akként határozható meg, hogy az a munkavégzésre irányuló jogviszony, amely nem minősül munkaviszonynak. Az önfoglalkoztató tehát olyan munkavégző személy, akinek nincs alárendelt státusza, nem egy másik személy irányítja, és a munkaviszony indikátorai nagyrészt (legalábbis részben) hiányoznak, vagy jelentéktelenek.

Az esetjog is csak a munkaviszony miatt, abból kiindulva foglalkozik az önfoglalkoztatással. A bírók tehát mindazt a munkavégzést önfoglalkoztatásnak minősítik, amelynél nem állapítható meg a bonyolult tesztek és a munkaviszony minősítő jegyeinek nemzeti listája alapján a munkaviszony fennállása. Ebből viszont az következik, hogy az önfoglalkoztatás rendkívül tág fogalom, amelynek a határai nem igazán fontosak a bírói gyakorlatban, ezért elmosódnak. Az önfoglalkoztatás valójában egy összetett, ezerarcú jelenség, és a jogi szabályozásnak is tükröznie kellene ezt a sokszínűséget.<sup>159</sup>

A bináris modell hatása abban a tekintetben is érvényesült az elmúlt évtizedekben, hogy a munkaviszonyra és az önfoglalkoztatásra épülő rendszert nem igazán kezdték ki új, köztes jogviszonyok. Ha születtek is új, a munkaviszonytól eltérő jogviszonyok, akkor azok is gyakran az alapintézményhez, a munkaviszonyhoz hasonlítanak, és formálisan gyakorta munkaviszonynak is minősülnek. Erre jó példa a 2012. évi magyar munka törvénykönyve, amely az olyan „köztes” jogviszonyok szabályozását is a munkajogi kódexbe vonta munkaviszonyként, amelyek kikezdi a munkaviszony minősítési rendszerét (például bedolgozás és egyszerűsített foglalkoztatás).

Az igazi változás a harmadik munkajogi státusz, a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásával kezdődött. A harmadik kategória ugyanis már nem csak a munkaviszony és a harmadik státusz, hanem az önfoglalkoztatás és a harmadik státusz közötti határvonal meghúzását, tisztázását is szükségessé teszi. Ez viszont egyre élesebben veti majd fel azt a kérdést, hogy mi minősül önfoglalkoztatásnak. Az uniós jogban jó példa erre a kollektív szerződéskötéshez való jog határainak meghúzása a versenyjogi korlátok miatt. Erre a problematikára persze alkalmazható az a korábbi séma, amely szerint önfoglalkoztatás az, ami nem minősül sem munkaviszonynak, sem pedig gazdaságilag függő munkavégzésnek. A harmadik kategória személyi hatályának pontos meghatározása tehát nem csak a munkaviszonytól, hanem az önfoglalkoztatástól való elhatárolását is segítheti. A harmadik kategória szabályozása esetén az esetjog már nem egy, hanem két elhatárolással küzd. Ez nem csökkentené a pereskedést, hanem ellenkezőleg, csak újabb frontot nyitna a jogviszony minősítésében.

Az önfoglalkoztatás meghatározását formai és tartalmi szempontokról érdemes megkísérelni. A formai meghatározás az önfoglalkoztatás alapjául szolgáló szerződés alapján történik. A nemzeti jogok jelentős részében még nem alkottak új, köztes, munkaviszonynak nem minősülő, de bizonyos munkajogi védelmet biztosító jogviszonyokat. Ebben az esetben az önfoglalkoztató rendszerint magánjogi, a polgári jog által szabályozott szerződés alapján

---

<sup>159</sup> Perulli 2002, 14.

dolgozik. Ha már vannak köztes jogviszonyok, harmadik munkajogi státusz, vagy ahhoz hasonló jogviszony-típusok, akkor a magánjogi, polgári jogi szerződés létesítése önmagában nem predestinálja az önfoglalkoztató státuszt.

Ezen a pontot érkezőnk el az önfoglalkoztató jogviszonyának tartalmi vizsgálatához. Jelenleg a munkaviszony alapja a személyi függés, alárendeltség, hierarchia megléte. A munkavállaló az alárendeltségben történő munkavégzés miatt jogokban részesül. A bináris modell abból indul ki, hogy ha nincs személyi függés, akkor nincs szükség munkajogi védelemre. A harmadik kategória ehhez azt teszi hozzá, hogy a gazdasági függés is szükségessé teszi a munkavégző munkajogi védelmét. Az önfoglalkoztató tehát nem függ egy másik személytől, szervezettől sem személyi, sem pedig gazdasági értelemben. Munkavégzését az önállóság, sok személlyel való gazdasági kapcsolat jellemzi. Mindezt tartalmilag és formailag is erősíti az, hogy az önfoglalkoztató polgári jogi szerződés alapján dolgozik, munkajogi védelmi szabályok nélkül.

Az önfoglalkoztatás jelenleg tehát egy alig szabályozott, nem igazán definiált munkajogi és foglalkoztatáspolitikai fogalom. Kérdés, hogy szükség van-e – általános, esetleg jogág specifikus – definícióra ezzel a munkavégző csoporttal kapcsolatban. A bináris rendszer ezt nem kényszerítette ki, de a munkajogi szabályozás bonyolódásával, a harmadik kategória, és a szürke zónába sorolható más munkavégzési formák megjelenésével szükségessé válhat egy önálló, önfoglalkoztató fogalom megalkotása. Ezt ösztönözheti még a kollektív szerződéskötéssel kapcsolatosan az uniós jogban kialakult vita.

## 1.7 A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában

### 1.7.1 A worker fogalmával kapcsolatos dilemmák

A munkavállaló (az uniós jogban „worker”) fogalmának azért van jelentősége az uniós jogban, mert ez határozza meg azoknak az uniós jogszabályoknak a személyi hatályát, amelyek a munkavállalók jogait érintik. Ilyen szabályok születtek mindenekelőtt a szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a munkajog (másként munkafeltételek) uniós szabályozási területein. A worker fogalma tehát meghatározó, hiszen alapvetően befolyásolja azt, hogy kikre terjed ki a fenti területeken az uniós szabályozás által biztosított jogok és védelem, és kikre nem. Itt meg kell jegyezni, hogy az uniós jogban és az Európai Bíróság esetjogában a munkavállaló fogalmát a „worker”, nem pedig az „employee” kifejezéssel fedik le. A személyi hatállyal kapcsolatos jogértelmezés eredetileg a szabad mozgás jogára vonatkozó joganyaggal összefüggésben alakult ki, amely viszont a worker kifejezést használta (free movement of workers). A worker fogalmának használata egyben azt is tükrözi, hogy az uniós jog személyi hatálya tágabb a munkavállaló szokásos nemzeti jogi fogalmánál (employee).<sup>160</sup>

<sup>160</sup> Az alfejezet jelentős mértékben az alábbi publikáción alapul: Gyulavári 2022.

Az uniós jogalkotás az uniós szabályok személyi hatályának meghatározása során két megoldás közül választhatott:

a) a munkavállaló nemzeti jogi fogalmára utalás, annak használata; illetve

b) egységes uniós munkavállalói fogalom megalkotása a jogszabályokban, vagy az Európai Bíróság esetjogában.

Mindkét potenciális megoldásnak vannak előnyei és hátrányai. Kezdjük a nemzeti munkajogi fogalom használatával, mert az első évtizedekben döntő részben ezt a megoldást alkalmazták az uniós munkajogban,<sup>161</sup> kivéve persze a szabad mozgás jogát. Ennek a megoldásnak az a kétségtelen előnye, hogy nem kell egységesíteni a rendkívül sokszínű nemzeti jogi definíciókat. Elegendő volt ugyanis utalni arra az uniós jogszabályokban, hogy munkavállalón azt kell érteni, aki az adott nemzeti szabályozás szerint annak minősül. Ez tűnik tehát az uniós jogalkotás szempontjából a legegyszerűbb megoldásnak, ezért a munkafeltételekre vonatkozó irányelvek ezzel a megoldással születtek.

Ezzel szemben a második megoldás, az önálló uniós jogi munkavállaló (worker) fogalom megalkotása ugyan sokkal nehezebb jogalkotási és jogalkalmazási feladat, de több fontos előnnyel is jár. Ez a megoldás biztosítja mindenekelőtt azt, hogy az uniós irányelvek hatálya egységes legyen valamennyi uniós tagállamban. Emellett azt is egy uniós munkajogi fogalommal lehet elérni, hogy a tagállamok ne tudják korlátozni a munkajogi irányelvek érvényesülését a munkavállaló fogalmán keresztül. Végül az uniós jog így tud hatni a tagállamokra, hogy szélesítsék a munkavállaló fogalmát, ez által annak hatálya alá vonva a munkavégzők egyre szélesebb körét. A gazdaságilag függő munka, a behívásos munkavégzés, és a platform munka egyaránt olyan munkavégzési formák, amelyek ma általában kívül esnek a munkavállaló korlátozottabb nemzeti jogi értelmezésén. Ha tehát az uniós jog hatékony alkalmazását tekintjük alapvető célnak, akkor az uniós jogalkotás, illetve jogalkalmazás kénytelen kialakítani a munkavállaló uniós jogi fogalmát. Az alábbiakban az erre irányuló jogszabályi és esetjogi fejleményeket elemzem.

### *1.7.2 Kezdetek: a worker fogalma és a szabad mozgás joga*

A fentiekben leírtakat jól tükrözik az elmúlt évtizedek uniós jogszabályai (irányelvek és rendeletek), illetve az Európai Bíróság ezeket interpretáló esetjoga. Kezdetben ugyanis az Európai Bíróság csak a szabad mozgás jogával összefüggésben alakította ki a worker fogalmát az esetjogában. Ez lépésről lépésre történt, az Európai Bíróságnak a szabad mozgás jogát érintő ítéleteiben.

Az egyenlő bánásmód és a munkajog terén született jogszabályok és ítéletek viszont nem alkalmazták a szabad mozgás jogában kialakított, uniós munkavállaló fogalmat, hanem némiképp változatos megfogalmazással ugyan, de egységesen a nemzeti jogi munkavállaló

---

<sup>161</sup> Eredetileg ezt a megoldást választotta az Európai Bíróság a Danmols ítéletében (Menegatti 2020, 31): 105/84. Danmols [1985] ECR 02639, Para 26.

fogalomra utaltak a hatályuk meghatározásánál. Lassan azonban egyértelművé vált, hogy ez a nemzeti jogra utaló szabályozási megoldás veszélyezteti az uniós jog hatékony alkalmazását (a munkajog és az anti-diszkriminációs jog területein). A nemzeti jogi, sokszínű munkavállaló-fogalmak használata ugyanis lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy az uniós jog érvényesülési körét a munkavállaló fogalmán keresztül szűkítsék, korlátozzák.

Az elmúlt évtizedekben az Európai Bíróság számos ítéletében, fokozatosan alakította ki a munkavállaló fogalmát.<sup>162</sup> Mindezek alapján tehát két párhuzamos jogfejlődési tendencia figyelhető meg az uniós jogban és az Európai Bíróság esetjogában. Az egyik tendencia a worker fogalmának egyre szélesebb körben való érvényesülése. Eleinte csak a szabad mozgás jogát érintette az uniós jogi worker fogalom, majd ez kiterjedt az egyenlő bánásmódra, később pedig egyre több munkajogi irányelv személyi hatályára is. Ma már azt mondhatjuk, hogy mindezek az uniós jogi szabályozási területeken egységesen az uniós jogi „worker” fogalmat alkalmazzák, gyakran felülírva az irányelvek szövegét.

Ennek a folyamatnak az eddigi csúcspontja a munkavállalók tájékoztatásáról szóló 91/533/EGK irányelv módosításáról szóló 2019-ben elfogadott 2019/1152 irányelv. Az irányelv hatályára vonatkozó rendelkezés szerint „az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.”<sup>163</sup>

Ebből az következik, hogy a nemzeti munkavállaló fogalomnak összhangban kell lennie az Európai Bíróság esetjogával. Ma már tehát a szabad mozgás jogára, az egyenlő bánásmódra és a munkafeltételekre vonatkozó uniós rendeletek és irányelvek személyi hatályát az Európai Bíróság esetjoga alapján, azzal összhangban kell meghatározni. A nemzeti munkavállaló fogalomnak meg kell felelnie az uniós joggal és esetjoggal, legalábbis az uniós szabályok végrehajtását szolgáló nemzeti jogszabályokban és esetjogban. Mivel a nemzeti jogban aligha célszerű két munkavállaló fogalmat alkotni, ezért ez a fejlemény alapvetően befolyásolja a tagállamok jogalkotását és esetjogát a munkavállaló fogalmának meghatározásával és értelmezésével kapcsolatosan.

A másik jelentős tendencia az esetjogban az, hogy a worker fogalmát egyre szélesebben értelmezi az Európai Bíróság. Ennek kiindulópontja természetesen a szabad mozgás jogának személyi hatályával kapcsolatos jogértelmezés volt. A worker fogalmának tisztázása tehát egyben a szabad mozgás jogára vonatkozó uniós jogszabályok hatályának meghatározását is jelentette egyben. A Hoekstra ítéletben, 1965-ben<sup>164</sup> mondta ki először 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

<sup>162</sup> A vonatkozó ítéletek listáját, összefoglalását és elemzését lásd: Risak and Dullinger 2018.

<sup>163</sup> 2019/1152 irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

<sup>164</sup> 5/63. Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1965] ECR 177.



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 adós maradt a fogalom meghatározásával.<sup>165</sup>

Ezt követően az Európai Bíróság számos ítéletében foglalkozott a „worker” fogalmával a szabad mozgással összefüggésben.<sup>166</sup> Ezek az ítéletek folyamatosan és fokozatosan tágították a worker fogalmát, így például kimondták, hogy az kiterjed a minimálbér alatti jövedelemmel,<sup>167</sup> határozott időre, részmunkaidőre létesített munkákra is.<sup>168</sup> A szabad mozgás jogával kapcsolatban kialakított worker fogalma a *Lawrie Blum formula*<sup>169</sup> alapján akként foglалható össze, hogy „egy meghatározott ideig egy személy szolgáltatást nyújt egy másik személynek, annak irányítása alatt, amelynek ellenértékéért tőle díjazást kap.”<sup>170</sup>

A szabad mozgás jogára vonatkozó uniós joganyagnak tehát kettős jelentősége van a worker uniós jogi fogalmának kialakításával összefüggésben. Egyfelől, itt került elfogadásra az az írott uniós jogban *expressis verbis* nem szereplő koncepció, miszerint a worker fogalmának uniós jelentése van,<sup>171</sup> vagyis ez egy önálló uniós jogi fogalom. Másfelől, a szabad mozgás jogára vonatkozó jogszabályok értelmezése során került kialakításra az a koncepció is, hogy a „worker” fogalmát rendkívül tágan kell értelmezni, mivel annak alapvető elemei a valódi gazdasági tevékenység, a másik fél irányításával, és ennek ellenértékéért díjazás jár.<sup>172</sup>

### 1.7.3 Az uniós jogi worker fogalom kiterjesztése

Az egyenlő bánásmóddal és a munkafeltételekkel kapcsolatos irányelvek személyi hatályával kapcsolatosan négy fontos kérdésről kellett döntést hozni az Európai Bíróság esetjogában:

a) Az egyik kérdés az volt, hogy a munkavállaló nemzeti jogi fogalmát használják az irányelvek átültetése során, vagy annak uniós jogi fogalmát alakítják ki, hasonlóan a szabad mozgás jogához.

<sup>165</sup> Gyulavári 2009a, 10.

<sup>166</sup> Lásd különösen az alábbi ítéleteket: 53/81. *Levin v Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035; 139/85. *Kempf v Staatssecretaris van Justitie* [1986] ECR 1741; 196/87. *Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie* [1988] ECR 6159; 44/87. *Betray 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-456/02. *Trojani v CPAS* [2004] ECR I-7573; 6/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121; C-109/04. *Kranemann v Land Nordrhein-Westfalen* [2005] ECR 2421; C-337/97. *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep* [1999] ECR I-32; C-107/94. *Asscher v Staatssecretaris van Financiën* [1996] ECR I-3089.

<sup>167</sup> 53/81. *Levin v Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035, Para 12.

<sup>168</sup> C-413/01. *Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst* [2003] ECR I-13187.

<sup>169</sup> 6/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, Para 17.

<sup>170</sup> „for a certain period of time a person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration”.

<sup>171</sup> 6/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, Para 16.

<sup>172</sup> Gyulavári 2009a, 11-13.

b) Ezzel kapcsolatban az is kérdés volt, hogy a worker fogalom egységes legyen-e a teljes esetjogban, tehát az egyenlő bánásmódra és a munkafeltételekre vonatkozó irányelvek vonatkozásában egyaránt, vagy eltérő munkavállaló fogalmakat alakítsanak ki a különböző jogszabályok és/vagy jogterületek személyi hatályára.

c) A harmadik kérdés az volt, hogy mely uniós jogszabályok tekintetében kelljen alkalmazni az uniós fogalmát, vagyis legyenek-e olyan irányelvek, akár az egyenlő bánásmód, akár a munkajog (munkafeltételek) terén, amelyek személyi hatályát a nemzeti jogi munkavállaló fogalom alapul vételével határozzák meg.

d) Végül a negyedik nyitott kérdés az volt, hogy mi legyen a worker fogalom szakmai tartalma, azaz ki minősüljön az uniós fogalom szerint „munkavállalónak”. Itt az alapvető kérdés az, hogy mennyire hasonlítson ez az uniós munkajogi, anti-diszkriminációs jogi fogalom a szabad mozgás jogával kapcsolatban kialakított fogalomhoz, esetleg egyezzen meg azzal, vagy különbözzön tőle. Ezzel összefüggésben az alapvető dilemma természetesen az, hogy a szabad mozgás jogához hasonlóan tág fogalom legyen-e, amely szélesebb személyi, munkavégzői kört fed le, mint a nemzeti munkajogokban használt munkavállaló-fogalom.

Mára, az elmúlt évtized intenzív bírósági ítélkezési gyakorlatának eredményeképpen mind a négy fenti kérdés eldőlni látszik. Fokozatosan, mind az anti-diszkriminációs irányelvekkel,<sup>173</sup> mind pedig egyre több munkajogi irányelvvel összefüggésben mondta ki az Európai Bíróság, hogy azok személyi hatályának meghatározása során az uniós jogi fogalmat kell alapul venni, nem pedig a nemzeti jog munkavállaló fogalmát.<sup>174</sup> Az Európai Bíróság esetjoga<sup>175</sup> egyértelmű abban a tekintetben, hogy a jogviszony nemzeti jogi minősítése nem releváns annak megállapításánál, hogy az érintett munkavégző munkavállalónak minősül-e az uniós jog szerint.<sup>176</sup> Általánosnak tekinthető ma már az az álláspont, hogy általában minden uniós munkajogi és anti-diszkriminációs irányelv esetében, a szabad mozgás jogára vonatkozó rendeletekkel egyező módon, az uniós jogi worker fogalom alkalmazandó. Az első kérdésre tehát az a válasz, hogy kizárólag az uniós jogi worker fogalom határozza meg az érintett irányelvek személyi hatályát (a munkavégzők tekintetében).

A második kérdés az volt, hogy a worker fogalom egységes legyen-e a teljes esetjogban, tehát az egyenlő bánásmódra és a munkafeltételekre vonatkozó irányelvek vonatkozásában egyaránt, vagy eltérő munkavállaló fogalmakat alakítsanak ki a különböző jogszabályok személyi hatályára. Ezzel kapcsolatban ugyan nem teljesen egyértelmű az Európai Bíróság esetjoga, de a szakirodalomban az az uralkodó álláspont, hogy az Európai Bíróság esetjoga egységes worker fogalom kialakítására irányul. Ebből az következik, hogy a számos ítéletből összeálló esetjog egy olyan worker fogalmat alkot, amely valamennyi uniós munkajogi és

<sup>173</sup> Az egyenlő bánásmód területén először az Allonby ítélet (-256/01. Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others [2004] ECR I-873, paragraph 66) mondta ki azt, hogy a munkavállaló fogalmának közösségi jelentése van (Gyulavári 2009a, 15).

<sup>174</sup> Menegatti 2019, 75-78.

<sup>175</sup> Lásd például a Balkaya ítéletben: CJEU, Case C-229/14 *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455.

<sup>176</sup> Kountouris 2017, 221.

anti-diszkriminációs jogi irányelvre egyformán vonatkozik.<sup>177</sup> Ugyanakkor az egyes jogterületeken vannak specialitások,<sup>178</sup> így az Európai Bíróság által kimunkált worker fogalom nem teljesen egységes az esetjogban, bár kétségtelenül egyre egységesebb a munkajogi irányelvek terén.

A harmadik kérdés az volt, hogy mely uniós jogszabályok tekintetében kelljen alkalmazni az uniós fogalmat, vagyis legyenek-e olyan irányelvek, akár az egyenlő bánásmód, akár a munkajog (munkafeltételek) terén, amelyeknek a személyi hatályát a nemzeti jogi munkavállaló fogalom alapul vételével határozzák meg. Az elmúlt évtizedben az Európai Bíróság egyre több irányelv tekintetében mondta ki, hogy az uniós worker fogalmat kell alkalmazni a személyi hatály meghatározása során.<sup>179</sup> Mindez arra utal, még ha ez így nem is lett kifejezetten kimondva, hogy minden vonatkozó irányelvre egyaránt az uniós worker fogalom az irányadó.<sup>180</sup>

Végül a negyedik nyitott kérdés az volt, hogy ki minősüljön az uniós fogalom szerint „munkavállalónak”. Az esetjogból kitűnik, hogy az uniós munkajogi, anti-diszkriminációs jogi irányelveknél használt fogalom a szabad mozgás jogával kapcsolatban kialakított fogalomból, a *Lawrie-Blum formulából* indul ki,<sup>181</sup> azt fejleszti tovább. Itt nem vállalkozom a vonatkozó esetjog részletes elemzésére, csak néhány emblemikus ítéletre térek ki.

Így például a *Danosa* ítéletben<sup>182</sup> az Európai Bíróság kimondta, hogy „még ha D. Danosának mérlegelési mozgástere is volt a feladatai ellátása során, az ügyvezetési tevékenységével a felügyelőbizottság felé tartozott elszámolással, és együtt is kellett működnie vele... A lett jog szerint az igazgatótanács tagja a társasági tagok határozatával visszahívható tisztségéből azt követően, hogy őt esetleg a felügyelőbizottság felfüggesztette. A visszahívásról szóló határozatot D. Danosa vonatkozásában tehát olyan szerv hozta, amelyet ő feltehetően nem is ellenőrzött, és amely bármikor döntést hozhatott az ő akarata ellenére.”<sup>183</sup> Mindezek alapján a tőketársaság igazgatótanácsának tagja, aki a tőketársaság részére szolgáltatásokat nyújt, és annak szerves részét képezi, a 92/85/EGK tanácsi irányelv szerinti munkavállalónak tekintendő. Ennek az a feltétele, hogy a tevékenységét meghatározott ideig, a társaság valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, és e tevékenységéért díjazásban részesül. A *Danosa* ítéletben a Bíróság nem korlátozta vizsgálatát a személyi függésre, hanem a függést ennél szélesebb értelemben vizsgálta (például a jogviszony megszüntetésének lehetőségét).<sup>184</sup>

A *Danosa* ítélethez hasonlóan a *Balkaya ügyben*<sup>185</sup> is megállapítást nyert, hogy munkavállalónak kell tekinteni a tőketársaság igazgatóságának olyan tagját, aki tevékenységét

<sup>177</sup> Risak and Dullinger 2018, 47.

<sup>178</sup> Giubboni 2018.

<sup>179</sup> Menegatti 2020, 31-37.

<sup>180</sup> Menegatti 2019, 80.

<sup>181</sup> Risak and Dullinger 2018, 49.

<sup>182</sup> CJEU, Case C-232/09 *Dita Danosa v LKB Līzings SIA*, ECLI:EU:C:2010:674.

<sup>183</sup> *Danosa*, Para 49-50.

<sup>184</sup> Van Peijpe 2012, 40.

<sup>185</sup> CJEU, Case C-229/14 *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455.

e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.

A kollektív szerződéskötési joghoz kapcsolódó (és az értekezés vonatkozó fejezetében később részletesen elemzett) *FNV Kunsten ítélet*<sup>186</sup> azért érdemel itt említést, mert abban az Európai Bíróság a színlelt önfoglalkoztatókat is beleérti a worker fogalmába. Továbbá azt is kifejti a Bíróság ebben az ítéletében, hogy az alábbi három teszt alapján minősülhet egy munkavégző munkavállalónak (worker):

a) kontroll teszt, személyi függés: a munkavégző a munkáltató irányítása alatt dolgozik, különösen a munkavégzés idejének, helyének és módjának megválasztását illetően;

b) a munkáltató szervezetébe való integrálódás, hierarchia: a jogviszony időtartama alatt a munkavégző a munkáltató szervezetébe integrálódik, gazdasági egységet képez annak vállalkozásában;

c) gazdasági függés: nem önállóan határozza meg saját viselkedését a piacon, hanem teljesen függ a megbízójától, mivel nem visel önállóan a megbízó tevékenységéből eredő pénzügyi vagy üzleti kockázatot, mint az alkalmazó vállalkozás segítője, így a függetlensége csak látszólagos.<sup>187</sup>

Az FNV Kunsten ítélettel kapcsolatosan komoly vita bontakozott ki a szakirodalomban arról, hogy a fenti tesztek alapján a platform munkavégzők mely csoportjai minősülhetnek munkavállalónak (részletesen lásd a platform munkavállalók kollektív jogairól szóló fejezetben).<sup>188</sup>

Mindezek alapján tehát megállapítható, hogy az Európai Bíróság az elmúlt évtizedekben kialakította a worker uniós fogalmát. Ez a fogalom eredetileg a szabad mozgás jogára vonatkozó szabályok személyi hatályának meghatározására korlátozódott. Az utóbbi évtizedekben azonban a Lawrie-Blum formulával meghatározott worker fogalmat kiterjesztették és fejlesztették tovább a munkajogi és egyenlő bánásmód irányelvek személyi hatályának meghatározására is.

#### *1.7.4 A worker uniós fogalmának hatása a nemzeti munkavállaló-definíciókra*

A worker uniós jogi fogalma kizárólag az uniós szabályok (szabad mozgás rendeletek, egyenlő bánásmód és munkajogi irányelvek) személyi hatályának meghatározását szolgálja. Ebből az is következik, hogy az EU tagállamok jogainak is csak ebben a tekintetben kötelező megfelelniük ennek az uniós jogi fogalomnak. Az uniós tagállamok nemzeti joga tehát elvileg több (praktikusan kettős) munkavállaló fogalmat is alkalmazhat. Egyfelől egy tágabb fogalmat az uniós munkajogi és anti-diszkriminációs irányelveket átültető nemzeti jogi

<sup>186</sup> C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411.

<sup>187</sup> *FNV Kunsten*, Para 35-37; Menegatti 2020, 37-38.

<sup>188</sup> Gyulavári 2020, 421.

szabályok személyi hatályára. Másfelől, mindazokban a szabályozási kérdésekben továbbra is szabad keze van a nemzeti jogalkotásnak, amelyeket nem érintik az uniós szabályok.

Ugyanakkor meglehetősen rossz megoldás volna a nemzeti jogban (például a magyar munka törvénykönyvében) két munkavállaló fogalmat alkotni a tételes jogban, vagy kialakítani az esetjogban. A két fogalom közül a fentieknek megfelelően egyet az uniós irányelveket átültető szabályok személyi hatályára, míg egy másikat minden más munkajogi szabályra (például a színlelt szerződések tilalmára) lehetne alkotni. Ha viszont továbbra is egyetlen munkavállaló fogalom van a nemzeti jogban, akkor annak meg kell felelnie a worker uniós fogalmának, pontosabban az azt értelmező európai bírósági ítéleteknek. Ennek az az oka, hogy ezt az egységes nemzeti jogi munkavállaló fogalmat alkalmazzák az uniós irányelvek átültetésénél, így az uniós jognak és az Európai Bíróság ítéleteinek meg kell felelni, azokkal összhangban kell lennie a nemzeti jogi fogalomnak.

Ez utóbbi esetben a worker uniós fogalma rendkívül nagy hatással lesz a közeljövőben a munkavállaló nemzeti jogi fogalmára. A nemzeti jogi és esetjogi teszteket ugyanis felülírja az uniós jog és esetjog. A munkavállaló nemzeti jogi fogalmának a Lawrie-Blum formulára, és az azt interpretáló esetjogra kell épülnie. Ez számos tagállamban lényegesen módosítja majd a munkavállalóra vonatkozó esetjogot. A kérdés persze továbbra is az lesz, hogy mennyire kell szigorúan értelmezni a személyi függőséget, vagy inkább a gazdasági függésre kerül majd át a hangsúly. A nemzeti munkaügyi bíróságok jogértelmező szerepe és feladata tehát lényegesen bonyolultabbá válik azzal, hogy immáron nem csak a nemzeti munkajognak, de az uniós jognak és esetjognak is meg kell felelni a munkavállaló fogalmának meghatározása és értelmezése során.

## 2. A bizonytalan foglalkoztatás fogalma és jellemzői

Az elmúlt évtizedek legfontosabb munkajogi fejleménye a hagyományos, klasszikus munkaviszonytól eltérő foglalkoztatási formák gyors terjedése szerte a világon. Sok szakkifejezéssel próbálták már leírni ezt a folyamatot, amelyek közül a nem szokványos és a bizonytalan foglalkoztatás fogalmait használok a doktori értekezésben az ebből eredő következmények és problémák leírására. A folyamat lényege, hogy a munkajogi védelem csökkenésének alapvető forrásává vált a kevesebb védelmet biztosító munkavégzési formák biztosítása és választása. A folyamat feltartóztathatatlan és gyorsul, míg a munkajogi szabályozás válasza töredékes és erőtlenséggel, különösen az összetett, negatív gazdasági, társadalmi hatásokhoz képest.<sup>189</sup>

A fejezetben először a fenti folyamatot, majd a leírására használt terminológiát és definíciós készletet mutatom be. Ezt követően térek ki a bizonytalan foglalkoztatási formák munkáltatókra és munkavégzőkre gyakorolt hatásának elemzésére. Ebből kitűnik, hogy megbillent a munkajogi kockázatok hagyományos megosztása, amely folyamatnak egyértelműen a munkavégzők a vesztesei. Különösen igaz a hagyományos munkajogi értékek válsága a munkajog kollektív dimenziójára, amelyet számos, általam elemzett tényező gyengít. Összességében tehát a bizonytalan foglalkoztatási formák negatív következményei ma már markánsak és nyilvánvalóak, de a jogalkotás válasza még kidolgozatlan.

### 2.1 A „nem szokványos” és a „bizonytalan” foglalkoztatás térhódítása

Az úgynevezett nem szokványos munka (non-standard work)<sup>190</sup> terjedése napjaink munkajogának meghatározó folyamata szerte a világon, mind a fejlett, mind pedig a fejlődő országokban. A határozatlan idejű, teljes munkaidős, klasszikusnak tekintett munkaviszony visszaszorulóban van az egész világon, és annak rovására terjeszkedik például a határozott idejű, alkalmi, behívásos, vagy éppen a részmunkaidős munkavégzés. Ezt a folyamatot úgy szokták jellemzeni a szakirodalomban, mint a hagyományos munkaviszonyon kívüli, másként nem szokványos (non-standard) vagy bizonytalan (precarious) foglalkoztatás terjedése.<sup>191</sup> A probléma lényege tehát az, hogy folyamatosan és jelentősen csökken a lakosságnak az a része,

<sup>189</sup> A fejezet korábbi változatát lásd: Gyulavári 2018f.

<sup>190</sup> A „non-standard work” kifejezés magyar fordítására a „nem szokványos munka” terminológiát javaslom. Bár lehetséges atipikus munkának is fordítani ezt a fogalmat (lásd például a foglalkoztatáspolitikában: Hárs 2012), de ez a kifejezés a magyar munkajogban az atipikus munkaviszonyokkal összefüggésben, kifejezetten munkaviszonyokra szokták használni. Éppen ezért javaslom a ma még nem használt „nem szokványos munka” terminológiát, amely pontosan kifejezi a jelenség lényegét és arra is utal, hogy ez a munkaviszonyoknál tágabb munkavégző kört foglal magába (részletesen lásd később).

<sup>191</sup> ILO 2013b, 30, 42.

amelyet lefed a tradicionális munkajogi és társadalombiztosítási rendszer, amely a tipikus munkaviszonyra épül.<sup>192</sup>

A munkavégzés nem szokványos formái mindig is léteztek azonban a munkaerőpiacon. Sőt, a klasszikus munkaviszonyban történő foglalkoztatás általánossá válása előtt nyilván attól eltérő jogviszonyokban dolgoztak a munkavégzők. A 20. század közepétől viszont a klasszikus, sztenderd munkaviszony vált meghatározóvá a foglalkoztatásban, így visszaszorultak a korábban létezett, attól eltérő szerződési formák. Arne Kalleberg szerint nem a normál munkaviszonytól eltérő jogviszonyok ma tapasztalható nagy száma a kivételes jelenség, hanem ellenkezőleg, a sztenderd munkaviszony elmúlt fél évszázadban tapasztalt egyeduralgó szerepe tekinthető inkább kivételes állapotnak.<sup>193</sup>

A fejlett európai gazdaságokban egészen az 1980-as évekig az ipari foglalkoztatás dominált és a foglalkoztatást relatíve egységesített munkafeltételek jellemezték. Ennek a munkajogi formája volt a normál munkaviszony (standard employment relationship).<sup>194</sup> A munkajövedelem mértéke sokkal kiegyenlítettebb volt, mint ma, bár ennek az ára az alacsonyabb foglalkoztatási szint volt, és egyes – mai kifejezéssel élve sérülékeny (vulnerable) – társadalmi csoportok kirekesztése a munkaerőpiacról. Az elmúlt évtizedekben azért került a foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kutatások középpontjába a nem szokványos, a sztenderd munkaviszonytól eltérő foglalkoztatás, mert látványosan megnőtt a hagyományos, normál munkaviszony kárára az ilyen jogviszonyok száma és aránya szerte a világban, beleértve Európát.<sup>195</sup>

Az 1970-es, és különösen az 1980-as évek óta a fejlett világban a munkaerőpiac, így különösen az európai munkaerőpiacok egyre kevésbé képesek egységesíteni a munkavégzésre irányuló különféle jogviszonyok szabályait. A munkaerő-piaci rugalmasság keresésének, és az ennek eszközéül szolgáló nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatás növekedésének a szolgáltatóipar térnyerésén túl számos további oka is van. Fontos tényezőknek tekinthetők a technológiai és munkaszervezési változások, a munkáltatói stratégiák megváltozása, a gyengülő szakszervezetek és a privatizáció.<sup>196</sup> Gerhard Bosch például az alábbi tényezőket azonosítja, amelyek a normál munkaviszony munkaerő-piaci szerepét gyengítik: a termelés és a szolgáltatás rugalmassá vált; a nők és a tanulók nagy tömegben jelentek meg a munkaerőpiacon; javult a munkavállalók képzettsége; magas szinten állandósult a munkanélküliség; és dereguláció zajlik a munkajogi szabályozásban.<sup>197</sup>

Mindenekelőtt azonban a globális gazdasági változások növelték a versenyt és a bizonytalanságot a vállalkozások között, ami nyomást helyezett rájuk a profit növelésére, és ezzel összefüggésben az ügyfelek igényeihez való alkalmazkodásra. Ezeknek a vállalati kényszereknek a logikus következménye a foglalkoztatás rugalmasabb (munkáltatónak

---

<sup>192</sup> Rubery 2015, 1.

<sup>193</sup> Kalleberg 2000, 342.

<sup>194</sup> Rodgers and Rodgers 1989, 1.

<sup>195</sup> Schoukens and Barrio 2017, 307.

<sup>196</sup> ILO 2013b, 60.

<sup>197</sup> Bosch 2004, 626-632.

olcsóbb és kedvezőbb) formáinak keresése és alkalmazása. Ugyanakkor a gazdasági problémák miatt állandósuló magas munkanélküliség a jogalkotás számára is egyértelművé tette, hogy nem képesek elegendő számú hagyományos munkaviszonyt teremteni. A nem szokványos munkavégzési formák terjedését elősegítette még a technológiai, kommunikációs fejlődés, amely megkönnyítette a specializációt, a munkavégzés kiszervezését és határozott idejű munkavégzők alkalmazását projektekre.<sup>198</sup>

A munka világát napjainkban tehát az intenzív verseny és az állandó változás jellemzi, amelyben a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt kockázatokkal és bizonytalansággal szembesülnek. A piac megtartása érdekében a munkáltatók állandó nyomás alatt vannak, hogy minél olcsóbban adják a terméküket, ami közvetlen hatással van az általuk alkalmazott munkaerőre is. Ez a folyamat viszont a felek közötti kockázatok újrendezéséhez vezet, amelynek az eszköze a nem szokványos munkavégzési formák tömeges alkalmazása.<sup>199</sup> A munkáltatók ugyanis a hiányos munkajogi környezetben olyan jogviszonyokat választanak, amelyek csökkentik a munkaerő-költséget és áthelik a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatokat a munkavégzőre.<sup>200</sup>

Az okok tehát összetettek, és mind a munkaerő kínálati oldalán (például nők, idősek, tanulók megjelenése a munkaerőpiacon), mind pedig a keresleti oldalán (például globális verseny, technológiai változás) fellelhetők. Az mindig vitatott, hogy melyik oldal járul hozzá erősebben a folyamathoz, de mindkettő hatását erősítik az intézményi, jogi változások.<sup>201</sup> Az intézményi változások között említhetők például az adó-, társadalombiztosítási- és foglalkoztatáspolitikai reformok.<sup>202</sup>

Valerio De Stefano szerint a nem szokványos, bizonytalan munkavégzés terjedése nem egy természetes, visszafordíthatatlan gazdasági folyamat, amely független a jogi szabályozástól. Éppen ellenkezőleg, a szabályozás sok esetben előidézője a bizonytalan foglalkoztatási formák születésének és terjedésének, különösen, amikor tudatosan olcsó alternatívát akar teremteni a „drága és túlszabályozott” munkaviszonynak (például mini-job Németországban, nulla órás szerződés az Egyesült Királyságban).<sup>203</sup>

A normál munkaviszony szabályaitól való eltéréssel, azaz a kevesebb munkajogi védelemmel a jogalkotás stratégiai célja sok esetben valóban az, hogy kevésbé szigorú és drága munkajogi szabályozással teremtse munkahelyeket. Éppen ezért kifejezetten úgy módosítják sok országban a munkajogi szabályokat, hogy az elősegítse ezeknek a foglalkoztatási formáknak a terjedését.<sup>204</sup> Ennek a jogalkotási folyamatnak<sup>205</sup> az eredménye a növekvő bérkülönbséget

---

<sup>198</sup> Kalleberg 2000, 342.

<sup>199</sup> Rani 2012, 1.

<sup>200</sup> Campbell and Price 2016, 315.

<sup>201</sup> Mangan 2000, 74-75.

<sup>202</sup> Schmid 2010, 12.

<sup>203</sup> De Stefano 2015a, 7.

<sup>204</sup> ILO 2013b, 46.

<sup>205</sup> A bizonytalan foglalkoztatási formák szabályozását jelentősen előmozdította a 2008-2009-es gazdasági, pénzügyi válság (ILO 2013b, 134).



eredményező bizonytalan foglalkoztatási formák szabályozása.<sup>206</sup> Arne Kalleberg véleménye szerint a jogalkotás azzal fűtötte a nem szokványos formák terjedését, hogy bátorította a munkáltatókat a hagyományos munkajogi szabályok kikerülésére.<sup>207</sup>

Ezek a jogalkotási lépések jól illeszkednek abba az aktuális trendbe, amely nagyobb rugalmasságot eredményez a nemzeti munkajogi szabályozásokban. Mindezeknek a reformoknak a fő célja tehát a foglalkoztatási szint növelése. Kérdés, hogy a nem szokványos foglalkoztatási formák pusztán kockázatos és kellemetlen következményei az új foglalkoztatási folyamatoknak, vagy pedig elősegíthetik a magasabb foglalkoztatást a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésével. Günther Schmid kutatása szerint leginkább a határozatlan idejű, részmunkaidős munkaviszonnyal sikerült új munkahelyeket teremteni, amelynek háttérében a globalizáció, az új információs technológiák és a női munkavégzés növekedése áll.<sup>208</sup>

Az nem vitatott, hogy a nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatás egyre nagyobb szeletet hasít ki magának a munkaerőpiacból, de ennek a mértéke vitatott. A hivatalos statisztikák eleve kevés pontos adattal szolgálnak, és többnyire alul mérik az ilyen formákat (lásd például a nulla óras szerződések számáról folytatott vitát az Egyesült Királyságról szóló fejezetben). Országoként is jelentős különbségek tapasztalhatók például Európában, amelyet jelentős mértékben meghatároz a jóléti állam minősége.<sup>209</sup>

Bár a nem szokványos munkavégzés szerte a világon növekszik, mégsem tudunk tehát pontos számokat adni az egyes országokra és régiókra. Ennek az az oka, hogy rendkívül sokszínű és a jogi szabályozásban ma még gyengén definiált jelenségről van szó, ami megnehezíti a megbízható összehasonlítást. Például Ausztráliában az alkalmi munka teljesen mást jelent, mint Európában, ezért ezek az adatok egyáltalán nem vethetők össze.<sup>210</sup>

A nem szokványos munka népszerűsége és összetétele országoként és régióként eltérő, függően a nemzeti intézményi környezettől.<sup>211</sup> Kelet-Európában például – a határozott idejű lengyel foglalkoztatástól eltekintve – ma még nem jellemzőek ezek a nem szokványos munkavégzési formák. Az országok és régiók közötti jelentős különbségekre hozza fel példaként Hipp, Bernhardt és Allmendinger, hogy Magyarországon rendkívül alacsony (10%), míg Hollandiában kiugróan magas (40%) a nem szokványos munkavégzés aránya.<sup>212</sup>

Általában hagyományos az a félelem és ellenérzés a nem szokványos munkavégzési formákkal szemben, hogy a normál munkaviszonyból szívják el a védett munkavállalókat. Bár ez sok országban kimutatható, de nem minden európai országban igaz az, hogy a nem szokványos munkavégzők számának növekedése a hagyományos munkavégzők számának

<sup>206</sup> Eichhorst and Marx 2015, 1-2.

<sup>207</sup> Kalleberg 2000, 342.

<sup>208</sup> Schmid 2010, 12-13, 41.

<sup>209</sup> Adams and Deakin 2014a, 789.

<sup>210</sup> Chattopadhyay and George 2016, 4.

<sup>211</sup> Rani 2012, 2.

<sup>212</sup> Hipp, Bernhardt and Allmendinger 2015.

csökkenésével jár. Abban is különböznek például az európai országok, hogy melyik nem szokványos munkavégzési forma a legnépszerűbb (például Görögországban az önfoglalkoztatás, Spanyolországban és Lengyelországban a határozott idő). Az egyes formák terjedésének intézményi okai meglehetősen összetettek és ezeknek a kérdéseknek a kutatása ma még szórványos.<sup>213</sup>

Bár nagyon kevés pontos adat van, de az általános növekvő trend egyértelmű a fejlett világban mind általában a munkavégzők,<sup>214</sup> mind pedig a nem szokványos formában (nem hagyományos munkaviszonyban) dolgozók számában. Az EU tagállamokban például érzékelhetően növekedett a részmunkaidős, illetve határozott idejű foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás,<sup>215</sup> amely foglalkoztatási formák teszik ki ma már az OECD országok munkavégzőinek harmadát, és az 1990-es évek óta létrejött új állások felét.<sup>216</sup> Az országok és a jogviszonyok tehát sokszínűek, de a növekvő és markáns részarányuk ma már egyértelmű.<sup>217</sup>

## 2.2 A „nem szokványos” munka fogalma

A nemzetközi szakirodalomban számos fogalmat használnak a fenti folyamatok leírására, így különösen és leggyakrabban a nem szokványos munkát (non-standard work) és a bizonytalan munkavégzést (precarious work).<sup>218</sup> A következő két fejezetben ennek a két kifejezésnek a jelentését járom körbe. Előjáróban meg kell azonban jegyezni, hogy nagyon sok más kifejezést is használtak az elmúlt évtizedekben, illetve ma is használnak ezeknek a folyamatoknak a leírására a nemzetközi szakirodalomban, különösen az Egyesült Államokban és Európában. Ezek a kifejezések egyaránt azt igyekeznek kifejezni, hogy az általuk jelzett munkavégzési formák (foglalkoztatási jogviszonyok) – változatos mértékben – eltérnek a hagyományos, sztenderd munkaviszony mintájától és szabályrendszerétől.<sup>219</sup>

Gyakran használják például a szakirodalomban az atipikus munka(viszonyok) fogalmát. Az ide tartozó jogviszonyok munkaviszonynak minősülnek ugyan, de munkajogi szabályaik kisebb-nagyobb mértékben eltérnek a normál, klasszikus munkaviszonytól (például határozott idő, részmunkaidő, távmunka, munkaerőkölcsönzés).

<sup>213</sup> Hipp, Bernhardt and Allmendinger 2015, 352.

<sup>214</sup> Például Németországban még sohasem dolgoznak olyan sokan, mint 2018 végén (<https://tradingeconomics.com/germany/employed-persons>; <https://www.reuters.com/article/us-germany-economy-unemployment/german-jobless-total-falls-employment-hits-record-high-idUSKCN1N40YA>, letöltve: 2022.6.1).

<sup>215</sup> Schmid 2010, 41.

<sup>216</sup> OECD 2015, 137-139.

<sup>217</sup> Schoukens and Barrio 2017, 314-315.

<sup>218</sup> Az Európai Unióban általában a nem szokványos munka (non-standard work) terminológiát használják, de a bizonytalan munka (precarious work) is egyre jellemzőbb (Fudge and McCann 2015, 17).

<sup>219</sup> Kalleberg 2000, 341-342.

További, széles körben – jellemzően leginkább az USA-ban<sup>220</sup> – használt fogalom az esetleges, véletlenszerű munkavégzés (contingent work<sup>221</sup>), amely azonban a bizonytalan munkáknak csak egy részét, nevezetesen a rövid időtartamú, instabil munkavégzést, így rendszerint a részmunkaidőt, határozott időt, alkalmi, behívásos munkavégzést, önfoglalkoztatást foglalja magában.<sup>222</sup> A véletlenszerű (contingent) munkavégzési formák nyilvánvalóan nem esnek egybe a nem szokványos (non-standard) munka tágabb fogalmával, mert a véletlenszerű munkáknál a munkáltató igénye a döntő, ezért hiányzik a hosszú távú kapcsolat a munkáltató és a munkavégző között.<sup>223</sup> Eduardo Ales például a foglalkoztatási jogviszonyokat két csoportra osztva vizsgálja: ezek a kemény magot képező munkaviszonyok és a véletlenszerű munkavégzésre irányuló jogviszonyok (core and contingent work).<sup>224</sup> Míg az atipikus munka a munkaviszonyon belül, addig a véletlenszerű munka (contingent work) a munkaviszonyon kívül értelmezendő.<sup>225</sup>

Más európai szerzők viszont a sérülékeny (vulnerable) munka fogalmát különböztetik meg a bizonytalan (precarious) munkától. A bizonytalan munkától történő megkülönböztetés alapja az, hogy a sérülékeny munkavállaló ki van szolgáltatva a kihasználásnak és visszaéléseknek, de hiányoznak az eszközei ahhoz, hogy megvédje magát ezekkel szemben (például migráns munkavégző vagy háztartási alkalmazott).<sup>226</sup> A sérülékeny munkavállalók esetében a jogalkotás az emberi jogaik védelmét szolgálja a munkáltató visszaéléseivel szemben.<sup>227</sup> A két kifejezés közötti átfedést mutatja, hogy a bizonytalan munkákat végzők gyakran sérülékeny munkavállalók, és a sérülékeny munkavállalók rendszerint bizonytalan munkavégzési formában dolgoznak. Éppen ezért a sérülékeny és a bizonytalan munka fogalma egymás szinonimájaként is használható.

Amint látható, ugyanazoknak a folyamatoknak a leírására számos különböző fogalmat is használnak a nemzetközi szakirodalomban. A fentiek mellett számos más hasonló kifejezés is használatos, de ezek bemutatására nem térek ki.<sup>228</sup> Az alábbiakban ugyanis a nem szokványos és a bizonytalan foglalkoztatási formák fogalmát használom, mivel álláspontom szerint ezek az általánosan használt terminológiák alkalmasak leginkább a foglalkoztatás rendszerében zajló folyamatok leírására. Előzetesen meg kell állapítani, hogy ezeknek a fogalmaknak nincs

<sup>220</sup> A contingent work kifejezés az Egyesült Államokból ered (US Bureau of Labor Statistics), ahol különösen az 1990-es években volt népszerű fogalom (Lo Faro 2017, 9).

<sup>221</sup> Audrey Freedman közgazdász használta először ezt a kifejezést 1985-ben (Kalleberg 2000, 354).

<sup>222</sup> Fudge and McCann 2015, 16-17.

<sup>223</sup> Kalleberg 2000, 354.

<sup>224</sup> Ales 2017, 3.

<sup>225</sup> Lo Faro 2017, 7.

<sup>226</sup> Sargeant 2014, 4.

<sup>227</sup> Rodgers 2012, 112.

<sup>228</sup> Arne Kalleberg, a téma neves amerikai kutatója az alábbi angol nyelven írt kifejezéseket gyűjtötte össze a témával kapcsolatban a szakirodalomból, amelyek ugyanazt a jelenséget, vagy annak egyik dimenzióját írják le: nonstandard employment relations, alternative work arrangements, market-mediated arrangements, nontraditional employment relations, flexible staffing arrangements, flexible working practices, atypical employment, vagrant or peripheral employment, vulnerable work, precarious employment, disposable work, new forms of employment, contingent work (Kalleberg 2000, 341).

nemzetközi, nemzeti jogi vagy más hivatalos meghatározása, így csak a nemzetközi szakirodalmi definíciós kísérleteket tudom alapul venni.<sup>229</sup>

Itt érdemes kitérni az általam használt magyar terminológiára, és annak magyarázatára. A magyar munkajogi szakirodalomban eddig alig kapott figyelmet a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok kutatása. A magyar munkajogi és foglalkoztatáspolitikai szakirodalomban az atipikus munka a leggyakrabban használt kifejezés a fentiekben leírt folyamatokra. Ez a kifejezés azonban általában leszűkíti a vizsgált jogviszonyok körét az atipikus munkaviszonyokra (határozott idő, részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés, távmunka stb.).<sup>230</sup> Hárs Ágnes (a foglalkoztatáspolitikában) azonban tágabb körre, minden olyan jogviszonyra használja az atipikus munka fogalmát, amely „egy vagy több, vagy akár minden elemében eltér a napi nyolcórás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel végzett bémunkától”.<sup>231</sup>

Az alábbiakban ettől eltérő javaslatot teszek az érintett kifejezések magyar megfelelőjére. Amint az a fentiekből kitűnt, a hagyományosan használt, teljes munkaidős és határozatlan idejű munkaviszonytól eltérő munkavégzési formákra (non-standard work) a nem szokványos munka fogalmát javaslom. Az atipikus munka fogalmát azért nem használom, mert a magyar munkajogban ez már hagyományosan foglalt az atipikus munkaviszonyok gyűjtőfogalmaként. Ebből eredően az atipikus munka fogalmába a munkajogban rendszerint nem értjük bele a munkaviszonyon kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyokat.<sup>232</sup> Meg kell azonban jegyezni, hogy a „non-standard work” munkajogi fordítására – a nem szokványos munka mellett – természetesen más, hasonló kifejezések is felmerülhetnek.<sup>233</sup>

A nem szokványos munkánál szűkebb fogalomra (precarious work) pedig a bizonytalan foglalkoztatás kifejezést ítélem a leginkább kifejezőnek és pontosnak. A „precarious work” magyar megfelelőjével egyáltalán nem találkozni a szakirodalomban, így szabadon alakítható a terminológia. Álláspontom szerint a bizonytalanság a központi problémája ezeknek a jogviszonyoknak, ezért ezt ítélem meg a leginkább szemléletes gyűjtőfogalomnak. Az alábbiakban következetesen ezeket a magyar fogalmakat (nem szokványos munka, bizonytalan foglalkoztatás) használom.

Elsőként tehát a nem szokványos munka fogalmát kísérem meg tisztázni. A munkavégzés annyiban nem szokványos, hogy arra nem a normál munkaviszony (standard employment relationship, SER) szabályait kell alkalmazni. A normál – másként klasszikus, hagyományos, tipikus, sztenderd – munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidős, kétoldalú kapcsolat,

<sup>229</sup> Ugyanezeket az összefüggéseket próbálja leírni egy másfajta csoportosítás is, amely szerint a munkavégzők két csoportra bonthatók a munkajogi szabályozás szempontjából: belsősökre (insiders) és kívülállókra (outsiders) (Rubery 2015, 2-5).

<sup>230</sup> Lásd például: Bankó 2010; Ferencz 2015.

<sup>231</sup> Hárs 2013, 224.

<sup>232</sup> Hárs Ágnes tanulmányában is csak az önfoglalkoztatás jelenti az egyetlen kivételt, melyen kívül csak munkaviszonynak minősülő jogviszonyokat tárgyal az atipikus munka fogalma alatt (Hárs 2013).

<sup>233</sup> Lehetséges, általam kevésbé pontosnak és jellemzőnek ítélt alternatívák: nem klasszikus munkavégzési formák, nem hagyományos munka, rugalmas munka.

amelynek alapvető sajátossága a munkáltató és a munkavállaló közötti alárendeltség és gazdasági függés.<sup>234</sup> Ehhez még azt is hozzá szokták tenni, hogy a munkavégzés a munkavállaló otthonától eltérő helyen történik,<sup>235</sup> és védelmet élvez a munkaviszony megszüntetésével szemben.

Ha abból indulunk ki, hogy a nem szokványos munka az, amely a normál munkaviszony fenti meghatározásától és alapvető sajátosságaitól eltér, akkor a következők egyike vagy akár mindegyike jellemzi:

- nincs személyi alárendeltség, függés;
- nincs gazdasági függés;
- nincs garantált, meghatározott, rendszeres munkaidő;
- határozott, korlátozott, megszakításos időtartamú a jogviszony;
- több vagy leplezett a munkáltató; és
- nincs védelem a megszüntetéssel szemben.<sup>236</sup>

Ugyanakkor a nem szokványos munkavégzési formák a sztenderd munkaviszony számos jellemzőjével rendelkeznek.

A szokványos és nem szokványos munkavégzési formák közötti különbségtétel azért alkalmas a vonatkozó folyamatok leírására, mert a 20. század közepe óta és ma is a normál munkaviszony (standard employment relationship), mint központi jogintézmény köré szerveződik a nemzeti és nemzetközi munkajogi és társadalombiztosítási jogalkotás. De ugyanígy a gyakorlatban is a normál munkaviszony a leggyakoribb, mindmáig meghatározó foglalkoztatási forma: Európában és az USA-ban a munkahelyek 70%-a még ma is sztenderd (teljes munkaidős, határozatlan idejű) munkaviszony.<sup>237</sup> A nem sztenderd, ettől eltérő munkavégzési formák gyakran csak kiegészítik a normál munkaviszony szerepét, és általában nem kínálnak életképes alternatívát vele szemben a szabályozás viszonyítási pontjaként.<sup>238</sup>

A nem szokványos és a bizonytalan munka nem homogén kategóriák, hanem tág gyűjtőfogalmak. Általában a nem szokványos munkavégzés fogalmába beleértik többek között a részmunkaidőt, a határozott időt, a munkaerő-kölcsönzést, az alkalmi munkát, a behívásos munkát, nulla órás szerződést, és az önfoglalkoztatást is. Ezek a jogviszony-típusok sokszínűek és gyakran ráadásul át is fedik egymást. Az összehasonlítást és a trendek elemzését nehezítik a nemzeti jogok közötti lényeges különbségek és a folyamatos változások.<sup>239</sup>

A nem szokványos munkavégzésnek nincs hivatalos, jogi definíciója, sem általánosan elfogadott fogalma. A szakirodalomban persze van egy meghatározott köre a jogviszonyoknak, amelyeket ide szokás sorolni. Az ILO tanulmánya segít például eligazodni

<sup>234</sup> Schoukens and Barrio 2017, 312.

<sup>235</sup> ILO 2016, xxi-xxii, 7.

<sup>236</sup> ILO 2013b, 25.

<sup>237</sup> De Stefano 2015a, 5.

<sup>238</sup> Adams and Deakin 2014a, 789.

<sup>239</sup> Adams and Deakin 2014a, 787.

ebben a kérdésben, amely az alábbiak szerint csoportosítja a nem szokványos munkavégzési formákat:

- a) Nem határozatlan idejű (munka)szerződések<sup>240</sup>: határozott idő; meghatározott projekt, feladat elvégzése; idénymunka; alkalmi munka, beleértve a napi munkát.
- b) Nem teljes munkaidőre szóló (munka)szerződések: részmunkaidő, beleértve a marginális részmunkaidőt; behívásos munkavégzés, beleértve a nulla órás szerződést.
- c) Nincs közvetlen alárendeltség a végső felhasználóval szemben: munkaerő-kölcsönzés; alvállalkozói lánc.
- d) Nem munkaviszonyban történik a munkavégzés: színlelt szerződés, gazdaságilag függő munkavégzés.<sup>241</sup>

Számos hasonló kísérlet történt már természetesen a szakirodalomban a nem szokványos munkavégzési formák tipologizálására. Így például Pfeffer és Baron (1988-ban)<sup>242</sup> három nagy csoportra osztotta a nem szokványos munkavégzési formákat:

- (1) korlátozott idejű kötelezettségvállalás: részmunkaidő és határozott idő;
- (2) korlátozott mértékű fizikai kötődés a szervezethez: bedolgozás és távmunka; illetve
- (3) korlátozott adminisztratív kötődés a szervezethez: munkaerő-kölcsönzés és önfoglalkoztatás.

Cappelli és Keller újabb taxonómiája (2013)<sup>243</sup> szerint a nem szokványos munkavégzési formák a munkáltatói ellenőrzés (control) alacsonyabb mértékében térnek el az ebben a tekintetben a maximumot jelentő sztenderd munkaviszonytól.

A nem szokványos foglalkoztatási formák tehát nagyon különbözőek, sok és egyre több fajtája létezik, amelyeknek nagy része bizonytalan (precarious) jogviszony. Ugyanakkor a nem szokványos foglalkoztatási formák nagyon sok tekintetben különböznek is, így a közös pont a normál munkaviszonytól eltérő sajátosságaikban és szabályozásukban rejlik. Éppen ezért sok egyedi sajátossággal rendelkeznek, amely az egyes formák részletes, elkülönült vizsgálatát igényli. Erre teszek majd kísérletet a doktori értekezés későbbi, önálló fejezeteiben, amelyek egyes nem szokványos foglalkoztatási formák, így az alkalmi munka, a behívásos és a platform munka szabályozását elemzik.

### 2.3 A „bizonytalan” munka fogalma

A fentiekből kitűnik, hogy a nem szokványos munka fogalma nem esik teljesen egybe a bizonytalan (precarious) munkával, foglalkoztatással. A „precarious work” kifejezés természetesen nem újkeletű, hiszen azt évszázadok óta használják, például a 19. századi

<sup>240</sup> Bár túlnyomórészt munkaviszonyok tartoznak ebbe a csoportba, de a munkaszerződés zárójeles megjelenítésével azt jelzem, hogy az alkalmi munka például (a magyar munkajog hatályos szabályaitól eltérően) nem minden országban minősül munkaviszonynak.

<sup>241</sup> ILO 2016, xxi-xxii, 7-8.

<sup>242</sup> Pfeffer and Baron 1988; Chattopadhyay and George 2016, 2.

<sup>243</sup> Cappelli and Keller 2013, 593.

Angliában a dokkmunkásokra,<sup>244</sup> vagy az ausztrál mezőgazdasági idénymunkásokra, akiket alkalmi (napi) munkára vettek fel. A bizonytalan foglalkoztatási formák, így különösen az alkalmi munka a fordista ipari modellben is tömegesen léteztek.<sup>245</sup>

A bizonytalan munka azonban az 1980-es évektől vált széles körben ismert fogalommal, amikor is a rendszertelen munkavégzésre kezdték el ismételten használni a szakirodalomban és a politikában egyaránt.<sup>246</sup> A bizonytalan foglalkoztatás lényege a folyamatban lévő foglalkoztatás kiszámíthatatlansága és rendszertelensége, amely hatással van a munkaidőre és a bérezésre is.<sup>247</sup> A bizonytalan foglalkoztatásnak is vannak persze eltérő meghatározásai, de tipikusan azt a munkavégzési formát sorolják ide, amelyre az alábbiak jellemzők:

- rosszul fizetett;<sup>248</sup>
- bizonytalan a foglalkoztatás időtartamát illetően, és a munka elvesztésére nagy esély van;
- a munkavégzőnek alig van beleszólása, hatása a munkakörülményekre;
- korlátozottak a jogai a munkavédelemhez, megszüntetéssel szembeni védelemhez, egyenlő bánásmódhoz, szociális védelemhez, társadalombiztosítási ellátásokhoz.<sup>249</sup>

Az egyes, ide sorolt munkák minősége, munkajogi védettsége természetesen meglehetősen eltérő (például marginális részmunkaidő versus alkalmi munka). De ugyanígy, országonként is jelentős különbségek lehetnek ugyanannak a foglalkoztatási formának a szabályozásában, a védettség mértékében (például részmunkaidő).<sup>250</sup> A bizonytalan munkák közös sajátossága azonban az, hogy a munkából eredő kockázatokat a munkavállaló viseli kizárólag, de legalábbis minőségileg nagyobb mértékben, mint a normál munkaviszonyban.<sup>251</sup> Ráadásul a bizonytalan foglalkoztatási formák közötti határok gyakran elmosódnak, közöttük sokszor átfedés tapasztalható (például nulla órás szerződés, behívásos munkaviszony, alkalmi munka, marginális részmunkaidő, rövid határozott idejű munkaviszony).

További fontos szempont, hogy a nem szokványos és a bizonytalan foglalkoztatási formák köre nem állandó. Örökösen változik ugyanis az a munkaerő-piaci, gazdasági, technológiai környezet, amelyben ezek működnek, ezért időről időre új formák születnek, illetve gyorsan megnő egyes formák szerepe. Az internet például olyan új formák születéséhez vezet (crowdwork, applikációval történő munka), amelyek egyszerre vetik fel a színlelt szerződés, az alkalmi munka, vagy a nulla órás szerződés problematikáját. Az alkalmi munka viszont

<sup>244</sup> Kahn Freund 1967, 635, 642.

<sup>245</sup> Countouris 2013, 22.

<sup>246</sup> A 19. század elejétől az 1930-as évekig nem pusztán gyakran használt kifejezés volt az angolszász világban (különösen Angliában és Ausztráliában) a „precarious work” mind az akadémiai, mind pedig a politikai vitákban, hanem annak jelentése is lényegében megegyezett a mai jelentésével (Quinlan 2012, 3, 19).

<sup>247</sup> Sargeant 2014, 2.

<sup>248</sup> Egyes kutatások önálló munkaerő-piaci csoportként vizsgálják az alacsony bérű munkavégzőket (low wage workers) (lásd például: Grimshaw 2011).

<sup>249</sup> ILO 2016, 18-19.

<sup>250</sup> A nem szokványos munkavégzési formák sokszínűségéről és az egyes országok közötti eltérésekről részletesen lásd: Hipp, Bernhardt and Allmendinger 2015.

<sup>251</sup> Rodgers and Rodgers 1989, 3.

régóta létezik ugyan, de az utóbbi évtizedben sok országban született részletes szabályozása és rendkívül gyorsan terjed.<sup>252</sup>

Érdeemes kitérni itt a nem szokványos és a bizonytalan formák fogalma közötti különbségre és átfedésre. A bizonytalan és az atipikus foglalkoztatás természetesen átfedik egymást, de ezek mégsem szinonimák.<sup>253</sup> Nem minden nem szokványos munka bizonytalan és rossz is egyben,<sup>254</sup> ugyanakkor a bizonytalan foglalkoztatási forma általában nem szokványos munkavégzést jelent. A bizonytalan munkavégzés mindig eltér ugyanis a sztenderd munkaviszony szabályozási modelljétől.<sup>255</sup>

Például a klasszikustól eltérő, határozott idejű és részmunkaidős munkaviszony munkajogi védelme, stabilitása, juttatásai számos országban alig különböznek a normál munkaviszonytól, ezért nem tekinthető bizonytalanoknak az ilyen jogviszonyokban történő foglalkoztatás.<sup>256</sup> Az alkalmi munka, a behívásos munkaviszony és a gazdaságilag függő munka viszont bizonytalan, és persze nem sztenderd munkaviszony. Ugyanakkor a bizonytalanság a szokványos, normál munkaviszonyt is jellemezheti, így a bizonytalan foglalkoztatási forma tágabb is lehet a nem szokványos munkánál.<sup>257</sup>

A bizonytalan foglalkoztatás tehát korántsem egy zárt, általánosan elfogadott jelentéssel bíró terminológia. Ezt jelzi az is, hogy például Nicolas Countouris – a fentiekől eltérően – a bizonytalan foglalkoztatás három markánsan eltérő felfogását különbözteti meg. Az első (korai) megközelítés a bizonytalanságot az egyes szektorokban jellemző, tömeges alkalmi munkával, és az azzal óhatatlanul együtt járó kiszolgáltatottsággal azonosította. A második, az 1980-as évek óta uralkodónak tekinthető megközelítés az atipikus, nem szokványos munkaviszonyokkal azonosította a bizonytalan foglalkoztatást (a fentiekben leírt különbségekkel).

Countouris elméletének azonban a harmadik megközelítése az igazán újszerű, amely szerint a bizonytalanság egy sokoldalú jelenség. Ez a jelenség kétségtelenül szorosan kötődik egyes ágazatokhoz és munkavégzési formákhoz, ugyanakkor túl is terjed ezeken a munkaerő-piaci korlátokon és egyre növekvő mértékben érinti a szokványos, tipikus, biztonságosnak tekintett munkavégzési formákat is.<sup>258</sup> Countouris lényegében arra hívja fel a figyelmet, hogy a bizonytalanság ma már nem korlátozódik a nem szokványos munkavégzési formákra, hanem kihat minden munkavégzésre, függetlenül a foglalkoztatási jogviszony szerződéses természetétől. Ezzel lényegében összekapcsolja a munkajogi szabályozás rugalmassá válásának (deregulációjának) közismert folyamatát a bizonytalan foglalkoztatás problémájával. Ez arra a felismerésre épül, hogy a foglalkoztatás formájától függetlenül

<sup>252</sup> Campbell and Price 2016, 326.

<sup>253</sup> Countouris 2013, 23.

<sup>254</sup> Kalleberg 2000, 341; Hipp, Bernhardt and Allmendinger 2015, 367.

<sup>255</sup> Fudge and Owens 2006, 12.

<sup>256</sup> Adams and Deakin 2014a, 787.

<sup>257</sup> De Stefano 2015a, 5.

<sup>258</sup> Countouris 2013, 22-25.



jellemezheti a munkavégzést a foglalkoztatás instabilitása, a jogi és szakszervezeti védelem hiánya, a társadalmi és gazdasági sebezhetőség.<sup>259</sup>

Mindezek alapján Countouris a bizonytalanság következő jogi dimenzióit és összetevőit azonosítja: foglalkoztatási jogviszony természete (munkaviszonyon kívüli jogviszonyok); migráns státusz; ideiglenes, megszakításos, határozott idejű, rövid foglalkoztatás; jövedelmi bizonytalanság (alacsony, kiszámíthatatlan, nem garantált); valamint a foglalkoztatás feltételeivel és egyoldalú módosításával kapcsolatos kontroll hiánya. Természetesen ezek a jogi tényezők meghatározott foglalkoztatási formákat különösen jellemeznek, és sokszor több tényező egyszerre eredményez bizonytalanságot a jogviszonyban. Például a nulla óras szerződéseket egyidejűleg jellemzi az alkalmi jelleg, a jövedelmi és státuszbeli bizonytalanság. Éppen ezért Countouris szerint az univerzális védelmi szintet kell javítani, nem pedig az egyes nem szokványos munkavégzési formák szabályozását.<sup>260</sup>

A bizonytalan foglalkoztatás megítélésének sokszínűségét jelzi az is, hogy a Campbell és Price ausztrál szerzőpáros – a témában mindmáig született szakirodalom alapján – a bizonytalanság öt dimenzióját különbözteti meg.<sup>261</sup> A bizonytalan foglalkoztatás (1) azokra a gyenge minőségű állásokra vonatkozik, amelyeket bizonytalanság, alacsony védelemi szint, nyomott bér, az állásbiztonság hiánya, a munkaidő és munkavégzési feltételek feletti erőtlen ellenőrzés jellemez. A bizonytalan munka (2) olyan állást jelez, amelyre a bizonytalanság több jellemzője is igaz.<sup>262</sup> A bizonytalan munkavégző (3) nem pusztán bizonytalan formában dolgozik, de a bizonytalanság következményeit is viseli. A szerzők a tanulók bizonytalan munkavégzését hozzák fel példaként annak alátámasztására, hogy a „bizonytalan munka” végzésével nem válik mindenki automatikusan „bizonytalan munkavégzővé”.<sup>263</sup>

A bizonytalanok társadalmi csoportjáról<sup>264</sup> (4) Guy Standing írt először nagyhatású művében, 2011-ben<sup>265</sup> különálló, „veszélyes” osztályként („dangerous class”). Standing szerint a nem szokványos munka növekedése mára egy új osztály születéséhez vezetett (“the Precariat”), amely strukturálisan elválik és különbözik a munkaerő többi csoportjától.<sup>266</sup> Végül a bizonytalanság (precarity) (5) fogalma azt írja le, hogy a bizonytalan munkavégzők által tapasztalt bizonytalanság érzése és gyakorlata a munka világán túl a társadalmi élet sok más területén is érzékelhető (például lakhatás, szociális védelem, személyes kapcsolatok).

<sup>259</sup> Rodgers and Rodgers 1989, 1.

<sup>260</sup> Countouris 2013, 22-25.

<sup>261</sup> Campbell and Price 2016, 315-316.

<sup>262</sup> Az első két kategória összemosódik, amelyre szerzők is felhívják a figyelmet arra (Campbell and Price 2016, 316).

<sup>263</sup> A középiskolás tanulók részmunkaidős munkavégzése a kereskedelemben egyértelműen bizonytalan munkavégzési forma. Egyszersmind a szerzők azt mutatták ki, hogy ezeknek a bizonytalan munkáknak a tanuló-munkavállalóra gyakorolt negatív hatása szerény, ezért ők nem tekinthetők bizonytalan munkavégzőknek. Esetükben ugyanis számos tényező enyhíti a bizonytalan munka negatív következményeit, mint például a korlátozott időtartam, vagy az alternatív jövedelemforrás és karrier lehetőségek (Campbell and Price 2016, 326).

<sup>264</sup> Kretsos a fiatalok munkavégzésével foglalkozó tanulmányában őket bizonytalan generációnak nevezi (Kretsos 2010).

<sup>265</sup> Standing 2011.

<sup>266</sup> Quinlan 2012, 5.

A fentiekben írottak azt mutatják, hogy a bizonytalan és a nem szokványos munka – valamint a további hasonló terminológiák – meglehetősen rugalmas szakirodalmi fogalmak. Ezek a gyűjtőfogalmak a problémák leírására alkalmasak, de nem határozzák meg zártan, taxatívén az ide tartozó munkavégzési formákat. Ugyanakkor nincs is szükség szigorú taxonómiára, hiszen ezeknek a fogalmaknak a funkciója pontosan az, hogy tág gyűjtőfogalomként írjanak le összetett folyamatokat, nem pedig nemzeti, vagy nemzetközi jogszabály hatályaként funkcionáljanak.

A nem szokványos munka általában akkor okoz problémát, ha bizonytalan is egyben a foglalkoztatás, és ebből eredően rosszabbak a munkakörülmények, alacsonyabb a bér, korlátozottak a társadalombiztosítási jogok.<sup>267</sup> Szabályozásuk arra koncentrál, miként lehet elősegíteni a gazdasági növekedést úgy, hogy mindeközben garantáljuk az emberi jogok és a társadalmi igazságosság védelmének bizonyos szintjét.<sup>268</sup>

## 2.4 A nem szokványos foglalkoztatási formák szerződéses tipológiája

A nem szokványos munka fogalma a szerződéses formáról, míg a bizonytalan foglalkoztatás elsősorban a munka jellemzőiről szól.<sup>269</sup> Ennek megfelelően előbb a nem szokványos foglalkoztatási formák (nem szokványos munka) szerződéses típusait, majd a bizonytalan foglalkoztatás (bizonytalan munka) jellemzőit ismertetjük.

A nem szokványos munkavégzés különféle formáinál bizonyos mértékig hiányoznak a munkaviszony alapvető sajátosságai, míg a munkaviszony más ismérveivel viszont egyértelműen rendelkeznek. A nem szokványos munkavégzési formák ebből a szempontból tehát két csoportra oszthatók. Az egyik csoportba sorolható formák nem minősülnek munkaviszonynak, mivel esetükben hiányzik a munkaviszony egy vagy több alapvető ismérve, így különösen a személyi alárendeltség, személyi függőség (például a gazdaságilag függő munkánál). A másik csoportba tartozó jogviszonyok viszont munkaviszonynak tekinthetők, hiszen esetükben csak olyan jellemzők hiányoznak, mint a jogviszony határozatlan időtartama, vagy a teljes munkaidő.<sup>270</sup>

Sokszor tehát formálisan munkaviszonynak minősül ugyan a munkavégzésre irányuló jogviszony, de annak a normál munkaviszonytól eltérő szabályai vannak (például részmunkaidős, határozott idejű, behívásos munkaviszony). Ezek az eltérő szabályok pedig a munkavállalóra nézve kevésbé kedvezőek, mint a normál munkaviszony szabályai. Ezek a kedvezőtlen szabályok olyan lényeges munkajogi területeken jellemzők, mint a bérezés, a munkaviszony létesítése és megszüntetése, vagy a munkaidő és pihenőidő. A probléma itt tehát a munkavállaló jogainak hatékony védelme olyan helyzetekben, amikor megbomlik a

<sup>267</sup> Eichhorst and Marx 2015, 378.

<sup>268</sup> Rodgers 2012, 112.

<sup>269</sup> Eichhorst and Marx 2015, 378.

<sup>270</sup> Schoukens and Barrio 2017, 315.

munkavégzésből, foglalkoztatásból eredő kockázatoknak a munkáltató és a munkavállaló közötti hagyományos, méltányos, kiegyensúlyozott megosztása.

A szokványos, másként normál munkaviszony nem azért „sztenderd”, mert feltétlenül magas szintű védelmet biztosít, hanem mert ez jelenti a viszonyítási pontot a többi jogviszony szabályozásában. A normál munkaviszony szabályozása természetesen országonként eltérő, még ha az uniós tagállamok körében ezeket az eltéréseket jelentős mértékben mérsékelte is a jogharmonizáció számos szabályozási területen (lásd a munkajogi irányelveket<sup>271</sup>). Nyugodtan kijelenthető azonban, hogy az eltérő nemzeti munkajogi védelem egyes nem szokványos munkaviszonyokat védettebbé tesz, mint más nemzeti jogok sztenderd munkaviszonyát. Az is elképzelhető tehát, hogy a normál munkaviszony bizonytalan foglalkoztatást eredményez.<sup>272</sup>

Ugyanakkor nem minden esetben minősülnek munkaviszonynak a nem szokványos foglalkoztatási jogviszonyok. Történhet például a munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jellemzőkkel, úgynevezett gazdaságilag függő munkavégzés keretében. Erre számos országban létezik már önálló jogállás, a gazdaságilag függő munkavégzés, vagy másként a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy.

Továbbá nem szokványos foglalkoztatásnak minősül az önálló, a munkaviszonytól elkülönítve szabályozott jogviszonyban történő munkavégzés is. Erre jó példa az alkalmi munka, amely legtöbbször nem minősül munkaviszonynak, hanem különálló, önálló jogviszonytípus számos nemzeti jogban. Ennek is az a lényege munkajogi szempontból, hogy a normál munkaviszonynál lényegesen gyengébb védeltséget garantál a munkavégzőnek.<sup>273</sup> Végül a platform munkánál a szerződéses minősítés az alapvető kérdés: munkaviszonynak, vagy azon kívüli munkavégzési formának tekintjük azt, így külön szabályozást kell rá alkotni, vagy valamilyen formában alkalmazni kell a munkaviszony szabályait. Mindezzel arra szeretnék rámutatni, hogy a szerződéses tipológia korántsem letisztult és rendkívül sokszínű ezen a területen.

## 2.5 A bizonytalan foglalkoztatás hatása a munkáltatókra

A bizonytalan foglalkoztatási formák alkalmazása számos tekintetben hatással van mind az alkalmazó cégek működésére, gyakorlatára, mind pedig a munkavállalók jogaira, munka- és életfeltételeire. Az alábbiakban előbb a munkáltató, majd a munkavégző szempontjából vizsgálom a nem szokványos munkavégzési formák potenciális, illetve kutatásokban bizonyított hatásait, jellemzőit.

A bizonytalan foglalkoztatás terjedése alapvetően a munkáltatók döntéseinek az eredménye a jogszabályi követelmények (közvetett típuskényszer) keretei között. Számos tényező

<sup>271</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en> (letöltve: 2018.11.3), Prugberger 2014b.

<sup>272</sup> ILO 2016, 18.

<sup>273</sup> Fudge and Owens 2006, 3.

befolyásolja a munkáltatók döntését abban a tekintetben, hogy alkalmaz-e egyáltalán bizonytalan foglalkoztatási formát, és ha igen, akkor melyik jogviszonytípust választja a nemzeti jogban rendelkezésre álló palettáról. Ennél a döntésnél nagy szerepe lehet a munkáltató méretének, a munkavállalók képzettségének, a versenytársak gyakorlatának, a nemzeti szabályozásnak, valamint az érintett gazdasági szektornak. A munkáltatók oldalán általában három, gyakran összekapcsolódó indoka van a bizonytalan foglalkoztatási formák alkalmazásának: a költségek csökkentése, a foglalkoztatás rugalmasságának fokozása, és az új technológiák kihasználása.<sup>274</sup>

Ez a három indok – a költségcsökkentés, a rugalmasság és az új technológiák kihasználása – természetesen számos ponton összekapcsolódik. A költségeket azért lehet ilyen munkavégzési formák alkalmazásával csökkenteni, mert az ilyen jogviszonyokban a bérre rakódó költségek általában alacsonyabbak, mint a normál munkaviszonyban. A foglalkoztatás azért rugalmasabb, mert tökéletesen hozzá lehet igazítani az adott munkavégző alkalmazását a változó piaci és ezzel szorosan összefüggő foglalkoztatási igényekhez (numerikus rugalmasság). Erre jó példa a nulla órás szerződés és a behívásos munkaviszony, amelynél csak akkor kell dolgozni, amikor a munkáltató erre felhívja a munkavállalót. Ezzel persze komoly költséget takarít meg a munkáltató. Továbbá az is rugalmasságot biztosít a munkáltatónak, amikor hirtelen alkalmazni tud valakit rövidtávra, mert átmenetileg meghatározott szaktudásra van szüksége (funkcionális rugalmasság). Végül, a technológiai változások ma már lehetővé teszik a digitális platformon, applikáción keresztül történő alkalmazást.<sup>275</sup> Így például applikáción keresztül alkalmazhatnak egy speciális szaktudással rendelkező programozót, aki lényegesen olcsóbban dolgozik, amikor éppen szükség van a munkájára.

Az alkalmazó cégek működésére tehát számos tekintetben érzékelhető hatással vannak a bizonytalan foglalkoztatás formák. Az oktatás és képzés az egyik terület, ahol látványos változás érzékelhető, mivel a cégek áthárítják a képzés kötelezettségét és költségeit a munkavégzőkre. Ezt jelzi, hogy minél több bizonytalan munkavégző van a munkaszervezetben, annál kevesebbet költ a munkáltató képzésre. A munkáltató így nem biztosítja, csupán ellenőrzi a megfelelő képzettség meglétét. Ezzel a képzési költségeket ma már (inkább) a bizonytalan munkavégzők viselik, ami szembe megy a munkajog hagyományos teher-megosztásával.<sup>276</sup>

Ugyanakkor a munkáltató szempontjából a leglényegesebb kérdés mégiscsak az, miként befolyásolják ezek a munkavégzési formák a cég termelékenységét, teljesítményét, profit termelő képességét. Ezeket persze nehéz pontosan mérni, de az kimondható, hogy az ilyen foglalkoztatás ellene hat az innovációnak, és ez persze főként azokban a munkaszervezetekben okoz problémát, amelyekben magasabb képzettséget igénylő munkát

<sup>274</sup> Chattopadhyay and George 2016, 6.

<sup>275</sup> ILO 2015, 3.

<sup>276</sup> Ezzel összhangban van a magyar Mt. 51. (1) bekezdése, amely 2012 óta még a munkaviszonyban is megengedi a „feleknek”, hogy „megállapodásukkal” a munkavállalóra hárítsák a munkafeltételek megteremtésének valamennyi költségét. A magyar munkajogban tehát már a munkaviszonyra is jellemző lehet a fenti káros folyamat.

végeznek. Általában gyenge a bizonytalan formában dolgozók lojalitása, motivációja, csapatmunkára való képessége, de ez a rutinszerű, egyszerű munkáknál kevésbé számít.<sup>277</sup>

Összességében a munkáltatóknak is számos hosszútávú kockázattal kell tehát számolniuk a bizonytalan foglalkoztatásnál. Éppen ezért a munkáltatók döntésétől függ elsősorban, hogy élnek-e a bizonytalan foglalkoztatási formák által biztosított lehetőséggel, vagy a fenti hátrányokat felmérve inkább tudatosan tartózkodnak attól. Szerencsére az utóbbira is számos példa van már (lásd a nulla órás szerződésekről szóló részben).

## 2.6 A bizonytalan foglalkoztatás hatása a munkavégzőkre

A bizonytalan foglalkoztatás lényege tehát az, hogy a foglalkoztatásból eredő kockázatok lényegesen nagyobb hányadát terheli a munkavégzőre, mint a sztenderd munkaviszonyban. Éppen ezért a bizonytalan foglalkoztatás munkavállalóra gyakorolt hatása lényegesen összetettebb és – a munkajogi szabályozás szempontjából – lényegesebb, mint a munkáltatók fent leírt szempontjai és érdekei.

A munkavégzők szempontjából is vannak természetesen pozitív hatásai ezeknek a foglalkoztatási formáknak. A bizonytalan foglalkoztatási formák mellett azt szokták érvként felhozni, hogy a munkavégzők egy része kifejezetten kedveli ezeket, és szívesen választják, mivel nagymértékben elégedettek a munkafeltételeikkel. Ez az érvelés olvasható majd a dolgozatban például az angol nulla órás szerződésekkel és az ausztrál alkalmi munkával kapcsolatban egyaránt. Egyes formái valóban növelik a munkaerő-piaci választékot, így olyanok is munkát tudnak találni, akik egyébként nem jelennének meg a munkaerőpiacon. A gyermeket nevelő nők és a tanulók például sokszor tudatosan, máskor kényszerből létesítenek rövid időtartamra szóló, alkalmi, behívásos, nulla órás vagy akár applikáció segítségével történő munkát. Az igazi kérdés ebben a tekintetben az, hogy a bizonytalan foglalkoztatás ugródeszka, vagy inkább zsákutca az érintett munkavégző számára. Erre is fogunk látni az egyes formákkal foglalkozó fejezetekben – sokszor egymásnak ellentmondó – statisztikákat és szakmai véleményeket.

A negatív hatásokra rátérve a legfőbb probléma az, hogy ezek a foglalkoztatási formák számos tekintetben csökkentik a munkavállaló védelmét és ebből eredő biztonságát. Az ILO tanulmánya a következő területeken érzékeli itt a biztonság alacsonyabb szintjét: állásbiztonság, bér, munkaidő, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, társadalombiztosítás, képzés, kollektív és részvételi jogok.<sup>278</sup> Ezt kiegészíthetjük még további hátrányokkal: a jogviszony megszüntetésével szembeni védelem hiánya, rendszertelen és alacsony bérezés, korlátozott mobilitás a jobb minőségű állásokba, nehezebb előrejutás a

---

<sup>277</sup> ILO 2015, 30-32.

<sup>278</sup> ILO 2016, 18-19.

munkaszervezetben, alacsony szervezettség, munkaerő-piaci alternatívák hiánya, munkajogi védelem hiánya.<sup>279</sup>

Az EU tanulmánya is a biztonság hiányát emeli ki a következő területeken: elégtelen bér, a megszüntetéssel szembeni védelem hiánya, a foglalkoztatás várható időpontjának és időtartamának kiszámíthatatlansága. Ebből következően a bizonytalan foglalkoztatás formák szabályozása és gyakorlata gátolja a jogérvényesítést, korlátozza a társadalombiztosítási jogokat és a munkavédelmet, és az alacsony bérek miatt nem biztosít elegendő jövedelmet a tisztas megélhetéshez.<sup>280</sup> Az összehatása ezeknek a foglalkoztatási formáknak az, hogy fokozza a bizonytalanságot, növeli a diszkriminációt és aláássa a munkavállalói jogokat.<sup>281</sup>

A bizonytalan munkavégzési formák alapvető jellemzője tehát a gyenge, vagy teljes mértékben hiányzó munkajogi védelem. Ugyanakkor ezek a formák rendkívül sokszínűek, hiszen a különböző típusai nagyon eltérő védeltséget biztosítanak. Az Európai Bizottság összehasonlító tanulmánya értékelt és rangsorolta a munkavégzési formákat (beleértve a védettebb, kevésbé bizonytalan jogviszonyokat is) a biztonság kilenc dimenziója alapján. E szerint a be nem jelentett (fekete) munka, a színlelt szerződés, és a nulla órás szerződés kapta a legrosszabb pontszámot, míg a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony, és persze a normál munkaviszony nyerte a legjobb értékelést.<sup>282</sup>

Amint arra már utaltunk, az utóbbi évtizedekben a nem szokványos és a bizonytalan foglalkoztatás<sup>283</sup> egyaránt folyamatosan növekszik.<sup>284</sup> Ugyanakkor elsősorban meghatározott szektorokra jellemzőek ezek a foglalkoztatási formák, ilyenek különösen a vendéglátás, építőipar, mezőgazdaság, kiskereskedelem, takarítás.<sup>285</sup> A leginkább érintett szektorok azonban országonként eltérőek, függően például az adott szektort jellemző nemzeti szabályozástól, a szakszervezeti és kollektív szerződéses lefedettség mértékétől.<sup>286</sup>

Ugyanakkor a különböző ágazatok gyakran eltérő munkavégzési formákat preferálnak. A mezőgazdaságban és a vendéglátásban általában jó példa az alkalmi munka, a szezonális vagy rövid határozott idejű idénymunka, míg az építőiparban a színlelt szerződés jellemző. Leginkább az alacsony képzettséget igénylő munkákat végzik, amelyre gyorsan ki lehet képezni valakit, és könnyű őt helyettesíteni később egy másik munkavégzővel.<sup>287</sup>

A fejlett ipari országokban a tradicionális „teljes állás” szerepét folyamatosan erodálják a helyébe lépő, bizonytalan jogviszonyok. Ezzel szemben a fejlődő világban eleve kis szerepe volt a védett, klasszikus munkaviszonynak, de a stabil jogviszonyok terjedése helyett a trend

<sup>279</sup> Ebisui 2012, 3.

<sup>280</sup> McKay, Jefferys, Paraksevpoulou and Keles 2012, 8.

<sup>281</sup> ILO 2013b, 25.

<sup>282</sup> Tizenkét tagállamra terjedt ki a kutatás: McKay, Jefferys, Paraksevpoulou and Keles 2012, 8.

<sup>283</sup> Különösen igaz ez a növekvő trend a részmunkaidős, határozott idejű foglalkoztatásra, különösen a női munkavállalók számának növelésével (Rani 2012, 20).

<sup>284</sup> Standing 2011; Adams and Deakin 2014a, 780.

<sup>285</sup> McKay, Jefferys, Paraksevpoulou and Keles 2012, 7.

<sup>286</sup> ILO 2016, 18.

<sup>287</sup> ILO 2015, 4.

egyértelműen a bizonytalan jogviszonyok arányának (további) növekedése. A bizonytalan jogviszonyok – mindkét fenti országcsoportban – aránytalanul nagymértékben érintik a legsérülékenyebb munkavállalói csoportokat, így különösen a fiatalokat, idősebbeket, nőket, bevándorlókat (közülük is főleg a nőket<sup>288</sup>) és etnikai kisebbségeket.<sup>289</sup>

A nemzetközi szakirodalomban fokozott figyelmet kap a bizonytalan foglalkoztatásnak a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra gyakorolt, fokozott hatása.<sup>290</sup> Az EU tanulmánya szerint a munkavállalói jogokra a legkevesebb esélye a nőknek, a fiataloknak és a bevándorlóknak van. A diszkriminációnak leginkább kiszolgáltatott társadalmi csoportok tehát szisztematikusan felül-reprezentáltak a bizonytalanul foglalkoztatottak körében.<sup>291</sup> Ez azt is mutatja, hogy például a nemi diszkrimináció szigorú jogi<sup>292</sup> tilalma a gyakorlatban nem igazán érvényesül (ezt jelzi a szubsztantív egyenlőség hiánya).<sup>293</sup>

Ennél fogva az eredetileg is gazdasági, társadalmi, szociális hátrányokkal küzdő munkavégzőket (például a gyermeket egyedül nevelő nőket) terhelik meg újabb munkaerő-piaci hátrányokkal. Mivel a bizonytalan foglalkoztatási jogviszonyban (például nulla óras szerződéssel) dolgozó munkavégzőknek kevesebb védelem jár, ezért rosszabbak a munkakörülményeik, alacsonyabb a bérük. A nem szokványos munkavégzési formák ugyanis a bérben megnyilvánuló egyenlőtlenség fontos forrásává váltak.

Az alacsony – az átlagbér kétharmadánál alacsonyabb – bér azokra a szektorokra jellemző, ahol a nők, a fiatalok és az alacsony végzettségűek felül-reprezentáltak. Az alacsonyabb bért ráadásul nem pusztán nem kompenzálják más jogok, hanem ellenkezőleg, az alacsony bérezésű munkavégzők további munkajogi és társadalombiztosítási hátrányokat szenvednek el. Így például a bizonytalan formában dolgozóknak korlátozott a nyugdíj-jogosultsága és más társadalombiztosítási ellátásai, kisebb a ráhatásuk a munkaidőre és a munkavégzés helyére.<sup>294</sup>

A bérben tapasztalható egyenlőtlenség (Gini-index) általában növekszik a legtöbb országban, amely folyamat összefügg a bizonytalan munkavégzésért a sztenderd munkaviszonyhoz képest fizetett alacsonyabb bérrel.<sup>295</sup> Ennek az alacsonyabb bérezésnek viszont a logikus következménye a munkavégzők rosszabb anyagi helyzete, lakás- és életkörülményei, illetve egészségi állapota. A munkajogi szabályozás tehát nem nivellálja, hanem felerősíti a hátrányokat.

---

<sup>288</sup> McKay, Jefferys, Paraksevopoulou and Keles 2012, 7.

<sup>289</sup> Eichhorst and Marx 2015, 378.

<sup>290</sup> Lásd például: Fudge and Owens 2006.

<sup>291</sup> De Stefano 2015b, 8.

<sup>292</sup> Lásd az EU folyamatos törekvéseit az egyenlő bánásmód elvének uniós szintű szabályozására és gyakorlati érvényesítésére.

<sup>293</sup> McKay, Jefferys, Paraksevopoulou and Keles 2012, 8.

<sup>294</sup> Grimshaw 2011, 50.

<sup>295</sup> Rani 2012, 1, 8, 20-21.

## 2.7 A kollektív jogok gyengesége

A bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése tehát munkaerő-piaci szegmentációt eredményez, amely viszont egyenlőtlenséghez és egyes társadalmi csoportok marginalizációjához vezet.<sup>296</sup> Az ILO tanulmánya szerint ez a folyamat mélyíti a szegénységet, bizonytalanságot, egyenlőtlenséget és aláássa a szolidaritást, valamint a szakszervezetek szerepét, alkupozícióját. Ennél fogva a szakszervezetek prioritása világszerte a bizonytalan foglalkoztatás visszaszorítása.<sup>297</sup>

Ezzel együtt a szakszervezeteknek két célt kell szem előtt tartaniuk. Egyfelől valóban vissza kell szorítani azokat a törekvéseket, amelyek a bizonytalan foglalkoztatás terjesztésére irányulnak a foglalkoztatás olyan területein, amelyek eddig biztonságot nyújtottak a munkavállalóknak. Másfelől viszont védelmet és egyenlő bánásmódot kellene kiharcolniuk a bizonytalan munkavégzőknek, és ennek érdekében növelni kell a szervezettségüket.<sup>298</sup> Kérdés, hogy az erre vonatkozó szándék és igény fennáll-e a szakszervezetek, illetve a bizonytalan foglalkoztatási formában dolgozók esetében. A szakszervezetek részéről egyszerű válasz azt mondani erre, hogy ők csak a munkavállalókat képviselik.

A fentiek alapján a szakszervezetek négyféle választ adhatnak a bizonytalan foglalkoztatási formákra:

- a) kirekesztik őket a tevékenységükből;
- b) elfogadják őket, de csak alárendeltként;
- c) befogadják őket, az egyenlő bánásmód elvét érvényesítve a normál munkavállalókkal;
- d) elkötelezetten képviselik a nem szokványos munkavégzők speciális igényeit és érdekeit.

Az utóbbi időben jól megfigyelhető a szakszervezetek elmozdulása a kirekesztéstől a befogadás és a képviselet irányába. A szakszervezetek ugyanis kezdik felismerni azt, hogy a nem szokványos munkavégzés terjedése óhatatlanul a szakszervezeti mozgalom gyengülését eredményezi, ha nem szervezik meg az ilyen munkavállalókat.<sup>299</sup>

Lényeges körülmény ebben a tekintetben az, hogy a szakszervezetek nagyon alacsony szervezettséggel rendelkeznek a bizonytalan foglalkoztatási formákban dolgozók körében, különösen a normál munkavállalóhoz képest. Éppen ezért a szakszervezetek kevésbé érdekeltek az ilyen foglalkoztatásban.<sup>300</sup> Ugyanakkor a szakszervezetek is tesznek erőfeszítéseket számos országban a nem szokványos munkavégzési formákban dolgozók szervezésére, még ha ezek a kísérletek ma még csak szórványosnak tekinthetők is.<sup>301</sup>

A bizonytalan munkavégzési formák fontos jellemzője, hogy a munkavégző nem igazán szólhat bele abba, hol, mikor és milyen feltételekkel dolgozik. A kollektív jogok hiánya,

<sup>296</sup> Adams and Deakin 2014a, 780.

<sup>297</sup> ILO 2013b, 30, 42.

<sup>298</sup> ILO 2013b, 57.

<sup>299</sup> Ebisui 2012, 22.

<sup>300</sup> Eichhorst and Marx 2015, 378.

<sup>301</sup> Cella 2012, 180.



alacsony szervezettség és kollektív szerződéses lefedettség jellemzi tehát ezeket a formákat.<sup>302</sup> A munkáltatók<sup>303</sup> legtöbbször gondoskodnak arról, hogy a bizonytalan munkavégzőkre ne terjedjen ki a kollektív szerződés hatálya, pedig elvileg ez lehetne védelmük fontos forrása.<sup>304</sup>

A munkáltatók mellett a jogalkotók is kizárhatják a bizonytalan formákban foglalkoztatottakat a kollektív jogok élvezetéből, így különösen a kollektív szerződések megkötéséből és hatályából, kifejezett törvényi tilalakkal.<sup>305</sup> Ha munkaviszonynak nem minősülő jogviszonyról van szó, akkor a kizárás általában a munkajogi szabályozás egészére vonatkozik, így a kollektív jogokból kizárás nem kivétel, hanem az általános szabály – a munkajogi szabályoktól mentes munkavégzés – szerves része. Vannak azonban olyan kivételes nemzeti jogok, amelyek kifejezetten a kollektív jogokból zárnak ki meghatározott foglalkoztatási formákban dolgozókat.

A jogszabályi tilalom mellett az is akadályt jelent számukra, hogy a kollektív alkuval és a sztrájkjoggal kapcsolatos korlátozások aránytalanul sújtják a bizonytalan formában foglalkoztatottakat.<sup>306</sup> Ilyen korlátozások érvényesülnek például a következő szabályozási kérdésekben: trösztellenes tilalmak a kollektív alkuban, sztrájk kezdeményezése kötelező szavazással (strike ballot), korlátozott másodlagos akciók, valamint különbségtétel politikai és gazdasági sztrájk között.<sup>307</sup>

A kollektív jogok gyakorlását a félelem akadályozza leginkább a bizonytalan foglalkoztatásban. Ez a félelem abból táplálkozik, hogy a munkavégző ki van szolgáltatva a munkáltatónak a jogviszony folytatását illetően. A munkáltatónak rendszerint nincs, vagy nagyon korlátozott a foglalkoztatási kötelezettsége, így például nem hívják be többet a munkavégzőt munkavégzésre, vagy számára nincs több alkalmi munka. Mivel ezek a bizonytalan munkavégzők nem rendelkeznek védelemmel a jogviszonyuk önkényes megszüntetésével szemben, ezért okkal tarthatnak attól, hogy nem lesz munkájuk a munkáltatónál, ha élnek kollektív jogaikkal. A kockázatok új elosztása tehát fokozza a munkavállaló kiszolgáltatottságát, és ez által aláássa a kollektív jogok gyakorlását (például sztrájk szervezését, vagy az abban való részvételt).<sup>308</sup>

A félelmen túl az is akadályozza a kollektív jogok élvezetét, hogy a bizonytalan foglalkoztatási formákban dolgozók csak időlegesen dolgoznak egy munkáltatónak, vagy csak lazán kötődnek egy munkahelyhez. Értelemszerűen könnyebben érvényesíthetők azoknak a munkavégzőknek a kollektív jogai, akik szorosan kötődnek egyetlen munkáltatóhoz. Ráadásul a különböző szerződéses státusszal rendelkező munkavállalói csoportok között is lehetnek konfliktusok, mivel a szervezett munkavállalók gyakran fenyegetésként élik meg a nem

---

<sup>302</sup> McKay, Jefferys, Paraksevopoulou and Keles 2012, 9.

<sup>303</sup> Számos országban jogszabály zárja ki a munkavállalók meghatározott csoportjait a kollektív szerződés hatálya alól (ILO 2013b, 112).

<sup>304</sup> ILO 2013b, 50-51.

<sup>305</sup> ILO 2013b, 138-140.

<sup>306</sup> De Stefano 2015a, 3.

<sup>307</sup> De Stefano 2017a, 186.

<sup>308</sup> De Stefano 2015a, 15.

szokványos szerződéssel rendelkező, nem szervezett munkavállalói csoportok munkahelyi jelenlétét.<sup>309</sup>

A kollektív szerződések decentralizációja napjaink egyik meghatározó kollektív munkajogi folyamata, amely különösen a nyugat-európai, fejlett kollektív szerződéses rendszerrel rendelkező országokban (például Olaszország, Franciaország, Németország) tapasztalható az elmúlt évtizedben. Természetesen ennek is negatív hatása van a bizonytalan foglalkoztatási formákra, hiszen gyengíti a szolidaritást a gyengébb szereplők, így különösen a bizonytalan formában dolgozók tekintetében.<sup>310</sup> Ezekre a kollektív munkajogi problémákra számos alternatívát dolgoztak már ki a különböző nemzeti jogalkotások szerte a világon, mint például a kollektív szerződés hatályának kiterjesztése. A kollektív szerződésekben olyan különös rendelkezésekkel lehet kezelni a nem szokványos munkavégzési formákkal kapcsolatos speciális problémákat, mint az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, a határozott idejű szerződések időbeli korlátai, gazdaságilag függő munka stb.<sup>311</sup>

## **2.8 A doktori értekezésben bemutatott bizonytalan foglalkoztatási formák és kiválasztásuk indoka**

Amint azt korábban már kifejtettem, a bizonytalan foglalkoztatási formáknak számos fajtája alakult ki, illetve vált le a munkaviszonyról. Azt is jeleztem, hogy a foglalkoztatási problémák és a potenciális munkajogi megoldások is sokszínűek, függően az adott foglalkoztatási forma sajátosságaitól. Így általánosan érvényes munkajogi válasz nem adható a bizonytalan foglalkoztatás jelensége által felvetett kérdésekre. Ezzel kapcsolatban Zoe Adams és Simon Deakin arra tesznek javaslatot, hogy fel kellene hagyni a sztenderd munkaviszony szabályainak deregulációjával. Nem tekintik sikeresnek az olyan korábbi kísérleteket, mint a sztenderd munkaviszony szabályainak kiterjesztését a bizonytalan foglalkoztatásra, illetve a sztenderd és bizonytalan foglalkoztatás szabályainak közelítését.<sup>312</sup>

A fentiek indokolják azt, hogy a doktori értekezésben részletesen vizsgáljam a bizonytalan foglalkoztatás különböző formáit. Ugyanakkor terjedelmi okból arra nem vállalkoztam, hogy minden egyes, bizonytalannak minősülő formát részletesen elemezzek. Éppen ezért elsőként igyekeztem azonosítani azokat a szempontokat, amelyek alapján kiválasztom a részletesen elemzett jogviszony-típusokat. Mindenekelőtt olyan jogviszonyokat szerettem volna elemezni, amelyeknek már ma is jelentősége van a nemzetközi és/vagy a magyar munkaerőpiacon, illetve komoly növekedési potenciált jeleznek a munkaerő-piaci folyamatok és munkajogi kutatások (például alkalmi munka).

---

<sup>309</sup> Ebisui 2012, 4-5.

<sup>310</sup> De Stefano 2015a, 15.

<sup>311</sup> Ebisui 2012, 6.

<sup>312</sup> Álláspontjuk szerint a leghatékonyabb megoldás kiegészítő szabályozó eszközök alkalmazása, így például kollektív megállapodásokkal, szociális párbeszéddel, a munka és a családi élet összeegyeztetését szolgáló jogszabályokkal és aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel kellene inkább javítani a bizonytalan foglalkoztatási formák munkajogi védelmét (Adams and Deakin 2014a, 795-802).

Mindemellett az is kiválasztási szempont volt, hogy a jogviszony szerkezete dogmatikai szempontból érdekes legyen, így tükrözze a kockázatok átrendeződésének folyamatát és a foglalkoztatás jellegének megváltozását (például behívásos és platform munka).

Végül arra is figyelemmel voltam, hogy ezeket a jogviszonyokat a nemzetközi szakirodalomban fontos, részletesen kutatott témának tekintsék (például angol nulla órás szerződés, ausztrál alkalmi munka). Így ugyanis rendelkezésemre áll az a nemzetközi szakirodalmi apparátus, amely szükséges a téma részletes feldolgozásához. A magyar szakirodalomban kevésbé feldolgozott a bizonytalan foglalkoztatás, ezért az is célom volt, hogy olyan jogviszonyokat vizsgáljak, amelyek eddig még feldolgozatlanok a magyar munkajogi szakirodalomban (például platform munka).

Mindezek alapján az általam kiválasztott első bizonytalan foglalkoztatási forma az alkalmi munka, illetve általánosságban a munkavégzés alkalmivá válásának jelensége. Az alkalmi munka már ma is jellemző és folyamatosan növekszik a fejlődő és a fejlett világban egyaránt. Jelentőségének növekedését jelzi az is, hogy egyre több országban szabályozzák külön jogviszonyként. Hazai jelentőségét jelzi, hogy 1997 létezik külön törvényi szabályozása, amely azóta több reformot élt már meg, és a hazai gyakorlatban népszerű foglalkoztatási formának számít. Dogmatikai érdekességét az adja, hogy nem egy tartós, huzamos foglalkoztatásról, hanem megszakításos, rövid időtartamú, eseti munkavégzésről van szó. Érdekes módon hazai jelentőségéhez képest kevés figyelmet kapott eddig a szakirodalomban, szemben a nemzetközi kutatásokkal, amelyeknek ez jelenleg az egyik közkedvelt témája.

A második, általam vizsgált bizonytalan foglalkoztatási forma a behívásos munkavégzés, amely nagyon közel áll az alkalmi munkához, hiszen mindkettőnél megszakításos, véletlenszerű munkavégzés történik. A két jogviszonytípus között az a dogmatikai különbség, hogy a behívásos munkavégzés legtöbbször munkaviszonyban történik, az arra jellemző sajátosságokkal. Továbbá a behívásos munkavégzésnél a jogviszony nem ér véget az alkalmi munkavégzés befejezésével, hanem fennmarad, de csak a munkáltató behívása esetén történik munkavégzés.

Az alkalmi munkához hasonlóan a behívásos munka is terjedőben van a világon, mind gyakorlati alkalmazását, mind pedig szabályozását tekintve. A behívásos munka szélsőséges formája a nulla órás szerződéssel történő foglalkoztatás, amely különösen az Egyesült Királyságban kapott nagy figyelmet a szakirodalomban. A magyar joganyagban formálisan megjelent (2012-ben) a behívásos munkaviszony az Mt. vonatkozó szabályának elfogadásával, de a jogviszony valós tartalmát nem tükrözik a hatályos szabályok. Éppen ezért releváns annak a vizsgálata, milyen részletszabályokkal lehetne élővé tenni a magyar munkaerőpiacon ezt a jogviszonyt.

A harmadik, általam vizsgált bizonytalan foglalkoztatási forma a platform munka. A platform munka ma még nincs jelentős mértékben jelen a munkaerőpiacon, de a növekvő trend egyértelmű világszerte. A digitális platformon és applikáción keresztül munkát végzők

jogviszonya sok esetben átfedésben van más bizonytalan foglalkoztatási formákkal, így különösen az alkalmi munkával és a behívásos munkavégzéssel.

Ugyanakkor a platform munkát végzők csoportja rendkívül polarizált, hiszen vannak közöttük valódi munkavállalók, gazdaságilag függő munkavégzők, alkalmi munkavállalók stb. A problémára adható jogalkotási válasz tehát ugyancsak komplex, és szoros összefüggésben áll a bizonytalan foglalkoztatás más formáinak szabályozásával. A platform munka alapvető dogmatikai kérdése a jogviszony minősítése. Ugyanakkor a kérdés nem egyszerűsíthető le a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti választásra. Álláspontom szerint szóba jöhet – a harmadik kategória önálló szabályozása mellett – különös szabályok és önálló státusz szabályozása kifejezetten erre a csoportra.

A magyar szabályozás a klasszikus bináris modellre épül még ma is, így felkészületlen a platform munkavégzők jogainak hatékony biztosítására. Mivel ma még alig létezik Magyarországon a bizonytalan foglalkoztatásnak ez a formája, ezért érdemes időben elgondolkodni a lehetséges jogalkotási válaszon.

Természetesen a bizonytalan foglalkoztatás körében vannak további érdekes és releváns foglalkoztatási formák, mint például a marginális részmunkaidő, vagy a határozott idejű szerződések problematikája. Ugyanakkor ezek részletes vizsgálatától terjedelmi okokból eltekintek, és kutatásomat a fentiekben leírt jogviszonytípusokra korlátozom.

## 2.9 Összegzés: a bizonytalan foglalkoztatás megkerülhetetlen jelenléte

Az elmúlt fél évszázadban a munkajog meghatározó dogmájává vált, hogy a munkavégzés sztenderd munkaviszonyban történik, amely hatékony védelmet nyújt a munkavégzőknek a foglalkoztatásból eredő kockázatok méltányos felosztásával. A fokozódó globális verseny, a technológiai fejlődés, a demográfiai folyamatok és sok más körülmény együtt vezetett ennek a dogmának a lassú, de biztos eróziójához. Ennek a folyamatnak az egyik alapvető következménye és jellemzője is egyben a nem szokványos, és azon belül a bizonytalan foglalkoztatási formák térhódítása.

A bizonytalan foglalkoztatás terjedésének látványos következményei vannak, amelyek egy része a munkához kapcsolódik (állás bizonytalansága, gazdasági bizonytalanság, jövedelmi egyenlőtlenség), másik része azonban független a munkától (például egyéni, családi, közösségi hatások). Ez a folyamat számos társadalmi problémához vezet, mint például nemi és faji egyenlőtlenség, munka és családi élet közötti egyensúlytalanság, ki- és bevándorlás, politikai polarizáció stb. Ugyanakkor a tömeges bizonytalan foglalkoztatáshoz vezető strukturális változások nem a gazdasági erők visszafordíthatatlan, elkerülhetetlen következményei.<sup>313</sup>

---

<sup>313</sup> Kalleberg 2009, 17-18.

Bosch szerint a sztenderd munkaviszonynak három alapvető célja volt: (1) védeni a munkavállalókat a gazdasági és szociális kockázatokkal szemben, (2) csökkenteni a szociális egyenlőtlenséget és (3) növelni a gazdasági hatékonyságot.<sup>314</sup> Hasonlóképpen, a bizonytalan foglalkoztatási forma is akkor lehet kedvező mindkét fél számára, ha kellő rugalmasságot ad a munkáltatónak, miközben tisztességes foglalkoztatást biztosít a munkavégzőnek, összeegyeztetve a munkahelyi és személyes kötelezettségeit.<sup>315</sup>

A szabályozási cél tehát egyértelmű: minimalizálni kellene a nem szokványos és bizonytalan munkavégzési formák negatív – egyéni és társadalmi – következményeit.<sup>316</sup> Ennek érdekében meg kell gátolni a munkaerő-piaci szegmentációt, a nyomott és egyenlőtlen bérezést és az alacsony termelékenységet. Ezt pedig azzal lehet elérni, ha a munkavégző munkajogi, társadalombiztosítási jogai nem kizárólag a státusztól függenek, hanem a védelem indokoltságától. Ebből az elvi kiindulásból érdemes tehát vizsgálni a bizonytalan foglalkoztatás sokszínű formáit.

---

<sup>314</sup> Bosch 2004, 632.

<sup>315</sup> ILO 2015, 21, 53.

<sup>316</sup> Hipp, Bernhardt and Allmendinger 2015, 368.

### 3. Munkaviszony, önfoglalkoztatás és bizonytalan foglalkoztatási formák a magyar munkajogban

A magyar szabályozásban a munkavégzés szabályozásában hagyományosan a munkaviszonyra és az önfoglalkoztatásra épülő bináris modell érvényesül. A munkajogi alapfogalmak (munkaviszony és önfoglalkoztatás) ismertetése után azokat az univerzális jogokat érintem, amelyek a jogviszonytól függetlenül minden munkavégzőt megilletnek. Összességében igyekszem felvázolni a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok magyar rendszerét, annak változásait és tendenciáit.<sup>317</sup>

#### 3.1 A munkaviszony fogalma

A magyar munkajogban hagyományosan problémát jelentett az alapvető fogalmak hiánya. A jogalkotó azt feltételezte az 1992. évi munka törvénykönyv megalkotása során, hogy a munkajogi alapfogalmak jelentése egyértelmű és általánosan elfogadott. A munkajogviszony tartalmát ezért csak az 1992. évi Mt.-ben szétszórta, eklektikus szabályok alapján lehetett megállapítani.<sup>318</sup> Mivel a jogalkotás korábban 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>319</sup> is erre az esetjogra<sup>320</sup> építve határolta el a munkaviszonyt a polgári jogviszonyoktól.<sup>321</sup> A fentiek alapján komoly előrelépést jelent az alábbi alapfogalmak megalkotása a 2012. évi Mt.-ben: munkaviszony<sup>322</sup>; munkáltató<sup>323</sup> és munkavállaló.<sup>324</sup>

A munkaviszony kritérium-katalógusának kialakítása korábban kizárólag a jogirodalomra és a jogalkalmazásra maradt,<sup>325</sup> de a 2012. évi Mt. fenti meghatározásai segítettek ebben a munkaviszony fogalmának definiálásával. Továbbá a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítéséről szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv (Minősítési irányelv) adott még korábban jogi tájékoztatást a jogszabály végrehajtásának fő irányára és módszerére, de ennek nem volt kötelező ereje.<sup>326</sup> A Minősítési irányelvnek mégis az adott jelentőséget, hogy az eljáró hatóságok ez alapján minősítették a szerződéseket. A

<sup>317</sup> A fejezet írása során figyelembe vettem az alábbi publikáció szövegét Gyulavári 2014a, 47-67, 104-141.

<sup>318</sup> Kiss 2001b, 204.

<sup>319</sup> Lásd a már hatályon kívül került 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

<sup>320</sup> Az esetjog mellett meg kell még említeni az 1992. évi Mt. 2003. évi módosításával beillesztett 75/A. §-t, amelynek szakmai megítélése meglehetősen ellentmondásos (Dudás 2004).

<sup>321</sup> Gyulavári 2010, 29.

<sup>322</sup> 2012. évi Mt. 42. §

<sup>323</sup> 2012. évi Mt. 33. §

<sup>324</sup> 2012. évi Mt. 34. § (1) bekezdés.

<sup>325</sup> Kiss 2005, 93.

<sup>326</sup> 1987. évi XI. törvény 55. § (1) bekezdés.

Minősítési irányelvet azonban még a 2012. évi Mt. hatálybalépése előtt hatályon kívül helyezték a dereguláció jegyében.<sup>327</sup>

A munkaviszony minősítése során a Minősítési irányelv és a szakirodalom egy része<sup>328</sup> különbséget tesz elsődleges<sup>329</sup> és másodlagos<sup>330</sup> minősítő jegyek között. A Minősítési irányelv szerint az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, ha egyértelműen munkaviszony fennállására utalnak. A másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak. Sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló elsődleges minősítő jegyekkel együtt eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését.

Kérdéses, hogy miként lehet működő rendszert alkotni a sokszínű minősítő jegyekből. A bíróságok általános gyakorlata szerint a minősítésnél a munkaviszony minősítő jegyeit egyenként és összességében is vizsgálni és mérlegelni kell. Az értékelés nem egy elem kiemelésével, hanem az eset összes körülményeinek mérlegelésével történik. Az elhatárolási érvek és ellenérvek száma tehát nem lényeges, az összes szempont közül azt kell kiemelni és favorizálni, amelyik jellegadóan minősíthető a munkavégzés szempontjából.<sup>331</sup> Másként fogalmazva, a munkaviszonyként történő minősítés nem attól függ, hogy melyik mellett szóló körülmények vannak többségben,<sup>332</sup> hanem általában a munkavégzés összképe az irányadó.<sup>333</sup> Az 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 forma jelenik meg, amelyeknél egyes elemek halványulnak, és olyan kritériumok válnak jellemzővé, amelyek az önálló munkavégzés sajátjai.<sup>334</sup>

A munkaviszony fogalmának európai nemzeti munkajogi szabályainak elemzésénél láthattuk, hogy a munkaviszony meghatározó, szinte minden más szempontot felülíró sajátossága az alárendeltség, személyes függőség, önálló munkavégzés. A munkavállalónak ez az alárendelt pozíciója sok mindenben megnyilvánul, de különösen a munkáltató irányító, ellenőrző, utasítási jogában. Ez az angolszász jogrendszerek „control test”-je. Ezzel szemben a magyar minősítési rendszerben nincs a minősítésnek egy, vagy akár több kiszámítható

<sup>327</sup> A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX.törvény 47. §-a 2011. január 1-jével hatályon kívül helyezte a jogi iránymutatásokat, így a 7001/2005. FMM-PM irányelvet is.

<sup>328</sup> Lásd például: Lehoczkyné Kollonay 2001.

<sup>329</sup> A Minősítési irányelv alapján az alábbi elsődleges minősítő jegyek közül több minősítő jegy megléte alátámaszthatja a munkaviszony létét: a) a tevékenység jellege, munkakörként történő feladatmeghatározás; b) személyes munkavégzési kötelezettség; c) a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége; d) alá-fölérendeltségi viszony, hierarchia.

<sup>330</sup> A másodlagos minősítő jegyek a következők: a) 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) biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása; valamint g) az írásbeliség.

<sup>331</sup> Kenderes 2007, 144.

<sup>332</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).

<sup>333</sup> Radnay 2000, 18-21.

<sup>334</sup> Kiss, Berke és Bankó 2007, 51.

tesztje, hanem az összkép alapján, előre olykor kiszámíthatatlanul, de mindig mérlegelés alapján dönt a bíróság, eseti jelleggel. Ugyanakkor az Európai Bíróságnak a worker fogalmára vonatkozó esetjoga újabb kihívás elég fogja állítani a magyar bíróságokat. Ez az uniós esetjog a munkavállaló fogalmának tágabb értelmezésére ad lehetőséget és egyben persze uniós jogi kötelezettséget a magyar jogalkalmazásnak.

### 3.2 Az önfoglalkoztatás fogalma

A magyar jogban – az uniós joghoz és más nemzeti jogokhoz hasonlóan – nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma.<sup>335</sup> Ez tehát egy általánosan alkalmazott, de jogi meghatározás nélküli terminológia, amelyet a munkajogban is gyakran használunk. A „self-employed” magyar fogalma körüli bizonytalanságot jól mutatja, hogy mindmáig nem alakult ki egységes fordítása. A munkajogi és foglalkoztatáspolitikai szakirodalomban mára megszilárdult az önfoglalkoztató<sup>336</sup> terminológia használata. Ezzel szemben a szakfordítók gyakran az önálló vállalkozó elnevezéshez ragaszkodnak,<sup>337</sup> míg a magyar jogszabályokban mindkettőre találunk példát (önfoglalkoztató, önálló vállalkozó).<sup>338</sup>

Véleményem szerint az önfoglalkoztatás, önfoglalkoztató terminológia adja vissza leginkább az angol „self-employment”, „self-employed” kifejezések lényegét, és ez is honosodott meg – helyesen – a munkajogi szakirodalomban. A fogalom kapcsán ugyanis arról van szó, hogy az érintett személy nem áll mással munkaviszonyban, nincs alárendeltségi, személyi függőségi viszonyban egy munkáltatóval, illetve gazdaságilag sem függ egy személytől, amire az angol kifejezések is utalnak.<sup>339</sup> A munkavégző személy saját magát foglalkoztatja, a maga ura gazdasági értelemben, így fogalmilag kizárt, hogy legyen egy „foglalkoztatója”.

Az önfoglalkoztatás fogalma kifejezetten a jogharmonizáció miatt került napirendre a magyar munkajogban. Éppen ezért az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi jellegű, fogalmi kérdés, hanem sokkal inkább a jogharmonizációval összefüggő, jogtechnikai probléma volt. Mindezek után nem meglepő, hogy a munkajogi jogharmonizáció során az önfoglalkoztatás fogalma a szabad mozgásra és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendeleteknek való megfeleléssel, valamint a 86/613/EK, egyenlő bánásmódot érintő irányelv átvételének személyi hatályával kapcsolatos vitára egyszerűsödött le.<sup>340</sup>

A jogharmonizáció miatt tehát valóban fontos volt meghatározni azt a személyi kört, amelyet az uniós követelmények teljesítése során önfoglalkoztatónak tekintünk, és erre két megoldás kínálkozott. Az egyik lehetőség az volt, hogy a magyar jog definiálja az önfoglalkoztató fogalmát, és ezt a fogalmat használja valamennyi jogszabályban. A másik lehetőség, hogy

<sup>335</sup> Hajdú 2002, 175.

<sup>336</sup> Lásd például: Dudás 2004; Gyulavári 1997; Kiss 2001a.

<sup>337</sup> Lásd például az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendeletének magyar fordítását.

<sup>338</sup> Az 1991. évi IV. törvény 17. §-a önfoglalkoztatásnak, míg az 1998. évi LXXII. törvény önálló vállalkozónak fordította korábban a „self-employed” fogalmat.

<sup>339</sup> Gyulavári 2010, 38.

<sup>340</sup> Kiss 2001a, 115-125.



nem ad a jog 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, valamint a társadalombiztosítási jog munkaviszonyon kívüli biztosított körével azonosították az önfoglalkoztatást. Az önfoglalkoztatók körének jogharmonizációs célú meghatározása tehát pusztán jogtechnikai kérdés, amelynek korlátját nem a munkajogi dogmatika, hanem az uniós jogértelmezés jelenti.

Az uniós szabályok 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 – vagyis munkaviszonynak nem minősülő, de gazdaságilag függő munkavégzést fedő – jogviszonyok nem az önfoglalkoztatás körébe, hanem a szürke zóna átmeneti jogviszonyai körébe sorolandók.

Álláspontom szerint az önfoglalkoztatás kifejezést meg kell hagyni a tisztán vállalkozói tevékenységet folytató személyekre, akik valóban önmagukat (esetlegesen akár másokat is)<sup>341</sup> foglalkoztatva, mások számára munkát végeznek ugyan, de a személyi, gazdasági függőség legalacsonyabb foka, lényegében annak hiánya mellett. Bár minden munkavégzés óhatatlanul és kikerülhetetlenül magával hozza az önállóság korlátozásának bizonyos fokát, de a függőség legalacsonyabb szintjét a tisztán polgári jogi szerződések biztosítják.

### 3.3 Univerzális munkavállalói jogok

Az egyenlő bánásmód követelménye, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem és a társadalombiztosítás szabályai nem pusztán a munkaviszonyban, hanem azon kívül, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tágabb körében is érvényesülnek. A magyar jogban tehát már ma is léteznek olyan univerzális jogok, amelyek minden munkavégzőt megilletnek. Az alábbiakban ezek szabályait vizsgálom.

#### 3.3.1 Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan hatálya

Az egyenlő bánásmód követelménye valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban érvényesülő, általános jogelv, ami jóval túlmutat a munkaviszonyokon. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény (Ebkvt.)<sup>342</sup> hatályára vonatkozó szabályok meglehetősen bonyolultak.<sup>343</sup> Ez alól kivétel a munkavégzés szabályozása, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét szinte minden jogviszonyban meg kell tartani, a jogviszony jellegétől

<sup>341</sup>A közösségi jogból ugyanis nem vonható le olyan következtetés, hogy az önfoglalkoztatónak ne lehetnének alkalmazottai.

<sup>342</sup> 2003. évi CXXV. törvény.

<sup>343</sup> Ebktv. 5-6. §.

lényegében függetlenül.<sup>344</sup> Ezt 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 jogviszonycsoportra kiterjed, mivel az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy pedig a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.<sup>345</sup>

Az Ebktv. által használt két gyűjtőfogalom lényegében minden munkavégzést magában foglal. Az Ebktv. foglalkoztatási jogviszonynak nevezi a munkajogviszonyok teljes skáláját, így az Mt. szerinti munkaviszonyt, a Kttv. szerinti közszolgálati tisztviselői jogviszonyt, a Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyt, valamint az összes szolgálati jogviszonyt (bíróági, igazságügyi alkalmazotti, ügyészségi, hivatásos, szerződéses szolgálati jogviszonyt, illetve a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt).<sup>346</sup> Ezzel szemben a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kategóriája foglalja magában az összes többi lehetőséget, így a bedolgozóit<sup>347</sup>, vállalkozási, megbízási jogviszonyt, szakcsoporti, szövetkezeti tagsági viszonyt, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységet.<sup>348</sup>

Kimaradt azonban az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok felsorolásából a hivatásos nevelőszülői jogviszony, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony és a tanulószerveződés. Álláspontom szerint emögött nem volt tudatos stratégia, így feltételezhetően véletlenül nem szerepel néhány munkavégzésre irányuló jogviszonytípus a felsorolásból.<sup>349</sup> 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 csak az Mt. és a Kjt. hatálya alá tartozók fordulnak jogorvoslatért bírósághoz, de különösen az erre szakosodott Egyenlő Bánásmód Hatósághoz,<sup>350</sup> míg más jogviszonyokban ez a fajta jogérvényesítés egyáltalán nem jellemző.<sup>351</sup>

A széles hatálynak az az indoka, hogy a 2000/43/EK faji irányelvet és a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelvet alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.<sup>352</sup> A magyar jog tehát ennek az uniós jogi követelménynek felel meg a fenti szabállyal, hiszen az önfoglalkoztatás magában foglalja a polgári jogi szerződéssel történő munkavégzést.

<sup>344</sup> Gyulavári 2007, 4-5.

<sup>345</sup> Ebktv. 5. §

<sup>346</sup> Gyulavári 2010, 29-30.

<sup>347</sup> Bár a bedolgozó jogviszony a 2012. július elsejétől hatályos Mt. alapján már munkaviszonynak minősül.

<sup>348</sup> Ebktv. 3. § a)-b) pont.

<sup>349</sup> A szerző az Igazságügyi minisztérium szakértőjeként részt vett az Ebktv. kidolgozásának teljes folyamatában 2001 és 2003 között.

<sup>350</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2021. január 1-én beolvadással megszűnt, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóságaként működik tovább.

<sup>351</sup> Lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogát (<https://www.ajbh.hu/ebff-jogesetek>, letöltve: 2022.5.1).

<sup>352</sup> A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

### 3.3.2 Kiterjesztésre váró munkavédelem

Az egyenlő bánásmód elvénél korlátozottabb a személyi hatálya a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem szabályainak. 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>353</sup> Ugyanakkor a szervezett munkavégzésnek minősülő jogviszonyok köre korlátozott,<sup>354</sup> mivel nem minősül szervezett munkavégzésnek az egyéni vállalkozók munkatevékenysége.<sup>355</sup>

Korábban a bedolgozók sem tartoztak a munkavédelmi törvény hatályába, de a bedolgozói jogviszonyra vonatkozó rendelet kötelezte a foglalkoztatót az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei részbeni biztosítására.<sup>356</sup> A bedolgozói jogviszony ma már munkaviszonynak, így szervezett munkavégzésnek minősül.<sup>357</sup> Bár a 2001-ben elfogadott munkavédelmi program célul tűzte a munkavédelmi követelmények kiterjesztését az egyszemélyes vállalkozásokra,<sup>358</sup> lényegében az önfoglalkoztatókra, de az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog nem vált általánosan érvényesülő, a munkát végzők lehető legszélesebb körét megillető jogosultsággá.<sup>359</sup>

### 3.3.3 Az önfoglalkoztatók társadalombiztosítási jogai

Minden munkavégző köteles járulékot fizetni, így kötelezően biztosított az egyéni és társas vállalkozó, valamint a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében személyesen munkát végző személy, ha jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát.<sup>360</sup> Az önfoglalkoztatók tehát automatikusan és kötelezően biztosítottá válnak, de ehhez regisztrálniuk kell a társadalombiztosítási szerveknél. Ha ez megtörténik, akkor az önfoglalkoztató mindenféle megkülönböztetés nélkül, valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosulttá válik.

Ugyanakkor ennek a teljes körű társadalombiztosítási ellátásnak magas ára van a magyar rendszerben, mind a munkavállalók, mind pedig az önfoglalkoztatók számára. A munkáltatói szociális hozzájárulási adó 2022-ben a bruttó bér 13,5%-a, amelyet a béren felül kell befizetni. A munkavállalónak a bruttó béréből vonnak le további 18,5%-ot, amelyből 10% nyugdíjjárulék, 7% egészségbiztosítási járulék és 1,5% munkaerő-piaci járulék. Az önfoglalkoztatók a munkavállalókkal egyező mértékű járulékot fizetnek, de azt a bevétel (10%-os átalány, vagy tételesen igazolt) költségekkel csökkentett része után kell fizetni. Ha az

<sup>353</sup> Mvt. 9. § (1) bekezdés.

<sup>354</sup> Mvt. 87. § 9. pont.

<sup>355</sup> Dudás 2004, 167.

<sup>356</sup> 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 15. §.

<sup>357</sup> A 2012. évi Mt. hatályba lépése óta munkaviszony a bedolgozói jogviszony.

<sup>358</sup> 20/2001. (III. 30.) OGY határozat 5.2. a) pontja.

<sup>359</sup> Gyulavári 2010, 31.

<sup>360</sup> Tbj. 5. §.

önfoglalkoztató biztosítottá válik, akkor ő 7% egészségbiztosítási járulékot, 10% nyugdíjbiztosítási járulékot fizet, míg a megbízó/foglalkoztató terhe a 13,5% szociális hozzájárulási adó és a 1,5% szakképzési hozzájárulás.<sup>361</sup>

A kivételes biztosított státuszok lényege az, hogy a fentiekben leírtaknál lényegesen alacsonyabb a munkavégzés közterhe (adók és járulékok együttesen), de ezzel párhuzamosan az elérhető ellátások köre és színvonala is korlátozott. Ez egy furcsa alku, amelynél fogva az önfoglalkoztatók – jelenlegi és várható – szociális jogokról mondanak le, pillanatnyi nagyobb bevételért cserébe. A két legfontosabb ilyen speciális biztosított, adózási státusz a kisadózó vállalkozások tételes adója (Kata) és az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás (Ekho).

A Kisadózó Vállalkozások Tételes Adója (Kata)<sup>362</sup> volt – 2022. évi megszüntetéséig – a legnépszerűbb általános közteherviselési forma. A Kata az általános adózási és járulékfizetési szabályok lényegesen olcsóbb alternatívája volt, amelyet kifejezetten az önfoglalkoztatók számára találtak ki. Ezt az adózási formát egyéni vállalkozók, egyéni cégek, kizárólag magánszemély taggal rendelkező betéti társaságok és közkereseti társaságok választhatták. Ezek között köztudottan sok az úgynevezett kényszervállalkozó. A kisadózó vállalkozás a főállású kisadózó után havi 50 ezer, míg a nem főállású (másodállású, máshol járulékot fizető) kisadózó után havi 25 ezer forint tételes adót fizetett 12 millió forint éves jövedelemig. A kisadózók ezen felül teljes mértékben mentesültek az adóalany gazdasági tevékenységével összefüggő adók és járulékok megfizetése alól.<sup>363</sup>

A Katát fizető főállású önfoglalkoztató (kisadózó) biztosítottnak minősült, a Tbj.-ben és a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben meghatározott valamennyi ellátásra jogosultságot szerezhethet. Az ellátások számításának alapja azonban csak havi 90 000 forint, míg magasabb összegű tételes adó fizetése esetén 150 000 forint.<sup>364</sup> Ebből az alacsony számítási alaphoz viszont az következik, hogy a Katás önfoglalkoztató valamennyi pénzbeni ellátása, így különösen a nyugdíja lesz rendkívül alacsony.

Az Egyszerűsített Közteherviselési Hozzájárulás (EKHO)<sup>365</sup> egy régebbi, 2006-ban bevezetett, és személyi hatályát tekintve sokkal korlátozottabb közteherviselési forma. Az Ekho-t választók száma feltételezhetően sokkal alacsonyabb, mint a Kata esetében,<sup>366</sup> hiszen az előbbit kizárólag a jogszabály által felsorolt tevékenységet folytatók, a médiában dolgozók és a művészek választhatják.<sup>367</sup> Itt tehát egy marginális adózási formáról van szó, szemben a Katával. A két forma logikája és szabályozása azonban hasonló, még ha a mértékek el is térnek.

<sup>361</sup> NAV: *Az önálló tevékenység és az önálló tevékenységből származó jövedelem 2017.* [http://www.nav.gov.hu/nav/inf\\_fuz](http://www.nav.gov.hu/nav/inf_fuz) (letöltés: 2017.5.24.).

<sup>362</sup> 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról.

<sup>363</sup> 2012. évi CLXVII. tv. 9. §.

<sup>364</sup> 2012. évi CLXVII. tv. 8–10. §.

<sup>365</sup> 2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról.

<sup>366</sup> Sajnos nem állnak rendelkezésre adatok az Ekho-t választó adófizetők számáról.

<sup>367</sup> Lásd a 2005. évi CXX. törvény 3. § (3) bekezdésében található felsorolásban.

A munkavégző 15% Ekho-t fizet 60 millió forint jövedelemig, míg a kifizető további 20%-ot a teljes bruttó jövedelem alapján (együtt 35% az Ekho). Ezek megfizetésével teljesül a szociális hozzájárulási adó, az összes társadalombiztosítási járulék, valamint a személyi jövedelemadó, tehát valamennyi közteher. Az állami költségvetésbe fizetett Ekho alapján a magánszemély egészségügyi szolgáltatásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, baleseti járadékra és nyugdíjbiztosítási ellátásra jogosult.<sup>368</sup> Így számos pénzbeni ellátásból ki van zárva: nem jár neki táppénz, gyed, valamint álláskeresői járadék. Továbbá esetükben az öregségi nyugdíj alapja az Ekho alapjának mindössze 61%-a.<sup>369</sup> Így az Ekho alapján biztosított munkavégző pénzbeni ellátásokra általában nem jogosult, míg nyugdíjként nagyon alacsony összegre számíthat. Itt tehát fokozottan érvényesek a Kata esetében elmondott hátrányok és kockázatok.

---

<sup>368</sup> 2005. évi CXX. törvény 4–8. §.

<sup>369</sup> 1997. évi LXXXI. tv. 22. § (1) bekezdés g) pontja.

## **II. Bizonytalan foglalkoztatási formák**

Amint arról korábban már részletesen szó volt, a bizonytalan foglalkoztatás fogalma egy nehezen definiálható gyűjtőfogalom. Ebbe a gyűjtőfogalomba a tipikus munkaviszonyon kívüli, nem szokványos munkavégzési formák változatos típusai tartoznak. Az alábbi három fejezetben arra vállalkozom, hogy a bizonytalan foglalkoztatás három típusát elemzem részletesen: az alkalmi, a behívásos és a platform munkát.

Ezek a bizonytalan foglalkoztatási formák dogmatikailag jelentős mértékben eltérnek a tipikus munkaviszonytól, és olyan érdekes munkajogi problémákat vetnek fel, mint például a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség, a rendszeres munkavégzés, vagy a közvetlen munkáltatói ellenőrzés lazulása, szinte feloldódása. Ugyanakkor ezek a munkavégzési formák egyre nagyobb szeletet hasítanak ki a munkaerőpiacból és térhódításuk még korántsem ért véget. Éppen ezért előbb vagy utóbb a magyar munkajognak is reagálnia kell majd ezekre a kihívásokra.

Az alábbi három, látszólag különálló elemzésben átfogó képet igyekszem adni a világszerte, de különösen Európában tapasztalható folyamatokról. A nulla órás szerződések angol tapasztalatairól és az alkalmi munka ausztrál gyakorlatáról szóló fejezetekben részletesen írok majd olyan jelenségekről, amelyek fontos tanulságokkal szolgálnak a magyar jogalkotás számára is. Természetesen a nemzetközi tapasztalatok ismertetése után minden fejezetben részletesen kitérek a magyar munkajogi fejleményekre és a vonatkozó problémákra is. Mindezek alapján igyekszem minden összefüggésében, interdiszciplináris jelleggel vizsgálni a bizonytalan foglalkoztatási formák jelentette kihívásokat.

## 4. Az alkalmi munkavégzés szabályozása

A munkavégzés alkalmivá válása világszerte tapasztalható és növekvő jelenség. Az alkalmi munka terjedése ennek a bizonytalan foglalkoztatási formának az önálló, formailag gyakran a munkaviszonytól elkülönült munkajogi szabályozásához vezetett a világ számos országában, közöttük sok európai országban, így Magyarországon is.

Az alkalmi munka a bizonytalan foglalkoztatási formák közül is kiemelkedik abban a tekintetben, hogy az így dolgozók valószínűleg a legkiszolgáltatottabbak az összes munkavégző közül. Munkafeltételeik különösen rosszak, amelyek egyenesen következnek az alkalmi, rövid, határozott idejű munkavégzés sajátosságaiból. A jogi szabályozás célja és funkciója tehát egyértelműen az, hogy enyhítse a kiszolgáltatottságból eredő hátrányokat, a foglalkoztatók potenciális visszaélését erőfölényükkel és helyzetükkel.

Az alábbiakban ezért elsőként azt vizsgálom, hogy melyek azok a munkajogi szabályok, pontosabban korlátozások, amelyek az alkalmi munkavállalók munkafeltételeinek javítását szolgálhatják, illetve eredményezhetik. Igyekszem azonosítani a létező szabályozások közös témáit és megoldásait. Ezt követően az ausztrál példán keresztül egy olyan ország alkalmi munkával kapcsolatos szabályozását és gyakorlatát mutatom be, amely a laza szabályok segítségével a munkaerőpiac jelentős részét alkalmi munkavállalóvá változtatta. Ugyanakkor kérdéses az, hogy az alkalmi munkavállaló státuszban dolgozók valóban alkalmi munkát végeznek-e, vagy inkább a munkaviszonyt váltják fel egy olcsóbb, kevésbé védett jogviszonnal.

A nemzetközi és különösen az ausztrál szabályozási folyamatok fontos tanulságokkal szolgálhatnak a magyar jogalkotás számára. Magyarországon ugyanis hosszabb ideje, részletes szabályozást nyert az alkalmi munka, amely a magyar munkaerőpiac egyre jelentékenyebb hányadát teszi ki. Éppen ezért igyekszem majd bemutatni az alkalmi munka magyar szabályozásának hiányosságait és a munkavégzés alkalmivá válásának hátrányos hatásait, következményeit, különösen a hasonló nemzetközi megoldásokkal összevetve.



## 4.1 A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása

Az alkalmi munka terjedése, másként a munkavégzés alkalmivá válása világszerte tapasztalható és egyre markánsabb tendencia. Az alkalmi munkavégzés hagyományosan tömegesen jelen van a fejlődő világban, de egyre több fejlett országban is széles körben megjelenik, amelyet nemzeti szintű szabályozási kísérletek, önálló alkalmi jogviszonyok megjelenése kísér.

Az alábbi fejezetben először az alkalmi munka terjedésének folyamatát, majd az alkalmi munka fogalmát és nemzeti szabályait tekintem át. Az alkalmi munkának mindmáig nem alakult ki ugyan egységes fogalma, de a nemzeti jogok számos hasonlóságot és azonos elemet tartalmaznak. Bár az alkalmi munkára vonatkozó nemzeti munkajogi részletszabályok is változatosak, ugyanakkor itt is azonosíthatók hasonló szabályozási célok és az ezeket szolgáló megoldások.

Az alkalmi munkára létesített önálló jogviszony lényege általában az időszakos, alkalmi, megszakításos munkavégzés, amely a munkavégzésből eredő kockázatokat szinte kizárólag a munkavégzőre terheli. A jogviszony alapvető sajátossága tehát a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megszűnése, amely a munkavégző oldalán viszont kiszámíthatatlanságot, jövedelmi bizonytalanságot eredményez. Ebből következően az alkalmi munka a munkavégző szemszögéből nézve egy rendkívül rossz munkajogi védelmet biztosító, vagy akár teljesen védelem nélküli jogviszonytípus. A munkáltató szempontjai természetesen igencsak eltérőek, hiszen alacsony bérért megfelelő munkaerőt kap, mindenféle tartós, hosszabb távra szóló, vagy akárcsak rövidtávú kötelezettségvállalás nélkül.

Az alkalmi munka meghatározása után azokat a nemzeti szabályokat tekintem át, amelyek az alkalmi munkavégzés munkajogi kereteit jelentik, elsődlegesen az uniós tagállamokban. A fejezet célja annak vizsgálata, miként lehet az alkalmi munkavégzés részletes szabályozásával méltányosabban megosztani a munkáltatókat és a munkavállalókat terhelő kockázatokat, ez által javítva az alkalmi munkások munkafeltételeit.

### 4.1.1 A munkavégzés alkalmivá válása

Az alkalmi munkavégzést – a bizonytalan foglalkoztatási formák csoportján belül is – a munkavégzők végletes kiszolgáltatottsága jellemzi. A munkavégzés alkalmivá válása természetesen nem elszigetelt jelenség, hanem egyik, bár valóban fontos eleme a nem szokványos munkavégzés terjedésének, a hagyományos munkavállalói védelem erodálódásának. Éppen ezért az alábbiakban azt vizsgálom, mennyire jellemző a munkavégzés alkalmivá válása a világ különböző részein, így különösen Európában, illetve hogyan illeszkedik ez a tendencia a munkaerőpiac átalakulásának globális folyamatába.

Amint azt az értekezés első részében részletesen kifejtettem, az úgynevezett nem szokványos munkavégzés (non-standard work), másként a bizonytalan munkavégzési formák (precarious work) terjedése napjaink munkajogának meghatározó folyamata szerte a világon.<sup>370</sup> Az alkalmi munka terjedése a bizonytalan, nem szokványos munka fenti folyamatainak egyik, hangsúlyos elemeként értelmezendő. Az alkalmi munka nem elszigetelt jelenség, hanem a munkavégzésből eredő kockázatok munkavállalóra terhelésének folyamatába illeszkedik, ami az egész világon lejátszódott az elmúlt évtizedekben, és a nem szokványos foglalkoztatási formák terjedését eredményezi. A kockázatok hagyományos megosztásának gyengülését, válságát is jelzi ez a folyamat, amely a munkáltató kockázatainak jelentős részét átruheli a munkavállalókra (demutualisation of risk).<sup>371</sup>

Az alkalmi munkavégzést rendszerint a fejlődő országokhoz szokták kötni, ahol az alkalmi munka hagyományosan a munkaerőpiac alapvető jellemzője, és azt a jogi szabályozás általában a munkaviszonytól elkülönítve, önálló jogviszonyként szabályozza. Például Bangladesben és Indiában a munkavégzők kétharmada alkalmi munkás, Maliban és Zimbabwe-ben mintegy harmada.<sup>372</sup> A fejlődő országok jogrendszere és munkaerőpiaca jelentős mértékben eltér a magyar viszonyoktól, ezért ezeknek a fejlődő jogrendszereknek a részletes bemutatásától az alábbiakban eltekintek.

Az alkalmi munkát tehát hagyományosan főként a fejlődő országokhoz szokták kötni. Valójában azonban ez mind a fejlett, mind pedig a fejlődő országokban egyaránt régóta létező, és napjainkban a fejlett világban is növekvő,<sup>373</sup> és egyre több országban külön szabályozott foglalkoztatási forma.<sup>374</sup> A fejlett ipari társadalmakban is egyre nagyobb teret nyer például a marginális részmunkaidő, a behívásos munkavégzés, a nulla órás szerződés, és az alkalmi munka. Ez tehát nem csak európai jelenség, hanem a fejlett világ legtöbb országára jellemző. Példaként említhető az Egyesült Államok, ahol a munkavégzők 10%-a dolgozik rendszertelenül vagy behívás alapján. Jellemzően az alacsony jövedelemmel rendelkező társadalmi csoportokban magas az ilyen munkavégzők aránya. Ausztráliában kiemelkedően magas az arányuk, hiszen az összes munkavégző 24%-a alkalmi munkavállaló.<sup>375</sup>

Európában is egyre inkább jellemző az alkalmi munka. Például 2004-ben négy európai országban (Egyesült Királyság, Finnország, Hollandia, Spanyolország) 7%-ra becsülték az alkalmi munkavállalók számát. Romániában 2011 óta létezik alkalmi munkavállalói jogviszony,<sup>376</sup> és a trend egyértelmű: 2011-ben 150,000 alkalmi munkás dolgozott 2.34 millió munkanapot, 2012-ben 340,000 munkás 4 millió napot, míg 2013-ban már 516,000 alkalmi munkavállaló 4.5 millió munkanapot.<sup>377</sup> A román alkalmi munkások és a munkanapok száma

<sup>370</sup> ILO 2016, xxi-xxii.

<sup>371</sup> De Stefano 2016a, 422.

<sup>372</sup> ILO 2016, xxi, 8, 21.

<sup>373</sup> A bizonytalan, nem szokványos jogviszonyok száma általánosságban növekvő tendenciát mutat, ma már a fejlett országokban is (Adams and Deakin 2014a, 780).

<sup>374</sup> De Stefano 2016a, 422.

<sup>375</sup> ILO 2016, xxi, 8.

<sup>376</sup> 2011 előtt a munkajog nem tett különbséget az egy napos vagy hosszabb határozott idejű munkaviszonyok között (Buelens and Pearson 2013, 111).

<sup>377</sup> Eurofound 2015, 52.

dinamikusan nőtt, míg a regisztráló munkáltatók száma csökkent, ami azt bizonyítja, hogy az eddig is így alkalmazó munkáltatók vesznek fel egyre nagyobb számú alkalmi munkást.<sup>378</sup> Ez arra utal, hogy a költségek és az adminisztrációs terhek csökkentése érdekében a hagyományos munkaviszonyt cserélik le alkalmi munkavégzésre irányuló, kevésbé védett jogviszonyra (lásd például a társadalombiztosítási és egyes munkavállalói jogok hiányát).

Az alkalmi munka növekvő népszerűségének alapvető oka az, hogy numerikus rugalmasságot (numerical flexibility) biztosít a munkáltatóknak, amely elősegíti a foglalkoztatási költségek jelentős csökkentését. A munkalehetőség hiányából eredő kockázatokat ugyanis teljes mértékben a munkavégző viseli. A foglalkoztató kockázata arra korlátozódik, hogy nem lesz elérhető megfelelő munkaerő, amikor éppen szüksége volna rá. Erre nagy hatása van a gazdasági ciklusoknak, válságoknak és felívelő időszakoknak.<sup>379</sup>

A kockázatok ilyen módon történő megosztása bizonyos esetekben kedvező is lehet mind a két félnek. A munkavégző nem mindig akar ugyanis elköteleződni hosszabb távra, fix óraszámra, hanem gyakorta megelégszik annyi munkalehetőséggel, amennyi alkalmanként, de rendszeresen adódik, keresés nélkül. Ez persze a munkavégző egyéni szociális, gazdasági körülményeitől függ (például egyetemi tanulmányok melletti munka). A munkáltató pedig az alkalmi munkánál elfogadja azt a valós kockázatot, hogy nem garantált a munkaerő, hiszen elég nagy merítési lehetőség esetén a munkaerőhiány kockázata nem túl nagy. Ezért a bizonytalanságért cserébe viszont sokat spórolhat a foglalkoztatás költségein, függően persze a fizetendő közterhek (adók, járulékok) mértékétől.<sup>380</sup>

Összegzésként elmondható, hogy a munkavégzés alkalmivá válása világszerte tapasztalható, hagyományosan a fejlődő világhoz kötődő, de ma már a fejlett országokban, így Európában is tapasztalható tendencia. Ez a folyamat feltartóztatatlannak tűnik, mivel a munkáltatók elsősorban az olcsóbb foglalkoztatási formákat keresik, és az alkalmi munka számos eleme alkalmassá teszi azt a költségek csökkentésére. Éppen ezért a fejlett világban nem a tilalom, hanem az alkalmi munkavégzés önálló jogviszonytípusként történő szabályozása a trend. Az alábbiakban először az alkalmi munka fogalmát és szabályozásának tapasztalatait tekintjük át. Mindenekelőtt azonban el kell határolnunk az alkalmi munka fogalmát más, hasonló, vele sokszor átfedésben lévő (bizonytalan) jogviszonytípusoktól.

#### *4.1.2 Az alkalmi munka elhatárolása más bizonytalan foglalkoztatási formáktól*

Az alkalmi munkavégzésre irányuló jogviszony elnevezése nem egységes. Az alkalmi munka (casual work) elnevezés mellett egyes országokban egyszerűsített foglalkoztatásnak (például

---

<sup>378</sup> Presada 2016, 7.

<sup>379</sup> A 2008-2009-es gazdasági válság következtében hosszú ideig munkaerő túlkínálat volt Európában, amely 2017 körül váltott át strukturális munkaerő-túlkeresletre. Míg korábban egyszerű volt alkalmi munkavégzőt találni, addig a gazdaságilag felívelő időszakban ez valóban komoly nehézséget okozhat a munkáltatóknak, ami nem kedvez az alkalmi munka terjedésének.

<sup>380</sup> Collins 2000, 73.

Magyarország<sup>381</sup>), vagy napi munkának (például Románia<sup>382</sup>) nevezik. Ugyanakkor gyakran ebbe a kategóriába sorolják a nulla órás szerződéseket (például Egyesült Királyság<sup>383</sup>) és a voucher-el történő munkavégzést is (például Olaszország, Litvánia). A határozott idejű, másként átmeneti munkavégzés (temporary work) terminológiát viszont egyre inkább a stabilabb, szabályozott, határozott idejű szerződésekre használják, míg alkalmi munka (casual work) alatt a kevésbé szabályozott, gyakran be nem jelentett munkát értik.<sup>384</sup> Az alkalmi munka ugyanis sokszor kapcsolódik, vagy átfedésben van a be nem jelentett, úgynevezett fekete munkával is (illegality, undeclared work). A továbbiakban az alkalmi munka kifejezést használom, kivéve, ha az adott ország joga kifejezetten más elnevezést használ (például a magyar jogról szóló részben).

Az alkalmi munka fogalmának meghatározása előtt ismertetem azokat a jogviszonyokat, amelyek sok hasonlóságot mutatnak az alkalmi munkával. Az alkalmi munkával átfedésben lévő jogviszonyok közül az alábbiakban röviden kitérek a német mini-job jogintézményére, a voucher-el történő munkavégzésre, valamint az önfoglalkoztatásra. A behívásos munkaviszony és különösen a nulla órás szerződések problematikáját is megemlítem, de ezeknek elméleti és gyakorlati jelentőségük miatt külön fejezetet szentelek a doktori értekezésben.

A bizonytalan foglalkoztatási formák egyik alapvető sajátossága tehát az, hogy elmosódnak közöttük a határok, sokszor egymást átfedve jelennek meg a gyakorlatban. Éppen ezért nehéz akár még becslést is adni számos országban az alkalmi munkavállalók számáról, hiszen a statisztikákban is keverednek a határozott idejű, (marginális) részmunkaidős, nulla órás, vagy éppen bedolgozói szerződésekkel.<sup>385</sup> Bár nincsenek tiszta határok az egyes foglalkoztatási formák között, mégis léteznek alapvető különbségek. Meg lehet tehát különböztetni az alkalmi munkát más, hasonló bizonytalan foglalkoztatási formáktól.

A bizonytalan foglalkoztatási formák körében elsőként az alkalmi munka és a behívásos munka közötti hasonlóságokat és különbségeket érdemes érinteni. A behívásos munkaviszony egyrészt (általában a nemzeti jogokban) formálisan munkaviszony, másrészt a részmunkaidőhöz is sok tekintetben ugyanannyira hasonlít, mint az alkalmi munkavégzéshez.<sup>386</sup>

Itt meg kell említeni Mark Freedland oxfordi professzor elméletét, amely szerint a személyes munkavégzésre irányuló szerződéseknek három típusa különböztethető meg: a folyamatos, a megszakításos és a rövid időtartamú alkalmi foglalkoztatás. Az alkalmi munka általában egy hétnél rövidebb ideig tart, és a felek több ilyen szerződést létesíthetnek egymással, de ezek a szerződések semmilyen módon nem kapcsolódnak egymáshoz, a munkavégzők személyén kívül persze. A szerződés tehát folyamatos az adott rövid munkavégzési idő alatt, de a

<sup>381</sup> Román elnevezése: „activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri” (Eurofound 2015, 51).

<sup>382</sup> Presada 2016, 2.

<sup>383</sup> Lásd részletesen külön fejezetben.

<sup>384</sup> European Parliament 2000, 85.

<sup>385</sup> Collins 2000, 73.

<sup>386</sup> ILO 2016, 23.

munkavégzések közötti időszakban ilyen folyamatosság, folytonosság nem létezik. Ezzel szemben a megszakításos (behívásos) foglalkoztatás esetén a munkavégzések közötti időtartamok a munkaviszony szünetelésének minősülnek.<sup>387</sup> Az alkalmi munka és a behívásos munkaviszony között tehát alapvető dogmatikai különbségek azonosíthatók.

Számos „common law” jogrendszerben (például Ausztrália, Kanada, Új-Zéland) az alkalmi munka létező és terjedő munkajogi jelenség.<sup>388</sup> Az alkalmi munka lényege a common law jogrendszerekben is az, hogy a munkaviszony csak azokban az időszakokban létezik, amikor kötelezettség van a munkavégzésre, de a feleknek nincs kötelezettsége egymással szemben a munkavégzések közötti időszakokban. Ha a felek joggal várják azt, hogy további munka lesz biztosítva és ellátva, akkor kölcsönös kötelezettségük keletkezik ennek a várakozásnak a teljesítésére.<sup>389</sup>

Az ausztrál legfelsőbb bíróság szerint például az alkalmi munka lényege a munkáltató előzetes kötelezettségvállalásának hiánya arra, hogy a munkavállalót meghatározott ideig (napokra, órákra) alkalmazni fogja munkavégzésre.<sup>390</sup> A behívásos munka és a nulla órás szerződés esetében a szerződéses kötelezettség viszont tartós, csak a tényleges munkavégzési kötelezettség megszakításos.<sup>391</sup> Ez utóbbiak tehát szorosan kapcsolódnak az alkalmi munka koncepciójához, de a különbségek miatt a megszakításos, behívásos munkavégzést külön, a következő fejezetben elemzem.

A minimális, másként marginális részmunkaidő is sok hasonlóságot mutat az alkalmi munkával. A marginális részmunkaidő fogalma is sokféle szerződéstípust foglal magában, és ezek különféle típusai számos európai országban jelentős növekedést mutatnak (például Ausztria, Franciaország, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország). Közös jellemzőjük az alacsony óraszám, amely általában heti 15 munkaóránál kevesebb munkaidőt jelent.<sup>392</sup>

A minimális, marginális részmunkaidőre jó példa a német jogban régóta szabályozott, a 2003. évi Hartz reform óta dinamikusan terjedő jogi forma, az úgynevezett „mini-job”. Eredetileg az 1960-as években vezették be ezt a jogviszonyt annak érdekében, hogy a háztartásbeli nőket integrálják a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokban.<sup>393</sup> A mini-job azt jelenti, hogy a munkavállaló minimális óraszámú részmunkaidőben dolgozik és az ebből származó bevétele maximálva van: 2003-ban a korábbi 325 euróról emelték 400<sup>394</sup>, majd később 450 euróra a

<sup>387</sup> Freedland ezt „sub-employment phase”-nek nevezi (Freedland 2003, 485-486).

<sup>388</sup> Berg and De Stefano 2015.

<sup>389</sup> “At common law, the essence of casual employment is that an employment relationship exists only during periods of work or engagement to work and the parties have no obligations to each other in between such periods” (*Jinkinson v. Oceana Gold (NZ) Ltd* [2009] 9 NZELC 93, 341, idézi: ILO 2016, 25).

<sup>390</sup> “The essence of casualness is the absence of a firm advance commitment as to the duration of the employee’s employment or the days (or hours) the employee will work” (*Williams v. MacMahon Mining Services Pty Ltd* [2010] FCA 1321, idézi: ILO 2016, 25).

<sup>391</sup> De Stefano 2016a, 424.

<sup>392</sup> Messenger and Wallot 2015, 1.

<sup>393</sup> Weinkopf 2009, 181.

<sup>394</sup> Kirkegaard 2014, 4.

maximális havi bért. A mini-job tehát a részmunkaidő egy speciális, alacsony óraszámú típusa, amelynek a Hartz reform eltörölte a korábbi korlátját, de a gyakorlatban általában továbbra is heti 15 óra a maximum (a jövedelmi korlátból következően). A munkavállalói oldalon meglévő kényszert és kiszolgáltatottságot jelzi, hogy a kizárólag mini-job-ban dolgozók harmada több órát szeretne dolgozni, ha lehetne.

Itt meg kell jegyezni, hogy a Hartz reform 2003-ban bevezetett még egy német sajátosságot, az úgynevezett midi-job-ot, amely a fenti jogviszonyra a jövedelemhatárt 450-850 euróban határozta meg.<sup>395</sup> A midi-job azért vonzó, mert csak fokozatosan nő a bevétellel a járulékteher, nem pedig hirtelen ugrik a teljes járulékteherre a jövedelemtől függetlenül.<sup>396</sup>

A Schröder kormány célja az volt a fenti – a reformbizottságot vezető Peter Hartz-ról<sup>397</sup> elnevezett – reformokkal, hogy az alacsony bérezésű jogviszonyok számának növelésével mérsékelje a magas szinten állandósult, tartós munkanélküliséget.<sup>398</sup> A mini-job nagy és egyre növekvő népszerűségét jelzi, hogy 1991-ben még csak 2 millió, 2005-ben viszont már 4,7 millió ember dolgozott ebben a munkajogi, társadalombiztosítási jogviszonyban, és további 1,7 dolgozónak volt ilyen második jogviszonya. 2010-ben viszont már 7,3 millió mini-job volt Németországban, amelyből 2,4 millió volt a mellékállás.

A Hartz-reform hatására jelentősen nőtt a német foglalkoztatási ráta, amely emelkedés nagyrészt valóban az új mini-joboknak volt köszönhető. Különösen nagy változás volt az, hogy a munkavállaló járulégmentesen dolgozhat másodállásként mini-job jogi formában, ezért a munkahelyteremtés legfőbb forrásává ez vált. A Hartz-reform óta a munkavállalóknak mintegy 20%-a mini-job-ban dolgozik, elsősorban a kereskedelemben és a vendéglátásban. Főként nők (66%), 20 év alatti és 64 feletti férfiak, illetve másodállásban dolgoznak mini-job-ban, tehát kiegészítő jövedelemforrásként kiváló ez a jogviszonytípus.<sup>399</sup>

A munkáltató ugyan 30%-os társadalombiztosítási járulékot és adót fizet (13% egészségbiztosítás, 15% nyugdíjbiztosítás és 2% adó)<sup>400</sup>, de a munkavállaló mentes minden adó- és járulékfizetéstől.<sup>401</sup> A munkáltatók magasabb közterhet fizetnek a mini-job-ban dolgozók után (30%), mint a többi munkavállaló esetében (21%). A gyakorlatban azonban sokszor mégis a munkáltatók profitálnak a munkavállaló járulégmentességéből, mivel a kötelező minimális – például a kollektív szerződésben szereplő – bérnél alacsonyabb a fizetés.<sup>402</sup> Ezzel szemben a munkavállalókat a mini-job-ban nem terheli semmilyen adó, vagy járulék, ezért arra ösztönzi őket, hogy ha más jogviszonyuk mellett másodállásban is dolgoznak, vagy van más munkajövedelmük, akkor ez járulégmentes mini-job-ban történjen.

<sup>395</sup> Keller and Seifert 2013, 459-460.

<sup>396</sup> Leschke, Schmid and Griga 2006, 13.

<sup>397</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Peter\\_Hartz](https://en.wikipedia.org/wiki/Peter_Hartz) (letöltve: 2018.11.21).

<sup>398</sup> Messenger and Wallot 2015, 4.

<sup>399</sup> Leschke, Schmid and Griga 2006, 13-14.

<sup>400</sup> Kivételesen a háztartási munkánál a közteher mértéke mindössze 12% (Kirkegaard 2014, 4).

<sup>401</sup> Bispinck and Schulten 2011, 4.; Keller and Seifert 2013, 461.

<sup>402</sup> Weinkopf 2009, 182.

Az alacsony járulékfizetés azonban komoly feszültséget is jelent a német nyugdíjrendszerben a mini-job-ban dolgozók várhatóan alacsony nyugdíja miatt.<sup>403</sup>

Összességében a 2003-as Hartz-reformok hatalmas lökést adtak a marginális részmunkaidő alkalmazásának, elsősorban a jövedelmi határ emelésével és a kedvező közterhekkel (a munkavállaló mentességével az adó- és járulékfizetés alól). A szolgáltatóiparban sok munkáltató alkalmaz mini-job-ban dolgozókat, mert olcsó és rugalmas ez a foglalkoztatási forma. A mini-job új állásokat is teremt, de – legalábbis részben – csupán egy rosszabb jogviszonnal váltja fel a korábban is létezett munkaviszonyokat. Terjedését tehát több tényező együttesen segíti, így különösen a munkavállalók és munkáltatók érdekeltsége, amelyeket felerősített a szabályozás reformja.<sup>404</sup>

Az adó- és járulékfizetéstől eltérően a munkajogi szabályok szempontjából a mini-job-ban dolgozó nem különbözik a többi munkavállalótól, mivel a mini-job a részmunkaidős munkaviszony munkajogi szabályainak hatálya alá esik.<sup>405</sup> Amint látni fogjuk, ez egy rendkívül lényeges különbség az alkalmi munkához képest, amelynél a legtöbb országban rendszerint hiányzik a munkajogi védelem. A látszat és a megnyugtató jogszabályok ellenére azonban a mini-job-ban dolgozók esetében is vannak problémák ezen a téren. Bár elvileg megilletik a mini-job-ban dolgozót az olyan alapvető munkavállalói jogok, mint a fizetett szabadság és a betegszabadság, de a gyakorlatban sokszor csak a ténylegesen ledolgozott órák ellenértékét kapják meg. Ezen túl további lényeges hátrány, hogy alacsonyabb a bérük és korlátozottak a társadalombiztosítási jogaik a többi munkavállalóhoz képest.<sup>406</sup>

A behívásos munkaviszonyhoz és a mini-job-hoz hasonló átfedés tapasztalható az alkalmi munka és a voucher-rel történő munkavégzés között is. A voucher nehezen fordítható le magyarra, ezért a pontos tartalom érdekében a voucher-el történő munkavégzés kifejezést használom. Az informális, feketemunka elleni harc eszközeként vezették be egyes európai országokban (például Ausztria, Belgium, Franciaország, Görögország, Litvánia, Olaszország) a voucher-el történő munkát, elősorban a házi munkában és a mezőgazdaságban.<sup>407</sup> Ez a Eurofound meghatározása szerint azt jelenti, hogy a munkáltató egy harmadik féltől (általában hatóságtól) beszeres egy vouchert, amellyel pénz helyett fizet a munkavégzőnek. Ezekben az esetekben általában meghatározott feladatot végeznek el, vagy rövid ideig dolgoznak, ezért a voucher-el történő munka átfedésben van az alkalmi munkával.<sup>408</sup>

A voucher-el történő munkavégzés és az alkalmi munka számos ponton és országban egybeesik, de sokszor különböznek is egymástól ezek a szabályozott jogviszonyok. A voucher-el történő alkalmi munkavégzés szabályozására jó példa Olaszország, ahol 2003-ban

---

<sup>403</sup> Keller and Seifert 2013, 466.

<sup>404</sup> Weinkopf 2009, 183-184.

<sup>405</sup> A mini-job adó- és járulékterhelése az elmúlt évtizedekben folyamatosan változott (Ebbinghaus and Eichhorst 2006, 15).

<sup>406</sup> Weinkopf 2009, 182.

<sup>407</sup> ILO 2016, 26.

<sup>408</sup> A meghatározást és nemzeti szabályok áttekintését lásd: Eurofound 2015, 82-102.

vezették be először ennek a jogviszonytípusnak a szabályait,<sup>409</sup> amelyeket 2017-ben alakítottak át jelentős mértékben.<sup>410</sup> Olaszország mellett Litvánia jó példa arra, amikor a voucher-el történő munkavégzés lényegében alkalmi munkát jelent, és a voucher-t nem egy külső szolgáltatótól kell megvásárolni, hanem a munkáltató vezeti az alkalmi munkavállalói könyvre emlékeztető regisztert.<sup>411</sup> Itt nem térek ki részletesen a voucher-el történő alkalmi munkavégzés olasz és litván szabályaira, de ezek lényeges rendelkezéseit az összehasonlító elemzésekben szerepeltetem.

Meg kell itt említeni még Belgiumot, ahol 2001-ben vezették be a voucher-el történő munkavégzést a kiszolgáltató munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése és a be nem jelentett munkavégzés csökkentése érdekében. Ugyanakkor a házi munkáknál alkalmazott voucher mellett külön szabályozzák az alkalmi munkára létesített jogviszonyt is.<sup>412</sup>

Az alkalmi munkához hasonló, azzal átfedésben lévő jogviszonyok körében végül meg kell említeni az önfoglalkoztatást is.<sup>413</sup> Az önfoglalkoztatással összefüggésben hozható fel az platform munka, amely szintén gyakran alkalmi munkában történik. Az új technológiák használata (applikáción keresztül történő munkavégzés, crowdwork) kifejezetten elősegíti az alkalmi munka terjedését.<sup>414</sup> Ugyanakkor ennek a munkavégzési formának a részleteire – a behívásos munkaviszonyhoz hasonlóan – külön fejezetben térek ki.

Az alkalmi munka tehát korántsem egy kiforrott, vegytiszta munkajogi kategória. Bár sok országban létezik szabályozott formában, még sincs egységes jogi fogalma, és gyakran összemosódik más, hasonló munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal. Ezek közül ki kell emelni a behívásos munkaviszonyt, amely hasonlóan alkalmi, megszakításos munkavégzést jelent, de a munkavégzési kötelezettség folyamatosan fennáll, szemben az alkalmi munkával. Hasonló jegyeket mutat még a voucher-el történő munkavégzés és a marginális részmunkaidő is, de ezeknek a jogi kategóriáknak a részletes elemzésére (a fentiekén túlmenően) nem térek ki.

Az alábbiakban tehát az alkalmi munka koncepciójára koncentrálok, külön fejezetekre hagyva az azzal érintkező, részben átfedésben lévő munkavégzési formák elemzését (behívásos és platform munka). Az alkalmi munka szűk értelmezésével kísérlem meg tehát definiálni ezt az önálló, különálló jogviszonytípust.

---

<sup>409</sup> Eurofound 2016a.

<sup>410</sup> Iudicone 2017.

<sup>411</sup> Caecido and Gineikyté 2016, 5.

<sup>412</sup> Van Peteghem and Ramioul 2016, 1.

<sup>413</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 5.

<sup>414</sup> Berg and De Stefano 2015.



#### 4.1.3 Az alkalmi munka fogalma a nemzetközi munkajogban

Az alkalmi munka szabályozásával kapcsolatban elsődlegesen azt érdemes tisztázni, mit értünk ezen a munkavégzési formán. Előzetesen megállapítható, hogy nincs általánosan elfogadott definíciója, mivel meghatározása országról országra változik. A nemzeti meghatározások közös jellemzője az, hogy az alkalmi munka keretében a munkáltató a munkavégzőket rendszeresen vagy rendszertelenül meghatározott feladat elvégzésére alkalmazza, amely gyakran kapcsolódik egy konkrét projekthez, vagy szezonális munkához. A foglalkoztatás jellemzően határozott időre történik, amely meghatározott feladat ellátására, vagy megszabott számú munkanapra szól.<sup>415</sup> Az alkalmi munka definiálásával kapcsolatban a nemzetközi munkajogi háttérrel érdemes kezdeni, amely segítséget ad a meghatározáshoz. Ezt követően mutatom be a nemzeti jogokban létező meghatározásokat.

Az alkalmi munka európai terjedése ellenére az EU jogi és politikai intézményrendszere alig vesz tudomást erről az egyre lényegesebbé váló munkaerő-piaci folyamatról. Az uniós elsődleges és másodlagos jogban, de az ILO egyezményekben sincs definiálva az alkalmi munka, és a jelenségről is kevés szó esik. Ennek ellenére több uniós és ILO jogszabályban használják az alkalmi munka terminológiát, rendszerint azonban csupán arra, hogy kizárják azt az érintett szabály alkalmazásából.<sup>416</sup>

Kivételt jelent a határozott idejű munkaviszonyokról szóló 1999/70/EK irányelv, amellyel kapcsolatban az Európai Bíróság kimondta, hogy az alkalmi munka az irányelv hatálya alá tartozik.<sup>417</sup> Az Európai Bíróság *Commission v Luxembourg ítélete*<sup>418</sup> szerint a határozott időről szóló 1999/70/EK irányelvbe ütközik az a nemzeti jogi rendelkezés, amely kiveszi az időszakosan foglalkoztatott előadóművészeket az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések hatálya alól.

Itt meg kell még említeni a részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelvet is, amelynek hatálya alá tartozik ugyan az alkalmi munka, de a tagállamok objektív okokból az irányelv alól részben vagy egészben kizárhatják azokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, akik alkalmi munkát végeznek.<sup>419</sup> Az ilyen kivételeket az indokolja, hogy a munkáltatók terheit csökkentsék a rövid időtartamú munkavégzés esetén. A kivételeket azonban időszakonként (rendszeresen) felül kell vizsgálni annak megállapítása érdekében, hogy a fenntartásukat megalapozó objektív okok fennállnak-e még.<sup>420</sup>

Az alkalmi munka gyors terjedése különösen indokolttá teszi az ilyen kivételeknek az átgondolását, mivel azok a közvetett diszkrimináció forrásai lehetnek. A kiszolgáltatott

<sup>415</sup> Eurofound 2015, 46-47.

<sup>416</sup> De Stefano 2016a, 422.

<sup>417</sup> Case C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* [2010] ECR I-03527.

<sup>418</sup> Case C-238/14 *Commission v Luxembourg* [2015] ECR nyp.

<sup>419</sup> Ugyanilyen szabályt tartalmaz a munkavállalók írott tájékoztatásáról szóló 91/533/EGK irányelv, 1(2); valamint a 158. számú ILO egyezmény, 2(2).

<sup>420</sup> 97/81/EK irányelv 2(2).

munkavégzők ugyanis felülreprezentáltak az alkalmi munkavégzők között, ezért indokolt lehet az alkalmi és más munkavállalók közötti egyenlő bánásmód elvének deklarálása és alkalmazása a lehető legnagyobb mértékben.<sup>421</sup> Az alkalmi munka terjedése eredményeképpen egyre többen és egyre hosszabb ideig dolgoznak „alkalmanként”, ezért az uniós szabályok alóli kivétel eredeti indoka, a munkáltatók tehermentesítése már nem tűnik elegendő indoknak a kivételek fenntartására.

Az uniós jog mellett érdemes kitérni a nemzetközi kutatások eredményeire is, így különösen az ILO és az Eurofound alkalmi munkavégzéssel kapcsolatos megállapításaira. Az ILO egyik tanulmányának – természetesen nem kötelező erejű, pusztán szakmai – meghatározása szerint az alkalmi munka a munkavégző rövidtávra szóló, vagy alkalmi és megszakításos (intermittent) kötelezettségvállalása, gyakran meghatározott óraszámra, napokra vagy hetekre. A munkavégzésért napi, vagy időnként ismétlődő megállapodás alapján jár a bér. Gyakran informális az alkalmi munka, így sokszor a munkaviszonyra vonatkozó munkajogi szabályozás hatályán kívül esőnek tekintik.<sup>422</sup>

Az ILO másik tanulmánya szerint az alkalmi munkavállalók (munka)szerezésének<sup>423</sup> hatálya nem folytatódik egy rövid időszakot követően, amely időszakot a nemzeti szabályok határoznak meg.<sup>424</sup> Ezek az ILO meghatározások természetesen semminemű kötelező erővel nem rendelkeznek, de összegyűjtik a nemzeti definíciók közös pontjait, így különösen utalnak a rövid időtartamra és az általános munkajogi védelemből való kizárásra.<sup>425</sup>

Hasonlóképpen az Eurofound tanulmánya<sup>426</sup> szerint az alkalmi munka nem stabil és folyamatos munkavégzés. A munkáltatónak nincs semminemű kötelezettsége ugyanis arra, hogy az alkalmi munkásnak munkát biztosítson, hanem csak akkor tesz így, amikor éppen szüksége van rá. Ezzel összhangban az Európai Parlament tárgyban született dokumentuma is azt hangsúlyozza, hogy az alkalmi munka „rendszeretlen vagy megszakításos, a folyamatos foglalkoztatás reménye nélkül”.<sup>427</sup>

Mivel az alkalmi munka lényege az, hogy a munkáltatók gyorsan felvesznek munkavégzőket egy feladat elvégzésére, ezért gyakran merítenek az alkalmi munkavállalók rendelkezésre álló csoportjából. Ezeket a munkavállalói csoportokat maguk hozzák létre külső közreműködő szervezetek, például munkaerő-kölcsönző cégek, vagy éppen online platformok segítségével. A munkaerő toborzásának módja a szokásos: álláshirdetések, munkaügyi szolgálat, közösségi

---

<sup>421</sup> ILO 2016, 256-257.

<sup>422</sup> ILO 2016, 22.

<sup>423</sup> Amint a nemzeti munkajogok áttekintéséből látni fogjuk, nem minden jogrendszerben minősül munkaviszonynak az alkalmi munkavégző jogviszonya.

<sup>424</sup> Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), 14(e), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>425</sup> De Stefano 2016a, 422-423.

<sup>426</sup> „...work which is irregular or intermittent with no expectation of continuous employment” (Eurofound 2015, 46).

<sup>427</sup> European Parliament 2000, 16-17.

média, személyes kapcsolatok segítségével, előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján.<sup>428</sup>

Az alkalmi munkának tehát nincs egységes nemzetközi munkajogi fogalma, így annak fogalmi elemei sokszínűek, országonként különbözhetnek. Amint láttuk, az uniós jog sem határozza meg annak fogalmát, hanem csak az alkalmi munka kizárását teszi lehetővé egyes irányelvek hatálya alól. Az uniós jog tehát a nemzeti jogra hagyja annak meghatározását, hogy a tagállami jogalkotó mit zár ki egy irányelv hatálya alól ilyen munkavégzésként. Az ILO és az EU tanulmányai szerint a nemzeti meghatározások közös pontjai általában a munkavégzés megszakításos, alkalmi, átmeneti természete; a maximális időtartam meghatározása; meghatározott, a munkáltató fő tevékenységétől eltérő feladat elvégzése; valamint órabér vagy napibér fizetése. A fenti kutatások megállapításai szerint a nemzeti jogi fogalmak általában ezeket az elemeket, vagy azok egy részét kombinálják.<sup>429</sup>

Az alábbiakban a nemzeti munkajogok meghatározásait és részletszabályait vizsgálom részletesen.

#### *4.1.4 Az alkalmi munka meghatározása a nemzeti munkajogokban*

A világon ma már több mint 40 országban szabályozzák az alkalmi munkát önálló jogviszonyként, főként a fejlődő, de egyre inkább a fejlett országokban is. Vizsgálatom szempontjából a fejlett, európai országok, EU tagállamok szabályozásainak van különös jelentősége. Ilyen különálló, alkalmi foglalkoztatási forma került szabályozásra a következő európai országokban: Belgium, Franciaország, Horvátország, Magyarország, Olaszország, Románia, Szlovákia, Szlovénia. Az alkalmi munka azonban nem került szabályozásra az alábbi EU tagállamokban: Ausztria, Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Észtország, Finnország, Görögország, Lengyelország, Litvánia, Málta, Németország, Portugália, Spanyolország.<sup>430</sup>

Ezekből a felsorolásokból az a következtetés vonható le, hogy az EU tagállamok kisebb, de egyre növekvő részében születik külön szabályozás az alkalmi munkáról. A munkavégzés alkalmivá válása tehát az EU tagállamokban is létező és egyre erősödő jelenség. Az is jól látszik azonban a fenti felsorolásból, hogy a közép- és kelet-európai térség tagállamai aktívabbak ebben a tekintetben, mint a nyugat-európai uniós tagállamok. Amint látni fogjuk, a közép- és kelet-európai tagállamok (Magyarország, Románia, Szlovákia) elsősorban a feketemunka visszaszorítására alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát.

Az ILO tanulmánya azonban nem csak az európai országokban, hanem szerte a világban található jogi definíciókat vizsgálva az alkalmi munka alábbi közös fogalmi elemeit azonosította:

---

<sup>428</sup> Eurofound 2015, 47-48.

<sup>429</sup> Berg and De Stefano, 2015.

<sup>430</sup> Eurofound 2015, 46-47.

- a munkavégzés határozott idejű, alkalmi, megszakításos, amelynek időtartama általában maximálva van;
- rendszerint elkülönül a munkáltató általános tevékenységétől, azt különös körülmények teszik indokolttá;
- gyakorta napibért, vagy órabért kapnak.<sup>431</sup>

Ezeknek a fenti szabályoknak különféle kombinációi léteznek a nemzeti jogokban. Az alábbiakban Szlovénia és Olaszország példáján keresztül mutatom be az alkalmi munka, illetve a voucher-el történő alkalmi munka lehetséges, működő modelljeit.

Szlovéniában az alkalmi munkának két formája van: a diákmunka és a nyugdíjas alkalmi munka. A diákmunkának (študentsko delo) az a célja, hogy a 15-26 év közötti fiataloknak (középfiskolásoknak és egyetemistáknak) segítsen belépni – diákmunka ügynökségeken keresztül – a munkaerőpiacra és munkatapasztalatot szerezni.<sup>432</sup> Ennek a lehetőségnek a vonzerejét mutatja, hogy az ilyen diákmunka aránya a foglalkoztatottakon belül a 2000. évi 1%-ról 2010-re 4%-ra nőtt (37,000 diák). Más becslés szerint a diákok fele dolgozik, 90%-uk a diákmunka fentiekben leírt jogviszonyában, általában rövid, határozott időtartamig és alacsony óraszámban.<sup>433</sup> A diákmunkások 86%-a a szolgáltatásokban dolgozik, 12%-uk az iparban és mindössze 2%-uk a mezőgazdaságban.<sup>434</sup>

Bár a diákmunka elvileg alkalmi jellegű, a gyakorlatban azonban – alacsony költsége és rugalmassága miatt – előszeretettel alkalmazzák a diákokat ennek keretében tartósan, hosszabb ideig, rendszeres munkavégzésre, a munkáltató fő tevékenységére. Gyakori visszaélés, hogy a diák státuszával, alacsonyabb közterhek mellett ténylegesen egy másik személy dolgozik (helyette).<sup>435</sup>

Az alkalmi munka másik szlovén típusa a nyugdíjasok alkalmi munkavégzése, amely nem haladhatja meg a havi 60 órát (100 munkavállaló felett összesen az 1050 órát), és az ebből származó éves jövedelem a 6.471,21 eurót. A nyugdíjasok esetében nem kell fizetni társadalombiztosítási járulékot. A diákmunkásokra és a nyugdíjas alkalmi munkásokra a munkajogi szabályoknak csak egy meghatározott részét kell alkalmazni: egyenlő bánásmód elve, munkaidő- és pihenőidő, fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok, kárfelelősség, munkavédelmi szabályok.<sup>436</sup>

Olaszországban eredetileg csak meghatározott munkavállalói csoportok végezhetek pontosan felsorolt típusú alkalmi munkákat voucher-el, de ezeket a korlátozásokat fokozatosan

---

<sup>431</sup> ILO 2016, 7, 22-24.

<sup>432</sup> Articles 5 to 8 of Employment and Insurance Against Unemployment Act (Official gazette of the Republic of Slovenia, no. 107/2006 with amendments).

<sup>433</sup> Buelens and Pearson 2013, 141.

<sup>434</sup> Eurofound 2015, 53, 62.

<sup>435</sup> Buelens and Pearson 2013, 141.

<sup>436</sup> Senčur Peček 2017, 22-24.

feloldották. Ezek helyét 2012 óta felváltotta az alkalmi munkából származó jövedelem korlátozása (eleinte összesen évi 7000 euró<sup>437</sup>, ügyfelenként évi 2000 euró).<sup>438</sup>

A 2017. évi átfogó módosítás – a tárgyban kezdeményezett népszavazás megelőzése érdekében – lényegesen korlátozta a voucher használatát, bevezetve annak két fajtáját. A magánszemélyek csak meghatározott munkákra (háztartási munka, gondozás, magánórák) használhatják a voucher-t. A szervezetek (önfoglalkoztatók, társaságok, társadalmi szervezetek) 5 alkalmazott alatt, alvállalkozói láncon és az építőiparon kívül vehetnek igénybe voucher alapján alkalmi munkavégzőket. A közszférában pedig csak taxatív felsorolt tevékenység végezhető ilyen jogi formában (például sport, kultúra, gondozás, szociális munka). Bármilyen munkavégző alkalmazható alkalmi munkásként, kivéve a mezőgazdaságot, ahol csak diák, nyugdíjas és munkanélküli alkalmazható. A munkavégzőknek csak alapvető munkavállalói jogaik vannak, kizárólag a pihenőidők tekintetében (munkaközi szünet, napi és heti pihenőidők).<sup>439</sup>

#### 4.1.5 Az alkalmi munka időtartamának korlátozása

Amint arra már utaltam, az alkalmi munka fogalmánál korábban ismertetett elemeket sokszor kombinálják a jogi meghatározásban. Az első és talán leghangsúlyosabb, más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól elhatároló ismérv azonban a munkavégzés alkalmi jellege, határozott, rövid időtartama. Számos definíció hangsúlyozza a munkavégzés alkalmi jellegét: egy meghatározott munka rövid idő alatt elvégezhető. Ezzel összhangban sok országban korlátozzák, hogy mennyi ideig tarthat az alkalmi munka, ezért törvényben rögzítik az alkalmi munkára létesített jogviszony és a munkavégzés maximális időtartamát egyaránt. Az alábbiakban néhány nemzeti jogi példát ismertetek az ilyen jellegű szabályokra (Románia, Szlovákia, Szlovénia, Litvánia, Belgium).

Romániában maximum napi 12 óra, heti 30 óra, évi 90 nap lehet az alkalmi munka.<sup>440</sup> Kilencven nap után a foglalkoztatás folytatása úgy lehetséges, hogy a munkáltató ajánlatot tesz munkaviszony létesítésére. Ha a munkáltatónak ugyanis 90 napnál hosszabb időre van szüksége a munkavégzőre, akkor hiányzik a munkavégzés alkalmi jellege.<sup>441</sup>

Szlovákiában három alkalmi szerződéstípus létezik. Az alkalmi munka első típusa („work performance agreement”) meghatározott eredmény elérésére irányul és maximum évi 350 óra munkavégzést tesz lehetővé. A második típus („agreement on work activities”) ugyancsak bármely ágazatban alkalmazható heti maximum 10 órában, ismétlődő feladatok elvégzésére, hosszabb ideig. Ennek a szerződéstípusnak az a célja, hogy a szegregált munkaerő-piaci

<sup>437</sup> A maximális összeget 2015-ben növelték 5000 euróról 7000 euróra (Iudicone 2017).

<sup>438</sup> Carinci and Menegatti 2015, 13-15.

<sup>439</sup> Iudicone 2017.

<sup>440</sup> Eurofound 2015, 52

<sup>441</sup> Presada 2016, 4.

csoporthoz tartozóknak biztosítson megélhetést több ilyen párhuzamos jogviszonnyal.<sup>442</sup> A harmadik szerződéstípus a diákmunka („agreements on temporary work for students”), amely legfeljebb heti 20 órára létesíthető, 26 év alatti középiskolással és nappalis egyetemistával.<sup>443</sup>

Ezek a szlovák szerződések határozott és határozatlan időre is létesíthetők. Az első szerződéstípus meghatározott munka elvégzésére irányul (például tíz oldal lefordítása), szemben a másik két típussal, amelyek egy meghatározott munkakörbe tartozó feladattípus rendszeres elvégzésére köthetők (például hetente kitakarítani egy lakást, vagy heti két órát dolgozni egy boltban eladóként).<sup>444</sup>

Szlovéniában a diákmunkánál nincs ilyen időtartamot érintő korlátozás, de a nyugdíjas alkalmi munkája maximum havi 60 óra lehet, amely a 100 főnél több munkavállalót alkalmazó munkáltatónál összesen maximum 1050 óra. Mivel a munkáltató fő tevékenységére is lehetséges felvenni alkalmi munkást, ezért a munkaidő korlátozásával lehet azt megakadályozni, hogy a normál munkaviszonyok kiváltására használják ezt az olcsóbb, rugalmasabb jogviszonyt.<sup>445</sup>

Litvániában egy évben maximum 60 napot lehet alkalmi munkában dolgozni egy munkáltatónak és 90 napot összesen több munkáltatónak. A 60 nap munkavégzés elteltével a munkáltató munkaszerződéssel foglalkoztathatja csak tovább a munkavégzőt, különben az be nem jelentett (fekete) munkának minősül.<sup>446</sup> Belgiumban az alkalmi munka két egymást követő napig, évente összesen 100 napig tarthat munkáltatóként és 50 napig munkavállalóként.<sup>447</sup>

Általános tendenciának tekinthető tehát az alkalmi munka maximális napi, heti, havi és évi mértékének korlátozása. Ugyanakkor a nemzeti jogok sokszínű megoldásokat alkalmaznak a mérték tekintetében, így nem emelhető ki egy tipikus időtartam. Általában azonban az alkalmi munka lényegesen rövidebb időtartamokra szólhat (például évi 60 vagy 90 nap), mint a munkaviszony.

Ráadásul számos országban az alkalmi munkának több típusát is szabályozzák, függően a szektortól, vagy a munkavégzők személyétől. Ezek az altípusok pedig számos esetben eltérő maximális mértékeket alkalmaznak. Nehéz azonban elvi alapot felfedezni az eltérő mértékek háttérében. Az időtartam tehát eltérő, de rövid, a korlátozás viszont általánosan jellemző, szinte kötelező kelléke az ilyen nemzeti szabályoknak. Álláspontom szerint ezzel elsősorban azt kívánják elérni a jogalkotók, hogy ne a normál munkaviszonyokat váltsák fel alkalmi munkával, hanem valóban a rendeltetésének megfelelően, rövid, határozott idejű munkákra használják azt.

<sup>442</sup> Kahancová and Sedláková 2016.

<sup>443</sup> De Stefano 2016a, 437; Eurofound 2015, 53.

<sup>444</sup> Kahancová and Sedláková 2016.

<sup>445</sup> Senčur Peček 2017, 22-24.

<sup>446</sup> Caecido and Gineikyté 2016, 5.

<sup>447</sup> Eurofound 2015, 49.

A kutatások szerint további fontos nemzeti jogi szabályozási kérdés az alkalmi munka minimális időtartamának meghatározása. Ez azért lényeges garanciális szabály, ha van ilyen, mert rendszerint meghatározza a kötelezően díjazott napi munkaidő minimumát is. Ez a munkavégző szempontjából legalább egy minimális (napi) bevételt garantál és korlátozza a visszaélés lehetőségét, a jövedelem eltitkolását, a társadalombiztosítási járulékfizetés minimalizálását.

A munkáltató szempontjából a minimális, díjazott munkaidő természetesen egy kedvezőtlen szabály, hiszen növeli a költségeket, illetve korlátozza a munkáltató mozgásterét a bérezés tekintetében, még ha minimális mértékben is. Romániában például a maximális napi munkaidő 12 óra, de munkavégzés esetén minimum napi 8 órát ki kell fizetni, még akkor is, ha a tényleges munkavégzés ennél rövidebb.<sup>448</sup> Sok országban, így például Litvániában viszont nincs minimális óraszám, illetve minimális bér.<sup>449</sup>

#### *4.1.6 Tevékenységek és ágazatok szerinti korlátozások*

A visszaélések megakadályozását szolgálja a munkáltató azon tevékenységeinek, illetve ágazatoknak a meghatározása, ahol a nemzeti jog megengedi az alkalmi munkát. Olyan tevékenységre érdemes megengedni ugyanis az alkalmi munkát, amely elkülönül a munkáltató általános tevékenységétől, és azt különös gazdasági, munkaszervezési körülmények teszik indokolttá. Ezzel gátolható meg az, hogy pusztán a költségek csökkentése érdekében rontsák le a munkáltatók a munkavégzők jogviszonyát, felváltva a védett munkaviszonyt a munkajogi védelmet általában nem biztosító alkalmi munkával. Ilyenkor ugyanis az alkalmi munkát rendeltetésével ellentétes célra használják.

Az egyik leggyakrabban alkalmazott védelmi jellegű szabály szerint az alkalmi munka csak a munkáltató mellékes – nem az általában folytatott fő – tevékenységeiben megengedett, vagyis az előre nem látható, alkalmilag felmerülő munkáknál.<sup>450</sup> Például az alkalmi munkáról szóló román törvény eredetileg (2011-ben) nem határozta meg a napi munkavégzés fogalmát, csak utalt arra, hogy alkalmi tevékenységet végeznek a munka törvénykönyve hatályán kívül. 2014-ben viszont már úgy határozták meg az „alkalmi tevékenység” jelentését, mint amelyet „véletlenszerűen, szórványosan vagy mellékesen végeznek”.<sup>451</sup> A szakképzettséget nem igénylő, alkalmi (szórványos, véletlenszerű, mellékes) munkavégzésre szolgálhat tehát az alkalmi munka.

Az alkalmi munkavégzésre irányuló önálló román jogviszony bevezetésének hátterében a Románia és az EU közötti megállapodás<sup>452</sup> állt, amely az informális, fekete munkavégzés

<sup>448</sup> De Stefano 2016a, 436.

<sup>449</sup> Caecido and Gineikyté 2016, 5.

<sup>450</sup> ILO 2016, 273.

<sup>451</sup> Presada 2016, 2.

<sup>452</sup> ‘Bail-out’ Memorandum of Understanding between the European Community and Romania (2009), [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ecfin\\_publication15409\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ecfin_publication15409_en.pdf) (letöltve: 2018.11.21), 6.

visszaszorítását tűzte ki célul. Ennek végrehajtását szolgálta egy akcióterv, amelynek hangsúlyos eleme volt az alkalmi munka szabályozása. Bár a román munka törvénykönyvének reformja jelentette a szabályozás háttérét, végül azonban az alkalmi munka kívül került a munka törvénykönyve hatályán. A román szabályozás mintáját<sup>453</sup> a vonatkozó magyar törvény adta. A törvény fő célja a feketemunkával együtt járó adóelkerülés csökkentése, és minimális munkavállalói jogok biztosítása a kiszolgáltatottság csökkentése érdekében. Az új szabályok követésének kikényszerítése a munkaügyi ellenőrzés feladata, amelynek hatékonyságát azonban szervezeti és anyagi korlátok gyengítik.<sup>454</sup>

Mindemellett számos országban azt is korlátozzák, hogy milyen munka, például csak szakképzettséget nem igénylő tevékenység végezhető alkalmi munkában (például Libéria, Románia). Romániában azt is kizárják, hogy harmadik személy számára (munkaerő-kölcsönzés keretében) dolgoztassák az alkalmi munkavállalókat, ezzel megakadályozandó az alvállalkozói láncban való alkalmazásukat.<sup>455</sup>

Számos nemzeti jog meghatározza azokat az ágazatokat is, amelyekben alkalmazható alkalmi munkás. Romániában a napi munka csak egyes szektorokban, így például a mezőgazdaságban, halászatban, erdészetben, vendéglátóiparban, szórakoztatóiparban, sportban, hulladékgazdálkodásban, vásárokon, kiállításokon, konferenciákon, hirdetésben, kutatásban, állatkertekben, takarításban és karbantartásban lehetséges.<sup>456</sup> Ez a lista tehát meglehetősen hosszú, így viszonylag sok szektorban áll rendelkezésre ez a foglalkoztatási lehetőség, de a legtöbben a mezőgazdaságban (28,73%), szőlészetben (17,32%) és az erdészetben (13,06%) dolgoztak 2012-ben.<sup>457</sup>

A román szabályozás bizonytalanságot okozott abban a kérdésben, hogy pontosan mely munkáltatók dolgoztathatnak alkalmi munkással.<sup>458</sup> Eredetileg csak jogi személyek létesíthettek napi munkavégzésre irányuló jogviszonyt,<sup>459</sup> de 2014 óta munkáltató lehet gazdasági társaság, önfoglalkoztató és családi vállalkozás is. Ugyanakkor a természetes személyek és a közszféra munkáltatói (néhány kivétellel<sup>460</sup>) ki vannak zárva az alkalmi munkából.<sup>461</sup>

Belgiumban az alkalmi munka (gelegenheidsarbeid/travail occasionel) rövid időtartamú, két egymást követő napig tartó munkavégzést jelent a turizmusban, a csúcsidőszakokban jelentkező munkaerő-igény kielégítése érdekében. A belga alkalmi munkánál pontosan meg kell határozni az elvégzendő munkát. Ezt a munkavégzési formát 2007-ben szabályozták

<sup>453</sup> Érdekeség, hogy a javaslatot a magyar párt, az RMDSZ nyújtotta be, ami – a nyelvi adottságok révén – erősíthette a vonatkozó magyar törvény minta-szerépét.

<sup>454</sup> Presada 2016, 2, 6.

<sup>455</sup> De Stefano 2016a, 427, 436; Presada 2016, 4.

<sup>456</sup> ILO 2016, 44; Eurofound 2015, 62.

<sup>457</sup> Frissebb adat nem állt rendelkezésre.

<sup>458</sup> Presada 2016, 5, 7.

<sup>459</sup> Presada 2016, 3.

<sup>460</sup> 2014 óta kivételesen például az alábbi közszolgáltatásokban létesíthető alkalmi munka: köztereken végzett munka, állat- és növénykertek, sport klubok (Presada 2016, 3).

<sup>461</sup> Eurofound 2015, 51.



először a turisztikai ágazat fellendítése és a költségek csökkentése érdekében, és ennek érdekében 2013-ban módosították a szabályait.<sup>462</sup>

Litvániában a voucher-el történő alkalmi munkavégzés csak a mezőgazdaságban és az erdészetben lehetséges, hiszen eredetileg is az itt tapasztalható nagyarányú feketemunka visszaszorítására vezették be ezt a jogviszonyt.<sup>463</sup> Franciaországban a szórakoztatóiparban létesíthető alkalmi munka egy nagyon rövidtávra szóló szerződéssel (intermittents du spectacle), amely azonban hosszú éveken keresztül állandóan meghosszabbítható.<sup>464</sup>

A tevékenység és a szektor szerinti korlátozások tehát hasonló célokat szolgálnak. Az alkalmi munka melléktevékenységekre szorítása, a kölcsönzés és az alvállalkozói lánc kizárása egyaránt arra irányul, hogy ezt a jogviszonyt csak rendeltetésének megfelelően használják. A szektor szerinti korlátozás emellett azzal is összefügg, hogy a cél a be nem jelentett, feketemunka visszaszorítása.

Éppen ezért azokban az ágazatokban indokolt megengedni az alkalmi munkát, ahol az informális munkavégzés problémát jelent. Amint ez a fentiekből kitűnt, ezek az ágazatok országonként eltérőek, hiszen egyes fejlettebb országokban ez a turizmus vagy a szórakoztatóipar, míg más, kevésbé fejlett országokban a mezőgazdaság vagy a fakitermelés. Nincs tehát általánosan alkalmazható megoldás, a szabályozásnak értelemszerűen igazodnia kell a nemzeti társadalmi, gazdasági körülményekhez.

#### *4.1.7 Bérezés és társadalombiztosítási jogok*

A munkavállaló rövid- és hosszútávú anyagi biztonságára alapvető hatása van a bérezéssel és a társadalombiztosítási jogokkal kapcsolatos szabályoknak. Mivel ez a két kérdéskör mind a szabályok, mind pedig a munkavállalóra gyakorolt hatásuk szempontjából nehezen elválaszthatók, ezért a bért és a társadalombiztosítási jogokat együtt tárgyalom ebben az alfejezetben.

Az alkalmi munkásokat tipikusan órabérben, vagy napibérben fizetik (például Fíji, Kenya, Magyarország, Románia, Szváziföld, Uganda).<sup>465</sup> A munkavállaló védelmét erősítheti a minimális fizetett munkaidő előírása és a minimálbér alkalmazása. Például Romániában a felek által kialakított bérnek el kell érnie legalább a minimálbért, és legalább napi nyolc órát ki kell fizetni, függetlenül a tényleges munkaidőtől. Eredetileg a minimálbérnél alacsonyabb minimális bért írtak elő,<sup>466</sup> 2014 óta azonban már alkalmazni kell a minimálbért az alkalmi munkavállalók bérezésénél, és már maximálva sincs ez az összeg.<sup>467</sup> A bért hetente, illetve a

---

<sup>462</sup> Eurofound 2015, 49.

<sup>463</sup> Caecido and Gineikyté 2016, 4.

<sup>464</sup> Eurofound 2015, 53-54.

<sup>465</sup> De Stefano 2016a, 427.

<sup>466</sup> Presada 2016, 3.

<sup>467</sup> De Stefano 2016a, 437.

munka befejeztével kell fizetni, amely után összesen 16% jövedelemadót fizet a munkáltató, míg más adó vagy járulék nem terheli.<sup>468</sup> Szlovéniában viszont csak az utóbbi években vezették be a minimális órabért, amely 2017-ben 4,61 euró a diákoknak és 4,32 euró a nyugdíjasoknak. A bérfizetési határidő a következő hónap 18. napja.<sup>469</sup>

A román törvény kifejezetten kimondja, hogy a feleknek nem kell társadalombiztosítási járulékot fizetniük. Ebből viszont az is következik, hogy Romániában – és ugyanígy Szlovéniában a diákmunkánál – az alkalmi munkásokat nem illetik meg társadalombiztosítási jogok, azaz nincs nyugdíj- és egészségbiztosításuk, és munkanélküli segély is csak akkor jár nekik, ha önkéntesen biztosítást kötnek.<sup>470</sup> Érdekességként megemlítjük, hogy a román Munkaügyi Minisztérium szerint az alacsony bér indokolja a teljes járulékmentességet.<sup>471</sup>

Litvániában nincs meghatározva minimális vagy maximális bér, de a rendkívül alacsony közteher csak évi 1,737.7 euróig illeti meg a munkavégzőt, és ezen összeg felett már plusz 15%-os mértékű adót kell fizetni. Ezen összeg alatt viszont mindösszesen 9% egészségügyi hozzájárulást fizet a munkáltató. Ennek megfelelően viszont csak egészségügyi ellátásra válnak jogosulttá az alkalmi munkások, míg balesetbiztosításra és egyéb társadalombiztosítási ellátásokra nem.<sup>472</sup>

Szlovákiában a különböző szerződéstípusok után eltérő mértékű társadalombiztosítási járulékot kell fizetni, természetesen az ennek megfelelő – teljes vagy részleges – jogosultságokkal. A társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség 2013. évi bevezetése érthetően negatívan hatott a jogintézmény népszerűségére, hiszen a 2012. évi havi átlagos 700.000 szerződés (munkanap) helyett 2014 márciusában már csak 416.000 ilyen szerződést kötöttek.<sup>473</sup> A „work agreements” a legnépszerűbb típus, de mindhárom szerződéstípusnál a rendszeres jövedelem a jellemző. 2011 és 2013 között csak 1% járulékot kellett fizetni, így a jogviszony sokkal olcsóbb volt, de lényegében társadalombiztosítási jogok nélkül. A 2013. évi módosítás óta az alkalmi szerződések járulékterhelése alig alacsonyabb a munkaviszonynál.<sup>474</sup> Az alkalmi munkával kapcsolatban a munkáltató elsődleges szempontja viszont az, hogy mekkora költséget tud megtakarítani. Ha a járulékfizetési kötelezettséggel jelentősen csökkent a megtakarítás mértéke, akkor sok munkáltató más, esetleg olcsóbb megoldást keres.

Olaszországban is eltérő minimálbér érvényesül a voucher-el történő munkavégzés különböző típusainál: a magánszemély ügyfelek legalább 8 euró órabért (plusz két euró járulékot), míg a szervezetek 9 euró órabért fizetnek (plusz 3 eurót óránként járulékokra). A mezőgazdaságban

<sup>468</sup> A törvényi minimális bér eredetileg a minimálbér alatt volt meghatározva, ami a lehető legalacsonyabb bér kikötésére ösztönözte a munkáltatókat a fizetendő 16%-os közteher összegének minimalizálása érdekében (Presada 2016, 3).

<sup>469</sup> Senčur Peček 2017, 22-24.

<sup>470</sup> Eurofound 2015, 69.

<sup>471</sup> Presada 2016, 4.

<sup>472</sup> Caecido and Gineikyté 2016, 2, 5.

<sup>473</sup> Eurofound 2015, 53.

<sup>474</sup> Kahancová and Sedláková 2016.

kollektív szerződés határozza meg a minimálbért (6.56-9.65 euró közötti órabért a munkától függően). A munka ellenértéke (kvázi munkabér) mentes a jövedelemadó fizetése alól, és a bérfizetés a tárgyhónapot követező hónap 15. napjáig esedékes. A fenti járulékok alapján a munkavégző csak balesetbiztosításra és nyugdíjbiztosításra válik jogosulttá.<sup>475</sup>

Belgiumban 7.50 euró órabér (napi maximum 45 euró) után kell társadalombiztosítási járulékot fizetni, függetlenül a ténylegesen kifizetett bértől. Ezzel az alkalmi munkavállaló teljes körű társadalombiztosítási jogokat szerez. Ezzel a kormányzat jelentősen támogatja a turisztikai ágazatot, hiszen átvállalja a járulékok egy részét (évi 50 munkanapig). Nem meglepő, hogy a turizmusban meghatározóvá vált ez a munkavégzési forma (10.000-13.000 szerződés).<sup>476</sup> Ugyanakkor ez komoly terhet rak a társadalombiztosításra a teljes ellátás nagyobb részben fedezetlen költségei miatt.<sup>477</sup>

Franciaországban a jogosultságok szempontjából igen kedvező az alkalmi munkára létesített jogviszony, hiszen az alkalmi munkavállaló négyhavi foglalkoztatás alapján maximum nyolc havi munkanélküli segélyre válik jogosulttá.<sup>478</sup> Ennek az az oka, hogy így kompenzálják a szórványos és szezonális munkavégzésből eredő kockázatokat (például a színészek kiszámíthatatlan, sporadikus foglalkoztatását).<sup>479</sup>

A társadalombiztosítási jogok érvényesülése tekintetében tehát számos országban komoly probléma tapasztalható. Az alkalmi munkavégzők a tartós biztosított jogviszony hiánya miatt előreláthatólag igen alacsony összegű nyugdíjra válnak csak jogosulttá, és az egészségbiztosításuk is problematikus a minimális biztosított jogviszony, illetve befizetés követelménye miatt. A korlátozott társadalombiztosítási ellátást biztosító országokban a megoldást általában csak az önkéntes nyugdíj- és betegségbiztosítás jelenti.<sup>480</sup> Az önkéntes biztosítással viszont kizárólag a munkavégzőre terhelik a társadalombiztosítási ellátás valamennyi költségét, illetve hiányának következményeit.

A dilemma érthető, hiszen egyszerre nem lehet olcsó foglalkoztatási jogviszonyt (alacsony járulékkerhelést) és teljes körű társadalombiztosítási jogosultságot (minden ellátást, beleértve nyugdíjat) biztosítani. Mindkettőt egyszerre csak akkor lehet elérni, ha az állami költségvetés átvállalja az ellátások költségeinek egy jelentős részét, mint például Belgiumban és Franciaországban. Az állam tehervállalása nélkül viszont marad az egyensúly keresése: minél alacsonyabb legyen a járulékkerhelés, amely finanszírozni tudja a korlátozott szociális jogokat. Így a költségvetés nem vállal plusz terhet és a munkáltató a munkaviszonynál lényegesen alacsonyabb adót és járulékot fizet.

---

<sup>475</sup> Iudicone 2017.

<sup>476</sup> Eurofound 2015, 49.

<sup>477</sup> Van Peteghem and Ramioul 2016, 1.

<sup>478</sup> Összesen tíz hónap alatt 507 óra munka szükséges egy évi munkanélküli segélyre való jogosultsághoz (Eurofound 2015, 54).

<sup>479</sup> Eurofound 2015, 53-54.

<sup>480</sup> European Parliament 2000, 17.

A vesztes így egyértelműen a munkavégző, aki alacsony bére mellett korlátozott szociális jogokkal rendelkezik. Az öregségi nyugdíjra való jogosultság korlátozása miatt hosszú távon lehetnek igazán komoly negatív következményei ennek a jogalkotási stratégiának. Ezeket a következményeket az önkéntes nyugdíjbiztosítással lehet enyhíteni, de ennek terheit megint csak kizárólag az alkalmi munkavégző viseli.

#### 4.1.8 A jogviszony minősítése: munkaviszony vagy önálló jogviszony?

A munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése sohasem pusztán formai, elméleti kérdés, hiszen a jogviszony típusa határozza meg az alkalmazandó anyagi jogi és eljárásjogi szabályokat egyaránt. Az alkalmazandó anyagi jogi szabályoknak természetesen nagyobb a jelentősége, hiszen ezek szabják meg a munkavégző személy munkajogi védelmét. A jogviszony minősítése szempontjából előzetesen le kell szögezni, hogy az alkalmi munkavégzés dogmatikai szempontból kevés elemében különbözik a klasszikus, normál munkaviszonytól. A munkáltató folyamatosan, széles körben (és gyakorta rendszeresen is) utasítja az alkalmi munkavállalót a munkavégzés során, biztosítja a szükséges munkaeszközöket és ellenőrzi a tevékenységét. Esettanulmányok szerint az alárendeltség és a függőség szempontjából kevés különbség figyelhető meg az alkalmi munka és a normál munkaviszony között.<sup>481</sup>

Ezen dogmatikai hasonlóságok ellenére gyakran kérdéses volt az esetjogban, hogy az alkalmi munkavégzésre létesített jogviszony munkaviszonynak minősül-e. Mark Freedland személyes munkavégzésre vonatkozó elmélete szerint (personal employment relationships)<sup>482</sup> az alkalmi munka is személyes munkavégzésre irányuló jogviszony, ezért egyértelműen munkaviszony. A dogmatikai kérdés azonban itt az, hogy összeegyeztethető-e a munkaviszony folyamatos létezésével a munkáltató korlátlan hatalma a foglalkoztatás felfüggesztésére.

A nemzeti jogokban a munkajogi védelem gyengesége általában abból következik, hogy az alkalmi munkavégzők jogviszonyát a nemzeti szabályok gyakran – részben vagy egészben – kivonják a munkaviszony szabályainak, lényegében a munkajog hatálya alól.<sup>483</sup> Szemben tehát Freedland véleményével, legtöbbször nem tekintik munkaviszonynak az alkalmi munkát. Ennek az ad igazán értelmet, hogy ez által tudják csökkenteni a foglalkoztatás költségeit. A munkáltató által megtakarított foglalkoztatási költség mértéke persze attól függ, hogy milyen munkajogi szabályokat kell alkalmazni.<sup>484</sup> A nemzeti szabályok számos országban kifejezetten korlátozzák az alkalmi munkavállalók jogait, vagy minimális munkaviszonyban töltött idő feltételéhez kötik egyes munkajogi szabályok alkalmazását. Ez utóbbi korlátozás hatását csökkentheti, ha a munkaviszony fennállását, folyamatosságát különös szabályok alapján állapítják meg alkalmi munka esetén.<sup>485</sup>

<sup>481</sup> Eurofound 2015, 49.

<sup>482</sup> Freedland 2003, 109-110, 478.

<sup>483</sup> De Stefano 2016a, 429.

<sup>484</sup> Collins 2000, 73.

<sup>485</sup> ILO 2016, 257.

Gyakran alkalmazzák tehát a nemzeti jogokban azt a megoldást, hogy formálisan önálló jogviszonynak, azaz nem munkaviszonynak minősítik az alkalmi munkavégző jogviszonyát. Speciális jogviszonyt hoznak létre, amelyre különös szabályok vonatkoznak, vagy – jobb esetben – a munkaviszony szabályainak csak egy pontosan meghatározott részét kell alkalmazni. Ez történhet a munkajogi szabályokra utalással, vagy kifejezett, különös munkajogi rendelkezésekkel, önálló jogszabályban.<sup>486</sup>

Bár a munkavégzés valóban csak alkalmi, de a keretétől szolgáló jogviszony hosszabb ideig fenn szokott maradni, így indokolt lehet valamilyen szintű munkajogi védelem biztosítása. Magyarországon és Romániában (2011-től)<sup>487</sup> például az alkalmi (napi) munkára a munkajogi szabályoknak csak egy meghatározott része alkalmazandó.<sup>488</sup> Romániában 2011-ben még nem minősült munkaviszonynak az alkalmi munka, de a módosítások után ma már munkavégzésre irányuló jogviszony, bár a munka törvénykönyvének hatályaán kívül.<sup>489</sup>

Szlovákiában három alkalmi szerződéstípus létezik,<sup>490</sup> amelyek a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok.<sup>491</sup> 2013 óta javult a munkajogi védelmük a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok, a minimálbér és a munkavégzés alóli mentesülés (betegség, szülői és szülési szabadság) szabályainak alkalmazásával.<sup>492</sup> Romániában és Szlovákiában tehát az utóbbi években jelentős reformokat fogadtak el, amelyek egyértelműen az alkalmi munkavállalók munkajogi védelmének erősítésére irányultak. A másik végletet jelképező Litvániában viszont a voucher-el alkalmi munkát végzők jogviszonya a polgári jog hatálya alá tartozik, ezért egyáltalán nem illetik meg őket munkavállalói jogok.<sup>493</sup>

A munkaviszonyok munkajogi szabályozása természetesen széles szabályozási területet érint, így nagyon különböző kérdésköröket foglal magában. Ugyanakkor vannak olyan hagyományos szabályozási témák, amelyek a munkajogi védelem központi kérdéseit, a szabályozás kemény magját jelentik. Itt mindenekelőtt a munkaviszony megszüntetésével szembeni védelmet szokták említeni, mint a munkajog ultima ratio-ját. Mindemellett a korábban már elemzett munkabérhez (minimálbérhez) való jog, a munkaviszony létesítése, a munkaidők és a pihenőidők tartoznak a lényeges, elengedhetetlen munkajogi szabályok csoportjába.

<sup>486</sup> Érdekes módon az egyszerűsített foglalkoztatás hatályos magyar szabályozása egyszerre alkalmazza ezt a két technikát.

<sup>487</sup> Day Labourer Act, Law No. 52/2011; módosította: Law No. 277/2013 (Eurofound 2015, 51; Presada 2016, 2).

<sup>488</sup> ILO 2016, 25.

<sup>489</sup> De Stefano 2016a, 437.

<sup>490</sup> “Work performance agreements”, “agreements on work activities”, “agreements on temporary work for students” Article 223-228a, Slovakian Labour Code, <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/50/labour-code-full-wording-january-2012.pdf> (letöltve: 2022.6.6).

<sup>491</sup> Kahancová and Sedláková 2016.

<sup>492</sup> ILO 2016, 25.

<sup>493</sup> Caecido and Gineikyté 2016, 4.

Éppen ezért érdemes röviden kitérni arra, mennyiben léteznek ilyen tematikájú munkajogi szabályok az alkalmi munkánál. Az első, szembetűnő tény az, hogy rendkívül kevés információ áll rendelkezésre az ilyen jellegű nemzeti jogi rendelkezésekről. Ebből talán nem tévedés arra következtetnünk, hogy kevés nemzeti jogban szabályozzák ezeket a kérdéseket az alkalmi munkavégzést érintő jogszabályok.

A munkaviszony létesítésével kapcsolatban példaként hozható fel Románia, ahol eredetileg (2011) csak írásbeli szerződéssel lehetett érvényesen alkalmi munkát végezni<sup>494</sup>, de ma már szóbeli megállapodással is létesíthető ilyen jogviszony.<sup>495</sup> Ugyanakkor a munkáltató köteles nyilvántartást vezetni az alkalmi munkásokról (név, munkahely, munkaidő, bér), amelyet papír alapon vagy elektronikusan, havonta be kell küldeni a munkaügyi ellenőrzésnek. Ez az aláírt nyilvántartás igazolja a bérfizetést is,<sup>496</sup> amely eleinte naponta, most már hetente vagy a munkavégzési időszak végén teljesítendő készpénzben vagy átutalással.<sup>497</sup> Szlovákiában a „work performance agreement” esetében a munkaviszonyhoz hasonlóan írásbeli szerződést kell kötni, amelynek itt is kötelező tartalma a munkakör, a díjazás, a munkavégzés ideje és az elvégzendő munka.<sup>498</sup>

Az alkalmi munkások gyakran ki vannak zárva a jogviszony megszüntetésével szembeni védelemből, ami úgy is bekövetkezhet, hogy az érintett jogszabály hallgat a jogviszony megszüntetéséről. Például Szlovákiában mindhárom típusú alkalmi munka indokolás nélkül, 15 napos felmondási idővel szüntethető meg,<sup>499</sup> és végkielégítés sem jár.<sup>500</sup> Sokszor azonban fel sem merül a kérdés, mert csak alkalmi jelleggel létesül jogviszony a felek között, amely a munkavégzés végével automatikusan megszűnik, és a jogviszony csak akkor éled újra, ha a felek ezt közös akarattal így rendelik el.

A minimális munkaidő biztosítása és a munkaidőbeosztás megváltoztatásának korlátozása is fontos garanciát jelenthet az alkalmi munkavégzőknek.<sup>501</sup> Lényeges kérdés a munkavállaló munkaidőbeosztásának, munkavégzésének előzetes közlése is. Az Eurofound tanulmánya szerint rendkívül változatos a munkáltatók gyakorlata ebben a tekintetben, hiszen esettanulmányok szerint egyes munkáltatók csak egy órával korábban szólnak, míg mások négy hétre előre meghatározzák a munkavégzés időpontját.<sup>502</sup>

Összegzésként megállapítható, hogy nincs ugyan egységes megoldás, de az alkalmi munkavállalók rendszerint önálló, speciális jogviszonyban végeznek munkát. Ennek az a következménye, hogy általában nem vonatkoznak rájuk a munkaviszony szabályai, így teljesen vagy részben munkajogi védelem nélkül dolgoznak. Ez a megállapítás különösen igaz

---

<sup>494</sup> Buelens and Pearson 2013, 112.

<sup>495</sup> Presada 2016, 2.

<sup>496</sup> Eurofound 2015, 52.

<sup>497</sup> Presada 2016, 4.

<sup>498</sup> Kahancová and Sedláková 2016.

<sup>499</sup> De Stefano 2016a, 437.

<sup>500</sup> Eurofound 2015, 53.

<sup>501</sup> ILO 2016, xxiii.

<sup>502</sup> Eurofound 2015, 48.

olyan klasszikus munkajogi szabályokra, mint a jogviszony (önkényes) megszüntetésével szembeni védelem, illetve a munkaidő és pihenőidő szabályai. Ebből viszont a munkajogi védelem hiánya, kiszolgáltatottság következik, amely helyzet rendszerint rossz munkafeltételekhez vezet. A következő alfejezetben azt vizsgálom, milyen következményekkel jár az alkalmi munkások esetében a munkajogi védelem leépülése.

#### 4.1.9 Az alkalmi munka hátrányai

Az alkalmi munka általában nagy rugalmasságot ad a munkáltatóknak és kevés biztonságot a munkavégzőknek.<sup>503</sup> Az alkalmi munkásokat jogosan tekintik a határozott idejű munkavégzők legkiszolgáltatottabb csoportjának. Ez a különös kiszolgáltatottság ad jelentőséget annak a kérdésnek, hogy milyen munkajogi védelmet élveznek. A munkajogi védelem igénye tehát abból táplálkozik, hogy az alkalmi munkavállalók lényegesen rosszabb munkajogi státuszban vannak, mint a védettebb munkaviszonyban dolgozók. Az alkalmi munkásoknak tipikusan alig van befolyásuk arra, hogy mikor dolgoznak, aminek hatása van a munka és a magánélet egyensúlyára, de a jövedelmi biztonságra és a másnak történő munkavégzésre is. Nincs ugyanis semmi garancia arra, hogy a munkáltató újra munkát fog adni neki, és semmi kompenzáció nem jár neki, ha a munkavégzésnek nincs folytatása.

Az alkalmi munkásnak van a legkevesebb esélye arra is, hogy az alkalmi munkát követően munkaviszonyt létesít vele a munkáltatója. A munkáltatók sok esetben kifejezetten úgy alkalmaznak az alkalmi munkavállalót, hogy ne szerezzen jogosultságot társadalombiztosítási jogviszonyra és megszüntetéssel szembeni védelemre. A megszüntetéssel szembeni védelem teljes hiánya viszont akadályozza más alapvető munkavállalói jogok érvényesülését (például sztrájkjog, kollektív szerveződés, betegszabadság, szülői kedvezmények), hiszen a munkavállalók félnek a jogérvényesítés miatti munkáltatói retorziótól, a jogviszony „megszüntetésétől”<sup>504, 505</sup>

Ennél fogva az alkalmi munkások rendszerint alacsonyabb bérért dolgoznak, mint a munkavállalók, és kollektív szerződéses lefedettségük is ritka, illetve szervezettségük rendkívül gyenge. Valerio De Stefano azt állapítja meg, hogy a kollektív jogok és a sztrájkjog terén meglévő korlátok és korlátozások aránytalanul hátrányosan érintik a foglalkoztatás bizonytalan formáiban dolgozókat, így az alkalmi munkavállalókat. Egyes esetekben ezek a korlátozások egyenesen ahhoz vezetnek, hogy elvileg vagy gyakorlatilag sem élvezhetik a kollektív jogokat. A kollektív jogok élvezetét az alkalmi munkavállalók esetében elsődlegesen az a félelem akadályozza, hogy nem hívják újra munkavégzésre, azaz véget ér a jogviszony. Ezt a munkavállalói félelmet De Stefano „hallgatólagos fenyegetésnek” (implicit threat) nevezi.<sup>506</sup>

<sup>503</sup> Eurofound 2015, 66.

<sup>504</sup> Itt a megszüntetés szó nem pontos, inkább a munkavégzés ér véget. Ezt eredményezheti a nulla óras szerződésnél a „lenullázás”, az alkalmi munkánál a tovább nem alkalmazás.

<sup>505</sup> De Stefano 2014, 283.

<sup>506</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 10.

Ebből következően a megszüntetéssel szembeni védelem és az állásbiztonság teljes hiánya a kollektív jogok érvényesülésének (is) alapvető akadálya.<sup>507</sup> Mindez felerősíti a jogviszonyban a munkáltatói hatalmat és az annak való alárendeltséget, kiszolgáltatottságot. Éppen ezért legitim cél közelíteni az alkalmi munkavállalók munkajogi védelmét a munkavállalók védelméhez, és elősegíteni jogaik érvényesülését a munkavállalói túlhatalommal és visszaélésekkel szemben.

A munkahelyi egészség- és biztonságvédelem gyengesége vagy hiánya különösen aggasztó, mivel az alkalmi munkások olyan veszélyes, fárasztó munkákat is elvállalnak, amelyeket a munkavállalók nem. Feszültségeket okoz az is, amikor sztrájk törésre használják őket. A bizonytalanság valamennyi dimenziója jellemzi tehát az alkalmi munkát: állás és munkaerő-piaci átmenet bizonytalansága, pénzbüntetések, munkaórák és hiányzás magas száma, több párhuzamos jogviszony, gyenge munkavédelem, társadalombiztosítás és képzés, alacsony szervezettség.<sup>508</sup> Az állásbiztonság hiánya, az alacsony képzettség és szervezettség azt eredményezi, hogy az alkalmi munkavállalók munkafeltételei rosszabbak, mint a tartósabb jogviszonnyal rendelkező munkavállalók esetében.<sup>509</sup>

#### *4.1.10 Összegzés: az alkalmi munka szabályozásának tanulságai*

Az alkalmi munka népszerű, és terjedőben van az egész világon, hagyományosan különösen a fejlődő országokban, de ma már a fejlett gazdaságokban is. Igaz ez a növekvő trend az uniós tagállamokra is, különösen az EU közép- és kelet-európai, poszt-szocialista tagállamaira. Az is jól érzékelhető trend, hogy az utóbbi két évtizedben egyre több uniós tagállamban kapott külön szabályozást, sokszor önálló jogviszonytípust az alkalmi munka.

Érdekes kérdés, hogy mi volt előbb: azért szabályozzák, mert terjed az alkalmi munkavégzés, avagy fordítva, az önálló szabályok segítik elő az alkalmi munka növekedését. Véleményem szerint a két folyamat kéz a kézben jár: a népszerűsége, vagyis a tömeges be nem jelentett alkalmi munkavégzés kikényszeríti a szabályozást, de az önálló szabályok és különösen a munkaviszonynál olcsóbb alkalmi foglalkoztatási forma minden csoportból ide csábítja a munkavégzőket (és a munkáltatókat is persze). A foglalkoztatás költsége – szokás szerint – kulcskérdés, hiszen ha olcsó a jogviszony, alacsonyak a közterhek, akkor a munkáltatók mindíg igyekeznek lecserélni a drága munkaviszonyt az olcsóbb alkalmi munkára.

Lényeges kérdés tehát, hogy szükség van-e egyáltalán az alkalmi munkára és annak külön szabályozására? Ha igenlő a válaszunk, akkor mi az alkalmi munkára létesített jogviszony legitim célja, valós rendeltetése? Amint azt számos ország példáján bemutattuk, az alkalmi munka szabályozásának általában kettős célja van. Egyrészt segíteni próbálja egyes munkavállalói csoportok munkaerő-piaci integrációját és re-integrációját (például fiatalok,

<sup>507</sup> De Stefano 2015a, 3, 9.

<sup>508</sup> ILO 2016, 224.

<sup>509</sup> European Parliament 2000, 17.



nyugdíjasok, nők, szakképzetlenek) és ez által csökkenteni a be nem jelentett, fekete munkavégzést. Ez úgy érhető el, hogy a jogalkotás alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel jellemezhető jogviszonyokat teremt.

Másrészt az alkalmi munka rugalmas és olcsó foglalkoztatási lehetőséget igyekszik adni a munkáltatóknak az alkalmazandó munkajogi szabályok korlátozásával és a fizetendő adók, illetve különösen a társadalombiztosítási járulékok csökkentésével. Az alkalmi munka – a marginális részmunkaidőhöz, a nulla órás szerződéshez és a behívásos munkavégzéshez hasonlóan – rugalmasságot ad a munkáltatóknak arra, hogy alkalmazkodjanak a változó piaci kereslethez és elkerüljék a csoportos létszámcsökkentést visszaeső kereslet, illetve válság esetén.<sup>510</sup> Ezzel viszont felborítja a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok hagyományos munkajogi megosztását.

A szakszervezetek leginkább azért ellenzik az alkalmi munka szabályozását, mert a normál munkaviszony olcsóbb, rosszabb minőségű alternatívájának tekintik. Így attól tartanak, hogy a munkáltatók elsődlegesen a költségek lefaragása érdekében váltják fel a védett munkaviszonyt a munkajogi védelem nélküli alkalmi munkával. Ez a folyamat valóban a költségek csökkentését eredményezi a munkáltatói oldalon, ugyanakkor a munkavállalók szempontjából ez rosszabb munkakörülményeket, alacsonyabb és kiszámíthatatlan bért, szegénységet jelent.

A munkaerő-piaci „szegmentáció”, másként a „dualizáció” – a munkavégzők szétválása védettebb és kevésbé védett csoportokra – korántsem új jelenség. Az ipari forradalom kezdete óta megfigyelhető a munkavégzőknek ez a megosztottsága a munkajogi védelem szempontjából (például alvállalkozók, bedolgozók esetében). Mivel ez a jelenség nem új, így azt nem is lehet kizárólag a jelenlegi jogpolitika eredményének és hibájának tekinteni. Az utóbbi évtizedekben azonban felerősítette ezt a folyamatot a nagy cégek decentralizációja és a kiszervezés, a melléktevékenységek kiszervezése.<sup>511</sup> Maga a növekvő trend új, amelyet Zoe Adams és Simon Deakin – a gazdasági és társadalmi változásokon túl – részben a munkaviszony rugalmatlan szabályozásának, részben viszont jogpolitikai döntések káros következményének tekint. Ebbe a folyamatba illeszkedik tehát a munkavégzés alkalmivá válása. A nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése viszont kikényszeríti azok részletes, a normál munkaviszonytól különálló szabályozását.<sup>512</sup>

A bizonytalan jogi formában dolgozók, így az alkalmi munkavégzők is általában a szakképzetlen munkákat végzik, míg a szakképzett munkavállalók általában teljes védeltséget élveznek a határozatlan idejű munkaviszonyban (standard employment relationship). Mivel az alkalmi munkavégzők a szakképzettséget nem igénylő tevékenység okán kevés képzést igényelnek, ezért könnyen, gyorsan és olcsón helyettesíthetők. A folyamatot tehát az ösztönzi elsősorban, hogy a munkáltatók költséget spórolnak a munkavégzők jogviszonyának

<sup>510</sup> Messenger and Wallot 2015, 8.

<sup>511</sup> De Stefano 2014, 275-276.

<sup>512</sup> Adams and Deakin 2014a, 780, 795.

megválasztásával.<sup>513</sup> A kép azonban meglehetősen összetett, hiszen míg Szlovéniában a diákmunka a fiatalok munkaerő-piaci szegregációját eredményezi, addig Romániában inkább a munkahelyteremtő (legalizációs) szerepe emelhető ki a feketemunka rovására (150-200.000 új munkavégző).<sup>514</sup>

Az igazi kockázat azonban általában az, hogy hátrányos helyzetben lévő munkavállalói csoportok (például fiatal munkavállalók, nők) hosszú időszakokra a bizonytalan, védettség nélküli jogviszonyok csapdájába kerülnek. Ezt a munkaerő-piaci szegmentációt erősíti az, hogy a munkáltatók előszeretettel választanak olyan jogviszonyt, amelyben megtakaríthatják a munkaviszony megszüntetésének változatlanul magas költségeit. Erre a célra viszont a legjobb eszköz az alkalmi munkára létesített jogviszony, amely fogalmilag anullálja a megszüntetés minden költségét.<sup>515</sup> Ráadásul a gyakori ismétlődés, akár folyamatos alkalmazás miatt rendszeres munkavégzésre is használhatják és a munkáltató fő tevékenységére is. Éppen ezért indokolt az időtartam (sokszínű) korlátozása.

A nemzeti szabályozásoknak természetesen választ kell adniuk a fent részletesen elemzett problémákra. A kulcsszó itt a korlátozás, a kérdés azonban igazából ma már az, hogy milyen jogalkotási technikákkal, mely területeken és milyen mélységben indokolt korlátozni az alkalmi munkát. Másként ugyanez a kérdés úgy is feltehető, hogy mely alapvető munkavállalói jogok, garanciális szabályok illessék meg az alkalmi munkásokat? Jelenleg a nemzeti jogalkotók elsorban az alkalmi munka időtartamát és az így végezhető tevékenységet korlátozzák. Ugyanakkor kevés figyelem fordul az olyan klasszikus munkajogi védelem felé, mint a jogviszony létesítése, a munkavégző tájékoztatása, a kollektív jogok, illetve a munkaidő és a pihenőidő.

A „kell-e egyáltalán szabályozni az alkalmi munkát” kérdésre az a válaszom, hogy igen, helye van a munkavégzésre irányuló jogviszonyok között, azok rendszerében egy ilyen önálló jogviszonynak. Ugyanakkor körültekintően kell szabályozni, korlátozni az ilyen munkavégzést, garantálva annak rendeltetésszerű használatát, a visszaélések megakadályozását és a megfelelő munkafeltételeket.

## 4.2 Alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára

Az alábbi fejezetben az alkalmi munka ausztrál szabályozását és tapasztalatait mutatom be. Magától értetődik a kérdés, miért pont egy ilyen távoli, ráadásul angolszász jogrendszert vizsgállok az alkalmi munkával kapcsolatban? Választásomnak több lényeges indoka van.

---

<sup>513</sup> De Stefano 2014, 275-276.

<sup>514</sup> Eurofound 2015, 70-71.

<sup>515</sup> De Stefano 2014, 254.

Egyrészt a fejlett gazdaságok (OECD tagállamok) közül egyértelműen Ausztráliában a legmagasabb az alkalmi munkavállalók aránya. Hosszú ideje már a munkavégzők negyede tartozik ebbe a csoportba, ami a fejlett világban kiemelkedően magas aránynak számít. Ez már önmagában érdekessé teszi az ausztrál példát, hiszen ennek a magas aránynak valószínűsíthetően számos oka van, amelyek a magyar olvasó számára is érdekesnek ígérkeznek.

Másrészt, korántsem új jelenségről van szó, hiszen már az 1980-as évek elején is 16% volt az arányuk, így kellően hosszú időre tekint vissza a szabályozás és a gyakorlat. Harmadrészt, ez a történetiség és a magas arány komoly szakirodalmi vitát és ebből eredő feldolgozottságot eredményezett, így bőven akad multidiszciplináris szakirodalom, amely segít az okok és következmények megértésében. Véleményem szerint mindezek a körülmények együtt izgalmas vállalkozássá teszik az ausztrál alkalmi munka tanulmányozását.

Az alábbiakban először az alkalmi munka fogalmára vonatkozó szabályokat és gyakorlatot tekintem át. Ezt követően azt vizsgálom, milyen tényezők állnak az alkalmi munka kiemelkedően nagy népszerűsége mögött, vagyis miért terjedt el gyorsan és stabilizálódott magas szinten az alkalmi munkavállalás Ausztráliában. Végül igyekszem leszűrni az ausztrál példából az európai jogrendszerek számára is lényeges tanulságokat. Lényeges kérdés ebben a tekintetben az, hogy az alkalmi munka ausztrál jogi szabályozása milyen kérdésekben tér el az európai nemzeti jogok fentiekben ismertetett szabályaitól.

#### *4.2.1 Az alkalmi munka ausztrál fogalma*

Ausztráliában az alkalmi munka egy speciális foglalkoztatási forma, a munkaviszonynak egy atipikus formája, amelynek azonban nincs formális törvényi definíciója. Ez nem azt jelenti, hogy egyáltalán nincs meghatározása, de ez nem jogszabályban történik, hanem bíróságok által hozott döntésekben (tribunal awards).<sup>516</sup> Amint azt később részletesen bemutatom, ezeknek a bírósági döntéseknek alapvető szerepe van az ausztrál munkajogi szabályozásban, így az alkalmi munka szabályozásában is. A különböző szektorokban elfogadott döntések azonban rendszerint eltérnek egymástól, így az alkalmi munkának is sokféle meghatározása lehet, illetve a munkaszerződés is eltérő rendelkezéseket tartalmazhat.<sup>517</sup>

Az alkalmi munka fogalmát – azonos tartalommal – használja az Ausztrál Statisztikai Hivatal (ABS) és a szakirodalom is. A statisztikákban használt meghatározása rendkívül sajátos –, és az európai koncepciótól eltérő – fogalom, mert a meghatározása nem a munkavégzés sajátosságaira, természetére, hanem közvetlenül a hozzá kapcsolt, pontosabban inkább a kizárt munkavállalói jogokra épül. A hagyományos kettős felosztás szerint a munkavállaló állandó, vagy alkalmi. Aki tehát alkalmi munkavállaló, az nem állandó, de még lényegesebb megkülönböztető sajátossága az, hogy ki van zárva meghatározott munkavállalói jogok

---

<sup>516</sup> Wooden 2001, 876.

<sup>517</sup> Campbell 2004, 86.

élvezetéből. Lényegében az által különböztetik meg tehát az alkalmi munkavállalót a nem alkalmi (állandó, határozatlan időre alkalmazott munkavállalótól), hogy az alkalmi munkavállalót meghatározott munkavállalói jogok – így különösen a szabadság és a betegszabadság – nem illetik meg.<sup>518</sup> Meg kell jegyezni, hogy van a munkavállalóknak egy harmadik, legkisebb csoportja is, ők határozott idejű munkaviszonnyal rendelkeznek.<sup>519</sup>

A gyakorlatban és a szakirodalomban is az olyan munkaviszonyban történő foglalkoztatást értik alkalmi munka alatt, amelynél a munkavállalót órabérben fizetik, de ezen a béren felül nem szerez jogosultságot fizetett szabadságra, munkaszüneti napokra, betegszabadságra, felmondási időre és végkielégítésre.<sup>520</sup> A fenti jogokon túl rendkívül lényeges szempont a munkaviszony önkényes megszüntetésével szembeni védelem korlátozottsága. A munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelem is csak hat hónap folyamatos foglalkoztatás után illeti meg az alkalmi munkavállalókat (kisvállalkozásoknál csak egy év után). Az alkalmi foglalkoztatás viszont nem minősül ilyen folyamatos munkaviszonnyal, kivéve, ha rendszeres volt, és a munkavállaló folyamatosan számíthatott a foglalkoztatás folytatására.<sup>521</sup>

Az alkalmi munkaviszony lényege tehát egyes alapvető jogok hiánya. Az Ausztrál Statisztikai Hivatal hivatalos statisztikáiban az jelenik meg alkalmi munkavállalóként, akinek nem jár fizetett szabadság és betegszabadság (paid sick leave).

Ezeket az elmaradt jogosultságokat kompenzálendő viszont elvileg magasabb órabért kell kapniuk (casual loading). Ez tehát az egyetlen olyan többlet jogosultság, amely más munkavállalót nem illet meg, kizárólag az alkalmiakat. De látni fogjuk, hogy közülük sem mindenkit illet ez meg. A kötelező emelés tehát kompenzáció a nem biztosított jogokért és a rendszertelen munkavégzésért, valamint ezzel kívánják visszatartani a munkáltatót attól, hogy csak a költségek miatt alkalmazzon alkalmi munkavállalót állandó helyett.<sup>522</sup> Kérdéses persze, hogy szerencsés és hatékony-e béremeléssel kompenzálni alapvető munkavállalói jogokat, hiszen juttatásokat lehet kompenzálni, de jogokat nem. A kompenzáció megítélésénél szerepe lehet az emelés mértékének. Ha a fizetett plusz bér valóban megfelel az érintett jogok „értékének”, akkor elvileg csak annyi történik, hogy nem természetben, hanem ellenérték formájában történik a jog biztosítása. Bár amint erre már utaltam, ez dogmatikai okokból rendkívül tökéletlen és aggályos munkajogi megoldás.

Az emelés mértékét munkahelyi vagy ágazati megállapodások állapítják meg, tipikusan az órabér 15-25%-a közötti mértékben. Ezt az emelést nem számítva a gyakorlatban azonban lényegesen alacsonyabb az órabérük az állandó munkavállalóknál.<sup>523</sup> Watson számítása szerint (2005-ben) a férfi alkalmi munkavállalók az általában 20%-os emelés után 10%-al,

<sup>518</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 161-162.

<sup>519</sup> A munkavállalók 6%-a határozott idejű munkavállaló (Wooden and Warren 2004, 276, 295).

<sup>520</sup> Fair Work Act 2009, Section 86, 95, 123, <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323> (letöltve: 2022.5.14).

<sup>521</sup> De Stefano 2016a, 433.

<sup>522</sup> Campbell 2004, 86, 90.

<sup>523</sup> Buchler, Haynes and Baxter 2009, 274.

míg a nők 4%-al keresnek többet óránként, mint az összehasonlítható állandó munkavállalók. Így az órabérhátrányuk emelés előtt a férfiaknál 12%, míg a nőknél 17%.<sup>524</sup> Továbbá 2001 és 2014 közötti adatok szerint az alkalmi munkából eredő „büntetés”, vagyis az alkalmi munkavállalói múlt negatív hatása a későbbi bérré a férfiaknál 10%, míg a nők esetében ennek kevesebb, mint a fele.<sup>525</sup>

Ebből viszont arra lehet következtetni, hogy az emelés mértéke nem kompenzálhatja az elvesztett jogokat, hiszen a megemelt bér alig haladja meg az állandó munkavállalók órabérét. Ráadásul sok alkalmi munkavállaló (nagyjából a fele) nem is kap emelést, ami az érintett szabályozástól (award) és megállapodástól függ. Campbell szerint a kötelező kompenzációs béremelés egy fügefalevél, amely nem takarja el a munkáltató és az alkalmi munkavállaló valós kapcsolatát, a tökéletes hatalmi egyensúlytalanságot. Az alkalmi munka szerinte egyértelműen kommodifikált, áru jellegű munkakapcsolat.<sup>526</sup>

Az alkalmi munkavállaló jogi fogalmával azonban a bíróságok is foglalkoztak. A szövetségi fellebbviteli bíróság 2011-ben megerősítette,<sup>527</sup> hogy az alkalmi munkavállaló csak a munkáltató hívása esetén dolgozik, és az alkalmi munka lényege az előzetes kötelezettségvállalás hiánya a foglalkoztatás időtartamát és időpontját illetően. A pontos törvényi definíció hiánya ellenére az alkalmi munka hagyományos koncepciója az, hogy az alkalmi munkás megszakításokkal, rendszertelenül végez munkát. A bíróság álláspontja szerint tehát a rendszertelenség és a munkavégzés megszakítása az alkalmi munka megkülönböztető jelei.<sup>528</sup>

A bírói gyakorlat tehát megerősíti azt a hagyományos common law fogalmat, amely szerint az alkalmi munkavállaló munkaszerződésének időtartama olyan minimális, hogy alig létezik. Olyan munkavállalók ők, akik akkor és akként dolgoznak, ahogyan a munkáltató mondja, és mindegyik munkavégzésre felhívás önálló, független a többitől.<sup>529</sup>

Az alkalmi munkavállaló esetjogi fogalma tehát korlátozott, törvényi fogalma nincs, a meghatározó szerepet játszó bírósági döntések (tribunal awards) pedig nem egységesek. Így az alkalmi munkavállaló mindennapi és statisztikai fogalma szinte parttalanul tág. Magában foglal minden olyan munkavállalót – a munka jellegétől, természetétől és a munkavégzés körülményeitől függetlenül –, akinek a vonatkozó szabályok (elsődlegesen az award, megállapodás) szerint nem jár fizetett szabadság és betegszabadság. Ez a definíció olyannyira korlátlan, hogy lényegében nem is létezik, mint jogi fogalom.

---

<sup>524</sup> Watson 2005, 382.

<sup>525</sup> A bérben megjelenő büntetés azt jelenti, hogy ennyivel keres kevesebbet az alkalmi munkavállalói múlttal rendelkező munkavállaló, mint az, aki korábban állandó munkavállalóként dolgozott (Mooi-Reci and Wooden 2017, 1085).

<sup>526</sup> Campbell 2004, 92.

<sup>527</sup> *Williams v MacMahon Mining Services Pty Ltd* [2010] FCA 1321.

<sup>528</sup> De Stefano 2016a, 432-433.

<sup>529</sup> Campbell and Burgess 2001, 176.

#### 4.2.2 Az alkalmi munkavállalók típusai

Meg kell különböztetni az alkalmi munka és az alkalmi munkavállaló fogalmát. Az alkalmi munka fogalma rendkívül összetett, mivel sokféle munka-típusból tevődik össze. Weller, Cussen és Webber tanulmánya az alkalmi munka hat típusát definiálja: próbaidő jellegű, kvázi állandó, kölcsönzött, átszervezést szolgáló, speciális szaktudást igénybe vevő, piaci kereslethez igazodó.<sup>530</sup> Ezek persze részben átfedésben vannak egymással, például a próbaidő jellegű munka után jön általában az állandó alkalmi munka. De ugyanígy nehéz hermetikusan elválasztani az alkalmi munkatevékenység típusait az alkalmi munkavállalók különböző csoportjaitól. Mivel a munkavállalói jogok a munkavégző személyéhez tapadnak, ezért az alábbiakban a munkavégző személy, azaz az alkalmi munkavállaló szempontjából végezzük el a csoportosítást.

Az „alkalmi munkavállaló” (casual employee) is egy gyűjtőfogalom, amelybe nagyon különböző csoportok tartoznak.<sup>531</sup> Az első lehetséges csoportosítás szerint az egyik csoportba a jogszerűen foglalkoztatottak tartoznak, míg a másik csoportba tartozó „informális alkalmiak” (informal casuals) feketén kézbe kapják a bérüket és így kívül esnek az adó- és társadalombiztosítási rendszeren.<sup>532</sup>

Az előzőnél azonban fontosabb számunkra a másik csoportosításuk. E szerint az alkalmi munkavállalók egy része rendszertelenül és rövid ideig dolgozik (true casuals), ellenben a másik nagy csoportjuk az úgynevezett „állandó alkalmiak” (permanent, regular, long-term casuals),<sup>533</sup> akiket rendszeresen beosztanak munkavégzésre és alappal bíznak foglalkoztatásuk tartósságában. Az állandó alkalmiak és az állandó (határozatlan idejű) munkavállalók között mindössze annyi a különbség, hogy az előbbiek meg vannak fosztva a fent említett jogoktól. Az ausztrál alkalmi munkavállalók közül sokan tehát rendszertelenül, rövid ideig dolgoznak, de egy másik nagy csoportjuk rendszeres alkalmi, akik hosszú ideig tartó jogviszonyban, sokszor lényegében határozatlan ideig dolgoznak.<sup>534</sup>

Az állandó alkalmiak kétféle csapdába eshetnek, és ezeket a csapdahelyzeteket nevezhetjük összefoglaló jelleggel a munkavégzés alkalmivá válásának.<sup>535</sup> Egyfelől általánosságban az alkalmi foglalkoztatás csapdájába kerülhetnek az által, hogy alkalmi jogviszonyok között ingáznak, néha kilépnek a munkaerőpiacról, máskor képzésben vesznek részt. Ilyenkor sok alkalmi munka csapdájába kerülnek. Másrészt egyetlen alkalmi munkaviszony csapdájába is kerülhetnek, amikor egy munkáltatónak dolgoznak hosszú ideig, folyamatosan, de alkalmi munkavállalói jogviszonyban.<sup>536</sup>

<sup>530</sup> Weller, Cussen and Webber 1999, 17-27.

<sup>531</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 162.

<sup>532</sup> ILO 2016, 64-65.

<sup>533</sup> Wooden 2001, 881.

<sup>534</sup> Campbell 2005, 89.

<sup>535</sup> Az alkalmi munka fogalma (casual work) sem esik egybe a munkavégzés alkalmi válásával (casualization of work). A munkavégzés alkalmivá válása azonban ennél tágabb folyamat, mivel beleértjük az alkalmi munkavállalók számának növekedését és az állandó jogviszonyok felváltását alkalmi jogviszonyokkal. A munkavégzés alkalmivá válása tehát az egész folyamatot leíró terminológia, amelynek számos rétege van.

<sup>536</sup> Pocock 2004, 3.

Ez utóbbi (állandó alkalmi) foglalkoztatás általában az olyan munkahelyeken jellemző, amelyeken nincs szakszervezet<sup>537</sup>, és ezért nem áll az alkalmi munkavállalókra vonatkozó szabályozás (értendő ez alatt a tribunal award) hatálya alatt. Az állandó alkalmi munkavállalók elsősorban azok, akikkel kifejezetten azért szerződik ilyen jogviszonyra a munkáltató, hogy kikerülje (félre tegye) a munkavállalói jogokat, így például a munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelmet.<sup>538</sup>

Az állandó alkalmi munka azonban nem mindig kizárólag a munkáltató döntése és akarata, mivel a magasabb juttatások (kötelező emelés) miatt egyes munkavállalók kifejezetten az alkalmi munkaviszonyt preferálják az állandóval szemben. Wooden és Warren kutatása szerint az elégedettséget jelzi, hogy az alkalmi munkavállalók 55%-a szerint lett volna lehetősége áttérni állandó munkaviszonyra, de nem akarták ezt a változtatást.<sup>539</sup> A kép tehát összetett, de feltételezhetően alapvetően a munkáltató szándéka meghatározó a jogviszony választása során. Ráadásul azt sem szabad elfelejteni, hogy az állandó alkalmi munkavállalók lesznek az elsők, akiket elküld a munkáltató egy gazdasági válság esetén.<sup>540</sup>

A hosszú ideig tartó, folyamatosan alkalmi munkavállalóként történő foglalkoztatás tehát egyértelműen az alkalmi munkavállalói jogviszonynak a rendeltetésével ellentétes, visszaélészerű alkalmazása. Ez az ausztrál alkalmi munka meghatározó sajátossága és hiányossága is egyben, amelyet az alkalmi munka tág, homályos, szinte mindent megengedő definíciója, és a gyenge kikényszerítő mechanizmus, a hatékony szankciók hiánya tett lehetővé (ezek részletes bemutatását lásd később). Így lényegében nincs kockázata annak, ha az állandó munkavállalókat alkalmiakra cserélik, pusztán a költségek csökkentése érdekében. Bár vannak más lehetőségek is erre a célra (színlelt önfoglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, határozott idejű szerződések), de Ausztráliában egyértelműen az alkalmi munka vált a legkézenfekvőbb és ez által a legnépszerűbb bizonytalan foglalkoztatási formává.<sup>541</sup>

Sajnos mindmáig nem sikerült meghatározni a valódi alkalmi munkavállalók és az állandó alkalmiak arányát<sup>542</sup> a teljes csoporton belül,<sup>543</sup> de mindkét alcsoport meghatározó része az alkalmi munkavállalóknak.<sup>544</sup> Az is lényeges kérdés, hogy mennyire van esélye az alkalmi munkavállalónak állandó munkavállaló státuszba kerülni, vagyis az alkalmi munka inkább híd vagy csapda? Kutatások szerint csak a férfiaknak van valós esélye állandó munkaviszonyra,

<sup>537</sup> A munkahelyi szakszervezet hiánya, vagy gyengesége kifejezetten kedvez az alkalmi munka terjedésének (Simpson, Dawkins and Madden 1997, 203).

<sup>538</sup> Weller, Cussen and Webber 1999, 20, 28.

<sup>539</sup> Az alkalmi munkavállalók közül csak a teljes munkaidőben dolgozó férfiak kevésbé elégedettek a munkájukkal, mint a határozatlan idejű munkavállalók, de ők az összes munkavállaló 4%-át teszik csak ki (Wooden and Warren 2004, 295).

<sup>540</sup> Weller, Cussen and Webber 1999, 22.

<sup>541</sup> Campbell 2005, 91.

<sup>542</sup> Ennek meghatározása alapvetően az alkalmazott definíciótól függ, ami eléggé bizonytalan (Pocock 2004, 4).

<sup>543</sup> 2003-ból származó adatok szerint az alkalmi munkavállalóknak több mint a fele 12 hónapnál hosszabb ideje állt munkáltatójával munkaviszonyban (Campbell 2004, 89).

<sup>544</sup> Campbell and Burgess 2001, 180.

míg az alkalmi munkavállaló nőknek sokkal kevésbé.<sup>545</sup> Az életkor növekedésével is egyre kisebb, a jogviszonyban töltött idő növekedésével viszont egyre nagyobb az esély az állandó munkaviszonyhoz jutásra. Ugyanakkor az alkalmi munka leginkább csapda, amelyből általában nehéz kitörni.<sup>546</sup>

A fentiekből viszont az következik, hogy az alkalmi munka ausztrál fogalma tágabb, mint annak európai felfogása, és közelebb áll a határozott idejű (temporary) munkaviszonyok európai fogalmához. Amint azt a fentiekben kifejtettem, olyan munkavállalók is ebbe a kategóriába kerülnek, akik valójában állandó jogviszonnyal, rendszeresen dolgoznak, de nem illeti meg őket a fizetett szabadság és a betegszabadság. Bár a munkavégzés alkalmivá válása meghatározó folyamat Ausztráliában, és valóban rendkívül magas az alkalmi munkavállalók száma, de a statisztikák mögötti kép összetettebb és alapvetően más, mint az európai uniós tagállamokban.<sup>547</sup> Abban azonban megegyezik az ausztrál és az európai jog, hogy az alkalmi munkavállalók munkajogi védelme alig létezik, különösen a többi munkavállalóhoz képest.

Sokan azzal érvelnek, hogy a munkavégzés alkalmivá válása erodálja a munkajogi védelmet, mivel az alkalmi munka terjedése növeli a rosszabb védelemmel bíró munkahelyek számát. A probléma nem önmagában az alkalmi munkavállalók számának növekedése, hanem a munkavégzés alkalmivá válása, azaz a határozatlan idejű jogviszonyok átalakítása alkalmi jogviszonyokká.<sup>548</sup> A problémát az okozza, hogy nem egy kis létszámú csoportról és átmeneti, rövid ideig tartó foglalkoztatási helyzetről van szó, hanem éppen ellenkezőleg, tartós és markáns folyamatról: az ausztrál munkaerőpiac negyede állandóan alkalmi munkavállalóként dolgozik.<sup>549</sup>

#### 4.2.3 Az alkalmi munka kiugróan magas arányának okai

Mindezek után érdemes feltenni a kérdést, hogy mi okozza az alkalmi munkavállalás ilyen nagy arányát az ausztrál munkaerőpiacon. Előzetesen le kell szögeznünk, hogy itt korántsem újkeletű jelenségről van szó, tehát nem az elmúlt évtized, vagy a 2008-2009-es gazdasági válság hatása ez a folyamat. Az alkalmi munkavállalók számaránya rendkívül gyorsan nőtt már az 1980-as és 1990-es években, mivel az alacsony bérű ágazatokban a munkáltatók éltek az alkalmi munka előnyeivel: olcsóbb foglalkoztatás, kevesebb adminisztráció, könnyű megszüntetés, hozzáigazítható a munkavállalói létszám a pillanatnyi kereslethez. 1985-ben még 16% volt az alkalmi munkavállalók aránya az összes foglalkoztatottn belül, amely 2000 után 25% körül stabilizálódott (2013-ban 24%). Az OECD országok között itt a legmagasabb

<sup>545</sup> Ezt azt jelenti, hogy a munkanélküli nők esélye nagyobb az állandó munkavállalói jogviszonyra, mint azoknak, akik alkalmi munkavállalói jogviszonyt létesítenek. Ugyanakkor a határozott idejű jogviszonyból a legegyszerűbb az átmenetet az állandó, határozatlan idejű jogviszonyba (az alkalmi munka nem minősül határozott idejű jogviszonnyal). Lásd ennek a kérdésnek a részletes elemzését: Buddelmeyer and Wooden 2008.

<sup>546</sup> Watson 2013, 21-23.

<sup>547</sup> Az ausztrál és az európai fogalmak összehasonlítható elemzését lásd: Campbell 2004, 93-103.

<sup>548</sup> Watson 2005, 372.

<sup>549</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 163.



az alkalmi munkavállalók aránya.<sup>550</sup> Hagyományosan magas a női alkalmi munkavállalók száma, de az utóbbi évtizedben felzárkóztak hozzájuk a férfiak is.<sup>551</sup>

Az alkalmi munkavállalók kiugróan magas arányának okairól régóta intenzív szakmai vita folyik,<sup>552</sup> de különösen sok tanulmány született a 2000-es években. Az alábbiakban megkísérlem összegezni a szakirodalom által fontosnak tartott szempontokat, okokat és tényeket.

Az alkalmi munkavállalók magas arányának egyik legfontosabb oka az, hogy a munkáltatók éltek az alig változó munkajogi szabályozás által biztosított lehetőséggel. Ennek megértéséhez röviden be kell mutatnunk az ausztrál szabályozási logikát. A 20. században a munkajogi szabályozást minimális törvényi szabályozás és független bíróságok által alkotott részletes ágazati szabályok jellemezték (tribunal awards). Az „award” az egyes ágazatokban határozzák meg valamennyi (a hatálya alá tartozó) munkavállaló alapvető jogait, és nem a felek megállapodásával fogadják el, hanem kvázi ágazati döntőbíróságok (industrial tribunal) hozzák.

Az award-ban szereplő garanciális szabályok hatálya azonban elsődlegesen a teljes munkaidős, határozatlan idejű (állandó) munkavállalókra terjed ki, így hatálya alól számos kivétel van. Az alkalmi munka rendszerint egyike, ráadásul a leggyakoribb eleme e kivételeknek (casual clause),<sup>553</sup> így arra a munkajogi szabályok jelentős részének hatálya nem terjed ki. Lényegében ebből a szabályozási modellből és a fenti kivételből következik az, hogy az alkalmi munkavállalókra nem terjed ki meghatározott munkavállalói jogok hatálya.<sup>554</sup>

A szabályozás szempontjából tehát a kvázi bíróságok döntéseinek (awards) van központi szerepe. Ezek általában három témakörben tartalmazzak alapvető szabályokat az alkalmi munkáról: az alkalmi munka fogalma, korlátai és a munkavállaló jogai. Egyrészt tehát rendkívül tágan határozzák meg az alkalmi munka fogalmát: alkalmi munkavállalók, mert így fizetik őket. A forma felülírja a tartalmat.<sup>555</sup> Ebből viszont az következik, hogy a munkáltató lényegében azt minősítheti alkalmi munkavállalónak, akit csak akar, tehát teljes, korlátlan szabadságot élvez a szerződés típusának megválasztása során. A színlelt szerződés problémája ebben a tekintetben fel sem merül.

Másrészt, általában korlátozzák az alkalmi munka szabályos alkalmazását, például a maximális időtartam, munkavállalói arány vagy óraszám (kvóta), alkalmazási feltételek rögzítésével, illetve nagyon puha végrehajtási szabályokat tartalmazzak ezeknek a szabályoknak a betartására. A harmadik klasszikus szabályozási témakör a munkavállalói jogok és juttatások korlátozása (exemptions). Ez persze változatos lehet, de általában elég tág

<sup>550</sup> Buchler, Haynes and Baxter 2009, 271.

<sup>551</sup> [https://www.researchgate.net/publication/288995028\\_Introduction/figures?lo=1](https://www.researchgate.net/publication/288995028_Introduction/figures?lo=1) (letöltve: 2022.4.5)

<sup>552</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 167.

<sup>553</sup> További kivételek: probationary employment, fixed-term employment, part-time employment and apprenticeships (Pocock 2004, 5).

<sup>554</sup> Campbell 2004, 90.

<sup>555</sup> Pocock 2004, 5.

körben vonják meg a jogokat az alkalmi munkavállalóktól, így rendszerint alig van más joguk,<sup>556</sup> mint a jog az órabérhez és az órabér kötelező emeléséhez (casual loading). Ezt egészíti ki még a törvényi szintű szabályozás olyan általánosan alkalmazandó jogokkal, mint az egyenlő bánásmód és a munkavédelem.<sup>557</sup>

Összességében az alkalmi munkavállalók a legkevesebb védettséget élvező munkavállalói csoport. Ez a szabályozási modell ugyanis lehetővé tette azt, hogy szinte bárki alkalmazható legyen alkalmi munkavállalóként, olcsóbban,<sup>558</sup> munkavállalói jogok nélkül. Az alkalmi munka ezért a szabályozott és a szabályozatlan munkavégzés határán van.<sup>559</sup>

Mindez nagyon kedvező („rugalmas”) a munkáltatók számára, ezért nem véletlen a hatalmas népszerűsége. A munkáltatók értelemszerűen az alig szabályozott, olcsó foglalkoztatási formát keresik, a szabályozás változásai pedig elősegítik és támogatják az alkalmi foglalkoztatás növekedését. A jogi szabályozásnak tehát lényeges szerepe van az alkalmi munkavállalás terjedésében, mivel az alkalmi munkának minden más munkaviszonnyal szemben jogi, adminisztratív, pénzügyi előnyei vannak, olcsóbb a foglalkoztatás, könnyebb a jogviszony megszüntetése és a munkaerő hozzáigazítása a kereslethez.<sup>560</sup> Ugyanakkor a munkáltató számára az is alapvető fontosságú szemponttá vált, hogy a mindenkori kereslethez igazítsa az éppen szükséges munkaerőt. Erre viszont kiváló lehetőséget ad az alkalmi munka szabályozása.<sup>561</sup> A fenti szabályozási környezet mellett még az intézményi változások – például a szakszervezeti szervezettség hanyatlása – további lökést adhattak az alkalmi munkának.<sup>562</sup>

Ausztráliában a munkavégzés alkalmivá válása tehát nem a dereguláció, hanem eleve a szabályozás, a törvényi minimális garanciák hiányának a következménye. Bár próbálkoztak a tilalommal, emelt bérrel és jogok biztosításával<sup>563</sup> is, de ezek a kísérletek sikertelenek voltak a szűk hatály (például csak a feldolgozóiparban) és a szabályok be nem tartása (például béremelés) miatt. A megoldás a minimális munkavállalói jogok általános garantálása volna, valamint az alkalmi munkára vonatkozó szabályokat a valóban alkalmi munkavégzésre kellene korlátozni. Ezzel együtt csökkenteni kellene a különbséget az alkalmi és az állandó munkavállalók munkajogi védelme között.<sup>564</sup>

<sup>556</sup> Folyamatosan vannak kisebb változások a jogok tekintetében, de ezek részletes elemzésétől itt eltekintek.

<sup>557</sup> Campbell 2004, 90-91.

<sup>558</sup> A közvetlen munkaerőköltségben, az órabérben nincs jelentős különbség, de a közvetett költségeken (munkaerő felvétele, hiányzások, létszámcsökkentés, alkalmatlan munkaerő megtartása) érzékelhető mértékben lehet megtakarítani (Weller, Cussen and Webber 1999, 28).

<sup>559</sup> Campbell 2004, 90.

<sup>560</sup> Vannak azonban olyan ágazati megállapodások, amelyek tartalmazznak különféle, például az alkalmi munka maximális időtartamára vonatkozó korlátozásokat (Burgess, Campbell and May 2008, 173).

<sup>561</sup> Weller, Cussen and Webber 1999, 27.

<sup>562</sup> Buchler, Haynes and Baxter 2009, 272; Pocock 2004, 4.

<sup>563</sup> Így például a munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelem az állandó alkalmiak részére, meghatározott hosszúságú jogviszony elérése után (Pocock 2004, 7).

<sup>564</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 167-168, 174.

A jogi és az intézményi környezet mellett azonban más tényezőknek is szerepe volt a növekedésben. A keresleti oldalon, a gazdasági tevékenység és ezzel együtt a munkaerő iránti igény jelentős mértékben elmozdult az olyan ágazatok felé, amelyek intenzíven használnak alkalmi munkaerőt, mint például a szolgáltatóipar és a kereskedelem. Az alkalmi munkavállalók hátrányainak fontos forrása is éppen az, hogy ezekben az ágazatokban a legkevesebb képzettséget igénylő munkákat végzik.<sup>565</sup> Ezzel a magyarázattal szemben viszont felhozható az az érv, hogy az utóbbi évtizedekben egyre nő a számuk szinte minden ágazatban, így például a pénzügyi, biztosítási és kommunikációs szektorokban is.<sup>566</sup>

Meg kell végül említeni a munkaerő kínálati oldalát is, hiszen a munkaerőpiacon nagy tömegben jelentek meg a diákok és a gyermeket nevelő nők, akik részmunkaidős foglalkoztatást kerestek ugyan, de általában csak alkalmi jogviszonyt találtak.<sup>567</sup> A gyermeket nevelő nők például alacsonyabb óraszámban szeretnék dolgozni, de egyáltalán nem vágnak kevésbé védett, alkalmi jogviszonyra.<sup>568</sup> Egyre nagyobb arányban jelennek meg a munkaerőpiacon olyan társadalmi csoportok, akik rugalmas foglalkoztatási formát keresnek.<sup>569</sup>

Az alkalmi munka terjedésének és kiugróan magas arányának tehát egy alapvető, és sok azt kiegészítő, hatását felerősítő oka van. Az alapvető oka tehát az, hogy a jogi szabályozás lényegében rendezetlenül hagyta az alkalmi munkát. Így a munkáltató szinte teljes szabadságot élvez mind a szerződés típusának megválasztása, mind pedig a munkavállalói jogok korlátozása terén. A munkáltatók pedig éltek ezzel a lehetőséggel, hiszen az aktuális trendben különösen nagy hangsúlyt kap a rugalmas foglalkoztatás, a költségek csökkentése és a munkaerő hozzáigazítása a piaci igényekhez. Ez viszont azzal a következménnyel jár, hogy a munkáltató áthárítja a munkavégzésből eredő kockázatokat a munkavégzőre. A következő alfejezetben ez utóbbi kérdést vizsgálom.

#### *4.2.4 Az alkalmi munka jellemzői és következményei*

Az alkalmi munka természetesen nem az egyetlen bizonytalan foglalkoztatási forma Ausztráliában, hiszen az önfoglalkoztatás, a határozott idejű és a részmunkaidős munkaszerződések ugyanúgy számos probléma forrásai. Ugyanakkor az alkalmi munkavállalók csoportja a legnagyobb és különösen sérülékeny, kiszolgáltatott része az ausztrál munkaerőpiacnak.<sup>570</sup>

Az alkalmi munkavállalók közül a legtöbben az alacsony bérezésű szektorokban dolgoznak, mint például élelmiszeripar, kereskedelem, mezőgazdaság, erdészet és halászat, de ma már

<sup>565</sup> Buchler, Haynes and Baxter 2009, 273.

<sup>566</sup> Watson 2005, 371.

<sup>567</sup> ILO 2016, 64-65.

<sup>568</sup> Pocock 2004, 3.

<sup>569</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 167.

<sup>570</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 170.

egyre többen dolgoznak az iparban is. Minden méretű munkáltatónál előfordulnak, de a kisvállalkozásokban a legjellemzőbb a foglalkoztatásuk. A kölcsönzött munkavállalók általában alkalmi munkavállalónak minősülnek.<sup>571</sup> Különösen magas az alkalmi munkavállalók aránya a részmunkaidőben dolgozók körében (háromnegyedük részmunkaidős)<sup>572</sup> és hagyományosan a nők között.<sup>573</sup> Az alkalmi munkavállalók hagyományosan hátrányos helyzetűek, lényegesen magasabb közöttük az alacsony társadalmi státuszúak aránya, mint a határozatlan idejű munkaviszonyban dolgozók körében. Sok közöttük a fiatal, nő, elvált, özvegy, a szolgáltatóiparban és kereskedelemben dolgozó, segédmunkás, és általában alacsony képzettségűek.

Az alkalmi munkával az eleve hátrányos helyzetű csoportok szenvednek el tehát további lényeges munkaerő-piaci, és ebből eredő pénzügyi, szociális hátrányokat. Az ausztrál munkaerőpiac ez által kettészakad azokra, akik magas szakképzettséget igénylő, jól fizetett és védett munkaviszonyban dolgoznak, és egy leszakadó, periférikus csoportra, akik ki vannak zárva a hagyományos munkavállalói védelemből. Az alkalmi munka terjedésével és magas arányával ez a folyamat a társadalmi egyenlőtlenség növekedését eredményezi.<sup>574</sup>

Az alkalmi munka fontos negatív következménye a dolgozói szegénység. Az alkalmi munkavállalók ugyanis más munkavállalói csoportokhoz képest kevésbé tudják kifizetni az alapvető megélhetési költségeket (számlák, lakáshitel), magasabb arányban vannak anyagi problémáik és kevésbé elégedettek anyagi körülményeikkel. Összességében az alkalmi foglalkoztatás jelentős pénzügyi nyomást helyez a munkavállalókra.

Az alkalmi munkavállalók az állandó munkavállalókhöz képest a következő további hátrányokkal szembesülnek: korlátozott képzés<sup>575</sup> és előmeneteli lehetőségek, alacsonyabb órabér,<sup>576</sup> bizonytalan jogviszony, kiszámíthatatlan és változó bér,<sup>577</sup> gyenge munkavédelem,<sup>578</sup> kiszámíthatatlan munkaidő<sup>579</sup> és a munkanélkülivé válás magasabb kockázata.<sup>580</sup> A munkahelyen marginalizálódnak, különösen a döntéshozatali folyamatokban és a karrier előmeneteli lehetőségekben. A munkavállalói jogok hiánya azt eredményezi, hogy nem élveznek teljes munkahelyi „polgárságot”.<sup>581</sup>

Érdekes és lényeges kérdés a munkavédelem mellett az is, hogy milyen hatással vannak a rosszabb munkafeltételek az alkalmi munkavállalók egészségére. Ezzel kapcsolatosan

<sup>571</sup> Campbell 2004, 87.

<sup>572</sup> Campbell and Burgess 2001, 175.

<sup>573</sup> Wooden 2001, 877.

<sup>574</sup> Buchler, Haynes and Baxter 2009, 274, 286.

<sup>575</sup> A képzés költséget, ezért ez az alkalmi munkavállalókon való költség-megtakarítás egyik forrása. Az alkalmi munkavállalók képzésével kapcsolatos problémák részletes elemzését lásd: Hall, Bretherton and Buchanan 2000.

<sup>576</sup> Ez a kötelező emelés előtti órabérré értendő.

<sup>577</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 163.

<sup>578</sup> Az alkalmi munkavállalók az állandó munkavállalóknál lényegesen kisebb arányban részesülnek munkavédelmi képzésben (McGann, White and Moss 2016, 779).

<sup>579</sup> A munkaidővel kapcsolatos bizonytalanság részletes leírását lásd: Campbell, Whitehouse and Baxter 2009, 14-18.

<sup>580</sup> Buchler, Haynes and Baxter 2009, 271, 273.

<sup>581</sup> Watson 2005, 372.

Richardson, Lester és Zhang kutatása arra a következtetésre jutott, hogy önmagában a szerződés típusából nem vezethető le romlás a munkavállalók mentális állapotában. Ebből következően az alkalmi munkavállalók mentális egészsége nem rosszabb, mint a határozatlan idejű, állandó jogviszonnal rendelkező munkavállalók, vagy akár a határozott időre alkalmazottak.<sup>582</sup> Ezzel szemben egy másik kutatás azt igazolja, hogy lényegesen rosszabbak a psychoszociális munkakörülményeik, így például stigmatizálják őket, ki vannak zárva képzésekből, bizonytalan időbeosztásban, kiszámíthatatlanul dolgoznak. Mindezek a körülmények negatív hatással lehetnek a lelki és testi egészségre egyaránt.<sup>583</sup>

Ugyanakkor az alkalmi munka védelmezői szerint az növeli a választási lehetőséget a munkaerőpiacon, főleg azok számára, akik más tevékenységük (tanulás, gyereknevelés, gondozás) mellett szeretnének dolgozni. További fontos érvük, hogy az alkalmi munkavállalók ugyanannyira elégedettek a munkájukkal, mint az állandó, határozatlan idejű jogviszonyban dolgozó munkavállalók.<sup>584</sup> Ezzel szemben Watson szerint az elégedettség szubjektív kategóriája helyett olyan objektív ismérvek alapján kellene mérni az alkalmi munka minőségét, mint a bérezés. Megállapítása szerint az alkalmi munkavállalók – az emelést nem számítva – kevesebbet keresnek, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalók, ezért az alkalmi munka rosszabb foglalkoztatás, függetlenül a munkavégzők elégedettségének mértékétől.<sup>585</sup>

Végül meg kell említeni azt is, hogy nem minden munkáltató lelkesedik az alkalmi munkavállalókért, mivel gyenge az elkötelezettségük és a lojalitásuk, alacsony a termelékenységük. Egyes kutatók szerint az alkalmi munka megítélése inkább ízlés kérdése, mintsem tisztán gazdasági számítás eredménye, különösen a kisvállalkozások körében. Az alkalmi munka rövid távon ugyan költséget takaríthat meg a munkáltatónak, de hosszú távon gátolja az innovációt és a termelékenység növekedését. Az egyéni munkáltatói érdek tehát nem biztos, hogy megegyezik az összgazdasági érdekekkel.<sup>586</sup>

#### *4.2.5 Összegzés: az alkalmi munka tanulságai Ausztráliában*

Az alkalmi munkavállalók aránya Ausztráliában a legmagasabb a fejlett országok között. Ennek a magas arálynak persze számos oka van, de az elsődleges tényező a nem megfelelő munkajogi szabályozás. A bírói döntéseken alapuló, széttöredezett szabályozás ugyanis olyanoknak is megengedi az alkalmi munkavállalói jogviszonyt, akik egyáltalán nem alkalmi munkát végeznek, hanem lényegében állandó munkavállalók, határozatlan időre alkalmazva.

<sup>582</sup> Richardson, Lester and Zhang 2012, 574.

<sup>583</sup> McGann, White and Moss 2016,

<sup>584</sup> Az alkalmi munkavállalók közül csak a teljes munkaidőben dolgozó férfiak kevésbé elégedettek a munkájukkal, mint a határozatlan idejű munkavállalók, de ők az összes munkavállaló 4%-át teszik csak ki (Wooden and Warren 2004, 295). Lásd még részletesen: Wooden and Warren 2003.

<sup>585</sup> Watson 2005, 373.

<sup>586</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 172.

Az állandó alkalmiak arányáról csak becslések vannak, de számuk nagyjából megfeleltethető a tankönyvi értelemben vett alkalmi munkások számával, akik valóban rendszertelenül, megszakításokkal, rövid időszakokat dolgoznak. Összességében tehát azért magas az összes alkalmi munkavállaló száma, mert a jelentős részük nem is az. Az állandó alkalmi munka korlátozása érdekében minimális törvényi garanciákra volna szükség. Az alkalmi munka időtartamának korlátozásával lehetne elérni elsősorban az alkalmi munka visszaszorítását azokra a helyzetekre, amelyekre való.<sup>587</sup>

Az alkalmi munka formálisan munkaviszony ugyan, de a munkavállalói jogok szempontjából annak csökkentett tartalmú, minimalizált változata. Már az alkalmi munka statisztikai definíciója is arra épül, hogy meghatározott jogok nem érvényesülnek, mint például a fizetett szabadság és a betegszabadság. Persze számos további jogból is ki vannak zárva, így különösen a megszüntetéssel szembeni védelem teljes szabályrendszeréből. Munkajogi axióma, hogy a munkáltatók számára ez utóbbiak különös jelentőséggel bírnak, mert lehetővé teszik a költségek jelentős csökkentését és a munkaerő hozzáigazítását az éppen aktuális piaci kereslethez. Mindezek alapján nem meglepő, hogy a munkáltatók előszeretettel élnek a szabályozás által felkínált lehetőséggel: olcsóbban, jogok nélkül foglalkoztatnak. Ezzel viszont a munkavállalóra hárul a munkavégzésből, foglalkoztatásból eredő valamennyi kockázat, így a munkafeltételeik értelemszerűen rosszabbak, mint állandó munkavállaló társaiké.

Az alkalmi munkavállalói státusz tehát a munkáltatói érdekek kiszolgálásának szimbóluma. Ez nem egy közpolitikai program eredménye, hanem egy tökéletlen munkajogi szabályozás munkaerő-piaci mellékterméke. „Ami a legfontosabb, ez nem csak hogy nem tervezett következmény, de nem szívesen látott és szükségtelen is”.<sup>588</sup>

### 4.3 Az alkalmi munka a magyar jogban

Az alkalmi munka mindig is jelen volt a magyar munkaerőpiacon és 1997 óta részletesen szabályozott ez a jogintézmény. Éppen ezért az alábbiakban először a jogintézmény kialakulásának történetét és a korábbi szabályozások tapasztalatait összegzem. Ez a bizonytalan foglalkoztatási forma biztosítja a legkevesebb védelmet a munkavégzőnek, és ez a lehető legkedvezőbb a munkáltatónak mind a munkajogi szabályok, mind pedig a közterhek tekintetében.<sup>589</sup>

Éppen ezért a következőkben azt vizsgálom, hogy a jelenlegi törvényi szabályozás milyen munkajogi védelmet garantál a munkavégzőnek: törekszik-e a foglalkoztatásból származó kockázatok méltányos megosztására a két fél között. Álláspontom szerint a hatályos szabályok különösen a bérezés és a társadalombiztosítási jogok terén hoztak létre másodlagos

<sup>587</sup> Burgess, Campbell and May 2008, 174.

<sup>588</sup> Pocock 2004, 6.

<sup>589</sup> A fejezet korábbi változatát lásd: Gyulavári 2018d.

munkaerő-piaci státuszt, ezért a fejezet végén javaslatokat fogalmazok meg ennek megváltoztatására.

Ugyanakkor a jogintézménnyel kapcsolatban alapvető kérdés, hogy azt a munkáltatók a fekete foglalkoztatás legalizálására használják, vagy inkább a védettebb jogviszonyokat váltják fel alkalmi munkával a spórolás jegyében. Ez a kérdés alapvetően meghatározza ugyanis a szabályozási célokat és a jogintézmény jövőjét.

#### *4.3.1 Az alkalmi munka szabályozásának előzményei a magyar munkajogban*

Magyarország az egyik európai uniós tagállam, ahol az alkalmi munka hosszabb ideje önálló, részletes szabályozással rendelkezik.<sup>590</sup> Az alkalmi munkavégzés persze egyáltalán nem újdonság, hiszen mindig is jellemezte a magyar munkaerőpiacot. Már a 19. században is szabályozott formában létezett az alkalmi munka, hiszen nagy számban dolgoztak napszámosok a mezőgazdaságban. A rendszerváltás után az alkalmi munka eleinte munkaviszonynak minősült, majd 1997-től önálló jogviszonytípussá vált, különálló törvényi szabályozással. A 2009 óta egyszerűsített foglalkoztatásként szabályozott jogviszony a 2012. évi Mt. hatályba lépése óta újra formálisan munkaviszonynak minősül, de részletes, részben különálló törvényi szabályozással, és korlátozott munkavállalói jogokkal. Először a korábbi szabályozások tapasztalatait összegzem, és ezt követően térek rá a hatályos szabályok elemzésére.<sup>591</sup>

A 19. század végén és a 20. század elején születtek olyan jogszabályok, amelyek a napszámosok munkavégzésének szabályozásával a mai értelemben vett alkalmi munkához hasonló jogviszonyokat teremtettek.<sup>592</sup> A naponkénti díjazás (napszám) mellett alkalmazott gazdasági munkást kellett napszámos alatt érteni, de nem ellenkezett a napszámos fogalmával az sem, hogy munkáját a munkaadó akár egy hónapot meghaladó időre is biztosítsa a maga számára,<sup>593</sup> mivel az alkalmi munka időtartamát egyáltalán nem korlátozták. A vonatkozó jogszabályok sokkal inkább a napszámosok kötelezettségeit határozták meg, mintsem az őket megillető munkavállalói jogokat (kivéve például 30-60 perc munkaközi szünet).<sup>594</sup>

---

<sup>590</sup> Ilyen különálló, alkalmi foglalkoztatási forma került szabályozásra a következő európai országokban: Belgium, Franciaország, Horvátország, Magyarország, Olaszország, Románia, Szlovákia, Szlovénia. Az alkalmi munka azonban mind a mai napig nem került szabályozásra az alábbi EU tagállamokban: Ausztria, Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Észtország, Finnország, Görögország, Lengyelország, Litvánia, Málta, Németország, Portugália, Spanyolország (Eurofound 2015, 46-47).

<sup>591</sup> Részletesen lásd: Gyulavári 2010, 114-124.

<sup>592</sup> A cselédtörvény (1876:XIII. tc.) még együtt szabályozta a cselédek, a mezőgazdasági és földmunkások, valamint a napszámosok munkavégzésre irányuló jogviszonyait. Az 1898. évi II. törvénycikk indította el a modernebb magyar mezőgazdasági munkajog kiépítését és az 1907:XLV. tc., illetőleg az 1935:II. tc. zárta le a folyamatot.

<sup>593</sup> Veres 1996, 710, 717.

<sup>594</sup> A gazdasági napszámosokról az 1898:II. tc. ötödik fejezete rendelkezett. A munkaközi szünetről (szünidő) lásd a 49. §-t.

A szocialista gazdaságban az alkalmi munkavégzésre sem megfelelő szabályzás, sem ösztönzés nem volt, a tipikus munkaszervezetek (gyár, hivatal) nem igényelték a foglalkoztatás e formáját.<sup>595</sup> Alkalmi mezőgazdasági munkára a háztáji termelésből kiszorultak jelentkeztek, fizetésüket takarmányban kérve állataik számára, ami lehetővé tette állatok értékesítését vagy az önellátást. A mezőgazdaságban a nyolcvanas években a második gazdaság árutermelő kisüzemei is megjelentek alkalmi munkaadóként, bár ez a foglalkoztatás sosem vált legális formává.<sup>596</sup>

Az alkalmi munka a rendszerváltás után kapott újra figyelmet a jogalkotásban. Az 1992. évi Mt. még csak azzal tette lehetővé az alkalmi munkát, hogy a munkaszerződést az öt napot meg nem haladó munkaviszony létesítésénél nem volt kötelező írásba foglalni.<sup>597</sup> Ettől még persze alkalmazni kellett (volna) a munkaviszony valamennyi szabályát a hat napnál rövidebb munkavégzés esetén is. Ez a szabály egyrészt megnehezítette a feketemunka szankcionálását, másrészt viszont a munkaviszony magas közterheivel elriasztotta az alkalmi munkavégzőket.

Az 1990-es években így nagyon kevesen éltek az alkalmi munka lehetőségével, hiszen 1992-ben mindössze 8.500, és még 1996-ban is csak 23.500 munkavégző vallotta magát alkalmi munkásnak.<sup>598</sup> A kilencvenes években Magyarországon kialakuló alkalmi munkaerőpiacot a magyar és a külföldi (főleg Romániából érkező) mezőgazdasági idénymunkások jelenléte határozta meg,<sup>599</sup> akik rendszerint fekete (be nem jelentett) munkát végeztek.<sup>600</sup>

Az alkalmi munka önálló, részletes szabályozására a rendszerváltás után első ízben az alkalmi munkavállalói könyvvel (AM könyv) történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény elfogadásával került sor. Az AM könyvvel történő foglalkoztatás szabályozása hasonló volt az egyszerűsített foglalkoztatás hatályos szabályaihoz. A korábbi AM könyves szabályok ismertetésétől terjedelmi okokból eltekintek, ezért csak az 1997 és 2010 közötti szabályozás céljait és tapasztalatait foglalom össze.

Érdeemes idézni az 1997. évi LXXIV. törvény miniszteri indokolását a jogintézmény bevezetésének okairól: „A törvény alapvetően annak a munkáltatói körnek az igényeire épül, amely alkalmazottakat rendszeresen nem foglalkoztat, így a munkajogi, adóügyi, társadalombiztosítási, számviteli ismeretei is minimálisak, ugyanakkor alkalomszerűen érdekeltté válik külső munkaerő alkalmazásában. Számukra, - vagyis a vállalkozói tevékenységet nem végző magánszemélyekre kiterjedően - kívánja a törvény a legális foglalkoztatást megalapozni, azt az egyébként előírt adminisztrációs terhek csökkentésével, azok leegyszerűsítésével elősegíteni. A törvény szerint ezzel egyidőben „főtevékenységként” alkalmi munkát vállalók részére is könnyebbé válna a munka világába való beilleszkedés, a

---

<sup>595</sup> Gere 1999, 6.

<sup>596</sup> Hamar 2016, 93.

<sup>597</sup> 1992. évi XXII. tv. 76. § (4) bekezdése.

<sup>598</sup> Laky 1998, 128.

<sup>599</sup> Hamar 2015, 36.

<sup>600</sup> Kártyás 2015b, 1.



társadalombiztosítási és a munkanélküli ellátásra való jogosultsághoz szükséges legális munkaviszonyban töltött idő megszerzése, a munkáért járó bérjövedelem kimutatása.”

A kormányzatnak az volt tehát a kinyilvánított célja, hogy az alkalmi foglalkoztatás átlagosnál alacsonyabb közterhe hatására az alkalmi munkák minél nagyobb hányada váljon legálissá, különösen a mezőgazdaságban, az építőiparban és a háztartási alkalmazottak körében. Ez által az alkalomszerűen foglalkoztatottak is részt vegyenek a közteherviselésben, és szerezzék meg a jogot egészségügyi és nyugellátásra.<sup>601</sup> Laky Teréz értékelése szerint az alkalmi munkavállalói könyv bevezetését alapvetően az adófizetői bázis kiszélesítésének szándéka diktálta.<sup>602</sup>

Az AM könyv csak a szabályozás többszöri módosítása, és különösen a közterhek 2002-es csökkentése<sup>603</sup> után vált népszerűvé. 2006-ban már közel 420 ezer, 2002-höz képest tizenháromszor több AM könyvet váltottak ki, és ennek mintegy a felét fel is használták.<sup>604</sup> Az AM könyv megszüntetésekor, 2009-ben már másfél millió AM könyv volt forgalomban.<sup>605</sup> Az AM könyv vonzereje az volt a munkaviszonyhoz képest, hogy 20-26%-al alacsonyabb volt a közteher, egyszerűbb az adminisztráció és adókedvezmény is járt.<sup>606</sup> Népszerűsége tehát nőtt, de túl sok volt a visszaélés (kevesebb bélyeg, kiradírozható tinta, üres dátum stb.). A munkáltatók ugyanis alapvetően a foglalkoztatással járó közterhek minimalizálására használták az AM könyvet.<sup>607</sup>

Hárs Ágnes szerint az 1993-2010 közötti időszakban az alkalmi munkavállalók száma – a 2003 utáni trendszerű növekedés ellenére – alacsony volt, aránya 2010-ig nem érte el az összes munkavégző 2%-át. Az alkalmi munkások között magas volt a fiatalok (30%) és az alacsony végzettségűek (50%) aránya. A legfeljebb 8 osztályt végzett férfiak között volt a legjelentősebb az alkalmi munka szerepe, ebben a csoportban a 2000-es évek végén a foglalkoztatottnak mintegy 5%-a volt alkalmi munkás. Az alkalmi munkavállalás az ágazatok közül csak a mezőgazdaságban volt jelentősebb (4-5%), ez az arány állandó volt a kilencvenes évek közepétől, és 2006 után kicsit visszaesett.<sup>608</sup>

Interjúk szerint túlnyomó részt szezonális, rövidebb és egyszerű munkákra alkalmazták őket, de a vendéglátásban és az építőiparban fele részben egész évben dolgoztak az „alkalmiak”. A kutatók értékelése szerint az AM könyv az illegális foglalkoztatás részleges fehéredésének irányába hatott, mivel hatására a korábban teljesen illegálisan foglalkoztatott munkavállalók részben átkerültek a féllegális gazdaságba. Ugyanakkor az esetek döntő részében

<sup>601</sup> Semjén, Tóth és Fazekas 2008, 7-8.

<sup>602</sup> Laky 1998, 134.

<sup>603</sup> Az egyszerű eljárás ellenére az alkalmi munkavállalói könyvet eleinte csak kevesen vették igénybe; főként azért, mert a közterhek magasnak bizonyultak. Az alkalmi munkavállalói könyv használata a közterhek enyhítésével, majd 2003-ra már jelentős mérséklésével arányosan terjedt. 2002-ben mintegy 25 ezren, 2003-ban több mint 91 ezren vették igénybe, s nőtt a foglalkoztatás időtartama is (Laky 2004, 27).

<sup>604</sup> Semjén, Tóth és Fazekas 2008, 8.

<sup>605</sup> Kelemen 2013, 19.

<sup>606</sup> Például a magánszemély munkaadó a közteherjegy értékének 75%-át visszaigényelhetette az SZJA-ból (Semjén, Tóth és Fazekas 2008, 8).

<sup>607</sup> Gyulavári 2010, 115-116.

<sup>608</sup> Hárs 2012, 45, 48, 54, 56.

(hozzávetőleg az interjúalanyok 2/3-a) nem a szabályoknak megfelelően használták, az elkövetett adócsalás mértéke pedig munkavállalónként néhány 100 forinttól egészen a kifizetett bér 100%-áig terjedt.<sup>609</sup>

Más vélemény szerint viszont az AM könyv nem vonzott újabb munkaerőt a legális munkaerőpiacra, hanem csak a határozott idejű szerződéseket váltotta fel egy rosszabb szerződéssel.<sup>610</sup> Ezt bizonyítja, hogy a 2010 előtti időszakban az AM könyv terjedésével párhuzamosan nőtt a fekete munkavégzés aránya is, ami azt mutatja, hogy nem az illegális munkavégzők köréből jöttek az AM könyvesek.<sup>611</sup>

Az AM könyvvel történő tömeges visszaélések visszaszorítására született 2009-ben az első törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról,<sup>612</sup> amelyet azonban a 2010. évi parlamenti választások után közvetlenül felváltotta a ma hatályos, 2010. évi LXXV. törvény (Eft.).

Az alkalmi munka mai szabályozása tehát húsz éves történetre tekint vissza. Ez a foglalkoztatási forma hagyományosan külön jogviszonyban, részletesen szabályozott. Ez egyrészt kevés európai országra jellemző, hiszen főként az utóbbi évtizedben és elsősorban Kelet-Európában születtek hasonló jogviszonyok (Románia, Szlovákia, Szlovénia).<sup>613</sup> Másrészt a szabályozás kedvező fejlemény, hiszen jogilag rendezte az alkalmi foglalkoztatást, amely a 19. század óta markánsan jelen van a magyar munkaerőpiacon, hagyományosan a mezőgazdaságban.

Az egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozók száma dinamikusan növekszik, és szintet ugrott 2010 óta. 2019-ban az alkalmi munkások száma elérte a 250.000 főt, az összes munkavégző mintegy 6%-át.<sup>614</sup> Ezen a csoporton belül lényegében csak az alkalmi munka nő robbanásszerűen, míg a mezőgazdasági idenymunka 50.000 fő alatt stagnál,<sup>615</sup> a turisztikai idenymunkások és a statiszták száma viszont elhanyagolható. A visszaélések azonban 2010 után sem szűntek meg, az ellenőrzés majdnem minden vizsgált esetben szabálytalanságot talált és a be nem jelentettek jelentős része egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozik.<sup>616</sup>

Véleményem szerint az alkalmi munkavállalók arányának növekedése túl gyors és számuk ma már túlzottan magas. Azt feltételezem, hogy egyre kevésbé a fekete foglalkoztatást legalizálja, és egyre nagyobb számban csábítja el a munkavégzőket más, védettebb jogviszonyokból az

<sup>609</sup> Semjén, Tóth és Fazekas 2008, 8.

<sup>610</sup> Kelemen 2013, 18.

<sup>611</sup> Tésits and Szenoradzki 2010, 122.

<sup>612</sup> 2009. évi CLII. tv. az egyszerűsített foglalkoztatásról.

<sup>613</sup> Az európai szabályozások részletes elemzését lásd: Gyulavári 2018b.

<sup>614</sup> [https://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/download/6/cd/82000/EFO%20jelent%C3%A9s\\_2020.pdf](https://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/download/6/cd/82000/EFO%20jelent%C3%A9s_2020.pdf) (letöltve: 3.3.2022).

<sup>615</sup> A mezőgazdasági alkalmi munkások létszáma szeptemberben, az idenymunkák torlódásakor a legmagasabb, amikor átlagosan 75-80 ezer mezőgazdasági munkavállaló jelenik meg a részben legális alkalmi munkaerőpiacon. Napjainkra elvesztették jelentőségüket a külföldi munkavállalók az idenymunka piacán, de a munkaerőhiánnyal küszködő térségekben továbbra is meghatározó szereplők, akik különböző hálózatokon keresztül mozognak, vagy élve a törvényes lehetőséggel, letelepedtek, de fő megélhetésüket továbbra is a napszámba járás biztosítja (Hamar 2015, 35-36).

<sup>616</sup> Kártyás 2015b, 11-12.

alacsony közteherrel.<sup>617</sup> Ez a növekedés tehát nem az a fajta, amelynek örülni kellene, hiszen a legrosszabb minőségű, legkevesebb védeltséget biztosító foglalkoztatási jogviszony növekszik, minden bizonnyal (elsősorban) a többi rovására. Ezt jelzi, hogy az egyik leggyakoribb visszaélés a maximális időtartam túllépése.<sup>618</sup> Éppen ezért alternatív jogviszonyokat kellene teremteni a magyar munkajogban, amelyek hasonlóan kedvező keretet biztosítanak a munkáltatónak, ugyanakkor több védeltséget adnak a munkavégzőknek. Elsősorban a behívásos munkaviszony lehetne az alkalmi munka alternatívája.<sup>619</sup> Ugyanakkor az alkalmi munkavállalók védelmét is erősíteni kellene, például a rájuk vonatkozó minimálbér emelésével (lásd később).

Az alábbiakban a hatályos szabályozást vizsgálom, különös tekintettel az egyszerűsített foglalkoztatotti jogviszony létesítésének korlátjaira, a munkavégzési feltételekre, a közteherre és a társadalombiztosítási jogokra.

#### *4.3.2 Az egyszerűsített foglalkoztatás létesítésének korlátai*

Az egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolatos első kérdés az, hogy milyen jogviszonyban és szabályok szerint történik a munkavégzés. A 2010. évi LXXV. törvény elfogadásakor az egyszerűsített foglalkoztatás még önálló, a munkaviszonytól eltérő jogviszonnak minősült. A 2012. évi Mt. hatályba lépése óta viszont az egyszerűsített foglalkoztatás minden formája formálisan munkaviszonnak minősül, amelynek munkajogi szabályait az Mt. (201-203. §) határozza meg. Természetesen korlátozott munkavállalói jogaik vannak, ezért kérdéses, hogy valóban munkaviszony-e az egyszerűsített foglalkoztatás. Az Mt. mellett a foglalkoztatás „közjogi szabályozási elemeit”<sup>620</sup> (az alkalmazás lehetőségének meghatározását, az érintett gazdasági ágazatokat, a kapcsolódó közterhek viselésének szabályait, stb.) továbbra is külön törvény, az Eft. szabályozza. Az alábbiakban először a jogviszony típusait, az ágazati és időtartamot érintő korlátozásokat vizsgálom.

Az egyszerűsített foglalkoztatást számos tekintetben korlátozza az Mt. és különösen az Eft. Különbőféle korlátozások érvényesülnek az alábbi kérdésekben: mely munkáltató, mely ágazatokban, milyen arányban és milyen időtartamra létesíthet egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyt. Ezek a korlátozások általánosan jellemzik az alkalmi munka szabályozását a világban, mivel az ilyen szabályok tudják elősegíteni azt, hogy az alkalmi munkára irányuló jogviszonyt valóban rendeltetésének megfelelően használják, ne pedig visszaélészerűen, pusztán a költségek lefaragására (részletesen lásd korábban).

Az alkalmazó munkáltató szempontjából ki kell emelni, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató szabadon létesíthet ilyen jogviszonyt, azzal a kivétellel, hogy a már meglévő munkaviszony nem módosítható egyszerűsített foglalkoztatásra. Ezzel szemben kizárt az

<sup>617</sup> Sajnos nem áll rendelkezésre kutatás vagy statisztika az alkalmi munkavégzők 2010 utáni összetételéről.

<sup>618</sup> Kártyás 2015b, 12.

<sup>619</sup> Részletesen lásd: Gyulavári 2018.

<sup>620</sup> Miniszteri indokolás, 2010. évi LXXV. tv.

alkalmi munka<sup>621</sup> a Kjt. valamennyi munkáltatójánál és a Kttv. hatálya alá tartozó egyes munkáltatók esetében.<sup>622</sup> Kérdés, hogy van-e elvi alapja ennek az eltérő hatálynak a közszférában. Az Eft. eredeti miniszteri indokolása még azt hangsúlyozta, hogy a Ktv. és Kjt. hatálya alá tartozó munkáltató által, alaptevékenységébe tartozó feladatok ellátására nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony. Nem világos, miért változott meg ez a koncepció. Ugyanakkor az egyszerűsített foglalkoztatás szerepe marginális a közszférában.<sup>623</sup>

A második kérdés az, hogy mely ágazatokban lehet létesíteni ilyen jogviszonyt. Ezt rendszerint azokra az ágazatokra szokták korlátozni a nemzeti jogokban, ahol az alkalmi, eseti, véletlenszerű munkavégzés és a feketemunka legalizálása iránti igény egyszerre indokolja az alkalmi munka engedélyezését. Ezzel összhangban az Mt. miniszteri indokolása szerint a jogalkotó rendszerint speciális gazdasági ágazatoknak, illetve ezek foglalkoztatóinak igényeit igyekezett kielégíteni. Ezen igények jellemzője az, hogy a gazdasági tevékenységhez nem szükséges rendszeres, illetve tartós foglalkoztatás. A rövid tartamú, eseti jelleggel létrehozott munkavégzésre irányuló jogviszonyok ugyanakkor jelentősen hozzájárulhatnak a foglalkoztatási szint növeléséhez, hiszen olyan munkavégzői csoportok számára teszik lehetővé a munkavégzést, amelyek egyébként tartósan kiszorulnak a munkaerőpiacról.

A hatályos szabályok első látásra megfelelnek a fenti elveknek és korlátozzák a lehetséges szektorokat. Az egyszerűsített foglalkoztatás ugyanis csak mezőgazdasági és turisztikai időnymunkára, statisztériára, valamint alkalmi munkára létesíthető. Míg azonban a mezőgazdasági és turisztikai időnymunka fogalma pontosan meghatározott,<sup>624</sup> addig az alkalmi munka lényegében parttalan fogalom, így az valójában bármely ágazatban és munkára alkalmazható. Megjegyzem, hogy számos nemzeti jogban a szektorok mellett azt is korlátozzák, hogy csak a munkáltató fő tevékenységi körébe nem tartozó, mellékes, valóban eseti munkavégzés történhet alkalmi munkás foglalkoztatásával.<sup>625</sup>

Mindezek alapján megállapítható, hogy a magyar szabályozás lényegében semmilyen módon nem korlátozza az alkalmi munkát a tevékenység és a munkáltató oldaláról. Ez lehet az egyik oka annak, hogy az alkalmi munka túlterjeszkedik a valóban alkalmi munkavégzésen. Ezen úgy lehetne változtatni, hogy meg kellene határozni azokat az ágazatokat és munkatevékenységeket, amelyeknél megengedett az alkalmi munka.<sup>626</sup>

Az időnymunka és az alkalmi munka közötti fenti különbségtételnek valójában csak az eltérő időbeli korlátozás ad értelmet. Az időnymunkánál csak éves felső határ van, és az is hosszabb

<sup>621</sup> Eft. 3. § (4) bekezdés.

<sup>622</sup> Kttv. 1. § e) pont: a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyelete, a közös önkormányzati hivatala (a továbbiakban: képviselő-testület hivatala) köztisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonyára.

<sup>623</sup> Kártyás 2015b, 3.

<sup>624</sup> Eft. 2. §,

<sup>625</sup> ILO 2016, 273; Presada 2016, 2.

<sup>626</sup> Ilyenek lehetnének különösen az alábbiak: mezőgazdaság, kereskedelem, őrző-védő szolgálat, hirdetési lapok terjesztése, építőipar, vendéglátóipar, takarítás, házi munkák, ápolás, konferenciák, rendezvények szervezése és lebonyolítása, sport.

(120 nap), míg az alkalmi munka folyamatosan 5 napig, havi 15, évi 90 napig tarthat.<sup>627</sup> Ráadásul az idenymunka és az alkalmi munka együtt is elérheti a 120 napot. Nincs nemzetközileg jellemző időbeli korlátozás, hiszen az alkalmazott megoldások sokszínűek,<sup>628</sup> de a 120 nap kiemelkedően hosszúnak minősül. Ugyanakkor az egybefüggő és a havi munkavégzés korlátozása is alkalmas annak elérésére, hogy főként az alkalmi munkákat végeztessék ebben a jogi formában. Ugyancsak a rendeltetésszerű alkalmazást igyekszik elősegíteni az alkalmi munkavállalók számának, illetve arányának maximálása.<sup>629</sup> Ugyanakkor az idenymunka időtartama elegendő egy igen hosszú (balatoni) szezon folyamatos ledolgozására, ami egyáltalán nem minősül alkalmi tevékenységnek.

Végül a korlátozásoknál az is felmerül, hogy milyen jogviszonnal lehet kombinálni az egyszerűsített foglalkoztatást. Ez a problematika hagyományosan arra a kérdésre szűkül le, hogy lehet-e kölcsönözni alkalmi munkást. Romániában például kizárják, hogy harmadik személy számára (munkaerő-kölcsönzés keretében) dolgoztassák az alkalmi munkavállalókat, ezzel megakadályozandó az alvállalkozói láncban való alkalmazásukat.<sup>630</sup> Ugyanezt a tilalmat alkalmazta a magyar Mt. 2007<sup>631</sup> és 2012 között, amely szerint alkalmi munkavállalói könyvvel nem létesíthető munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszony.<sup>632</sup> A módosítás előzménye a Legfelsőbb Bíróság ítélete volt, amely szerint külön tiltó szabály hiányában nincs akadálya annak, hogy a kölcsönbeadók alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztassák a kölcsönzött-munkavállalókat.<sup>633</sup>

2010 után visszatért a megengedő szabályozás, így a két eltérő rendeltetésű foglalkoztatási forma újra összekapcsolható.<sup>634</sup> A behívásos munkavégzéshez hasonlóan itt is az a kérdés, hogy ez túlzottan csökkenti-e a munkavállalót védő garanciákat, ezért tiltani kell, vagy racionálisan bővíti a munkáltatók választási lehetőségét, így azt meg kell engedni. Ennek a kérdésnek a szakmai alapon történő eldöntéséhez ismerni kellene a magyar munkáltatók ez irányú gyakorlatát, amiről viszont nem áll rendelkezésre információ. Álláspontom szerint túl rugalmas egy ilyen kombinált forma: alacsony közterhek, deregulált munkajogi szabályok (például munkaidő), korlátozott társadalombiztosítási jogok, könnyű megszüntetés, bizonytalanság. Éppen ezért indokoltnak tűnik a kölcsönzési tilalom alkalmazása mind az egyszerűsített foglalkoztatás, mind pedig a behívásos munkavégzés esetén.

Összességében a magyar jog lényegében rendkívül puhán korlátozza az alkalmi munkát, így népszerűségének egyik oka biztosan ez a – nemzetközi összehasonlításban – jelentős rugalmasság. Az egyedüli kemény korlátozás a foglalkoztatás időtartamát és az ilyen munkavállalók arányát érinti, de az időbeli korlát is rendkívül lazának tekinthető nemzetközi

---

<sup>627</sup> Eft. 2. §.

<sup>628</sup> Presada 2016, 4; Kahancová and Sedláková 2016; Senčur Peček 2017, 22-24.

<sup>629</sup> Eft. 1. § (2) bekezdés.

<sup>630</sup> De Stefano 2016a, 427, 436; Presada 2016, 4.

<sup>631</sup> Az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról rendelkező 2007. évi XIX. törvény.

<sup>632</sup> 1992. évi Mt. 193/B. § (2) bekezdés.

<sup>633</sup> Waldmann 2007, 77.

<sup>634</sup> Kártyás 2015a, 71.

összevetésben.<sup>635</sup> Mindezek alapján érdemes volna átgondolni a lehetséges időtartamok és ágazatok szabályozását.

#### 4.3.3 Az egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szabályai

Az egyszerűsített foglalkoztatás formálisan munkaviszony, de az atipikus munkaviszonyok közül ez áll a legtávolabb a klasszikus munkaviszony védettségétől. Az Mt. 203. § ugyanis hosszan sorolja azokat a munkajogi szabályokat, amelyeket nem kell alkalmazni egyszerűsített foglalkoztatásnál.<sup>636</sup>

- Nem kell írásba foglalni a munkaszerződést, bár blankettával is meg lehet kötni. A munkaviszony a törvény szerint nem a munkaszerződés aláírásával, hanem a foglalkoztatás bejelentésével jön létre. Ugyanakkor a magyar munkajog a szerződési elméletet követi, így a munkaviszony mindig a munkaszerződéssel jön létre, míg a bejelentés egy további feltételnek tekinthető az egyszerűsített foglalkoztatás szabályainak alkalmazásához. A gyakorlatban általában nem kötnek írásbeli munkaszerződést, az kivételesen csak az egész időnyre létesített időny munkánál jellemző.<sup>637</sup> Nincs elállási jog, ugyanakkor az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló 46. § itt is alkalmazandó, bár kérdéses ez utóbbi kötelezettség betartása a gyakorlatban.
- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás<sup>638</sup>, a fegyelmi felelősség<sup>639</sup> és a munkaszerződés kötelező módosításának szabályai<sup>640</sup> nem alkalmazhatók.
- A munkaviszony megszűnésekor a munkáltató nem köteles az ilyenkor esedékes igazolásokat kiadni és értékelést sem kérhet a munkavállaló a munkájáról.<sup>641</sup>
- A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak nélkül is – beosztható egyenlőtlenül, és a munkaidő-beosztás közlésére vonatkozó határidők<sup>642</sup> nem alkalmazandók.
- Vasárnapra szabadon beosztható rendes munkaidő.
- A szabadság kiadásának szabályai<sup>643</sup> nem vonatkoznak rá, de a szerződés korlátozott időtartamai miatt nem is szerez jogosultságot szabadságra.<sup>644</sup>
- A betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság szabályai<sup>645</sup> nem alkalmazandók.
- A munkaidőt nem kell nyilvántartani<sup>646</sup> és a munkabér elszámolásáról nem kell tájékoztatni,<sup>647</sup> ha mintával kötöttek munkaszerződést.

<sup>635</sup> 120 napot egyetlen európai munkajog sem enged meg.

<sup>636</sup> Nem kell alkalmazni: 2012. évi Mt. 49. § (2), 53. §, 56. §, 59. §, 61. §, 80. §, 81. §, 97. § (4)-(5), 101. §, 122-124. §, 126-133. §, 134. §, 155. § (2), 192. § (4), 208-211. §.

<sup>637</sup> Kártyás 2015b, 6.

<sup>638</sup> 2012. évi Mt. 53. §.

<sup>639</sup> 2012. évi Mt. 56. §.

<sup>640</sup> 2012. évi Mt. 59, 61. §.

<sup>641</sup> 2012. évi Mt. 80, 81. §.

<sup>642</sup> 2012. évi Mt. 97. § (4)-(5) bekezdés.

<sup>643</sup> 2012. évi Mt. 122-124. §.

<sup>644</sup> Kártyás 2015b, 7.

<sup>645</sup> 2012. évi Mt. 126-133. §.

<sup>646</sup> 2012. évi Mt. 134. §.

- A határozott idő meghosszabbításának korlátozását<sup>648</sup> értelemszerűen nem kell alkalmazni.
- A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok<sup>649</sup> nem alkalmazhatók.

Mivel az Mt. fent nem említett szabályait mind alkalmazni kell (kivéve eltérő Eft. szabálynál), ezért megállapítható, hogy az alkalmi munkavállaló munkajogi helyzete megfelelően rendezett, hiszen a munkaidő legtöbb szabálya, a megszüntetéssel szembeni védelem,<sup>650</sup> a kárfelelősség stb. mind alkalmazandó a jogviszonyában. A kollektív munkajogi szabályok is alkalmazhatók, így a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést is alkalmazni kell a munkáltatóval munkaviszonyban álló alkalmi munkavállalókra (ha van ilyen kollektív szerződés).

A kizárt szabályok köre túlnyomórészt megfelelő, nem túlzott, indokolt. Ez alól a vasárnapi munkavégzés korlátlan engedélyezése jelent például kivételt, amely túlzott rugalmasságnak tűnik. Valóban lehetnek olyan helyzetek, amikor indokolt lehet a vasárnapi munka engedélyezése (például eperszedés szezonban), de sok más esetben egyáltalán nem indokolt minden korlát nélkül megengedni a vasárnapi rendes munkaidőt. Ráadásul az alkalmi munkavállalók nem jogosultak vasárnapi bérpótléokra.<sup>651</sup>

Hasonlóan aggályos kivétel a munkaidő-beosztás közlése és visszavonása. Mivel a munkaviszony a bejelentéssel keletkezik, és a bejelentésnek nincs határideje (a munkavégzés megkezdése előtt), így a munkáltató az utolsó pillanatig kivárhat a jogviszony létesítésével. Sőt, a bejelentést két órán belül, akár a tervezett munkavégzés megkezdése után is visszavonhatja.<sup>652</sup> Ebből az következik, hogy a munkavállalónak – a munkaszerződés megkötése ellenére – nincs joga garantált bérre. Ezzel szemben például Romániában a maximális napi munkaidő 12 óra, de munkavégzés esetén minimum napi 8 órát ki kell fizetni, még akkor is, ha a tényleges munkavégzés ennél rövidebb.<sup>653</sup>

A magyar szabályok szerint viszont a munkáltatón múlik, hogy a megállapodás ellenére dolgoztat-e, vagy fizet-e egyáltalán bért. A munkavállaló tehát kiszolgáltatott, hiszen módosítás vagy visszavonás esetén arra a napra már nem tud munkát találni, így önhibáján kívül munka és munkabér nélkül marad, a megkötött munkaszerződés ellenére. Ezt a kockázatot úgy lehetne méltányosan elosztani a felek között, ha volna egy rövid, például 24 órás előzetes közlési kötelezettség a munkaidő-beosztás tekintetében. A munkáltató abban az esetben is köteles volna kifizetni meghatározott óraszámot (például 4 vagy 8 órát), ha eláll (visszavonás), vagy módosítja a megállapodást.

Az egyszerűsített foglalkoztatás közterhe rendkívül alacsony, de ennek egyenes következménye a korlátozott társadalombiztosítási pozíció. A munkáltató összes adó és

---

<sup>647</sup> 2012. évi Mt. 155. § (2) bekezdés.

<sup>648</sup> 2012. évi Mt. 192. § (4) bekezdés.

<sup>649</sup> 2012. évi Mt. 208-211. §.

<sup>650</sup> Ugyanakkor a korlátozott időtartam miatt olyan alapvető jogosultságtól esnek el, mint a végkielégítés.

<sup>651</sup> 2012. évi Mt. 140. §.

<sup>652</sup> Lásd a visszavonás és módosítás részletszabályait: Eft. 11. § (8) bekezdés.

<sup>653</sup> De Stefano 2016a, 436.

járulékkerhe<sup>654</sup> idénymunkánál csupán napi 500, míg alkalmi munkánál napi 1000 forint.<sup>655</sup> Mivel bérként is csak (legalább) a minimálbér 85%-a, illetve a garantált bérminimum 87%-a jár, így nem túlzás azt állítani, hogy messze ez a legolcsóbb legális foglalkoztatási forma.<sup>656</sup>

Ennek azonban az a logikus következménye, hogy az ilyen munkavállaló nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak, és csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot. Ráadásul a nyugellátás számításának alapja napi 500 forint közteher esetén mindössze 1370 forint/nap, napi 1000 forint vagy azt meghaladó közteher esetén 2740 forint/nap.<sup>657</sup> Így lényegében nem lesz érdemi nyugdíja, nem jogosult egészségügyi ellátásra és pénzbeli társadalombiztosítási ellátásokra.

Itt meg kell még említeni, hogy a természetes személy foglalkoztató nem köteles adót és járulékokat fizetni a háztartási alkalmazott természetes személynek fizetett díjazás után, ha ezt a foglalkoztatást a NAV-nak előzetesen bejelenti, és a tényleges foglalkoztatás idejére havi 1000 forint regisztrációs díjat fizet.<sup>658</sup> Az alacsony díj ellenére nem túlzottan népszerű ez a forma, hiszen 2013-ig 650 munkáltató regisztrált a rendszerben,<sup>659</sup> míg a 2017-es adatok szerint 15.000 személy dolgozott hivatalosan is háztartási alkalmazottként.<sup>660</sup> Ugyanakkor ez a törvény nem érinti a háztartási alkalmazottak munkajogi státuszát, ami lehet munkaviszony vagy polgári jogviszony.<sup>661</sup>

Visszatérve az alkalmi munkásokra, a munkafeltételeik körében a kulskérdés természetesen a munkabér. Amint az a fentiekből kitűnt, a minimálbérrre vonatkozó szabályokat alkalmazni kell, de van az Eft.-ben egy nagyon lényeges eltérő szabály: alapbérként (teljesítménybérként) – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a minimálbér 85%-a, illetve a garantált bérminimum 87%-a jár.<sup>662</sup> Az Mt. megengedi a kormánynak, hogy a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért és garantált bérminimumot állapítson meg.<sup>663</sup> Itt azonban egy másik törvény állapít meg alacsonyabb minimálbért, illetve garantált bérminimumot. Kérdés, hogy ez alkotmányos megoldás-e, nem sérti-e az egyenlő

<sup>654</sup> Eft. 8. § (3) Az (1) és (2) bekezdésben szabályozott közteher megfizetésével nem terheli

*a)* a munkáltatót társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség, *b)* a munkavállalót nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

<sup>655</sup> Filmipari statisztikánál 3000 Ft/nap.

<sup>656</sup> Itt meg kell még említeni, hogy a természetes személy foglalkoztató nem köteles adót és járulékokat fizetni a háztartási alkalmazott természetes személynek fizetett díjazás után, ha ezt a foglalkoztatást a NAV-nak előzetesen bejelenti, és a tényleges foglalkoztatás idejére havi 1000 forint regisztrációs díjat fizet (2010. évi XC. törvény, 1-6. §). Az alacsony díj ellenére nem népszerű ez a forma, hiszen 2013-ig mindössze 650 munkáltató regisztrált a rendszerben (Kelemen 2013, 13). Ugyanakkor ez a törvény nem érinti a háztartási alkalmazottak munkajogi státuszát, ami lehet munkaviszony vagy polgári jogviszony (Kártyás 2015b, 6).

<sup>657</sup> Eft. 10. §.

<sup>658</sup> 2010. évi XC. törvény, 1-6. §.

<sup>659</sup> Kelemen 2013, 13.

<sup>660</sup> A tapasztalatokról lásd: Szolnoki-Dávid 2017.

<sup>661</sup> Kártyás 2015b, 6.

<sup>662</sup> Eft. 4. § (1a) bekezdés.

<sup>663</sup> 2012. évi Mt. 153. § (2) bekezdés.



bánásmód elvét. Ennek körében azt kell vizsgálni, hogy van-e objektív indoka a hátrányos megkülönböztetésnek?

Álláspontom szerint az alkalmi munkavégzők alacsonyabb minimálbérének nincs ésszerű indoka. Éppen ellenkezőleg, számos racionális érv szól az emelt összegű minimálbér előírása mellett:

a) Az alkalmi munkavállalók lényegesen kevesebb joggal és védelemmel rendelkeznek, mint a többi munkavállaló. Ezt a rosszabb munkajogi státuszt az ausztrál jogban például emelt órabérrel kompenzálják (casual loading).<sup>664</sup>

b) Az alkalmi munkavállalók társadalombiztosítási jogai rendkívül korlátozottak,<sup>665</sup> ami különösen igaz a nyugellátás számításának alapjára (1370/2740 Ft/nap). Így az alkalmi munkavállaló csak akkor szerezhethet a többi munkavállalóhoz hasonló nyugdíjjogosultságot, ha önkéntes nyugdíjbiztosítást köt, amelynek költségeit persze ő fedezi. Ennek költségeit csak az emelt minimálbér kompenzálhatja. Ezzel megszüntethető a jelenlegi halmozottan hátrányos helyzetük (alacsonyabb bérből fizetheti az önkéntes biztosítás költségeit).

c) A munkáltatók közterhe lényegesen alacsonyabb az alkalmi munkavállalók esetében, így az emelt minimálbérrel is lényegesen olcsóbb marad a foglalkoztatás, mint a többi munkaviszony-típusban. Így nem okoz költség oldalon problémát a munkáltatóknak, hogy a megemelt bérrel kompenzálják a munkavállaló lényegesen nagyobb bizonytalanságát a jogviszonyban. A kiszámíthatatlanság a munkaidő mennyiségében, beosztásában, és a várható jövedelemben egyaránt megjelenik. Nyilván az egyes ágazatok teherbíró képessége eltérő lehet, így a mezőgazdaságban alacsonyabb minimálbér érvényesíthető, mint a vendéglátásban, az építőiparban, vagy a filmipari statisztáknál.

d) A magasabb minimálbér jól illeszkedik abba a szakpolitikába, amely a bérek (minimálbérek) emelésével szeretné elősegíteni a munkaerő megtartását, illetve a munkavállalók szociális helyzetének javítását. Már most megfigyelhető ugyanis a mezőgazdasági alkalmi munkaerő nyugatra vándorlása, illetve a romániai idénymunkások elmaradása. Ennek elsődleges oka természetesen a jelentős bérhátrány, például a szomszédos Ausztriával, illetve Németországgal, Egyesült Királysággal szemben.<sup>666</sup> Itt figyelembe kell venni azt is, hogy a szabad mozgás jogával és a globalizációval (például olcsó fapados repüléssel) rendkívül mobilissá vált az európai munkaerő.

A minimálbér emelése történhetne egységesen, a garantált bérminimum alkalmazásával minimálbérként, vagy az egyszerűsített foglalkoztatás egyes típusainál, esetleg ágazatonként eltérő minimálbérrel. A magasabb bér bevezethető azonnal, vagy akár két lépésben: előbb a minimálbér/garantált bérminimum érvényesítésével, majd második lépésként az emelt összegek bevezetésével. Nyilván az adókedvezményeket is hozzá kellene igazítani az emelt

<sup>664</sup> Campbell 2004, 86, 90; Buchler, Haynes and Baxter 2009, 274; Watson 2005, 382; Mooi-Reci and Wooden 2017, 1085.

<sup>665</sup> Eft. 10. §.

<sup>666</sup> Lásd például: <https://mfor.hu/cikkek/makro/a-napszamosok-elvadorlasa-miatt-nincs-ki-leszedje-a-szamocat.html>; <https://www.magro.hu/agrarhirek/gazdalkodas/zoldseg-gyumolcs/bajban-zoldsegtermesztok-mar-napszamosok-nyugatra-vandorolnak> (letöltve: 2022.6.21).

minimálbérhez, amelyek jelenlegi formájukban minél alacsonyabb bér fizetésére ösztönzik a munkáltatókat.<sup>667</sup>

Összességében tehát megfelelően rendezett az alkalmi munkavállalók munkajogi helyzete. Ugyanakkor az időbeli és ágazati korlátozások rendkívül lazák, és az alkalmazandó munkajogi szabályok körét érdemes volna felülvizsgálni. Különösen indokoltnak tartom az egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozóakra vonatkozó minimálbér megemelését, sőt, emelt összegű minimálbér biztosítását. A társadalombiztosítási jogok terén a valódi nyugdíjjogosultság garantálása halaszthatatlan feladat.

#### 4.3.4 Összegzés: alacsony bérezésű alkalmi munkavállalók

Az alkalmi munkának komoly tradíciója van Magyarországon, mind a munkaerőpiacon, mind pedig a jogi szabályozásban. Az elmúlt 20 évben, az első részletes törvényi szabályozás óta folyamatosan növekszik a népszerűsége, és mára elérte az aránya az összes munkavégző mintegy 6%-át. Így hazánk az egyik olyan uniós tagállam, ahol komoly gazdasági szerepet játszik és jogilag megfelelően rendezett is az alkalmi munka.

Véleményem szerint vannak olyan ágazatok és munkavállalói csoportok (például mezőgazdasági idénymunka), amelyek miatt létjogosultsága van ennek a bizonytalan foglalkoztatási formának. Ugyanakkor a népszerűsége kezd olyan szintet elérni, amely már felveti azt az aggályt, hogy valóban alkalmi munkára használják ezeket a jogviszonyokat, vagy már a sztenderd munkaviszony olcsóbb alternatívájaként használják ki, akárcsak Ausztráliában.

Itt ki kell emelni azt is, hogy ez a legolcsóbb, és nemzetközi összevetésben is rendkívül alacsony közteherrel járó, legális foglalkoztatási forma. Kétségtelen tény, hogy ez a jogviszony rendkívül kedvező a munkáltatók szempontjából, hiszen ötvözi a gyenge munkajogi védelmet (például automatikus megszűnés, megrendelői igényekhez igazodás) a végtelenül alacsony költséggel. Éppen ezért az már kérdéses, hogy mennyire jó ez a jogviszony a munkavállalóknak. Látszólag megfelelően rendezte az Mt. a munkajogi státuszukat, hiszen a munkajogi szabályok nagy részét alkalmazni kell rájuk. A nem alkalmazandó szabályok között van azonban néhány, amelyet problematikusnak találtam.

Ugyanakkor a valódi problémák az alacsony bérezési szintből és a rendkívül korlátozott társadalombiztosítási jogokból erednek. E kulcskérdések szabályozásából viszont automatikusan következik a másodlagos, alacsony bérezésű, nyugdíjjogosultság nélküli munkavállaló státusza. Húsz év történeti távlatából indokolt volna tehát újra gondolni az alkalmi munkavállalók munkajogi helyzetét.

---

<sup>667</sup> A hatályos adókedvezmények leírását lásd: Kártyás 2015b, 9-10, 13.

## 5. Behívásos munkavégzés: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség határai

A behívásos munkavégzés lényege röviden az, hogy a munkavállaló csak akkor dolgozik, amikor a munkáltatónak éppen szüksége van a munkájára. Természetesen az alábbiakban ennél sokkal részletesebb és pontosabb definíciót adok majd erre a jogviszonyra, illetve annak különböző megjelenési formáira. Ez a munkavégzési forma szélsőséges formájában a munkáltató oldalán azzal a lényeges munkajogi következménnyel jár, hogy lényegében megszűnik a foglalkoztatási kötelezettsége. A behívás bármikor véget érhet, így a munkáltató korlátozás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt, és bérfizetési kötelezettsége is csak a behívás esetén és időtartamára keletkezik. Így a behívásos munkavégzés végletes szabadságot ad neki arra, hogy hozzáigazítsa a munkavégzést a hullámzó piaci kereslethez, amely kizárólag az ügyfelek által támasztott megrendelésektől függ.

A munkavállaló szemszögéből nézve viszont szélsőséges mértékben kitágul, szinte parttalaná válik a rendelkezésre állási kötelezettség, hiszen ellenkező szabály hiányában szinte mindig rendelkezésre kell állnia, bármikor behívható. Cserébe viszont semminemű biztonságot nem kap, hiszen nem tudja, mikor és mennyit fog dolgozni a héten, hónapban, évben. Így teljesen kiszámíthatatlan a munkaidő-beosztása és a munkarendje, és különösen a munkából várható jövedelme. Mindezek a munkavégzési feltételek alacsony bérhez, elszegényedéshez, rossz munkakörülményekhez, létbizonytalansághoz és ebből eredő egészségi problémákhoz, betegségekhez vezetnek.

Az első fejezetben azt vizsgálom, hogyan igyekeznek az európai országok szabályozni a behívásos munkavégzés sokszínű formáit. A vizsgált garanciális szabályokkal igyekeznek korlátozni a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét, meghatározni a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettség minimumát. Az első fejezetben tehát ezeket a nemzeti szabályokat ismertetem és tipologizálom.

A behívásos munkavégzés szélsőséges formája az úgynevezett nulla órás szerződés, amely különösen az Egyesült Királyságban terjedt el. Az angol munkaerőpiac példáján jól megfigyelhetők a fentiekben jelzett folyamatok és dogmatikai, illetve gyakorlati problémák. A második fejezetben kísérletet teszek arra, hogy az angol tapasztalatok alapján azonosítsam a munkáltatói visszaélések okait, módjait és megelőzésének potenciális munkajogi lehetőségeit.

Mindezen európai nemzeti jogi ismeretek birtokában, a harmadik fejezetben térek ki a magyar szabályok vizsgálatára és módosításának lehetséges modelljére. A hatályos magyar szabályok névleg bevezetik a behívásos munkaviszonyt, mint egy új, atipikus munkaviszonyt. Ugyanakkor a hatályos szabályok alkalmazhatatlanok, hiszen a magyar jogviszony lényegében elvesztette a jogintézmény eredeti tartalmát és értelmét. Éppen ezért felvázolom a

behívásos munkavégzés szabályozásának alternatív útját, egy új modelljét. Ez a modell kellőképpen rugalmas ahhoz, hogy vonzó legyen a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt, és ezzel egyidejűleg pontos, a felek közötti egyensúly irányába mutató, garanciális szabályokkal biztosítsa a munkavállalók jogainak hatékony védelmét.

## 5.1 A behívásos munkavégzés szabályozása Európában

Az első fejezetben a behívásos munkavégzéssel kapcsolatban azt vizsgálom, hogy az európai országok hogyan szabályozzák, milyen garanciális, munkavállalókat védő szabályokkal korlátozzák ezt a munkavégzési formát. Elsőként az egyre terjedő szabályozási szándék okait és hátterét vizsgálom. Amint látni fogjuk, a behívásos munka terjedése miatt kap egyre nagyobb figyelmet a munkajogi szabályozása is.<sup>668</sup>

Ezt követően bemutatom és csoportosítom az európai nemzeti jogokat a szabályozás szempontjából. Bár számos országban még egyáltalán nem szabályozott, így jogellenes ez a szerződéstípus, eközben egyre több ország rendelkezik ilyen különálló jogvisztonnyal. A fejezet végén a szabályozás részleteit vizsgálom, így megkísérlem tipologizálni a behívásos munka tekintetében alkalmazott korlátozásokat. Mindezek az európai tapasztalatok megfelelő alapot jelenthetnek majd a hatályos magyar szabályozás kritikájához és módosító javaslatok megfogalmazásához.

### 5.1.1 A szabályozás okai és jellemzői Európában

A munkáltató igénye szerinti, behívásos munkavégzés gyakorlata és szabályozása egyre nagyobb figyelmet kap Európában. Ennek az az elsődleges oka, hogy a behívásos munkavégzők száma és aránya sok országban folyamatosan és néhol ugrásszerűen növekszik. Erre a legjobb példa az Egyesült Királyság, ahol az elmúlt évek dinamikus növekedése eredményeképpen ma már a munkavégzőknek legalább 4-5%-a dolgozik úgynevezett nulla órás szerződéssel<sup>669</sup> (részletesen lásd a következő fejezetben).

Hasonlóképpen Finnországban a munkavégzők 4%-a, Ausztriában 5%-a, Hollandiában 5%-a,<sup>670</sup> míg Észtországban és Csehországban 2,6% dolgozott 2010-ben ilyen formában. Olaszországban – a 2003 óta szabályozott<sup>671</sup> – behívásos jogviszonyban viszont mindössze a munkavégzők 0,7%-a dolgozott. Hasonló 1% körüli az arányuk Hollandiában és Norvégiában is. Svédországban növekedés tapasztalható (1990 és 2005 között megháromszorozódott a számuk), így a határozott idejű szerződések ötöde részmunkaidős vagy nulla órás szerződés.

<sup>668</sup> A fejezet korábbi változatát lásd: Gyulavári 2018c.

<sup>669</sup> Pyper, McGuinness and Powell 2017, 5.

<sup>670</sup> Eurofound 2015, 56.

<sup>671</sup> Law 30/2003, Legislative Decree No. 276/2003, Article 33–40 (Eurofound 2015, 56; Lo Faro 2002, 196).

A behívásos munka elsősorban egyes ágazatokban jellemző, így az Egyesült Királyságban a kiskereskedelem, Írországban a kereskedelem mellett a házi munkáknál, míg Svédországban a szállodákban, éttermekben és a személyes gondozásban.<sup>672</sup> <sup>673</sup> Egy behívásos munkavégzők körében végzett vizsgálat szerint 20%-uk küzd anyagi problémákkal, és egyértelmű a kapcsolat szegénységük és rossz egészségi állapotuk között (gyomor, hát, nyaki fájdalom, fejfájás, fáradékonyság).<sup>674</sup>

Nem csoda, hogy gyorsan terjed a behívásos munkavégzés, hiszen a munkáltató számára számos előnnyel, és szinte csak előnyökkel jár. A legfőbb haszna a munkáltató szempontjából az, hogy szinte szabadon határozza meg a munkavégzés időpontját, így a munkaidő mennyiségét és beosztását is pontosan hozzá tudja igazítani a piaci igényekhez, vagyis a terméke, szolgáltatása iránti változó kereslethez. Ez a szabadság különösen azokban a nemzeti munkajogokban korlátlan, ahol a munkáltató a munkaidő mértékét (munkaórák számát) szabadon határozhatja meg, vagyis ahol nincs minimális, garantált, fizetett munkaidő. Erre az Egyesült Királyság kiváló példa, ahol az úgynevezett nulla órás szerződésekre semmi ilyen jellegű korlátozás nem vonatkozik.

Ha viszont a munkáltató határozhatja meg teljesen szabadon a munkaidő mértékét, akkor ezzel áthárítja a vállalkozói kockázatokat a munkavállalóra. Ezt jól illusztrálja az az eset, amikor visszaesik a kereslet a munkáltató terméke, szolgáltatása iránt. A normál munkaviszonyban ezt a kockázatot és az ebből logikusan következő foglalkoztatási költséget a munkáltató viseli. A minimális munkaidő nélküli, nulla órás szerződés esetében az viszont teljesen, a minimális munkaidőt meghatározó behívásos munkaviszonyban pedig részben a munkavállalóra hárul azzal, hogy a munkáltató él a jogával és egyszerűen nem hívja be (többet) a munkavállalót.

Más okból is bekövetkezhet a behívás hiánya, például a munkaszervezés hiányosságai, nyersanyagok hiányából. A nulla órás szerződésnél ezeknek a munkáltatói hibáknak, vállalkozói kockázatoknak a következményeit is a munkavállaló viseli. De ha a munkaidő minimális mértéke szabályozott, a munkaidő kiszámíthatatlan beosztása így is sok nehézséget okoz a munkavállalónak (például munka és családi kötelezettségek összeegyeztetése). A nulla órás, minimális munkaidő nélküli szerződés ráadásul megfosztja a munkavállalót a jogviszony megszüntetésével szembeni védelemtől, vagy akár a munkabértől.<sup>675</sup>

Mivel egyre nagyobb figyelmet kap a behívásos munka, ezért a jogalkotás figyelme és aktivitása is élénkebb. Az utóbbi években egyre több országban (például Ausztria, Egyesült Királyság, Hollandia, Magyarország, Németország, Olaszország) szabályozták, illetve korlátozták valamilyen mértékben ezt a munkavégzésre irányuló speciális jogviszonyt. Az olasz Biagi reform célja (2003) például az volt a behívásos munkavégzés szabályozásával,

---

<sup>672</sup> University of Limerick 2015, 111.

<sup>673</sup> Broughton, Biletta and Kullander, 2010.

<sup>674</sup> Aronsson, Dallner, Lindh and Göransson, 2005.

<sup>675</sup> Waas 2016, 130-132.

hogy elősegítse a munkanélküliek visszatérését a munkaerőpiacra és csökkentse a fekete foglalkoztatást.<sup>676</sup>

Nehéz nemzetközi összehasonlítást adni a behívásos munka európai gyakorlatáról és nemzeti szintű szabályozásáról. A jogösszehasonlítást több tényező együttesen teszi nehezzé. Elsőként azt érdemes megemlíteni, hogy európai uniós szabályok hiányában nem egységes a munkajogi terminológia, így az egyes országokban eltérő elnevezéseket használnak, különféle tartalommal és korlátozásokkal. Az Európai Bíróság mindössze annyit állapított meg a Wippel ítéletében<sup>677</sup>, hogy az ügyben vitatott behívásos munkaviszony a részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv hatálya alá tartozik.<sup>678</sup> Ahol létezik a nemzeti jogban, ott sem egységes az elnevezése, és gyakran szabályozatlan vagy alig szabályozott gyűjtőfogalomként funkcionál (például az angol jogban a nulla órás szerződés).

Zavart okoz a nemzeti jogokban hasonlóan nevezett (például on-call az ügyeletre<sup>679</sup>) vagy hasonló tartalmú jogviszonyoktól történő elhatárolása is. Ez az elhatárolási probléma kifejezetten igaz az alkalmi munka egyes nemzeti jogokban szabályozott formáira. A nemzetközi elemzésekben is gyakorta együtt szerepelnek, időnként keverednek az alkalmi és a behívásos munka különböző formái.<sup>680</sup>

Továbbá számos nyugat-európai országban a jogszabályok mellett nagy jelentősége van a – nemzeti, ágazati vagy a munkahelyi szintű – kollektív szerződéseknek, amelyek jelentős, esetenként meghatározó szerepet játszanak a behívásos munkavégzés szabályozásában. Hollandiában például ágazati kollektív szerződés tiltja a nulla órás szerződéseket az egészségügyben.<sup>681</sup> Svédországban viszont csak kollektív szerződés alapján működhet a behívásos munkavégzés.<sup>682</sup> A sokszínű kollektív munkajogi szabályok viszont megnehezítik a nemzeti szabályok összehasonlítását.

Tovább folytatva az európai jogösszehasonlítást akadályozó tényezőket, meg kell említeni még azt is, hogy a jogi szabályozáson kívül nagyon sok nemzeti adottság befolyásolja a behívásos munkavégzés szabályozását és gyakorlatát. Ezen befolyásoló tényezők közé tartozik különösen az adó- és társadalombiztosítási szabályozás, a gazdasági és társadalmi környezet, a munkavállalói szervezettség, és a kollektív alku intenzitása.<sup>683</sup>

---

<sup>676</sup> Eurofound 2015, 57.

<sup>677</sup> C-313/02 *Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9522.

<sup>678</sup> Freedland and Kountouris 2012, 397.

<sup>679</sup> Broughton, Biletta and Kullander, 2010.

<sup>680</sup> University of Limerick 2015, 116-119; Eurofound 2015, 46-70.

<sup>681</sup> Eurofound 2015, 55.

<sup>682</sup> Deakin 2016, 53.

<sup>683</sup> University of Limerick 2015, 112-113.

### 5.1.2 A behívásos munka nemzeti jogi szabályai

A fenti tényezők ellenére megkísérlem összehasonlítani és csoportosítani a behívásos munka szabályozásának jelenlegi modelljeit. A közös „behívásos munka” fogalom lényege, hogy ebben a foglalkoztatási formában a munkaszerződés nem határozza meg a munkaórák számát, de a munkavállalónak akkor kell rendelkezésre állnia, amikor a munkáltatónak szüksége van a munkájára, tehát behívja munkavégzésre. Az ilyen jogviszonyokban, általában munkaviszonyokban a munka szervezésével reagálnak a nagyobb munkateherre és a munkaszervezet igényeire. A munkavállalóra nézve ebből az következik, hogy egyáltalán nem tud előre tervezni, sem a várható munkaórák, sem a munkával az adott héten vagy hónapban megszerezhető bevétel tekintetében.<sup>684</sup>

A nemzetközi munkajogban a fenti meghatározásnak megfelelő jogviszonyok angol elnevezése általában „on-call work”, vagy „zero hours contract”.<sup>685</sup> Ugyanakkor a jogviszonytípus magyar elnevezésére az Mt. terminológiáját követve, az „on-call work” fordításaként meghonosodott behívásos munkavégzést, illetve behívásos munkaviszonyt használom.

A behívásos munkavégzés szabályozása alapján az európai nemzeti munkajogok az alábbiak szerint csoportosíthatók<sup>686</sup>:

a) A behívásos munkavégzés, illetve jogviszony (nulla órás szerződés) nem létezik: Ausztria,<sup>687</sup> Bulgária, Észtország, Franciaország, Horvátország, Lengyelország, Litvánia, Luxembourg, Macedónia,<sup>688</sup> Spanyolország, Szlovénia. Ausztriában a Peek and Cloppenburg esetben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkaszerződésben kötelező meghatározni a munkaidőt. Ennek hiányában a bíróság a munkaidőt a ténylegesen ledolgozott munkaórák, azaz a korábbi gyakorlat alapján állapítja meg.<sup>689</sup>

b) A behívásos munkavégzés (nulla órás szerződés) – sokszínű elnevezéssel – működő gyakorlat, jogilag elismert és részletesen szabályozott: Hollandia, Írország,<sup>690</sup> Olaszország, Németország,<sup>691</sup> Törökország.<sup>692</sup> Az ír jog különbséget tesz a „zero hours contract” és az „if and when contract” között az alapján, hogy az előbbinél van a munkavállalónak rendelkezésre állási kötelezettsége, míg az utóbbinál nincs.<sup>693</sup> A holland jog rendkívül részletesen szól a

<sup>684</sup> Broughton, Biletta and Kullander, 2010.

<sup>685</sup> Az elnevezés és a szerződéstípus sokszínűségét mutatja, hogy Írországban a „zero hours contract” mellett az „if and when contract” is szabályozott munkavégzési forma.

<sup>686</sup> A csoportosítás ötletének és alapjának forrása: University of Limerick 2015, 113. Ez az alábbi források alapján egészült ki: Broughton, Biletta and Kullander, 2010; Eurofound 2015, 47; Blainpain and Hendricks 2016.

<sup>687</sup> Risak 2016b, 143.

<sup>688</sup> Kalamatiev and Ristovski 2016, 219.

<sup>689</sup> Working Time Act, Article 19c (Risak 2016b, 143).

<sup>690</sup> Organisation of Working Time Act 1997, Section 18,

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/section/18/enacted/en/html#sec18> (letöltve: 2022.5.21).

<sup>691</sup> Act on Part-Time and Fixed-Term Contracts (Teilzeit- und Befristungsgesetz), Section 12 (Waas 2016, 224).

<sup>692</sup> Bakirci 2016, 363.

<sup>693</sup> University of Limerick 2015, 97-98.

behívásos munkavégzésről, amelynek három típusát különbözteti meg: on-call contract, zero hours contract, min-max contract.<sup>694</sup>

c) A behívásos munkavégzés (nulla órás szerződés) – sokszínű elnevezéssel – létező jelenség, jogilag elismert, de csak elnagyoltan (alig) szabályozott: Egyesült Királyság, Finnország, Magyarország,<sup>695</sup> Norvégia.

d) A behívásos munkavégzés (nulla órás szerződés) nem önálló jogviszonytípus, de a munkaviszony szabályai szerint létezik: Dánia,<sup>696</sup> Belgium,<sup>697</sup> Csehország, Svédország.<sup>698</sup> A svéd jog 1974 óta lehetővé teszi a behívásos munkavégzést (behovsanställning) határozott és határozatlan idejű munkaviszonyban egyaránt, de az csak 2000 után vált igazán népszerűvé.<sup>699</sup>

### 5.1.3 A behívásos munka tipikus garanciális szabályai

A behívásos munka tehát megosztja az európai országokat, hiszen az egyik felében tilos, míg a másik felében sokszínűen szabályozott. A korlátozások és garanciális szabályok értelemszerűen csak azokban az országokban vizsgálhatók, ahol létezik ilyen szabályozás. A hatályos nemzeti munkajogokban az alábbi tipikus szabályok azonosíthatók:

a) Korlátozzák az ilyen jogviszony tartamát: Csehország, Olaszország. Az olasz jog úgy módosult 2013-ban,<sup>700</sup> hogy három éven belül maximum 400 munkanapon lehet behívásos munkavégzés. Csehországban a határozott feladatra szóló munkavégzésnél nem kell ugyan előre meghatározni munkaidőt, de a munkavégzés nem haladhatja meg a heti 20 órát és az évi 300 órát.<sup>701</sup> Ugyanakkor a holland, svéd, angol és ír jog nem tartalmaz ilyen korlátozást.<sup>702</sup>

b) Csak meghatározott indokkal, egyes életkori csoportokhoz tartozókkal és ágazatokban létesíthető: Olaszország. Az olasz jog szerint nem létesíthető behívásos jogviszony a közigazgatásban, és azoknál a munkáltatóknál, ahol csoportos létszámcsoökkentést hajtottak végre az elmúlt hat hónapban és ezzel összefüggésben támogatást kértek a bérgarancia alaptól. Hasonlóképpen tilos a behívásos munkaviszony alkalmazása sztrájk esetén. További lényeges korlátozás, hogy csak 25 év alatti és 55 év feletti munkavállalóval létesíthető behívásos jogviszony.<sup>703</sup> Ezen túl csak akkor létesíthető, ha annak alkalmazását szervezeti

<sup>694</sup> Ezek részletes ismertetését lásd: Eurofound 2015, 55-56.

<sup>695</sup> Amint ezt a harmadik alfejezetben részletesen kifejtem, a magyar szabályozás csak névleg vette át a behívásos jogviszonyt. A szabályozás részletes ugyan, de a munkaviszonytól eltérő szabályok hiányában a jogintézmény lényegében nem működik.

<sup>696</sup> Kristiansen 2016, 190.

<sup>697</sup> Elnevezése: oproepcontract (Rauws 2016, 147).

<sup>698</sup> University of Limerick 2015, 113.

<sup>699</sup> Eurofound 2015, 55.

<sup>700</sup> Legislative Decree No. 99/2013, Ministerial Circular No. 35/2013.

<sup>701</sup> Hurka 2016, 184.

<sup>702</sup> Eurofound 2015, 60-61.

<sup>703</sup> Eurofound 2015, 57.



okok vagy a termelés felfutása objektíve indokolja.<sup>704</sup> Finnországban ezzel összefüggő gyakorlat az, hogy elsősorban munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazzák a munkavállalókat nulla órás szerződéssel.<sup>705</sup>

c) Van minimális munkaidő és erre az időre járó minimális bérhez való jog: Hollandia, Írország, Németország, Olaszország, Törökország. Az olasz szabályok szerint a minimális bért kollektív szerződés határozhatja meg, a szociális partnerek és a kormány által meghatározott minimum felett. A német jog szerint a szerződésben meg kell határozni a szerződéses munkaidő mértékét is. Ennek hiányában heti tíz órára jön létre a munkaviszony. Ha a felek nem állapítottak meg minimális munkaidőt, akkor nem teljes munkaidőre, hanem a fenti heti tíz órára jön létre a munkaviszony.<sup>706</sup> A török munkajogban a munkaidő minimum heti 20 óra, ha a felek nem rendelkeznek róla a szerződésben, és díjazás akkor is jár erre az időre, ha nem történik (ennyi órában) munkavégzés.<sup>707</sup>

Az ír jogban az úgynevezett „zero hours contract” esetében a munkavállaló kompenzációra jogosult, ha a munkáltató nem hívja be munkavégzésre azon a héten, amikor rendelkezésre kell állnia munkavégzésre. A kompenzáció mértéke a rendelkezésre állási idő 25%-a, vagy 15 órára eső órabére, de a kettő közül a kisebb összeg.<sup>708</sup>

Hollandiában a behívásos munkaviszonynak három típusát szabályozzák 1999 óta.<sup>709</sup> Az első típus a behívásos (on-call) szerződés, amely nem munkaszerződés.<sup>710</sup> Három határozott idejű behívásos szerződés után a negyedik már kötelezően határozatlan időre jön létre, amelyben meg kell már határozni a díjazott munkaidőt. A másik holland szerződéstípus a nulla órás munkaszerződés, melynél hat hónap után az előző három hónap átlagos munkaidejét kell a szerződéses fizetett munkaidőnek tekinteni. Ez a szabály csak akkor él, ha a munkavállaló az érintett időszakban legalább heti egy napot, vagy havi 20 órát dolgozott. A harmadik ilyen holland szerződéstípus az úgynevezett min-max szerződés, amely minimális és maximális munkaidőt is meghatároz.<sup>711</sup>

d) Meghatározzák a beosztható napi munkaidő minimumát: Hollandia, Németország, Törökország. A holland jogban a behívásos munkavégzés mindhárom szerződéstípusánál minimálisan három órára lehet behívni a munkavállalót.<sup>712</sup> A német jog szerint is minimum három fizetett órára lehet csak behívni a munkavégzőt.<sup>713</sup> A török jogban a minimális napi beosztható munkaidő négy óra, ha a felek nem rendelkeznek másként a szerződésben.

<sup>704</sup> Deakin 2016, 51.

<sup>705</sup> Engblom 2016, 200.

<sup>706</sup> Waas 2016, 224.

<sup>707</sup> Bakirci 2016, 363.

<sup>708</sup> Organisation of Working Time Act 1997, Section 18, <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/section/18/enacted/en/html#sec18> (letöltve: 2022.5.21).

<sup>709</sup> Flexibility and Security Act 1999 (van Voss 2000, 10).

<sup>710</sup> Buelens and Pearson 2013, 187-188.

<sup>711</sup> Eurofound 2015, 55-56.

<sup>712</sup> Eurofound 2015, 55-56.

<sup>713</sup> University of Limerick 2015, 117.

Finnországban a szociális partnerek javasolták a napi beosztható munkaidő négy óras minimumának bevezetését, de azt nem fogadták el.<sup>714</sup>

d) Díjazni kell a készenlétet, rendelkezésre állást: Olaszországban ez a felek megállapodásától függ, míg az Egyesült Királyságban csak a munkahelyen történő várakozás díjazandó, azaz nem lehet csak a tényleges munkavégzés idejére bért fizetni.<sup>715</sup>

e) Be kell jelenteni (regisztrálni) a jogviszonyt állami szervezetnek: Olaszország. A 2012. évi módosítással bevezetett olasz szabálynak az a célja, hogy a szerződés bejelentésével csökkentse a jogviták számát.<sup>716</sup> Ha ezt a munkáltató elmulasztja, akkor 400-2400 euró közötti büntetéssel sújtható.<sup>717</sup>

f) A munkaidő-beosztást meghatározott idővel a munkavégzés megkezdése előtt közölni kell: Írország (1 nap)<sup>718</sup>, Olaszország (1 nap)<sup>719</sup>, Németország (4 nap),<sup>720</sup> Törökország (4 nap).<sup>721</sup> Olaszországban meg lehet szüntetni a munkaviszonyt, ha a munkavállaló visszautasítja az időben közölt behívást, tehát a munkavállalónak nincs visszautasítási joga.<sup>722</sup>

#### 5.1.4 Összegzés: a sokszínű nemzeti szabályok tanulságai

Az európai országok jogalkotásának egyik fontos tapasztalata, hogy a behívásos munkavégzéssel kapcsolatos problémákat különféle garanciális szabályokkal igyekeznek kezelni. Az persze mindig kérdéses, hogy az ilyen szabályok mennyire jelentenek hatékony védelmet a gyakorlatban. Az önálló behívásos jogviszony részletes, különálló jogviszonyként történő szabályozásának annyi eredménye azonban biztosan van, hogy az ebben a munkavégzési formában dolgozók legalább egy minimális munkajogi védelmet élveznek. További közös pont, hogy a legtöbb európai országban a nulla órás szerződés végletesen kiszolgáltatott munkavégzési formáját nem engedik meg (kivéve például az Egyesült Királyságot), így a munkavállaló általában jogosult egy minimális garantált jövedelemre.<sup>723</sup>

A jogviszony tartalma tekintetében abban rejlenek a különbségek, hogy milyen korlátozások érvényesülnek. A legfontosabb és talán legerőteljesebb törvényi garancia tehát a minimális, fizetett munkaidőhöz való jog, amely garantál egy minimális bért (foglalkoztatási kötelezettséget) és védelmet a jogviszony jogellenes megszüntetésével szemben. Ez a

<sup>714</sup> Engblom 2016, 200.

<sup>715</sup> Eurofound 2015, 61.

<sup>716</sup> Coletto and Pedersini 2003.

<sup>717</sup> Eurofound 2015, 57.

<sup>718</sup> Kivételesen, előre nem látható körülmények esetén 24 órán belül is módosítható a munkaidő-beosztás (Organisation of Working Time Act 1997, Section 17, <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/section/17/enacted/en/html#sec17>, letöltve: 2022.6.21).

<sup>719</sup> A csoportosítás ötletének és alapjának forrása: University of Limerick 2015, 113.

<sup>720</sup> Ettől a négy napos szabálytól kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet (Waas 2016, 224).

<sup>721</sup> Bakirci 2016, 363.

<sup>722</sup> Eurofound 2015, 57.

<sup>723</sup> Deakin 2016, 51.

munkáltató szabadságát korlátozza a munkaidő mértékének meghatározásában, korlátozásában, vagy akár a jogviszony megszüntetésében. A munkavállaló alapvető jogait és érdekeit érdemben csökkenti ugyanis a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének beszűkülése, és különösen annak megszűnése. Ezzel összefüggésben az is kérdés, hogy a munkavállaló visszautasíthatja-e behívás esetén a munkavégzést. Hollandiában és Írországban például a behívásos munka egyes szerződéstípusai eltérnek abban a tekintetben, hogy a munkavállalónak van-e joga a munkavégzés visszautasítására.

A munkaidő-beosztás közlésére és a beosztható napi munkaidő minimumára vonatkozó garanciális szabályok viszont a munkavégzés időpontjának meghatározásában korlátozzák a munkáltató szabadságát. Ezek a szabályok segítenek a munkavállalónak abban, hogy tervezni tudja a munkaidejét és az ezzel szorosan összefüggő szabad idejét, na és persze a munkából várható jövedelmét.<sup>724</sup> A munkaidő beosztásának munkáltatói szabadsága alapvető kérdés a behívásos jogviszonyban, így az számos további munkaidős és pihenőidős szabállyal is korlátozható.

További korlátozás tárgya lehet a behívásos jogviszony alkalmazhatósága egyes ágazatokban, munkavállalói csoportokban, valamint a jogviszony tartama és létesítése is korlátozható (például bejelentési kötelezettséggel). Jelenleg tehát a nemzeti szabályokat leginkább a heterogenitás jellemzi. Pontosán a nemzeti szabályok sokszínűsége miatt javasolta Simon Deakin azt, hogy az EU irányelv elfogadásával történő jogharmonizáció helyett inkább a koordináció eszközt használja a behívásos munkavégzés nemzeti szintű szabályainak közelítésére.<sup>725</sup>

## 5.2 Nulla órás szerződés az angol jogban

Miért éppen a brit nulla órás szerződéseket vizsgálom részletesen az alábbiakban? A kérdés jogos, hiszen a fentiekből kitűnt, hogy számos európai országban léteznek a munkáltatói igény szerinti munkavégzésre irányuló, általában „on-call work”-nek nevezett, behívásos jogviszonyok. Az ilyen jogviszony alapján a munkavállaló csak akkor dolgozik, illetve dolgozhat, amikor a munkáltató felhívja (behívja) munkavégzésre. Kérdés, hogy ilyenkor terheli-e a munkavállalót a munkavégzési, rendelkezésre állási kötelezettség, vagy pedig egyszerűen visszautasíthatja a munkára való behívást. Még ha nem is terheli rendelkezésre állási kötelezettség, a gyakorlatban akkor sem igazán utasíthatja vissza a munkavégzést, hiszen ezzel elveszítheti a munkáját a további behívás kockázatásával (ezt nevezik az angol jogban lenullázásnak). A nulla órás szerződés azért tekinthető a behívásos munka végletesen kiszolgáltatott formájának, mert nem biztosít garantált munkaidőt és bért a munkavégzőnek, szemben a behívásos munka más formáival.

---

<sup>724</sup> Waas 2016, 132-133.

<sup>725</sup> Deakin 2016, 53.

Ezzel szemben a munkáltatót sohasem terheli foglalkoztatási kötelezettség, hiszen csak akkor hívja fel munkavégzésre a munkavállalót, amikor ténylegesen szüksége van rá. Ha nincs rá szüksége, akkor soha többet nem hívja be, így akár véget is érhet a jogviszony. Az on-call lényege és nagy újdonsága a klasszikus munkaviszonyhoz képest: a munkáltató csak akkor fizet munkabért a munkavállalónak, amikor szüksége van a munkájára és ezért ténylegesen foglalkoztatja őt.

Az angol munkajog bemutatását több, a fentiekkel összefüggő jellemzője teszi különösen indokolttá. Az on-call angol formája, az úgynevezett nulla órás szerződés az Egyesült Királyság munkaerőpiacán valóban létező, még hozzá tömegesen jelen lévő és az utóbbi években dinamikusan terjedő foglalkoztatási forma. Az elnevezéséből is kitűnik, hogy az on-call jogviszonyok fentiekben leírt ellentmondásos dogmatikai sajátosságai különösen igazak a nulla órás szerződésekre, azaz végletesen felborult a munkavállaló rendelkezésre állási és a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége közötti egyensúly. Ezt a felborult egyensúlyt mintegy lehetővé és jogszerűvé teszi az elnagyolt és sok tekintetben elhibázott munkajogi szabályozás.

Amint látni fogjuk, a téma rendkívül népszerű a szakirodalomban, így a nulla órás szerződésekkel kapcsolatos gyakorlati tapasztalatok és jogalkalmazási problémák részletes feldolgozásai lehetővé teszik az alapos elemzést. Mindezek alapján meggyőződésem, hogy a brit nulla órás szerződések kutatása kiváló alapot és kiindulópontot jelent a vonatkozó magyar szabályozás<sup>726</sup> vizsgálatához.

Az alábbiakban először a nulla órás szerződés munkaerő-piaci sajátosságait, elterjedtségét, majd munkajogi vonatkozásait vizsgálom. Ezt követően térek ki annak a kérdésnek a megválaszolására, hogy mi is a probléma ezzel a szerződéstípussal, illetve miként lehetne és kellene kezelnie az angol jogalkotásnak ezeket a problémákat.

### *5.2.1 A nulla órás szerződések jelentősége az angol munkaerőpiacon*

A nulla órás szerződések száma, aránya, valamint ennek megfelelően munkaerő-piaci és jogpolitikai szerepe is folyamatosan növekedett az elmúlt évtizedekben, és különösen az utóbbi években az Egyesült Királyság munkaerőpiacán. Ugyanakkor a nulla órás szerződéssel dolgozók valós száma folyamatosan vitatott. Az egyértelmű definíció és annak általános ismeretének hiányában valószínűsíthető, hogy az ilyen szerződéssel dolgozók számát jelentősen alábecsülik a statisztikák.<sup>727</sup> Ennek az alulbecslésnek tehát két fő oka van: az érintett munkavégzők nem is tudják pontosan megállapítani szerződésük típusát, de nem is nagyon foglalkoztatja őket szerződéses helyzetük munkajogi megítélése.<sup>728</sup>

<sup>726</sup> 2012. évi Mt. 193. §.

<sup>727</sup> Adams, Freedland and Prassl 2015, 10-11.

<sup>728</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 3.

Ezt a bizonytalanságot és egyben alulbecslést látszanak alátámasztani a statisztikák, amelyek szerint 2013-ban a brit munkaerő 4%-a, más statisztikák szerint pedig 8%-a dolgozott ilyen szerződéssel. 2013-ban egyes kutatások egymillió főre, a hivatalos statisztika<sup>729</sup> négyszeresére, a munkavégzők 3-4%-ára tették a nulla órás szerződéssel dolgozók számát.<sup>730</sup> A 2016. évi hivatalos statisztika<sup>731</sup> is 905,000 főre, azaz a teljes munkaerő 2.8%-ára becsülte a nulla órás szerződésekkel dolgozók számát. Más kutatás szerint a 2013. évi 1 millióról 2015-re 1,3 millióra nőtt a számuk, míg további 400 ezer fő dolgozott rövid részmunkaidős, maximum heti 8 órás szerződéssel.<sup>732</sup>

Ha az ilyen szerződések pontos számában és arányában nem is, de abban mindenképpen megegyeznek a különféle statisztikák és kutatások, hogy a probléma jelentősége az utóbbi évtizedben folyamatosan és ugrásszerűen nőtt. Hangsúlyozandó, hogy a 2011 óta tapasztalható növekedés ellenére a brit munkaerőpiac kis hányadát teszik ki még ma is a nulla órás szerződések. A legfrissebb adatok szerint mintegy másfél millió ilyen szerződés van, ami a teljes munkaerőpiac 5%-a.<sup>733</sup> Ez nem olyan nagy csoport a 33 millió gazdaságilag aktív személy halmazán belül.<sup>734</sup> Ráadásul az utóbbi néhány évben (2016 óta) lényegében stagnál a számuk.<sup>735</sup>

Számarányuk mellett azonban az is lényeges kérdés, hogy mely szektorokban, kik, milyen munkát végeznek nulla órás szerződéssel. Mi a közös az alábbi munkáltatókban: McDonald's, JD Wetherspoon, Sports Direct, Tate Gallery, Buckingham Palace? A válasz: mindegyikük alkalmaz munkavégzőket nulla órás szerződéssel.<sup>736</sup> Össességében a munkáltatók 8%-ánál van nulla órás szerződés, leggyakrabban az egészségügyben, kórházakban (27% használta) és az oktatásban (35%), vagyis a közszférában (85%-uk itt dolgozik).<sup>737</sup> Ugyanakkor a magánszférában a munkáltatók mintegy 17%-a ugyancsak alkalmazza ezt a szerződéstípust, különösen a vendéglátásban (48%). Ezen munkáltatók 54%-a a saját munkavállalóik egytizedénél kevesebb főt alkalmaz nulla órás szerződéssel.<sup>738</sup> Megdöbbentő adat, hogy a személyes gondozást végzők 56%-a rendelkezik ilyen szerződéssel.

Ha viszont a munkavégzőket nézzük, akkor ők jellemzően a 16-24 közötti korosztályhoz tartozó fiatalok (37%),<sup>739</sup> nagyjából nő, részmunkaidősök és a munka mellett

<sup>729</sup> 2013-ban az Office of National Statistics (ONS) 200 000-ról 250 000 ezerre, a munkaerő 0,84%-ára javította az ilyen szerződések számát (Aglionby 2013).

<sup>730</sup> Aglionby 2013.

<sup>731</sup> Office for National Statistics (ONS): People in employment on a zero-hours contract: Mar 2017, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contracts-that-donot-guarantee-a-minimum-number-of-hours/mar2017> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>732</sup> CIPD 2015, 2.

<sup>733</sup> Pyper, McGuinness and Powell 2017, 5.

<sup>734</sup> Labour market profile – Great Britain, <https://www.nomisweb.co.uk/reports/lmp/por/2092957698/report.aspx> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>735</sup> <https://www.statista.com/statistics/414981/employees-with-zero-hours-contracts-share/> (letöltve: 2022.3.3).

<sup>736</sup> Rogers 2014, 102.

<sup>737</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 11.

<sup>738</sup> Aglionby 2013.

<sup>739</sup> Acas 2014, 2, 4.

tanulmányokat folytatnak (18%)<sup>740</sup>, illetve nem brit állampolgárok.<sup>741</sup> További fontos jellemzőjük, hogy nagyobb eséllyel dolgoznak kisebb (50 fő alatti) munkahelyeken, és rövidebb ideig, hiszen 35%-uk egy évnél rövidebb ideje áll alkalmazásban, szemben a többi munkavállaló 15%-ával.<sup>742</sup>

A fenti jellemzőkből jól látható, hogy ezek a jogviszonyok egyes ágazatokra, munkáltatókra, illetve egy jól körülírható, erősen szegregált, sérülékeny munkaerő-piaci csoportra koncentrálnak. Ebből eredően egyes munkáltatókat és munkavállalói csoportokat érint kiemelten a probléma, nem pedig egyenletesen a munkaerőpiac egészét. Azt is hangsúlyozni kell, hogy a nulla órás szerződések elterjedése korántsem (kizárólag) a változó gazdasági környezet mellékterméke, hiszen ugyanabban az ágazatban és jellemzőkkel sok munkáltató tudatosan nem alkalmazza, míg más cégek intenzíven (ki)használják. Ez a jogviszony nem annyira a legutóbbi válság terméke, hanem sokkal inkább egy különös üzleti modell eszköze.<sup>743</sup>

A nulla órás szerződések alkalmazása tehát korántsem szükségszerű, azt a munkáltatók nagy része (például Marks and Spencer, Pret a Manger, Selfridges) tudatosan nem használja, mert aláássa a munkavállaló lojalitását és elkötelezettségét, ami viszont alacsonyabb termelékenységhez vezet.<sup>744</sup> Kutatások már kimutatták a közvetlen összefüggést a normál munkaviszony (standard employment relationship) jelentette munkajogi védelem és a munkáltató termelékenysége és innovációra való képessége között. Ebből a szempontból a munkajogi védelem gyengítése nem jár kockázatok nélkül.<sup>745</sup> Ezt a munkáltatók is tudják, pontosan ezért sokan közülük nem is alkalmazzák ezt a szerződéstípust.

### 5.2.2 Nulla órás szerződés: nem létező munkajogi kategória?

Az angol munkajogban a nulla órás szerződés kifejezés széles körben elterjedt, ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy valójában nincs is ilyen, egységes jogi fogalom. A nulla órás szerződéseket pontosan az jellemzi, hogy azok rendkívül sokszínűek és pontosan meg nem határozott szerződéses kört ölelnek fel.<sup>746</sup> Az ebbe a körbe sorolható szerződéstípusok és munkavégzők elnevezése is igen változatos.<sup>747</sup> Zoe Adams és Simon Deakin kiemelik, hogy a munkavégzés alkalmivá válása általános tendencia az Egyesült Királyság munkaerőpiacán, és a nulla órás szerződések ennek csupán egyik, bár kétségtelenül a legszélsőségesebb megjelenési formája.<sup>748</sup>

<sup>740</sup> ONS 2017.

<sup>741</sup> A nulla órás szerződéssel foglalkoztatók 48%-a alkalmaz nem brit polgárt, míg ez a többi munkáltatónál csak 25% (Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 10).

<sup>742</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 4.

<sup>743</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 11.

<sup>744</sup> Pickavance 2014, 1-2, 12-13.

<sup>745</sup> Deakin 2016, 45.

<sup>746</sup> Adams, Freedland and Prassl 2015, 6.

<sup>747</sup> Reservist, on-call, as and when contracts, regular casuals, key-time workers, min-max and zerohours (Dickens 1997 262, 263).

<sup>748</sup> Adams and Deakin 2014b.

A nulla órás munkavégzési forma korántsem új jelenség az Egyesült Királyság munkaerőpiacán,<sup>749</sup> hiszen a McDonald's például 1974 óta használ ilyen szerződéseket.<sup>750</sup> Az angol esetjogban is az 1970-es években megjelent már a nulla órás szerződés. A *Mailway esetben* (1978)<sup>751</sup> a felperes postai csomagoló csak a munkáltató által kifejezett igény esetén végzett és végezhető munkát, amely az adott esetben egyfelől alkalmi munkának, másfelől részmunkaidőnek minősült.<sup>752</sup> Az 1990-es években pedig egyre intenzívebbé és egyben problematikusabbá is vált az ilyen szerződések – visszaélésektől távolról sem mentes – alkalmazása.<sup>753</sup>

A munkaidőről (1998)<sup>754</sup> és a minimálberről szóló (1999)<sup>755</sup> brit jogszabályok elfogadása előtt a gyakorlat még tovább ment, amikor nem tekintették munkaidőnek a munkavégzés során a munkahelyen töltött, de tényleges munkavégzés nélküli időszakot (clock-off).<sup>756</sup> A Burger King-ben az 1990-es években például csak arra az időre fizettek bért, amikor a munkavállaló ténylegesen kiszolgált vevőket.<sup>757</sup> Ennek a visszaélésnek az volt az alapja, hogy egyfelől különbséget tettek munkavégzés és rendelkezésre állás között, másfelől csak az előbbit minősítették munkaidőnek. Ez az extrém gyakorlat ugyan mára megszűnt a fenti jogszabályoknak köszönhetően, de maga a logika tovább él a nulla órás szerződés formájában, hiszen a munkahelyen kívüli, szinte korlátlan rendelkezésre állás mellett csak a tényleges munkavégzési időt fizeti a munkáltató.

A nulla órás szerződés gyűjtőfogalom. Az ilyen szerződések közös pontja, hogy annak alapján a munkáltató az elvégzett munkáért fizet, de azt nem vállalja, hogy napi vagy heti meghatározott óraszámban biztosít munkát.<sup>758</sup> Simon Deakin és Gillian Morris a munkáltató kötelezettségei alapján definiálták a nulla órás szerződések csoportját: „a munkáltató egyértelműen elutasítja azt a kötelezettséget, hogy egy előre meghatározott mennyiségű munkát biztosít”.<sup>759</sup> Mark Freedland és Nicola Kountouris hasonló meghatározása szerint ezek olyan „munkavégzésre irányuló megállapodások, amelyekben a munkavégző személyes munkavégzést célzó kapcsolatban áll egy alkalmazó szervezettel ..., amely alapján nem jár neki fix, garantált és fizetett munkaidő”.<sup>760</sup> A statisztikák készítése során is azt a meghatározást használják (magyarázatként), amely szerint a nulla órás szerződésnél az érintett

<sup>749</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 3.

<sup>750</sup> Rogers 2013, 102.

<sup>751</sup> *Mailway (Southern) Ltd v Willsher* [1978] ICR 511 (EAT).

<sup>752</sup> „in one sense [...] was casual labour; in another sense it was part-time work” (*Mailway (Southern)* (n 14) 513F, idézi: Adams, Freedland and Prassl 2015, 7).

<sup>753</sup> Dickens 1997, 263.

<sup>754</sup> The Working Time Regulations 1998, <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>755</sup> The National Minimum Wage Regulations 1999, <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/584/contents/made> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>756</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 6.

<sup>757</sup> Adams, Freedland and Prassl 2015, 7-8.

<sup>758</sup> Adams and Deakin 2014b.

<sup>759</sup> Deakin and Morris 2012, 167.

<sup>760</sup> Freedland and Kountouris 2012, 318-319.

személy nem egy meghatározott óraszámra szerződik és ellenértéket is csak a ténylegesen ledolgozott órákért kap.<sup>761</sup>

Ugyanakkor ez a fogalom számos eltérő szerződéstípust is magában foglal: számos esetben a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, amikor annak szüksége van rá, máskor viszont a diákok a szünidőben dolgoznak pár órát, vagy éppen rendszeresen, meghatározott óraszámokban tanítanak, ápolnak.<sup>762</sup> Ezen a széles spektrumon belül mindenekelőtt különbséget kell tenni azon szerződések között, amely alapján

a) a munkavállaló kötelezettséget vállal a munkavégzésre és a rendelkezésre állásra, de a munkáltató csak arra az időtartamra vállal kötelezettséget bér fizetésére, amikor a munkavállaló ténylegesen munkát végez a munkáltató kérésére; illetve

b) alkalmi munkavégzésre irányul a felek megállapodása, amelyben a munkáltató nem vállal kötelezettséget munkavégzés biztosítására, de a munkavállaló sem köteles rendelkezésre állni a munkáltató erre irányuló igénye esetén.<sup>763</sup> A két esetkör között tehát abban rejlik az alapvető különbség, hogy a munkavállaló köteles-e a munkáltató rendelkezésére állni.

A fentiek alapján problematikus a nulla órás szerződések betiltására irányuló törvényjavaslat (2013) meghatározása, amely a sokszínűség miatt kényszerűen leegyszerűsíti a fenti különbségeket. A végül elvetett javaslat szerint<sup>764</sup> a nulla órás szerződés nem határoz meg garantált munkaidőt, és az alábbi három sajátosság közül legalább egy jellemzi:

a) a munkavállalónak akkor is rendelkezésre kell állnia munkavégzésre, amikor nincs garantálva, hogy szükség lesz a munkájára;

b) csak egy munkáltatónak dolgozhat;<sup>765</sup>

c) nem ajánlanak fel neki garantált munkaidőt a szerződés kezdetétől számított 12 héten belül.

A nulla órás szerződés kizárólagosságát tiltó, 2015-ben elfogadott törvényi rendelkezés a nulla órás szerződés alábbi meghatározását tartalmazza. A jogszabály szerint a nulla órás szerződés olyan munkaszerződés vagy más szerződés, amely szerint

a) a vállalkozás döntheti el, hogy ténylegesen foglalkoztatja-e a munkavégzőt;

b) nem biztos, hogy egyáltalán biztosít-e munkát a munkavégzőnek.

Ezzel a definícióval az a probléma, hogy az könnyen kijátszható egy minimális, például havi egy óra fix munkaidő kikötésével.<sup>766</sup>

A központi kérdés valójában az, hogy fennáll-e az adott jogviszonyban a felek – munkaviszonyra jellemző – kölcsönös kötelezettsége, azaz a munkavállaló rendelkezésre

<sup>761</sup> Az ONS útmutatót idézi: Adams, Freedland and Prassl 2015, 11.

<sup>762</sup> Acas 2014, 2.

<sup>763</sup> Adams, Freedland and Prassl 2015, 9.

<sup>764</sup> The House of Commons (2013): *Zero hours Contracts Bill*. 24 June, <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2013-2014/0079/14079.pdf> (letöltve: 2018.11.21), [Article 1\(3\)](#).

<sup>765</sup> Ez alól kimentheti magát megfelelő gazdasági okkal (Article 1(4)).

<sup>766</sup> Employment Rights Act, 1996, Section 27(1), inserted by Small Business, Enterprise and Employment Act 2015, Section 153 (Pyper, McGuinness and Powell 2017, 19).



állási, illetve a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége. Ez az úgynevezett „mutuality of obligations test”, amely az angol jogban és hasonlóképpen a magyar munkajogban is a munkaviszony egyik alapvető ismérve. A nulla órás szerződés gyűjtőfogalma tehát a szerződések széles skáláját foglalhatja magában, különösen attól függően, hogy a „mutuality of obligations test” alapján – „worker” és „self-employed” helyett – munkavállalónak minősül-e a munkavégző a nulla órás szerződés alapján történő munkavégzés során.

A három munkajogi kategória elhatárolására számos más teszt is kialakult az angol bírói gyakorlatban, amelyeket a munkaviszony fogalmáról szóló részben ismertettem. Ezekről függően tehát a nulla órás szerződés alapján létrejött jogviszonyban a munkavégző lehet munkavállaló, önfoglalkoztató vagy a közöttük elhelyezhető „worker”. Ez a minősítés alapvetően befolyásolja a munkavégző munkajogi státuszát, bár a nulla órás szerződéses munkavállaló munkajogi jogosultságai – a folyamatos, tartós jogviszony hiányában – akkor is rendkívül korlátozottak, ha munkavállalónak minősül.<sup>767</sup>

Korábban a bíróság több ítéletben is megtagadta a nulla órás szerződés alapján a munkavállaló státuszt a felek kölcsönös – foglalkoztatási és rendelkezésre állási – kötelezettségének hiánya miatt.<sup>768</sup> Bár a „mutuality of obligations test” első látásra végzetesnek tűnik a nulla órás szerződések minősítése szempontjából, de a legújabb esetjog árnyalja ezt a képet.<sup>769</sup> A *Cotswolds Developments Construction Ltd v Williams ítélet*<sup>770</sup> szerint akkor is fennáll a felek kölcsönös kötelezettsége, ha a munkavállaló visszautasíthatja, míg a munkáltató visszatarthatja a munkát. Elegendő ugyanis az, ha fennáll a kötelezettség a munkavégzésre, munka biztosítására és ellenérték fizetésére.<sup>771</sup> Ezt az eset körülményei alapján lehet eldönteni, és alapjában véve a munkavégzés bizonytalansága (level of precarity) befolyásolja a minősítést.<sup>772</sup>

Ugyancsak a nulla órás szerződések tekintetében a munkaviszony fennállását megállapító ítélet született a *Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd & Ors ügyben* (2012).<sup>773</sup> A kölcsönös kötelezettségek meglétének megállapítása során a bíróság a felek tényleges megállapodására helyezte a hangsúlyt, szemben az írásos megállapodás tartalmával, ezért megállapította a munkaviszony fennállását.<sup>774</sup> Az esetjog szerint a szerződés tartalma tehát

<sup>767</sup> Adams and Deakin 2014a, 798.

<sup>768</sup> Lásd például: *Carmichael v National Power* [2000] IRLR 43 (Collins 2000, 73); *Stevedoring and Haulage Services v Fuller and Others* [2000] IRLR 627 (Leighton 2002, 71).

<sup>769</sup> Adams, Freedland and Prassl 2015, 15.

<sup>770</sup> *Cotswolds Developments Construction Ltd v Williams* [2006] IRLR 181 (EAT).

<sup>771</sup> *Cotswolds Ltd v Williams*, Para 55. „We are concerned that Tribunals generally, and this Tribunal in particular, may, however, have misunderstood something further which characterises the application of “mutuality of obligation” in the sense of the wage/work bargain. That is that it does not deprive an overriding contract of such mutual obligations that the employee has the right to refuse work. Nor does it do so where the employer may exercise a choice to withhold work. The focus must be upon whether or not there is *some* obligation upon an individual to work, and some obligation upon the other party to provide or pay for it. Stevenson LJ in *Nethermere* put it as “... an irreducible minimum of obligation ...”.

<sup>772</sup> Adams, Freedland and Prassl 2015, 16.

<sup>773</sup> <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed12286> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>774</sup> Az ítélet utal a *Consistent Group Ltd v Kalwak* [2007] IRLR 560 ügyben korábban hozott ítéletre. Para 58: „...if the reality of the situation is that no-one seriously expects that a worker will seek to provide a substitute, or

nem meghatározó – a foglalkoztatás tényleges körülményeivel szemben – a jogviszony minősítése során.

A fenti ítéletekből az következik, hogy a munkaviszony fennállását valószínűsíti a nulla órás szerződés alapján létesített jogviszony, ha a munkavégző rendszeresen elfogadja a munkáltató munkavégzésre irányuló behívását. Nem áll fenn azonban a felek ilyen kölcsönös foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettsége, ha nincs előre meghatározott munkarend (working pattern) és a munkavégző szabadon visszautasíthatja a behívást.<sup>775</sup> Összességében kimondható, hogy az esetjogban alapvető elmozdulás történt a „mutuality of obligations test” értelmezésével kapcsolatban, amely lehetővé teszi (elősegíti) a nulla órás szerződések munkaviszonyként történő minősítését.

### 5.2.3 Mi a probléma a nulla órás szerződéssel?

A nulla órás szerződésekkel kapcsolatos érvek és ellenérvek a rugalmasság versus kizsákmányolás ellentétpárjára épülnek. A nulla órás szerződések és különösen az értékelésével kapcsolatos ellentétpár jelenleg az angol munkajogi szakirodalom egyik slágertémájának tekinthető. Ennek a szakmai vitának a bemutatását érdemes a nulla órás szerződések mellett szóló érvekkel kezdeni, hiszen ez a lényegesen egyszerűbb kérdés.

Pártolói szerint a nulla órás szerződés a foglalkoztatás rugalmassága révén segít csökkenteni a munkanélküliséget, mivel olyanok jutnak ez által legálisan munkához, akik amúgy nem dolgoznának. Továbbá azt is mellette szokták érvként felhozni, hogy a felmérések szerint a nulla órás szerződéssel dolgozók ugyanolyan elégedettek a munkájukkal, mint bármely más munkavállaló.<sup>776</sup> Az érvelés lényege tehát az, hogy olyan munkahelyeket teremt nagy számban, amelyek a munkavállalónak és a munkáltatónak egyaránt megfelelnek.

A problémák listája lényegesen hosszabb, amelyek ismertetését a kormányzati állásponttal kezdjük. A brit kormány 2013-ban született konzultációs vitairata<sup>777</sup> a nulla órás szerződésekkel kapcsolatban – a jövedelem bizonytalansága és a felek közötti egyensúlytalanság mellett – kiemelte a kizárólagosságot (másnak történő munkavégzés kizárását) és az átláthatóságot (megfelelő tájékoztatás) hiányát. A nulla órás szerződéssel dolgozók negyede számolt be arról, hogy nem vagy csak néha dolgozhat más munkáltatónak.<sup>778</sup> Zoe Adams és Simon Deakin értékelése szerint azonban a szerződés kizárólagossága nem valós probléma, mivel az ilyen kikötés nem kényszeríthető ki, és a munkáltatók sem szoktak bírósághoz fordulni ilyen kérelemmel.<sup>779</sup>

---

refuse the work offered, the fact that the contract expressly provides for these unrealistic possibilities will not alter the true nature of the relationship.”

<sup>775</sup> *Saha v Viewpoint Field Services Ltd* UKEAT/0116/13, idézi: Pyper and Brown 2017, 10-12.

<sup>776</sup> Acas 2014, 2-3.

<sup>777</sup> Department for Business... 2013, 5.

<sup>778</sup> Pickavance 2014, 9.

<sup>779</sup> Adams and Deakin 2014b.

Ennek ellenére a konzultáció eredményeként 2015-ben megtiltották a kizárólagosság kikötését, valamint a munkáltató engedélyéhez kötött munkaviszony létesítésének előírását.<sup>780</sup> A munkáltató azonban valószínűleg nem hívja többé munkavégzésre a munkavégzőt, ha hivatkozik erre a törvényi tilalomra. Éppen ezért a munkáltatói retorzió elkerülését szolgálta az a törvény módosítása,<sup>781</sup> amely szerint jogellenes a nulla órás munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése a kizárólagosság megszegése miatt, illetve a „worker” nem szenvedhet semminemű hátrányt ezzel összefüggésben.<sup>782</sup>

A megfelelő tájékoztatás és tájékozottság hiánya valóban sokszor okoz gondot, amelyet kutatások is alátámasztanak. A munkavégző gyakran mindaddig nem is tudja, hogy milyen szerződése van, illetve mi következik abból, amíg a rendszeres munkavégzés elkezd ritkulni, a munkaórák száma pedig radikálisan csökkenni.<sup>783</sup>

Ugyanakkor a minimális munkaidő nélküli munkavégzési formákkal (no minimum-hours work arrangements) az a valódi probléma, hogy az alkalmi munkavégzés legkülönbözőbb módjait fedi le, sokszor valódi szerződéses megállapodás nélkül is. Így ezeket végletes bizonytalanság és kiszolgáltatottság jellemzi, mivel áthárítják a munkavégzéssel kapcsolatos valamennyi kockázatot a munkavégzőre. Holott a munkajognak talán a legfontosabb funkciója pontosan ezeknek a kockázatoknak a munkavállaló és a munkáltató közötti kiegyensúlyozott, méltányos megosztása.<sup>784</sup>

Zoe Adams és Simon Deakin<sup>785</sup> azt emelik ki ebben a tekintetben, hogy a nulla órás szerződéseket sikeres cégek és a közszféra munkáltatói közül sokan arra használják, hogy leszorítsák a béreket és lerontsák a munkafeltételeket. Sőt, talán pontosan ez jelenti számukra a nulla órás szerződés értelmét és vonzerejét. A munkavégzőnek nincs fix jövedelme, a rendelkezésre állásért nem kap ellenértéket. Itt lényegében a munkajogi szabályozás hiányosságait használják ki, amelyek szakpolitikai döntések eredményei, éppen ezért ezek a döntések meg is változtathatók.

A legfőbb problémát tehát az alacsony bér, a rossz munkafeltételek, a foglalkoztatás és a jövedelem bizonytalansága jelenti. A nulla órás szerződéssel foglalkoztatottak átlagos órabére 9£, szemben a más munkaszerződéssel dolgozók 15£ órabérével (átlagosan heti 236£ a 482£-al szemben<sup>786</sup>), de az előbbieket csak heti 21 órát<sup>787</sup>, míg más kutatások szerint 23,9<sup>788</sup> órát dolgoznak átlagosan. Ha az azonos munkákat vetik össze, akkor kimutatható egy 6,6%

<sup>780</sup> Employment Rights Act, 1996, Section 27(2), inserted by Small Business, Enterprise and Employment Act 2015, Section 153.

<sup>781</sup> 2015 No. 2021 Terms And Conditions Of Employment, The Exclusivity Terms in Zero Hours Contracts (Redress) Regulations 2015 <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/2021/introduction/made> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>782</sup> Pyper, McGuinness and Powell 2017, 19-20.

<sup>783</sup> Acas 2014, 6-7.

<sup>784</sup> Adams, Freedland and Prassl 2015, 22-23.

<sup>785</sup> Adams and Deakin 2014b.

<sup>786</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 9.

<sup>787</sup> Acas 2014, 4; Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 3.

<sup>788</sup> CIPD 2015, 5.

bérkülönbség, ami kizárólag a rossz jogviszonynak betudható bérhátrány (precarious pay penalty).

A Taylor jelentés ennek orvoslására azt javasolta a kormánynak, hogy magasabb minimálbér járjon, ha nincs minimális óraszám meghatározva a jogviszonyban.<sup>789</sup> Ez egy valós problémát próbál kezelni, mivel a nulla órások 57%-a hónapról hónapra anyagi nehézségekkel küzd.<sup>790</sup> Ez a megoldás nyilván népszerűtlen volna a munkáltatók körében, hiszen növelné a bérköltséget. Az alacsony óraszám és az ezzel együtt tapasztalható alacsony bér legalább részben magyarázhatja a brit munkaerőpiacnak azt a képességét, hogy a magas foglalkoztatási szintet képes kombinálni az alacsony bérnnyomással.<sup>791</sup>

Az is beszédes adat, hogy minden harmadik<sup>792</sup> nulla órás szerződéssel rendelkező munkavállaló valójában magasabb heti óraszámokban szeretne dolgozni<sup>793</sup>, és 18%-uk aktívan keres további munkát<sup>794</sup>, nyilvánvalóan azért, mert nem elegendő az ebből származó jövedelme. A munkavégzők egy része számára tehát valódi alternatíva a nulla órás szerződés, de egy jelentős részüknek ez kényszer és csapda is egyben. Ráadásul a munkajog kollektív dimenziója is szinte teljesen hiányzik az ilyen jogviszonyban. Bérüket és munkafeltételeiket kevésbé szabályozza kollektív megállapodás és alig van közöttük szakszervezeti tag is.<sup>795</sup>

A nulla órás szerződés fontos hátránya még a munkavégző szempontjából a tervezhetőség – gyakorta teljes – hiánya. A munkavégzők fele egyáltalán nem, vagy csak a munkakezdetkor kap előzetes értesítést a munkaidő-beosztásról. Ha mégis, akkor azt nagyrészt a munkakezdetstől számított 12 órán, vagy 24 órán belül. A munkaidő-beosztást és az arról szóló értesítést ráadásul a munkáltatók jelentős része egyáltalán nem is szabályozza, tervezi.<sup>796</sup>

Kutatások kimutatták a munkaidővel kapcsolatos kiszolgáltatottság magas egészségi kockázatát. Minél kisebb ráhatása van ugyanis a munkavégzőnek a munkájára, annál nagyobb a stressz, és az ebből eredő megbetegedések, így például a szívinfarktus és a rák kockázata.<sup>797</sup> A nulla órás szerződések esetében viszont a munkavégzőnek általában semmilyen befolyása nincs arra, hogy mikor és mennyit dolgozik, így az ebből eredő egészségi kockázatok jelentősek.

Könnyen arra a következtetésre juthatnánk a fentiek alapján, hogy a nulla órás szerződés az alkalmi munkavégzés, lényegében a részmunkaidő egyik elterjedt formája. Ugyanakkor az Acas jelentése vitatja azt, hogy a nulla órás szerződéseknél minden esetben alkalmi

<sup>789</sup> Pyper, McGuinness and Powell 2017, 9, 24-25.

<sup>790</sup> Pickavance 2014, 10.

<sup>791</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 3.

<sup>792</sup> Más kutatás szerint 25%-uk szeretne több órát dolgozni (Brinkley 2013, 3).

<sup>793</sup> ONS 2017.

<sup>794</sup> Brinkley 2013, 3.

<sup>795</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 12.

<sup>796</sup> Pickavance 2014, 8.

<sup>797</sup> Marmot 2010, 114.

munkavégzésről volna szó. Számos esetben a munkavégzés kifejezetten rendszeres, állandó, mint például az idősek és a fogyatékossgal élők gondozását végzők esetében.<sup>798</sup> A nulla órás szerződés valóban nagyon hasonlít az alacsony munkaórás részmunkaidőre (small-hours contract), de lényeges különbség, hogy az utóbbi legalább egy minimális óraszámot és az ezzel együtt járó bért, tehát egy minimális biztonságot garantál.<sup>799</sup> Az sem kizárt, hogy a munkavállaló teljes munkaidőben dolgozzon, tehát a részmunkaidős korlátozás sem indokolt. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkáltató heti 40 órában hívja be munkavégzésre a munkavállalót.

A nulla órás szerződések térhódításának több oka van. Az egyik, a munkavállaló oldalán felmerülő oka az, hogy az érintett személyeknek a szociális háló gyengesége miatt nem igazán van más választása, mint elfogadni akár az ilyen rossz minőségű, védettségtől megfosztott jogviszonyt is. A brit munkanélküli ellátórendszer biztosítja ugyanis a fejlett világban az egyik legalacsonyabb színvonalú jövedelempótlást munkanélküliség esetén. Ráadásul elveszti a munkanélküli ellátásra való jogosultságot az, aki visszautasítja a nulla órás szerződéses ajánlatot. Ezt a hatást pedig láthatóan fokozza a gazdasági válsághelyzet, amikor jelentős a munkaerő-túlkínálata és hullámozó, de leginkább visszaeső a munkáltatók termékei és szolgáltatásai iránti kereslet.<sup>800</sup>

A nulla órás szerződések vonzereje a munkáltató szempontjából abban rejlik, hogy a munkavégzőnek nagyon korlátozottak a jogai, ebből eredően jelentős foglalkoztatási költséget takaríthat meg. Bár többségük munkavállaló (64%), míg kisebb részük gazdaságilag függő „worker” (18%), illetve önfoglalkoztató.<sup>801</sup> Ugyanakkor a folyamatos, tartós foglalkoztatás hiánya miatt lényegében a munkavállalónak minősülők is ki vannak zárva az alapvető munkavállalói jogok élvezetéből. Például a munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelem csak két év munkaviszony után illeti meg a munkavállalót is.<sup>802</sup> A munkáltatók ráadásul színlelt szerződéssel tudatosan, részben vagy egészben ki is vonhatják a munkavégzőt a munkajog hatálya alól. A jogérvényesítést viszont akadályozza az a változás, hogy a munkavállalók 2013 óta lényegesen magasabb eljárás költségeket viselnek a munkajogi perekben<sup>803</sup>, ezért kevésbé peresítenek ilyen típusú igényeket.<sup>804</sup>

A nulla órás jogviszonytípusból önmagában következik a foglalkoztatási kötelezettség végletes fellazulása, lényegében kiiktatása, hiszen csak akkor kell foglalkoztatni és fizetni ezeket a munkavégzőket, ha aznap éppen szükség van a munkájukra. Ezzel élve a munkáltatók szinte teljes rugalmasságot élveznek, hiszen a bérköltség lefaragásával reagálhatnak a változó keresletre. Ha kisebb a kereslet a munkáltató termékére, akkor a rendelkezésre álló munkaerőt csak akkor fizeti, amikor éppen van kereslet és bevétel. A nulla órás szerződés esetében a munkavégzés minden elemében végletesen alkalmazkodik a

<sup>798</sup> Acas 2014, 3-4.

<sup>799</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 6.

<sup>800</sup> Adams and Deakin 2014b.

<sup>801</sup> Pickavance 2014, 10.

<sup>802</sup> Pyper, McGuinness and Powell 2017, 12.

<sup>803</sup> Adams and Prassl 2017.

<sup>804</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 14.

fogyasztói igényekhez, és ennek összes negatív következményét a munkavégzőre terheli.<sup>805</sup> Ezzel tehát áthárítja a munkavállalóra a kereslet ingadozásából eredő üzleti kockázatot. Ez akkor működik igazán, amikor jelentős munkaerő-túlkínálat van, ezért a munkáltató – valós alternatíva hiányában – könnyedén talál ilyen szerződésre munkavállalókat.

További előny a munkáltató számára, hogy megspórolhatja – a nulla órás munkavégző visszahívásával – a foglalkoztatás megszüntetésének és újrakezdésének költségeit (például képzés, betanítás). Mindezek miatt a nulla órás szerződések alkalmazása különösen gazdasági válság idején kedvező munkajogi lehetőség (lásd például a 2009-es gazdasági válságot). Ugyanakkor az ilyen szerződések ellen szóló érv a munkavállaló gyenge elkötelezettsége és lojalitása. Éppen ezért csak ott célszerű alkalmazni, ahol nem pusztán a költségcsökkentés, hanem valós gazdasági igény indokolja azt.

Az is felmerült a szakirodalomban, hogy a nulla órás szerződés a munkaerő-kölcsönzéstől csábítja el a munkáltatókat, mivel az egyenlő bér uniós elvének alkalmazása miatt a kölcsönzés már kevésbé vonzó. Ezzel szemben a rugalmas, így bizonytalan foglalkoztatás némileg növekszik a legutóbbi válság óta, így a nulla órás szerződés valószínűsíthetően nem a munkaerő-kölcsönzésből vonja el a munkavállalókat, hiszen a kölcsönzött munkavállalók száma is csúcspontot ért.<sup>806</sup> Túlás volna azonban a nulla órás szerződések és általánosságban a nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatás kapcsán drámai változásról, a brit munkaerőpiac fundamentális átalakulásáról beszélni.<sup>807</sup> A nulla órás szerződések terjedése azonban fontos része az alacsony szakértelemmel és bérrel jellemezhető állások terjedésének.<sup>808</sup> A nulla órás szerződés a bizonytalan foglalkoztatás terjedésének brit szimbólumává vált, amely az állásbiztonság csökkenésével, a munkavégzés alkalmivá válásával és a kizsákmányoló gyakorlatok terjedésével jellemezhető.<sup>809</sup>

A nulla órás szerződés fentiekben leírt munkaerő-piaci és munkáltatói előnyei tehát nagy társadalmi árat követelnek, mivel felerősítik a munkavállaló kiszolgáltatottságát. Dogmatikai szempontból nézve ugyanis felborul a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége közötti hagyományos egyensúly. Ez viszont felerősíti, és szinte korlátlanra teszi a munkavállaló alárendeltségét, kiszolgáltatottságát a jogviszonyban, ami lényegét tekintve valójában munkaviszony.

Így a munkajog legfontosabb eleme esik ki, nevezetesen az állásbiztonság (megszüntetéssel szembeni védelem) és a jövedelmi biztonság (kiszámítható, garantált bérhez való jog). A munkáltató ugyanis minden költségtől mentesen megszüntetheti a munkaviszonyt, ha többet nem hívja be a „nulla órás” munkát végezni, azaz lenullázza a munkavégzést (zeroed-down). A tapasztalatok azt is mutatják, hogy ha a munkáltató használja a lenullázást, mint menedzsment eszközt, akkor az adott munkahelyen a munkavállalók kisebb eséllyel tesznek

<sup>805</sup> Albin 2013, 186.

<sup>806</sup> Brinkley 2013, 3, 25-26.

<sup>807</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 13, 15.

<sup>808</sup> Pickavance 2014, 1.

<sup>809</sup> Brinkley 2013, 3.

panaszt, indítanak pert. Összességében nehéz tervezni a család megélhetését és beruházásait (például lakhatás), ha a jogviszony bármikor véget érhet, ráadásul tartama alatt is kiszámíthatatlan az abból várható, amúgy is alacsony bér.<sup>810</sup>

A megszüntetéssel szembeni védelem teljes hiánya a munkavállaló végzetes kiszolgáltatottságához vezet, hiszen bármilyen okból, akár büntetésként, akár a behívás egyszeri visszautasítása miatt megszüntethető (lenullázható) a jogviszonya és ezzel együtt a jövedelme. A tapasztalatok szerint a nulla óráskok kétharmada érzi úgy, hogy nem utasíthatja vissza a munkáltató munkavégzésre irányuló felhívását, és ötöde kapott már büntetést munkáltatójától a munka visszautasítása miatt. A gyakorlatban a munkáltatók harmada várja el, hogy a nulla órás munkavégző állandóan rendelkezésre álljon munkavégzésre.<sup>811</sup>

A kormányzati konzultációra válaszként számos értékes javaslat született, mint például a költségek megtérítése és a munkaidő díjazása a munka késői munkáltatói lemondása estén, rendszeres munkavégzésnél a szerződés kötelező írásba foglalása,<sup>812</sup> a készenlét szabályozása és kötelező díjazása, minimális munkaidő meghatározása egy adott szerződéses idő elteltével. Ezek a módosítások megoldanának néhány problémát, de újakat is teremtenek, mivel a nulla órás szerződés normál szerződéstípussá válásával létrejön egy új, alsórendű foglalkoztatotti státusz, így erodálva a munkajog hatályát. Zoe Adams és Simon Deakin az alapvető változás érdekében azt javasolja, hogy az első pillanattól illessen meg minden munkavégzőt egy minimális munkaidőhöz és ezzel együtt annak díjazásához való jog.<sup>813</sup> A Taylor jelentésben szereplő javaslat szerint viszont a nulla órás szerződéses munkavégző csak 12 hónap munka után kérhetné minimális fix óraszám meghatározását a szerződésben.<sup>814</sup>

A Munkáspárt – 2013-ban kezdett kampányát követően – javaslatot tett<sup>815</sup> a nulla órás szerződések betiltására, de azt vita után levették a napirendről.<sup>816</sup> A teljes tilalmat a szakirodalom egyöntetűen ellenzi, mivel a nulla órás szerződéseknek helye lehet – megfelelő garanciákkal ellátva – a munkaerőpiacon, ha azt mindkét fél önkéntesen választja és a munkáltató jogos gazdasági érdeke azt valóban indokolja.<sup>817</sup> Az ilyen szerződések betiltásával a nulla óráskok közül valószínűleg sokan végleg kiszorulnának a munkaerőpiacról.<sup>818</sup>

Nem lehet azt állítani, hogy minden nulla órás szerződés eredendően rossz volna. Egyes munkavállalók számára ez valódi alternatívát és értékes rugalmasságot kínál, mivel visszautasíthatják a munkát, más munkáltatónál is dolgozhatnak, és nekik tetsző egyensúlyt teremthetnek a munka, család, pihenés időszakai között. Annak jó ez igazán, akinek nincs égető szüksége fix jövedelemre a megélhetéshez vagy családjá eltartásához, így fontosabb

<sup>810</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 4, 18.

<sup>811</sup> Pickavance 2014, 9.

<sup>812</sup> Acas 2014, 5.

<sup>813</sup> Adams and Deakin 2014b.

<sup>814</sup> Taylor 2017, 48.

<sup>815</sup> The House of Commons (2013): *Zero hours Contracts Bill*. 24 June, <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2013-2014/0079/14079.pdf> (letöltve: 2018.11.21), Article 1(1).

<sup>816</sup> Pyper, McGuinness and Powell 2017, 22-23.

<sup>817</sup> Acas 2014, 5.

<sup>818</sup> CIPD 2015, 7.

számára a rugalmasság, mint a fix, kiszámítható munkabér.<sup>819</sup> A szabályozásnak tehát valóban nem a tiltással, hanem a fenti kockázatok és mellékhatások megfelelő kezelésével kellene reagálnia a problémákra.

---

<sup>819</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 6.



### 5.3 A behívásos munkavégzés a magyar munkajogban

A behívásos munkaviszony egy új munkaviszonytípus a magyar munkajogban. Az alábbiakban először ennek a részmunkaidős munkaviszonynak a szabályozását elemzem részletesen. Ezt követően javaslatot teszek a hatályos szabályok átfogó átalakítására. Ennek az volna a célja, hogy ez a jogviszony élővé, és az azonos elnevezésű európai megoldásokhoz valóban hasonlónak váljon. Felvázolom a behívásos munkaviszonyban rejlő lehetőségeket, de az ezzel óhatatlanul együtt járó kockázatokat is. Végül kísérletet teszek – a megújított behívásos munkaviszonyban – a munkavállalók védelméhez szükséges garanciák bemutatására.<sup>820</sup>

#### 5.3.1 A behívásos munkaviszony fogalma és szabályai az Mt.-ben

A behívásos munkaviszony fogalmát a 2012. évi Mt. vezette be a magyar munkajogba, bárminemű korábbi előzmény nélkül.<sup>821</sup> Az előzmény hiánya természetesen nem jelent problémát, csak ezzel jelzem, hogy a hatályos szabályokat nem lehet összehasonlítani korábbi szabályokkal. Amint látni fogjuk, a behívásos munkavégzés 2012-ben is csak látszólag került bevezetésre, mivel sokkal inkább a jogintézmény elnevezése került csak a munka törvénykönyvébe és ezzel a magyar munkajogi terminológiába, mintsem annak valódi tartalma, lényege.

Itt érdemes kitérni a jogviszony magyar elnevezésére. A behívásos munkaviszony nemzetközi munkajogi elnevezése általában „on-call work”, de a terminológiai sokszínűséget jelzi például az, hogy az angol munkajogban nulla órás szerződés (zero hours contract) kifejezés honosodott meg. A lehetséges magyar fordítások közül az Mt. elnevezését, a behívásos munkaviszonyt használom.

Amint azt korábban részletesen leírtam, az európai gyakorlatban a behívásos munkavégzés (munkaviszony) lényege az, hogy a munkavégző nem egy meghatározott óraszámra szerződik és ellenértéket is többnyire csak a ténylegesen ledolgozott órákért kap.<sup>822</sup> Ezzel szemben az Mt. meghatározása szerint<sup>823</sup> a behívásos munkaviszony részmunkaidőre jön létre, de a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ez tehát egy normál részmunkaidős munkaviszony, amelynek mindössze három, az általánostól eltérő szabálya van:

a) legfeljebb napi hat (heti 30) óra tartamú részmunkaidőt kell és lehet kikötni a munkaszerződésben;

<sup>820</sup> A fejezet korábbi változatát lásd: Gyulavári 2018a.

<sup>821</sup> Itt meg lehet azonban említeni az iskolaszövetkezet keretjelleget munkaszerződésének korábbi szabályait.

<sup>822</sup> Az ONS útmutatót idézi: Adams, Freedland and Prassl 2015, 11.

<sup>823</sup> 2012. évi Mt. 193. § (1) bekezdés.

- b) a munkaidőkeret tartama nem haladhatja meg a négy hónapot;
- c) a munkaidő-beosztást legalább három nappal korábban kell közölni a munkavállalóval.

A behívásos munkaviszony jelenleg nem keretszerződéssel, hanem részmunkaidős munkaszerződéssel jön létre. Keretszerződésre ma az Mt. 193. § nem ad lehetőséget, hiszen az általános szabályok szerint a munkaviszony mindig egy pontosan meghatározott munkaidő mennyiség teljesítésére létesül. A munkaidő mértékéről a feleknek kell megállapodni, külön szerződési kikötés hiányában a munkaviszony az általános teljes munkaidőre (napi nyolc, heti negyven órára) jön létre.<sup>824</sup>

Mivel az Mt. minden általános szabályát alkalmazni kell a behívásos munkaviszonyban, ezért ez nem is egy önálló atipikus jogviszonytípus, hanem a – maximum hat órás – részmunkaidős munkaviszony munkaidő-beosztásra és munkarendre vonatkozó eltérő szabálya. Ez a „jogviszony” (valójában munkaidő-beosztási kivétel) mindössze arra jó, hogy a részmunkaidős munkavállaló munkaidő-beosztása később közölhető (minimum 3 nappal korábban), ha beírják a részmunkaidős munkaszerződésbe azt, hogy ez egy behívásos munkaviszony. Talán ezt a korlátozott tartalmat tükrözi a magyar szakirodalom látványos érdektelensége a téma iránt.<sup>825</sup>

Abból a kiinduló állításból több további következtetés vonható le, hogy az Mt. minden általános szabályát alkalmazni kell a behívásos munkaviszonyban (a fenti három kivétellel). Ebből következik mindenekelőtt az, hogy a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége van, és a bérfizetést illetően is meg kell tartania az általános szabályokat (például állásidő). Az állásidő szabályai<sup>826</sup> szerint díjazás jár arra az időre is, amikor nem hívták be dolgozni a munkavállalót. Ha tehát napi 6, heti 30 óra szerepel a szerződésében, akkor erre az időre munkabér jár neki, függetlenül attól, hogy ténylegesen dolgozott, vagy sem. Ez alól csak az jelent kivételt, vagyis csak akkor nem jár neki bér (az állásidőre), ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső okból nem tesz eleget.

A bérezés szempontjából is normál munkaviszonnyal van tehát dolgunk. Mindez ellentétben áll a behívásos munkavégzés koncepciójával, hiszen ennek a konstrukciónak éppen az lenne a lényege, hogy csak behíváskor, azaz a tényleges munkavégzéskor kell bért fizetni. Ez persze nem érinti azt a szabályozási lehetőséget, hogy törvény minimális fizetett munkaidőt határozzon meg. A törvény szövege és miniszteri indokolása is leszögezi: „a megoldás lényege, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelessége a feladatok esedékességéhez igazodik”. Ez az állítás végeredményben minden munkavégzésre igaz a munkaviszonyban, hiszen a munkáltató előre közli a munkaidő-beosztást, amely a feladatok esedékességéhez próbál igazodni. Valójában azonban a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettség független a feladatok esedékességétől.

<sup>824</sup> Kártyás, Répáczki, és Takács 2016, 51.

<sup>825</sup> A kommentárokon és a tankönyveken túl nem találunk kifejezetten a témának szentelt írást.

<sup>826</sup> 2012. évi Mt. 156. § (1) bekezdés.

A behívásos munkaviszonyban a feladatok esedékességéhez való igazodás annyiban megy csak könnyebben, hogy három, nem pedig hét (kivételesen négy)<sup>827</sup> napra tervezhető előre a munkavégzés. Az eltérés azonban nem csak a beosztás közlésére, hanem annak tartamára is vonatkozik. Nem kell egy hétre előre beosztani a napi munkaidőt, elég lehet akár csak egy napra, és az új napi beosztásról három nappal korábban kell a munkavállalót tájékoztatni.

Továbbá az indokolás szerint „ez a foglalkoztatási módszer elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni”.<sup>828</sup> Ez azért vitatható állítás, mert a munkáltató által közölt munkaidő-beosztás szerint, részmunkaidőben ugyan, de ebben az esetben is rendszeresen kell munkát végezni. A munkavállalónak nincs a behívás tekintetében visszautasítási joga, így csak az általános szabályok állnak rendelkezésre abban az esetben, ha átmenetileg nem akar rendszeresen dolgozni. A miniszteri indokolás tehát nincs összhangban a jogviszony szabályaival.

A munkáltatók szempontjából a központi kérdés általában az, hogy mennyibe kerül, olcsóbb-e a behívással történő foglalkoztatás. A fentiekből következik, hogy pont annyiba kerül, mint a részmunkaidős foglalkoztatás, és ez igaz a TB járulékteherre is. A Tbj.<sup>829</sup> szerint a behívás alapján történő munkavégzés esetében a munkaviszony a két behívás közötti időszakban is folyamatosan fennáll, így értelemszerűen nem szünetel a járulékfizetési kötelezettség, vagyis a foglalkoztatónak teljes összegben kell megfizetni a munkaadói terheket. A behívásos munkaviszonyt értelmező adózási kérdés azonban helytelenül szól arról, hogy a két behívás közötti időszakban a munkavállaló nem végez munkát, ezért díjazásban sem részesül.<sup>830</sup> Mivel a bérfizetési és adózási kötelezettség a szerződéses munkaidő mértékéig fennáll, függetlenül a tényleges munkavégzéstől (az állásidő kivételétől eltekintve), ezért a járulékfizetési kötelezettség is értelemszerűen ugyanilyen mértékben terheli. Ugyanakkor az adózási kérdés járulékokkal kapcsolatosan kifejtett álláspontja is megerősíti a fentiekben leírtakat a bérfizetési kötelezettség terjedelmét illetően.

Az alkalmazandó általános szabályok körében meg kell még említeni a munkaidő- és pihenőidő szabályait. A behívásos munkaviszonyban is meg kell tartani különösen a napi és heti pihenőidő, a szabadság, vagy a munkaidő mértékére és beosztására vonatkozó általános szabályokat (a fenti kivételekkel). Ezek tehát ugyanolyan korlátokat állítanak, mint a normál munkaviszonyban. Így ebben a tekintetben a munkáltató oldalán nem jár előnnyel a behívásos munkavégzés (kivéve a három napos fenti munkaidőbeosztási kivételt), másfelől viszont bonyolultabb lehet a munkaidőre és a munkabérre vonatkozó szabályok nyilvántartása.

---

<sup>827</sup> 2012. évi Mt. Mt. 97. § (4)-(5) bekezdés.

<sup>828</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltve: 2022.6.21), 157. o.

<sup>829</sup> 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről, 8. §.

<sup>830</sup> 2013/41. Adózási kérdés, a biztosítási jogviszony elbírálása behívás alapján történő munkavégzés esetében.

### 5.3.2 *Túlszabályozás versus alulszabályozás*

A fentiek alapján felmerül a kérdés, hogy nem túl elnagyolt-e a behívásos munkaviszony szabályozása. Ez az állítás első látásra csábítónak tűnik, de a helyzet ennél összetettebb. Álláspontom szerint ugyanis itt egyszerre okoz problémát a túlszabályozottság és az alulszabályozottság, hiszen az egész Mt. egészének alkalmazása az előbbit, míg az általános szabályoktól eltérő, különös szabályok hiánya az utóbbit eredményezi. Ez viszont együtt értelmetlenné teszi ezt a jogviszonyt (valójában beosztási szabályt). A továbbfejlesztés lehetséges iránya lehet az erre a jogviszonyra szabott, az általánostól eltérő szabályok és kivételek alkotása, amelyre a következő fejezetben teszek majd javaslatokat.

A részletes törvényi szabályozással szemben legitim alternatíva lehetne a felek megállapodására hagyni a kérdés szabályozását. Ugyanakkor a jogforrási hierarchia szabályai miatt a felek csak kivételesen térhetnek el az Mt. szabályaitól a munkavállaló hátrányára, így a potenciális és esetleg szükséges, a jogviszony lényegét jelentő kivételek és eltérő szabályok nem kerülhetnek jogszerűen a munkaszerződésbe (a jelenlegi szabályok szerint). A munkavállaló hátrányára való szerződéses eltérés ellen szól viszont az, hogy ez egy potenciálisan kiszolgáltatott réteg, ezért véleményem szerint nem megfelelő stratégia a negatív irányú szerződéses eltérések lehetőségének bővítése.

### 5.3.3 *Munkaviszonyként minősítés és részmunkaidős korlátozás*

Az Mt. munkaviszonynak minősíti a behívásos munkavégzésre létesített jogviszonyt, ami megfelelő garanciális megoldás. Ugyanakkor felmerülhet a gyakorlatban az ilyen munkavégzés színlelt szerződéssel való kivonása a munkajog hatálya alól. Ezt nyilván a szokásos módon, a színlelt szerződések tilalmával lehet kezelni. Ugyanakkor jelezni akartam, hogy létezhet valódi behívásos, például nulla órás munkavégzés a magyar munkaerőpiacon, de csak a polgári jog hatálya alatt, a munkavégző minimális védelme és garanciális szabályok nélkül. Ennek mértékéről természetesen nem áll rendelkezésre statisztika, de még becslés sem.

Azt a kérdést is fel kell vetni itt, hogy indokolt-e részmunkaidőre, illetve legfeljebb napi hat órás részmunkaidőre korlátozni a behívásos munkaviszonyt. Álláspontom szerint ez a korlátozás nem életszerű, és dogmatikai indoka sincs. A behívásos munkaviszonyban a munkaidő mértéke nem releváns szempont, annak korlátozása pedig nem indokolt. A jogviszony értelme pontosan az, hogy a munkáltató a kereslethez tudja igazítani a munkavégzést. Miért ne foglalkoztathatná a munkavállalót ezért teljes munkaidőben, ha éppen arra van szüksége?

A „normál” részmunkaidőhöz és a teljes munkaidőhöz képest viszont a munkavállalóra kedvezőtlen szabály a három napos közlési szabály. Az Európai Bíróság azt állapította meg a

*Wippel ítéletében*<sup>831</sup>, hogy az ügyben vitatott behívásos munkaviszony a részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv hatálya alá tartozik.<sup>832</sup> A részmunkaidőről szóló irányelv szerint a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak csak akkor részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható. A magyar jogban szabályozott behívásos munkaviszony egy részmunkaidős jogviszony, amelyben viszont nem látok objektív indokot a megkülönböztetésre a munkaidő-beosztás közlése tekintetében. Itt tehát felvethető a részmunkaidőben dolgozók indokolatlan, hátrányos megkülönböztetése. Az alkalmi munka ugyan kivételt képezhet a fenti (97/81/EK) irányelvi szabály alól, de a behívásos munkaviszony jelenlegi formájában nem tekinthető alkalmi munkavégzésnek.<sup>833</sup>

#### 5.3.4 Miért nem népszerű a behívásos munkaviszony?

A garanciális szabályokat megelőzően még a behívásos munkaviszony elterjedtségét érdemes vizsgálni. Hivatalos statisztika nem áll rendelkezésre, mert erről nem gyűjtenek külön adatot, de még becslés sem áll rendelkezésre. A statisztikai hivatal adataiban a részmunkaidősök csoportjába olvadnak ugyanis az ilyen munkavégzők, ha egyáltalán vannak. Statisztikák hiányában szakemberek véleményére tudok csak hagyatkozni, akik viszont még soha nem találkoztak behívásos munkaviszonnal.<sup>834</sup>

Álláspontom szerint azért nem létezik a gyakorlatban behívásos munkaviszony, mert a fenti szabályok miatt pontosan olyan drága, mint bármely más munkaviszony. Ráadásul ez részmunkaidős munkaviszony, ennek a magyar munkajogban ismert hátrányaival (például költségei arányaiban magasabbak a teljes munkaidőnél, a fizetések alacsonyak), és az eleve népszerűtlen részmunkaidőhöz képest mindössze egy kedvező beosztási szabályt biztosít. Így viszont pontosan arra nem használható, ami az értelme és lényege volna a munkáltató szempontjából: a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettség korlátozására a költségek csökkentése érdekében. Ha a jogi szabályozás átalakításával erre alkalmassá tesszük a behívásos munkaviszonyt, természetesen alapvető garanciális szabályokkal, akkor viszont folyamatosan figyelniük kell annak terjedését és sajátosságait. Így vehetjük ugyanis észre a szabályozás következményeit és esetleges anomáliáit, ami viszont lehetővé teszi azok kezelését. Jó megoldásnak lehet a jogintézmény kísérleti jellegű, határozott időre történő bevezetése is.

<sup>831</sup> C-313/02 *Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9522.

<sup>832</sup> *Freedland and Kountouris* 2012, 397.

<sup>833</sup> Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról, 2(2), 4(1).

<sup>834</sup> A szerző köszönettel tartozik Bankó Zoltán, Berke Gyula, Dudás Katalin, Ferencz Jácint, Horváth István, Kártyás Gábor, Lőrincz György, Nádas György, Pál Lajos, Petrovics Zoltán és Takács Gábor ezzel kapcsolatos véleményéért és általában a tanulmány egészéhez fűzött javaslataiért.

### 5.3.5 Szükség van a behívásos munkaviszonyra?

Jelenleg tehát a behívásos munkavégzés – a jogintézmény valódi tartalmának megfelelően – ma nem lehetséges az Mt. alapján. Ez ugyanis azt jelentené, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége lényegében megszűnik, vagy egy törvényi minimumra korlátozódik, míg a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége megmarad. Nem volna tehát garantált munkaidő és munkabér (vagy annak csak törvényi minimuma volna), így a munkáltató akkor foglalkoztatja a munkavállalót (munkaidő beosztása), és annyi időben (munkaidő mértéke), amikor tényleg szüksége van a munkájára.

A kiinduló kérdés az, hogy szükség van-e erre a jogviszonyra a magyar munkajogi szabályozásban, na és persze a munkaerőpiacon. Nagyon leegyszerűsítve, két formája kerülhet bevezetésre:

a) nulla órát garantáló munkaszerződés; vagy

b) egy törvényileg meghatározott, minimális munkaórát garantáló behívásos munkaviszony.

Amint erre később részletesen kitérek, az utóbbi megoldás számos garanciális problémát megold, vagy enyhít.

Álláspontom szerint érdemes lehet bevezetni a minimális munkaórát garantáló behívásos munkaviszonyt, mert hasznos lehet, ha megfelelő garanciákkal sikerül megelőzni és tiltani a visszaélészerű alkalmazását. Alkalmos eszköz lehet például a növekvő munkaerőhiány kiküszöbölésére, a foglalkoztatottság növelésére, hiszen olyan munkavégzőket hozhat be az elsődleges munkaerőpiacra, akik egyébként nem dolgoznának. A közsférában kifejezetten jól működhetne a behívásos munkavégzés például az egészségügyben, de a kereskedelemben és a vendéglátásban is fontos szerepet tölthetne be. Ugyanakkor arra is alkalmas lehet, hogy a még rosszabb minőségű, alkalmi munkára irányuló jogviszonyt váltsa ki, illetve szorítsa vissza.

Nem lehet azt állítani, hogy minden nulla órás szerződés eredendően rossz volna a munkavállaló szemszögéből. Egyes munkavállalók számára ez valódi alternatívát és értékes rugalmasságot kínál, mivel (elvileg) visszautasíthatják a munkát, más munkáltatónál is dolgozhatnak, és nekik tetsző egyensúlyt teremthetnek a munka és a pihenés időszakai között. Amint erre az angol jogról szóló részben részletesen kitértem, annak jó ez igazán, akinek nincs égető szüksége fix jövedelemre a megélhetéshez vagy családja eltartásához, így fontosabb számára a rugalmasság, mint a fix, kiszámítható munkabér.<sup>835</sup> A szabályozásnak tehát valóban nem a tiltással kellene reagálnia a problémákra, hanem a fenti kockázatok és mellékhatások megfelelő kezelésével. Jelenleg ez a munkavégzés lényegében lehetetlen munkaviszonyban, tehát tiltott.

<sup>835</sup> Pennycook, Cory and Alakeson 2013, 6.

### 5.3.6 Garanciális szabályok: vissza a felek közötti egyensúlyhoz?

A behívásos jogviszony lényege tehát a végletes egyensúlytalanság a felek között. Amennyiben a munkajog megengedi ezt a korlátlan egyensúlytalanságot, akkor azzal kell számolni, hogy a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége végletesen kitágulhat, míg a munkáltató foglalkoztatási és ezzel együtt járó (fix) bérfizetési kötelezettsége lényegében névlegessé válhat. Az alábbiakban azoknak a szabályoknak a lehetőségét vizsgálom, amelyek a fenti egyensúlytalanság enyhítését és a visszaélések megelőzését szolgálják. Véleményem szerint a jogviszony koncepciójából egyenesen következik, dogmatikailag indokolt ugyanis a munkavállaló védelmének fokozott igénye.

A garanciális, visszaélést megelőző szabályokat a jogviszony létesítésével érdemes kezdeni. Angol szerzők azt javasolják, hogy az ilyen szerződések alkalmazása akkor legyen jogszerű, ha azt mindkét fél önkéntesen választja és a munkáltató jogos gazdasági érdeke azt valóban indokolja.<sup>836</sup> Felmerülhet a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására vonatkozó korlátozáshoz hasonló szabály alkalmazása. Ez azt jelentené, hogy behívásos munkaviszonyt csak objektív munkáltatói indok (jogos érdek) esetén lehetne létesíteni, és az nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, azaz a joggal való visszaélésre. Nyilvánvalóak az ilyen klauzula kikényszeríthetőségével kapcsolatos (jogos) fenntartások, de ez a klauzula mégis fontos dogmatikai alapot jelentene. További ellenérv azonban ezzel a megoldással kapcsolatban az, hogy a munkáltató „jogos gazdasági érdekének” utólagos vizsgálata bizonytalanságot okozhat, amely visszatarthatja a munkáltatókat ettől a jogviszonytípustól.<sup>837</sup>

Ezzel kapcsolatban felmerül az a kérdés is, hogy szabadon át lehessen-e alakítani a normál munkaviszonyt behívásosra. Ez azzal a veszéllyel jár, hogy a behívásos munkaviszony – a költségek csökkentése érdekében – gyorsan kiváltana sok normál munkaviszonyt. Ez nyilvánvalóan nem lehet jogalkotói szándék, ezért felmerül a korlátozás lehetősége.

Az egyik alternatíva a behívásos jogviszonyra való áttérés teljes tilalma, így csak a munkaszerződés megkötésekor lehetne kikötni a behívásos munkaviszonyt a munkaszerződésben. Ennél lényegesen enyhébb korlátozás volna a határozott idejű munkaviszony meghosszabbításának fenti tesztjét alkalmazni itt is. Ez lehetőséget adna a konkrét körülmények figyelembe vételére, de a közismert magyar jogkövetési adottságok között kétséges volna a hatékony érvényesülése. Mivel nagyobb lehet a potenciális kár a munkaviszonyok kiváltásából, mint az esetleges veszteség a kevesebb ilyen jogviszonyból, ezért indokoltnak tűnhet a „kiváltási tilalom” alkalmazása. Ezzel szemben azonban felhozható az a potenciális munkáltatói reakció, hogy megszünteti a normál munkaviszonyt, és helyette mással létesít behívásos jogviszonyt, ami viszont messze áll a jogalkotó céljától. Tökéletes megoldás tehát ebben a tekintetben nem látható.

A munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségének terjedelmét érinti a behívásos munkaviszony kizárólagosságának kikötése. Kérdés, hogy megengedi-e a munkajog annak

<sup>836</sup> Acas 2014, 5.

<sup>837</sup> Pál Lajos írásbeli véleménye.

kikötését, hogy a munkavállaló nem létesíthet munkaviszonyt (esetleg további jogviszonyt) más munkáltatóval, vagy azt csak a behívásos munkaviszony munkáltatójának engedélyével teheti meg. A munkavégzőnek akkor érheti meg behívásos munkaviszonyt létesíteni, ha a rendelkezésére álló időt úgy tudja kihasználni, hogy több behívásos jogviszonyt létesít, és éppen annak dolgozik, aki behívja. Így tud ugyanis elérni egy normális jövedelmet, függően persze a behívás időtartamától. Ehhez viszont arra van szüksége, hogy szabadon létesíthessen további behívásos munkaviszonyt, esetleg akár más, munkavégzésre irányuló jogviszonyt.

A magyar munkajog megengedi, hogy a munkavállaló más jogviszonyt is létesíthessen. Ezt a jogot csak akkor korlátozhatja a munkáltató, ha a munkavállaló ezzel veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.<sup>838</sup> Vita esetén ennek bizonyítása a munkáltatóra hárul. A felek tehát nem rendelkezhetnek szabadon további jogviszony létesítésének korlátozásáról. Ha a munkáltató bizonyítani tudja a jogos gazdasági érdeke veszélyeztetését, akkor elvileg: a) kizárhatja más munkaviszony; b) vagy akár minden munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését más munkáltatóval, vagy személlyel; c) hozzájárulásától teheti függővé munkaviszony, vagy d) akár minden munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését.

A fenti munkavállalói érdekek miatt indokoltnak és ígéretesnek tűnik az ilyen kikötések munkajogi tilalma, de legalábbis azok korlátozása a behívásos munkaviszonyban. Ugyanakkor kérdésessé teszi akár a tilalom, akár a korlátozás értelmét a munkáltatónak az a lehetséges válasza, hogy az ezzel élő, vagy arra hivatkozó munkavállalót többet nem hívja be munkavégzésre, azaz lényegében retorzióként megszünteti a behívásos munkaviszonyt. Ezzel szemben pedig nem lehet igazán hatékony munkajogi védelmet biztosítani. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének szabályait lehetne alkalmazni az ilyen esetekben, de ez elég bonyolult perekhez vezethet. Ezt a problémát is kezelheti a minimális munkaidő törvényi garantálása.

Ez a munkáltatói lehetőség (lenullázás) persze más tekintetben is problémát okoz az ilyen jogviszonyokban, hiszen akkor is élhet vele a munkáltató, ha a munkavállaló panaszt tesz, vagy visszautasítja – akár egyszer is – a munkavégzésre történő behívást. Még ha tiltjuk is a további jogviszony létesítésének korlátozását, akkor sem várható tehát hatékony jogérvényesítés ebben a tekintetben, pontosan a munkavállaló fokozottabb kiszolgáltatottsága miatt.

Ezzel összefüggő kérdés a behívásos munkaviszonyban, hogy a munkavállaló jogszerűen visszautasíthatja-e a munkavégzésre történő behívást. Mivel a behívás egy munkáltatói utasítás, ezért az általános szabályok szerint erre az utasítás megtagadásának szabályait kell alkalmazni, így a munkavállalónak nincs ilyen joga.<sup>839</sup> Mivel a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége lényegében megszűnik, ezért egyáltalán nem indokolhatatlan dogmatikai szempontból annak a felvetése, hogy a munkavállalónak is legyen joga – az angol jog megoldásához hasonlóan – a behívás visszautasítására. Ez azért nem teszi értelmetlenné a

---

<sup>838</sup> 2012. évi Mt. 8. § (1) bekezdés.

<sup>839</sup> 2012. évi Mt. Mt. 54. §.



jogviszonyt a munkáltató számára, mert a munkavállalók sok esetben nem mernek élni a visszautasítás jogával, félve a munkáltatói reakcióktól (behívás megszüntetése).

Ugyanakkor a visszautasítási jog korlátját (is) képezhetné a minimális, garantált óraszám. Elő lehetne írni azt, hogy a munkavállaló behívás esetén köteles legalább ezt a havi garantált és fizetett óraszámot ledolgozni. Ezzel összhangba kerülne a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló minimálisan előírt rendelkezésre állási kötelezettsége.

Azt viszont feltétlenül szabályozni kellene, hogy mennyi idővel korábban kell közölni a munkavégzésre történő behívást, és mennyi időn belül lehet azt visszautasítani. Így mindkét fél számára tervezhetőbbé válna a munkavégzés. Ha a munkavállaló visszautasítja a behívást, akkor a munkáltató mást hívhat be a helyére, ha rögtön értesül a munkavállaló elutasításáról. A munkaidő-beosztás előzetes közlésére előírt törvényi minimális idő jelenleg három nap, de ennél rövidebb (egy vagy két napos) közlést is elképzelhetőnek tartok a jogviszony fentiekben leírt sajátosságaira tekintettel. Ugyanakkor 2019 óta a munkavállaló kérésére bármikor módosítható a munkaidő-beosztás, amely meglehetősen rugalmassá teheti a beosztást a felek megállapodása esetén.<sup>840</sup>

A munkaidővel és a pihenőidőkkel kapcsolatban azonban további alapvető kérdések is felmerülnek. A teljes vonatkozó szabályrendszer alkalmazása egyrészt megfojtaná a behívásos jogviszonyt, másrészt technikailag kivitelezhetetlen volna a fix munkaórák hiánya és a munkaidő ingadozása miatt. A teljes felmentés a munkaidős és pihenőidős szabályok alkalmazása alól ugyancsak járhatatlan út, hiszen a behívott munkavállaló különösen kiszolgáltatott helyzetben van, például a munkaidő tervezhetetlensége és hektikussága miatt.

A részleges alkalmazás, azaz egyes garanciális szabályok alkalmazása lehet a megoldás, így különösen a napi és heti pihenőidő, a beosztható munkaidő napi és heti maximuma, valamint a fizetett szabadság garantálása. Ezek többségének számításánál és beosztásánál azonban technikai problémát jelent az, hogy nem lehet előre látni a heti, havi és az éves munkaidőt. Azt azonban elő lehetne és kellene is írni, hogy mennyi a napi beosztható munkaidő minimuma (például három vagy négy óra). Ez megakadályozná a behívás visszaélészerű alkalmazását, és különösen azt, hogy a munkavállaló többet utazzon, mint amennyit dolgozik.

A munkaidő mellett alapvető garanciális kérdés még a bérezés. Ha a munkáltatónak nincs foglalkoztatási kötelezettsége, akkor maga a bérfizetés sem garantált. Ebből viszont a munkavállaló teljes kiszolgáltatottsága következik. Ennek elkerülése érdekében érdemes volna bevezetni egy minimális óraszámot és az arra járó havi bért (garantált bér), amit akkor is meg kellene fizetni, ha a munkavállaló behívás hiányában nem dolgozza le ezt a minimális óraszámot.

A minimális óraszám meghatározása is érzékeny jogalkotási kérdés. Ha ez az óraszám túlzottan magas, akkor az elriasztja a munkáltatókat a jogviszonytól, amint azt a mai

---

<sup>840</sup> 2012. évi Mt. 97. § (5) bekezdés.

szabályozási állapot mutatja. Ha viszont túlzottan alacsony a minimális óraszám, akkor az ebből következő minimális bér sem ad biztonságot a munkavégzőnek. A kötelező óraszám és az arra járó minimális bér megállapítása során tehát a fenti két érdek között volna érdemes megtalálni az egyensúlyt.

A magyar jogban is megoldható volna a magasabb minimális órabér,<sup>841</sup> amely kompenzálhatná a munkavállaló hátrányait, míg a munkáltatóknak a behívás még így is messze olcsóbb volna a normál munkaviszonynál. A költségek kérdése egyébként alapvető fontosságú, hiszen álláspontom szerint ma ez a fő oka annak, hogy senki nem használja ezt a jogviszonyt. A költségek csökkentését úgy lehetne elérni, hogy a munkáltatónak csak a behívás (tényleges munkavégzés) időtartamára kellene bért, adót, TB járulékot fizetnie, de az állásidőre nem. Itt azonban a számítási alap minimum a garantált (törvényi) minimális óraszám volna, mert erre az időre garantált bért kellene fizetni.

A költségek kapcsán felmerül a kérdés, hogy miért jelenthet alternatívát a behívásos munkaviszony az egyszerűsített foglalkoztatáshoz (alkalmi munkához) képest, amellyel jelentős költséget lehet megtakarítani. Amint erre többször utaltam, a behívásos munkavégzés nem alkalmi, nem is (feltétlenül) részmunkaidő, és a tevékenység szempontjából sem korlátozott, szemben az alkalmi munkavégzéssel.<sup>842</sup> Így sokkal szélesebb körben, más tevékenységekre, munkáltatóknál és jelleggel alkalmazható, így jól működhet az egyszerűsített foglalkoztatás mellett, attól eltérő „piacon”.

Végül az is felvetődhet a gyakorlatban, hogy lehessen-e kombinálni a behívásos munkaviszonyt a munkaerő-kölcsönzéssel? Ez a kérdés már az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatással kapcsolatban is felmerült, és egy időszakban a kettő együttes alkalmazásának törvényi tilalmához vezetett (lásd korábban).<sup>843</sup> A munka törvénykönyvének módosítása azért zárta ki akkor az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott munkavállaló kölcsönzését, mert „a két jogintézmény egymás mellett való alkalmazása a munkavállalók védelmének garanciáit csökkenti”.<sup>844</sup>

Ugyanebből az okból merül fel a behívásos munkaviszony alkalmazásának tilalma a munkaerő-kölcsönzéses munkaviszonyban, ugyanis ez túlzott rugalmassághoz vezethet. Ezt a jogi megoldást elsősorban arra lehetne használni, hogy a kikölcsönzések között ne kelljen bért fizetni, de a kölcsönzés időtartama alatt is csak a tényleges munkavégzés esetén. Álláspontom szerint a jogviszony célja nem az ilyen munkáltatói igények kiszolgálása, bár kétségtelenül nagy sikere volna a munkaerő-kölcsönző cégek körében. Még az is megkockáztatható, hogy jelentős szerepet kapna a munkaerő-kölcsönzésben, illetve ez lehetne a behívásos munka elsődleges terepe.

---

<sup>841</sup> 2012. évi Mt. 153. §: A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért és garantált bérminimumot állapíthat meg.

<sup>842</sup> 2010. évi LXXV. törvény 1-9. §.

<sup>843</sup> 1992. évi XXII. törvény 193/B. § (2) bekezdés, hatályos volt 2007. IV. 1-től.

<sup>844</sup> 2007. évi XIX. törvény részletes indokolása a 10 §-hoz.

### 5.3.7 A behívásos munkaviszonyban rejlő lehetőségek és veszélyek

A 2012. évi Mt. mindenféle magyar munkajogi előzmény nélkül vezette be tehát az atipikus munkaviszonyok közé a behívásos munkaviszonyt. Ez azonban mai formájában nem felel meg a nemzetközi jogban on-call work-nek (az angol jogban például zero hours contract-nak) nevezett, behíváson alapuló jogviszonytípusnak. A magyar behívásos munkaviszony ugyanis nem is egy önálló atipikus jogviszony, hanem a részmunkaidős munkaviszonynak egy fajtája, de inkább csak a munkáltatóra kedvező beosztási szabálya.

A behívásos munkaviszony csak a törvénykönyvben létezik, munkaerő-piaci jelenlétére semmi nem utal, és ez a hatályos szabályok alapján korántsem meglepő. A behívásos munkaviszony ugyanis ma egy maximum napi hat órás részmunkaidős munkaviszony, amely után a teljes munkaidőre kell fizetni a foglalkoztatással járó valamennyi közterhet, és alkalmazni kell az Mt. valamennyi szabályát (néhány kivétellel). Magyarországon a részmunkaidő hosszabb ideje tetszhalott állapotban van, és értelemszerűen ebből a munkaidő-beosztás közlésére vonatkozó három napos szabály sem fogja „feléleszteni”.

A jogviszony lényegének átvételére van szükség, ha valóban komolyan gondoljuk ennek a jogviszonytípusnak az alkalmazását. Ebből viszont a behívásos munkaviszony jogi szabályozásában fontos dogmatikai változások következnek, hiszen szükségszerűen megszűnik a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és lényegesen kiterjeszhető a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége is. Ezek legfontosabb következménye a munkáltató szempontjából a foglalkoztatási költségek jelentős csökkenése, és ezzel együtt a munkavégzés hozzáigazítása az ügyfelek által támasztott, hullámzó kereslethez. A munkavállalóra ebből korábban nem tapasztalt kiszolgáltatottság következhet, amelyet egy sor garanciális szabállyal lehet és kell is kivédeni. Maga a jogintézmény hasznos lehet, de egyben veszélyes is, mert okosan megalkotott, hatékony munkavállalói védelem nélkül súlyos torzulásokat eredményezhet a munkaviszonyban és akár a munkaerőpiacon is.

## 5.4 Összegzés

### 5.4.1 A behívásos munkavégzés jogi konstrukciója

A behívásos munkavégzés jelenleg meglehetősen sokféle szerződéstípus gyűjtőfogalma Európában. Különböző elnevezéssel, eltérő tartalommal szabályozza ezt a munkavégzési formában az európai országok egyre nagyobb része. Nem alakult még ki egységes terminológia, általában on-call az elnevezése, de szélsőséges formáját például nulla órás szerződésnek nevezik. A fogalom alapvető elemei azonban mindenhol egyformák: akkor van munkavégzés, ha a munkáltató behívja a munkavállalót. Általában a munkavállaló köteles a munkáltatója rendelkezésére állni. Ebből eredően jellemzően nincs szerződésben vagy jogszabályban rögzített, kiszámítható munkaideje (vagy csak minimális), de a munkavégzésének időpontja is kiszámíthatatlan.

A fenti jellemzők miatt a behívásos munkaszerződés lényegében keretszerződés, amelyet a behívás „aktivál”. Ilyen aktiválás (behívás) hiányában viszont a jogviszony lényegében „nyugszik” (mondhatni inaktív). Ha a munkáltató behívja a munkavállalót, akkor munkavégzési kötelezettség keletkezik, feltéve persze, hogy az adott jogviszonyban nincs a munkavállalónak visszautasítási joga a behívás tekintetében. Ha munkavégzési kötelezettség van, akkor ez által bérfizetési kötelezettség is keletkezik. Amennyiben viszont nincs behívás, akkor nincs munkavégzés és a munkáltató sem köteles munkabért fizetni. Ez tehát egy „szaggatott” (intermittent) munkaviszony.

Ebből a jogi konstrukcióból nagyon sok probléma, végletes munkavállalói kiszolgáltatottság következik. A munkáltató ugyanis átháríthatja a termeléssel, szolgáltatással kapcsolatos vállalkozói kockázatokat a munkavállalóra. A nulla órás szerződéses konstrukció, azaz a minimális munkaidő nélküli szerződés esetén nincs semminemű védelem a jogviszony munkáltatói megszüntetésével szemben. A be nem hívás lényegében úgy funkcionálhat, mint egy felmondás, de még inkább mint egy azonnali hatályú, indokolás nélküli felmondás. Ráadásul a jogviszony megszüntetése mentes minden költségtől, munkajogi szabálytól a munkáltató oldalán. A munkavállaló kiszolgáltatottsága szinte korlátlan a munkáltatói akarattól.

Pontosan ezek azok a kérdéskörök, amelyeket a nemzeti munkajog részletesen szabályoz: munkaidő, munkabér, munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem. A valódi kérdés tehát az, hogy indokolt-e ezekben a kérdésekben különös munkajogi szabályokat alkotni a behívásos munkavégzésre. Ha ugyanis a munkajog hatálya alá tartozik a behívásos munkavégzés, tehát tartalmát tekintve és formálisan is munkaviszonynak minősül, akkor ebből egyenesen következik a munkajogi védelem igénye, megalapozottsága. Éppen ezért a következő alfejezetben a behívásos munkavégzés jogi minősítését tekintem át.

#### *5.4.2 A behívásos munkaviszony jogi minősítése*

A behívásos munkavégzést szabályozó európai országok gyakorlata szerint a behívásos jogviszony lényegét tekintve és formálisan (a vonatkozó jogszabályok minősítése szerint) is általában munkaviszony. Ez azt jelenti, hogy a munkajog hatálya elvileg kiterjed az ilyen szerződés alapján történő munkavégzésre. Ha a munkaviszony általános jellemzőit vizsgáljuk, akkor arra a következtetésre jutunk, hogy ezt a jogviszonyt (munkavégzést) maximálisan jellemzi az alárendeltség, hierarchia, függő munka.

Amint ezt a munkaviszony fogalmáról szóló fejezetben áttekintettem, ez az ismérv (alárendeltség, hierarchia, függő munka) tekinthető a munkaviszonyként történő minősítés központi elemének, dogmatikai alapjának (sok más ismérv és teszt alkalmazása mellett természetesen). Ráadásul a behívásos munkavégzés esetén mind a személyi, mind pedig a munkáltatótól való gazdasági függés egyértelműen jellemzi a jogviszonyt. A munkaviszonyként történő minősítés többi elemét illetően kétséget kizáróan jellemző a

személyes munkavégzés, és a munkakörként történő feladatmeghatározás, valamint az ismétlődő munkavégzés.

Ugyanakkor a rendszeres munkavégzés már nem garantált, hiszen az kizárólag a munkáltató akaratától függ. Hasonlóképpen, rendszeres munkabérfizetési kötelezettségről is csak akkor van szó, ha ezt a munkáltató lehetővé teszi a rendszeres behívással. Ha tehát a munkáltató ad munkát, akkor van csak rendszeres munkavégzés és az ettől függő bérfizetés. A legfontosabb különbség a behívásos munkavégzés és az összes többi munkaviszonytípus között az, hogy a foglalkoztatási kötelezettség fellazult, azt mintegy a munkáltató akaratától teszik függővé. Ezzel együtt azonban nem tűnik el a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége. A behívásról történő rövid értesítési határidő miatt a munkavállalónak szinte állandóan a munkáltató rendelkezésére kell állnia.

A foglalkoztatási kötelezettség beszűkülése és a rendelkezésre állási kötelezettség kitágulása azonban nem érv amellett, hogy a behívásos munkaviszonyt ne tekintsük munkaviszonynak. Éppen ellenkezőleg, ezek a jellemzők csak erősítik a munkavállaló kiszolgáltatottságát, alárendeltségét, személyi és anyagi függését a jogviszonyban, amelyek viszont a munkajogi védelem fokozott igényét jelzik, amely védelem biztosítását dogmatikai értelemben a munkaviszonyként történő minősítés teszi lehetővé. A klasszikus munkajogi szabályozási modellben ugyanis a munkavállaló munkajogi védelmének alapja a munkaszerződés és a munkaviszony jogintézményei.

Az angol esetjogban (precedensrendszerben) különösen élesen vetődött fel az a kérdés, hogy a kölcsönös kötelezettségek, azaz a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség (mutuality of obligations) hiánya kizárja-e a munkaviszonyként történő minősítést (például a korábban említett Carmichael, Cotswolds Developments, Pulse Healthcare ítéletekben). Az angol esetjog fontos módosításon esett át annak érdekében, hogy a felek kötelezettségeivel kapcsolatos, fentiekben leírt sajátosságok ne akadályozzák a munkaviszonyként történő minősítést. Ennek a folyamatnak fontos pillanata volt annak kimondása, hogy akkor is fennáll a felek kölcsönös kötelezettsége, ha a munkavállaló visszautasíthatja, míg a munkáltató visszatarthatja a munkát. Elegendő ugyanis a munkaviszonyként történő minősítéshez az, ha van egy általános kötelezettség a munkavégzésre, munka biztosítására és ellenérték fizetésére.<sup>845</sup>

Ezeket a jogértelmezési problémákat a magyar munkajog azzal hidalta át, hogy a munka törvénykönyve egyértelműen munkaviszonynak minősíti a behívásos munkavégzést. Ez azonban nem oldja meg az alapproblémát, mert az Mt. által munkaviszonynak minősített behívásos jogviszonyra nem jellemző a foglalkoztatási kötelezettség fellazulása és a rendelkezésre állási kötelezettség kitágulása. A behívásos munkaviszony ebben a tekintetben éppen olyan jogviszony, mint bármely más (részmunkaidős) munkaviszony.

---

<sup>845</sup> *Cotswolds Ltd v Williams*, Para 55.

Ettől nyitott marad még a kérdés, hogy munkaviszonynak minősül-e a magyar jogban a valóban behíváson alapuló, attól függő munkavégzés, na és persze bérfizetés. Érdekes volna a magyar bíróságok véleményét megismerni arról a kérdéstről, hogy az ilyen munkavégzésre létrehozott polgári jogviszony munkaviszonyt leplez, vagy valódi önfoglalkoztatásnak minősül. A magyar minősítési rendszert alapul véve az alárendeltség és a függő munka adott, de ugyanígy a személyes munkavégzési kötelezettség is egyértelműen megállapítható. A rendszeres, munkakörként meghatározott munka és bérfizetés valóban a behívás függvénye. Kétségtelen tény viszont, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége részben is csak akkor állhat fenn, ha a törvény előír minimális munkaidőt, és ehhez kapcsolódó bérfizetési kötelezettséget.

Hasonlóképpen a rendelkezésre állási kötelezettség terjedelme is attól függ, hogy a munka törvénykönyve jogot biztosít-e a behívás (legalább részleges) visszautasítására. Még ha a foglalkoztatási kötelezettség megszűnéséből és a korlátlan rendelkezésre állásból indulunk ki, akkor is egyértelműen munkaviszonynak kell tekintenünk a magyar minősítési rendszer és gyakorlat alapján egy ilyen jogviszonyt. A következtetésem tehát az, hogy a munkajog hatálya kiterjed az ilyen behívásos munkavégzésre, ezért a következőkben arra térek ki, milyen problémákat vet fel a behívás a gyakorlatban, és a munka törvénykönyve milyen eszközökkel kezelheti azokat.

#### *5.4.3 A problémák kezelésének potenciális munkajogi eszközei*

A fentiekből kitűnik, hogy a termeléssel, szolgáltatással óhatatlanul együtt járó kockázatokat szinte teljes egészében a munkavállalók viselik a behívásos jogviszonyban. Ebből eredően a munkáltató számára szinte csak kedvező különbségeket jelent ez a jogviszonytípus más munkaviszonyokhoz képest. A munkajogi szabályozás beavatkozása tehát legitim: az üzleti kockázatok méltányosabb elosztásával vissza lehet és kell billenteni a felek közötti, felborult egyensúlyt.

A felek közötti egyensúly látványos megbomlásának következményeit kiválóan modellezi például az angol munkajogi szabályozás és munkaerőpiac. Az angol nulla órás szerződéssel dolgozók kevesebb munkaórában dolgoznak, rosszabb munkafeltételekkel, alacsonyabb bérért, kiszámíthatatlan munkaidővel. Ezeknek a tényezőknek a negatív hatásai már az emberi egészségen is kimutathatóak, hiszen ezeknek a munkavégzőknek egyértelműen rosszabb az egészségi állapota, mint a más, kiszámíthatóbb és védettebb munkaviszonyban dolgozó társaiknak. A behívásos munkavégzők szegényebbek, nehezebb hitelt felvenniük, rosszabbak az életkörülményeik. Ezeket az osztársadalmi hátrányokat nem kompenzálják azok a kétségtelen gazdasági előnyök, amelyek haszonélvezői elsősorban a jogviszonyt használó munkáltatók. A munkajogászok számára adott tehát a kérdés: miként lehet a jogalkotás eszközeivel javítani a behívásos munkavégzés jogi feltételein.

Ezzel kapcsolatban az első, logikusnak tűnő kérdés az, hogy van-e szükség egyáltalán ilyen új, végletesen atipikus munkaviszonyra. A kérdés olyannyira jogos, hogy az angol

Munkáspárt kampányt folytatott és törvényjavaslatot terjesztett be a nulla órás szerződések betiltása érdekében. Mindemellett számos európai országban nem szabályozzák, ennél fogva nem ismerik el jogszerűnek a behívásos munkavégzést, és lényegében ezek közé tartozik Magyarország is. A kérdésre az egyik lehetséges válasz tehát az, hogy igenis vannak legitim érvek a jogviszony tilalma (be nem vezetése) mellett. A másik lehetséges válasz viszont az, hogy ez a jogviszony hasznos lehet mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára, ezért nem a tilalom, hanem a részletes (garanciális célú) szabályozás a valódi megoldás.

Amint arra már fentebb utaltam, a munkáltatók sokat nyernek ezzel a jogviszonnyal, hiszen jelentős költséget takaríthatnak meg az üresjáratok kiiktatásával, a munkavégzésből eredő kockázatoknak a munkavállalóra való áthárításával. A munkavállalók egy része számára általában kényszer ez a jogviszony, azaz jobb lehetőség hiányában dolgoznak csak behívásos jogviszonyban. Ha tehetnék, kiszámíthatóbb munkaidő-beosztásban dolgoznának, több munkaórában, jobb órabérért. Ugyanakkor van egy olyan munkavállalói réteg is, amely számára értékes kiegészítő jövedelmet, a kiszámíthatóságnál fontosabb rugalmasságot ad a behívásos munkavégzés. Álláspontom szerint tehát van helye a behívásos munkavégzésnek az európai és ezen belül a magyar munkaerőpiacon, ha sikerül kezelni a felek közötti egyensúly megbomlásából eredő kockázatokat és mellékhatásokat.

Az egyensúlytalanság talán legfontosabb oka az, hogy a munkáltató nem köteles foglalkoztatni a munkavállalót, míg a munkavállaló szinte állandóan ugrásra készen köteles várni a munkáltató behívását. Ebből következik a munkavégzés és a jövedelem kiszámíthatatlansága. Véleményem szerint ez a legfőbb kockázat, amelyet a munkajogi szabályozásnak kezelnie kell. Nem véletlen, hogy számos európai országban a vonatkozó jogszabály meghatároz behívásos munkavégzésnél egy minimális, fizetett munkaidőt. Ha tehát a munkáltató egyáltalán nem hívja be a munkavállalót munkavégzésre, akkor is ki kell fizetnie a munkabért erre a garantált munkaidőre. A minimális munkaidő mértékének meghatározása során is az egyensúlyra érdemes törekedni, így az nem lehet túlságosan magas óraszám (például heti 25 óra), mert ez értelmetlenné tenné a jogviszony. Ezzel szemben egy túl alacsony óraszám (például heti 5 óra) hatástalan védelmet biztosítana. Itt érdemes utalni arra, hogy a behívásos jogviszonyban az Egyesült Királyságban átlagosan heti 21-24 órát dolgoznak.

A korlátlan rendelkezésre állást több szabállyal együttesen lehet korlátozni. Egyfelől a munkaidős és pihenőidős szabályok minél teljesebb körének alkalmazásával leszűkíthető a rendelkezésre állás terjedelme és elősegíthető a pihenőidő tervezése. Ha például alkalmazzuk a napi és heti munkaidőt, a fizetett szabadságot, a beosztható napi munkaidő és a rendkívüli munkaidő maximumát, akkor ezek lényegesen korlátozzák a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét. A munkaidő-beosztás közlésére és a beosztható napi munkaidő minimumára vonatkozó garanciális szabályok viszont a munkavégzés időpontjának meghatározásában szűkítik a munkáltató szabadságát. Ezek a szabályok segítenek a munkavállalónak abban, hogy tervezni tudja a munkaidejét és az ezzel szorosan összefüggő szabadidejét, na és persze a munkából várható heti jövedelmét. A munkaidős szabályok

alkalmazása különösen indokolt behívásos munkavégzésnél, hiszen a munkaidő mértékét és beosztását kiszámíthatatlanná teszi a foglalkoztatási kötelezettség feloldódása.

Másfelől a munkavállalónak teljes vagy részleges visszautasítási jogot lehet biztosítani jogszabályban, amellyel élve maga korlátozhatja a rendelkezésre állási idejét. Felmerülhet annak a szabálynak az alkalmazása is, amely szerint a munkavállalónak is legalább a minimális munkaidő tartamának megfelelő időben kell rendelkezésre állnia. Továbbá meg lehet tiltani a további munkaviszony, munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének kizárását, vagy korlátozását (engedélyhez kötését). Ez utóbbi két eszköz hatásosságát azonban megkérdőjelezi az a munkáltatói jog, hogy nem hívja be többet a munkavállalót, ha az például él a további jogviszony létesítésével, vagy visszautasítja a behívást.

A lehetséges garanciális szabályok köre természetesen tetszés szerint bővíthető. Jelenleg a sokszínűség jellemzi az európai jogalkotást. További korlátozás tárgya lehet például a behívásos jogviszony alkalmazhatósága egyes ágazatokban, munkavállalói csoportokban, valamint a jogviszony időtartama és létesítése is korlátozható (például bejelentési kötelezettséggel).

#### *5.4.4 A magyar behívásos jogviszony lehetséges reformja*

A 2012. évi Mt. mindenféle magyar munkajogi előzmény nélkül vezette be az atipikus munkaviszonyok közé a behívásos munkaviszonyt. Ez azonban mai formájában nem felel meg a nemzetközi munkajogban ismert jogviszonytípusnak. A magyar behívásos munkaviszony ugyanis nem is egy önálló atipikus jogviszony, hanem egy normál részmunkaidős munkaviszony, kiegészítve egyetlen munkaidő-beosztási kivétellel.

A behívásos munkaviszony tehát csak névleg létezik, a gyakorlatban viszont egyáltalán nem. Ez ugyanis egy maximum napi hat órás részmunkaidős munkaviszony, amely után a teljes munkaidőre kell fizetni a foglalkoztatással járó valamennyi közterhet, és alkalmazni kell az Mt. valamennyi szabályát. A behívásos munkavégzés tehát nem rugalmas és nem olcsó, viszont jelenlegi formájában nem is veti fel annak a kérdését, miként kellene speciális védelmet nyújtani az ilyen munkavégzőknek.

Itt az első kérdés igazából az, hogy van-e szükség a magyar munkaerőpiacon egy ilyen új jogviszonytípusra. Álláspontom szerint ez hasznos lehet egyfelől a munkáltatóknak, másfelől egyes kiegészítő jövedelmet kereső munkavállalói csoportoknak. Ha viszont bevezetjük a behívásos munkavégzésként leírható munkajogi konstrukciót, akkor sem indokolt a nulla órás változatát választani. Szükség van egy minimális, törvényben garantált munkaidőre (és munkabérre). Emellett további garanciális szabályok szükségesek indokolt esetben, tényleges



kiszolgáltatottság esetén a munkavállalók kiszolgáltatottságának minimalizálása érdekében (lásd például a *Pimlico Plumbers* ítéletben<sup>846</sup>).

---

<sup>846</sup> *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith* [2017] EWCA Civ 51 (10 February 2017), <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed35083> (letöltve: 2022.03.11).

## 6. A platform munka minősítése és szabályozása

Napjaink munkajogi szakirodalmának legnépszerűbb témája minden bizonnyal az úgynevezett hakni gazdaságba tartozó munkavégzési formák munkajogi problémáinak és szabályozásának elemzése. A hakni gazdaság lényege az, hogy az abba sorolt munkavégzési formák rendkívül sokszínűek, de közös elemük az internet használata az ellenértékért történő munkavégzés során. A magyar szakirodalomban ez a téma olyannyira újdonságnak számít, hogy nem kerülhető meg a magyar terminológia tisztázása. Éppen ezért az alábbiakban először arra teszek kísérletet, hogy megtaláljam a témával kapcsolatos alapvető fogalmak leginkább pontos, egyszerű és találó magyar megfelelőit.

A magyar terminológia tisztázása után röviden felvázolom azt a jelenséget, illetve annak alapvető sajátosságait, amelyet hakni gazdaságnak, illetve platform munkának szoktak tekinteni a nemzetközi szakirodalomban. Bár valóban új jelenségről van szó, de jogi szerkezetét, sajátosságait és problémáit alapul véve nincs új a nap alatt, hiszen a platform munka szinte minden elemében megegyezik korábbi, hasonló munkavégzési formákkal. Ebből eredően teszek egy rövid kitérőt a 19. századi előzmények bemutatására.

Amint látni fogjuk, a platform munka egy rendkívül színes, szerteágazó jelenség, amelyet éppen ebből eredően nehéz tipologizálni. A lehetséges tipológiák közül a nemzetközi irodalomban legnépszerűbb megkülönböztetést követem, amely két csoportra bontja a digitális platformon alapuló munkavégzési formákat: crowdsourcing és applikáción alapuló munkavégzés.

Az alapvető fogalmak meghatározása után arra keresem a választ, hogy melyek az előnyei és hátrányai a platform munkának, illetve milyen arányban van már jelen ez a forma a gazdaságban. A munkavégzők száma, aránya és terjedésének gyorsasága ugyanis alapvetően befolyásolja a kérdés megítélését és esetleges szabályozását is.

Ezt követően térek rá a platform munkavégzésre irányuló jogviszony munkajogi minősítésére. Ez azért tekinthető a téma központi kérdésének, mert ebből a minősítésből következik az, hogy milyen munkajogi szabályokat kell alkalmazni az ilyen módon munkát végzők jogviszonyára. A kérdés úgy egyszerűsíthető le, hogy munkaviszonynak minősül-e a platform munkavégzők jogviszonya. De még ha nemleges is a válasz erre a kérdésre, akkor is számos más szabályozási és minősítési alternatíva kínálkozik valamilyen szintű munkajogi védelem biztosítására. Éppen ezért felvázolom valamennyi lehetséges szabályozási megoldást, és a nemzetközi szakirodalom alapján elemzem a különféle minősítések mellett és ellen szóló érveket.

A jogviszony minősítése azonban nem csak a szakirodalomban, hanem a gyakorlatban is komoly érdeklődést váltott ki az elmúlt években. Maguk a platformok is élénken figyelik, és

lehetőségük szerint befolyásolják is ennek a minősítő munkának az alakulását. A minősítés végső terepe természetesen a bíróság, amely kimondja az utolsó szót az ilyen jogvitákban. Az esetjognak három releváns dimenzióját vizsgálom részletesen: az amerikai és európai nemzeti bíróságok jogértelmező munkáját, valamint az Európai Bíróság uniós joggal kapcsolatos ítélkezési tevékenységét. Amint látni fogjuk, ezek a bírói fórumok nem feltétlenül ugyanazokat a kérdéseket vizsgálják, és persze korántsem ugyanarra az eredményre jutnak. Mindenesetre fontos egybevetni a szakirodalom és az esetjog válaszait lényegében ugyanazokra a kérdésekre.

A jogi minősítés azért lényeges kérdés, mert meghatározza az alkalmazandó munkajogi szabályok körét. Az alapvető kérdés tehát nem is annyira maga a minősítés, hanem sokkal inkább az, hogy pontosan milyen szabályokat kell alkalmazni a platform munkavégzőkre. További kérdés, hogy milyen speciális, eltérő szabályokra volna szükség a jogviszony sajátosságai miatt. Itt olyan szabályozási területek említhetők, mint az értékelés átláthatósága, hordozhatósága és következményei, illetve az inaktiválás, másként a jogviszony megszüntetése.<sup>847</sup> Ezeknél és további számos más jognál azt vizsgálom, hogy miként lehet különös szabályokkal megfelelő munkafeltételeket teremteni a platform munkavégzők számára.

A jogokkal kapcsolatos dilemma, hogy mely munkavállalói jogok kiterjesztése volna indokolt. A kiterjesztés leghatékonyabb módja az érintett jog univerzalizációja, vagyis minden munkavégző számára történő garantálása, tekintet nélkül a munkavégzésre irányuló konkrét jogviszonyra. Az univerzalizáció azt jelentené, hogy egyes alapvető jogok nem csak a munkavállalókat illelnék meg, hanem mindenkit, aki munkát végez. Itt olyan jogok elemzésére térek ki, mint a kollektív alku, a kényszermunka, gyermekmunka és diszkrimináció tilalma.

Végül az utolsó fejezetben a platform munka magyar vonatkozásait elemzem. Természetesen itt is a jogviszony minősítése a kiinduló kérdés, és ezt követi majd egyes munkavállalói jogok elemzése a platform munka szemüvegén keresztül. Mivel a magyar gyakorlatban csak szűk körben létezik ez a munkavégzési forma, ezért itt elsődlegesen elméleti jellegű kérdéseket vizsgálok. Összességében arra vállalkozom, hogy bemutassam a hakni gazdaságnak (platform munkának)<sup>848</sup> nevezett jelenséget, annak valamennyi jellemzőjével és problémájával együtt, különös figyelemmel persze a problémákra adható potenciális válaszokra.

## 6.1 Magyar terminológia

A téma részletes munkajogi elemzése előtt elengedhetetlen az alapvető fogalmak magyar fordításának, terminológiájának tisztázása. A téma újszerűsége miatt nem meglepő, hogy az eddig kevés figyelmet kapott a magyar szakirodalomban. Éppen ezért fontos előzetesen

<sup>847</sup> „Firing by the algorithm” (Kovács 2017, 13).

<sup>848</sup> A hakni gazdaságot úgy értelmezem, hogy az ad keretet a platform munkának.

pontosítani a téma angol nyelven született, és a nemzetközi szakirodalomban általában angolul is használt alapfogalmainak magyar fordítását, megfelelőjét. Az alábbiakban javaslatot teszek a téma magyar munkajogi terminológiájára, amelyben természetesen figyelemmel leszek a témával kapcsolatosan korábban megjelent magyar nyelvű publikációkra<sup>849</sup> is. A vonatkozó fogalmak tisztázására itt azonban nem teszek kísérletet, mivel a következő fejezetekben foglalkozom majd részletesen ezeknek a fogalmaknak a jelentésével.

A magyar terminológia kialakítását nehezíti, hogy korántsem kiforrott még a nemzetközi terminológia sem, hiszen az egyes országokban más-más kifejezést használnak ugyanarra a jelenségre, illetve ugyanaz a kifejezés a különféle jogrendszerekben gyakorta más tartalommal honosodott meg.<sup>850</sup> A téma nemzetközi szakirodalmában számos kifejezést használnak tehát a jelenség, vagy annak egy része leírására, amelyek közül nem mindegyiket érintek az alábbiakban.<sup>851</sup> Ugyanakkor azt is ki kell emelni, hogy a szakirodalomban használt fogalmak gyakran nem egymás szinonímái, hanem a probléma egy részének leírására vállalkoznak csupán. Éppen ezért fontos az általam használt fogalmak és magyar kifejezések pontos meghatározása.

Kezdjük a legáltalánosabb fogalommal, a digitális platformon keresztül történő munkavégzéssel, amelyet platform munkának nevezek.<sup>852</sup> Ez alatt azt értjük, amikor a munkavégző egy internetes honlapon, vagy az ahhoz kapcsolt applikáción keresztül végzi el a munkafeladatot, illetve kapja az ezért járó ellenértéket (lásd részletesen később). Mivel a munkavégzés online platform (honlap), és/vagy applikáció segítségével történik, ezért szokták a folyamat leírására a digitalizáció kifejezést is használni.<sup>853</sup>

A gazdaságnak a platform munkavégzéssel jellemezhető részét leggyakrabban két fogalommal szokták megjelölni, ezek a „gig-economy” és a „sharing economy”. Használatos még az „on-demand economy” elnevezés is<sup>854</sup>, amely ugyancsak kifejezően írja le ugyanezt a munkavégzési formát, és igény szerinti gazdaságnak, vagy behívásos gazdaságnak lehet fordítani. Ugyanakkor az on-demand economy és magyar fordítása használatától az alábbiakban tartózkodom, mert könnyen összemósodik a behívásos munkavégzéssel, amellyel korábban külön fejezetben, önállóan foglalkoztam.

---

<sup>849</sup> A hakeni gazdaság, illetőleg a platform munka munkajogi vonatkozásaival kapcsolatosan a magyar szakirodalomban lásd például az alábbiakat: Kun 2013; Gera és Zimmer 2016; Jónás 2016; Környei 2016; Rácz 2017a; Kun 2018.

<sup>850</sup> Az Eurofound tanulmánya táblázatba foglalta, hogy az egyes országokban melyik kifejezés a legnépszerűbb a téma leírására az alábbiak közül: sharing economy, platform economy, gig economy, crowd employment, on-demand economy, collaborative economy, crowdsourcing, peer-t-peer economy, freelance (Eurofound 2018, 10). Ugyanakkor ezek a kifejezések nem mindig jelentik egymás szinonimáját, hanem gyakran a problémakör egy részének leírására vállalkoznak.

<sup>851</sup> A nemzetközi szakirodalomban leggyakrabban használt angol kifejezések a témát képező munkavégzési formákra: gig work, on-demand work, work-on-demand via apps, platform work, digital labour, digital (gig) economy, crowdsourcing, piecework, collaborative consumption (Florisson and Mandl 2018, 1).

<sup>852</sup> A témával foglalkozó magyar tanulmány ezt platform alapú munkavégzésnek nevezi (Kártyás, Répáczki, és Takács 2016, 96).

<sup>853</sup> Lásd például: Rácz 2017, 96; Kun 2018, 96.

<sup>854</sup> Lásd például: ILO 2016, 39; Davidov 2017b, 1-2.

A „gig economy” magyar megfelelőjének a hakni gazdaságot javaslom.<sup>855</sup> A hakni kifejezést eredetileg ugyan zenészek alkalmi fellépésére szokták használni,<sup>856</sup> de ma már a köznyelvben az alkalmi, rövid ideig tartó munkavégzést is értik alatta, szélesebb értelemben. Éppen ezért a hakni kifejezés megfelelően fejezi ki azt a munkavégzést, amikor az honlapon vagy applikáción keresztül történik rövid ideig, rendszeresen, akár sokszor és hosszú időn keresztül ismétlődik, a konkrét tevékenység típusától függetlenül. Felmerülhet még alternatívaként a kizárólag a munkavégzés internetes jellegét hangsúlyozó virtuális gazdaság<sup>857</sup> és platform gazdaság kifejezés is. Ugyanakkor pontosan a kissé pejoratív tartalma miatt javaslom inkább a hakni gazdaság kifejezés használatát. Bár meg kell jegyezni, hogy a platform gazdaság kifejezés is ugyanezt a fogalmat fedti le.

A másik hasonló fogalom, a „sharing economy” fordítására már meghonosodni látszik – a pontos fordítást jelentő – megosztáson alapuló gazdaság,<sup>858</sup> ezért az alábbiakban én is követem ezt a más magyar szerzők által is használt terminológiát.<sup>859</sup> A megosztáson alapuló gazdaság „olyan gazdasági folyamatokat foglal magában, amelyben munkaerőt, vagy magát az elvégzendő munkát egy erre szakosodott közvetítő (jellemzően on-line platform) előre nem meghatározható egyének vagy csoportok részére közvetít ki abból a célból, hogy az adott erőforrást hatékonyabban lehessen használni, vagy a kívánt célt kisebb (munka, pénz, idő) ráfordítással el lehessen érni”.<sup>860</sup> A megosztáson alapuló gazdaság kifejezés viszont a hakni gazdasággal szemben ennek a munkavégzésnek a szolidaritáson alapuló jellegét sugallja.<sup>861</sup> Éppen ezért használom inkább a jelenség negatív sajátosságait hangsúlyozó „hakni gazdaság” terminológiát.

A megosztáson alapuló gazdaság esetében lényeges különbség a hakni gazdasághoz képest, hogy az ilyen erőforrás nem mindig társul személyes munkavégzéssel, illetve a hangsúlyos elem gyakran nem a munkavégzés, hanem kifejezetten egy dolog (tulajdon) megosztása. A digitális platformok tehát rendkívül sokszínűek, így nem csak munkavégzésre irányulnak, hanem az úgynevezett crowdfunding-tól<sup>862</sup> egészen a lakások megosztásáig<sup>863</sup> terjednek. Ez utóbbira a legismertebb példa az „airbnb”, amely lakás internetes megosztásán, hasznosításán alapuló közvetítő szolgáltatás.

---

<sup>855</sup> Kun Attila a gig work fordítására a „virtuális, internetalapú, digitalizált munkavégzési formák” kifejezéseket használja (Kun 2018, 120).

<sup>856</sup> A hakni színészek, előadók fellépése egyazon napon, több, egymáshoz közeli vidéki helyszínen, oly módon, hogy rövid (félórányi) szereplés után gyorsan a másik helyszínre autóznak, ahol ugyanazt a műsort fél-egy órával később adják elő. Az első előadót ugyanígy követi a második fellépő, és így tovább. Így egy délután három-négy helyszínen is felléphetnek, tehát többet keresnek (<https://wikiszotar.hu/ertelmezo-szotar/Hakni>, letöltve: 2018.7.5).

<sup>857</sup> Lásd például: Kovács 2017, Kovács 2018.

<sup>858</sup> Zimmer és Gera 2016,

<sup>859</sup> Környei Máttyás (Környei 2016), Jónás Tünde (Jónás 2016) és Szegedi László (Szegedi 2018) viszont az angol „sharing economy” kifejezést vették át, fordítás nélkül.

<sup>860</sup> Zimmer és Gera 2016.

<sup>861</sup> Schiek and Gideon 2018, 1.

<sup>862</sup> Például [www.kickstarter.com](http://www.kickstarter.com) (letöltve: 2022.6.12).

<sup>863</sup> Például [www.airbnb.com](http://www.airbnb.com) (letöltve: 2022.6.12).

Amint a következő fejezetekben látni fogjuk, a megosztáson alapuló hakni gazdaságban a platform munkának két fő típusát szokták megkülönböztetni: ezek a „crowdsourcing” és a „work on demand via apps”. A platform munka első típusát a nemzetközi szakirodalomban „crowdsourcing”-nak, vagy „crowdwork”-nek nevezik, mivel egy ismeretlen nagyságú tömegnek tesznek ajánlatot munkára, és szervezik ki lényegében a munkavégzés minden elemét egy internetes honlapon keresztül. Sajnos erre nem találok megfelelő, rövid, kifejező magyar fordítást, ezért azt javaslom, hogy – az outsourcing-hoz hasonlóan – az angol kifejezést használjuk a magyar szakirodalomban is. Álláspontomat erősíti, hogy ugyanezt a megoldást választotta több korábbi tanulmány szerzője is.<sup>864</sup>

Ennél egyszerűbb a másik típus (work on demand via app) fordítása, amelyet applikáción keresztül történő munkavégzésnek, egyszerűbben applikációs munkának nevezek.<sup>865</sup> Végül a közvetítő honlapokat az angol nyelvű szakirodalom szóhasználatához (digital platform) hasonlóan – némileg (kényszerűen) magyartalanul – digitális platformnak fordítom.<sup>866</sup>

Az alábbi fejezetben tehát következetesen a fenti magyar szakkifejezéseket használom majd, pontosan meghatározva azok jelentését, immáron a nemzetközi szakirodalom feldolgozásával.

## 6.2 A platform munka fogalma és előzményei

### 6.2.1 Platform munka

A hakni gazdaságban a platform munka (crowdsourcing és applikációs munka) lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát (ICT) használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának megszervezésére annak érdekében, hogy velük kiszereződjék, másként kiszervezzék (outsourc) a munka elvégzését. Az internet (digitális platform) tehát az az új eszköz, amelyen keresztül biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, meghatározatlan számú személyből álló, állandóan változó csoportja.

A hakni gazdaság egy homályos fogalom, amely a munkaszervezésnek arra a formájára utal, ahol az emberek rövid, határozott idejű munkát végeznek, gyakran, de nem mindig más munkáltatónak vagy ügyfélnek, de mindig egy digitális közvetítőn (platformon) keresztül.<sup>867</sup> A munkavégzés sokszor apró, rövid időtartamú munkavégzésből áll, mint például fotók címkézése egy óráig, megbízások teljesítése fél napig, taxizás például a csúcsforgalomban, vagy eső idején, amelyekből a munkavégzők sok, rövid munkával (haknival) igyekeznek

<sup>864</sup> Ugyanezt a megoldást alkalmazzák: Rác 2017a, 83; Kun 2018, 124. Meg kell jegyezni, hogy Csordás Tamás blogbejegyzésében a közösségi ötletbörze kifejezést használja, de ő is megjegyzi, hogy „e kifejezés korántsem fedi le az angol megfelelő teljes jelentéstartalmát” (Csordás, dátum nélkül).

<sup>865</sup> Rác 2017a, 83.

<sup>866</sup> Itt kell megjegyezni, hogy a digitális platformokon keresztül munkát végzőket Kun Attila platform munkásoknak nevezi (Kun 2018, 127).

<sup>867</sup> Engblom 2017, 220.

megélni.<sup>868</sup> A munkatevékenység nagyon sokszínű, hiszen az lehet például személy- vagy áruszállítás, ételkihordás, takarítás, programozás, fordítás. Természetesen nem minden tevékenység szerződhető ki a tömegre de szinte minden munkatevékenységnek van olyan eleme, része, amely alkalmas erre.<sup>869</sup> Ugyanakkor a hakeni gazdaságba tartozó munkatevékenységek sokszínűek, tehát a fentiekben leírt munkák ennek a fogalomnak csak egy részét fedik le megint csak (lásd például az applikációs munka eltérő jellegét).

A munkát sok, meghatározatlan számú embernek (a tömegnek) kínálják fel egy digitális platformon keresztül. A munkát tehát mindig digitális platformon és/vagy applikáción keresztül szervezik, de a konkrét technikai megoldások természetesen sokszínűek. Míg egyes internetes szolgáltatók (platformok) ragaszkodnak a közvetlen szerződéses kapcsolathoz a fogyasztó és a munkavégző között, addig mások inkább háromoldalú szerződéses struktúrát alkalmaznak, hasonlóan a munkaerő-kölcsönzéshez és a kiszervezéshez (outsourcing).<sup>870</sup>

Az Eurofound meghatározása szerint az alábbi sajátosságok jellemzik a platform munkavégzők heterogén csoportját: a fizetett munkát digitális platformon keresztül szervezik; nem kettő, hanem három szereplője van a munkavégzésnek (ügyfél, platform, munkavégző); meghatározott feladatok elvégzése, problémák megoldása a cél; ez a kiszervezés egy sajátos, új formája; az állást meghatározott feladatok elvégzésére bontják szét; a szolgáltatásnyújtás a megrendelői igény szerint történik.<sup>871</sup>

Napjainkban hihetetlen mértékben megnövekedett az igény az olcsó, másként rugalmas foglalkoztatásra, amely az oka az atipikus foglalkoztatás különböző formáinak – például munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidő, határozott idő – elterjedésének. A platform munka egy újfajta kombinációja ezeknek, mivel növeli a munkáltató és a fogyasztó rugalmasságát, és csökkenti a termelés, szolgáltatás költségeit az állásidő (üresjáratok) kiküszöbölésével. Ugyanakkor fenntartja a teljes munkáltatói kontrollt a munkafolyamat egésze felett, hogy kiiktassa az ügynevezett tranzakciós költségeket (munkaerő keresése, felvétele, betanítása, behívása). Újdonsága abban rejlik, hogy ez a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontja.<sup>872</sup>

A fentiekben leírt, egymásnak ellentmondó céloknak az eléréséhez két feltételnek kell teljesülnie. Egyfelől, elég nagy munkavégző tömegnek kell folyamatosan rendelkezésre állnia ahhoz, hogy mindig legyen elegendő munkaerő, és az alacsony szolgáltatási árak fenntartásához elég erős verseny legyen közöttük. Ehhez persze nagy és aktív tömeget kell elérni a digitális platformokon keresztül, fel is osztva ezzel egymás között a munkaerőpiacot. Másfelől, a hagyományos irányítás és ellenőrzés helyett a digitális minősítést (értékelést) használják a megfelelő munkavégző kiválasztásához és a teljesítmény ellenőrzéséhez.

<sup>868</sup> Smith and Leberstein 2015, 5.

<sup>869</sup> Florisson and Mandl 2018, 1.

<sup>870</sup> Prassl and Risak 2016, 622.

<sup>871</sup> Florisson and Mandl 2018, 2; Eurofound 2018, 9.

<sup>872</sup> Cherry and Poster 2016, 6.

A konkrét megoldások különbözhetnek, de a digitális minősítés rendszerint úgy történik, hogy a szolgáltatást igénybe vevő a munka befejezése után pontszámmal, csillaggal, vagy más hasonló technikával értékeli a munkavégzővel való elégedettségét (digital reputation). A munkavégző teljesítményének értékelését tehát nem a foglalkoztató, hanem az ügyfél végzi el, így a munkáltató az internet segítségével lényegében kiszervezi ezt az értékelő, ellenőrző tevékenységet is.<sup>873</sup>

Ugyanakkor a digitális platform – az értékelésen túl – a technológia segítségével folyamatosan ellenőrizheti is a munkavégző tevékenységét, hasonlóan a munkáltatói ellenőrzéshez a munkaviszonyban. Például az otthoni ápolást végző Honor<sup>874</sup> azzal büszkélkedik, hogy a rendelkezésére álló technológia segítségével ellenőrzi az otthoni ápolást végző munkaerőt, hogy az valóban az előírt időben érkezik, esetleg munka helyett inkább a facebook-on lóg, vagy magánhívásokat intéz, körbe sétál és nem ül le, miközben például főznie kellene.<sup>875</sup> De egy Uber sofőr élete ugyanígy nyitott könyv a „cég” előtt az applikáció és a GPS segítségével.

Az alkalmazott technológia újdonsága miatt első látásra úgy tűnhet, hogy a platform munka olyan teljesen új munkajogi, foglalkoztatáspolitikai dimenzió, amely előzmény nélkülinek tekinthető. Kétségtelen tény, hogy az internet használata valóban sok újdonságot hozott, így különösen a munkaerő kiválasztásának, értékelésének és a piaci igények kielégítésének gyorsasága, az utóbbihoz való tökéletes alkalmazkodás.

Ugyanakkor a platform munka által felvetett gyakorlati és dogmatikai problémák korántsem teljesen újak. Gondoljunk csak arra, hogy a rugalmasság, a jövedelmi bizonytalanság és a kockázatok áthárítása a munkavégzőre a munkaerőpiac egyre nagyobb hányadában létező valóság. Így a platform munka jól illeszkedik a munkavégzés alkalmivá és a foglalkoztatás bizonytalanná válásának folyamatába.<sup>876</sup> Mindemellett a platform munka dogmatikai szerkezete sok tekintetben hasonlóságot mutat korábbi munkavégzési formákkal, amelyet a következő fejezetben vizsgálók.

### 6.2.2 A platform munka munkajogi előzményei

A platform munkavégzési modellnek vannak komoly múltra visszatekintő, nagyon hasonló előzményei. Matthew Finkin amerikai munkajogász professzor hívta fel elsőként a figyelmet arra, hogy a platform munka korántsem előzmény nélküli. Kérdés, hogy mi tekinthető ilyen előzménynek. Finkin szerint<sup>877</sup> a textiliparban évezredes múltra tekint vissza a varrás kiszervezése a munkavállalók nagyobb csoportjára. Ezek a munkavégzők otthon végezték el a

<sup>873</sup> Prassl and Risak 2016, 625.

<sup>874</sup> <https://www.joinhonor.com/> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>875</sup> <https://www.sfchronicle.com/business/article/Honor-lands-20-million-for-senior-in-home-care-6173606.php> (letöltve: 2022.5.4).

<sup>876</sup> De Stefano 2016c, 480.

<sup>877</sup> Finkin 2016.



munkát a megrendelő anyagaival, majd átadták annak eredményét a megrendelőnek, aki az így elkészített ruhát értékesítette az ügyfeleinek. Lényegében ugyanezt a modellt követte később a bedolgozás<sup>878</sup>, másként a kihelyezés (putting-out system<sup>879</sup>, Verlagssystem), amelyet széles körben alkalmaztak az első ipari forradalom időszakában az angol és amerikai textiliparban, de azt követően is, különösen válságosabb időkben.<sup>880</sup> Később más termékek termelésében is alkalmazták ezt a modellt (például könyv, papír, toll, fémáru).

Ebben az alvállalkozói modellben a központi vállalkozó kiszerezte a munkavégzést az alvállalkozóknak, akik maguk végezték el a munkát otthonukban, vagy pedig műhelyekben végeztették el azt mások munkájának igénybe vételével (sweatshops). Ezzel a modellel a nagy tömegben rendelkezésre álló agrárnépesség olcsó munkaerejét használták ki az iparban. Egy idő után számos nemzeti jogban bevezették ebben a munkavégzési formában a minimálbért, hogy csökkentsék a munkavégzők kiszolgáltatottságát.<sup>881</sup> Végül a gyáripari tömegtermelés általánossá válása vetett véget ennek a bedolgozó modellnek.<sup>882</sup>

Hasonlóképpen Risak és Warter is arra mutatnak rá, hogy a bedolgozás (putting out) és a crowdwork decentralizált szervezeti felépítése, okai és problémái is hasonlóak. Érdekes módon a két munkavégzési forma esetében – mintegy két évszázad eltéréssel – még a munkavégzők társadalmi összetétele is hasonló (nők, részmunkaidősök, kiegészítő jövedelmet keresők). Azonosíthatók persze különbségek is, hiszen a crowdwork az ipari termelésnél szélesebb körű tevékenységre alkalmas (például marketing). További fontos újdonság, hogy az internet jóvoltából a munkavégzés csak részben a munkavégző (crowdworker) által meghatározott helyen, részben viszont a globális virtuális térben történik.<sup>883</sup>

Meg kell jegyezni, hogy további előzmények is felfedezhetők. Álláspontom szerint a crowdsourcing modelljének fontos forrása az outsourcing, ami az elnevezésében is megjelenik. Az outsourcing esetében munkaviszonyokat vált ki a munkáltató kiszerezéssel, azaz más munkáltatóval szerződik a munka elvégzésére, amelyet korábban a saját munkavállalói végeztek el. Lényegében a crowdsourcing és az applikációs munka esetében is hasonló kiszerezés látható a digitális platform és a munkavégző között. Ez esetben viszont nem kiváltja a munkavállalókat a platform, hanem eleve nem munkavállalókkal látja el a tevékenységet, hanem kiszerezés útján „önálló” munkavégzőkkel (a különbségeket részletesen lásd később).

A platform munka tehát nem egy teljesen új jelenség, hanem csak a bizonytalan foglalkoztatásnak egy új, bár valóban különleges, innovatív formája. A digitális platformon keresztül történő munkavégzés hasonlít az alkalmi, rövid, határozott idejű munkára. Szemben a határozatlan idejű munkaviszonnyal, a platform munka nem ígér hosszú távú, tartós

---

<sup>878</sup> Veneziani 1986, 126.

<sup>879</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Putting-out\\_system](https://en.wikipedia.org/wiki/Putting-out_system) (letöltve: 2018.7.11)

<sup>880</sup> Finkin 2016, 604-605.

<sup>881</sup> Risak and Warter 2015, 9-15.

<sup>882</sup> Finkin 2016, 606.

<sup>883</sup> Risak and Warter 2015, 9-15.

kapcsolatot.<sup>884</sup> Munkavégzési kötelezettség ugyan nincs, de ha valaki digitális platformon keresztül dolgozik, akkor a munkavégzés rendszerint igen rövid ideig tart (pontoszerű munkavégzés).

Ugyanakkor a platform munka a többmunkáltatós jogviszonyokra is emlékeztet, mint amilyen például a munkaerő-kölcsönzés, hiszen a munkáltatói funkciók megoszlanak a platform, az ügyfél és a munkavégző között. Továbbá az internet meghatározó sajátosságként működött már korábban, a crowdsourcing és az applikációs munka elterjedése előtt is más, hasonló munkavégzési formáknál. Valenduc és Vendramin tanulmányukban ilyen, hasonló formáknak tekinti az információs technológiákon alapuló mobil munkát és a behívásos munkavégzést is.<sup>885</sup>

Maga a jelenség (munkavégzési forma) tehát korántsem teljesen eredeti, hanem ez a bizonytalan foglalkoztatásnak csak egy – valóban új, modern – formája, amely sok elemében emlékeztet más korábbi és jelenlegi, bizonytalan foglalkoztatási formákra.<sup>886</sup> Ebből viszont az is következik, hogy a platform munkára adható szabályozási válaszok is illeszkednek a bizonytalan foglalkoztatás szabályozásának tágabb értelemben vett problematikájába. Ezzel együtt az a közkeletű feltételezés sem állja meg tehát a helyét, hogy a létező munkajogi intézmények (munkaviszony, munkaszerződés, kollektív szerződés) eredendően alkalmatlanok volnának a platform munka által felvetett problémák kezelésére, ezért teljesen új dolgokat kellene feltalálni és bevezetni.<sup>887</sup>

### 6.3 A platform munka két fő típusa

Mindenekelőtt azt kell kiemelni,<sup>888</sup> hogy a nem szokványos és bizonytalan munkavégzési formák többi típusához hasonlóan a platform munka sem egy homogén, egységes jelenség, illetve fogalom.<sup>889</sup> A platform gazdaság lényege tehát a munkavégzési formák sokszínűsége. A digitális platformoknak történő munkavégzésnek ugyanis sok típusa van. Az Eurofound tanulmánya például a platform munka 10 típusát azonosította.<sup>890</sup> Ugyanakkor a harkai gazdaság kifejezés alatt általában kétféle platform munkavégzési formát szoktak érteni:

- digitális platformon keresztül történő munkavégzés (crowdwork), és
- applikáción keresztül, igény szerinti munka (work on demand via apps).<sup>891</sup>

Mindkét fenti formára jellemző, hogy intenzív munkavégzést igénylő szolgáltatásokat nyújtanak egy háromoldalú kapcsolatban, amelyben a munkavégzők és az ügyfelek online platformokon keresztül kerülnek kapcsolatba egymással egy relatíve új munkavégzési

<sup>884</sup> Marsden 2004, 679-680.

<sup>885</sup> Valenduc and Vendramin 2016, 29-38.

<sup>886</sup> De Stefano 2016c, 484.

<sup>887</sup> De Stefano 2016c, 480.

<sup>888</sup> A platform munka fogalmáról szóló fejezet korábbi változatát lásd: Gyulavári 2019b.

<sup>889</sup> Prassl and Risak 2016, 621.

<sup>890</sup> Eurofound 2018, 5.

<sup>891</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 6.

paradigmában.<sup>892</sup> Az alábbiakban a platform munkának ezt a két fő típusát határozom meg, illetve határolom el egymástól.

### 6.3.1 Crowdsourcing

Amint arra fentebb utaltam, a platform munka egyik típusa a crowdsourcing, amely a digitális platformon keresztül olyan tevékenységet jelent, amelynél a digitális platform segítségével, annak felületén végeznek el a munkavégzők egy sor feladatot, potenciálisan globális alapon.<sup>893</sup> „A crowdsourcing során egy szervezet a korábban belül, saját dolgozók vagy alvállalkozók által elvégzett feladatokat a szervezettől független, külső személyek nagy csoportjának szervezi ki, jellemzően online formában.”<sup>894</sup> Itt tehát jól látható a hasonlóság a crowdsourcing és az előzményének tekinthető outsourcing között.

Számos szerző viszont azt emeli ki, hogy a crowdsourcing az ötletek versenye, problémamegoldó és feladat-realizáló modell<sup>895</sup>, internetes kollektív intelligencia. Másként megfogalmazva, a crowdsourcing platform egy megoldandó problémát tesz közzé az interneten, ösztönzőkkel együtt, lehetővé téve a szakértelemmel rendelkező emberek számára, hogy a probléma megoldásában hasznosítsák a saját tudásukat. Továbbá az innovációs szakirodalom a crowdsourcing-ot a „nyitott innováció” különös formájának tekinti, ami arra utal, hogy mindenki számára nyitott, hozzáférhető a folyamat.<sup>896</sup>

A crowdsourcing tehát a digitális foglalkoztatás olyan új formája, amelynél meghatározatlan számú személy digitális terméket állít elő egy nyílt ajánlatra válaszként.<sup>897</sup> A crowdsourcing szót Jeff Howe alkotta meg 2006-ban egy internetes írásában a Wired internetes újságban a crowd (tömeg) és az outsourcing (kiszervezés) szavak összevonásával. Ez a szóösszetétel választ ad arra a kérdésre is, hogy mi a különbség a kettő között.<sup>898</sup> Míg az outsourcing során a munkát harmadik személynek, társaságnak, intézménynek, addig a crowdsourcing esetében az ismeretlen nagyságú tömegnek szervezik ki az interneten közzétett nyílt felhívással (ajánlattal).<sup>899</sup> Ráadásul a crowdsourcing esetében a kiszereződő fél és a munkavégző között közvetít egy digitális platform.<sup>900</sup>

Van még egy nagyon fontos ok viszont, ami miatt valóban találó az outsourcing beépítése ebbe az új fogalomba: ezekkel az új munkavégzési formákkal korábban meglévő munkaviszonyokat váltanak fel, helyettesítenek. Ezeket a munkákat korábban saját munkavállalókkal, vagy esetleg kiszereződéssel, külső vállalkozókkal látták el. A Clickworker

<sup>892</sup> Menegatti 2018, 67.

<sup>893</sup> ILO 2016, 40.

<sup>894</sup> <https://hu.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing> (letöltve: 2018.8.4)

<sup>895</sup> Estelles-Arolas, Navarro-Giner and González-Ladrón-de-Guevara 2015, 33.

<sup>896</sup> Rouse 2010, 3.

<sup>897</sup> „Crowdsourcing Code of Conduct”, <http://crowdsourcing-code.com/> (letöltve: 2018.7.6)

<sup>898</sup> Leimeister, Zogaj and Durward 2015, 3.

<sup>899</sup> Leimeister, Zogaj and Durward 2016, 26.

<sup>900</sup> Howe 2006.

digitális platform például olyan nagy cégeknek dolgozik, mint a Honda, Groupon, PayPal, vagy a T Mobile.<sup>901</sup> Az Amazon Mechanical Turk megrendelői között a nagy cégek (például Coca-Cola, Walmart, US Army) mellett ott vannak az egyetemi intézmények és a start-up vállalkozások is.<sup>902</sup> A crowdsourcing tehát valóban a korábbi munkák kiszervezése az internet segítségével az arctalan, rosszul fizetett tömegnek a digitális platformon keresztül.

Jeff Howe eredetileg a crowdsourcing-ot az outsourcing egyik fajtájának tekintette, amely még nagyobb megtakarítást tesz lehetővé a vállalkozások számára a nyomott béreken keresztül. Míg régebben Indiáig és Indonéziáig kellett menni az olcsó munkaerőért, most megkapod akár Indonéziából akár a szomszéd sarokról, amint azok rákapcsolódnak a netre – írta találóan híres cikkében Jeff Howe.<sup>903</sup> Abban a vonatkozásban is találó a crowdsourcing kifejezés, hogy valójában az outsourcing helyét és szerepét veszi át sok esetben, de legalábbis versenyképes alternatívát teremt neki.<sup>904</sup>

Bár különbséget lehet tenni a crowdsourcing számos formája, így különösen a vállalat belső (saját munkavállalóknak) és külső (harmadik személyeknek) crowdsourcing-ja között.<sup>905</sup> A belső crowdsourcing esetében a vállalat saját munkavállalói állománya képezi a munkavégzésre rendelkezésre álló tömeget. (például IBM).<sup>906</sup> Ezek közül csak a külső crowdsourcing-al foglalkozom, tekintettel az abból következő munkajogi problémákra. Ugyancsak figyelmen kívül hagyom a crowdsourcing tágabb értelmezését, amelybe bele szokták érteni az olyan ingyenes tevékenységeket is, mint például a wikipedia szerkesztése.<sup>907</sup> Itt tehát csak a fizetett crowdsourcing-ot elemzem, amelynél az ellenértékért végzett munkatevékenység a központi, hangsúlyos elem. Az általam vizsgált formáknál a munkavégzés kifejezetten a munkavégző megélhetésének biztosításáért történik.

A crowdsourcing tehát olyan digitális munkákat jelent, amelyeket online platformon keresztül, a virtuális világban végeznek el, így nincs közvetlen fizikai kapcsolat a munkavégző és az ügyfél között. Rendszerint egyszerű, mechanikusan ismétlődő, rosszul fizetett, egységesített feladatokat végeznek, mint például a digitális címkézés, adatfeldolgozás, képfeliratozás, rövid szövegek fordítása és ellenőrzése (például Clickworker<sup>908</sup>, Amazon Mechanical Turk<sup>909</sup>). A tevékenység lehet egyszerűbb részfeladat,

---

<sup>901</sup> Smith and Leberstein 2015, 5.

<sup>902</sup> Bergvall-Kåreborn and Howcroft 2014, 219.

<sup>903</sup> „For the last decade or so, companies have been looking overseas, to India or China, for cheap labour. But now it doesn't matter where the labourers are – they might be down the block, they might be in Indonesia – as long as they are connected to the network...Technological advances in everything from product design software to digital video cameras are breaking down the cost barriers that once separated amateurs from professionals. Hobbyists, part-timers, and dabblers suddenly have a market for their efforts, as smart companies in industries as disparate as pharmaceuticals and television discover ways to tap the latent talent of the crowd. The labour isn't always free, but it costs a lot less than paying traditional employees. It's not outsourcing; it's crowdsourcing.” (idézi: Rouse 2010, 1).

<sup>904</sup> Risak 2016a, 96.

<sup>905</sup> Risak 2016a, 94.

<sup>906</sup> A belső crowdsourcing részletes elemzését lásd: Leimeister, Zogaj and Durward 2016, 27-28.

<sup>907</sup> Risak and Warter 2015, 2.

<sup>908</sup> <https://www.clickworker.com/> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>909</sup> <https://www.mturk.com/> (letöltve: 2022.6.21).

például fordítás, adatfeldolgozás, szöveg ellenőrzése, fénykép feliratozása, de lehet olyan bonyolultabb tevékenység is, mint logo vagy weblap készítése.

Az érintett munkafeladat tehát rendkívül sokszínű. Jellemzően magas jövedelemmel rendelkező, fejlett országok vállalkozásai foglalkoztatnak így alacsony jövedelmű, fejlődő országokból származó munkavégzőket, rendkívül alacsony bérért.<sup>910</sup> Ezzel a munkavégzés globalizációjának újabb dimenzióját nyitják meg. Jó példa erre az Amazon Mechanical Turk<sup>911</sup>, amelynek 2010-ben a 200.000 munkavégzője közül 56% élt az Egyesült Államokban és 36% Indiában.<sup>912</sup> A crowdsourcing-al foglalkozó platformoknak megvan ugyan az a potenciálja, hogy szegény közösségeket kapcsoljanak be magasabb jövedelemmel a globális piacba, de ma még a szegény országokból is inkább a jobb háttérrel rendelkezők részesednek ezekből a munkákból, az igazán szegények sokkal kevésbé.<sup>913</sup>

Fontos szűrő például a gyors számítógép és internetes kapcsolat, amely Indiában még ma is csak a jómódúak kiváltsága. Így viszont újra csak az amúgy is versenyelőnyvel rendelkező, képzett, jómódú indiaiak jutnak újabb munkavégzési lehetőséghez. Fontos összefüggés az is, hogy az indiai munkavégzők viszont leszorítják a béreket a platformnál.<sup>914</sup> Ez a hatás fokozódhat az okostelefonok terjedésével, amely évtizedeken belül hatalmas tömegeket kapcsol rá olcsón az internetre. Elég csak arra utalni, hogy Indiában az okostelefonok száma 2020-ban elérte a 748 milliót, és 2040-re a becsült számuk eléri a világon az 1.5 milliárdot.<sup>915</sup>

A crowdsourcing során a munkafolyamatokat gyakran felbontják mikro-feladatokra<sup>916</sup> és ezeket teszik fel elvégzendő munkaként egy honlapra, ahol a digitális munkavégző (crowdworker) megtalálja és el is tudja végezni ott.<sup>917</sup> A mikrofeladat gyorsan elvégezhető, nem igényel sok utasítást, viszont megkíván némi emberi értékítéletet (például kérdőív kitöltése, fénykép címkézése).<sup>918</sup> Ezért nevezik ezt digitális aprómunkának (digital piece work), vagy másként neo-taylorizmusnak.<sup>919</sup> A mikro-feladatok elvégzetése azért előnyös a platformnak (például Crowdfunder<sup>920</sup>), mert hatalmas mennyiségű munkát tud ellátni rendkívül gyorsan és nyomott áron, fix költségek nélkül, és a képzett munkaerő potenciálisan az egész világon a rendelkezésére áll, csak el kell érnie őket online. Ez viszont könnyen, gyorsan és ingyen megy az internet segítségével. Az Amazon által 2005-ben alapított<sup>921</sup> Amazon Mechanical Turk munkáinak 25%-a 0,01, 70%-a 0,05, míg 90%-a 0,1 dollárnál kisebb értékű, így az órabér 2 dollárra jön ki.<sup>922</sup>

<sup>910</sup> Agrawal, Horton, Lacetera and Lyons 2013, 2.

<sup>911</sup> Az AMT platform működésének részletes elemzését lásd: Felstiner 2011, 160-168.

<sup>912</sup> Narula et al. 2011, 121.

<sup>913</sup> Thies, Ratan and Davis 2011, 1.

<sup>914</sup> Risak 2016a, 96.

<sup>915</sup> <https://www.statista.com/statistics/467163/forecast-of-smartphone-users-in-india/> (letöltve: 2022.3.11).

<sup>916</sup> Berg a mikrofeladatok hat fő típusát azonosította (Berg 2016, 545).

<sup>917</sup> Prassl and Risak 2016, 624.

<sup>918</sup> ILO 2016, 40.

<sup>919</sup> Risak 2016a, 95.

<sup>920</sup> <https://visit.crowdfunder.com/crowdfunder-ai-info-old.html> (letöltve: 2022.7.15).

<sup>921</sup> Marvit 2014.

<sup>922</sup> Eurofound 2015, 121.

A crowdsourcing nagyobb részét jelentő versenyalapú crowdwork<sup>923</sup> esetében viszont a munka nem bontható le részfeladatokra, hanem a projekt munkát a legjobb logo, a legjobb software díjával jutalmazták, vagy a leggyorsabban eredményt elérő kapja a munkát, míg a vesztesek nem kapnak díjazást. Sokan tehát üres kézzel távoznak, bár munkát végeztek és az eredményét át is adták. Ilyen esetekben ráadásul nem tervet, hanem a végleges terméket kell benyújtani.<sup>924</sup> A másik típus az együttműködésen alapul: sokszor valaki elkezd a munkát és a többiek folytatják a módosítás funkcióval.<sup>925</sup> Ilyenkor együtt, egymással együttműködve érik el a kívánt eredményt.<sup>926</sup>

A crowdsourcing árnyoldala, hogy a mikro-feladatokat végeztető platformok sokszor úgy is kezelik a monoton részfeladatokat végző munkaerőt, mint egy számítógép alkatrészt: névtelen, arctalan, helyettesíthető.<sup>927</sup> A crowdsourcing platformok határozatlan számú szervezetet és személyt kapcsolnak össze az internet segítségével, a honlapon keresztül, lehetővé téve az ügyfelek (megrendelők) és a munkavégzők globális egymásra találását. A munkavégző az ajánlatot és magát a munkát is a honlapon keresztül kapja, és annak eredményét is a honlapon teljesíti.<sup>928</sup> Az internet segítségével lehetővé vált tehát az, hogy akár más kontinenseken működjenek a megrendelő szervezetek és a munkát elvégző munkavállalók. Az is lehetséges, hogy ugyanannak a munkának a különböző fázisait más földrészekén élők végzik el. Ezekben az esetekben ugyanis az egész munkavégzés online történik.<sup>929</sup>

A crowdsourcing-ban dolgozók (crowdworkers) érdekeiket tekintve korántsem homogén csoport, hanem az alábbi három kategóriába sorolhatók:

- a) van más jövedelmük is, és a crowdwork-el mellékes jövedelmet szereznek (például diákok, nyugdíjasok);
- b) a crowdwork az egyetlen, de legalábbis a legfontosabb jövedelemforrásuk, akik szintén két alcsoportba sorolhatók:
  - ba) képzett emberek, akiknek a crowdwork csak átmeneti megoldás;
  - bb) állandóan ezt végzik és ebből élnek, nincs is más lehetőségük, mert másként tartósan munkanélküliek lennének;
- c) ki vannak zárva az elsődleges munkaerő-piacról fogyatékoságuk vagy társadalmi kirekesztés révén.<sup>930</sup>

Hangsúlyozni kell, hogy a crowdsourcing korántsem sem egységes fogalom, amelyen mindenki ugyanazt érti. Estelles Arolas és González-Ladrón-de-Guevara 2012-ben 200 dokumentumban 40 különböző definíciót talált. Ezek alapján a következő elemeket

<sup>923</sup> Ez az úgynevezett „tournament-based approach” (Leimeister, Zogaj and Durward 2016, 34).

<sup>924</sup> Risak and Warter 2015, 3.

<sup>925</sup> Risak 2016a, 95.

<sup>926</sup> Ez a „collaboration-based approach” (Leimeister, Zogaj and Durward 2016, 34-35).

<sup>927</sup> A „microtasking” leírását lásd: Risak and Warter 2015, 3.

<sup>928</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 6.

<sup>929</sup> De Stefano 2016c, 471.

<sup>930</sup> Risak 2016a, 95.

azonosították, amelyeket minden crowdsourcing kezdeményezés tartalmaz: van egy pontosan körülhatárolt tömeg és egy feladat, egyértelmű céllal; a tömeg által kapott ellenérték, a közvetítő és a neki járó kompenzáció egyértelmű; ez egy részvételen alapuló online folyamat, amely változatos mértékben nyílt felhíváson, de mindig az internet használatán alapul.<sup>931</sup>

### 6.3.2 *Applikáción keresztül történő munkavégzés*

A platform munka másik típusa az online applikáción keresztül történik a fogyasztók erre vonatkozó, a honlapon kifejezett igénye szerint (work on demand via apps). Ebben az esetkörben olyan hagyományos, fizikai szolgáltatásokról van szó, mint például taxizás (például Uber), takarítás és javítás (például Helpling), irodai munkák, könyvelés (például Upwork).<sup>932</sup>

Ezekben az esetekben egy online applikáció segítségével lehet hívni munkavégzőt, akit az applikáció választ ki és közvetít össze a megrendelővel. Az ügyfél általában a szolgáltató applikációnak fizet, amely a platform által meghatározott közvetítői díj levonása után átutalja a munkadíjat (lényegében a munkabért) a munkavégzőnek. A digitális platform tehát megszabja a honlapon az árat, a minimális minőségi előírásokat, kiválasztja és szervezi a szükséges munkaerőt.<sup>933</sup> Egyes applikációk ugyanannak a szolgáltatásnak különböző változatait is nyújtják (prémium és olcsó), illetve a munkavégzők különböző csoportjai szerint is szelektálják a szolgáltatást (például profi és amatőr sofőrök).<sup>934</sup> Az ár meghatározása azonban sokszínű, hiszen vannak olyan platformok, amelyek ezt a felekre bízják, míg mások megszabják pontosan, vagy csak egy minimumot, míg vannak olyan platformok is, amelyek az árat folyamatosan a pillanatnyi kereslethez igazítják.<sup>935</sup>

Az applikáción alapuló konstrukció fontos eleme, hogy az ügyfél anonim módon értékeli a munkavégzőt, és a munkavégző értékelését később láthatják az ügyfelek. Az értékelés azonban egyoldalú, a munkavégző nem értékelheti az ügyfelet.<sup>936</sup> Ugyanakkor ma már a munkavégzők is értékelik az online platformokat (például FairCrowdWork<sup>937</sup>). Erre a legjobb példa az Amazon Mechanical Turk munkavállalóit szervező Turkopticon, amely lényegében a megrendelők online értékelését látja el a munkavégzők szempontrendszer alapján.<sup>938</sup>

<sup>931</sup> Estelles-Arolas, Navarro-Giner and González-Ladrón-de-Guevara 2015, 35.

<sup>932</sup> Prassl and Risak 2016, 623.

<sup>933</sup> De Stefano 2016c, 471-472.

<sup>934</sup> ILO 2016, 40.

<sup>935</sup> Florisson and Mandl 2018, 58.

<sup>936</sup> ILO 2018, xviii.

<sup>937</sup> <http://faircrowd.work/> (letöltve: 2018.11.21).

<sup>938</sup> A Turkopticon részletes ismertetését lásd: Irani and Silberman 2013, 611-619.

### 6.3.3 Hasonlóságok és különbségek a két típus között

Lényeges különbség az előzőekben ismertetett, másik típusú platform munkavégzéshez (crowdwork) képest, hogy az applikációs munka esetén a honlap csak összekapcsolja a munkavégzőt a szolgáltatás felhasználójával, de maga a munkavégzés nem a honlapon, hanem a fizikai valóságban történik. További lényeges különbség a crowdsourcing-hoz képest, hogy az applikáción keresztül történő munka esetében a munkavégzés helyhez kötött, nem a (globális) virtuális térben zajlik, így a fogyasztó és a munkavégző ugyanabban a helységben él és rendszerint találkozik is.<sup>939</sup> Tehát amíg a crowdwork elektronikusan továbbítható szolgáltatások (globális) teljesítése online platformokon, addig az applikációs, igény szerinti munkavégzés inkább fizikai jelenlétet és helybeli teljesítést igénylő, egyszerű, tradicionális munkát jelent (vezetés, takarítás stb.).<sup>940</sup>

A platform munka két formája között tehát lényeges különbségek vannak, ezért sok esetben nehéz erről a két formáról együtt, egységesen véleményt alkotni.<sup>941</sup> Éppen ezért a továbbiakban sokszor csak az egyik vagy a másik formára teszek majd megállapításokat. Ugyanakkor számos érv szól amellett is, hogy a legtöbb esetben ezeket a típusokat együtt kezeljük. Ez a két forma sem egységes ugyanis, hiszen az egyes digitális platformok ezen a két típuson belül is nagyon sok altípusra oszthatók. A crowdwork honlapok gyakran eltérő megoldásokat alkalmaznak a munka megvalósítását<sup>942</sup>, a felek közötti kapcsolatot<sup>943</sup> és a fizetést illetően. De ugyanígy az applikációs munkavégzési formák is sokszínűek, különösen a tevékenység természetét illetően (irodai munka versus takarítás). Ezeknek a különbségeknek viszont jelentősége van a felek közötti szerződéses kapcsolatokra, azok jogi megítélésére és a munkajogi problémák rendezésének lehetséges módjaira egyaránt.

Nagyon sok hasonlóság is van azonban a két fenti platform munkavégzési forma között. Így különösen mindkét esetben információs technológiát, internetet használnak a munkavégzés teljes folyamatában, amely lehetővé teszi, hogy a munkavégző rendkívül gyorsan megfeleljen a szolgáltatás iránti igényeknek.<sup>944</sup> Éppen ezért szokták nevezni ezt – harkni gazdaság mellett – igény szerint gazdaságnak is (on-demand economy). Ebben a tekintetben komoly átfedés van a behívásos munkavégzés és a platform munka között, hiszen a tevékenység és a díjazás is az ügyfél igényeihez igazodik. Sok esetben tehát a platform munka a behívásos munka egyik formája, mondhatni „mutációja”.

További közös pont a platform munka valamennyi formájában, hogy a digitális platformok értelemszerűen profitorientált vállalkozások, amelyek közvetítői jutalékot vonnak le az

<sup>939</sup> De Stefano 2016c, 471-472.

<sup>940</sup> Menegatti 2018, 67.

<sup>941</sup> Az ismertebb digitális platformok listáját és rövid ismertetését lásd: Harris and Krueger 2015, 28-33.

<sup>942</sup> Egyes honlapok a leggyorsabb jelentkezőt részesítik előnyben, míg mások versenyeztetik a szolgáltatókat, és a választást az ügyfélre bízzák (De Stefano 2016c, 474).

<sup>943</sup> Egyes honlapoknál a felek között nem alakul ki kapcsolat, hanem a teljesítés és a szolgáltatás eredményének megszerzése is a honlapon történik, míg más platformok fizikailag is összekapcsolják a feleket (De Stefano 2016c, 474-475).

<sup>944</sup> De Stefano 2016c, 474-475.



ügyfelek által a munkáért kifizetett összegből. Így a tényleges munkavégzőnek a jutalék levonása után maradó összeget utalják csak át munkadíjként. A jutalék összegét a platform szabályzata rögzíti, melynek összege nyilván platformonként változik, de jellemzően a teljes összeg 20-25%-a.<sup>945</sup>

Összefoglalva, a platform munkának kis túlzással szinte annyi formája van, ahány honlap lehetővé teszi az ilyen munkavégzést, hiszen az egyes digitális platformok egyoldalúan szabott (munka)feltételei igencsak változatosak. A platform munka egyik alapvető sajátossága tehát a sokszínűség, amely nehezíti a tipologizálást. Ugyanakkor ezek a honlapok mégis sok hasonlóságot is mutatnak, amelyek alapján a fentiekben leírt két fő típusa azonosítható.

#### 6.4 A platform munkavégzők száma, aránya és jellemzői

A platform munkára vonatkozó statisztikáknak abban a tekintetben van jelentősége, hogy egyrészt a munkaerőpiacon milyen nagyságrendben van már ma is jelen ez az új munkavégzési forma, másrészt az milyen gyorsan terjed. A platform munkavégzők jelenlegi arányából és a növekedés gyorsaságából lehet következtetni arra is, hogy a jövőben milyen arányt érhet el az egyes országokban, régiókban a crowdsourcing és az applikációs munka. Mindennek viszont a munkajogi és foglalkoztatáspolitikai válaszok tekintetében is jelentősége van.

Éppen ezért fontos annak a megállapítása, hogy ma még rendkívül nehéz becslést adni a hakni gazdaságban dolgozók számát illetően, aminek számos oka van. Az érintett vállalkozások például vonakodnak az erre vonatkozó adatszolgáltatástól, és a legtöbb EU tagállamban nem is kötelesek információt szolgáltatni a tranzakciók számáról és összegéről.<sup>946</sup> Ha viszont vannak is adatok, akkor azok nem igazán megbízhatóak, mert az egyes honlapokon regisztráltak számát mutatják, és sok munkavégző több honlapon is regisztrál és párhuzamosan dolgozik is.

Ugyanakkor az adatok azt igazolják, hogy nem elhanyagolható jelenségről van szó.<sup>947</sup> 2015-ben a nagy platformok közül például a Crowdsource nevű cég 8 millió, a Care.com majdnem 7 millió, a Crowdfunder 5 millió, míg a leghíresebb honlap, az Uber csupán 160.000 munkavégzőt foglalkoztatott világszerte.<sup>948</sup> 2016-ban mintegy háromszáz, globálisan munkát adó digitális platform volt.<sup>949</sup>

Az Egyesült Államokban – Seth Harris és Alan Krueger kutatása szerint – 2015-ben az összes munkavégző 0,4%-a, mintegy 600.000 ember dolgozott online közvetítőn keresztül a hakni

<sup>945</sup> Smith and Leberstein 2015, 4.

<sup>946</sup> Florisson and Mandl 2018, 4.

<sup>947</sup> De Stefano 2016c, 472.

<sup>948</sup> Smith and Leberstein 2015, 3.

<sup>949</sup> Florisson and Mandl 2018, 5.

gazdaságban, és a számuk rohamosan nő.<sup>950</sup> Lawrence Katz és Alan Krueger kutatása is hasonló eredményre jutott, hiszen ugyancsak 2015-ben a munkavégzők 0,5%-ára becsülte az USA-ban az online közvetítőkön keresztül dolgozók számát.<sup>951</sup> Megállapíthatjuk tehát, hogy az Egyesült Államokban 2015-ben még nem érte el – a becslések szerint – a platform munkavégzők száma az összes dolgozó 1%-át. Ugyanakkor a fenti számok alulbecslésnek tűnnek, mivel más adatok szerint csak az Uber-nek 400.000 sofőrje volt 2016-ban az Egyesült Államokban.<sup>952</sup> Alek Felstiner 2011-ben azt írta, hogy csak a crowdsourcing-ban több mint egymillió ember dolgozott a világon, nyilván ennek csak egy része az USA-ban (a többi szerte a világban, például Indiában).<sup>953</sup>

Európában már számos országban létezik a platform munkavégzés, de elsősorban a kontinens fejlettebb országaira jellemző ma még a honlapok működtetése (Belgium, Dánia, Finnország, Németország, Görögország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Portugália, Spanyolország, Egyesült Királyság).<sup>954</sup> Európában a legtöbb platform Németországban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban működik. A fejlett nyugat-európai országok dominanciája alól a kelet-európai Észtország a kivétel, ahol a 2013. évi 17-ről 2016-ra 48-ra nőtt az ilyen digitális platformok száma.<sup>955</sup>

Az Egyesült Királyság tekinthető az egyik úttörőnek a platform munka tömeges alkalmazásában Európában. Egy 2016 januárjában készült felmérés szerint majdnem ötmillió munkavégző dolgozott digitális platformon keresztül, kisebb-nagyobb gyakorisággal (az összes munkavégző 3%-a hetente, 4%-a havonta).<sup>956</sup> Ugyanakkor Mark Freedland és Jeremias Prassl arra hívják fel a figyelmet, hogy – hivatalos (ONS<sup>957</sup>) statisztikai adatok hiányában – szinte lehetetlen pontosan meghatározni a platform munkavégzők számát Angliában (is).<sup>958</sup>

Ursula Huws és Simon Joyce kutatása szerint 2016 novemberében Németországban a válaszadók 22%-a a megelőző egy évben megpróbált már munkát vállalni online platformon keresztül, 14% már dolgozott, míg 4% legalább hetente dolgozik is így.<sup>959</sup> Svédországban a munkavégzők 12%-a, mint 737.000 ember dolgozott már online platformokon keresztül, és ennek a csoportnak mintegy harmada legalább hetente így dolgozik (például Upwork, Uber, Skjutsgruppen).<sup>960</sup> Hollandiában 18% próbált, 12% pedig dolgozott is már online platformon (Upwork, Villamedia, Croqer, Uurtjeover) keresztül, 3% hetente, 5% pedig havonta most is

---

<sup>950</sup> Harris and Krueger 2015, 2.

<sup>951</sup> Katz and Krueger 2016, 2.

<sup>952</sup> Cherry 2016, 580.

<sup>953</sup> Felstiner 2011, 149.

<sup>954</sup> Mandl 2016, 12-13.

<sup>955</sup> Florisson and Mandl 2018, 6.

<sup>956</sup> A leggyakrabban keresett platformok: Uber, Blablacar, Handy, Freelancer, Upwork, Clickworker, Peopleperhour, Taskrabbit (Huws and Joyce 2016a, 1-2).

<sup>957</sup> Az ONS (Office for National Statistics) témával kapcsolatos közleményét lásd:

<https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/articles/thefeasibilityofmeasuringthesharingeconomy/november2017progressupdate> (letöltve: 2022.6.8).

<sup>958</sup> Freedland and Prassl 2017, 4.

<sup>959</sup> Huws and Joyce 2016b, 1.

<sup>960</sup> Huws and Joyce 2016c, 1.

keres így pénzt.<sup>961</sup> Ausztriában a legmagasabbak az arányok, hiszen 36% már próbált, 18% dolgozott is így, míg 5% hetente, 9% pedig havonta most is végez így munkát.<sup>962</sup> Az ETUI tanulmánya szerint 2021-ben az EU 27 tagállamában 47.5 millió ember dolgozott az interneten, 12 millió volt platform munkás és 3 millió főállású platform munkavégző.<sup>963</sup>

Valamennyi fenti nyugat-európai országban sokszínű az online platformokon keresztül folytatott tevékenység, hiszen az irodai tevékenység, taxizás, háztartási szolgáltatások egyaránt népszerűek. A platformon keresztül munkát végzők általában fiatalok (30 alattiak), inkább férfiak<sup>964</sup>, és képzettségüket tekintve sokszínűek. Az angol kutatások például azt mutatják, hogy a 25-35 közötti korosztály felülreprezentált a platform munkavégzők között, hiszen körülbelül a harmaduk fiatal.<sup>965</sup> Az ILO kutatása szerint világszerte minden korcsoport képviselve van ugyan a platform munkában, de az átlagéletkor 33,2 év.<sup>966</sup>

Lényeges kérdés még az is, hogy a jövedelmüknek mekkora hányada származik ilyen munkavégzésből. Rebecca Florisson és Irene Mandl tanulmánya szerint több mint a munkavégzők fele<sup>967</sup> főállás mellett, kiegészítő jövedelemszerzés céljából, kvázi másodállásként dolgozik az interneten keresztül, és csak 10-15%-uk él önfoglalkoztatóként kizárólag az ebből származó jövedelemből.<sup>968</sup>

Hatalmas tömegről tehát ma még biztosan nem beszélhetünk, de az egész jelenség mindössze egy évtizedes, és a trend egyértelműen a dinamikus növekedés.<sup>969</sup> Európában 2015-ben 28 milliárd euró volt a digitális platformok részesedése a gazdaságból, és öt kulcsfontosságú szektorban (szállás kiadás, személyszállítás, házi munkák, technikai szolgáltatások és finanszírozás) egy év alatt megduplázták a bevételüket. Becslések szerint a digitális platformok 160-572 milliárd euróval növelhetik az EU gazdaságát, tehát további dinamikus bővülést feltételeznek.<sup>970</sup> A McKinsey tanulmánya szerint például a digitális platformok 2025-ig 2%-al növelik majd meg a globális GDP-t és 72 millió teljes munkaidős állást teremtenek. A különböző országokat és régiókat eltérő arányban érinti majd ez a növekedés, de a becslésük szerint Dél-Afrika, Görögország és Spanyolország lesznek a legnagyobb nyertesek, ami elsősorban a munkaerő-piaci, demográfiai sajátosságoktól és az internethasználat elterjedtségétől függ.<sup>971</sup>

Úgy tűnik tehát, hogy a platform munkavégzést szervező honlapok ma még elsősorban a fejlett országokban működnek. A fejlődő világ csak a globálisan működő platformok

<sup>961</sup> Huws and Joyce 2016e, 1.

<sup>962</sup> Huws and Joyce 2016d, 1.

<sup>963</sup> Piasna, Zwysen and Drahoukoupil 2022, 52.

<sup>964</sup> A fejlődő országokban ez még inkább jellemző, hiszen elenyésző a nők aránya (ILO 2018, xvi).

<sup>965</sup> Freedland and Prassl 2017, 5.

<sup>966</sup> Az ILO kutatása szerint minden korcsoport képviselve van, az átlagéletkor 33,2 év (ILO 2018, xvi).

<sup>967</sup> Más kutatás szerint kétharmaduknak van főállása, amely mellett kiegészítő jövedelemforrás a platform munka (Bergvall-Kåreborn and Howcroft 2014, 220).

<sup>968</sup> Florisson and Mandl 2018, 35.

<sup>969</sup> A digitális platformok globális részesedéséről részletesen lásd: Florisson and Mandl 2018, 6-8.

<sup>970</sup> European Commission 2016, 2.

<sup>971</sup> McKinsey 2015, 7.

kiszolgáló személyzetét biztosítja, a szolgáltatások megrendelői inkább a gazdag európai és amerikai országokban élnek. Ezt a megállapítást látszik alátámasztani például az a tény is, hogy Közép- és Kelet-Európa – Észtország kivételével – mindmáig kimaradt ebből a digitális forradalomból<sup>972</sup> (lásd részletesen a magyar vonatkozásokról szóló fejezetben).

Összegzésként megállapítható, hogy nincsenek igazán megbízható adatok és kutatások a hakeni gazdaság méretét és összetételét illetően. Ezek a becslési bizonytalanságok és a digitális platformokat jellemző sokszínűség együtt jelentősen megnehezítik a jogalkotás megfelelő reagálását erre az új jelenségre.<sup>973</sup> Ugyanakkor a rendelkezésre álló adatok szerint a platform munka ma még csak a fejlett gazdaságokra jellemző, amelyekben viszont dinamikusan növekszik, általában lassan közelítve a munkaerőpiac 5%-át.<sup>974</sup>

## 6.5 A platform munka előnyei és hátrányai

### 6.5.1 A platform munka előnyei

A fentiekben leírt, digitális platformon alapuló munkavégzési modellnek természetesen megvannak az előnyei mind a munkavégző, mind a digitális platformok, mind pedig a felhasználók (ügyfelek) számára. Az alábbiakban ezeket az előnyöket foglalom össze mindhárom perspektívából.

Elsőként a digitális platformok szemszögéből szemléljük ennek az új munkavégzési formának a pozitív hatásait. Mindenekelőtt:

- a vállalkozás ki tudja iktatni a tevékenység nélküli időtartamok (állásidő) költségét a konkrét munkatevékenység díjazásával, hiszen a munkavégzőt tényleg csak azokban az időszakokban (percekben) kell fizetni, amikor valóban dolgozik, abban a pillanatban viszont már nem, amikor csak vár a következő megrendelőre (állásidő);
- át tudja terhelni az online ellenőrzést a fogyasztóra; és
- nem kell megszüntetnie a munkaviszonyt, hiszen a szerződéses kötelezettség csak akkor áll fenn, amikor a munkavégző dolgozik.<sup>975</sup>

Az internet sebességével tehát hajszálpontosan meg lehet feleltetni a munkaidőt a fogyasztói igényeknek, ráadásul rendkívül gyorsan reagálni lehet az ügyfelek igényeire. A munka elvégzését az is gyorsítja, hogy részfeladatokra szétbontva végeztetik el a munkát. A vállalat így a központi tevékenységeire tud koncentrálni.<sup>976</sup> Mindezzel minimalizálhatók a tranzakciós költségek és a piaci feszültségek, valamint növelhető a hatékonyság.<sup>977</sup> A honlapok és applikációk segítségével a potenciális munkavégzők hatalmas tömege könnyen, gyorsan és

<sup>972</sup> Piasna, Zwysen and Drahokoupil 2022, 16.

<sup>973</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 3.

<sup>974</sup> Piasna, Zwysen and Drahokoupil 2022, 16.

<sup>975</sup> Prassl and Risak 2016, 625-626.

<sup>976</sup> Leimeister, Zogaj and Durward 2016, 40.

<sup>977</sup> Risak 2016a, 95.

olcsón érhető el, mozgósítható, szervezhető meg és ellenőrizhető. Így a platform megspórolja az irodai adminisztratív szervezet költségeit, és nem kell a munkaerő alkalmazására, kiválasztására külső szervezetet sem igénybe vennie.<sup>978</sup> Az értékelés folyamatosan azonnali információt ad az egyéni teljesítményekről és az ügyfél-elégedettségről egyaránt.<sup>979</sup>

A crowdsourcing esetében további fontos előny a platform részére az, hogy széles körben, hatalmas tömeg tudásához, innovatív megoldásokhoz lehet olcsón, gyorsan, rugalmasan hozzáférni.<sup>980</sup> Olyanok tudását lehet nagy tömegben megszerezni, akiket más jogvisztonnal, más módon nem lehetne elérni, de biztosan nem ilyen nagy tömegben, folyamatosan. Ezt a jelenséget nevezik kollektív intelligenciának.<sup>981</sup> A munkaerő nagy tömegéből következik tehát az, hogy sokszínű, nagyon különböző szaktudással rendelkező emberek állnak a platform rendelkezésére.<sup>982</sup> Az internetes közvetítés segítségével gyorsan és olcsón találhat egymásra tökéletesen a kereslet és a kínálat, így a digitális platformok a piac kiaknázásával elvileg új munkahelyeket is teremtenek.<sup>983</sup>

A munkavégző szempontjából viszont az a kedvező, hogy azt, akkor és annyit dolgozik, amit, amikor és amennyit csak akar, tehát neki is látszólag végtelen a rugalmassága. A platform munka könnyebben összeegyeztethető más tevékenységgel, például a tanulással, más munkával vagy a gyermekneveléssel.<sup>984</sup> Az Uber sofőrökről készített tanulmány szerint ők például nagy előszeretettel élnek is ezzel a rugalmassággal, hiszen rendszertelenebbül és kevesebb óraszámban dolgoznak, mint a normál taxisok.<sup>985</sup> A rugalmasság mellett nagy előny még a tapasztalatszerzés, az ügyfélkör megszerzése, mellékjövedelemhez jutás, illetve valódi alternatíva hiányában a munkához, jövedelemhez való hozzáférés.<sup>986</sup>

A platform munkavégzők számára további előny, hogy gyorsabban és egyszerűbben lehet munkához jutni, ezért jelentősen csökken a munkakereséssel töltött idő és növekszik a tényleges munkavégzés időtartama.<sup>987</sup> Crowdsourcing esetében legtöbbször elég egy laptop és gyors internet, és már lehet is kezdeni a munkát.<sup>988</sup> Az Uber sofőrök számára például kedvező az, hogy a ledolgozott óraszámától függetlenül nagyjából azonos marad az órabér, ami kedvező a kevés óraszámot, részmunkaidőben, vagy változó óraszámú dolgozók számára.<sup>989</sup>

A platform munka rugalmassága miatt jó lehetőség a fogyatékosággal élőknek ugyanúgy, mint a kezdő vállalkozóknak,<sup>990</sup> a menekülteknek, a munkanélkülieknek vagy a gazdasági

---

<sup>978</sup> Felstiner 2011, 151-152.

<sup>979</sup> De Stefano 2016c, 475, 478.

<sup>980</sup> Leimeister, Zogaj and Durward 2015, 8.

<sup>981</sup> Risak 2016a, 95.

<sup>982</sup> Felstiner 2011, 152.

<sup>983</sup> Engblom 2017, 220; European Commission 2016, 2.

<sup>984</sup> Risak and Warter 2015, 4.

<sup>985</sup> Hall and Krueger 2015, 26.

<sup>986</sup> Eurofound 2018, 60.

<sup>987</sup> Engblom 2017, 220.

<sup>988</sup> Felstiner 2011, 154.

<sup>989</sup> Hall and Krueger 2015, 2.

<sup>990</sup> Prassl and Risak 2016, 625-626.

központoktól távol élőknek.<sup>991</sup> Ráadásul sokan a szabad idejük egy részét vagy az útiidőt használják arra, hogy mellékes keresetre tegyenek szert (például munkába menet taxiznak), vagy egy amúgy kihasználatlan eszközt (például autót) hasznosítva szereznek plusz jövedelmet, vagy akár teljes megélhetést.<sup>992</sup> Az ILO kutatása szerint a megkérdezettek 32%-ának a platform munka az elsődleges jövedelmi forrása.<sup>993</sup> A platform munka által biztosított szabadsággal azonban mindig együtt jár a bizonytalanság is, így például az Uber sofőrnél, aki hajnali négykor kel, hogy a gyermekei megreggeliztetése előtt gyorsan megcsinálja egy-két jól fizető reptéri fuvar.<sup>994</sup>

Ugyanakkor a rugalmas munkavégzés csalóka, mert alapvetően a megrendelői igényekhez alkalmazkodik. Megteheti ugyan a munkavégző azt is, hogy a kevésbé jövedelmező időszakokban nem dolgozik, de a platformok jutalmazták azt, aki ilyen időszakokban is dolgozik, és a javadalmazási rendszeren keresztül büntetik azokat, akik viszont nem hajlandók erre.<sup>995</sup>

A fogyasztó számára számos előnnyel járnak például a digitális személyszállító platformok (transportation network companies<sup>996</sup>): olcsóbban és gyorsabban hozzáférhető a szolgáltatás, valamint átláthatóbbak a szolgáltatások és az árak.<sup>997</sup> Érdemes itt megjegyezni, hogy a platform munka rendkívül kedvező az ügyfél számára, aki igyekszik maximalizálni az abból származó előnyöket, és növekvő igényeivel (olcsó, jó, gyors szolgáltatás) nyomást helyez a platformra. Ez a nyomás többek között a platform munkavégzők szemszögéből kedvezőtlen szolgáltatási környezethez járul hozzá (más tényezők mellett).

### 6.5.2 A platform munka hátrányai: az ember, mint szolgáltatás<sup>998</sup>

A legfőbb probléma az, hogy a platform munkavégzők nagy részének rosszak a munkafeltételei, függetlenül attól, hogy milyen munkatevékenységet végeznek.<sup>999</sup> Ez különösen igaz a bérezésre, amely a crowdsourcing esetében gyakran kirívóan alacsony.<sup>1000</sup> A globális verseny, néhány platform egyeduralma, a szervezettség és a szakszervezeti képviselő hiánya, a gazdasági és jogi bizonytalanság egyenlőtlen alkupozíciót, és ez által alacsonyabb

<sup>991</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 1.

<sup>992</sup> De Stefano 2016c, 475.

<sup>993</sup> ILO 2018, xvii.

<sup>994</sup> Singer 2014.

<sup>995</sup> Smith and Leberstein 2015, 6.

<sup>996</sup> Transportation network company: „an organisation whether a corporation, partnership, sole proprietor, or other form ... that provides prearranged transportation services for compensation using an online-enabled application (app) or platform to connect passengers with drivers using their personal vehicles” (California Public Utilities Commission, <http://www.cpuc.ca.gov/transportationlicensing>, letöltve: 2022.11.21).

<sup>997</sup> Azevedo and Maciejewski 2015.

<sup>998</sup> „Humans as a service” – Jeff Bezos, az Amazon Mechanical Turk alapítója (2006) jellemezte így platformja szolgáltatását (Irani 2015b, 225).

<sup>999</sup> Risak and Warter 2015, 3.

<sup>1000</sup> Felstiner 2011, 156.

béreket és általánosságban egyenlőtlen munkafeltételeket eredményez a platformok használatánál.<sup>1001</sup>

Hangsúlyozni kell, hogy a munka áruvá válása (kommodifikáció) nem csak a platform munkára jellemző, hanem napjaink munkajogának széles körben tapasztalható, markáns folyamata. Itt elegendő utalni a munkavégzés alkalmivá válására, a behívásos munkavégzésre, és különösen a nulla órás szerződésekre, hiszen ezek a szerződéses formák egyaránt felvetik a kommodifikáció problematikáját. Továbbá a munkaerő-kölcsönzés szerkezetében is idézi az „ember mint szolgáltatás” konstrukciót, hiszen ebben az esetben is sok tekintetben hasonló hármoldalú jogviszonyról van szó, mint a platform munka esetében.

Ugyanakkor a platform munka számos olyan sajátossággal rendelkezik, amelyek felerősítik a munka áruvá válását. Így különösen a platform munka egyes típusainál a munkavégző rejtve marad a technológia mögött, mivel egyáltalán nem jön létre érintkezés a munkavégző és a fogyasztó között. Így a munka eredményének felhasználója számára úgy is tűnhet, mintha a munkát a gép végezné a láthatatlan munkavállaló helyett (például az Amazon Mechanical Turk dolgozói<sup>1002</sup>). Itt szokták felhozni analógiaként Kempelen Farkas híres-hírhedt sakkozógépét, amelyben persze egy elrejtett ember sakkozott a gép helyett.<sup>1003</sup> A kiszolgáltatottságot erősíti a kiszámíthatatlan munkaidő, az átláthatatlan bérezés és a bizonytalan ideig tartó jogviszony.<sup>1004</sup>

A munkaidő a rugalmasság ellenére kifejezetten problémát jelent számukra. Az ILO kutatása szerint ugyanis a platform munkavégzők 36%-a rendszeresen dolgozik a hét minden napján, 43%-a éjszaka, és 68%-a 18 és 22 óra között.<sup>1005</sup> Ezek az adatok azt mutatják, hogy hiába dönthetnek a munkavégzők elvileg szabadon a munkaidő beosztásáról, a gyakorlatban a megfelelő jövedelem megszerzése érdekében egészségükre rendkívül káros munkaidőbeosztásra kényszerülnek. Ez a munkaidő-beosztás részben persze a platformok nyomására alakul így, amelyek egyoldalúan diktált használati feltételeikkel az ilyen beosztásra ösztönzik, szinte kényszerítik őket. A munkaviszonyban érvényesülő munkaidős szabályok pontosan az ilyen problémákkal szemben adnak védelmet, ezért ezek kiterjesztése indokolt volna a munkaviszonyon túli jogviszonyokra. Az utas számára ugyanis lényegtelen, hogy a taxis azért dolgozik éjszaka már 15. órája, mert polgári jogi szerződése van, nem pedig munkaszerződése.

A hakni gazdaság (gig-economy) kifejezés arra utal, hogy létezik a munka világának egy párhuzamos dimenziója, amelyben a munkajogi szabályozás és védelem (általában<sup>1006</sup>) nem érvényesül. Éppen ezért ebben a világban a foglalkoztatók kerülnek is a munka, munkavállaló és hasonló kifejezéseket, és helyette a hakni, utazás, feladat stb. szavakat használják. Éppen

<sup>1001</sup> Prassl and Risak 2016, 626; Risak and Warter 2015, 3.

<sup>1002</sup> Irani and Silberman 2013, 614.

<sup>1003</sup> Lásd például: Prassl 2018.

<sup>1004</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 1.

<sup>1005</sup> ILO 2018, xvii.

<sup>1006</sup> Természetesen vannak olyan platform munkavégzők is, akik munkaviszonyban dolgoznak.

ezért a jogviszony minősítése tekintetében fontos annak tudatosítása, hogy az interneten keresztül nyújtott szolgáltatás (fizetett) munkának minősül.<sup>1007</sup>

Ráadásul a munkavégző jövedelmére alapvető hatással bíró online értékelés is sok esetben úgy zajlik, hogy az értékelő nem került semmilyen kapcsolatba a láthatatlan munkással, akinek a teljesítményét értékeli. Továbbá az értékelés során az ügyfél az értékelésben fejezheti ki elégedetlenségét olyan tényezőkkel kapcsolatban (például az applikáció lefagyott), amelyek teljesen függetlenek a munkavégző teljesítményétől. Így a munkavégző átveszi az ügyfélkapcsolat-tartás jelentős részét is.<sup>1008</sup> Az ügyfelek sokszor nem igazán értik az értékelési rendszert és azzal sincsenek tisztában, hogy az milyen hatással van a munkavégzőre. Éppen ezért nem meglepő, hogy például a digitális platformoknak dolgozó sofőrök gyakran elégedetlenek az értékelési rendszerrel.<sup>1009</sup>

Az értékelés révén gyakorlatilag minden ügyfél kvázi főnökké válik.<sup>1010</sup> Az értékelés lényegében olyan erős, folyamatos, minden részletre kiterjedő ellenőrzést biztosít a munkavégző munkája felett, mint amellyel csak a munkáltató rendelkezik a munkaviszonyban.<sup>1011</sup>

A potenciális munkavégzők nagy száma miatt rendkívül erős a verseny közöttük, ami miatt viszont rendkívül alacsony a bérük. Éppen ezért digitális sweatshop-nak is nevezik ezt a munkavégzési formát.<sup>1012</sup> Egy londoni Uber sofőr<sup>1013</sup> bére 2015-ben például negyedével volt a minimálbér alatt.<sup>1014</sup> Az ILO felmérése szerint az Amazon Mechanical Turk munkavégzőinek kétharmada keresett a szövetségi minimálbér alatt, és a Clickworker német munkavégzőinek mindössze 7%-a keresett a minimálbér felett.<sup>1015</sup>

A nyomott órabér miatt naponta sokat kell dolgozni a megélhetésért, sokat feladva abból a rugalmasságból, amit pontosan a platform munka előnyeként említettem.<sup>1016</sup> További eklatáns példa erre a problémára az Amazon Mechanical Turk, amely cég átlagosan 2 dollárnál alacsonyabb órabért fizet. A fogyasztó – a digitális platform szolgáltatási feltételeitől függően – viszont egyes platformoknál indoklás és fizetés nélkül visszautasíthatja a munka eredményét.<sup>1017</sup> Így a munkavégző a digitális platform által diktált feltételek miatt, sokszor valódi indok és mindennemű jogorvoslat, vagy kompenzáció nélkül elesik munkája ellenértékétől. Ráadásul az applikáción keresztül munkát végzők közül sokan (például az

<sup>1007</sup> De Stefano 2016c, 476, 478, 499.

<sup>1008</sup> De Stefano 2016c, 476, 478.

<sup>1009</sup> Florisson and Mandl 2018, 4.

<sup>1010</sup> Dzieza 2015.

<sup>1011</sup> Sachs 2015a.

<sup>1012</sup> Leimeister, Zogaj and Durward 2016, 40.

<sup>1013</sup> Ugyanakkor Hall és Krueger tanulmánya pontosan ennek ellenkezőjét, vagyis azt mutatta ki, hogy az USA-ban az Uber sofőrök többet keresnek, mint a normál taxisok, amelyet jelentősen növelhet a jó értékelés, ami a normál taxisoknál nem létezik (Hall and Krueger 2015, 27).

<sup>1014</sup> GMB 2015.

<sup>1015</sup> ILO 2018, xvi.

<sup>1016</sup> De Stefano 2016c, 479.

<sup>1017</sup> Prassl and Risak 2016, 627.



Uber sofőrök 30%-a) – végzettségüktől függetlenül – ezt tekintik fő, vagy kizárólagos jövedelemforrásuknak.<sup>1018</sup>

Külön problémát jelent tehát a munka digitális értékelési rendszere, amely lényegében olyan helyzetbe hozza a munkavégzőt, mintha állandóan próbaidőn volna. További problémát okoz az értékeléssel kapcsolatosan az is, hogy a munkavégző nem viheti magával az ügyfelek értékelését más digitális platformhoz, ez által az értékelési rendszer óhatatlanul korlátozza a munkavégzők szolgáltatók közötti szabad mozgását. A megszerzett pontszám hordozhatóságának hiánya azért jelent problémát, mert a jobb munkákat az kapja (például a legjobban fizető reptéri fuvarokat), aki jó értékeléssel, vagyis magas pontszámmal rendelkezik.<sup>1019</sup> Így hiába ér el valaki magas pontszámot az egyik digitális platform ügyfeleinek értékelése szerint, ha azt egy másik platform figyelmen kívül hagyja, és így kezdheti előlről gyűjteni a jó értékeléseket. Jó értékelés hiányában viszont lemarad a jobb munkákról, ezért hosszabb távon nagyon sok pénzt veszít.

A bizonytalan foglalkoztatási formákra általában jellemzőek a munkavégzéssel kapcsolatos, fokozott egészségi és biztonsági kockázatok. Az egészség- és biztonságvédelem alacsony szintje és ezzel összefüggő fokozott kockázata különösen jellemző a platform munkára, amelyek persze eltérőek lehetnek az online és az offline munkavégzési formáknál.

Általános probléma a képzés, végzettség, felkészültség ellenőrzésének és a megfelelő védőeszközöknek a hiánya, a korlátozás nélküli munkaidő, túl nagy kockázatok elvállalása. Ezen túl számos olyan pszicho-szociális kockázatnak is ki van téve a platform munkavégző, mint a munkaidő kiszámíthatatlansága, az ügyfél értékelésének való kiszolgáltatottság, túl rövid határidők. A munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre vonatkozó uniós joganyag hatálya sem terjed ki rájuk, ha nem rendelkeznek munkavállalói státusszal.<sup>1020</sup> Bár a nemzeti jogokban általában nem a munkavállalói státuszhoz, hanem a szervezett munkavégzéshez van kötve a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi szabályok hatálya, mégsem megnyugtató a helyzet. A platform munkavégzők ugyanis gyakran otthon dolgoznak, és nem ritkán egy másik, például fejlődő országban.<sup>1021</sup>

Janine Berg kutatása szerint a crowdwork munkavégzői maguk is érzékelik ezeket a problémákat: alacsony a bér, kiszámíthatatlan a munka, nincs kielégítő kommunikáció az ügyféllel és a platformmal. Crowdsourcing esetében további problémát jelent a felek közötti információs asszimetria, valamint a privátszféra és a személyes adatok védelmének hiánya.<sup>1022</sup> Az alacsony bér miatt nincs megtakarításuk, állandóan anyagi problémákkal küzdenek, és rendszerint nem rendelkeznek társadalombiztosítási jogosultságokkal sem.<sup>1023</sup>

<sup>1018</sup> Menegatti 2018, 68; Berg 2016, 574.

<sup>1019</sup> Prassl and Risak 2016, 627.

<sup>1020</sup> Huws 2015.

<sup>1021</sup> Kovács 2017, 13.

<sup>1022</sup> Felstiner 2011, 157.

<sup>1023</sup> Berg 2016, 374.

Az ILO kutatása szerint világszerte a megkérdezettek 60%-ának volt egészségbiztosítása, és mindössze 35%-ának nyugdíjbiztosítása. De ezek a biztosítások is általában a munkavégző főállására (munkaviszonyára), családtagjára tekintettel, vagy univerzális állami ellátás révén illették meg őket. Minél inkább függ tehát valaki a teljes jövedelmét tekintve a platform munkától, annál nagyobb az esélye annak, hogy semmiféle társadalombiztosítási jogosultsága sincs (például 16%-uknak volt csak nyugdíjbiztosítása).<sup>1024</sup> Mivel új munkavégzési formáról van szó, ezért ezeknek a társadalombiztosítási hiányosságoknak a negatív hatása majd hosszabb távon érezhető igazán, amikor például ezek a munkavégzők nyugdíjba mennének. Ezeket a problémákat Kovács Erika szerint úgy lehetne elkerülni, ha a társadalombiztosítási státusz nem a munkaviszonyhoz, hanem a munkavégzésből származó jövedelemhez volna kötve, mint például Ausztriában.<sup>1025</sup>

A nyomott jövedelem miatt tehát a platform munkavégzők általában a szegénységi küszöbön élnek. Az alacsony jövedelem egyrészt a minimális (a minimálbért általában el nem érő) órabérből következik, másrészt abból, hogy a munkára várakozással töltött idő (nagyreszt állásidő) fizetetlen<sup>1026</sup>, harmadrészt pedig a munkavégző viseli a munkavégzés szinte minden költségét (autó, számítógép, telefon, üzemben tartás stb.).<sup>1027</sup> A fizetetlen idő azonban jelentősen meghaladja az állásidőt, mivel az ILO felmérése szerint minden munkaóra harmadát olyan feladatok elvégzésével tölti a munkavégző, mint például újabb ügyfelek keresése, értékelés kitöltése, alkalmassági vizsgálat.<sup>1028</sup>

A hátrányok ellenére mégis népszerű a platform munka minden típusa, hiszen jól láthatóan hatalmas munkavégző tömegek állnak a platformok rendelkezésére (világszerte). Minden bizonnyal a hátrányokat ellensúlyozzák az előnyök, illetve a fent leírt hátrányok előre nem is annyira jól láthatóak.<sup>1029</sup> Az ILO kutatása szerint a legfőbb vonzereje az, hogy más állás mellett kiegészítő jövedelmet biztosít, és otthonról lehet dolgozni, amelyet például betegség vagy fogyatékosság sem akadályoz.<sup>1030</sup>

Ugyanakkor a digitális platformnak sem csak előnyei, hanem kockázatai is vannak a platform munkával összefüggésben. Így különösen a vállalkozás nehezen tudja előre tervezni a költségeket, könnyen elveszítheti az irányítást a tömeg tevékenysége felett, nehezebb motiválnia a munkavégzőket és védenie a belső know-howt, aprólékosan kell terveznie a részekre bontott tevékenységeket.<sup>1031</sup> Ha viszont elveszíti a kontrollt a munkavégzés felett, akkor vele együtt elveszik a szervezeti biztonság, kiszámíthatóság, és a munkavégzők elszámoltathatósága.<sup>1032</sup> Ráadásul a munkavégzők részéről sok problémát okoz a

<sup>1024</sup> ILO 2018, xviii.

<sup>1025</sup> Kovács 2017, 12.

<sup>1026</sup> Az ILO kutatása szerint az általuk megkérdezett 3500 platform munkavégző órára átlagosan 4,43USD volt, de ha az üresjáratokat (állásidőt) is számítjuk, akkor átlagosan csak 3,31USD, de a medián kereset csupán 2,16USD (ILO 2018, xvi).

<sup>1027</sup> Smith and Leberstein 2015, 5.

<sup>1028</sup> ILO 2018, xvii.

<sup>1029</sup> Felstiner 2011, 157.

<sup>1030</sup> ILO 2018, xvi.

<sup>1031</sup> Leimeister, Zogaj and Durward 2015, 8; Leimeister, Zogaj and Durward 2016, 40.

<sup>1032</sup> Felstiner 2011, 153.

platformoknak a gyakori hiányzás és az alacsony termelékenység.<sup>1033</sup> Ebből eredően az ügyfelek sem teljesen elégedettek, hiszen állandó problémát jelentenek a minőségi panaszok, a hiányos kommunikáció a munkavégzővel, valamint az állandóan változó munkaerő.<sup>1034</sup> A legnagyobb kockázat azonban mégiscsak a „tömeg” esetleges elvesztése, hiszen a megfelelő számú munkavégzőnek mindig rendelkezésre kell állnia.

Összefoglalva a fentieket, a platform munkának számos árnyoldala van, különösen a munkavégző szempontjából. Ezek a munkák számos negatív következménnyel járnak, amelyek közül ki kell emelni a rossz munkakörülményeket és különösen az alacsony bérezést. Mindezek ellenére népszerűek ezek a munkák, aminek számos oka lehet, így különösen a rugalmasság adta vonzerő, a negatív következmények ismeretének hiánya, valamint jobb lehetőség hiányában a kényszer.

## 6.6 A platform munka minősítésének dogmatikai kérdései

Az utóbbi években a platform munkával kapcsolatos szakmai diskurzus központi, szinte minden más ezzel kapcsolatos problémát háttérbe szorító kérdésévé az vált, hogy munkaviszonynak minősül-e a platform munkavégző jogviszonya. Ennek a kérdésnek azért van valóban kiemelt jelentősége, mert az erre adott válasz határozza meg a platform munkavégző munkajogi és társadalombiztosítási státuszát, vagyis a munkavégzőt megillető jogosultságok körét.

A bináris modellt alkalmazó országokban (például Magyarország) ugyanis a „mindent vagy semmit” elve érvényesül, vagyis a munkavállalói státusz nélkül lényegében munkajogi védelem nélkül marad a munkavégző. A harmadik munkajogi kategóriát alkalmazó néhány európai jogrendszerben (például Németország, Egyesült Királyság) némileg jobb a helyzet, hiszen a gazdaságilag függő munkavégző kategóriája alkalmas lehet arra, hogy a platform munkavégzők a harmadik kategóriába sorolva legalább minimális munkajogi jogosultságokban részesüljenek.

Az alábbi alfejezetekben ezért előbb azt tekintem át, hogy milyen érvek szólnak a munkavállalói státusz ellen és mellett, illetve megoldást jelenthet-e a harmadik munkajogi kategória alkalmazása, szabályozása. A nemzetközi munkajogi szakirodalomban exponált kérdéstről van szó, ezért elemzésemben a szakirodalom feldolgozása alapján fejtem ki véleményemet. Ezt követően a következő fejezetben arra térek majd ki, hogy az amerikai, európai nemzeti esetjogokban, illetve az Európai Bíróság esetjogában milyen válaszok születtek eddig a minősítés problémájára. A jogviszony minősítésére a magyar vonatkozásokról szóló fejezetben is visszatérek majd.

<sup>1033</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 1.

<sup>1034</sup> Berg 2016, 374.

### 6.6.1 Miért kulcskérdés a jogviszony minősítése?

Amint ezt korábban már részletesen elemeztem, még mindig meghatározónak tekinthető a munkaviszonyra és az önfoglalkoztatásra épülő bináris szabályozási modell. A klasszikus munkajogi paradigmában az alapintézmény a munkajogviszony, amely valamennyi munkavállalói jogosultság alapja és feltétele. Ha tehát valaki rendelkezik munkavállalói státusszal, akkor vannak munkavállalói (munkajogi) jogosultságai, ennek hiányában viszont lényegében védtelen, legalábbis munkajogi értelemben.

Ezt a klasszikus bináris rendszert persze folyamatosan támadások és kritikák érik az utóbbi évtizedben, valamint egyes országokban némiképpen átformálja azt a harmadik munkajogi kategória, a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása. Ezzel párhuzamosan zajlik még a bizonytalan munkavégzés különféle formáinak külön szabályozása is (például alkalmi munka, behívásos munkavégzés).

A platform munka munkajogi minősítése tehát arról szól, hogy milyen státusz és ezzel együtt mely munkajogi jogosultságok illessék meg az ilyen formában munkát végzőket. A kérdés persze korántsem egyszerű, hiszen valóban új munkavégzési formáról van szó, amely persze sok hasonlóságot mutat a bizonytalan foglalkoztatás más formáival.

Van itt tehát egy formai és egy tartalmi kérdés. Formai szempontból az vethető fel, hogy milyen formában történjen a platform munkavégzők jogviszonyának szabályozása:

- a) egy létező jogviszonytípus szabályait alkalmazzuk rájuk (munkaviszony, önfoglalkoztatás, gazdaságilag függő munkavégzés), vagy
- b) önálló, sui generis jogviszonyként tekintünk rá, amely önálló státuszt és elkülönült törvényi szabályozást kíván.

A tartalmi kérdés viszont az, hogy pontosan milyen jogokat is akarunk biztosítani számukra? Automatikusan alkalmazhatók-e a ma létező munkajogi szabályok, vagy vannak olyan sajátosságai az ilyen típusú munkának, amelyek speciális szabályokat igényelnek.

Továbbá azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy – amint azt korábban már részletesen bemutattam – a platform munka korántsem egy egységes, heterogén kategória, hanem a bizonytalan munkavégzés igen változatos formáinak gyűjtőfogalma. Bár valóban két típusra bontható, de ezeken belül is számos formája létezik, amelyek nem biztos, hogy azonos munkajogi védelem, jogosultságok, technikai szabályok alkalmazását kívánják meg a munkajogi jogalkotástól.

Ha a platform munkára alkalmazandó lehetséges munkajogi modellekben gondolkodunk, akkor – álláspontom szerint – az alábbi öt alternatív megoldás kínálkozik.<sup>1035</sup>

---

<sup>1035</sup> Nagyon hasonló alternatívákat vázol fel Rácz Ildikó (Rácz 2017b, 279).

a) Munkavállalói státusz változatlan munkavállalói jogokkal: ebben az esetben a platform munkavégző normál munkavállalónak minősül, akinek munkajogviszonyára a tipikus munkaviszonyra vonatkozó, általános munkajogi szabályok alkalmazandók, kivétel nélkül.

b) Munkavállalói státusz eltérő (atipikus) szabályokkal: a platform munkavégző munkavállalói státusszal rendelkezik, de munkaviszonyára a tipikus munkaviszonyra vonatkozó, általános munkajogi szabályok – az atipikus munkaviszonyok jogi megoldásához hasonlatosan – különös, eltérő szabályokkal alkalmazandók. Itt különösen a távmunka (telework) és a munkaerő-kölcsönzés (temporary agency work) szolgálhat mintául az otthoni munkavégzés és a háromoldalú jogviszony hasonlóságai miatt.<sup>1036</sup>

c) Gazdaságilag függő munka – harmadik munkajogi kategória: a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti átmeneti kategória, amely egyes európai országokban ma már részletesen szabályozott, így ezekben a jogrendszerekben alkalmazni lehet ennek szabályait a platform munkavégzőkre (lásd később az angol esetjogban). Ugyanakkor további érv lehet ennek a külön, harmadik kategóriának a szabályozása mellett az, hogy a platform munkavégzők jogviszonyára is alkalmazni lehetne ezeket a szabályokat.

d) Harmadik típusú, új, önálló jogviszony különálló és különös szabályozással: az alkalmi munkához és a behívásos munkavégzés egyes nemzeti szabályozásaihoz hasonlóan külön törvényben, tehát formailag önállóan és önálló státusszal lehetne felruházni a platform munkavégzőket. Ez az önálló törvényi szabályozás lehetővé tenné, hogy az általános munkajogi szabályozástól eltérően kerüljenek megállapításra e munkavégzők munkajogi jogai és kötelezettségei.

e) Önfoglalkoztató státusz munkavállalói jogok nélkül: ez lényegében a nemzeti jogokban szabályozott polgári jogviszonyok szabályainak alkalmazását jelentené. Álláspontom szerint ma a legtöbb esetben ez a jogi helyzet, ami egybeesik a digitális platformok többségének álláspontjával és céljával. Ez azt jelenti a munkajog szempontjából, hogy a platform munkavégzők teljes mértékben kívül esnek a munkajog hatályán, így jogviszonyukra, munkavégzésükre semminemű munkajogi szabályt nem kell alkalmazni.

A platformok a fenti alternatívák közül a leggyakrabban az önfoglalkoztató státusz mellett érvelnek, és önfoglalkoztatásnak tekintik a platform munkavégzést. Ez lényegében azt jelenti, hogy a felek között polgári jogviszony jön létre, amely valamennyi jogrendszerben a felek mellérendelt kapcsolatára épül, és ezért mentes a munkavégzést védő munkajogi szabályoktól. Ennek az álláspontjuknak az az oka, hogy egyfelől a közterhek szempontjából általában ez a legolcsóbb foglalkoztatási/munkavégzési forma, másfelől a munkajogi szabályok egésze félretehető, ami szintén a költségek csökkentésének fontos eszköze.

A digitális platformok számára viszont a leglényegesebb az alacsony szolgáltatási költség, hiszen ez a terjeszkedésük legfontosabb előfeltétele. Annál nagyobb szezont tudnak ugyanis

---

<sup>1036</sup> Kovács 2017, 9.

kihasítani a piaci tortából, minél alacsonyabb árat tudnak kínálni a többi, nem internetes szolgáltató ára alá ígérve. Erre jó példa a taxizás és különösen az Uber, amely a versenytársainál lényegesen alacsonyabb áraival villámgyorsan megszerezte a személyszállítási piac jelentős részét a világ számos országában.

A fentiekben leírt, alacsony árakra épülő modellnek viszont alapvető fontosságú eleme az olcsó foglalkoztatás. Ennek eszköze a munkavállalói jogosítványok nélküli munkavégzői státusz, hiszen így teljesen meg lehet szabadítani a foglalkoztatást a munkajogból automatikusan következő foglalkoztatási költségektől. Ebből a szempontból a teljes munkáltatói szabadságot az önfoglalkoztató státusz jelenti, hiszen az erre alkalmazandó polgári jogi szabályok semminemű kööttséget nem jelentenek a munkáltatónak, illetve semmiféle jogot nem garantálnak a munkavégzőnek.<sup>1037</sup> Az önfoglalkoztató státusszal a platform általában megszabadul például a munkajogi kárfelelősségi szabályoktól, a biztosítási kötelezettségektől, a minimálbértől, az anti-diszkriminációs szabályoktól, a társadalombiztosítási járulékoktól, a betegszabadságtól és a fizetett szabadságtól.<sup>1038</sup> Mivel a munkavégzőt gyakorta csak tíz percre alkalmazzák, így folyamatos jogviszony hiányában nem lesz egészségbiztosítása, munkanélküli segélye, és nyugdíja sem.<sup>1039</sup>

Valerio De Stefano arra hívja fel a figyelmet, hogy a jogviszony minősítése nem csak a harki gazdaságba sorolt platform munkavégzési formákkal kapcsolatban merül fel. Ez a nem szokványos munkavégzési formáknak általában véve a központi problémája, amely az esetjogban a legnagyobb szerepet játssza. A színlelt szerződések problémája tehát összekapcsolja a platform munkát a bizonytalan foglalkoztatási formák szabályozásának tágabb problémakörével.<sup>1040</sup> Ugyanakkor a platform munka minősítésével kapcsolatos vita abban a tekintetben rendkívül hasznos, hogy ez által a szakmai vita középpontjába került a munkajog hatályának kiterjesztése, különös tekintettel a nem szokványos és bizonytalan munkavégzési formákra, mindenekelőtt persze a platform munkára. A vita ellenére a munkajog hatályának kiterjesztése egyelőre csak szakmai javaslat, amelyet még nem követtek átütő jogalkotási lépések, sem nemzeti, sem pedig nemzetközi szinten.

A digitális platformok válasza tehát általában<sup>1041</sup> a minősítéssel kapcsolatos kérdésre – az ő szempontjukból teljesen logikusan – az, hogy szerintük ők csak digitális közvetítők, akik mindössze összekapcsolják a fogyasztót és az önálló vállalkozót (önfoglalkoztatót). A különféle platformok a feltételekben ugyan különböznek, de egy dologban általában megegyeznek, nevezetesen abban, hogy megtagadják a munkavállalói státuszt és jogokat az „önálló vállalkozó” munkavégzőktől.<sup>1042</sup>

A jogviszony munkaviszonyként vagy önfoglalkoztatásként történő minősítése láthatóan nem csak a munkajogászokat foglalkoztatja, hanem az érintett online vállalkozásokat is. A digitális

<sup>1037</sup> Prassl and Risak 2016, 619.

<sup>1038</sup> ILO 2016, 39.

<sup>1039</sup> De Stefano 2016c, 478, 480.

<sup>1040</sup> De Stefano 2016c, 482.

<sup>1041</sup> Egyes munkáltatók azonban munkavállalónak tekintik őket (De Stefano 2016c, 500).

<sup>1042</sup> Prassl and Risak 2016, 619.

platformok használati feltételei ugyanis gyakran kikötik (különösen személyes szolgáltatásnál), hogy a munkavégző és a platformot, vagy applikációt működtető vállalkozás közötti kapcsolat önfoglalkoztatás, és nem munkaviszony.<sup>1043</sup>

Jelen pillanatban ugyanis a platform munka szabályozása elsősorban a platformok egyoldalú önszabályozására épül, amelyet a használati feltételekben tesznek közzé (honlapjukon). A platform által egyoldalúan meghatározott használati feltételek általában csak a platformnak és az ügyfélnek kedveznek. Erre kiváló példa az, amikor a használati feltételek alapján az ügyfél indok és fizetés nélkül visszautasíthatja a szolgáltatást.<sup>1044</sup> A munkajog egyik funkciója márpedig pontosan a felek közötti ilyen egyensúlytalanságok kiegyenlítése.<sup>1045</sup> Erre pedig láthatóan alkalmatlan a platformok egyoldalú szabályozása (vállalati szabályzattal).

Az ILO kutatása szerint tíz megkérdezettből kilencnél már előfordult az, hogy az ügyfél visszautasította a szolgáltatást, vagy csak nem fizette ki azt. Mivel csak az érintett munkavégzők 12%-a szerint volt ez a visszautasítás indokolható, ezért a munkavégzők általában rendkívül frusztráltak amiatt, hogy az ügyfél ilyen eljárása esetén, azzal szemben nem áll rendelkezésükre semminemű jogorvoslat, azt nem vitathatják független fórum előtt.<sup>1046</sup>

Ez tehát már ma sem egy szabályozatlan piac, hanem a platformok által, egyoldalúan szabályozott piac. A digitális platformok határozzák meg az információáramlás, a felek közötti kapcsolattartás szabályait, ki lehet munkavégző, milyen státuszban stb. Éppen ezért a jogalkotónak be kellene avatkoznia ebbe a szférába a munkajogi szabályok érvényre juttatása érdekében, különösen a jogviszony minősítésével kapcsolatosan.<sup>1047</sup>

Az önfoglalkoztatóként történő minősítés – a használati feltételekben és a gyakorlatban – persze jogszerű is lehet az olyan esetekben, amikor a munkavégző valóban megőrzi az önállóságát. A minősítés azonban a tényleges foglalkoztatás feltételei alapján dönthető csak el. Éppen ezért a használati feltételekben szereplő ilyen klauzulák nem zárják ki a munkaviszonyként történő minősítést, és nem is döntőek ennek a megítélésénél, amire egyes platformok figyelmeztetik is az ügyfeleket a használati feltételekben. Ugyanakkor ezek a klauzulák azt is jelzik, hogy a platformok is tisztában vannak azzal, hogy a jogviszony önfoglalkoztatóként történő minősítése egyáltalán nem egyértelmű és eldöntött tény, hiszen számos szerződéses feltételük a munkaviszony meglétére utal (például kizárólagosság kikötése).<sup>1048</sup>

---

<sup>1043</sup> Léteznek kiterjesztett klauzulák is, amelyek azt is kizárják, hogy a munkavégző és az ügyfél között munkaviszony jöjjön létre. Ugyanakkor egyes klauzulák azt is kizárják, hogy a platformnak bármilyen felelőssége legyen, ha bíróság mégis munkaviszonynak minősítené az ügyfél és a munkavégző jogviszonyát. Az ilyen rendelkezések azonban beavatkoznak ezeknek a harmadik feleknek a szerződéses kapcsolatába (De Stefano 2016c, 487).

<sup>1044</sup> Risak 2016a, 100.

<sup>1045</sup> Todolí-Signes 2017, 20.

<sup>1046</sup> ILO 2018, xviii.

<sup>1047</sup> Berg 2016, 475.

<sup>1048</sup> De Stefano 2016c, 486-487.

Az alapprobléma azonban az, hogy a platform munka – a bizonytalan foglalkoztatás más formáihoz hasonlóan – nehezen illeszthető bele a munkaviszonyra és az önfoglalkoztatásra épülő bináris modellbe. A *Cotter v Lyft esetben*<sup>1049</sup> (részletesen lásd később) a bíróság úgy írta le ezt a problémát, hogy egy kockát kellene beleilleszteni két kör alakú lyuk valamelyikébe, hiszen a 20. századi minősítési rendszert kellene alkalmazni egy 21. századi problémára. A kérdés megítélése korántsem egyértelmű, mert egyes minősítő jegyek a munkaviszony meglétére utalnak, míg mások az önálló szerződő fél, másként az önfoglalkoztató státuszát erősítik meg. Ezt a problémát a bíróság szerint a jogalkotás tudja csak orvosolni.<sup>1050</sup> Ebből az egyelőre rendezetlen megfelelési (minősítési) problémából jelenleg viszont az következhet, hogy a munkavégző nem minősül munkavállalónak, így önfoglalkoztatóként kimarad még a legalapvetőbb munkavállalói jogok élvezetéből is.

### 6.6.2 A jogviszony minősítésének dogmatikai alapjai: a három fél közötti kapcsolatok

Jeremias Prassl és Martin Risak 2016-ban született, nagy hatású tanulmányukban foglalkoztak részletesen a platform munkára irányuló jogviszony munkajogi minősítésével. Álláspontjuk szerint a jogviszony minősítése során nem a munkavállaló, önfoglalkoztató és gazdaságilag függő munkavégző (worker) három zárt munkajogi kategóriájában kell gondolkodni és keresni a megoldást, hanem annak vizsgálatából kell kiindulni, hogy kik a szerződő partnerek és ki a munkáltató.<sup>1051</sup> A platform munka esetén három fél van: a digitális platform, a szolgáltatás igénybe vevője (ügyfél, fogyasztó) és a munkavégzők tömege. Ugyanakkor sokszor eltérő és nem is egyértelmű, hogy milyen szerződéses kapcsolatban vannak is ezek a felek egymással.<sup>1052</sup>

Sok esetben csak a munkavégző és a digitális platform (honlap) között van szerződéses kapcsolat, de az ügyfél és a munkavégző között nem minden esetben jön létre szerződés alapján jogviszony. Ilyen eset az, amikor a munka eredményét a platformnak kell benyújtani, amely elvégzi a minőségellenőrzést és közvetlenül fizeti a munkavégzőt, amelyre jó példa a crowdwork. A digitális platform közvetít a másik két fél között, továbbítja a munka eredményét az ügyfélnek és kifizeti a bért a munkavégzőnek. Ilyen esetben a munkavégző lényegében a platform alvállalkozója.<sup>1053</sup>

Más platformoknál viszont közvetlen szerződéses kapcsolat jön létre az ügyfél és a munkavégző között, annak ellenére, hogy nem létesül közöttük közvetlen kommunikáció.<sup>1054</sup> Ilyenkor rendszerint polgári jogi szerződés jön létre a felek (platform és munkavégző) között, a platform által biztosított minta alapján, amelynek feltételeit is általában a platform határozza

<sup>1049</sup> *Cotter et al. v. Lyft Inc.*, United States District Court, Northern District of California, Order of March 11, 2015 Denying Cross-Motion for Summary Judgment (Case No. 13-cv-04065-VC), [http://adapt.it/adapt-indices-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter\\_Lyft.pdf](http://adapt.it/adapt-indices-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf) (letöltve: 2018.6.29).

<sup>1050</sup> *Cotter v Lyft*, VII. pont.

<sup>1051</sup> Prassl and Risak 2016, 620-621, 627.

<sup>1052</sup> Prassl and Risak 2016, 629.

<sup>1053</sup> Risak 2016a, 95, 97.

<sup>1054</sup> Risak and Warter 2015, 6.



meg. Gyakran olyan erőteljes a platform hatása a szerződési feltételekre, hogy valójában ez nem az ügyfél és a munkavégző közötti szerződés, hanem a platform és a munkavégző közötti leplezett szerződés.<sup>1055</sup> Bár a munkát ebben az esetben is a digitális platformon keresztül ajánlják fel, teljesítik és fizetik, a platform mégis ragaszkodik ahhoz, hogy csak ügynökként, azaz közvetítőként vesz részt a munkavégző szerződtetésében. Fontos részlet, hogy ezek a szerződéses kapcsolatok rendszerint rövid időtartamra szólnak, és gyakran változnak (például fuvar, szerelés), és így nem felelnek meg a munkaviszony minősítő jegyeinek (személyi és gazdasági függés, integrálódás a munkáltató szervezetébe). A sok rövid időtartamú szerződés egyenként nem jogosítja fel a munkavégzőt a munkajogi védelemre, bár annak egész helyzete indokolná azt.<sup>1056</sup>

Majdnem minden esetben van valamiféle szerződéses kapcsolat a munkavégző és a digitális platform között, lényegében függetlenül a másik két fél közötti hasonló kapcsolat meglététől. A minimális elvárás a munkavégzővel szemben a regisztráció a honlapon és az információ szolgáltatására irányuló kötelezettség, a platform feltételeinek megfelelően, amelyet mindig alkalmazni kell, ha valaki a platformon keresztül történő munkavégzésre vállalkozik.<sup>1057</sup>

Ez a szerződéses kapcsolat a munkavégző és a digitális platform között általában keretszerződés, amely a munka – honlapon vagy applikáción történő – elfogadásával „aktiválódik”.<sup>1058</sup> A tényleges munkavégzés applikáción, vagy honlapon keresztül történő elfogadása szükséges tehát ahhoz, hogy – a keretszerződés megkötésével keletkező – munkavégzésre irányuló jogviszony megkezdődjön. A keretszerződés megkötése általában úgy történik, hogy a potenciális munkavégző regisztrál a honlapon, és ezzel hallgatólagosan elfogadja a platform által egyoldalúan diktált használati feltételeket, amelyek lényegében a munkafeltételek, másként a szerződés tartalma.<sup>1059</sup>

A munka felkínálása a platformon vagy applikáción jogi értelemben ajánlatnak minősül, amelyet indok és persze pénzügyi következmények nélkül vissza lehet utasítani. Ez az ajánlat egyes esetekben arra vonatkozó ajánlat, hogy a tömegből valaki tegyen ajánlatot. Végül a munka elvégzésével jön létre a platform és a munkavégző közötti szerződés. Mindkét esetben a másik félnek joga van visszautasítani az ajánlatot. A szerződéssel létrejövő jogviszony a szerződő fél befolyásának intenzitásától függően lehet munkaviszony vagy polgári jogviszony.<sup>1060</sup>

Prassl és Risak szerint ebben a jogviszonyban számos jog és kötelezettség azt a jogi minősítést erősíti, hogy a munkavégző általában munkavállalói státuszt élvez. Bár valóban nincs a munkavégzőnek rendelkezésre állási kötelezettsége, az értékelési és az ezzel összekapcsolt díjazási rendszer azonban arra ösztönzi a munkavégzőt, hogy minél kevesebb munkát utasítson vissza. Mivel a digitális platform alapvető érdeke a minél nagyobb tömeg

---

<sup>1055</sup> Risak 2016a, 97.

<sup>1056</sup> Prassl and Risak 2016, 629.

<sup>1057</sup> Prassl and Risak 2016, 630-631.

<sup>1058</sup> Risak and Warter 2015, 7.

<sup>1059</sup> Risak 2016a, 97.

<sup>1060</sup> Risak 2016a, 97.

folyamatos rendelkezésre állása, ezért az értékelést rontja a munka visszautasítása, a rendelkezésre nem állás. Ez viszont jelentősen árnyalja azt az állítást, hogy a munkavégzőnek nem kell rendelkezésre állnia, azaz minden következmény nélkül visszautasíthatja az ajánlatot.<sup>1061</sup> Amint a későbbiekben látni fogjuk, a munkáltató foglalkoztatási és a munkavégző rendelkezésre állási kötelezettségének megléte, hiánya és általában ezek megítélése a platform munka, és különösen az applikáción keresztül történő munka legvitatottabb eleme.

A jogviszony minősítése eltérő lehet a különböző platformoknál, függően a munkáltatói ráhatás és ellenőrzés mértékétől. Általában azonban rövid, határozott idejű szerződések láncolatáról van szó, amely segítségével az ügyfél és a digitális platform áthárítja a megrendelések hullámzásából, lényegében az állásidőből eredő kockázatokat a munkavégzőre. Ebben a tekintetben a platform munka hasonlít az alkalmi munkára és különösen – a jogviszony tartóssága miatt – a behívásos munkavégzésre, de különösen az angol nulla órás szerződésekre. Ugyanakkor a digitális platformok esetében eltérő helyeken történik a munkavégzés, szemben a behívásos munkavégzéssel, nulla órás szerződéssel.

Ugyanezen okokból a platform munka hasonlít a munkaerő-kölcsönzésre is, ahol maga az 2008/104/EK irányelv sem írja elő, hogy a két kikölcsönzés közötti időszak állásidő lenne, hiszen csak az 5. cikk (egyenlő bér elve) alóli egyik kivételnél jelenik meg, hogy a tagállamban előírható: a kikölcsönzések közötti időszakra is jár (valamilyen) díjazás. A magyar jogban pedig ellentmondásos ennek a kérdésnek a megítélése, hiszen nem egyértelmű, hogy két kikölcsönzés között állásidőről lehet-e beszélni.<sup>1062</sup>

A digitális platform és az ügyfél között is van általában (polgári jogi<sup>1063</sup>) szerződéses kapcsolat, amely legalább közvetítői szerepre szól. Ugyanakkor a platform gyakran vállalja a szerződés keretében a munkavégző kiválasztását, a munka felosztását apróbb feladatokra, bonyolítja a fizetést, megszervezi a munka online értékelését. Így a platform általában felelősséget vállal a munka elvégzéséért.<sup>1064</sup>

A platformok tehát nem technológiát szolgáltatnak az ügyfeleknek, hanem a technológiát használják arra, hogy munkaerőt biztosítsanak számukra.<sup>1065</sup> Ez a megállapítás egyben cáfolata is a digitális platformok hagyományos érvelésének, amely szerint ők csak digitális, technológiai közvetítők. Amint az esetjogról szóló fejezetben látni fogjuk, ez volt a központi kérdés az Európai Bíróság elé került ügyekben, és a Bíróság is azt a fenti álláspontot foglalta el, hogy a digitális platform nem pusztán digitális közvetítő, hanem szolgáltató (így különösen az Uber taxivállalat).

---

<sup>1061</sup> Prassl and Risak 2016, 630-631.

<sup>1062</sup> Kártyás 2015a, 290-291.

<sup>1063</sup> Risak 2016a, 100.

<sup>1064</sup> Prassl and Risak 2016, 633.

<sup>1065</sup> Smith and Leberstein 2015, 3.

A szerződéses kapcsolatok hagyományos elemzése a kétoldalú szerződéses kapcsolatokra alkalmazható igazán, és a munkavállaló szemszögéből elemzi a jogviszonyt. Éppen ezért Prassl és Risak azt javasolja, hogy a három szereplő (platform, munkavégző és ügyfél) fentiekben leírt, összetett kapcsolatrendszere miatt a munkáltató funkciói és azonosítása alapján érdemes inkább minősíteni a munkavégzésre irányuló jogviszonyt, nem pedig a kétoldalú szerződéses kötelezettségek alapján.<sup>1066</sup> Példaként hozzák fel a fentiek igazolására az Ubert:

- a) Szigorú feltételrendszer szerint regisztrálja a sofőröket, és bármikor, indokolás nélkül inaktíválhatja őket.
- b) A teljesítés, számlázás, fizetés, panaszkezelés a platformon keresztül történik, így az ügyfél és a munkavégző közötti közvetlen kapcsolat ki van zárva, beleértve például a borralalót.
- c) A munkát az applikáción keresztül kapja a munkavégző, míg a bért nem közvetlenül az ügyféltől, hanem a digitális platformtól kapja a bankszámlájára utalással, a szerződés szerinti (20-30% közötti) jutalék levonása után. A jutalék összege – a honlap felhasználási feltételeitől függően – gyakorta azon múlik, mennyit dolgozik a munkavégző, így sokszor a részmunkaidőt bünteti a platform feltételrendszere.
- d) Az applikáción keresztül szorosan irányítja és ellenőrzi a munkavégzés teljes folyamatát (például autó, útvonal, zene, ruha). Ha például nem megfelelő a minősítés, akkor egy egyszerű üzenettel inaktíválhatja a munkavégzőt az applikáción keresztül. Nyilvánvalóan nincs semminemű jogorvoslat az ilyen inaktíválással szemben, tehát az a munkáltató egyoldalú, szinte korlátlan joga.
- e) Gazdasági tevékenységet (személyszállítást) végez profitért, vállalva az üzleti kockázatot, bár ezt jelentős mértékben áthárítja a munkavégzőre (állásidő díjazás nélkül, saját eszközök használata, munkára ajánlat csak kereslet esetén stb.).<sup>1067</sup>

A platform munka minősítése azért nehéz, mert a háromoldalú kapcsolat miatt a munkáltatói funkciók gyakran megoszlanak a három fél, nevezetesen a digitális platform, az ügyfél és a munkavégző között. Például a TaskRabbit<sup>1068</sup> esetében egy időben a munkavégzők határozták meg az órabérüket, néha az ügyfél adja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, valamint a munkavégzés irányítása és ellenőrzése általában megoszlik a három fél között.

Ugyanakkor Prassl és Risak véleménye szerint a platform munka esetén egyáltalán nem valószínűtlen a munkavégzés munkaviszonyként történő minősítése, hiszen a tényleges foglalkoztatás körülményei összességében sok esetben alátámasztják ezt. Erre utal az is, hogy az érintett vállalkozások egy része (például Alfred, Instacart, Munchery, Honor, Managed by Q<sup>1069</sup>) már ma is munkaviszonynak tekinti a nekik dolgozók jogviszonyát.<sup>1070</sup> Érdekes módon a zöldségek házhozszállításával foglalkozó Instacart<sup>1071</sup> az őt érintő *Cobarruviaz v Maplebear*<sup>1072</sup> per hatására döntött úgy, hogy munkavállalóként, (főként részmunkaidős)

<sup>1066</sup> Prassl and Risak 2016, 634.

<sup>1067</sup> Prassl and Risak 2016, 636-640.

<sup>1068</sup> <https://www.taskrabbit.com/> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>1069</sup> Aloisi, De Stefano and Silberman 2017.

<sup>1070</sup> De Stefano 2016c, 500.

<sup>1071</sup> <https://www.instacart.com/> (letöltve: 2022.6.21).

<sup>1072</sup> <https://www.law360.com/cases/54dea6f9adb7ae3ffa000002> (letöltve: 2022.7.14)

munkaviszonyban foglalkoztatja a neki dolgozókat.<sup>1073</sup> Indokolásuk szerint a munkavállalói státusz stabilitást eredményez a munkaerő állományban, továbbá elősegíti a munkavállalók képzését és a minőség ellenőrzését. Ha a cég sok pénzt fektet a munkavégzők képzésébe, akkor szeretné is őket megtartani hosszabb távon.<sup>1074</sup>

### 6.6.3 A munkaviszony mellett és ellen szóló érvek

Számos munkajogász szerző érvel amellett, hogy munkaviszonynak kell tekinteni a platform munkavégzők munkavégzésre irányuló jogviszonyát.<sup>1075</sup> Az alapvető kérdés persze az, hogy szükség van-e a platform munkavégzők esetében munkajogi védelemre, munkajogi jogosultságok biztosítására. Másként megfogalmazva, indokolt-e a munkavállalóknak járó védelem kiterjesztése a digitális platformoknak dolgozókra, vagy legalább azok egy részére. Ha ugyanis a munkajogi védelem indokolt, akkor az új technológiák használata önmagában nem adhat felmentést a jog, így a munkajog szabályai alól.<sup>1076</sup> A kérdést azonban az teszi bonyolulttá, hogy az Uber és más hasonló platformok dolgozói a munkaszervezésben egy új, innovatív konstrukció keretében dolgoznak, amely a digitális technológiákra épül.

Aloisi, De Stefano és Silbermann – a hakni gazdaság szakértőinek számító munkajogász kutatók – kiáltványukban<sup>1077</sup> amellett érvelnek, hogy a hakni gazdaságban, az interneten keresztül rendszeresen, legtöbb munkát végzőknek határozatlan idejű munkaviszonyban kell állniuk. Ezt a kört véleményük szerint a rendelkezésre álló adatok és statisztikák alapján lehetne meghatározni, különös tekintettel a teljes és a részmunkaidős munkavállalókra. Ez azonban nem zárja ki álláspontjuk szerint azt, hogy a platformok – a fenti munkavállalókon túlmenően – önfoglalkoztatókat és alkalmi munkavégzőket is igénybe vegyenek a csúcsideőszakokban.

Amint erre korábban már kitértem, számos platform már ma is a munkaviszonyt részesíti előnyben, kihasználva annak előnyeit (munkaerő stabilitása, képzése, motiválása, jutalmazása). A munkaviszony választása jelzi a vállalkozás stabilitását és cáfolja a kizsákmányoló (ragadozó) üzleti modell vádját. A munkaviszonynak kétségtelenül vannak költségei, de azok hosszabb távon megtérülhetnek a munkaszervezet nagyobb hatékonysága és termelékenysége révén. Ezt támasztja alá Janine Berg tanulmánya, amely szerint a jól kiválasztott, képzett, elkötelezett, stabil jogviszonnyal és kiszámítható bérrel rendelkező munkavállaló magasabb színvonalú, termelékenyebb munkát végez.<sup>1078</sup>

---

<sup>1073</sup> Cherry 2016, 588.

<sup>1074</sup> O'Brian 2015.

<sup>1075</sup> Lásd például: „they don't set their own fares or freely choose their own customers, their performance is measured and controlled by Uber, their driving is essential to Uber's business, and the economic reality is that they are not independent businesses but small cogs in Uber's powerful multinational business” (Eisenbrey and Mishel 2016).

<sup>1076</sup> Davidov 2017b, 1.

<sup>1077</sup> Aloisi, De Stefano and Silberman 2017.

<sup>1078</sup> Berg 2016, 575.

Guy Davidov az Uber sofőrök jogviszonyának minősítésénél azt a kérdést helyezi középpontba, hogy van-e a jogviszonyukban olyan erős alárendeltség<sup>1079</sup> és függés, ami a munkaviszony fennállását támasztja alá. A munkáltató és a munkavállaló viszonyát ugyanis mindig az utóbbi kiszolgáltatottsága és sérülékenysége jellemzi. A munkavállaló olyan jogviszonyban vesz ugyanis részt, amely demokratikus deficittel küzd, illetve gazdasági és szociális függőség jellemzi. A munkajog legfontosabb funkciója pedig a demokratikus deficit és függés minimalizálása.<sup>1080</sup>

Davidov megközelítése összhangban van az amerikai és angol esetjoggal, amelyek az úgynevezett kontroll tesztre (lásd részletesen korábban) helyezik a hangsúlyt a platform munkavégzők, különösen az Uber sofőrök jogviszonyának minősítése során. Bár esetükben a munkavégzés helye és az alkalmazott technológia miatt kevésbé jellemző a közvetlen munkáltatói kontroll, de a platform munkavégzők jogviszonyában mégis erőteljes munkáltatói irányítás jellemző mind a munkavégzés feltételeinek előírásával (milyen autó, öltözet, zene megengedett stb.), mind pedig az ügyfelek online értékelése révén (egyől öt csillagig értékelve). Az Uber sofőrjei az Uber szolgáltatását nyújtják az Uber ügyfeleknek, így a munkavégző az Uber szervezetébe integrálva végzi tevékenységét, amelynél a munkáltató szervezeti érdeke garantálni az egységes, magas színvonalú munkavégzést. Éppen ezért helytálló és fontos megállapítás a bírói gyakorlatban az, hogy az Uber taxivállalat, nem pedig pusztán közvetítő, technológiai cég.

Amint arra már utaltam, leginkább az okoz fejtörést a minősítésnél, hogy hiányzik a rendelkezésre állási kötelezettség, így elvileg akkor és annyit dolgozik a munkavégző, amennyit csak akar (lásd például a Pimlico Plumbers esetben<sup>1081</sup>). Ugyanakkor ezt a látszólagos szabadságot erőteljesen korlátozzák a beépített ösztönzők, mivel a digitális platform üzleti modelljének lényege pontosan az, hogy folyamatosan, nagy tömegű, olcsó munkaerő álljon rendelkezésre (lásd korábban). Így amikor az Uber sofőr éppen ki szeretne lépni az applikációból, akkor rendszerint olyan csábító ajánlatot kap, amelynek nem tud ellenállni és továbbra is aktív marad, hogy még több pénzt keressen. Ezzel folyamatosan biztosítja persze a nagy tömegű munkaerőt a platformnak, annak érdekei szerint. Mivel a platform munkavégző csak keveset keres (alacsony az órabére), valójában muszáj meglehetősen sokat rendelkezésre állnia.

Az alárendeltség mellett a gazdasági függés is jellemzi az Uber sofőrök jogviszonyát, amellyel szemben csak a saját autó használata biztosít némi függetlenséget. Bár sokan csak kiegészítő tevékenységként harkítják, és elvileg több platformnak is dolgozhatnak egyszerre, de a gyakorlatban ritka az, hogy valaki több cégnek dolgozik egyszerre, így egyik körülménynek sincs igazán jelentősége a jogviszony minősítésénél.

<sup>1079</sup> Az alárendeltség különböző jelentéseinek elemzését lásd: Davidov 2017c, 4-9.

<sup>1080</sup> Davidov 2007, 318.

<sup>1081</sup> *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith* [2017] EWCA Civ 51 (10 February 2017), <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed35083> (letöltve: 2022.3.11).

Davidov azt állapítja meg, hogy a fentiek miatt demokratikus deficitként erős alárendeltség, és a kockázatok megosztásának hiányában érezhető gazdasági függőség jellemzi az Uber sofőrök jogviszonyát. A platformoktól való alárendeltség és függés azonban az alábbi három, a munkaviszonytól megkülönböztető, némi önállóságra utaló sajátossággal érvényesül:

- a) az Uber sofőr szabadon választhatja meg azt, hogy mikor és mennyit dolgozik;
- b) a munkaeszköz, vagyis az autó az Uber sofőr saját tulajdona;
- c) sok sofőr rendszertelenül dolgozik, gyakran csupán néhány órát vezet hetente.

Ezek a sajátosságok azonban önmagukban nem igazán relevánsak és meggyőzőek abban a tekintetben, hogy csak ezek alapján önálló vállalkozásnak (önfoglalkoztatásnak) minősüljön a jogviszony.<sup>1082</sup> A munkajog alapvető koncepciója – beleértve az elosztási funkcióját – ugyanis nem változott,<sup>1083</sup> ezért indokolt annak kiterjesztése az ilyen újszerű munkavégzési formákra is.

Ezzel szemben Emannuele Menegatti azzal érvel, hogy az applikáción alapuló munkavégzés nem felel meg a munkaviszony különböző, nemzetközileg ismert tesztjeinek (control test, integration test, mutuality of obligations test). Éppen ezért álláspontja szerint az applikáción keresztül munkát végzők jogviszonya inkább hasonlít az önfoglalkoztatók, mintsem a munkavállalók jogviszonyára. Véleménye szerint a leglényegesebb különbség a munkaviszony és az applikáción keresztül munkát végző jogviszonya között az, hogy az utóbbiak nem kötelesek a munkáltató rendelkezésére állni, és a munkáltató sem köteles számukra munkát biztosítani (mutuality of obligations test).<sup>1084</sup>

Ezzel szemben más szerzők<sup>1085</sup> azzal érvelnek, hogy valóban nincs ugyan rendelkezésre állási kötelezettség, de komoly következménye van annak, ha valaki visszautasítja a rendelkezésre állást. Így a gazdasági függés lép a közvetlen munkavállalói és munkáltatói kötelezettségek helyébe, bár kétségtelen, hogy ez a gazdasági kényszer nem egyenmű a fenti munkajogi kötelezettségekkel. Érdeemes megemlíteni itt a belga kormány álláspontját, amely szerint az Uber sofőrök azért önálló vállalkozók, nem pedig munkavállalók, mert saját autójukat akkor vezetik, amikor akarják, és nincs kötelező munkaidejük.<sup>1086</sup>

Az az érv is gyakran elhangzott már – különösen a platformok részéről –, hogy az Uber és társai tevékenységének végét jelentené, ha a nekik dolgozók munkavállalónak minősülnének. A munkajogi szabályok betartása nyilvánvalóan költséges és időigényes adminisztratív feladat, de ez minden más vállalkozás számára pontosan ugyanezekkel a költségekkel és feladatokkal jár együtt. Ha tehát munkavállalónak minősülnek a platform munkavégzők, így például az Uber sofőrök, akkor a szolgáltatás ára nyilvánvalóan magasabb lesz, de ettől még az applikáción keresztül történő munkavégzés modellje fennmarad.<sup>1087</sup>

<sup>1082</sup> Davidov 2017b, 8-11.

<sup>1083</sup> Davidov 2007, 318.

<sup>1084</sup> Menegatti 2018, 74-75.

<sup>1085</sup> Prassl and Risak 2016, 631; Aloisi 2016, 662.

<sup>1086</sup> “They have their own car, they drive when they want to and they don’t have hours that they have to work, that’s why they’re self-employed and not working for Uber” (Sheftalovich 2015).

<sup>1087</sup> Davidov 2017b, 11.

Itt érvként hozható fel a versenysemlegesség elve, amely szerint ne a (munkavállalókat védő) jogi szabályok megkerülésével tegyenek szert versenyelőnyre egyes vállalkozások a piacon azokkal szemben, akik (kénytelen) betartják a munkajogi szabályokat.<sup>1088</sup> A digitális taxis platformok – így különösen az Uber – nem csak a munkajogi szabályokat teszik félre, hanem úgy „versenyeznek” a taxis piacon alacsony tarifával, hogy – a munkajogi szabályok mellett – nem tartják be a taxisokra vonatkozó előírásokat sem.<sup>1089</sup> Nem igaz tehát az az érv, hogy a platform munka végét jelentené a munkaviszony vagy éppenséggel a taxizásra vonatkozó szabályok alkalmazása, de kétségtelenül veszítene a versenyelőnyéből (árelőnyéből) minden érintett platform.

A munkaviszonyként történő minősítésből azonban nem következik az, hogy a klasszikus munkaviszonyra vonatkozó teljes szabályanyagot mechanikusan alkalmazni kellene a platform munkavégzők jogviszonyára. Minden bizonnyal az atipikus munkaviszonyokhoz hasonló megoldással, eltérő szabályok alkotásával és egyes szabályok alkalmazása alóli mentesítéssel lehet hozzácsiszolni a munkajog klasszikus szabályrendszerét az olyan új típusú munkavégzési formákhoz, mint például az applikáción alapuló munkavégzés, vagy a crowdsourcing. Például a munkaidő fogalmára, mértékére és a pihenőidőre (fizetett szabadságra, heti pihenőidőre stb.) vonatkozó hagyományos munkajogi szabályokat valószínűleg csak eltéréssel lehetne alkalmazni a változó számú „haknit” a megrendelő igényei szerint teljesítő ételkihordóra. A munkajogi szabályok tartalmának kialakítása azonban már a következő lépcső a hatályra vonatkozó kérdés megválaszolása után (lásd később).<sup>1090</sup>

#### 6.6.4 Megoldást jelent a harmadik munkajogi kategória?

A korábban már említett *Cotter v Lyft* esetben az amerikai bíróság azt a megoldást vetette fel, hogy a Lyft sofőrjeit a munkavégzők új kategóriájának kellene tekinteni, és ekként külön státuszt kaphatnának, eltérő munkavállalói jogokkal.<sup>1091</sup> Ez a felvetés egybeesik számos hasonló amerikai javaslattal,<sup>1092</sup> ezért a különálló jogi státusz, a harmadik kategória megteremtése elemzést érdemlő, népszerű koncepcionális elképzelés.

Ez a megoldás azonban kétféleképpen oldható meg a különböző nemzeti jogrendszerekben. Amint láttuk, vannak ugyanis olyan jogrendszerek (főként Európában), ahol már szabályozták a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti harmadik munkajogi kategóriát. Ezekben a jogszerekben már ma is lehetséges, hogy ebbe a harmadik kategóriába tartozónak minősítsék a platform munkavégzőt, amelyre már volt is példa az angol esetjogban (lásd a következő fejezetben).

<sup>1088</sup> Brishen Rogers amerikai szerző viszont cikkében arra hívja fel a figyelmet, hogy az Uber sikere nem (csak) a joghézagok önkényes kihasználásából táplálkozik, hanem abból is, hogy az autó-bérlésnek egy hatékonyabb piacát teremtette meg (Rogers 2016, 86).

<sup>1089</sup> Azevedo and Maciejewski 2015.

<sup>1090</sup> Davidov 2017b, 11-12; *Aslam v Uber*.

<sup>1091</sup> *Cotter v Lyft*, VII.

<sup>1092</sup> Surowiecki 2015; Scheiber 2015; Hagiú 2015; Weber 2015.

A legtöbb nemzeti jog azonban ma még nem szabályozza a harmadik kategóriát, és ezek közé tartozik például az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország is. Ezekben a nemzeti jogokban külön szabályozást, és persze koncepcionális váltást is igényelne ennek a harmadik kategóriának a megteremtése. Itt az is kérdés lehet, hogy kizárólag és kifejezetten a platform munkavégzőkre szabnak szabályokat, vagy a munkavégzők (például alkalmi munkavállalók) szélesebb körének igyekeznek munkavállalói jogokat biztosítani. Azokban az országokban, ahol már létezik a harmadik kategória, az utóbbi megoldást követték.

Az Egyesült Államokban Sett Harris és Alan Krueger részletes javaslatot fogalmaztak meg az „önálló munkavégző” (independent worker) új kategóriájának bevezetésére, amely elképzelésük szerint nem csak a platform munkavégzőknek szánt jogviszony.<sup>1093</sup> Abbey Stemler ugyancsak a harmadik kategória mellett érvel, de azt kiegészítené számos más jogterület szabályaival is, így különösen a csalás, biztonság, adózás témakörében.<sup>1094</sup>

Benjamin Sachs véleménye szerint viszont két legitim indoka lehet egy ilyen új kategória bevezetésének: a létező jogi kategóriák (munkaviszony és önálló vállalkozó) nem képesek lefedni az új munkavégzési formát, vagy a létező jogi kategória (munkaviszony) lerombolná a digitális platformok üzleti modelljét. Harris és Krueger szerint mindkét indok fennáll, Sachs viszont megfelelőnek találja az Uber sofőrök számára a munkavállalói státuszt.<sup>1095</sup>

Ross Eisenbrey és Lawrence Mishel a (Harris és Krueger féle) fenti javaslatnak azt az érvét cáfolja, hogy az Uber sofőrre azért nem alkalmas a munkavállaló státusza, mert nem mérhető a munkaideje. Ezzel szemben a gyakorlat az, hogy a Lyft és az Uber is nyomon követi a sofőrök munkaidejét, valamint szankcionálja a megszabott alacsonyabb utazásteljesítési arányt (az Ubernél minimum 80% elfogadási arány az elvárás).<sup>1096</sup> A munkaidő számításával kapcsolatos jogi kérdés lényegében az, hogy munkaidőnek számít-e a várakozási idő, amelyet részletesen érintek majd később az *Aslam ítélet* ismertetésénél.

A szélesebb személyi kört felölelő harmadik kategória alkalmazása, vagy alternatívaként egy önálló, kizárólag a platform munkára vonatkozó jogviszony megalkotása lényegében azonos pozitív következményekkel járna. Ezzel a technikával ugyanis lehetővé válna az, hogy a munkavégzők ne önfoglalkoztatónak minősüljenek, hanem a munkavállalóhoz hasonlóan ők is bizonyos szintű munkajogi védelemben részesüljenek. A harmadik kategória, illetve az önálló jogviszony alkalmazása lehetővé tenné egyes munkavállalói jogok kiterjesztését a munkavégzőkre, beleértve egyes társadalombiztosítási jogokat is. A társadalombiztosítási jogok kiterjesztésére jó példa a 2016. évi francia reform, amely a munkahelyi balesetekkel kapcsolatos társadalombiztosítási rendszer hatályát – önkéntes biztosítás formájában – kiterjesztette az önfoglalkoztatónak minősülő platform munkavégzőkre.<sup>1097</sup>

---

<sup>1093</sup> Harris and Krueger 2015.

<sup>1094</sup> Stemler 2016, 65-69.

<sup>1095</sup> Sachs 2015b.

<sup>1096</sup> Eisenbrey and Mishel 2016.

<sup>1097</sup> Eurofound 2018, 11.



Ezzel szemben Valerio De Stefano ennek a megoldásnak, vagyis egy külön, harmadik kategória megalkotásának több potenciális hátrányos következményét is azonosította. Egyrészt a harmadik kategória szabályozása csak tovább bonyolítja a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésének és elhatárolásának ma is komplex munkajogi rendszerét. Ez az állítása persze ellentétes a harmadik kategória támogatóinak véleményével, akik szerint viszont ez oldja meg az eddigi minősítési jogvitákat.<sup>1098</sup>

Éppen ezért nagyon pontos definíció szükséges a külön, harmadik kategóriába sorolt munkavégzés személyi hatályának precíz, a jogértelmezési vitákat minimálisra szorító meghatározásához. Ugyanakkor a színlelt szerződésekkel kapcsolatos európai esetjogból le lehet vonni egy nagyon fontos következtetést. Mégpedig azt, hogy még egy oly pontos személyi hatály sem tudja meggátolni a három kategória elhatárolásával kapcsolatos jogértelmezési problémákat és az ezzel kapcsolatos tömeges jogvitákat. Ha van harmadik munkajogi kategória, akkor az egyes kategóriák elhatárolásával kapcsolatos jogviták nem szűnnek meg, csak a számuk nő és komplikáltabbá válnak.

Ennek a harmadik kategóriának a hakeni gazdaságra való alkalmazása sem segítene tehát elkerülni a jogértelmezési vitákat, különösen arra tekintettel, hogy a nemzeti jogok sokszínűek a minősítés során alkalmazandó tesztek tekintetében. Számos nemzeti jogban a harmadik kategória személyi hatályának fontos eleme az, hogy a bevétel jelentős része egyetlen munkáltatótól származik (például 75% a spanyol jogban). Itt a platformok arra hivatkozhatnak, hogy sok ügyféltől származik a bevétel, nem pedig egy digitális platformtól. Ráadásul a munkavégző több platformnak is dolgozhat párhuzamosan, így a bevétel alapú kalkuláció bonyolulttá és kiszámíthatatlanná tenné a minősítés rendszerét.<sup>1099</sup>

További kockázatot jelent ennek a megoldásnak sikerére az is, hogy a szürke zónába tartozó munkavégzők és foglalkoztatók – a munkaviszonyhoz hasonlóan – ezt az új jogviszonytípust is kikerülhetik, ha az komoly terheket ró a foglalkoztatóra. Ez viszont újra csak – a korábbiakhoz hasonló – pereskedéshez vezethet immáron a három jogviszonytípus elhatárolásával kapcsolatosan. Ez a probléma azonban mindig elkerülhetetlen a harmadik kategória meghatározásakor. Továbbá a munkavégzők csak a munkavállalói jogok egy részét élvezhetnék, ami kevésbé vonzó számukra, mint a munkaviszony (például worker az angol jogban). Így egyes platform munkavégzők jogokat veszítenének azzal, hogy a munkavállalói jogok helyett csak a harmadik kategória csökkentett védelmére válnának jogosulttá.<sup>1100</sup> A harmadik kategória tehát meggátolná a teljes munkajog érvényesülését színlelt szerződések esetében.<sup>1101</sup>

---

<sup>1098</sup> Cherry and Aloisi 2017, 646.

<sup>1099</sup> De Stefano 2016c, 495.

<sup>1100</sup> Cherry and Aloisi 2017, 689.

<sup>1101</sup> De Stefano 2016c, 495.

### 6.6.5 A munkavégző munkajogi státusza: létezik jó megoldás?

A platform munkavégzők munkajogi védelméhez nagyban hozzájárulna az, ha egyes alapvető munkajogi jogosultságok univerzális jogokká válnának. Az univerzalitáson itt azt értem, hogy valamennyi munkavégzőt megilleti az érintett jog élvezete, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonytól. Fontos kérdés persze az, hogy mely jogokat tekintünk univerzálisnak, amelyeket tehát minden személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyban garantálni kell.

Az univerzalizmusnak számos előnye van a szelektivizmussal szemben. Szelektivizmus alatt itt azt értem, amikor csak a munkavégzők meghatározott, kiválasztott csoportjának biztosítunk jogokat. Az univerzális munkajogi szabályok előnye, hogy szélesebb körű támogatást élveznek és tartósabbak is a szelektív szabályoknál. Ráadásul lényegesen nagyobb arányban érik el a valóban rászorulókat, valamint erősítik a társadalmi szolidaritást és kohéziót. Továbbá elősegítik egyes alapvető jogok érvényesülését a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével óhatatlanul együtt járó jogértelmezési problémák és pereskedés nélkül.<sup>1102</sup>

Ugyanakkor az univerzalitás kétségtelen hátránya az, hogy a jogalkotó kénytelen alacsonyra tenni a védelmi mércét, a leginkább rászorulókat szintjére. Éppen ezért érdemes megtalálni az egyensúlyt az univerzalizmus és a szelektivizmus között, amelynek legjobb módja, ha egy általános védelmi szintet határozunk meg kivételekkel.<sup>1103</sup> Az univerzalitás beleütközhet abba a problémába, hogy egyes jogok csak meghatározott munkavégzési helyhez, vagy jogviszonyban töltött időhöz kapcsolódnak, azt feltételezik. Az igény szerinti (on-demand) munka nyilván ezeknek a feltételeknek nem felel meg, hiszen több munkahelyen, illetve több munkáltatónak történik a munkavégzés. Éppen ezért különös szabályok szükségesek az ilyen új jogviszonytípusok lefedésére.

Guy Davidov annak vizsgálatára helyezi a hangsúlyt, hogy a munkajog célján alapuló megközelítés (purposive approach) alapján az részesüljön bizonyos munkajogi védelemben, akinek arra valóban szüksége van. Ezzel viszont újra lehet és kell is rajzolni a munkajogi szabályok hatályát. Kérdés az, hogy mi a munkajogi szabályozás célja általánosságban, azaz nem egyes normák esetében, hiszen azok célja, rendeltetése sokszor különböző. Lényegében azt érdemes vizsgálni, hogy – a szélesen értelmezett – alárendeltség és (szociális, pszichológiai, gazdasági) függőség érvényesül-e a jogviszonyban.<sup>1104</sup> A bírói gyakorlat világszerte ezeket az ismérveket értelmezi a munkaviszony fennállásának vizsgálatánál. A harmadik kategória, a gazdaságilag függő munkavégző státusza pontosan az olyan munkavégzőknek kínál bizonyos szintű munkajogi védelmet, akiknél hiányzik ugyan az erőteljes alárendeltség, de helyette erős gazdasági függés jellemzi a jogviszonyt.<sup>1105</sup>

---

<sup>1102</sup> Kovács 2017, 12.

<sup>1103</sup> Davidov 2016, 123.

<sup>1104</sup> Davidov 2012a, 179.

<sup>1105</sup> Davidov 2017b, 6.

Amint azt korábban már többször kiemeltem, a platform munkavégzők csoportja meglehetősen heterogén. Abban azonban megegyeznek, hogy a személyi, gazdasági függőség, alárendeltség valamelyike mindenképpen jellemzi a jogviszonyt. Ha a munkaviszony nemzeti jogban azonosított ismérveit vizsgáljuk, akkor egyértelműen megállapítható, hogy a platform munkavégzők a munkaviszony sajátosságainak általában nagyrészt, de valamilyen részben mindenképpen megfelelnek.

Guy Davidov „purposive approach” elméletével egyetértve az alapkérdés az, hogy szükséges-e munkajogi védelem a platform munkavégzőknek. A fentiek alapján az az álláspontom, hogy a munkajogi védelem indokoltsága nem lehet kérdés. A kérdés inkább az, hogy milyen munkajogi státuszban, és pontosan milyen jogok, mely szabályok szerint illessék meg a platform munkavégzőket. Nem a munkajogi védelemnek keretet adó munkajogi státuszt és formai megoldást (milyen törvény) tekintem elsődlegesnek, hanem a jogok katalógusát és pontos tartalmát, terjedelmét.

A munkajogi státusz és a jogszabályi (törvényi) keret elsősorban a nemzeti jogtól, a munkajogi szabályozás rendszerétől függ, ezért nincs univerzális megoldás. Álláspontom szerint az adott nemzeti jog rendszerétől és a kívánt jogi katalógus erősségétől függően az alábbi három megoldás tűnik kivitelezhetőnek:<sup>1106</sup>

- a) Munkavállalói státusz eltérő, különös szabályokkal.
- b) A gazdaságilag függő munka harmadik kategóriájának szabályozása és alkalmazása.
- c) Új, önálló jogviszony külön és különös szabályozással.

A korábban említett öt elvileg lehetséges megoldás közül a munkavállalói státusz azért nem alkalmazható a teljes munkajogi szabályrendszerrel, mert a platform munkának számos olyan sajátossága van, amelyek megkívánják eltérő, különös szabályok alkalmazását. Továbbá a teljes munkajogi szabályrendszer változatlan formában történő alkalmazása nem is indokolt, hiszen a platform munka csak részben felel meg a munkaviszony sajátosságainak, ezért a tipikus munkaviszonyhoz képest rugalmasabb szabályok alkalmazása indokolt. Az önfoglalkoztató státusz a polgári jogi szabályok alkalmazásával viszont azért nem jöhet szóba, mert semminemű munkajogi védelmet nem garantál, ezért nem felel meg a fenti elvi szempontoknak (munkajogi védelem szükségessége).

Álláspontom tehát akként összegezhető, hogy szükség van munkajogi védelemre a platform munkánál. Ugyanakkor a munkajogi védelemnek nem a formája, hanem a tartalma a lényeges kérdés. A forma ugyanis sokszínű lehet, három potenciális munkajogi megoldás kínálkozik, amelyek közül választhat a nemzeti jogalkotás. A három alternatíva között történő döntésnél figyelemmel kell lenni praktikus, jogtechnikai szempontokra is, mindenekelőtt a nemzeti munkajog hatályos rendszerére, amelybe megfelelő módon illeszkednie kell az új munkajogi szabályoknak, státusznak. Azt a megoldást érdemes választani, amely az adott nemzeti jogi

---

<sup>1106</sup> Ezek a korábban ismertetett öt elvileg lehetséges megoldásra épülnek, azok egy részét itt figyelmen kívül hagyva.

környezetben a leghatékonyabban képes garantálni az alapvető munkajogi védelmet a platform munkavégzőknek.

Mielőtt részletesen kitérnék a szükséges és lehetséges munkajogi jogosultságok vizsgálatára, előbb tekintsük át azt, hogy milyen válaszokat adtak eddig a nemzeti és nemzetközi bírói fórumok a platform munkavégzők jogviszonyának minősítésével kapcsolatos kérdésekre.

## 6.7 A platform munka minősítése a nemzeti és nemzetközi esetjogban

Amint az a fentiekből kitűnt, az esetjognak komoly hatása van a jogalkotásra, de azon túlmenően még az érintett cégek gyakorlatára, üzletpolitikájára is. Éppen ezért az alábbiakban részletesen áttekintjük a témával, különösen a jogviszony minősítésével kapcsolatban eddig született amerikai és európai bírói döntéseket.

### 6.7.1 A platform munka jogi minősítése az amerikai esetjogban

Az esetjog először az Egyesült Államokban reagált a platform munka megjelenésére, főként, de nem kizárólag az autó-megosztással (például Uber, Lyft) kapcsolatban.<sup>1107</sup> Természetesen egyik sem véletlen, hiszen az Egyesült Államokban terjedt el az egyik leggyorsabban a platform munka. Éppen ezért az Egyesült Államokban már létező valóság a platform munka, ami sok országban, így például Magyarországon még alig több érdekes elvi problémánál.

A taxizás sem véletlenül keltette fel az amerikai bíróságok figyelmét, hiszen ezen a területen a leginkább jellemző az applikációs munkavégzés, mivel csak az Ubernek sok százezer sofőrje van az Egyesült Államokban.<sup>1108</sup> Ugyanakkor persze más tevékenységekkel kapcsolatban is indultak perek az Egyesült Államokban, és a jogi problémák láthatóan hasonlóak a taxizáshoz, tehát függetlenek a munkatevékenység típusától.

Az amerikai perek további közös jellemzője, hogy azok nagyrészt az észak-kaliforniai szövetségi bíróság előtt folytak. Ennek az az oka, hogy a Szilikon völgy melletti öböl térsége a kezdetektől a megosztáson alapuló gazdaságban a start-up vállalkozások bölcsője. Továbbá a kaliforniai jog kedvező a felpereseknek, és ez ösztönzi a közérdekű pereskedést (úgynevezett „class actions”).<sup>1109</sup>

Bár nagy számban nyújtottak be keresetet a hakeni gazdaságban dolgozók a platformokkal szemben, de ezekből sokáig mégsem születtek kötelező érvényű, útmutatást adó, precedens értékű ítéletek. A legtöbb eljárást ugyanis peren kívüli egyezséggel rendezték a felek. Például a *Lyft ügyben* 12 millió, míg az *O'Connor esetben* 100 millió dollárt fizetett az érintett

<sup>1107</sup> Az amerikai jogesetek felsorolását és rövid ismertetését lásd: Cherry 2016, 584-585.

<sup>1108</sup> Az egymásnak ellentmondó számokat lásd korábban.

<sup>1109</sup> Cherry 2016, 593.

platform az egyezségért cserébe, valószínűleg pontosan annak az elkerülése érdekében, hogy a bíróság megállapítsa a munkaviszony fennállását.<sup>1110</sup> Az O'Connor ügy jelentőségét mutatja, hogy 160.000 kaliforniai Uber sofőr érdekében indítottak közérdekű pert (class action).<sup>1111</sup> Természetesen az alábbi elemzés csak pillanatképet adhat, mivel az esetjog folyamatosan újabb esetekkel egészül ki és fejlődik.<sup>1112</sup>

Az első amerikai ügyeknek a fentiek ellenére az ad jelentőséget, hogy az applikációt működtető vállalkozás és a munkavégző (taxis) közötti munkaviszony fennállása mellett hoztak fel fontos érveket. Kaliforniában a *Berwick v Uber*<sup>1113</sup>, az *O'Connor v Uber*<sup>1114</sup>, valamint a *Cotter v Lyft esetekben* hasonló érvek hangoztak el az Uber sofőrök munkavállalóként történő minősítése mellett. Ugyanakkor ezekben az esetekben végül egyezség jött létre a felek között, amely szerint a munkavállalók kompenzációért és a használati feltételek módosításáért cserébe elfogadták az önfoglalkoztató státuszt.<sup>1115</sup>

Az ítéletek indokolása azonban témánk szempontjából rendkívül lényeges. Elutasították ugyanis az Uber és a Lyft<sup>1116</sup> érvelését abban a tekintetben, hogy ők csak digitális felületet biztosítanak ahhoz, hogy a kereslet és a kínálat egymásra találjon. Lényeges eleme ezeknek a döntéseknek a bizonyítási teher, amely az amerikai jog szerint az állítólagos munkáltatót terheli, azaz kimentési bizonyítás érvényesül. Az Uber-ről kimondták, hogy személyszállítási társaság, még ha annak egy technológiailag fejlett fajtája is. Ezek a személyszállító cégek nem csupán közvetítő platformok, hiszen az Uber sem szoftvert értékesít, hanem utazásokat. A Lyft pedig igény szerinti utazást hirdet, aktívan keresi az utasokat és részletes utasításokat ad a sofőröknek a megfelelő viselkedésre vonatkozóan. Így például egy Lyft sofőr köteles széles mosollyal köszönteni és az öklével „lepacsizni” az ügyféllel (fist bump), így viccesen köszöntve őt.<sup>1117</sup> Az ilyen platformok azért nem lehetnek pusztán technológiai (digitális közvetítő) cégek, mert a sofőrök nekik is szolgáltatást nyújtanak, nem csak az ügyfeleknek.<sup>1118</sup>

Az ítéletek lényeges pontja a munkáltatói irányítás tesztjének („control test”<sup>1119</sup>) alkalmazása, amely szerint a platform irányítása és ellenőrzése a munkavégzés minden lehetséges részletére kiterjed: a munkaidő és a munkavégzés módjának meghatározása, irányítás és ellenőrzés.<sup>1120</sup> A munkavégzőnek ugyan nincs rendelkezésre állási kötelezettsége, de ha elfogadja a munkavégzésre irányuló ajánlatot, akkor kötelezik őt a platform egyoldalúan megállapított,

<sup>1110</sup> Lien 2016.

<sup>1111</sup> Stone 2016.

<sup>1112</sup> Cherry 2016, 578.

<sup>1113</sup> <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical> (letöltve: 2022.6.30).

<sup>1114</sup> O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, <https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-6> (letöltve: 2022.6.29). Néhány tény az Uber részéről ügyről: Uber 2015.

<sup>1115</sup> De Stefano 2016c, 489-490, 493.

<sup>1116</sup> <https://www.lyft.com/> (letöltve: 2022.6.29).

<sup>1117</sup> Smith and Leberstein 2015, 4.

<sup>1118</sup> De Stefano 2016c, 489-490.

<sup>1119</sup> A „control test” Egyesült Államokban betöltött szerepének és a vonatkozó amerikai esetjognak az elemzését lásd: Sprague 2015.

<sup>1120</sup> Cherry 2016, 581.

részletes használati feltételei, amelyek a munkavégzés alapvető részleteit is szabályozzák. Így például azt is szabályozzák, hogyan kell üdvözölni és segíteni az utast a beszállásnál, hogyan lehet zenét hallgatni az ügyfél lakásán (fülhallgatóval, az ügyfél engedélyével), vagy mikor lehet az ügyfél lakásán takarítás közben a fürdőszobát, WC-t használni. Sok esetben megszabják a munkavégzés lehetséges időtartamát, és a munkavégzést is ellenőrizhetik a számítógép képernyőjéről készített pillanatfelvétellel.

Ezek a munkavégzési előírások azt igazolják, hogy a platformnak széles körű, minden részletre kiterjedő irányítási joga („control”) van a munkavégző felett, amely a munkaviszonyra emlékeztető személyi függést, alárendeltséget eredményez.<sup>1121</sup> Összefoglalva, ha a munkáltató kontrollálja a munkavégző teljesítését és a munkavégző „vállalkozása” alapvetően a munkáltatóval fennálló kapcsolatától függ, akkor a munkavégző valójában inkább munkavállaló, mintsem önálló vállalkozó (önfoglalkoztató). Robert Sprague szerint azonban a platform munkavégzők, például a Lyft és az Uber sofőrjei attól még kiszolgáltatott munkavégzőként igénylik a munkajogi védelmet, hogy ez a fajta függés a munkáltatótól nem mindig egyértelmű a jogviszonyukban. Éppen ezért javasolja azt, hogy inkább a munkáltató függését kellene vizsgálni a munkavégzőktől.<sup>1122</sup>

Az ítéletek szerint a munkaviszonyként történő minősítést erősíti a platformon keresztül történő munkavégzés számos jellemzője. Az Uber sofőröknek alapvizsgát kell tenniük, és a platform munkavégző háttérét számos más platform is ellenőrzi (Taskrabbit, Wonol, Habbit). A munkavégző ellenőrzése is folyamatos az ügyfelek online értékelésével. A munkavégzés (jogviszony) meg is szüntethető indokolás nélküli inaktíválással (egyszerű üzenettel az applikáción keresztül), ha nem ér el egy előre meghatározott, általában magas értékelési szintet. Ez nem csupán elméleti lehetőség, hanem az O’Connor ítélet megállapítása szerint az Uber rendszeresen inaktívál sorőröket a feltételeinek nem megfelelő teljesítés, munkavégzés miatt.<sup>1123</sup> A Lyft szabályzata szerint a platform megtartja magának a jogot arra, hogy „bármikor, bármilyen okból, magyarázat nélkül” megszüntesse a sofőrök vele fennálló jogviszonyát.<sup>1124</sup>

A crowdwork esetében számos digitális platformnál a használati feltételek szerint az ügyfél fizetés nélkül visszautasíthatja a teljesítést, ami egyúttal a munkavégző értékelését is jelentős mértékben rontja.<sup>1125</sup> A rossz értékelés miatt viszont elesik a jobban fizető munkáktól. Ez által a munkáltató folyamatosan és automatikusan fegyelmi szankcióval sújthatja a munkavégzőt a nem megfelelő munkateljesítmény miatt. Mindezek állandó, minden részletre kiterjedő irányítási és ellenőrzési jogot biztosítanak a platformnak a munkavégző felett.<sup>1126</sup>

Az esetjog szerint a munkavégző rendelkezésre állási kötelezettségének megléte fontos tisztázandó kérdés. A *Berwick v Uber* esetben a használati feltételek szerint a sofőr szabadon

<sup>1121</sup> De Stefano 2016c, 489-490, 492.

<sup>1122</sup> Sprague 2015, 18.

<sup>1123</sup> De Stefano 2016c, 491-492.

<sup>1124</sup> Smith and Leberstein 2015, 5.

<sup>1125</sup> Például az Amazon Mechanical Turk esetében ez a gyakorlat (Irani 2015b, 227).

<sup>1126</sup> De Stefano 2016c, 492.

fogadhatta el, utasíthatta vissza, vagy válogathatott az ügyfelek megrendeléseik között, ezért nem volt köteles a munkavégzésre rendelkezésre állni. Az *O'Connor v Uber esetben* viszont az Uber sofőrökre vonatkozó kézikönyve szerint elvárták az applikáción munkavégzésre bejelentkezett sofőröktől, hogy minden megrendelést elfogadjanak, és a vállalat követi (és persze szankcionálja) is azt, ha valaki visszautasít egy megrendelést.<sup>1127</sup>

Több per folyt az internetes honlapokon folytatott önkéntes, elvileg ingyenes tevékenység díjazásáról is. A *Jeung v Yelp esetben*<sup>1128</sup> egy kereskedelmi tevékenységet folytató vállalkozásokat értékelő honlap, a Yelp szerkesztéséért kértek ellenértéket azok a törzstagok, akik a pert megelőzően sok időt töltöttek el a honlap építésével, szerkesztésével. A bíróság azonban elutasította a munkavégzők arra vonatkozó igényét, hogy minősítse őket a bíróság munkavállalónak.<sup>1129</sup> A bíróság szerint attól még nem nyújt ugyanis szolgáltatásokat a felperes a Yelp számára, ha olyan értékeléseket ír, amelynek közléséből a honlapnak profitja származik.<sup>1130</sup>

A *Yelp ítélet* jelzi a bíróságok dilemmáját az ilyen és ehhez hasonló ingyenes munkák ellenértékének peresíthetőségével kapcsolatban. A bíróság lényegében keresi a jogviszonyt, de nem találja az arra utaló minősítő jegyeket, ezért nem tudja megállapítani a munkaviszony fennállását. Az erre irányuló keresetek elutasítására kiváló és tanulságos példa a Huffington Post elleni sikertelen igényérvényesítés is. Ebben a perben az ingyenesen író baloldali politikai bloggerek próbáltak – végül eredmény nélkül – részesedéshez jutni a Huffington Post blog AOL általi felvásárlásából származó hatalmas (315 millió dolláros) bevételből.<sup>1131</sup>

Miriam Cherry értékelése szerint 2016-ig nem alakult ki az esetjog egyértelmű válasza az Egyesült Államokban a megosztáson alapuló gazdaságban dolgozók jogviszonyának minősítésével kapcsolatban. Így tehát nem volt még egyértelmű, hogy a hakeni gazdaságban munkát végzők az USA jogrendszerében munkavállalónak, vagy önfoglalkoztatónak minősülnek-e. Ezek a kezdeti jogi eljárások mégis fontosak voltak, mert lényeges kérdéseket feszegettek a platform munka jövőjét illetően.<sup>1132</sup>

Ugyanakkor a *McGillis v Department of Economic Opportunity ítélet* (2017)<sup>1133</sup> fordulópontnak tekinthető. A McGillis ítélet után ugyanis csökkent az esélye annak, hogy a hakeni gazdaságban dolgozók (például az Uber sofőrök) az esetjog alapján munkavállalónak

<sup>1127</sup> De Stefano 2016c, 492.

<sup>1128</sup> <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2029&context=historical> (letöltve: 2018.7.14)

<sup>1129</sup> Goldman 2015.

<sup>1130</sup> „That Yelp may realize financial profit from publishing the reviews written by plaintiffs and other putative class members (through third-party advertising on the website) does not necessarily mean that the writers are performing a service for Yelp.”

<sup>1131</sup> Cherry 2016, 590.

<sup>1132</sup> Cherry 2016, 594.

<sup>1133</sup> District Court of Appeal of Florida, Third District. Darrin E. McGillis, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER, Appellees. No. 3D15-2758, Decided: February 01, 2017, <http://3dca.flcourts.org/Opinions/3D15-2758.pdf> (letöltve: 2018.7.16)

minősüljenek az Egyesült Államokban. A McGillis ügyben a floridai fellebbviteli bíróság kimondta azt, hogy a felperes Uber sofőr nem minősül munkavállalónak a vonatkozó amerikai szabályok és az ügy tényei alapján. A bíróság megállapította, hogy az Uber sofőrök saját autójukat használják, és szabadon dönthetnek arról, hogy vállalnak-e egyáltalán személyszállítást, és ha igen: mikor, hol, kivel és hogyan. A sofőrök szabad belátásuk és akaratuk szerint dolgoznak, és az Uber nem lát el közvetlen irányítást a munkájuk felett.<sup>1134</sup>

A *McGillis ítélet* csak egy az Uber álláspontját erősítő döntések sorában. Az Uber ugyanis időközben 11 másik államban is elérte, hogy sofőrjeiket önálló vállalkozónak tekintsék.<sup>1135</sup> Ezek az Uber által kilobbizott jogszabályok – különböző technikákkal<sup>1136</sup> – kizárják, hogy a bíróság munkavállalónak minősítse például a nekik dolgozó sofőröket, vagy más személyszállító platformnak dolgozókat.<sup>1137</sup> Ennek a megoldásnak megvan persze az az előnye, hogy a dolgozók előre ismerik a státuszukat, amely kiszámíthatóvá teszi a jogviszonyt. A jogszabályi minősítés azonban mégsem jó megoldás, mert a munkaerőpiac folyamatosan változik, ezért állandóan újabb és újabb munkavégzési formák jelennek meg, így a bírók kizárása a jogviszony minősítéséből megágyaz a munkáltatói visszaéléseknek. A széles bírói mérlegelési jog ad lehetőséget az új munkavégzési formák megfelelő minősítésére és a munkajog határainak megőrzésére (védelem azoknak, akiknek szükségük van rá).<sup>1138</sup>

Lényegében a McGillis ítélettel azonos következtetésre jutott a kaliforniai bíróság a *Lawson v Grubhub Inc. ítéletben* is (2018)<sup>1139</sup>, amely szerint a felperes önfoglalkoztató, nem pedig munkavállaló, ezért nem jár neki minimálbér, költségtérítés és túlmunkadíjazás. Raef Lawson a Grubhub nevű ételkihordással foglalkozó digitális platformnak dolgozott négy hónapig, amíg le nem tiltották az applikációról a megrendelések nem teljesítése miatt. Az ítélet jogi indoka az volt, hogy a Grubhub nem gyakorolt irányítást Mr. Lawson munkája felett (a *Borello* teszt<sup>1140</sup> alapján), beleértve az ételkihordás elvállalását, időtartamát, módját, útvonalát stb. A bíróság arra is felhívja döntésében a figyelmet, hogy a jogviszony minősítése egy „mindent vagy semmit” típusú döntés. Ha a felperes munkavállaló, akkor minden védelem jár neki, ha viszont önfoglalkoztató, akkor semmilyen munkavállalói jog (például minimálbér, túlóra díjazás) nem illeti meg.

Az amerikai esetjogban tehát 2016-ig nem született érdemi döntés a platform munkavégzők jogviszonyának minősítéséről, másként a teljes vagy semmilyen munkajogi védelem kérdéséről. Ugyanakkor az eljáró bíróságok érveléséből arra lehetett következtetni, hogy

<sup>1134</sup> Page 12: „Drivers supply their own vehicles—the most essential equipment for the work—and control whether, when, where, with whom, and how to accept and perform trip requests. Drivers are permitted to work at their own discretion, and Uber provides no direct supervision.”

<sup>1135</sup> Rodriguez 2017.

<sup>1136</sup> Egyes államokban kifejezetten kimondják ezt a minősítést, más államokban megdönthető vélelemnek tekintik ezt, míg az államok harmadik csoportja minősítő jegyeket határoz meg (Davidov 2017b, 4).

<sup>1137</sup> Weinberg 2015.

<sup>1138</sup> Davidov 2017b, 5.

<sup>1139</sup> *Lawson v. Grubhub Inc.*, U.S. District Court for the Northern District of California, No. 3:15-cv-05128, <https://www.courthousenews.com/wp-content/uploads/2018/02/grubhub-ruling.pdf> (letöltve: 2022.7.31).

<sup>1140</sup> *S. G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal.3d 341, <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html> (letöltve: 2022.7.31).



inkább a munkavállalóként való minősítés lesz a végső döntés, ha egyszer megszületik. Az utóbbi években viszont több ítélet és jogszabály is akként döntötte el a munkavállaló versus önfoglalkoztató vitát, hogy egyértelműen az utóbbi státusz mellett döntöttek.

Ebben a jogi környezetben fontos fejlemény volt a *Dynamex ítélet* (2018),<sup>1141</sup> és ezzel összefüggésben a California Assembly Bill No. 5 (Bill No. 5)<sup>1142</sup> elfogadása 2019-ben. A *Dynamex* ítélet szerint a munkavégző munkavállalónak, és a munkát biztosító vállalkozás munkáltatónak minősül az alábbi, úgynevezett ABC teszt alapján, kivéve, ha a munkát biztosító vállalkozás bizonyítja az alábbiakat:

A) a munkavégző mentes a munkát biztosító vállalkozás irányításától és ellenőrzésétől a munkavégzés tekintetében, mind a munkavégzés alapjául szolgáló szerződésben, mind pedig ténylegesen;

B) a munkavégző a munkát biztosító vállalkozás szokásos tevékenységi körébe nem tartozó munkát végez;

C) a munkavégző szokásosan folytat önálló vállalkozást, üzletet, tevékenységet.

Ha ezen kivételt biztosító minősítő jegyek közül egyiket nem tudja bizonyítani a munkát biztosító vállalkozás, akkor ez önmagában megalapozza a munkavállalóként történő minősítést.<sup>1143</sup>

A Bill No. 5 azt a jogi megoldást alkalmazta, hogy California állam jogában kiterjesztette a *Dynamex ítéletben* egyedi ügyben alkalmazott tesztet valamennyi munkavégzőre. A platform munka szabályozásának szándéka egyértelműen kiolvasható a jogszabályból. A jogszabály tehát azt a jogot biztosítja a munkavégzőknek, közöttük a platform munkavégzőknek is, hogy az ABC teszt és a munkáltató bizonyítási terhe mellett megilleti őket a munkavállalói státusz és az abból eredő munkavállalói jogok (minimálbér, rendkívüli munkavégzés szabályai, munkanélküli ellátáshoz való jog, kártérítéshez való jog). Az alkalmazott jogi technika a munkavállalói státusz fennállására vonatkozó vélelem, amely szintén szerepel az Európai Bizottság 2021-ben előterjesztett irányelv-tervezetében is (lásd később).

Ugyanakkor 2020-ban az Uber, Lyft, DoorDash, Postmates, és Instacart platformok elérték egy népszavazással (Proposition 22), hogy a személyszállítással és kiszállítással foglalkozó platformok kivételt képezzenek a Bill No. 5 alól, így munkavégzőik önálló vállalkozónak minősülnek. Ebből következően a platform munkavégzők csak a szövetségi jog alapján kérhetik jogviszonyuk munkaviszonyként történő minősítését, amely jelentős visszalépés a Bill No. 5-hoz képest, amely így lényegében elvesztette jelentőségét, legalábbis a platformoknak a fent említett körében.<sup>1144</sup>

<sup>1141</sup> *Dynamex Operations W. v. Superior Court*, 4 Cal.5th 903, 914 (Cal. 2018),

<https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf> (letöltve: 2022.6.22).

<sup>1142</sup> [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5) (letöltve: 2022.6.22).

<sup>1143</sup> *Dynamex*, p. 30.

<sup>1144</sup> Duval 2020, 4.

### 6.7.2 A jogviszony minősítése az európai nemzeti esetjogban

A fenti amerikai ítéletek azonban csak az esetjog kezdetét és egyik ágát jelentik, mivel az európai nemzeti és uniós bírósági döntések alapvetően eltérnek a fentiekben leírt ítéletektől. Az eltérő álláspont különösen szembeeső a nagyjából egyszerre, 2017-ben született fenti amerikai *McGillis* és az alábbiakban szereplő angol *Uber v Aslam*<sup>1145</sup> ítéletek között.

Az *Uber v Aslam* ügyben a londoni munkaügyi bíróság ítélete szerint ugyanis az Uber jelenlegi és korábbi londoni sofőrjei a „worker” kategóriába tartozó munkát végző személyeknek minősülnek. Ebből viszont az is következik, hogy az angol jog szerint megilleti őket többek között a pihenőidő és fizetett szabadság, valamint a minimálbér. A döntés ellen az Uber 2016 decemberében fellebbezést nyújtott be, kitartva álláspontja mellett, mely szerint sofőrjei önfoglalkozók (independent contractor). A fellebbezés nyomán 2017. szeptember végén született meg a fellebbviteli bíróság döntése, amely szerint a sofőrök worker-nek minősülnek.<sup>1146</sup> A bíróság szerint az Uber nem pusztán software-t értékesít, hanem szállítási tevékenységet folytat, ezért a bíróság „visszautasította azt a feltételezést, hogy az Uber dolgozik a sofőrökért, ezért az egyetlen logikus értelmezés az, hogy a kapcsolat pontosan ennek az ellenkezője”.<sup>1147</sup>

Az *Aslam* ítélet lényeges pontja volt annak kimondása, hogy a sofőrök az Uber-nek, mint szállítási vállalkozásnak dolgoznak worker státuszban, nem pedig az ügyfeleknek. Az ítélet szerint az Uber személyszállítási vállalkozás, nem pedig pusztán közvetítő.<sup>1148</sup> Az ügy tényállása szerint megállapítható, hogy az Uber bizonyos szintű irányítást („control”) lát el a sofőrök munkavégzése tekintetében, amikor meghatározza: a sofőr mikor utasíthatja vissza a fuvart, mely útvonalon kell mennie, mennyi a viteldíj, milyen autót használhat és bünteti a hiányosságokat.<sup>1149</sup>

Mindezek a tények indokolják – a gazdaságilag függő munkavégzés fogalmánál korábban ismertetett angol esetjog (például az *Autoclenz ítélet*) alapján – a worker státusz biztosítását a sofőrök számára. Az ítélet tehát a „control test”-en és ezzel összefüggésben a tényleges foglalkoztatás feltételeinek vizsgálatán nyugszik.<sup>1150</sup> Az Uber által gyakorolt irányítás a bíróság megítélése szerint nem egyeztethető össze az önfoglalkoztató státusszal.<sup>1151</sup> Ez az ítélet is jelzi, hogy a hakeni gazdaság jogviszonyainak minősítése új lendületet adott a worker fogalmát értelmező esetjognak.<sup>1152</sup>

<sup>1145</sup> *Aslam and Farrar vs. Uber B.V, Uber London Ltd. and Uber Britannia Ltd*, Case No. 2202550/2015, [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf) (letöltve: 2018.7.16)

<sup>1146</sup> Kun 2018, 128.

<sup>1147</sup> *Aslam v Uber*, Para 70: „rejected any suggestion that Uber was working for the drivers - the only sensible interpretation was that the relationship was the other way around”.

<sup>1148</sup> Gramano 2018, 9.

<sup>1149</sup> Menegatti 2018, 77-78.

<sup>1150</sup> Lobel 2016.

<sup>1151</sup> Gramano 2018, 9.

<sup>1152</sup> A worker fogalmára vonatkozó legújabb ítéletek részletes elemzését lásd: Prassl 2017b.

Az ítélet másik lényeges pontja annak tisztázása, hogy melyek azok az időszakok, amikor az Uber sofőrök dolgoznak. Erre az alábbi két értelmezési lehetőséget azonosította az eljáró bíróság:

- a) munkaidő mindaz az időtartam, amikor a működési területükön vannak, bekapcsolt applikációval, képesek és akarnak dolgozni; vagy
- b) munkaidő csak az, amikor már elfogadták az utazást az applikáción.

A bíróság álláspontja szerint az előbbi értelmezést kell követni, amiből az következik, hogy munkaidőnek minősül a tényleges utazások közötti idő is. A munkaidő tehát az applikáció bekapcsolásától annak kikapcsolásáig tart, amennyiben a munkavállaló ezen időszakban a megfelelő helyen (az adott esetben Londonban) rendelkezésre áll fuvarozásra. Bár a sofőr másnak is dolgozhat ebben az időszakban, és elvileg nincs rendelkezésre állási (fuvarvállalási) kötelezettsége. Ugyanakkor a tények nem azt erősítették meg, hogy másnak is dolgoznának, illetve hogy nem vállalnának fuvar az érintett időszakban, hiszen bekapcsolt applikáció esetén ajánlatokat kaptak, amelyeknek minimum 80%-át el kell fogadniuk, egyébként könnyen inaktíválhatják őket. A rendelkezésre állás tehát megállapítható az esetükben.<sup>1153</sup> Worker-nek minősül tehát az Uber sofőr és munkát végez (munkaidő), ha a működési területén belül van, bekapcsolt applikációval, képes és akar is dolgozni.

Mark Freedland és Nicolas Kountouris egy további fontos elemre hívja fel a figyelmet az ítélettel kapcsolatosan. A munkavégzéshez szükséges eszközök (autó, telefon stb.) a munkavégző tulajdonában vannak, és a fenntartással kapcsolatos minden költség (benzin, karbantartás, adó, biztosítás, telefon előfizetés stb.) is őt terheli. Mindez viszont azt a képzetet kelti, hogy a munkavégző önálló vállalkozó, amely több angol minősítő teszt (business integration test, economic reality test) alkalmazásánál a munkavállaló üzleti önállóságára utal (no control), ennél fogva az önfoglalkoztatásra utaló minősítő jegy. Pedig itt valójában személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyról van szó, nem pedig a tulajdon ideiglenes átengedéséről harmadik személyeknek. A személyes munkavégzés dominál a jogviszonyban, ezért a minősítésnél ennek van meghatározó jelentősége, nem pedig annak, hogy éppenséggel kié az autó.<sup>1154</sup>

Természetesen a hakni gazdasággal kapcsolatban születtek további angol ítéletek is, amelyek szintén a munkavégzők jogviszonyát minősítették. A *Pimlico Plumbers* esetben (2017)<sup>1155</sup> a vízvezeték szerelőt worker státusza alapján megillette a minimálbér, a munkaidős szabályok és az egyenlő bánásmód elve. A bíróság ezt az eredményt az alárendeltség tág értelmezésével érte el.<sup>1156</sup> A *Dewhurst v City Sprint UK Ltd.* ügyben (2017)<sup>1157</sup> a munkaügyi bíróság egy biciklis futár ügyében ugyancsak azt állapította meg, hogy megilleti a „worker” státusza. A

<sup>1153</sup> *Aslam v Uber*, Para 121.

<sup>1154</sup> Freedland and Kountouris 2017, 68-69.

<sup>1155</sup> *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith* [2017] EWCA Civ 51 (10 February 2017), <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed35083> (letöltve: 2022.03.11).

<sup>1156</sup> Freedland and Prassl 2017, 16.

<sup>1157</sup> *Dewhurst v Citysprint UK Ltd* ET/2202512/2016 (5 January 2017) [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-005-3372?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-005-3372?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (letöltve: 2022.7.16)

futárt a City Sprint platform toborozta, aki integrálódott a vállalkozásba, ezért worker-nek minősül abban az időszakban, amikor bejelentkezik az applikációba.<sup>1158</sup>

Összegzésként elmondható, hogy az angol esetjog legfontosabb eredménye annak rögzítése, hogy a platform munkavégzők gazdaságilag függő munkavégzőnek, az angol jog szerinti „worker”-nek minősülnek. Ez újabb lendületet adott az angol worker fogalmának értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlatnak, különösen a fent hivatkozott Aslam, City Sprint és Pimlico Plumbers ítéleteken keresztül. Ezek a nagy nyilvánosságot kapott ítéletek egyben megerősítették a három státuszra épülő minősítési rendszert is.<sup>1159</sup>

Ennek az ítélkezési gyakorlatnak nyilvánvalóan az volt az előfeltétele, hogy az angol jogban már 1996 óta<sup>1160</sup> létezik és viszonylag részletesen szabályozott a harmadik munkajogi kategória. Ugyanakkor a munkajog hármassá vált rendszerét (employee, worker, independent contractor) ma még nem követte az adójog és a társadalombiztosítási jog, amely jogágak továbbra is a bináris modellre (employee, independent contractor) épülnek.<sup>1161</sup> Mark Freedland és Jeremias Prassl ezzel kapcsolatban úgy foglalja össze a problémát, hogy a platform munka a bináris modell (employee, independent contractor) és a három státuszra (plusz worker) épülő minősítési rendszer bonyolult és kellemetlen kombinációja.<sup>1162</sup>

A fentiekben felvázolt alternatívák közül tehát az angol munkajogi jogrendszerben azt választották, hogy a szélesebb munkavégző kört lefedő harmadik kategóriát alkalmazzák a platform munkavégzőkre. Ez a megoldás azonban messze nem tökéletes. Ennek ugyanis az a nyilvánvaló következménye, hogy az érintettek a munkavállalói státuszhoz képest lényegesen kevesebb védelemben részesülnek. Továbbá az adózás és a társadalombiztosítás szempontjából nem jött létre a worker státusz, csak a munkajogban, mert a kormány az önfoglalkoztatás kedvezményeivel igyekezett csökkenteni a munkanélküliséget, és így a társadalombiztosítást sem terhelték plusz kiadások.<sup>1163</sup> A worker státusz azért sem tökéletes megoldás, mert nincsenek a platform munkával kapcsolatos speciális jogok sem szabályozva. Így összességében jobb helyzetben vannak ugyan, mintha önfoglalkoztatónak minősülnének, de a munkavállalót meg sem közelíti a worker munkajogi védelme.

Az elmúlt években az angol esetjogon kívül más európai, kontinentális jogrendszerekben hoztak alapvető fontosságú ítéleteket, általában a legfelsőbb bírói fórum szintjén ítélkezve a platform munkavégzők munkajogi státuszával kapcsolatosan. Ezek az ítéletek a munkavállalói státusz kérdésében megkerülhetetlenek, mivel nagy hatással vannak mind a nemzeti, mind pedig uniós jogfejlődésre.

A lényeges változás az volt az elmúlt években az esetjogban, hogy számos esetben megállapították a platform munkavégzők jogviszonyával kapcsolatban a munkaviszony

<sup>1158</sup> *Dewhurst v City Sprint UK Ltd.*, Para 84.

<sup>1159</sup> Freedland and Prassl 2017, 14.

<sup>1160</sup> Employment Rights Act 1996 (Freedland and Prassl 2017, 11).

<sup>1161</sup> Freedland and Prassl 2017, 3.

<sup>1162</sup> Freedland and Prassl 2017, 9.

<sup>1163</sup> Freedland and Prassl 2017, 18-19.

fennállását. Bár az is kétségtelen, hogy sok ítélet ennek ellenkezőjét, tehát az önálló vállalkozói státusz fennállását állapította meg. Amint arra Ráczy Ildikó rámutat, nem lehet egy egységes, koherens irányvonalat, ítélkezési gyakorlatot megállapítani, mivel több államban ugyanazon platform vonatkozásában a bíróság egyszer munkavállalói, másszor vállalkozói pozíciót állapított meg: „egy-egy szempont adott esetben a munkavállalói, míg máskor a vállalkozói státuszt<sup>1164</sup> támasztja alá. Ennek két fő oka van: egyrészt a platformok és az általuk

megkövetelt feltételeknek a változatossága, másrészt pedig az eltérő nemzeti bíróságok ítélkezési és mérlegelési gyakorlata”.<sup>1165</sup> Ugyanakkor az elmúlt években lassan azok az ítéletek kerültek többségbe, amelyek a munkavállalói státusz mellett döntöttek.<sup>1166</sup>

Különösen kontinentális jogrendszerű EU tagállamokban (például Franciaország, Spanyolország) születtek olyan ítéletek, amelyek kimondták a platform munka tekintetében a munkaviszony fennállását. Ez egyben azt is jelenti, hogy az érintett bíróságok elutasították a platformoknak azt az érvelését, mely szerint ők nem állnak munkaviszonyban a munkavégzővel.<sup>1167</sup> A teljesség igénye nélkül az alábbi ítéletek említendők meg ebben a körben:

- Francia *Take it easy*<sup>1168</sup> és *Uber*<sup>1169</sup> ítéletek;
- Holland *Deliveroo ítélet*<sup>1170</sup>;
- Spanyol *Deliveroo*<sup>1171</sup>, *Take it easy*<sup>1172</sup> és *Glovo*<sup>1173</sup> ítéletek;
- Olasz *Foodora ítélet*<sup>1174</sup>;

Ugyanakkor az angol esetjoghoz hasonlóan az olasz<sup>1175</sup> és a spanyol esetjogban<sup>1176</sup> is van olyan ítélet, amely a harmadik kategória fennállása mellett döntött a platform munkavégzők esetében. Emanuele Menegatti szerint az eltérő minősítések oka nem az eltérő tesztekben, jogi definíciókban, vagy az eltérő tényállásban keresendő. Ennek a kiszámíthatatlan minősítésnek az oka valójában az, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony hagyományos minősítési rendszere túl bonyolult, ami magában hordozza ezt a kiszámíthatatlanságot.

<sup>1164</sup> Emeneale Menegatti összegyűjtötte azokat az új ítéleteket, amelyek a vállalkozói státuszt állapították meg: Menegatti 2022, 111.

<sup>1165</sup> Ráczy 2020, 50.

<sup>1166</sup> Menegatti 2022, 112.

<sup>1167</sup> Adams-Prassl, Laulom and Vázquez 2022, 96.

<sup>1168</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale Arrêt n°1737,

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/> (letöltve: 2022.6.25).

<sup>1169</sup> Cour de Cassation, Appeal no. S 19-13.316,

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true> (letöltve: 2022.6.26).

<sup>1170</sup> Rechtbank Amsterdam, 7044576 CV EXPL 18-14763 (Idézi: Ráczy 2020, 51).

<sup>1171</sup> Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, Sentencia N° 244/2018 (Idézi: Ráczy 2020, 51).

<sup>1172</sup> Juzgado de lo Social núm.11 de Barcelona, Sentencia N° 213/2018 (Idézi: Ráczy 2020, 51).

<sup>1173</sup> Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, Sentencia N° 128/19 (Idézi: Ráczy 2020, 51).

<sup>1174</sup> Corte di Cassazione on 24 January 2020, no 1663 (Foodora)

[www.lexology.com/library/detail.aspx?g=fc305f7a-0c7b-4d7f-8cb2-1d2fd359616e](http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=fc305f7a-0c7b-4d7f-8cb2-1d2fd359616e) (Idézi: Menegatti 2022, 112)

<sup>1175</sup> Torino Court of Appeal in Pisano v Digital Services XXXVI Italy (Foodora),

[www.ichinobrugnatelli.it/en/foodora-riders-comment-by-atty-marco-paoletti-on-the-judgment-of-the-court-of-appeal-of-turin/](http://www.ichinobrugnatelli.it/en/foodora-riders-comment-by-atty-marco-paoletti-on-the-judgment-of-the-court-of-appeal-of-turin/) (Idézi: Menegatti 2022, 112).

<sup>1176</sup> Madrid Labour Court in Beatriz Victoria Prada Rodriguez v Glovo, [www.jurisprudencia.vlex.es/vid/740259545](http://www.jurisprudencia.vlex.es/vid/740259545) (Idézi: Menegatti 2022, 112).

A „control test” nehezen alkalmazható, hiszen a platform munkavégzők többnyire szabadon határozhatják meg a munkavégzés idejét, és nem is teljesen integrálódnak a munkáltató szervezetébe, legalábbis nem a hagyományos módon. Ami viszont egyértelműen hiányzik, az a felek kölcsönös kötelezettsége, vagyis a munkáltató foglalkoztatási, és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége. A jogalkalmazás (döntés) bizonytalansága és kiszámíthatatlansága tehát abból ered, hogy a bíró mely teszteket alkalmaz, és azoknak pontos milyen szerepet, súlyt ad a döntésénél. Hiába hasonlóak a munkaviszony minősítési tesztjei a különböző jogrendszerekben, ha azokat eltérően alkalmazzák és értelmezik. Úgy tűnik a fenti döntésekből, hogy a kölcsönös kötelezettségek hiányának megítélése a perdöntő kérdés.<sup>1177</sup> A bizonytalanság tehát az egyetlen biztos pont jelenleg a platform munka bírói értékelésénél.

A nemzeti bíróságokon kívül az Európai Bíróságot is elérte már az Uber-el kapcsolatos pereskedés. Ezek az eljárások azonban teljesen más jogértelmezési kérdéseket vetettek fel, hiszen az Európai Bíróság feladata kizárólag az uniós jog értelmezése. Az uniós jog korlátai miatt viszont a Bíróság nem foglalkozhatott közvetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével. Az alábbiakban az Európai Bíróság Uber-el kapcsolatos ítéleteit ismertetjük.

### 6.7.3 Az Európai Bíróság *Élite Taxi v Uber* ítélete

Az Európai Bíróság eddig két ítéletben foglalkozott a hakeni gazdasággal, azon belül pedig kifejezetten az Uber-rel. Egy harmadik ügyben (*Uber Belgium*<sup>1178</sup>) a Bíróság végül elutasította az ügy tárgyalását.<sup>1179</sup> Továbbá az UberBlack-el kapcsolatos, folyamatban lévő német ügyben<sup>1180</sup> még nem született ítélet.<sup>1181</sup>

Az *Élite Taxi v Uber* ügy<sup>1182</sup> volt az első olyan uniós bírósági döntés, amely az Uber (pontosabban a legproblematikusabb UberPop) által nyújtott szolgáltatással foglalkozott. Az ügy előzménye az volt, hogy az *Élite Taxi*, a barcelonai taxisofőrököt tömörítő szakmai szervezet megkísérelte – tisztességtelen versenyre hivatkozva<sup>1183</sup> – elérni az Uber korlátozását, lényegében betiltását. A nemzeti bíróság megállapítása szerint ugyanis sem az Uber Spain, sem a tulajdonosok, sem a járművezetők nem rendelkeznek a barcelonai városi taxirendelet által előírt hatósági és vezetői engedélyekkel. Az alapeljárásban az Uber azon lehetőségéről volt szó, hogy az alkalmazás segítségével nyújthatja-e az UberPop szolgáltatást Barcelona városában.

<sup>1177</sup> Menegatti 2022, 113, 117-118.

<sup>1178</sup> Case C-526/15, *Uber Belgium BVBA v Taxi Radio Bruxellois NV*, ECLI:EU:C:2016:830.

<sup>1179</sup> Looijestijn-Clearie 2017.

<sup>1180</sup> A Bundesgerichtshof (Németország) által 2017. június 19-én benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – Uber BV kontra Richard Leipold, C-371/17. sz. ügy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:62017CN0371&from=EN> (letöltve: 2018.7.25)

<sup>1181</sup> Az Európai Bíróság ítéleteiről szóló rész rövidebb, korábbi változatát lásd: Gyulavári 2018e.

<sup>1182</sup> C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain* [2017] ECLI:EU:C:2017:981.

<sup>1183</sup> Colangelo and Maggiolino 2018, 1.

Az alapügyben eljáró barcelonai kereskedelmi bíró kérte az Európai Bíróságtól annak tisztázását, hogyan kell az Uber társaságot kezelni a szabályozás szempontjából: digitális szolgáltatásként, vagy személyszállító vállalkozásként. A kérdés tehát az volt, hogy az alperes által hasznoszerzés céljából, a gépjármű tulajdonosa és az utasok között, informatikai eszközökkel folytatott közvetítési tevékenységet pusztán elektronikus közvetítési szolgáltatásnak, vagy közlekedési tevékenységnek kell-e tekinteni.<sup>1184</sup>

Az ügyben eljáró Szpunar főtanácsnok indítványa úgy foglalta össze az ügyet, hogy a „kért értelmezésnek kizárólag azt kell lehetővé tennie, hogy el lehessen helyezni az Ubert az uniós jog szintjén, annak érdekében, hogy el lehessen dönteni, tevékenysége e jog hatálya alá tartozik-e, és ha igen, milyen mértékben. Elsődlegesen tehát arról van szó, hogy elsősorban a szolgáltatásnyújtás szabadságát illetően vonatkoznak-e az uniós jog követelményei az Uber működési feltételeinek esetleges szabályozására, vagy az az Európai Unió és a tagállamok megosztott hatáskörébe tartozik a helyi közlekedés területén, amelyet mindeddig nem gyakoroltak uniós szinten.”<sup>1185</sup>

Technikai értelemben úgy is feltehető a kérdés, hogy az Uber tevékenysége a 2000/31/EK<sup>1186</sup> és a 2006/123/EK<sup>1187</sup> irányelvek, valamint az EUM-Szerződés szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéseinek hatálya alá tartozik-e.<sup>1188</sup> Amint az a fentiekből kitűnik, az Európai Bíróság elé terjesztett kérdések közvetlenül nem munkajogi jellegűek. Ugyanakkor alapvetően érintik az Uber üzleti modelljét, és ezért az azokra adott válaszok közvetett módon kihatnak a munkavégzők alkalmazásának feltételeire is.

A jogi kérdés lényegében az volt, hogy a társaság által nyújtott szolgáltatások közlekedési szolgáltatásoknak, az információs társadalommal összefüggő szolgáltatásoknak, vagy e két szolgáltatástípus kombinációjának tekintendők-e. „Mi az Uber? Közlekedési, vagyis pontosabban taxivállalat? Vagy csak egy olyan elektronikus platform, amely lehetővé teszi a más által nyújtott közlekedési szolgáltatás megtalálását, lefoglalását és kifizetését?”<sup>1189</sup>

A fenti kérdés reflektál az Uber klasszikus érvrendszerére, amely szerint ő nem szállítási cég, csupán egy közvetést végző technológia. Amint korábban arra már kitértem, az amerikai bíróságok előtt is felmerült már ugyanez az érv. Ennek az érvnek az elfogadása vagy elutasítása komoly következményekkel jár mind az Uber, mind pedig a hasonló digitális platformok üzleti lehetőségei tekintetében az uniós piacon. Ha ugyanis az Európai Bíróság

<sup>1184</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 20, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190593&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=427585> (letöltve: 2018.7.18)

<sup>1185</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 2.

<sup>1186</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2000/31/EK irányelve (2000. június 8.) a belső piacon az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások, különösen az elektronikus kereskedelem, egyes jogi vonatkozásairól („Elektronikus kereskedelemről szóló irányelv”).

<sup>1187</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2006/123/EK irányelve ( 2006. december 12. ) a belső piaci szolgáltatásokról.

<sup>1188</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 23.

<sup>1189</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 41.

digitális szolgáltatónak minősíti az Uber-t, akkor lényegesen nehezebbé válik az Uber korlátozása az uniós nemzeti jogokban. Az uniós jog szerint az ilyen tevékenységre a szolgáltatásnyújtás szabadságának elve vonatkozik, amint azt az uniós jogszabályok meghatározzák.<sup>1190</sup> Ebből eredően a tagállamok csak a kivételesen, meghatározott szabályok szerint korlátozhatják az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások másik tagállamból történő nyújtásának szabadságát (például közrend, közbiztonság védelme).<sup>1191</sup>

Ha ellenben az Uber közlekedési szolgáltatónak (személyszállító, taxis cégnek) minősül az Európai Bíróság ítéletében, akkor ez alapvetően módosíthatja az Uber üzleti modelljét,<sup>1192</sup> amely a költségek jelentős növekedéséhez vezethet.<sup>1193</sup> Ebben az esetben ugyanis nem érvényesülnek a szolgáltatás szabadságára vonatkozó uniós szabályok, így az uniós tagállamok szabadon korlátozhatják a szolgáltatás feltételeit. Így különösen előírhatják a taxis szolgáltatásra vonatkozó valamennyi nemzeti (helyi, regionális) szabály alkalmazását (hatósági engedélyek és más jogszabályi, helyi rendeleti feltételek). Ez viszont aláásná azt az üzleti modellt, amely pontosan ezeknek a nemzeti szabályoknak a mellőzéséből szerez költségelőnyt a többi taxis társasággal és taxissal szemben. Gondoljunk itt a budapesti taxik költséges előírásaira az autó színéről, típusáról, koráról stb.<sup>1194</sup> A kihívás lényege itt az, hogy a digitális taxis cégek európai dimenziót teremtettek a taxis szolgáltatásban egy olyan területen, ahol a tagállamok hagyományosan ellenzik az uniós szabályozást.<sup>1195</sup>

Amint arra korábban már utaltunk, a fentiekben kifejtett kérdésnek nincs közvetlen hatása a munkajogra, de közvetett módon mégis alapvetően befolyásolja a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítését, munkajogi megítélését. Ha ugyanis az Uber csak egy közvetítő (uniós szaknyelven információs társadalommal összefüggő szolgáltatás), akkor a szolgáltatást (taxizást) valóban csak az Uber sofőr nyújtja, azért csak ő felel, így jogviszonya minden bizonnyal önálló vállalkozás (önfoglalkoztatás).<sup>1196</sup> Ha viszont az Uber közlekedési szolgáltatást nyújt, azaz taxis cég, akkor a taxisok valójában az ő alkalmazottainak minősülnek, de legalább gazdaságilag tőle függő munkavégzők, ezért a harmadik kategóriába sorolhatók, már ahol van ilyen. A fenti száraz technikai kérdésnek tehát komoly munkajogi tétje is volt egyben.

Az „információs társadalommal összefüggő szolgáltatás” uniós fogalma szerint az térítés ellenében, távolról, elektronikus úton és a szolgáltatást igénybe vevő egyéni kérelmére nyújtott szolgáltatás. Az Uber lényegileg azt teszi lehetővé, hogy egy okostelefonos

<sup>1190</sup> EUMSZ 56. cikk, 2006/123/EK irányelv, illetve 2000/31/EK irányelv.

<sup>1191</sup> 2000/31/EK irányelv 3. cikkének (1), (2) és (4) bekezdése.

<sup>1192</sup> Prassl 2017a.

<sup>1193</sup> Az Európai Bíróság ítéletét megelőzően többek között Franciaországban, Magyarországon, Németországban és Spanyolországban is korlátozásokat vezettek be (Ahmed 2015).

<sup>1194</sup> 31/2013. (IV. 18.) Főv. Kgy. rendelet a személytaxival végzett személyszállítási szolgáltatás és a személytaxi-szolgáltatást közvetítő és szervező szolgáltatók működésének feltételeiről, a taxiállomások létesítésének és igénybevételeinek rendjéről és a személytaxi-szolgáltatás hatósági áráról, <https://bkk.hu/apps/docs/taxi/taxirendelet.pdf> (letöltve: 2018.7.25)

<sup>1195</sup> Azevedo and Maciejewski 2015.

<sup>1196</sup> Gramano 2018, 13.



alkalmazással találjanak sofőrt és kapcsolatot teremtsenek között, valamint a potenciális utas között, annak érdekében, hogy kérelemre városi közlekedési szolgáltatást nyújtsanak. Vegyes szolgáltatással állunk tehát szemben, amelynek egy részét elektronikus úton nyújtják, a másik részét pedig nem. A kérdés lényegében az volt, hogy ez a vegyes (közvetítői és személyszállítási) szolgáltatás a 2000/31 irányelv hatálya alá tartozik-e.<sup>1197</sup> A vegyes – egy elektronikus úton és egy nem elektronikus úton nyújtott összetevővel rendelkező – szolgáltatások esetében ahhoz, hogy azokat az „információs társadalommal összefüggő szolgáltatásnak” lehessen minősíteni, az első (elektronikus közvetítői) elemnek vagy gazdaságilag függetlennek kell lennie, vagy elsődlegesnek a másodikhoz (a tényleges szolgáltatáshoz, itt a személyszállításhoz) képest.<sup>1198</sup>

Írásbeli észrevételeiben az Uber – érthetően – azt állította, hogy kizárólag a (városi közlekedési) kínálatot és keresletet kapcsolja össze (informatikai közvetítőként). Szpunar főtanácsnok szerint azonban ez az Uber szerepének alábecsülése. Az Uber ugyanis sokkal többet tesz a kínálat és a kereslet összekapcsolásánál: ő maga teremtette meg ezt a keresletet, továbbá szabályozza annak lényeges jellemzőit és szervezi a működ(tet)ését. Az Uber ugyanis ellenőrzést gyakorol a városi közlekedési szolgáltatás minden releváns elemére:

- az árra;
- a sofőrre és a járművekre vonatkozó előzetes követelmények révén a minimális biztonsági feltételekre;
- a közlekedési kínálat elérhetőségére a sofőrök arra ösztönzése révén, hogy a jelentős kereslettel jellemezhető időpontokban és helyszíneken végezzenek szolgáltatást;
- az értékelési rendszer segítségével a sofőrök magatartására;
- végül pedig a platformról való kitiltás lehetősége felett is.

Az Uber tehát ellenőrzése alatt tartja a platformja keretében kínált közlekedési szolgáltatások gazdaságilag releváns tényezőit. Mindez kizárja, hogy az Ubert a sofőrök és az utasok közötti egyszerű közvetítőnek tekintsük. Az UberPop applikációval dolgozó sofőrök nem olyan saját tevékenységet fejtenek ki, amely a platformtól függetlenül létezik, hiszen e tevékenység kizárólag a platformnak köszönhetően létezhet, anélkül nem lenne semmi értelme.<sup>1199</sup>

A fentiekből következően – a főtanácsnok véleménye szerint – tévedés az Ubert az olyan típusú közvetítő platformokhoz hasonlítani, amelyek hotelszoba foglalását (Airbnb, booking.com), vagy repülőjegyek megvásárlását teszik lehetővé. Az Uberrel ellentétben mind a szállodák, mind a légitársaságok olyan vállalkozások, amelyek működése teljesen független minden közvetítő platformtól, és amelyek számára az ilyen platformok csak egy eszközt jelentenek – a többi között – szolgáltatásaik értékesítésére. Emellett ők maguk, nem pedig a foglalási platformok határozzák meg szolgáltatásaik nyújtásának feltételeit, kezdve az árakkal.

Az Uber tehát nem egyszerű közvetítő az alkalmilag közlekedési szolgáltatás nyújtására kész sofőrök és az ilyen szolgáltatást kereső utasok között. Éppen ellenkezőleg: az Uber a városi

<sup>1197</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 27-28.

<sup>1198</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 71.

<sup>1199</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 43., 51., és 56.

közlekedési szolgáltatások valódi szervezője és üzemeltetője azokban a városokban, ahol jelen van. Az utas és a sofőr összekapcsolására irányuló szolgáltatás tehát se nem önálló, se nem elsődleges jellegű a közlekedési szolgáltatáshoz képest, ezért nem minősíthető „információs társadalommal összefüggő szolgáltatásnak”.<sup>1200</sup> Az ítélet fontos eleme a pontos különbségtétel a tisztán közvetítő platformok és a tényleges szolgáltatást (például taxizást) hatékonyan ellenőrző platformok között.<sup>1201</sup>

A főtanácsnok álláspontja szerint az Uber egyértelműen az utóbbi kategóriába tartozik, tehát közlekedési szolgáltatást ellenőrző platform. Tevékenységét olyan egységként kell jellemezni, amely magában foglalja mind az utasok sofőrökkel való összekapcsolására irányuló szolgáltatást az okostelefonos alkalmazás segítségével, mind pedig magát a közlekedési szolgáltatást, amely gazdasági szempontból a fő elemet jelenti. E tevékenység tehát nem választható ketté annak érdekében, hogy a szolgáltatás egyik felét az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások körébe lehessen sorolni. Az ilyen szolgáltatásnak ebből következően „a közlekedés területén nyújtott szolgáltatásnak” kell minősülnie.<sup>1202</sup>

A szolgáltatás nem merül ki ugyanis egy olyan közvetítői szolgáltatás nyújtásában, amely a saját autójukat használó, nem hivatásos sofőröket és a városon belüli helyváltoztatást igénylő személyeket egy okostelefonos alkalmazás segítségével kapcsolja össze. A közvetítői szolgáltatás nyújtója ugyanis a mobiltelefonos alkalmazással egyben létrehoz egy városi közlekedési szolgáltatáskínálatot is. A közvetítői szolgáltatás tehát tekinthető egy átfogó szolgáltatás szerves részének, amelynek fő eleme egy közlekedési szolgáltatás, és ennél fogva nem „az információs társadalommal összefüggő szolgáltatásnak” minősül, hanem „a közlekedés területén nyújtott szolgáltatásnak”.<sup>1203</sup>

Az ítélet két lépcsős tesztet alkalmaz, amely szerint egyrészt a platform több, egymással szorosan összefüggő, egységet alkotó szolgáltatási elem fölött gyakorol döntő befolyást, másrészt a fő elem határozza meg az alkalmazandó szabályokat. A közvetítés versus alapszolgáltatás (itt közlekedési szolgáltatás) esetében az utóbbi minősült meghatározó elemnek.<sup>1204</sup>

A Bíróság két kritériumnak tulajdonított döntő jelentőséget annak eldöntésében, hogy korlátozottan értelmezi az online közvetítői szolgáltatást. Az Uber egyrészt egy piacot hozott létre, másrészt döntő befolyást gyakorolt a szolgáltatás feltételei felett is. Ebből az is kikövetkeztethető, hogy minden hasonló applikációt (például Airbnb, Blablacar) ugyanígy – az online közvetítésnél tágabb szolgáltatásként – fog minősíteni a Bíróság, ha megfelel ezeknek a kritériumoknak.<sup>1205</sup> Ugyanakkor elektronikus közvetítési szolgáltatásnak minősül a

<sup>1200</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 57 és 65.

<sup>1201</sup> Colangelo and Maggolino 2018, 6.

<sup>1202</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, Para 71.

<sup>1203</sup> C-434/15 *Uber Systems Spain*, Para 37-38, 40.

<sup>1204</sup> Hacker 2018, 4.

<sup>1205</sup> Van Cleynenbreugel 2018.

tevékenység, ha hiányzik a döntő befolyás a szolgáltatás feltételei tekintetében<sup>1206</sup> (lásd például az eBay ítéletet).<sup>1207</sup>

„Következésképpen az uniós jog jelenlegi állása szerint a tagállamok feladata szabályozni az EUM-Szerződés általános szabályaival összhangban az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló közvetítői szolgáltatások nyújtásának feltételeit.”<sup>1208</sup> Ez azt jelenti, hogy a nemzeti, regionális és helyi szabályok szerint kell folytatni az ilyen személyszállítási tevékenységet, még ha azt egy applikáció segítségével szervezik is. A tagállamok tehát szabadon korlátozhatják az Uber tevékenységét. Ugyanakkor nemzeti szinten érdemes átgondolni, hogy mi a helyes szabályozás egy ilyen innovatív, új üzleti modellel kapcsolatban.<sup>1209</sup> Az ítélet hatását jelzi, hogy az Uber újratekerte szolgáltatását Barcelona-ban, immáron a taxizáshoz szükséges helyi engedélyek birtokában.<sup>1210</sup>

Ez az ítélet nyilvánvalóan szembe megy azokkal a véleményekkel, amelyek szerint elsőbbséget kellene adni az Uberhez hasonló digitális platformok sajátosságainak, mert ezek értéket teremtenek az applikációt használók különböző csoportjainak az összekapcsolásával.<sup>1211</sup> E kritikus vélemények szerint a taxis szabályok Uber-re kényszerítése pontosan azokat az elemeket öli meg, amelyektől az ilyen platformok hatékonyabban tudnak működni. Ezek az innovatív elemek a dinamikus árképzés, illetve a kereslet és a kínálat gyors megfeleltetése egymásnak.<sup>1212</sup>

A Bíróság – a fenti véleményekkel szemben – egyértelműen megállapította tehát azt, hogy az Uber egy személyszállító vállalkozás (transportation service provider), nem pedig technológiai közvetítő (technological intermediary) az ügyfél és az önálló szolgáltatók között. Az ítélet nem foglalkozott azonban az Uber munkajogi vonatkozásaival, nevezetesen a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével: az UberPop sofőr munkavállaló vagy önfoglalkoztató.<sup>1213</sup>

Ugyanakkor Szpunar főtanácsnok nagyon fontos munkajogi vonatkozású megállapításokat is tett. Meglátása szerint az Uber által gyakorolthoz hasonló, pénzügyi ösztönzőkön és az utasok által végzett decentralizált értékelésen alapuló közvetett ellenőrzés legalább olyan, ha nem fokozottabb ellenőrzést és irányítást tesz lehetővé, mint a munkáltató által munkavállalói részére adott formális utasításokon, és ezek végrehajtásának közvetlen ellenőrzésén alapuló irányítás.<sup>1214</sup> A főtanácsnok azt is megemlítette, hogy a tevékenység akár önálló vállalkozóként, polgári jogi szerződés alapján is ellátható, amely persze ennél bonyolultabb és vitatható kérdés, és amelynek eldöntése kizárólag a nemzeti szintre tartozik.<sup>1215</sup>

<sup>1206</sup> Hacker 2018, 6.

<sup>1207</sup> C-324/09 *L'Oréal and Others* EU:C:2011:474, para. 109.

<sup>1208</sup> C-434/15 *Uber Systems Spain*, Para 47.

<sup>1209</sup> Colangelo and Maggolino 2018, 7.

<sup>1210</sup> *Uber returns to Barcelona with licensed service*, March 13, 2018, <https://phys.org/news/2018-03-uber-barcelona.html> (letöltve: 2018.7.23)

<sup>1211</sup> Geradin 2016.

<sup>1212</sup> Colangelo and Maggolino 2018, 3.

<sup>1213</sup> Prassl 2017a.

<sup>1214</sup> Szpunar M. Főtanácsnok Indítványa, 52. pont.

<sup>1215</sup> Prassl 2017a.

Figyelemre méltó, hogy az ítélet indokolásában az Európai Bíróság többek között azt is kimondta, hogy „az Uber az azonos nevű alkalmazáson keresztül megállapítja legalább a legmagasabb fuvardíjat, hogy e társaság e díjat beszedi az ügyféltől, majd annak egy részét a gépjármű nem hivatásos sofőrjének kifizeti, valamint hogy bizonyos mértékű ellenőrzést gyakorol a gépjárművek és sofőrjeik minőségét, és ez utóbbiak magatartását illetően, amely adott esetben a kizárásukhoz vezethet.”<sup>1216</sup> Kun Attila szerint „olybá tűnik tehát, hogy implicit módon az Európai Unió Bírósága is a munkavállalói jogállás jegyeit tartja dominánsnak. Az Uber-nek meg kell tehát kezdenie sofőrjeit egyre inkább alkalmazotti minőségben kezelni (és nem csupán mint egy erőforrást, amit – látszólag – pusztán egy applikáció kapcsol a társasághoz)”.<sup>1217</sup> A digitális platformokon (applikáción) keresztül történő munkavégzés tehát sokkal inkább kétoldalú, mintsem háromoldalú kapcsolatnak tűnik.<sup>1218</sup>

Az *Élite Taxi v Uber ítélet* látszólag egy száraz technikai kérdést érintett, amely ugyanakkor alapvetően befolyásolja a jövőben az Uber és a hasonló platformok üzleti modelljét. Nem tudják ugyanis félretenni például a taxizásra vonatkozó szabályrendszert, amelynek való megfelelés azonban jelentős költségekkel jár, például a taxizáshoz megkívánt hatósági és vezetői engedélyek megszerzése miatt. Hasonló költségek más szolgáltatási területeken is felmerülhetnek. Ugyanakkor az ítéletből nem derül ki az, hogy az Uber sofőröknek milyen jogviszonyban kell munkát végezniük, így ebben a tekintetben a tagállamok továbbra is szabadságot élveznek, legalábbis az uniós jog nem köti meg a kezüket.

#### 6.7.4 Az Európai Bíróság *Uber France* ítélete

A *Bensalem v Uber France ügyben*<sup>1219</sup> született a második ítélet, amelyben az Európai Bíróság az Uber szolgáltatásaival kapcsolatos korlátozásokat elemezte. Az *Elite Taxi* ítéletből kiderült, hogy a tagállamok szabadon, az uniós jog korlátai nélkül szabályozhatják az Uber szolgáltatását, ameddig uniós jogszabály nem rendezi ezt a kérdést. Az *Uber France* esetben viszont az volt a kérdés, hogy mennyiben kell tájékoztatni az Európai Bizottságot az ilyen korlátozást tartalmazó nemzeti szabályozásról, illetve jóvá kell-e azt hagyatni előzetesen az Európai Bizottsággal.

A kérelmet Nabil Bensalem egy magánvádas büntetőeljárásban terjesztette elő az *Uber France SAS* ellen azon az alapon, hogy az Uber jogellenesen szervezett közvetítői szolgáltatást a saját gépjárműveket használó, nem hivatásos gépjárművezetők és a városon belül közlekedni kívánó személyek összekapcsolására.<sup>1220</sup> Az *Uber France* ugyanis okostelefonos

<sup>1216</sup> C-434/15 *Uber Systems Spain*, Para 39.

<sup>1217</sup> Kun 2018, 129.

<sup>1218</sup> Gramano 2018, 13.

<sup>1219</sup> C-320/16 *Nabil Bensalem v Uber France SAS* [2018] ECLI:EU:C:2018:221.

<sup>1220</sup> Eljárás indult közöttük „elsőként a 2014. február 2. és június 10. között elkövetett cselekmények, a megtévesztő kereskedelmi gyakorlatok tárgyában, másodszor a 2014. június 10-től elkövetett, a taxis foglalkozás jogellenes gyakorlásában való bűnrészesség tárgyában, harmadszor pedig 2014. október 1-jétől az ügyfeleknek a

alkalmazással UberPop szolgáltatást nyújt pontosan ezzel a céllal. Ennek keretében az Uber határozza meg az árszabást, és szedi be minden fuvar díját az ügyféltől azt megelőzően, hogy annak egy részét a jármű nem hivatásos vezetőjének kifizetné, továbbá kiállítja a számlákat.<sup>1221</sup>

Az új francia szabályozás büntetőjogi szankciókkal, így szabadságvesztéssel, pénzbírsággal, szakmai vagy társadalmi tevékenységtől való eltiltással, a vállalkozás telephelyeinek bezárásával, valamint elkobzással rendeli büntetni az ügyfelek olyan személyekkel való összekapcsolására létrehozott rendszer megszervezését, akik engedély nélkül közúti személyszállítási szolgáltatásokat nyújtanak.<sup>1222</sup>

Mindezek alapján az eljáró lille-i bíróság annak tisztázását kérte az Európai Bíróságtól, hogy az ügyben alkalmazandó nemzeti (büntetőjogi) szabályokról előzetesen tájékoztatni kellett volna-e az Európai Bizottságot, vagy pedig közlekedési szolgáltatásként kivételt képez ez alól.<sup>1223</sup> A vitatott tájékoztatási kötelezettség alapja a 98/34/EK irányelv 8. cikke, amely szerint fennáll ez a kötelezettség, ha az az információs társadalom szolgáltatására vonatkozó új műszaki szabályt hoz létre. Ha megsértették ezt a tájékoztatási kötelezettséget, akkor az a további kérdés, hogy az érintett jogszabályi rendelkezés emiatt alkalmazhatatlanná válik-e.

A Bíróság az *Elite Taxi v Uber ítélettel* megegyezően azt állapította meg, hogy az Uber Pop közvetítői szolgáltatás „nem tartozik a 2006/123 irányelv hatálya alá, mivel a közlekedés területén nyújtott szolgáltatások ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének d) pontja értelmében az említett irányelv hatálya alól kifejezetten kizárt szolgáltatások közé tartoznak”.<sup>1224</sup> Egyértelmű az Uber France ítéletből, hogy az információs társadalommal összefüggő szolgáltatásokra elfogadott uniós szabályok nem alkalmazhatók analógia útján az olyan közlekedési szolgáltatásokra, amelyek online közvetítő elemmel rendelkeznek.

Éppen ezért speciális uniós szabályokat kellene alkotni az ilyen applikációval működő közlekedési szolgáltatásokra. Az ilyen különös szabályok hiányában, illetve legalább azok megalkotásáig a tagállamok kizárólagos hatáskörébe tartozik az utazásmegosztás (Uber és társai) szabályozása.<sup>1225</sup> Az Európai Bizottság ugyan foglalkozott már – a digitális egységes piac stratégiája részeként<sup>1226</sup> – a megosztáson alapuló gazdasággal<sup>1227</sup>, de a jogalkotási lépésekre minden bizonnyal még várni kell.

---

kevesebb mint tíz férőhellyel rendelkező gépjárművel díjfizetés ellenében történő közúti személyszállítást végző személyekkel való összekapcsolására szolgáló rendszer megszervezésében álló cselekmények miatt” (Para 11).

<sup>1221</sup> *Uber France*, Para 10.

<sup>1222</sup> *Uber France*, Para 16.

<sup>1223</sup> A közlekedési kivétel alapja: 2006/123/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdés d) pont.

<sup>1224</sup> *Uber France*, Para 23.

<sup>1225</sup> Van Cleynenbreugel 2018.

<sup>1226</sup> Looijestijn-Clearie 2017.

<sup>1227</sup> European Commission (2016): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A European agenda for the collaborative economy* (SWD(2016) 184 final).

### 6.7.5 Az Uber ítéletek jelentősége és üzenete

Bár az Európai Bíróság előtt fekvő „Uber ügyek” egy egyszerűnek tűnő definíciós, hatályra vonatkozó jogi kérdésre korlátozódtak ugyan, mégis óriási várakozás előzte meg ezeket az ítéleteket. A tét ugyanis jóval nagyobb volt pusztán egy jogtechnikai kérdésnél. Ezeknek az ügyeknek az volt a valódi tétje, hogy a tagállamok szabadon korlátozhatják-e az Uber legszélsőségesebb applikációját, az UberPop-ot. Az erre adott válasznak nyilván komoly hatása lehet a többi digitális platformra és azok üzleti modelljére. Az Uber például abból kovácsolt komoly versenylőnyt, és ezzel alacsonyabb árat, hogy a szürke zónába húzódva megkerülte az előírásokat, ez által megspórolta a taxizásnál egyébként elkerülhetetlen költségeket.

Az Európai Bíróság azt válaszolta a jogi kérdésre, hogy az Uber közlekedési szolgáltatást nyújt, tehát taxitársaság. Igaz ugyan az, hogy tevékenységének van egy informatikai közvetítő eleme is, maga az Uber applikáció. Ugyanakkor a tevékenysége vegyes szolgáltatás, hiszen az alkalmazás csak az alapvető szolgáltatást, a személyszállítást szolgálja. A kettő együtt tehát egy olyan vegyes – informatikai és közlekedési – szolgáltatás, amelyben az utóbbi elem a hangsúlyos. Talán nem meglepő az olvasó számára a gordiuszi csomó átvágása: az Uber sofőr lényegében taxis, az Uber pedig taxivállalat. Ezzel ez volt az első jelentős nemzetközi jogorvoslati fórum, amely cáfolta az Uber hagyományos érvét, amely szerint ő nem több egy internetes alkalmazásnál (app), technológiai közvetítőnél.

De miért fontos mindez a munkajogászok számára? Az immáron klasszikussá váló kérdés az Uber és más, hasonló digitális platformok működésével összefüggésben az, hogy a nekik munkát végzők munkavállalók, vagy önfoglalkoztatók. Ebben a tekintetben van jelentősége, még ha nem is végső döntés jelleggel, hogy az Uber taxitársaság, vagy csak informatikai közvetítő.

Az Európai Bíróság fenti ítéleteinél nem csak a döntés lényeges ebben a tekintetben, hanem az indokolás is. Ezekből ugyanis az olvasható ki, hogy az Uber sofőr a taxitársaságnak dolgozik, amely ugyan más, innovatív módon, de szorosan ellenőrzi és irányítja a neki dolgozók munkáját. Így nem mondja ki ugyan sem a főtanácsnok, sem az ítélet, de az Uber sofőrök jogviszonya távol áll az önfoglalkoztatók mellérendelt tevékenységétől, és sokkal közelebb helyezkedik el a munkaviszonyhoz. Ugyanakkor a digitális platformoknak dolgozók jogviszonyát a nemzeti jogalkotás és jogalkalmazás szabja meg, abba sem az uniós jognak, sem az Európai Bíróságnak nincs közvetlen beleszólása.<sup>1228</sup> Mégis fontos lépcsőfoknak tekinthetjük a fenti ítéleteket ezeknek a nemzeti munkajogi kérdéseknek a rendezésében.

---

<sup>1228</sup> Ugyanakkor itt meg kell jegyezni, hogy az Európai Bíróság az újabb gyakorlatában kiterjesztően értelmezi az az irányelvekben szereplő „munkavállaló”, mint önálló uniós jogi hatállyal bíró kifejezést: lásd Matzak eset, C-518/15. para. 28–29.; Ruhrländklinik eset, C-216/15. para. 27.

### 6.7.6 Uniós irányelv tervezet a platform munkáról

A legújabb fejlemény az Európai Parlament és a Tanács Irányelv-tervezete a platform munkavégzők munkakörülményeinek javításáról.<sup>1229</sup> Az irányelv célja, hogy „javítsa a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeit, és ennek érdekében biztosítja foglalkozási viszonyuk helyes meghatározását, a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányítása terén előmozdítja az átláthatóságot, a méltányosságot és az elszámoltathatóságot, valamint javítja a platformalapú munkavégzés átláthatóságát”.<sup>1230</sup> Az irányelv-tervezetet 2021 december 9-én hozta nyilvánosságra az Európai Bizottság, egy csomagban a másik kezdeményezéssel, az útmutatóval (Guidelines)<sup>1231</sup> az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról.

Az irányelv-tervezet meghatározza a platform munka fogalmát,<sup>1232</sup> majd vélelmet állít fel a munkaviszonnyal kapcsolatosan: a „digitális munkaplatform és az e platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony”. Biztosítani kell azonban a jogot arra, hogy a vélelmet bármely fél megcáfolhassa bírósági vagy közigazgatási eljárásban, vagy mindkettőben, de a bizonyítási teher a digitális munkaplatformra hárul.<sup>1233</sup>

A vélelem fennállásának megállapításához minősítő jegyeket határoz meg a tervezet, amelyek közül legalább kettőnek fenn kell állnia az adott platform munkánál:

- a) a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése;
- b) a platformalapú munkát végző személy számára annak előírása, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó kötelező erejű szabályokat;
- c) a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton;
- d) a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, többek között szankciók révén, ezen belül is a mérlegelési jogkör elvétele a munkaórák vagy a távollétek megválasztása, a feladatok vállalása vagy elutasítása, illetve az alvállalkozók vagy helyettesek igénybevétele tekintetében;
- e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.

Az irányelv-tervezet egyik legfontosabb deklarált célja tehát a platform munkavégzők foglalkoztatási jogviszonyának megfelelő, jogszerű megállapítása a nemzeti jogokban, és ennek elősegítése az irányelv, azon belül pedig a vélelem jogi eszközének segítségével. Ennek

<sup>1229</sup> European Commission, ‘ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work ’ COM(2021) 762 Final.

<sup>1230</sup> Irányelv-tervezet 1. cikke.

<sup>1231</sup> European Commission, ‘Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons ’ (Communication Annex) C(2021) 8838 Final.

<sup>1232</sup> Irányelv-tervezet 2. cikke.

<sup>1233</sup> Irányelv-tervezet 4. cikke.

a jogi megoldása pedig az, hogy az uniós jog – egy megdönthető vélelem – alapján általános szabály szerint a fent hivatkozott minősítő jegyek egy részének fennállása esetén munkavállalónak minősül a platform munkavégző, amely minősítés csak jogi eljárásban változtatható meg, a munkáltató bizonyítása esetén.

Az irányelv-tervezet további fontos célja az algoritmikus irányítás, másként az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek átláthatóságának biztosítása.<sup>1234</sup> Az átláthatóságot részletes tájékoztatási szabályokkal kívánják biztosítani, hiszen a platformoknak a tervezetben meghatározott kérdésekről folyamatosan tájékoztatást kell adnia a platform munkavégzőknek. Továbbá a személyes adatok védelmét is részletes szabályok korlátozzák.<sup>1235</sup> A „human-in-command” elv alapján a platformokat arra is kötelezik, hogy az algoritmusokat (automatizált rendszereket) a platformok munkavállalói ellenőrizzék, nyomon kövessék, döntéseiket felülvizsgálják.<sup>1236</sup>

Végül az irányelv-tervezet 4. fejezete a platformalapú munkavégzés átláthatóságának biztosításáról szól. Ennek érdekében a munkáltatónak minősülő digitális munkaplatformoknak be kell jelenteniük a platform-munkavállalók által végzett munkát a munkaügyi és szociális védelmi hatóságoknak, és rendelkezésükre kell bocsátaniuk a vonatkozó adatokat.<sup>1237</sup>

Ma még nem lehet előre látni, mennyi időre lesz szükség az irányelv elfogadásához. Ha viszont az irányelv megszületik, akkor jelentős hatást gyakorolhat mind a platform munkavégzők jogi státuszára,<sup>1238</sup> mind pedig az algoritmusok használatára. Az irányelv-tervezet hatásvizsgálata<sup>1239</sup> szerint az irányelv rendelkezéseinek hatására 1.72-4.1 millió munkavégző (2.35 millió helyszínen és 1.75 millió online dolgozó) szerzi meg az uniós jog szerinti worker státuszt.<sup>1240</sup>

## 6.8 A platform munkavégzők egyes jogainak speciális szabályozása

### 6.8.1 Milyen munkajogi védelem szükséges?

A munkajogi védelem egyes elemei a platform munka sajátosságai miatt különös, a munkaviszonytól eltérő szabályozást tesznek indokolttá.<sup>1241</sup> Ez azt jelenti, hogy a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok alkalmazása nem jelent teljes megoldást ezen jogok tekintetében. Így különösen a munka értékelésének átláthatósága és hordozhatósága, az

<sup>1234</sup> Senatori 2022, 79.

<sup>1235</sup> Irányelv-tervezet 6. cikke.

<sup>1236</sup> Irányelv-tervezet 7-8. cikkei.

<sup>1237</sup> Irányelv-tervezet 11-12. cikkei.

<sup>1238</sup> Senatori 2022, 81.

<sup>1239</sup> Commission staff working document accompanying the Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (SWD(2021) 396).

<sup>1240</sup> Ratti 2022, 50.

<sup>1241</sup> A munkavállalói jogokról szóló fejezet korábbi változatát lásd: Gyulavári 2019a.



inaktiválás (megszüntetés), a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog terén szükség van az általánostól eltérő, kifejezetten a platform munkára vonatkozó, különös (eltérő) szabályok alkalmazására. Ebből az is következik, hogy a tipikus, vagy akár valamely atipikus munkaviszonyra vonatkozó munkajogi szabályok automatikus alkalmazása nem minden esetben tűnik adekvát megoldásnak. A munkajogi jogalkotásnak tehát számos kérdésben különös szabályokat kell alkotnia ahhoz, hogy a platform munkavégzők státuszát megnyugtatóan rendezni lehessen.

Mindemellett vannak olyan jogok is, amelyeknek univerzálissá kell válnia, vagyis a munkavégzésre irányuló jogviszony típusától függetlenül meg kell, hogy illessék a munkavégzőt. Ilyenek különösen a szervezkedési, egyesülési szabadság, a kollektív alku joga, a kényszermunka, a gyermekmunka<sup>1242</sup> és a diszkrimináció tilalma, amelyek az ILO egyezmények és nyilatkozatok alapján univerzális átültetést igényelnek. Az univerzális érvényesülést garantáló jogalkotási folyamat csökkentené a munkaviszony és más jogviszonyok között ma még tapasztalható szakadékot.<sup>1243</sup>

Mivel a platform munkavégzők – a nem szokványos munkavégzők más csoportjaihoz hasonlóan – általában ki vannak véve a szerződéssel és a munkáltatói szabályzattal (terms and conditions) a munkajog hatálya alól, ezért kérdéses, hogy az alapvető jogok ma valóban univerzálisak-e, vagyis érvényesülnek-e a például a platform munkavégzők esetében.<sup>1244</sup> Ez a kérdés persze a nemzeti jog alapján ítélni lehet meg, hiszen ezeknek a jogoknak a szabályozása végső soron nemzeti hatáskörbe tartozik.

De az univerzalitást abban a vonatkozásban is biztosítani kellene, hogy a platform munkavégzők minden csoportját, az alkalmazott jogviszonyoktól függetlenül megillessék meghatározott jogok. Így különösen a kiegészítő jövedelemért dolgozó, úgynevezett „amatőrök” is ugyanazokat a jogokat élvezzék, mint a teljes munkaidőben, főállásban dolgozó társaik (például Uber sofőrök). Ilyen alapvető jogok a diszkrimináció tilalma, az értékelési és bérezési rendszer vitathatósága, a képzéshez való jog, és a munkavégzésre vonatkozó adatokhoz való jog, beleértve a munkavégzőre vonatkozó adatok hordozhatóságát.<sup>1245</sup> Így meghatározott jogok univerzálissá válnának, és megilletnék a munkavégzőt az éppen aktuális foglalkoztatási státusztól függetlenül.<sup>1246</sup>

Ugyanakkor a munkaviszonyokra általában alkalmazott, nemzeti munkajogi szabályok teljes katalógusát érdemes átvilágítani abból a szempontból, hogy indokolt-e a szabály alkalmazása, vagy esetleg csak módosított formában kellene azt kiterjeszteni a platform munkavégzőkre. Ez utóbbi esetben, tehát a módosítás vonatkozásában nyilván az is kérdés, hogy

<sup>1242</sup> Különösen a crowdwork esetében jelent kockázatot a gyermekek foglalkoztatása mindenféle jogi korlát nélkül (De Stefano and Aloisi 2018, 7).

<sup>1243</sup> De Stefano 2016c, 501.

<sup>1244</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 6-8.

<sup>1245</sup> Aloisi, De Stefano and Silberman 2017.

<sup>1246</sup> De Stefano 2016c, 500.

a) az érintett jog terjedelmével kapcsolatosan vannak fenntartások, azaz kevésbé generózus (korlátozott) jogosultság indokolt a jogviszony sajátosságai miatt (például jogviszony megszüntetésével szembeni védelem); vagy

b) inkább csak jogtechnikai szempontok indokolják a szabály hozzáigazítását a harkai gazdaság jogviszonyainak sajátos körülményeihez (például munkaidő, pihenőidő, fegyelmi felelősség).

Nyilván ez az átvilágítás nem végezhető el absztrakt jelleggel, hanem csakis az adott nemzeti munkajog szabályainak részletes, tételes jogi vizsgálatával.

Például a munkaidővel kapcsolatban fontos követelmény az, hogy a munkavégzőnek megfelelő idő álljon rendelkezésére a munka elvégzésére. Ezt ugyanis a digitális platformok felhasználási feltételei gyakran korlátozzák és nem egyszer irracionálisan rövid időben határozzák meg. Ez nyilván növeli a munkahelyi stresszt, minőségi problémákhoz és a munkavégző munkájának rossz értékeléséhez vezethet. Ez a probléma értelemszerűen nem, vagy nem ilyen módon merül fel a munkaviszonyban, ezért a platform munkavégzők jogainak biztosítása különös szabályt kíván a munkaidővel kapcsolatos nemzeti szabályok körében.

Az alábbiakban a platform munka szempontjából kiemelkedő fontosságú jogok csoportjait tekintem át elsősorban azzal a szemmel, hogy milyen különös szabályokra van szükség a platform munkavégzők jogviszonyának sajátosságai fényében. Elsőként a munkavégzés értékelésével kapcsolatos jellemzőket és a lehetséges megoldásokat érintem.

### *6.8.2 Az értékelés átláthatósága, következményei és hordozhatósága*

A munkavégző folyamatos és minden részletre kiterjedő online értékelése fontos eleme a digitális platformon keresztül történő munkavégzési formának. Éppen ezért alapvető elvárás az, hogy az értékelés egész rendszere és eljárása átlátható legyen. Ez a követelmény ugyanígy igaz az értékelés következményeként alkalmazott munkáltatói intézkedésre is. Az értékelés következménye lehet akár a felhasználó inaktiválása, azaz lényegében a jogviszony (azonnali hatályú) megszüntetése, vagy a munkavégzési feltételek, például a díjazás módosítása.<sup>1247</sup> Éppen ezért a nemzeti jogalkotással szemben alapvető követelmény az, hogy pontos és egyértelmű szabályokat állapítson meg az értékeléssel, bérezéssel és a munkavégzés visszautasításának következményeivel kapcsolatosan.

Az értékeléssel kapcsolatos problémák elsősorban az applikáción keresztül történő munkavégzésre jellemzőek. Egyes platformok használati feltételei megengedik például (elvileg csak) az elégedetlen ügyfélnek azt, hogy fizetés nélkül megtartsa, vagy visszautasítsa a szolgáltatás eredményét anélkül, hogy erre magyarázatot adna a munkavégzőnek. Ugyanakkor az ügyfél elégedetlenségének nincs semminemű vizsgálata. Így viszont a munkavégző mindennemű magyarázat, jogorvoslat és kompenzáció nélkül esik munkája

---

<sup>1247</sup> De Stefano 2016c, 500.

ellenértékétől. Éppen ezért a munkavégzőnek jogot kellene adni arra, hogy vitassa az ilyen téves, tisztességtelen vagy csaló fogyasztói magatartást.

A jogorvoslatra megnyugtató megoldást jelentene számos jogrendszerben az, ha bíró, vagy döntőbíró hozna kötelező döntést az ilyen ügyekben. Természetesen más hasonló megoldás is elképzelhető, de a lényeg az, hogy független vitafórum (például bíróság) előtt, hatékony jogorvoslat álljon a felek, de különösen a munkavégző rendelkezésére a szolgáltatás minőségével kapcsolatos vitákban.<sup>1248</sup> A *Cotter v Lyft esetben*<sup>1249</sup> a felek végül megegyeztek többek között abban, hogy a sofőröknek joga van a döntőbírárság előtti eljáráshoz a jogviszonyuk megszüntetése előtt, így nem lehet őket egy rendszerüzenettel „elküldeni” (inaktiválni, lényegében a jogviszonyt megszüntetni).<sup>1250</sup>

Lényeges volna továbbá azt is biztosítani, hogy az értékelés hordozható legyen. A jó értékelés (magas pontszám az applikációban) ugyanis jobb minőségű munkákat (például jól fizető, gyorsan elvégezhető reptéri fuvarokat), és ebből eredően magasabb jövedelmet biztosít a platformok általános gyakorlata szerint. Ha a munkavállaló átviheti, hordozhatja magas pontszámát (és ugyanígy az ügyfelekre, elvégzett munkákra vonatkozó személyes adatait) az egyik applikációtól a másikhoz, akkor ez erősíti a munkavégző jövedelmi biztonságát és csökkenti a platformtól való kiszolgáltatottságát. A hordozhatóság érdekében ki kellene mondani, hogy ezek az adatok a munkavégző tulajdonát képezik, ezért ő rendelkezhet velük.<sup>1251</sup>

Természetesen a platform munka esetén – a behívásos munkavégzéshez hasonlóan – felmerül a kizárólagosság kikötése. A kizárólagosság annak szerződéses kikötését jelenti, hogy az érintett platformmal fennálló szerződéses kapcsolat időtartama alatt a munkavégző nem létesíthet munkavégzésre irányuló jogviszonyt más hasonló tevékenységet végző digitális platformmal. Ezt a munkaviszonynál szokásos szabályok szerint kellene csak megengedni, amelynek feltétele a magyar jogban például a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése, és persze annak bizonyítása vita esetén.

A kizárólagosság kizárása, illetve törvényi korlátozása azonban csak akkor biztosítható a gyakorlatban, ha nem lehet indoklás és jogorvoslati lehetőségek nélkül inaktiválni a munkavégzőt. Ez a kérdés megint csak ahhoz a fenti alapvető követelményhez vezet vissza bennünket, hogy pontosítani és részletesen szabályozni kellene az inaktiválás szabályait. A megszüntetéssel szembeni védelem tehát sajátos szabályokat kíván meg, de rendkívül lényeges természetesen a harkni gazdaságba sorolt jogviszonyoknál is.

---

<sup>1248</sup> Aloisi, De Stefano and Silberman 2017.

<sup>1249</sup> *Cotter et al. v. Lyft Inc.*, United States District Court, Northern District of California, Order of March 11, 2015 Denying Cross-Motion for Summary Judgment (Case No. 13-cv-04065-VC), [http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter\\_Lyft.pdf](http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf) (letöltve: 2018.6.29).

<sup>1250</sup> Cherry 2016, 597-598.

<sup>1251</sup> Aloisi, De Stefano and Silberman 2017.

### 6.8.3 Munkabérhez és minimálbérhez való jog

A platform munkával kapcsolatos alapvető probléma az, hogy egyrészt rendkívül alacsony a platform munkavégzők órábéré és általában a bére, másrészt kiszámíthatatlan, rendszertelen is az ebből a tevékenységből származó jövedelmük. Az alábbiakban ezért áttekintem a bérezéssel kapcsolatos problémákat és az azokra adható válaszokat, jogalkotási lépéseket, különös tekintettel a minimálbér esetleges alkalmazására.

Alapvető probléma tehát a platform munkánál, hogy teljesen kiszámíthatatlan és állandóan változó a bérük. Erre a problémára az jelenthet megoldást, ha jogszabályban meghatározott, jogviszonyban töltött idő után minimális munkaidőt fizetne a digitális platform, hasonlóan a behívásos munkavégzéshez (lásd korábban például a német, török és holland jogban). Az Uber az USA-ban 2014 óta minimális garantált bért fizet, amely azonban városonként és a levezetett óraszám szerint eltérő. Emellett az Uber minimális órabért is meghatároz, amely azonban sok esetben nem éri el a minimálbért.<sup>1252</sup>

Nyilván a legérdekesebb és egyben leglényegesebb kérdés a bérezés terén a minimálbér esetleges alkalmazása a platform munkavégzők jogviszonyában. A minimálbér alkalmazása mellett számos érv hozható fel. A minimálbér alkalmazásának az ad elvi jelentőséget, hogy ez által méltányosabban oszlik meg a kockázat és a profit a platform és a munkavégző között. Egyúttal a minimálbér a biztonság és a munkajogi védelem minimális szintjét is garantálja az alacsony bérezésű munkavégzőknek, ez által csökkentve a kirekesztést és az egyenlőtlenségeket.

További fontos érv a minimálbér mellett az is, hogy a minimálbér tisztességesebb versenyfeltételeket teremt a hakeni gazdaság platformjai és a hagyományos vállalkozások között, így nem az alacsonyan tartott bérből szereznek versenyelőnyt a digitális platformok.<sup>1253</sup> Végül a minimálbér nem csak a munkavégzőt védi, hanem a szélesebb értelemben vett piacot is, mivel az alacsony bérek munkanélküliséghez és gazdasági visszaeséshez vezetnek a visszafogott kereslet miatt. A munkajog legitimitációjának egyik forrása pontosan az ilyen piaci kudarcokkal szembeni védelem.<sup>1254</sup>

A megoldást az jelentené, ha a platform munkavégzőket az alkalmazott formától függetlenül (crowdsourcing, applikációs munka) megilletné a minimálbérhez való jog. A minimálbérhez való jog azonban ma még nem érvényesül a hakeni gazdaságban, mivel az általában a nemzeti jogokban csak a munkavállalókat illeti meg. Ez alól kivételt jelent például az Egyesült Királyság, ahol a harmadik kategóriába tartozó worker-t is megilleti a minimálbér.

Emanuele Menegatti azt vizsgálta, hogy miként lehetne garantálni a minimálbért a platform munkavégzők számára is, függetlenül attól, hogy rendelkeznek-e munkavállalói státusszal.

<sup>1252</sup> Ennek a minimális órabérnek vannak feltételei: megfelelő értékelés, 90% feletti elfogadási arány, óránként legalább egy utazás, óránként legalább 50 percig elérhető a sofőr (Eisenbrey and Mishel 2016).

<sup>1253</sup> Menegatti 2018, 68.

<sup>1254</sup> Todolí-Signes 2017, 21.

Álláspontja szerint a harmadik kategória jelenleg kevés országban alkalmas erre, hiszen csak néhány nemzeti jog szabályozza a gazdaságilag függő munkavégző státuszát és azon belül is csak egyes jogrendszerek (például az angol jog) garantálja a harmadik kategóriába soroltak számára a minimálbért.

Alternatívaként felmerülhet egy teljesen új munkajogi státusz szabályozása, amely megoldhatná például a minimálbér kiterjesztését is többek között az applikációval dolgozókra. Véleménye szerint ez a megoldás is számos jogértelmezési problémát vetne fel, mivel rendkívül nehéz volna pontosan definiálni az érintett személyi hatályt. Menegatti szerint a megoldás a minimálbér univerzális joggá válása volna, amely így érvényesülne minden személyes munkavégzési formában.<sup>1255</sup> Ez a javaslat lényegében megegyezik Mark Freedland személyes munkavégzéssel kapcsolatos elméletével és korábbi javaslataival.<sup>1256</sup>

Itt meg kell jegyezni, hogy számos országban nincs jogszabályban biztosított minimálbér, hanem kollektív szerződések tartalmaznak csak minimálbért a hatályuk alá tartozókra. Ezekben a jogrendszerekben a minimálbér kiterjesztése a munkaviszonyban nem álló munkavégzőkre csak akkor lehetséges, ha sikerül megoldani a kollektív szerződéskötéshez (és lefedettséghez) való jog kiterjesztését (lásd a kollektív szerződésről szóló részekben).

Az Egyesült Államokban az egyik első, hakni gazdasággal kapcsolatos per érintette a minimálbér kérdését. Az *Arguss v Homejoy ügyben* a munkavégző perelte a Homejoy otthoni javítási szolgáltatásokat nyújtó applikációt, mivel az nem fizette meg részére a minimálbért. A pert 2015-ben végül megszüntették, mivel a Homejoy csődöt jelentett és megszűnt. Az esetnek mégis az ad jelentőséget, hogy a per remek lehetőséget biztosított a minimálbér applikációs munkavégzésre történő kiterjesztése ellen és mellett szóló érvek kifejtésére.

Sokan ugyanis azzal érveltek, hogy az online platformok csődbe mennek, ha valóban kiterjesztik rájuk a minimálbért, hiszen a Homejoy is ezért ment csődbe. Miriam Cherry szerint valójában nem volt okozati összefüggés a Homejoy platform csődje és a fenti per között, mivel a csőd valódi oka a cég túl gyors, alacsony áron történő terjeszkedése volt. A Homejoy platform nem tudta ugyanis megtartani az ügyfeleket, és a szolgáltatásának minőségével is folyamatosan gondok voltak. Voltaképpen ezen túl nehéz további érvet felhozni amellet, hogy az online platformon keresztül végzett munkánál miért ne kelljen megadni legalább a minimálbért. A tevékenység – taxizás, takarítás, irodai munka stb. – változatlan, csak a technológiai háttér változott meg, vált sokkal gyorsabbá és hatékonyabbá.<sup>1257</sup> A munkavégzés és a kiszolgáltatottság ugyanúgy adott, mint a munkaviszonynál, csak a munkavégzési forma és a munkajogi konstrukció eltérő, újszerű.

A minimálbér iránti jogos igényt erősítette meg az *Otey v CrowdfLOWER ügyben*<sup>1258</sup> született egyezség is, amely arra ösztönzött más, crowdsourcing-ban dolgozókat, hogy pereljék a

<sup>1255</sup> Menegatti 2018, 78.

<sup>1256</sup> Freedland 2003; Freedland and Kountouris 2012.

<sup>1257</sup> Cherry 2016, 586-587.

<sup>1258</sup> <https://casetext.com/case/otey-v-crowdfLOWER-3> (letöltve: 2022.3.18)

platformokat a minimálbér miatt. Az *Otey ügyben* a munkavégzők mikrofeladatokat végeztek crowdwork (crowdsourcing) keretében, és a bérük nem érte el a minimálbért. A platform ugyan azzal érvelt, hogy a munkavégzők önfoglalkoztatók, de az egyezség keretében végül mégis hatalmas összeget (585.507 dollárt) fizetett a felpereseknek.<sup>1259</sup>

A minimálbér tekintetében kiemelt jelentősége van az alkalmazott nemzeti munkajognak, hiszen abból következik mindenekelőtt a minimálbér összege, amely jelentős mértékben eltér például az Európai Unión belül is. A minimálbér meghatározása azonban korántsem egyszerű, hiszen a Róma I. rendelet<sup>1260</sup> 8. cikke csak a munkaviszonyok esetében rendezi megnyugtatóan (jogválasztás hiányában) az alkalmazandó nemzeti jog kérdését.<sup>1261</sup> Az uniós jognál maradva, a minimálbér kiterjesztését gátolhatja még az Európai Unió működéséről szóló szerződés 56. cikke<sup>1262</sup> a határon átnyúló szolgáltatások szabad mozgásáról. Ezt a korlátot azonban az Európai Bíróság áthidalhatja az úgynevezett Gebhard<sup>1263</sup> formula<sup>1264</sup> alkalmazásával.

Összefoglalva, a minimálbér kiterjesztése a platform munkára jelentős mértékben hozzájárulna az ilyen módon munkát végzők munkafeltételeinek és szociális körülményeinek javításához. Ez a lépés ugyanis növelné az órabérüket és kiszámíthatóbbá tenné a várható jövedelmüket. Számos érv hozható fel emellett, hogy a minimálbérhez való jog univerzális joggá váljon. Így lehetne azt garantálni, hogy például a platform munkavégzőket ugyanaz a minimális bér illesse meg, függetlenül attól, hogy éppen milyen jogviszonyban végzik ugyanazt a munkát. Jelen pillanatban azonban a nemzeti jogok – néhány kivételtől eltekintve – kizárólag a munkaviszonyban biztosítják a minimális fizetett munkaidő és a minimálbér jogát.

#### 6.8.4 Kollektív jogok: a kitörési pont?

A fentiekben leírt univerzalitás jegyében valamennyi munkavégző számára biztosítani kellene különösen a szerveződés (koalíciós szabadság) és a kollektív szerződéskötés jogát, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszony típusától. A kollektív szerveződés és a kollektív alku tűnik az egyik hatékony eszköznek a platform munkavégzők helyzetének

<sup>1259</sup> Cherry 2016, 590.

<sup>1260</sup> *Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.)*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32008R0593> (letöltve: 2022.3.18).

<sup>1261</sup> Risak and Warter 2015, 5.

<sup>1262</sup> „Az alábbiakban megállapított rendelkezéseknek megfelelően tilos az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó minden korlátozás a tagállamok olyan állampolgárai tekintetében, akik nem abban a tagállamban letelepedettek, mint a szolgáltatást igénybe vevő személy.”

<sup>1263</sup> C-55/94 *Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano* [1995] I-04165.

<sup>1264</sup> „There are four such requirements: they must be applied in a non-discriminatory manner; they must be justified by imperative requirements in the general interest; they must be suitable for securing the attainment of the objective which they pursue; and they must not go beyond what is necessary in order to attain it” (idézi: Menegatti 2018, 86).

javítására.<sup>1265</sup> A kollektív alkuhoz való jog biztosítása ugyanis nem a munkavégző védelme, hanem egy eszköz arra, hogy a munkavégző megvédje magát.<sup>1266</sup>

Ennek érdekében azonban a kollektív szerveződés nem a pusztá jogot kell, hogy jelentse, hanem a vonatkozó munkajogi szabályok tényleges alkalmasságát a platform munkára történő hatékony alkalmazásra. Magyarán, nem csak elvi joggal kell a platform munkavégzőket felruházni (a látszat kedvéért), hanem a szabályozásnak valóban alkalmasnak is kell lennie arra, hogy a munkavégzők a különleges körülmények között is hatékonyan élni tudjanak a kollektív jogokkal, különösen persze a kollektív alku jogával. Ez különösen nehéz egy olyan munkaerőpiaci környezetben, amelyet rövid időtartamú szerződések, gyenge állásbiztonság és instabil jövedelem jellemez.<sup>1267</sup>

Az ILO tanulmánya szerint a szakszervezetek háromféle stratégiával igyekeznek megszervezni a hakeni gazdaságban dolgozókat: a) a jogviszony minősítésének peresítésével; b) érdekvédelmi szerveződések szolgáltatásaival; valamint c) a hakeni gazdaságban dolgozók szervezkedésére vonatkozó helyi és nemzeti szintű jogi reformra tett javaslatokkal. A kollektív szerződéskötést azonban számos tényező akadályozza. Így különösen a hakeni gazdaság egy nagyon új, és jelen pillanatban még csak kevés munkavégzőt érintő része a gazdaságnak. Ezen túl a platformok is gyakorta erőteljesen ellenzik (például az Uber) a kollektív alkut.

Bár a kollektív szerveződés és a kollektív alku számos nehézségbe ütközik a hakeni gazdaságban, de korántsem lehetetlen ezen jogok érvényesítése.<sup>1268</sup> Természetesen a kollektív alkuhoz megfelelő szereplők kellene mindkét oldalon (szakszervezetek és munkáltatói érdekképviseletek). Ennek érdekében a szakszervezeteknek aktívabbá kell válniuk a platform munkavégzők szervezésében, valamint az információs és konzultációs jogaik gyakorlásában ebben a szektorban.<sup>1269</sup>

A szakszervezetek szervezettsége (a szakszervezeti tagok aránya a munkavállalók között) az elmúlt 30 évben az 1984. évi 30%-ról mára 20%-ra csökkent az OECD országokban átlagosan.<sup>1270</sup> A szakszervezeti mozgalom tehát egyértelműen visszaszorulóban van a fejlett világban (is). A hakeni gazdaság szereplőinek szervezettsége természetesen rendkívül alacsony, szinte alig érzékelhető. A platform munkavégzők szervezése tehát fontos kihívás a szakszervezetek számára, amellyel mérsékelhetik a lefedettségük csökkenését a hagyományos munkavállalók körében. A szinte nulla százalékos szervezettség növelése hozzájárulhat tehát a szakszervezetek térvesztésének mérsékléséhez.

---

<sup>1265</sup> Dagmar Schiek és Andrea Gideon tanulmányukban a legokosabb megoldásnak („smartest solution”) tekintik ebben a tekintetben a kollektív szerződést (Schiek and Gideon 2018, 1).

<sup>1266</sup> Todolí-Signes 2017, 27.

<sup>1267</sup> Engblom 2017, 221.

<sup>1268</sup> Schiek and Gideon 2018, 1.

<sup>1269</sup> De Stefano 2016c, 502.

<sup>1270</sup> De Stefano 2016c, 502.

A platform munkavégzők megszervezése nyilvánvalóan a legújabb és az egyik legnehezebb lecke a szakszervezetek számára. A hakeni gazdaságban dolgozókat ugyanis rövid ideig tartó, rendszertelen, alkalmi, kiegészítő jellegű munkavégzés jellemez. Ez a munkaerő-piaci környezet pedig hagyományosan nem kedvez a szakszervezet szervezésének. A szakszervezetek ugyanis hagyományosan ott erősek, ahol nagy tömegben vannak munkavállalók, jól körülhatárolható helyen (például gyárakban), akik jól azonosítható, közös érdekekkel rendelkeznek.<sup>1271</sup> A szakszervezetek hagyományosan munkahelyi szinten szerveződnek, ami ebben a szegmensben érthetően és nyilvánvalóan lehetetlen. Nyilvánvaló, hogy a hakeni gazdaság ezen feltételek közül egyiknek sem felel meg, így rendkívül nehéz megszervezni az itt dolgozókat.

A szervezkedés különösen a crowdwork esetében különösen problematikus, hiszen a munkavégzők között semmilyen fizikai kapcsolat nincs, és nehezen is lehetne azt létrehozni, hiszen potenciálisan globálisan szervezi őket a digitális platform. Ugyanakkor adja magát az internet és annak összes digitális megoldása, amely viszont újszerű terepet és lehetőségeket biztosít a hagyományos és újszerű érdekvédelmi szerveződéseknek egyaránt a kollektív fellépéshez és szerveződéshez. Így a munkavégzők szerveződése is szinte kizárólag online lehetséges. Például a facebook-on gyorsan, könnyedén és ingyen szervezhető bármilyen mozgalom, akció. További problémát jelent azonban az, hogy számos jogrendszer jogi akadályokat állít az önfoglalkoztatók kollektív szerveződése útjába (a versenyjogi akadályokat lásd a következő fejezetben).<sup>1272</sup>

A platform munkavégzők közötti verseny miatt azonban az is kétséges, hogy hajlandóak-e együttműködni egymással. Továbbá a rossz értékeléstől és az (indokolás nélküli) inaktíválástól is félnek a szerveződés miatt, amely azonban alapvetően befolyásolná pozíciójukat, akár jogviszonyukat, és közvetlenül a jövedelmüket is (rosszabb értékelés miatt rosszabb munkák). A negatív következményektől való félelem a másik típusba tartozó, applikáción keresztül munkát végzőket is visszatartja az együttműködéstől, szerveződéstől. A folyamatos online jelenlét miatt a platformoknak lehetősége van figyelemmel kísérni és megakadályozni az ilyen együttműködést a munkavégzők között.<sup>1273</sup> Az egymástól elszigetelten dolgozók gyakran rövid ideig tartó munkákat végeznek és nagy a fluktuáció, amely tényezők együttesen komolyan hátráltatják a kollektív szerveződést és alkut.<sup>1274</sup>

Ma már több országban előfordul, hogy az ágazati kollektív szerződés hatálya kiterjed a platform munkavégzőkre is, például Németországban az építőiparban, Olaszországban a logisztikai szektorban,<sup>1275</sup> és Svédországban a személyszállításban. A digitális platformok korábban leírt működési sajátosságai miatt egyértelműen az ágazati szintű kollektív szerződések kiterjesztése jelentheti a megoldást.<sup>1276</sup>

---

<sup>1271</sup> Doherty 2018, 108.

<sup>1272</sup> Engblom 2017, 224-225.

<sup>1273</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 6.

<sup>1274</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 3.

<sup>1275</sup> Eurofound 2018, 43.

<sup>1276</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 30.



A kollektív jogokkal kapcsolatban érdemes még megemlíteni a munkavállalói részvétel, másként a participációs jogok kérdéskörét is. Itt a legfontosabb jó gyakorlat a Foodora couriers<sup>1277</sup> kísérlete, amelynek munkavállalói – a Vida szakszervezet segítségével<sup>1278</sup> – 2017-ben Bécsben megalapították az első üzemi tanácsot a haken gazdaságban, amelyen keresztül részvételi jogokat gyakorolnak.<sup>1279</sup> Az üzemi tanács fontos célja a munkafeltételek javítása (biztosítás a munkaeszközként használt biciklire és telefonra, téli és éjszakai pótlék stb.), valamint a munkavállalók számának növelése<sup>1280</sup> az önfoglalkoztatás rovására.<sup>1281</sup>

Ugyanakkor Kovács Erika arra hívja fel a figyelmet, hogy az üzemi tanácsok választását – az adott nemzeti munkajog sajátosságaival összhangban – számos hagyományos szabály gátolja. Így például a német és az osztrák munkajogban ilyen akadályozó tényező az, hogy csak a munkavállalókra terjed ki az üzemi tanács választásának joga, hagyományosan nincs a választás alapját képező telephely, rendszerint ki van zárva a bérezés az üzemi megállapodás témái közül, valamint egyes (crowdsourcing) platformok határokon átvelő tevékenységet folytatnak.<sup>1282</sup>

A kollektív jogok és megállapodások mellett komoly szerepet kaphatnak a munkáltatók egyoldalú szabályzatai, a viselkedési szabályzatok (code of conduct). Az úgynevezett puha jog tehát egy lehetséges szabályozási eszköz, amelynek érvényesülését nem akadályozza a nemzeti munkajogra vonatkozó, korlátozott területi hatály.<sup>1283</sup> A viselkedési szabályzattal a platform rögzítheti például az alapelveket, minimális bért, átláthatóvá teheti az értékelési rendszert, és rögzítheti az online tartalmak adatvédelmi szabályait.<sup>1284</sup> Jó példa erre a nyolc német platform által 2017-ben elfogadott viselkedési kódex,<sup>1285</sup> amely kiegészült az IG Metall szakszervezettel együttműködésben egy szövszólói irodával<sup>1286</sup> is.<sup>1287</sup>

Hasonló kezdeményezést indított az USA-ban a National Domestic Workers Alliance<sup>1288</sup> érdekképviseleti szervezet is, amely a „Good Work Code”<sup>1289</sup> aláírására hívja fel a haken gazdaságban működő platformokat. Ez a szabályzat olyan elveket tartalmaz, mint a biztonság, stabilitás és rugalmasság, átláthatóság, megosztott prosperitás, élhető bér, befogadás, támogatás és kapcsolat, valamint a növekedés és fejlődés.<sup>1290</sup>

<sup>1277</sup> <https://www.foodora.com/> (letöltve: 2022.6.11).

<sup>1278</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 28.

<sup>1279</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 6.

<sup>1280</sup> A Foodora által használt háromféle munkajogi státusz elemzését lásd: Kovács 2017, 4-5.

<sup>1281</sup> Kuba 2017.

<sup>1282</sup> Részletesebb elemzését lásd: Kovács 2017, 11.

<sup>1283</sup> Kovács 2017, 3.

<sup>1284</sup> Aloisi, De Stefano and Silberman 2017.

<sup>1285</sup> „Crowdsourcing Code of Conduct”, <http://crowdsourcing-code.com/> (letöltve: 2022.2.11)

<sup>1286</sup> <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart/> (letöltés: 2022.6.5).

<sup>1287</sup> ILO 2018, xix.

<sup>1288</sup> <https://www.domesticworkers.org/> (letöltve: 2022.6.11).

<sup>1289</sup> <http://www.goodworkcode.org/> (letöltve: 2022.6.11).

<sup>1290</sup> Kessler 2015b.

Összefoglalva a kollektív jogok érvényesülését, ezen a területen számos sajátos akadállyal kell megküzdeni, amelyek a munkavégzés jellegéből, jogi szerkezetéből következnek. A rövid ideig, rendszertelenül, állandó munkavégzési hely nélkül dolgozókat kellene megszerveznie az amúgy is visszaszorulóban lévő szakszervezeti mozgalomnak, a digitális platformok ellenállásával szemben. Így nem meglepő, hogy ma még a platform munkavégzők szervezetlenek, és kimaradnak a kollektív szerződések nyújtotta munkajogi előnyökből. Ugyanakkor ez nem maradhat mindig így, ezen a területen különösen fontos volna előre lépni, amire szerencsére néhány pozitív példát is találni már. A fentiekben részletesen elemeztem a kollektív szerződéskötés különféle akadályait. Az alábbiakban kitérek még a kollektív alku versenyjogi akadályaira.

#### 6.8.5 A kollektív alku versenyjogi akadályai

A kollektív szerződéskötés kartelljogi (antitrust) összefüggéseit és akadályait jelzik egyrészt amerikai, másrészt európai uniós fejlemények. Számos országban, így például az Amerikai Egyesült Államokban vitatják a kartelljogi akadályokat az önfoglalkoztató státusszal rendelkező munkavégzők szervezkedésével szemben.<sup>1291</sup> A legfontosabb amerikai történés az volt az elmúlt években, hogy Seattle jogszabályban garantálta az Uber és Lyft sofőrök jogát szakszervezet alapítására.<sup>1292</sup>

Ugyanakkor az uniós versenyjogi szabályok erősen akadályozzák a szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogának elismerését a munkavállalói státuszon kívül állók tekintetében.<sup>1293</sup> Az EU jogban az Európai Unióról szóló szerződés 101. cikke szerint „a belső piaccal összeegyeztethetetlen és tilos minden olyan vállalkozások közötti megállapodás, vállalkozások társulásai által hozott döntés és összehangolt magatartás, amely hatással lehet a tagállamok közötti kereskedelemre, és amelynek célja vagy hatása a belső piacon belüli verseny megakadályozása, korlátozása vagy torzítása...”.<sup>1294</sup> Mivel a kollektív szerződés lényegében összehangolja a béreket, ezért nyílt konfliktusban van az Európai Bíróság által szélesen értelmezett fenti szabállyal, másként az uniós versenyjogi szabályokkal.<sup>1295</sup>

Ezt a konfliktust tükrözi az *Albany ítélet*<sup>1296</sup>, amelyben az Európai Bíróság egy fontos kivételt állapított meg az Európai Unióról szóló szerződés 101. cikke alól.<sup>1297</sup> Az úgynevezett Albany kivétel szerint a kollektív szerződés nem sérti a 101. cikket, ha

a) a kollektív szerződés a munkáltatók és a munkavállalók közötti tárgyalás és megállapodás eredménye, valamint

<sup>1291</sup> Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 5, 23.

<sup>1292</sup> Wingfield and Isaac 2015.

<sup>1293</sup> Doherty 2018, 105.

<sup>1294</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN> (letöltve: 2022.1.28).

<sup>1295</sup> Doherty 2018, 101.

<sup>1296</sup> Lásd még: C-67/96 *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* [1999] ECR I-5751.

<sup>1297</sup> Az Albany ítélet előzményének tekinthető még a *Becu ítélet* (C-22/98 EU:C:1999:419), amelynek elemzését lásd: Schiek and Gideon 2018, 5.

b) az közvetlenül hozzájárul a munkavállalók munkafeltételeinek javításához.<sup>1298</sup>

Az Európai Bíróság későbbi ítéleteiben az Albany kivételben szereplő munkafeltételeket szélesen értelmezte,<sup>1299</sup> de a kollektív szerződéses kivétel munkavállalókra szűkítése valóban problémát jelent, például a platform munkavégzők tekintetében.<sup>1300</sup> Ez az ítélet még kizárta ugyanis a munkavállalói státuszon kívül dolgozókat a kollektív szerződésből, azon az alapon, hogy az ilyen megállapodás az uniós versenyjogi szabályokba ütközne.<sup>1301</sup> Ugyanakkor az ítélet nem ad általános felmentést a kollektív szerződésnek az EU versenyjogi szabályok alól.<sup>1302</sup> Az ítélet fontos üzenete volt ugyanis az, hogy az uniós versenyjog az általános szabály, amely alól a kollektív szerződés csupán egy szűken értelmezett kivétel.<sup>1303</sup> Azzal önmagában egyet lehet érteni, hogy a kollektív szerződés kivételnek tekintendő az uniós versenyjogi szabályok alól. A vita alapvetően arról szól, hogy valóban szűken, és mennyire korlátozottan kell értelmezni ezt a kivételt.

Nem meglepő módon az Európai Bíróság a következő évben a *Pavlov ítéletben*<sup>1304</sup> kifejezetten azt vizsgálta, hogy a nagyrészt önfoglalkoztató holland orvosok élhetnek-e az Albany-kivétellel.<sup>1305</sup> A Bíróság ítélete szerint ők nem köthetnek az Albany-kivételnek megfelelő kollektív szerződést,<sup>1306</sup> mivel nem munkavállalók, hanem önfoglalkoztatók, ezért az uniós alapszerződés nem ad felhatalmazást számukra kollektív szerződés megkötésére.<sup>1307</sup> Az önfoglalkoztatókat tehát kizárta az Európai Bíróság a kollektív alku jogából, a versenyjogi szabályokra hivatkozva.

A kollektív szerződés és az uniós versenyjog közötti kollízió tekintetében fontos fejlemény az *FNV Kunsten ügy*.<sup>1308</sup> Ebben az esetben a holland kartelljogi hivatal nem engedélyezte, hogy

---

<sup>1298</sup> Albany: (59) It is beyond question that certain restrictions of competition are inherent in collective agreements between organisations representing employers and workers. However, the social policy objectives pursued by such agreements would be seriously undermined if management and labour were subject to Article 85(1) of the Treaty when seeking jointly to adopt measures to improve conditions of work and employment.

(60) It therefore follows from an interpretation of the provisions of the Treaty as a whole which is both effective and consistent that agreements concluded in the context of collective negotiations between management and labour in pursuit of such objectives must, by virtue of their nature and purpose, be regarded as falling outside the scope of Article 85(1) of the Treaty.

<sup>1299</sup> E-8/00 Norwegian Federation of Trade Unions, para 53 (idézi: Schiek and Gideon 2018, 7).

<sup>1300</sup> Schiek and Gideon 2018, 6.

<sup>1301</sup> Doherty 2018, 102.

<sup>1302</sup> Lásd ebben a tekintetben még a korábban hivatkozott Becu ítéletet, amely szerint a versenyjogi szabályok alkalmazása a munkavállalók és a munkáltató közötti kollektív megállapodásokra jelentős mértékben akadályozná az Uniós Szerződés szociálpolitikai céljainak érvényesülését (idézi és elemzi: Schiek and Gideon 2018, 6).

<sup>1303</sup> Freedland and Kountouris 2017, 60.

<sup>1304</sup> Joined cases C-180/98 *Pavel Pavlov and Others v Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten* [2000] ECR I-6451.

<sup>1305</sup> Freedland and Kountouris 2017, 61.

<sup>1306</sup> *Pavlov*, Para 68: „Such exclusion from the scope of Article 85(1) of the Treaty cannot be applied to an agreement which, whilst being intended, like the agreement at issue in the main proceedings, to guarantee a certain level of pension to all the members of a profession and thus to improve one aspect of their working conditions, namely their remuneration, is not concluded in the context of collective bargaining between employers and employees.”

<sup>1307</sup> *Pavlov*, Para 69.

<sup>1308</sup> C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411.

az érintett zenész-érdekképviselet<sup>1309</sup> és a munkáltatói szervezet<sup>1310</sup> által kötött kollektív szerződés hatálya kiterjedjen az önfoglalkoztatókra. Az ügy végül az uniós jogi összefüggések miatt az Európai Bíróság elé került. Az Európai Bíróság *FNV Kunsten ítélete* szerint az önfoglalkoztatókra vonatkozó kollektív szerződés nem élvez ugyan immunitást a kartelljog alól, de a munkavállalóknak és a színlelt szerződéssel dolgozóknak (színlelt önfoglalkoztatónak, false self-employed<sup>1311</sup>) is joga van (kivételképpen) kollektív szerződést kötni. Mivel az ítélet a munkavállaló fogalmánál kifejezetten utal az irányítás jogára,<sup>1312</sup> ezért ez úgy is értelmezhető, hogy csak a szigorú alávetettségben dolgozókat illeti meg a kollektív szerződéskötési jog. Egy ilyen szigorú értelmezés szerint nem illelné meg a kollektív alku joga azokat az önfoglalkoztatókat, akik nem felelnek meg a szigorú alárendeltség és irányítás tesztjének.<sup>1313</sup>

Például az Uber sofőrök – más digitális platformokhoz hasonlóan – az FNV Kunsten ítélet alapján akkor köthetnek kollektív szerződést, ha befelelnek a munkavállaló (worker<sup>1314</sup>) uniós munkajogi fogalmába, a színlelt önfoglalkoztató fogalmának széles értelmezése révén. Az Európai Bíróság *Kunsten-tesztje* szerint ebben a vonatkozásban az az alapvető kérdés, hogy az önfoglalkoztató önállóan működik-e ugyanazon a piacon, mint megbízója, vagy pedig annak szervezetébe integrálódik, látszólagos önállósággal. Ennek megítélésénél különösen az vizsgálendő, hogy a munkavégző önfoglalkoztató milyen mértékben van alárendelve a megbízónak.<sup>1315</sup>

Dagmar Schiek és Andrea Gideon arra hívja fel a figyelmet, hogy a Bíróság lényegében egy sajátos uniós „worker” fogalmat alkotott, kifejezetten a kollektív alku versenyjogi korlátjainak értelmezéséhez. A Bíróság tesztje szerint a „worker” státusz meglétének feltétele a munkáltatói szervezetbe integrálódás és a gazdasági függés. Ha ezeknek egyszerre kell fennállnia, akkor ez a definíció viszont nem fed le minden platform munkavégzőt, hiszen sokan függenek a platformtól gazdaságilag, de kevesebben integrálódnak annak szervezetébe. Ha ez utóbbiak önfoglalkoztatónak minősülnek, akkor kollektív szerződésük viszont nem mentesül az uniós versenyjogi szabályok alól.<sup>1316</sup>

Az FNV Kunsten ítélet tehát a munkavállalók és a színlelt önfoglalkoztatók (együtt worker) kollektív szerződéskötési jogát kivételnek tekintette a kartelljogi szabályozás alól. Ugyanakkor arra is kitért, hogy a fentiekben leírt Albany kivétel és az abban foglalt

<sup>1309</sup> Nederlandse toonkunstenenaarsbond (Netherlands Musicians' Union).

<sup>1310</sup> Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (Association of Foundations for Substitutes in Dutch Orchestras).

<sup>1311</sup> *FNV Kunsten*, Para 31: „service providers in a situation comparable to that of employees”.

<sup>1312</sup> *FNV Kunsten*, Para 34: „the essential feature of that relationship is that for a certain period of time one person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration”.

<sup>1313</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 12.

<sup>1314</sup> *FNV Kunsten*, Para 36: „...the status of ‘worker’ within the meaning of EU law is not affected by the fact that a person has been hired as a self-employed person under national law, for tax, administrative or organisational reasons, as long as that persons acts under the direction of his employer as regards, in particular, his freedom to choose the time, place and content of his work”.

<sup>1315</sup> Grosheide and Ter Haar 2018, 20.

<sup>1316</sup> Schiek and Gideon 2018, 8.

korlátozások nem vonatkoznak az önfoglalkoztatók szervezete által kötött kollektív szerződésre. Ennek az az oka, hogy a „szóban forgó megállapodás egy munkáltatói szervezet és több, vegyes összetételű munkavállalói szervezet között jött létre”, így „nem minősül a szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások eredményének”.<sup>1317</sup>

Tehát még mindig várat magára annak elismerése az EU jogban is, hogy a kollektív alku alapvető, univerzális emberi jog. Csak azokat kellene ugyanis kizárni a kollektív alkuból, akik az általuk vezetett vállalkozással nyújtanak szolgáltatást, amelyben a tőke és mások munkavégzése nagyobb szerepet játszik, mint a személyes munkavégzés.<sup>1318</sup> A kollektív szerződéskötési jog kiterjesztésére jó példa a 2017. évi írországi módosítás, amely egyúttal pontosan meghatározta a személyi hatálya alá tartozó alapfogalmakat is (false self-employed worker, fully dependent self-employed worker etc.).<sup>1319</sup>

Mark Freedland és Nicolas Kountouris véleménye szerint az *Albany*, *Pavlov* és *FNV Kunsten ítéletekből* három alapvető következtetés vonható le. Egyrészt, a kollektív szerződésekre is vonatkozik az uniós versenyjog, és az alól csak korlátozott immunitást élveznek. A munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőknek nincs pozitív joga tehát kollektív szerződés kötésére. A Bíróság csak akkor nem alkalmazza a sztenderd uniós versenyjogi szabályokat a kollektív szerződésre, ha annak a természete és célja ezt indokoltá teszi, másként az hozzájárul a munkafeltételek javításához. Másrészt, az *Albany*-kivétel nem alkalmazható, ha a kollektív szerződést nem munkavállalók és munkáltató kötik, hanem (szabadúszó) önfoglalkoztatók, mivel az uniós szerződés erre nem ad felhatalmazást. Ez nyilván leszűkíti a kollektív szerződéskötés jogát a munkaviszonyban álló felekre. A jogviszonyok bináris felosztása itt azonban nem munkaviszony és önfoglalkoztatás között tesz különbséget, hanem a szélesebb értelemben vett függő munka és a vállalkozások között. Harmadrészt, a Bíróság alkalmazza az *Albany*-kivételt akkor is, amikor a kollektív szerződés hatály alá tartozó önfoglalkoztató (vállalkozás) az eljáró bíróságok meglátása szerint színlelt önfoglalkoztatonak minősül. Az *FNV Kunsten* tehát kompromisszumot hozott az *Albany* és *Pavlov* ítéletek megközelítése között.<sup>1320</sup>

A platform munkások kollektív jogaival kapcsolatos fejlemény az Európai Bizottság által 2021. decemberében kiadott útmutató (Guidelines),<sup>1321</sup> amely az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról szól. Az útmutató az európai szociális partnerekkel 2021 tavaszán folytatott konzultáció eredményeként született. Ez a puha jogi szabály arra példa, amikor valamely munkavállalói jogot a munkavállalói státuszon túl próbálnak meg az uniós jog segítségével alkalmazni. Az útmutató – jogi természetét tekintve – az Európai Bizottság kötelezettségvállalása azt illetően, miként fogja alkalmazni az uniós versenyjogi szabályokat

<sup>1317</sup> *FNV Kunsten*, Para 24, 30.

<sup>1318</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 13, 16.

<sup>1319</sup> Competition (Amendment) Act 2017, <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2016/8/> (letöltve: 2022.1.27) (Johnston and Land-Kazlauskas 2018, 5, 25).

<sup>1320</sup> Freedland and Kountouris 2017, 62-64.

<sup>1321</sup> European Commission, ‘Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons’ (Communication Annex) C(2021) 8838 Final.

az önfoglalkoztatók tekintetében. Ugyanakkor nem érinti a worker fogalmát, és az Európai Bíróság jogértelmező munkáját.<sup>1322</sup> A legújabb uniós dokumentum (a Bizottság újabb Útmutatója) 2022. szeptemberében született, amely ugyancsak az uniós versenyjog alkalmazásáról szól az önfoglalkoztatók (solo self-employed persons) kollektív szerződéskötéshez való jogának biztosításával kapcsolatban.<sup>1323</sup>

#### 6.8.6 Kényszermunka, gyermekmunka és a diszkrimináció tilalma

Különösen a crowdwork hordozza magában a kényszermunka és a gyermekmunka lehetőségét. A kényszermunkát illetően a crowdwork esetében egyáltalán nem biztos, hogy a munkavégzés csak a dolgozó lakásában és például kávéházakban történik, hiszen folyhat úgynevezett „kiszipolyozó üzembn” is (sweatshop, sweat factory<sup>1324</sup>).<sup>1325</sup> Éppen ezért fokozott a kényszermunka veszélye, de az online teljesítés miatt nem lehet az ott folyó kényszermunkát a szokásos eszközökkel feltárni és tiltani.<sup>1326</sup> Ezen a területen komoly szerepet játszhatnak és hatékonyak lehetnek például a viselkedési szabályzatok.<sup>1327</sup>

Ugyanígy a gyermekmunka tilalmánál is hasonló kockázatok azonosíthatók, különös tekintettel a gyermekmunkát széles körben alkalmazó fejlődő országok érintettségére a globalizált, online munkavégzés jóvoltából. Vannak olyan platformok például, amelyek videójátékra költhető utalvánnyal díjazza a munkavégzést, amely ösztönzi a gyerekmunkát. Kutatások jelzik, hogy a platform munkavégzők gyakran fiatalok, akik szabad idejükben, plusz pénzért dolgoznak a platformoknak.<sup>1328</sup>

A gyermekmunka és a kényszermunka tilalmi mellett fontos kérdés a diszkrimináció tilalmának hatékony érvényesülése is. Ebből a szempontból meglehetősen kétarcú a platform munka, hiszen vannak kifejezetten pozitív sajátosságai is, de a platformok gyakorlata már korántsem mutat ennyire kedvező képet. Kezdjük a platform munka kedvező hatásaival az egyenlő bánásmóddal és esélyegyenlőséggel kapcsolatban. Mindenekelőtt az online anonimitás pozitív hatással jár(hat) a diszkrimináció tilalmának érvényesítésével összefüggésben, hiszen részben kiszűri az olyan diszkriminatív gyakorlatokat, amelyek a személyes kapcsolat során érvényesülnek csak.<sup>1329</sup> Ha nem látom a munkavégzőt, nem is tudom diszkriminálni például csak a bőrszíne miatt. Ugyanakkor ez a pozitív hatás a munkavégzés sajátosságai miatt értelemszerűen inkább a crowdwork-nél érvényesül. Ráadásul a fogyatékossgal vagy betegséggel küzdők is hozzáférhetnek az olyan online

<sup>1322</sup> Senatori 2022, 62, 67.

<sup>1323</sup> Communication from the Commission. Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons{SEC(2022) 345 final} - {SWD(2022) 321 final} - {SWD(2022) 322 final}.

<sup>1324</sup> Lásd például: Stott 1999.

<sup>1325</sup> Az új digitális sweatshop-ok kialakulásának veszélyére hívta fel már 2009-ben a figyelmet a Newsweek hasábjain Zittrain (Zittrain 2009).

<sup>1326</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 7.

<sup>1327</sup> De Stefano 2016c, 502; De Stefano and Aloisi 2018, 7.

<sup>1328</sup> Todolí-Signes 2017, 21.

<sup>1329</sup> Leong 2014.

munkákhoz, különösen a crowdwork platformokon keresztül, amelyek értelemszerűen nem igényelnek utazást, személyes jelenléte, és rugalmasabbak is a szokásos irodai munkáknál.<sup>1330</sup>

A platform munka azonban mégsem jelent megoldást a diszkrimináció valamennyi formájának hatékony tilalmára és az esélyegyenlőség biztosítására.<sup>1331</sup> A fenti pozitív sajátosságok ellenére a diszkrimináció ugyanis mindennapos tapasztalat a digitális platformok működésében. Ki lehet például tiltani a munkából – a crowdsourcing esetében – egész országokat és régiókat, méghozzá olyan objektív indokok nélkül, mint például az anyanyelv.<sup>1332</sup> Az igazi problémát azonban az ügyfelek értékelése jelenti, elsősorban persze az applikáción keresztül történő munkavégzésnél. Az értékelésben ugyanis szabadon, korlátlanul megjelenhet a fogyasztó előítélete (például afro-amerikai Uber sofőr lepontozása). De ne feledjük, hogy valójában a platformok alakítják az értékelés rendszerét, és használják annak eredményeit.<sup>1333</sup>

Az értékelésben megjelenő diszkriminációval összefüggésben Kovács Erika a platform munka nemi diszkriminációs vonatkozásainak<sup>1334</sup> elemzésénél különbséget tesz a platformok között az alapján, hogy van-e személyes kapcsolat az ügyfél és a munkavégző között (crowdsourcing versus applikáción alapuló munka). Az értékelésben megjelenő diszkrimináció mellett azonban a nőket hátrány éri még abban a tekintetben is, hogy általában a férfiaknál alacsonyabb a részvételi arányuk a platform munkavégzők körében, és ebben a munkavégzési formában is a férfiaknál alacsonyabb bért kapnak.<sup>1335</sup>

A fenti diszkriminációs jelenségeket ma már több adat és kutatás jelzi. Az online marketinggel foglalkozó WordStream önértékelő tanulmánya szerint például az értékelési rendszerük automatikusan alulértékeli (21%-al) a nőket a férfiakkal szemben.<sup>1336</sup> Nem a munkavégzéssel kapcsolatos adat ugyan, de a platformok működésével kapcsolatban hasonló problémákat jelez egy másik tanulmány is, amely szerint a fehér bőrű tulajdonos Airbnb lakása 12%-al több jövedelmet hoz, mintha ugyanazt a lakást fekete bőrű tulajdonos adja ki.<sup>1337</sup>

További jogi probléma az, hogy a diszkrimináció tilalma sem univerzális jog ma még. Számos országban, így például a platform munka által kifejezetten érintett Egyesült Államokban az egyenlő bánásmódra vonatkozó joganyag hatálya nem terjed ki az önfoglalkoztatókra. A diszkrimináció tilalma még az EU jog hatálya alá tartozó nemzeti jogokban sem érvényesül a gyakorlatban az önfoglalkoztatásban, így az Európában sem vált még univerzális joggá. Így a

<sup>1330</sup> Zyskowski, Morris, Bigham, Gray and Kane 2015.

<sup>1331</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 7.

<sup>1332</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 7.

<sup>1333</sup> Zatz 2016.

<sup>1334</sup> A platform munka nemi diszkriminációs vonatkozásai eddig nem voltak a kérdéskör kutatásának középpontjában, így alig van adat erre vonatkozóan (Barzilay and Ben-David 2017, 398).

<sup>1335</sup> Kovács 2018, 91-93.

<sup>1336</sup> Kim 2018.

<sup>1337</sup> Leong 2014.

platform munkavégzők – például az Európai Unió tagállamaiban – gyakran nem vehetik igénybe a munkavállalóknak járó jogorvoslati lehetőségeket diszkrimináció esetén. Éppen ezért garantálni kellene a diszkrimináció tilalmának – a gyermekmunka tilalmához hasonlóan – univerzális joggá válását.<sup>1338</sup>

A fentieket összefoglalva megállapíthatjuk, hogy még olyan alapvető jogok sem váltak univerzálissá a gyakorlatban, de sokszor még a nemzeti jogszabályokban sem, mint a gyermekmunka, kényszermunka, vagy a diszkrimináció tilalma. Mindezen jogok érvényesülését persze jelentős mértékben akadályozza a munkavégzés személytelenné válása és globalizálódása, illetve a platform munka sajátos jogi szerkezete. A diszkrimináció tilalmával kapcsolatban vannak ugyan pozitív sajátosságai is a platform munkának, de valójában nagyon hasonló negatív folyamatok jellemzik, mint a munka világát általában.

## 6.9 A platform munka megítélése a magyar munkajogban

A platform munka alig létezik Magyarországon, néhány ágazattól eltekintve (taxi, ételszállítás). Ezen kivételek közül az egyik legismertebb Magyarországon is az Uber, amely az ellene irányuló törvénymódosítás hatályba lépésének napján határozatlan időre felfüggesztette magyar honlapjának tevékenységét. Mivel a jogalkotás még érdemben nem reagált a platform munka munkajogi vonatkozásaira, ezért a hakeni gazdasággal kapcsolatos munkajogi kérdések elemzése meglehetősen elvi jellegű lehet csak.<sup>1339</sup>

Az alábbiakban először az Uber kivonulásának történetét elemzem, amely azonban egyáltalán nem a munkajogi kérdésekről szól, hanem sokkal inkább a taxizással kapcsolatos versenyfeltételekről. Ezt követően a platform munkavégzésre irányuló jogviszony lehetséges minősítését, majd a munkavállalói jogok kérdéskörét vizsgálom.

### 6.9.1 A hakeni gazdaság magyar kezdetei: az Uber tündöklése és bukása

A digitális platformon keresztül történő munkavégzés ma még csak nyomokban létezik Magyarországon, hiszen csak néhány olyan honlap működik, amelyen keresztül munkát lehet végezni (például Bolt, Netpincer). Ezek közül a legismertebb kétségtelenül az Uber volt, amely csak 2014-ben kezdte meg a tevékenységét Magyarországon<sup>1340</sup>, és kivonulásakor már 1200 sofőrt foglalkoztatott.<sup>1341</sup> Az Uber azonban 2016-ban kivonult Magyarországról<sup>1342</sup> a

<sup>1338</sup> De Stefano and Aloisi 2018, 8.

<sup>1339</sup> A magyar vonatkozásokról szóló fejezet korábbi változatát lásd: Gyulavári 2018h.

<sup>1340</sup> *Budapestre tart az Uber, a taxisok rémálma,*

<https://444.hu/2014/06/13/budapesten-is-vege-lehet-a-taxisok-egyeduralmanak> (letöltve: 2022.2.27).

<sup>1341</sup> *Kivonul az Uber Magyarországról,*

<https://index.hu/gazdasag/2016/07/13/kicsinaltak-az-ubert-kivonul-magyarorszagrol-a-ceg/> (letöltve: 202.1.27).

<sup>1342</sup> A tiltó törvényi szabályozás hatályba lépésének napján, azaz 2016. július 24-én délben fejezte be tevékenységét Magyarország területén az Uber: „Nagyon nehezen hoztuk meg ezt a döntést, de kénytelenek



taxizásra vonatkozó szabályozás – kifejezetten az Uber-t célzó – módosítása miatt. Működésüket határozatlan időre függesztették fel, de nem zárták ki, hogy ha pozitív változást tapasztalnak, visszatérhetnek.<sup>1343</sup>

Az engedély nélkül, személygépkocsival végzett személyszállító szolgáltatáshoz kapcsolódó jogkövetkezményekről szóló kormányzati törvényjavaslat<sup>1344</sup> elfogadása<sup>1345</sup> óta ideiglenesen, legfeljebb 365 napig blokkolni lehet ugyanis azokat az internetes oldalakat, amelyek jogellenesen működő taxiszoolgáltatást kínálnak. A közlekedési hatóság rendeli el az ilyen szolgáltatást biztosító alkalmazásoknak, illetve a szolgáltatást népszerűsítő weboldalnak az ideiglenes hozzáférhetetlenné tételét. A tiltás akkor rendelhető el, ha a taxiszoolgáltatást szervező vagy közvetítő nem felel meg a kormányrendeletben<sup>1346</sup> meghatározott diszpécserzoolgáltatási követelményeknek,<sup>1347</sup> és ezen engedély hiánya miatt a hatóság bírságot szabott ki, a megbírságot pedig tovább folytatja ezt a tevékenységet.<sup>1348</sup>

A szabályozás tehát más, nem taxizással foglalkozó digitális platformokat nem érint. Ugyanígy nem vonatkozik a szabályozás, tiltás azokra a weboldalakra és applikációkra, amelyek engedéllyel végeznek személyszállító szolgáltatást. Amint látható, az Uber betiltása egyáltalán nem a foglalkoztatási szabályokkal, munkajoggal függött össze. A szabályozás változásával azt kívánták kikényszeríteni, hogy az Uber ne a taxizásra vonatkozó egyre szigorúbb szabályok és az adózási szabályok kikerüléséből szerezzen versenyelőnyt a hagyományos taxikkal és taxitársaságokkal szemben.<sup>1349</sup>

Látszólag a diszpécser szolgáltatás engedélyeztetésére kötelezték csak az Ubert. De a kormányrendelet szerint „a diszpécserzoolgáltatás az utazási igényt csak a személytaxi-zoolgáltatás nyújtására jogosult személytaxi vezető részére közvetítheti és szervezheti. Diszpécserzoolgáltatással utazásközvetítő, vagy utazásszervező szolgáltatásra szerződés csak abban az esetben köthető, ha a szerződés alapján a személyszállító szolgáltatást személytaxi-zoolgáltatás nyújtására jogosult vállalkozás teljesíti.” Tehát a nagy változás az volt, hogy a taxisokra vonatkozó összes kormányrendeleti szabály betartására kötelezték az Uber sofőröket. Így lényegében elveszett az összes költségbeli versenyelőny, amelyet a taxisokhoz képest korábban élveztek az Uberesek.

---

voltunk, mert a július 24-én életbe lépő törvény miatt az Uberező sofőrök elveszíthetik a jogosítványukat vagy az autójuk rendszámát, annak ellenére, hogy minden engedéllyel rendelkeznek és adót fizetnek. Ezek olyan kockázatok, amiknek az Uber egyetlen magyar alvállalkozó sofőrt sem szeretne kitenni.” (*Kivonul az Uber Magyarországról*, <https://24.hu/kozelet/2016/07/13/breking-kivonul-az-uber/>, letöltve: 2018.9.27).

<sup>1343</sup> *Kivonul az Uber Magyarországról*, <https://24.hu/kozelet/2016/07/13/breking-kivonul-az-uber/> (letöltve: 2022.3.2).

<sup>1344</sup> <https://docplayer.hu/35994360-T-szamu-torvenyjavaslat-az-engedely-nelkul-szemelygepkocsival-vegzett-szemelyszallito-szolgaltatashoz-kapcsolodo-jogkovetkezményekrol.html> (letöltve: 2022.3.11).

<sup>1345</sup> 2016. június 12-n fogadták el a törvényt, amely 2016. július 24-én lépett hatályba.

<sup>1346</sup> 176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet a személygépkocsival díj ellenében végzett közúti személyszállításról.

<sup>1347</sup> 176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet, 16-17. §.

<sup>1348</sup> 2016. évi LXXV. törvény az engedély nélkül, személygépkocsival végzett személyszállító szolgáltatáshoz kapcsolódó jogkövetkezményekről.

<sup>1349</sup> Éppen ezért a 2016. évi LXXV. törvény a személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvényt módosította.

Egy budapesti taxis a döntés után hosszan sorolta a kiadásait, „többek között a 100-150 ezer forintos flottadíjat, a sárgítást, a vizsgákat, és szerinte úgy igazságos, ha ez alól egyetlen fuvarozó sem mentesül.”<sup>1350</sup> A kormány szerint „a változtatás célja a szabályosan működő, adót fizető magyar vállalkozók védelme volt a tudatosan szabálykerülő magatartások visszaszorításával”.<sup>1351</sup>

A törvényt előterjesztő Nemzeti Fejlesztési Minisztérium közleménye a következőképpen foglalta össze a kormány álláspontját: „A kormány támogatja az innovatív megoldásokat, de ahhoz ragaszkodik, hogy a személyszállításban résztvevő piaci szereplők egyenlő feltételek mentén, törvényesen működjenek és adót fizesse. Az Uber adóelkerüléssel és a magyar jogszabályok semmibevitelével, engedély nélkül végzett személyszállító tevékenységet, és így tett szert versenyelőnyre, emiatt más országokban be is tiltották vagy korlátozzák tevékenységét.”<sup>1352</sup>

### 6.9.2 A hakeni gazdaság foglalkoztatási jogviszonyai: munkaviszony vagy önfoglalkoztatás?

A taxizással kapcsolatos új szabályozás munkajogi vonatkozásainak hiányát jelzi, hogy rendszerint a hagyományos taxitársaságok sem munkaviszonyban foglalkoztatják a velük jogviszonyban álló taxisokat, hanem polgári jogviszonyban (megbízási szerződéssel), önálló vállalkozóként.<sup>1353</sup> Ugyanakkor az is tény, hogy az uberezők mind megbízási szerződéssel dolgoztak, így nem vonatkozott rájuk semmiféle jogi védelem, ezért teljesen kiszolgáltatottak voltak a „vállalat” felé.<sup>1354</sup>

Bár semmiféle nyilvános adat nem áll rendelkezésre erre vonatkozóan, de a Taxify feltételeiből ítélve<sup>1355</sup> a sofőrök itt is elsősorban egyéni vállalkozóként vagy cégen keresztül számláznak, de rendszerint megbízási jogviszonyban állnak a vállalattal (platformmal). Érdemes idézni a Sofőr Szabályzatukból: „A Taxify ... tisztában van azzal, hogy egyéni vállalkozó partnereinek a magasszintű utaskiszolgálás mellett a tevékenységével együtt járó adminisztrációs kötelezettségeinek is eleget kell tenniük. Ezért a Taxify mindazon egyéni

<sup>1350</sup> *Uber-betiltás: Magyarország visszalépett az időben,* <https://24.hu/belfold/2016/06/13/uber-betiltas-magyarorszag-visszalepett-az-idoben/> (letöltve: 2022.3.17)

<sup>1351</sup> *Hatékonyaságot ígér a kormány, ezért mentek neki az Ubernek,* <https://24.hu/belfold/2016/06/13/hatekonysagot-iger-a-kormany-ezert-mentek-neki-az-ubernek/> (letöltve: 2022.2.17)

<sup>1352</sup> *Kivonul az Uber Magyarországról,* <https://24.hu/kozelet/2016/07/13/breking-kivonul-az-uber/> (letöltve: 2022.3.17).

<sup>1353</sup> *Egyre több az egyéni vállalkozó a taxisok között,* <https://www.vg.hu/vallalatok/egyre-tobb-az-egyeni-vallalkozo-taxisok-kozott-706615/> (letöltve: 2022.5.27).

<sup>1354</sup> *Kivonul az Uber Magyarországról,* <https://index.hu/gazdasag/2016/07/13/kicsinaltak-az-ubert-kivonul-magyarorszagrol-a-ceg/> (letöltve: 2022.3.18).

<sup>1355</sup> Szemelvények a Taxify használati útmutatóból: „Te döntöd el, hogy mikor és mennyit vezetsz.” „Rugalmas, egyedi időbeosztást alakíthatsz ki magadnak, nem lesz fix munkaidőd.” „Nálunk nincs fix tagdíj, se csatlakozási díj, így mellékállásban is kifizetődően vezethetsz.” „Teljesítményarányos jutalékrendszerrel dolgozunk.” „A kifizetéseket mindig heti rendszerességgel utaljuk.” „Utcáról beülős fuvarokat is tudsz teljesíteni a Taxify neve alatt.” „Hozzánk akkor is jöhetsz, ha nem rendelkezel saját autóval, partnereinken keresztül akár taxi (tartós) bérletre is van lehetőség.”

vállalkozó partnerének, aki legalább heti 90 utat teljesít, 10.000,- Ft összeget a legközelebbi elszámoláskor jóváír.”<sup>1356</sup>

Az önálló vállalkozó taxisok tehát általában különféle adózási formát használnak (például Kata), rendszeresen egyéni vállalkozóként vagy cégen keresztül számlázva. Kérdéses persze, hogy a taxitársaságoknak dolgozó taxisok jogviszonya munkaviszonynak minősülne-e egy munkaügyi perben, vagy inkább polgári jogviszonynak a jogviszony minősítő jegyei alapján. Kétségtelen ugyanis, hogy a személyi függőség, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége és a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége általában nem igazán jellemzi a munkavégzésüket. Így a munkaviszonyra oly jellemző személyi függőség, alárendeltség, hierarchia nem állapítható meg az ő jogviszonyukra.<sup>1357</sup> Ezzel szemben gazdaságilag kétséget kizáróan függenek a taxivállalattól, hiszen általában csak tőle kapnak és kaphatnak fuvar, így megszűnik a jövedelmük, ha véget ér a „polgári” jogviszonyuk a taxivállalattal.

A fentiekből az is következik, hogy a foglalkoztatásra irányuló jogviszony minősítése szempontjából szinte elhanyagolhatóak a különbségek a hagyományos taxisok és az applikáción keresztül munkát végző taxisok között. Mindezek alapján a taxisofőrök (beleértve az applikáción keresztül dolgozókat) jogviszonya nem tisztán munkaviszony, hiszen nem állapítható meg egyértelműen az alapvető minősítő jegyek tekinthető személyi függés, alárendeltség, hierarchia. Ebben a tekintetben különösen vitatható a munkavállaló rendelkezésre állási és a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megléte. A sofőr szabadon dönt, hogy mikor akar dolgozni, részben pedig szabadon arról, hogy melyik felkínált munkát vállalja el. A munkáltató viszont egyáltalán nem köteles munkát felajánlani, és indokolás nélkül 'inaktíválhatja' is a munkavégzőt. A munkaeszközt általában a munkavégző biztosítja, az az ő tulajdona, és nincs sem munkarend, sem munkaidő-beosztás.

Ugyanakkor a jogviszony számos más elemében nagyon hasonlít a munkaviszonyhoz, így különösen jellemzi a gazdasági függés, személyes munkavégzési kötelezettség<sup>1358</sup>, munkabérhez hasonló díjazás, rendszeres és folyamatos munkavégzés.<sup>1359</sup> Ezek közül ki kell emelni, hogy a platform munkavégző függ a platformtól, amely a jó értékelést szerzőt igyekszik hosszú távon magához láncolni, hiszen szüksége van a munkájára.<sup>1360</sup> A munkajogi védelem céljából kiindulva kijelenthető, hogy ezen munkavégzők esetében szükséges és indokolt a munkajogi védelem bizonyos szintjének biztosítása.

A magyar minősítésre is hatással lehet az Európai Bizottság hanki gazdasággal (collaborative

<sup>1356</sup> Taxify Sofőr Szabályzata, <https://intercom.help/b4nyh34o/taxify-hungary/soforoknek/sofor-szabalyzat> (letöltve: 2018.9.27).

<sup>1357</sup> Lásd például a Taxify sofőr szabályzatában: „Kizárólag a Sofőr belátásán múlik annak eldöntése, hogy az Igények fogadása szempontjából rendelkezésre áll-e. Ha azonban beleegyezően az Igények fogadása szempontjából való elérhetősége mellett dönt, köteles a jelen Szabályzat feltételeit betartani, és az Applikáción keresztül beérkező fuvarigények 70%-át köteles elfogadni...A Sofőr tudomásul veszi, hogy a rendelkezésre állás ideje alatt akár az Alkalmazáson, akár más módon beérkező Igényeket lehetőség szerint el kell fogadnia a jelen Szabályzat szerint.”

<sup>1358</sup> Az applikáció személyre szól.

<sup>1359</sup> Hasonló elemeket emel ki a minősítésnél Ráczi Ildikó (Ráczi 2017a, 85).

<sup>1360</sup> Risak 2016a, 96.

economy) kapcsolatos közleménye, amely többek között állást foglal a platform munka minősítésével kapcsolatban. A Bizottság szerint a munkaviszony minősítő jegyei közül különösen az alábbi háromnak van kiemelkedő jelentősége a platform munkavégzők jogviszonyának minősítése során: az alárendelt kapcsolat megléte, a munka jellege és természete szerint valódi gazdasági tevékenység<sup>1361</sup>, valamint díjazás (ellenérték) fizetése.<sup>1362</sup> Amint erre korábban utaltam, ezek közül különösen az első, az alárendeltség, függés és hierarchikus viszony megléte vitatható. Továbbá komoly változást hozhat a platform munkáról szóló irányelv esetleges elfogadása (lásd korábban).

A fenti elemzésből viszont logikusan az következik, hogy a magyar munkajog merev rendszerében a mindent vagy semmit elve alapján közelít ezekhez a platform munkavégzőkhöz. A magyar foglalkoztatási szabályozás klasszikus bináris modelljében az internetes platformnak dolgozó munkavégzők vagy munkavállalónak minősülnek, és akkor minden munkajogi védelmet megkapnak az Mt. szerint, vagy pedig önfoglalkoztatók lesznek, mindennemű védelem nélkül.

A magyar munkajog a harmadik kategóriát nem szabályozza, külön jogviszony sem alkalmazható rájuk, és különös szabályok sincsenek az Mt.-ben arra az esetre, ha a munkaügyi bíróság munkavállalónak minősítené őket. Így viszont a munkaviszonyként történő minősítés sem jó megoldás, mert – véleményem szerint – speciális szabályok hiányában nem mindig alkalmazhatók mechanikusan a tipikus, vagy akár az atipikus munkaviszonyoknak szóló szabályok.

Az egyik óhatatlanul felmerülő kérdés természetesen az, hogy megoldaná-e a fenti problémákat, ha a magyar munkajogban is szabályozásra kerülne a harmadik munkajogi kategória: a gazdaságilag függő munkavégző, másként a munkavállalóhoz hasonló jogállás személy. A harmadik kategória valóban a megoldás? Álláspontom szerint ez a munkajog hatályára vonatkozó, jelentős és szükséges reform csak részben oldaná meg a platform munkából eredő problémákat. Vannak ugyanis olyan munkavállalói jogok, amelyek a platform munka sajátosságaiból eredően speciális szabályozást igényelnek. Az alábbiakban áttekintem néhány ilyen alapvető jog jelenlegi érvényesülésével kapcsolatos problémákat.

### *6.9.3 A platform munkával kapcsolatos speciális jogok szabályozásának dilemmái*

A platform munka egyik megkülönböztető sajátossága a munkavégző munkájának online értékelése, és az abból eredő következmények (részletesen lásd korábban). Az értékelésre vonatkozóan a magyar munkajogban nincs olyan szabály, amely akár analógia útján alkalmazható volna. Ebből eredően semmi nem garantálja, hogy az online értékelés átlátható, vitatható legyen. Továbbá az értékelés hordozhatóságát sem garantálja munkajogi szabály. Mindezek olyan alapvető jogok, amelyeket különös rendelkezéssel kellene biztosítani a

<sup>1361</sup> „Effective and genuine economic activity” (European Commission 2016).

<sup>1362</sup> European Commission 2016.

platform munkavégzők számára, akár a munka törvénykönyvében, akár azon kívül, más jogszabályban.<sup>1363</sup>

Az online értékelésnek alapvetően kétféle következménye lehet: egyfelől hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása, másfelől a jogviszony megszüntetése (inaktíválás, kizárás). Ezekre jó példa a Taxify Sofőr Szabályzata, amely táblázatban részletesen meghatározta a „szankciók” (figyelmeztetés, pénzbírság, kizárás) mértékét a „szabálysértés típusa” és súlya szerint.<sup>1364</sup> Az Mt. szerint hátrányos jogkövetkezmény, másként fegyelmi büntetés alkalmazására csak kollektív szerződés, vagy ennek hiányában munkaszerződés rendelkezése alapján van lehetőség.<sup>1365</sup>

Polgári jogviszonyban a felek megállapodhatnak ilyen hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásában. Nyilván elfogadhatjuk ilyen megállapodásnak azt is, ha a digitális platform felhasználási feltételeit, szabályzatát közlik az érintett munkavégzővel, és ő azt hallgatólagosan elfogadja. Nyilvánvalóan ennél megnyugtatóbb munkajogi megoldásra volna szükség az ilyen alapvető munkafeltételek szabályozása során. Főleg annak fényében, hogy a felhasználási feltételekből eredő egyik ilyen hátrányos jogkövetkezmény a jogviszony megszüntetése, amellyel szemben így a munkáltató egyoldalú szabályzata alapján lényegében nincs semminemű védelme a munkavégzőnek.

A jogviszony megszüntetésével szembeni védelem olyan alapvető fontosságú kérdés, másként a munkajog ultima ratio-ja, amely ennél lényegesen körültekintőbb szabályozást, és munkavállalói jogokat érdemelne. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a jelenlegi szabályok és gyakorlat szerint a munkavégzőnek még ahhoz sincs joga, hogy vitassa a platformnak ezt a döntését. Ez viszont a jogorvoslat teljes hiányában foglalkoztatói visszaélésekre ad lehetőséget.

További kérdés, hogy érvényesülnek-e a magyar jogban jelenleg a platform munkavégzők vonatkozásában, a munkaviszonyon kívül is az olyan univerzálisnak tekinthető jogok, mint a gyermekmunka tilalma és a diszkrimináció tilalma. A gyermekmunka tilalmára elvileg megnyugtató megoldást jelenthet az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó szabálya, amely szerint a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására az Mt.-nek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.<sup>1366</sup> Kérdéses viszont, hogy a jogviszony létesítésének korhatárára

<sup>1363</sup> A munkaviszony vonatkozásában csak az Mt. 285. § (3) irányadó: „A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.” Ebből következően a munkajogi alapelvek adják csak a jogi keretet.

<sup>1364</sup> A Taxify Sofőr Szabályzata az alábbi szabálysértéseket szankcionálja (sávós rendszerben):

a) Kiseb problémák: talált tárgy, téves útvonal, etikátlan magatartás, fuvar elfogadások aránya, utas tévesztés, öltözet, értékelés;

b) Nagyobb problémák: a rendszer megkerülése, készpénz elfogadása, korai taxióra indítás/kései app leállítás, a gépjármű megfelelő állapota, POS terminál/számla probléma, dohányzás, droszt, taxióra és az applikáció által mért fuvardíj, taxióra manipulálása, KRESZ, utas lopás, kompenzációs rendszer kijátszása.

<sup>1365</sup> 2012. évi Mt. 56. § (1) bekezdés.

<sup>1366</sup> 2012. évi Mt. 4. §.

vonatkozó munkajogi szabályok<sup>1367</sup> alkalmazandók-e a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására, hiszen ezek nem minősülnek kifejezetten a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabálynak. Vitatható tehát az, hogy érvényesül-e a gyakorlatban a munkaviszonyon kívül a jogviszony létesítésének korlátozása 18 év alatti munkavégzők esetében.

Az egyelő bánásmódra vonatkozó szabályok esetében viszont sokkal egyértelműbb a helyzet. Az egyenlő bánásmódhoz való jogot részletesen rendező, 2003. évi CXXV. törvény ugyanis rendkívül tágan határozza meg a tárgyi hatályát. Ebből következően az egyenlő bánásmód elvét alkalmazni kell mindennemű munkavégzésre, lényegében függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszony típusától. Így a diszkrimináció tilalma egyértelműen alkalmazandó a polgári jogviszonyokban, de lényegében minden más, munkavégzésre irányuló jogviszonytípusban is.<sup>1368</sup>

A kollektív jogok és különösen a kollektív szerződéskötés joga egyértelműen a munkaviszonyhoz kötődnek, így azon kívül lényegében alkalmazhatatlanok. A magyar munkaerőpiacon ráadásul a kollektív szerződés szinte kizárólag munkahelyi szinten létezik. A kollektív szerződést csak szakszervezet (szövetség) köthet, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkavállalók létszámának tíz százalékát.<sup>1369</sup> Ez tehát nyilvánvalóan nem lehetséges akkor, ha a munkavégzők nem munkavállalók.

Alternatív lehetőségként kínálkozna az üzemi megállapodás, mint kvázi kollektív szerződés megkötése.<sup>1370</sup> Ehhez viszont üzemi tanácsra volna szükség, amelynek megválasztására viszont csak a munkavállalók jogosultak. Ezzel az ördögi kör bezárulni látszik, hiszen a magyar munkajog – szinte minden más nemzeti munkajoghoz hasonlóan – a jogosultságok alapjának kizárólag a munkavállalói státuszt tekinti.<sup>1371</sup>

A megoldást nyilván nem a munkahelyi szintű kollektív szerződés megkötésében kellene keresni, hanem sokkal inkább az ágazati kollektív szerződés kiterjesztésében a munkaviszonyon túli jogviszonyokra, többek között a platform munkára is. Ha volna például ágazati kollektív szerződés a személyszállításban, akkor annak, vagy legalább egyes meghatározott rendelkezéseinek a hatályát kellene kiterjeszteni a taxis tevékenységet folytató digitális platformokra. Ehhez azonban az is szükséges, hogy az érintett kollektív szerződés hatályának kiterjesztése jogszerű legyen a munkaviszonyon túli jogviszonyok esetében.

A problémát elsősorban az jelenti, hogy jelen pillanatban nem nagyon vannak ágazati kollektív szerződések Magyarországon.<sup>1372</sup> A megoldást tehát abban kellene keresni, miként

<sup>1367</sup> 2012. évi Mt. 34. § (2)-(3) bekezdés.

<sup>1368</sup> 2003. évi CXXV. törvény 5. § d) pontja, valamint 3. § (1) bekezdés a)-b) pontjai.

<sup>1369</sup> 2012. évi Mt. 276. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>1370</sup> 2012. évi Mt. 268. §.

<sup>1371</sup> Doherty 2018, 100.

<sup>1372</sup> Kivételt képez az egészségügy, amelyben 2017-ben született ágazati kollektív szerződés (letöltve: 2022.6.1-én: <https://www.aeek.hu/-/kollektiv-szerzodes-az-egeszsegugyben-unnepelyes-alairas>). Ugyanakkor a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (<http://mkir.gov.hu/>, letöltve: 2022.3.3) tartja nyilván a hatályos

kellene elősegíteni ágazati kollektív szerződések megkötését, és hogyan lehet lehetővé tenni azok kiterjesztését a munkaviszonyon kívüli, bizonytalan foglalkoztatási formákra, közöttük a digitális platformoknak dolgozó platform munkavégzőkre. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (Ápb. törvény) hatálya csak a munkavállalókra és az ő érdekképviselőikre terjed ki.<sup>1373</sup> Továbbá az uniós versenyjogi akadályok (lásd korábban) nyilván érvényesülnének a magyar jogban is, még akkor is, ha tágabb lenne az ÁPBtv. hatálya.

A munkaviszonyon kívüli jogviszonyokra tehát csak akkor terjedhet ki az Ápb. törvény szerint az ágazati kollektív szerződés kötésének joga, illetve a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya, ha a törvény rendelkezéseit a hatály tekintetében alapvetően módosítják. Az ágazati kollektív szerződés alkalmazását indokoltnak tartom a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokra is. Ugyanakkor ennek az az alapvető feltétele, hogy az ilyen, elsődlegesen polgári jogviszonyban dolgozók érdekképviselői is részt vegyenek az ágazati kollektív szerződés kidolgozásában és elfogadásában.<sup>1374</sup> Éppen ezért lesz fontos az, hogy a magyar platform gazdaság kezdeténél is ott legyenek a hagyományos szakszervezetek, illetve alakuljanak meg a hakeni gazdaságban dolgozók érdekképviselői. Ez ugyanis az alapvető feltétele annak, hogy ne kerüljenek rögtön behozhatatlan hátrányba a kollektív jogaikkal, így különösen a kollektív szerződéses lefedettségükkel kapcsolatosan.

A magyar munkajog tehát csak részben biztosítja ma a munkaviszonyon kívül, más jogviszonyban, például interneten keresztül munkát végzőknek a fenti jogokat. A diszkrimináció tilalma valóban megnyugtató módon szabályozott, megfelelően széles tárgyi hatállyal. Ugyanakkor az online értékelés, a kollektív jogok és a gyermekmunka tilalma ma sem a jogszabályokban, sem a gyakorlatban nem érvényesülnek. Természetesen ez nem a teljes katalógus, amely jogokat érdemes és szükséges biztosítani a platformon keresztül dolgozók számára, hanem csak példálózó elemzés néhány lényeges jogról. Véleményem szerint indokolt volna kifejezetten a platform munkavégzők számára, külön, részletes szabályozásban biztosítani az alapvető munkavállalói jogokat, beleértve a fentiekben elemzett jogosultságokat.

## **6.10 Összegzés: a platform munka hatása a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerére**

A platform munka egy meglehetősen új és egyben újszerű munkavégzési forma mind Magyarországon, mind pedig szerte a világon. Kezdjük ennek az állításnak a részletes magyarázatát azzal, hogy ez egy új munkavégzési forma. A platform munka az egyik nem

---

kollektív szerződéseket, amely nyilvántartásból viszont nem állapítható meg jelenlegi állapotában, hogy mely kiterjesztett hatályú, ágazati kollektív szerződés van még valóban ma is hatályban. Éppen ezért nem lehet pontosan nyilatkozni arról sem, hogy valójában van-e hatályban ágazati kollektív szerződés ma Magyarországon, amely tény jól jellemzi a helyzetet.

<sup>1373</sup> Ápb. törvény 1-2. §, 15. § (1) bekezdés.

<sup>1374</sup> A szerző köszönettel tartozik Kártyás Gábornak a fenti javaslatért, illetve az ágazati kollektív szerződésekkel kapcsolatos véleményéért.

szokványos, bizonytalan munkavégzési forma. Amint arról korábban részletesen írtam, a nem szokványos, másként bizonytalan munkavégzési formák terjedése, tömeges megjelenése az elmúlt évtizedek meghatározó munkajogi tendenciája a fejlett országokban. A nem szokványos munkavégzési formák között viszont kétségtelenül a legújabb a platform munka. Ez a munkavégzési forma mintegy bő egy évtizedes múltra tekint vissza, hiszen elnevezése is 2006-ban született, jellemző módon Jeff Howe internetről szóló internetes blog bejegyzésében. Nem is lehet hosszabb története, hiszen az ilyen munka alapfeltétele az internet megléte és annak széles körű használata.

Ugyanakkor a fentiekben azt hangsúlyoztam, hogy a platform munka nem pusztán egy új, hanem egyben újszerű forma is. Újszerű, innovatív munkavégzési forma ez, hiszen az internet használata lehetővé teszi egy ismeretlen nagyságú munkavégző tömeg rendszeres, vagy akár rendszertelen foglalkoztatását, valamint a megrendelői, fogyasztói igényekhez való rendkívül gyors alkalmazkodást. Ennek ellenére arról viszont szó sincs, hogy itt egy teljesen új, előzmény nélküli foglalkoztatási formáról van szó. Amint arra több szerző is felhívta már a figyelmet, az úgynevezett bedolgozás (kihelyezés) nagyon sok hasonlóságot mutat a platform munkával. A két munkavégzési forma szinte megegyezik munkajogi struktúráját tekintve, de annak sajátosságai és negatív következményei is igen hasonlóak.

A munkajogi szabályozás szempontjából is fontos üzenete és jelentősége van annak, hogy milyen számban és arányban vannak jelen a platform munkavégzők a világban, illetve az egyes országokban és régiókban, különösen pedig az Európai Unió egyes tagállamaiban. Sajnos rendkívül nehéz pontos becslést adni a platform munka nagyságáról, a munkavégzők számáról és arányáról az összes munkavégző között.

Ugyanakkor az kijelenthető, hogy ez a munkavégzési forma, illetve különösen a digitális platformok működtetése ma még elsősorban a fejlett gazdaságokat érinti, bár a crowdsourcing formájában a fejlődő országok munkavégzői is egyre nagyobb tömegben kapcsolódnak be a folyamatba. Ma még a munkavégzők néhány százalékára becsülik csak a platform munkavégzők arányát. A szakirodalomban általában abban a kérdésben is egyetértés alakult ki, hogy a trend egyértelműen növekvő, így gyorsan ki fogja nőni ez a foglalkoztatási forma a mai 1-3%-os mértéket. Az persze kérdéses, hogy hol vannak a jövőbeni növekedés határai, milyen gyors lesz a növekedés éves mértéke, illetve melyik országokra fog koncentrálni.

A szakirodalom azzal is sokat foglalkozik, hogy jó, vagy rossz a platform munka, esetleg mindkettő egyszerre. Ráadásul ez a kérdés egyszerre három oldalról is vizsgálendő: az ügyfél, a digitális platform és a munkavégző szemszögéből. A munkajogi jogalkotás és a szakirodalom számára természetesen ezek közül a munkavégző szempontja a meghatározó. A munkajogászok számára az tehát az alapvető kérdés, hogy milyen hátrányokkal jár ez a munkavégzési forma a munkavégző számára, és hogyan lehetne a munkajogi szabályozás eszközeivel ezeket a hátrányos következményeket kiiktatni, csökkenteni. A legfontosabb probléma természetesen a munkajogi kiszolgáltatottságuk, és az ebből következő rossz munkafeltételek, különösen az alacsony és kiszámíthatatlan jövedelem. Azt is ki kell azonban emelni, hogy a digitális platform számára sem csak előnyökkel jár a platform munka, hiszen a



lojalitás és a biztonság hiánya fluktuációhoz, minőségi problémákhoz vezet, amely csökkenti a termelékenységet.

Azt is látni kell, hogy a platform munka egy gyűjtőfogalom, amely rendkívül heterogén munkavégzési formákat foglal magában. Ezek a formák sokféleképpen csoportosíthatók, amely lehetséges tipológiák közül a legelfogadottabbnak tekintett megkülönböztetést követtem. E szerint a platform munkák két nagy csoportba sorolhatók, ezek a crowdsourcing és az applikáción keresztül történő munkavégzés. Igyekeztem pontosan meghatározni ezt a két típust, amelyek között persze sok hasonlóság és számos különbség is azonosítható. Ugyanakkor látni kell azt is, hogy ahány honlap, szinte annyiféle megoldás létezik, így minden tipologizálás a problémák leegyszerűsítéséhez is vezet.

Ezen a ponton érkeztem el a munkajogi szakirodalom slágertémájához, amely a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése. Ez azért kulcskérdés, mert ebből következik az is, hogy pontosan milyen jogok illetik meg a platform munkavégzőket. Mivel a nemzeti munkajogi szabályozás domináns intézménye még ma is a munkaviszony, így az uralkodónak tekinthető bináris szabályozási modellben a mindent vagy semmit elve működik. Ha ugyanis munkavállalónak minősül a platform munkavégző, akkor minden munkajogi védelem megilleti, ha viszont nem munkavállaló, akkor önfoglalkoztató, aki viszont semmilyen munkajogi védelemben nem részesül.

A bináris modell alól persze vannak már olyan kivételek, ahol létezik a harmadik munkajogi kategória (például az angol jogban a worker státusza). A harmadik kategória lehetőséget ad arra, hogy nem minden, vagy semmi védelem illesse meg a platform munkavégzőt, hanem valamilyen közbülső védelmi szint, azaz némi védelem. Mindemelllett a munkajogi diskurzus egyik központi kérdése persze az, hogy létre lehet, illetve kell-e hozni külön harmadik kategóriát a nem szokványos, gazdaságilag függő munkavégzésre, vagy esetleg speciálisan a platform munkavégzők számára. Ez a kérdés a nemzeti munkajogban dőlhet el, de ma még csak az elméleti vitánál tartunk. Az elméleti vita viszont meglehetősen élénk ebben a témában, amit jól jelez a hihetetlen mennyiségű, angol nyelvű szakirodalom. Így kijelenthető, hogy még egy nemzeti jogrendszerben sem született különálló, speciális, kifejezetten a platform munkavégzőkre szabott, átfogó munkajogi szabályrendszer.

A platform munkavégzők gyakran nagy, sikeres vállalkozásoknak dolgoznak szinte mindig a minimálbér alatti, kiszámíthatatlan jövedelemért, mindenféle munkajogi és társadalombiztosítási védelem nélkül. Ezen negatív sajátosságok egyike sem következik a platform munka koncepciójából, hanem a munkajogi védelem hiányának egyenes következményei.<sup>1375</sup> A munkáltatók lényegében kihasználják a jogi vákumot, a munkajogi szabályozás lassú alkalmazkodását az új munkavégzési formákhoz, így különösen a platform munkához. Ez által a munkajogi védelem hiánya miatt spórolnak a munkavégzőkön, ami természetesen mesterséges versenyelőnyt biztosít nekik a piacon. Ugyanakkor számos jogterületet érint a platform munka, így különösen a versenyjog, adatvédelem, adójog,

---

<sup>1375</sup> ILO 2018, xviii.

munkajog, társadalombiztosítási jog, valamint anti-diszkriminációs jog szabályozását.<sup>1376</sup> Éppen ezért ezt a helyzetet meg is lehet változtatni a teljes jogi környezet reformjával.

Ha születnek majd új, kifejezetten a platform munkavégző munkajogi helyzetének javítását célzó szabályok, akkor azok számos területen hozhatnak előrelépést. Egyfelől, vannak olyan alapvető jogok (gyermekmunka-, kényszermunka- és diszkrimináció tilalma, minimálbér), amelyek univerzális érvényesítése kívánatos volna. Számos jogot tehát attól függetlenül kellene biztosítani, hogy milyen jogviszonyban történik a munkavégzés. Ezen a téren a nemzetközi munkajog fejlődése is kívánatos volna, hiszen jelentős befolyást gyakorolhatna a nemzeti munkajogi jogalkotásra.

Továbbá vannak olyan speciális problémák, amelyek kifejezetten a platform munkához kapcsolódnak, azzal összefüggésben nyernek csak értelmet. Ilyen különösen a munka értékelésének átláthatósága, hordozhatósága és következményeinek szabályozása. Az online értékelés ugyanis olyan erős kontroll alatt tartja a munkavégzőt, és olyan komoly következményekkel jár a munkavégző státuszára, amely vetekszik a munkajogban hagyományosnak tekintett, munkáltatói alárendeltséggel és hierarchiával. Hiába dönthet szabadon a munkavégző, hogy mikor dolgozik, ha közben a munkáltató a rendelkezésére álló technológiával még azt is követni tudja, mikor ül le vagy netezik.

A magyar jogalkotás tehát más nemzeti munkajogokhoz hasonlóan komoly dilemma előtt áll. A kérdés az, miként lehet beilleszteni ezt a Magyarországon még alig létező, de minden bizonnyal itt is hamarosan tömegesen elterjedő munkavégzési formát a hagyományos magyar munkajogi paradigmába. A munkaviszonyba nehezen férne bele ez a forma, de a munkajogi szabályok nem is alkalmazhatók mindig mechanikusan az ilyen munkavégzőkre, illetve számos speciális szabály hiányzik is, amelyek a klasszikus munkaviszonynál nem szükségesek. Az önfoglalkoztatás nyilván nem megoldás, hiszen lényegében minden védelemtől megfosztja a munkavégzőt.

Véleményem szerint részben vagy egészben külön, speciális szabályozásra volna szükség.<sup>1377</sup> A szabályozás tartalmához képest másodlagosnak ítélem azt a népszerű kérdést, hogy munkaviszonynak nevezzük-e a platform munkavégzők jogviszonyát. A 2012. évi Mt. stratégiája az volt, hogy szinte minden, eddig az Mt.-n kívüli jogviszonyt bevont – formálisan atipikus munkaviszonyként – az Mt. hatálya alá. Éppen ezért az tűnik logikus megoldásnak, ha a platform munkát is formálisan atipikus munkaviszonynak tekintjük, természetesen az Mt. általános szabályaitól számos kérdésben (például megszüntetés, munkaidő, kollektív jogok) eltérő szabályokkal. Ugyanakkor más formai megoldás is elképzelhető, de amint azt fentebb hangsúlyoztam, a szabályozás tartalma az elsődleges kérdés, amelyre igyekeztem korábban számos javaslatot és szabályozási elvet, szempontot azonosítani. Érdeemes volna tehát előre

<sup>1376</sup> Kovács 2017, 3.

<sup>1377</sup> Ezzel szemben Kovács Erika ezt a külön státuszt csak végső megoldásnak tekinti, ha a már létező munkajogi kategóriákkal semmiképpen sem lehet kezelni a platform munkavégzést. Álláspontja szerint ugyanis egy ilyen új, különálló munkajogi státusz csak még bonyolultabbá tenné a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerét (Kovács 2017, 9).

gondolkodni, és nem megvárni, amíg a probléma eléri azt a mértéket, amikor már muszáj lesz beavatkozni.

## **III. Összegzés**

## 7. A munkavégzés új formái és a munkajog hatályának kiterjesztése

A munkaviszonyra épülő, bináris munkajogi modell válsága egy rendkívül népszerű, de egyúttal összetett munkajogi téma. Ennek a témának az elemzését a bináris modell, és egyben a modern munkajogi szabályozás alapintézményével, a munkaviszony nemzeti munkajogi fogalmával érdemes kezdeni. A munkajog fogalmát részben a nemzeti munkajogi jogszabályokból, de legalább ilyen mértékben a nemzeti esetjogokból lehet megismerni. Az önfoglalkoztatás, másként a munkajogi szabályok nélküli munkavégzés a munkaviszony fogalmához képest értelmezhető.

A munkaviszonyra épülő bináris modell válságát jelzik, és részben persze okozzák is a bizonytalan foglalkoztatási formák. Éppen ezért a munkajogi szabályozás válságát elsősorban ezeknek a munkavégzési formáknak a szabályozásán keresztül mutatom be. Az általam vizsgált három munkavégzési forma az alkalmi, a behívásos és a platform munka. Mindezeket a kérdéseket igyekszem úgy elemezni, hogy egyaránt kitérek a globális összefüggésekre, az európai nemzeti jogi folyamatokra és a magyar munkajogi vonatkozásokra egyaránt. Reményeim szerint így összeáll a „puzzle”, amelyen egy kiszolgáltatott munkavégző látható, ma még túlnyomórészt munkajogi védelem nélkül: a fekete bőrű, alkalmilag taxizó nő, a hajnali sötétben, saját kocsjában, applikációt böngészve.

### 7.1 A bináris modell válsága

Az európai országokban a munkavégzés modern szabályozása hagyományosan két alapvető munkavégzési formára (jogviszonyra) épült: az alárendelt és az autonóm munkára. Míg a munkajog védelmi jellegű szabályai kizárólag az alárendeltségben, vagyis a munkaviszonyban történő munkára vonatkoznak, addig az önfoglalkoztatást lényegében kívül rekesztették a munkajogon. Ennek az volt az elsődleges oka, hogy az önálló munkavégzés szerepe marginális volt a korábban meghatározó ipari termelési rendszerben.

Így a munkajogi és polgári jogi szabályozás együttesen (munka)jogi szakadékot képzett a jogilag védett alárendelt munka és az autonóm munka között. Az önfoglalkoztatók munkajogból való kirekesztése azon az elvi alapon állt, hogy az önfoglalkoztató az önállóságért cserébe átveszi a munkavégzésből eredő kockázatokat. A munkavállaló pedig azért kapja a kockázatoktól őt megszabadító munkavállalói jogokat, mert cserébe adja önállóságát, így személyi függőségbe, alárendeltségbe kerül.

Ennek a rendszernek az alapja a munkaviszony intézménye, amely hagyományosan mind a

munkavállalói jogok, mind pedig a társadalombiztosítási jogok alapja, mondhatni forrása a modern jogrendszerekben. A munkaviszony fogalma tehát meghatározó a nemzeti munkajogokban. Éppen ezért problematikus az, hogy a munkaviszony jogszabályi fogalma keret-jellegű, amelyet a színlelt szerződések elleni jogi fellépés eredményeként kialakuló bírói gyakorlat tölt ki tartalommal. A bírói gyakorlatnak tehát meghatározó szerepe van a munkaviszony fogalmának meghatározása tekintetében.

Mindezek eredményeképpen egy rugalmas, de kiszámíthatatlan minősítési rendszer alakult ki az európai nemzeti jogrendszerekben, közöttük a magyar jogban. Hagyományosan nehéz ugyanis előre megmondani, hogy a nem teljesen egyértelmű esetekben, a minősítő jegyek keveredése esetén meg fogja-e állapítani a bíróság a munkaviszony fennállását. Ezt a bizonytalanságot fokozták az elmúlt évtizedek gazdasági, társadalmi változásai, amelyek révén nagy tömegben jelentek meg a határesetek, így különösen az alkalmi, megszakításos, rövid időtartamú szerződések. Ezek esetében csak a munkaviszony egyes minősítő jegyei állapíthatók meg, míg mások, így különösen az alárendeltség, személyi függés, rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettség viszont nem.

A munkaviszony kezdi elveszíteni az egyeduralkodó szerepét a munkaerőpiacon, hiszen a bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése miatt ma már egyre kevésbé tartható a „minden védelmet, vagy semmilyen védelmet” klasszikus elve. A személyi függőség minősítő jegye ma már nem minden esetben alkalmas ugyanis annak a kérdésnek az eldöntésére, hogy szükség van-e az érintett munkavégző munkajogi védelmére. A munkaviszony azonban korántsem veszítette el meghatározó, alapintézményi szerepét a munkajogi szabályozásban, hiszen továbbra is ez a fogalom tekinthető a kiindulópontnak más munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozása során.

## **7.2 Bizonytalan foglalkoztatási formák a munkaviszonyon kívül**

A 20. század közepétől tehát a munkaviszony vált a munkavégzés, és ez által a modern munkajog meghatározó jogintézményévé. A munkaviszony volt ugyanis a munkajogi védelem és ezzel együtt a társadalombiztosítási jog alapja. A munkavégzés túlnyomórészt sztenderd munkaviszonyban történt, amely hatékony védelmet nyújtott a munkavégzőknek a foglalkoztatásból eredő kockázatok méltányos megosztásával. A fokozódó globális verseny, a technológiai fejlődés, a demográfiai folyamatok és sok más körülmény együtt vezetett ennek a dogmának a lassú, fokozatos, de tartós eróziójához. Ráadásul az elmúlt két évtizedben jelentősen felgyorsult ez a folyamat, amelyet a nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése fémjelez.

A munkavégzés akkor nem szokványos, ha arra nem a normál munkaviszony szabályait kell alkalmazni. A nem szokványos munka korántsem homogén kategória, hanem tág gyűjtőfogalom. A nem szokványos munkavégzésnek nincs hivatalos, jogi definíciója, sem általánosan elfogadott fogalma. A szakirodalomban persze van egy meghatározott köre a jogviszonyoknak, amelyeket ide szokás sorolni. Általában beleértik a részmunkaidőt, a

határozott időt, a távmunkát, a munkaerő-kölcsönzést, az alkalmi munkát, a behívásos munkát, a nulla órás szerződést, és az önfoglalkoztatást is. Ezek a jogviszony-típusok sokszínűek és gyakran át is fedik egymást. Az összehasonlítást és a tendenciák elemzését nehezítik a nemzeti jogok közötti lényeges különbségek és a folyamatos változások.

A nem szokványos munka fogalma nem esik teljesen egybe a bizonytalan (precarious) munkával. A bizonytalan munka az 1980-es évektől vált széles körben ismert fogalomká, amikor is a rendszertelen munkavégzésre kezdték el használni a szakirodalomban és a politikában egyaránt. A bizonytalan foglalkoztatás lényege a folyamatban lévő foglalkoztatás kiszámíthatatlansága és rendszertelensége, amely hatással van a munkaidőre és a bérezésre is. A bizonytalan foglalkoztatásnak is vannak persze eltérő meghatározásai, de ma már tipikusan azt a munkavégzési formát sorolják ide, amely rosszul fizetett, bizonytalan a foglalkoztatás időtartamát illetően, a munkavégzőnek alig van hatása a munkakörülményekre, és korlátozottak a munkavállalói jogai.

A bizonytalan foglalkoztatás terjedésének látványos következményei vannak, amelyek egy része a munkához kapcsolódik (állás bizonytalansága, gazdasági bizonytalanság, jövedelmi egyenlőtlenség), másik része azonban független a munkától (például egyéni, családi, közösségi hatások). Ez a folyamat számos társadalmi problémához vezet, mint például nemi és faji egyenlőtlenség, munka és családi élet közötti egyensúlytalanság, ki- és bevándorlás.

Minimalizálni kellene a nem szokványos és bizonytalan munkavégzési formák negatív egyéni és társadalmi következményeit. Ennek érdekében meg kellene gátolni a munkaerő-piaci szegmentációt, az alacsony bérezést és termelékenységét. Ezt pedig azzal lehet elérni, ha a munkavégző munkajogi, társadalombiztosítási jogai nem kizárólag a munkajogi státusztól függenek, hanem a védelem indokoltságától.

### **7.3 A munkavégzés alkalmivá válása**

Az alkalmi munka gyorsan terjed az egész világon, különösen jellemző persze a fejlődő országokban, de ma már a fejlett gazdaságokban is markánsan megjelenik. Igaz ez a növekvő trend az uniós tagállamokra is, különösen a közép- és kelet-európai régióban. Terjedésével párhuzamosan számos ország részletesen, külön szabályozza ezt a munkavégzési formát. Ráadásul az alkalmi munka terjedése és szabályozása jól illeszkedik a bizonytalan foglalkoztatási formák térhódításának általános trendjébe. A munkaerő-piaci szegmentáció korántsem új jelenség, hiszen az ipari forradalom kezdete óta megfigyelhető a munkavégzők megosztottsága a munkajogi védelem szempontjából. Így azt nem is lehet kizárólag a jelenlegi jogpolitika eredményének és hibájának tekinteni, de az utóbbi évtizedekben felerősítette ezt a folyamatot a nagy cégek decentralizációja, a kisserződés, a munkaviszony rugalmatlan szabályozása, de jogpolitikai döntések is.

Az alkalmi munkának nincs általánosan elfogadott definíciója, mivel meghatározása országról országra változik. A nemzeti meghatározások közös jellemzője az, hogy az alkalmi munka

keretében a munkáltató a munkavégzőket rendszeresen vagy rendszertelenül, meghatározott feladat elvégzésére alkalmazza, amely gyakran kapcsolódik egy konkrét projekthez, vagy szezonális munkához. A foglalkoztatás jellemzően határozott időre történik, amely meghatározott feladat ellátására, vagy megszabott számú munkanapra szól.

Az alkalmi munka szabályozásával kapcsolatban lényeges kérdés, hogy az alkalmi munka terjedése kényszerítette ki a szabályozást, vagy az önálló szabályok generálják inkább az alkalmi munkavégzést. Véleményem szerint az alkalmi munka népszerűsége kikényszeríti a szabályozást, de a munkaviszonynál olcsóbb alkalmi foglalkoztatási forma más csoportokból is ide csábítja a munkavégzőket és persze a munkáltatókat. Az alkalmi foglalkoztatás fő vonzereje ugyanis a rendkívül alacsony közvetlen és közvetett költsége.

Az alapvető kérdés tehát az, hogy szükség van-e az alkalmi munka különálló szabályozására, és mi a jogviszony célja, rendeltetése. Az alkalmi munka szabályozásának általában kettős célja van. Egyrészt segíteni próbálja egyes munkavállalói csoportok munkaerő-piaci integrációját (például fiatalok, nők), és ez által csökkenteni a be nem jelentett, fekete munkavégzést. Másrészt az alkalmi munka rugalmas és olcsó foglalkoztatási lehetőséget biztosít a munkáltatóknak az alkalmazandó munkajogi szabályok korlátozásával és a fizetendő adók, járulékok csökkentésével. Az alkalmi munka – a marginális részmunkaidőhöz, a nulla órás szerződéshez és a behívásos munkavégzéshez hasonlóan – rugalmasságot ad a munkáltatóknak arra, hogy alkalmazkodjanak a változó piaci kereslethez és elkerüljék a csoportos létszámcsökkentést visszaeső kereslet, illetve válság esetén. Ezzel viszont felborítja a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok hagyományos munkajogi megosztását.

A szakszervezetek azért ellenzik az alkalmi munka szabályozását, mert a normál munkaviszony olcsóbb, rosszabb alternatívájának tekintik. A munkáltatók a költségek lefaragása érdekében váltják fel a védett munkaviszonyt a munkajogi védelem nélküli alkalmi munkával. Ez a folyamat valóban a költségek csökkentését eredményezi a munkáltatói oldalon, ugyanakkor a munkavállalók szempontjából rosszabb munkakörülményeket, bért és szegénységet jelent.

A „kell-e egyáltalán szabályozni az alkalmi munkát” kérdésre az a válaszom, hogy helye van a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. Ugyanakkor körültekintően kell korlátozni az ilyen munkavégzést, garantálva annak rendeltetésszerű használatát, a visszaélések megakadályozását és a megfelelő munkafeltételeket. A nemzeti szabályozásnak kell választ adnia ezekre a problémákra. A kérdés ma már az, hogy milyen jogalkotási technikákkal, mely területeken és milyen mélységben indokolt korlátozni az alkalmi munkát. Másként, mely alapvető munkavállalói jogok, garanciális szabályok illessék meg az alkalmi munkásokat? Jelenleg a nemzeti jogalkotók elsősorban az alkalmi munka időtartamát és az így végezhető tevékenységet korlátozzák. Ugyanakkor kevés figyelem fordul az olyan klasszikus munkajogi védelem felé, mint a jogviszony létesítése, munkavégző tájékoztatása, kollektív jogok, munkaidő és pihenőidő.



Az alkalmi munkavállalók aránya Ausztráliában a legmagasabb a fejlett országok között, aminek elsődleges oka a nem megfelelő munkajogi szabályozás. A bírói döntéseken alapuló, szétterjedt szabályok ugyanis olyanoknak is megengedi az alkalmi munkavállalói jogviszonyt, akik állandó munkavállalók, határozatlan időre alkalmazva. Az úgynevezett állandó alkalmiak aránya – becslések szerint – nagyjából megfeleltethető a valódi alkalmi munkások számával. Összességében tehát azért ilyen magas az alkalmi munkavállalók száma, mert a jelentős részük nem is alkalmi. Az állandó alkalmi munka korlátozása érdekében minimális törvényi garanciákra, például az alkalmi munka időtartamának korlátozására volna szükség.

Az ausztrál alkalmi munka formálisan munkaviszony ugyan, de a munkavállalói jogok szempontjából annak minimalizált változata. Már az alkalmi munka statisztikai definíciója is arra épül, hogy meghatározott jogok nem érvényesülnek, mint például a fizetett szabadság és a betegszabadság. Számos további jogból is ki vannak zárva, így különösen a megszüntetéssel szembeni védelem teljes szabályrendszeréből. Ezzel a munkavállalóra hárul a munkavégzésből, foglalkoztatásból eredő valamennyi kockázat, így a munkafeltételeik értelemszerűen rosszabbak, mint állandó munkavállaló társaiké.

Az alkalmi munkának – Ausztráliához hasonlóan – Magyarországon is komoly tradíciója van. Az első részletes törvényi szabályozás (1997) óta növekszik a népszerűsége, és mára elérte az aránya az összes munkavégző 5-6%-át. Így hazánk az egyik olyan uniós tagállam, amelyben komoly szerepet játszik és jogilag rendezett az alkalmi munka. Véleményem szerint vannak olyan ágazatok és munkavállalói csoportok (például mezőgazdasági idénymunka), amelyek miatt létjogosultsága van ennek a bizonytalan foglalkoztatási formának. Ugyanakkor jelenlegi túlzott népszerűsége felveti azt a kérdést, hogy valóban alkalmi munkára használják-e ezeket a jogviszonyokat, vagy már a sztenderd munkaviszony olcsóbb alternatívája (akárcsak Ausztráliában), gyakran sajátos próbaidőként alkalmazva.

Magyarországon ez a legolcsóbb, és nemzetközi összevetésben is rendkívül alacsony közteherrel járó foglalkoztatási forma. Az alkalmi munka valóban nagyon kedvező a munkáltatóknak, hiszen ötvözi a gyenge munkajogi védelmet (például automatikus megszűnés, megrendelői igényekhez igazodás) a legalacsonyabb költséggel. Éppen ezért az már kérdéses, hogy mennyire jó ez a jogviszony a munkavállalóknak. Látszólag az Mt. megfelelően rendezi a munkajogi státuszukat, és a nem alkalmazandó szabályok közül is csak néhány vitatható. Ugyanakkor a probléma az alacsony bérezési szintből és a korlátozott társadalombiztosítási jogokból erednek. Ezek szabályozásából viszont automatikusan következik az alacsony bérű és alacsony várható nyugdíjú, másodlagos munkavállaló státusza. Mivel az alkalmi munkavállalók száma folyamatosan és dinamikusan növekszik, ezért a fenti problémákat kezelni kellene.

#### 7.4 Behívásos munkavégzés: a felek kötelezettségeinek fellazulása

A behívásos munkavégzés jelenleg sokféle szerződéstípus gyűjtőfogalma. Különböző elnevezéssel, eltérő tartalommal szabályozza ezt a munkavégzési formát az európai országok egyre nagyobb része. Nem alakult ki még egységes terminológia, általában behívás (on-call) az elnevezése, de szélsőséges formáját nulla órás szerződésnek nevezik. A fogalom alapvető elemei azonban mindenhol egyformák: akkor van munkavégzés, ha a munkáltató behívja a munkavállalót. A munkavállaló viszont rendszerint köteles a munkáltatója rendelkezésére állni. Ebből eredően jellemzően nincs szerződésben vagy jogszabályban rögzített, kiszámítható munkaidője (jobb esetben minimális munkaidő van), de a munkavégzésének időpontja is kiszámíthatatlan.

A fenti jellemzők miatt a behívásos szerződés – általában munkaszerződés – lényegében keretszerződés, amelyet a behívás „aktivál”. Ilyen aktiválás (behívás) hiányában viszont a jogviszony lényegében nyugszik (inaktív). Ha a munkáltató behívja a munkavállalót, akkor viszont munkavégzési kötelezettség keletkezik, feltéve persze, hogy az adott jogviszonyban nincs a munkavállalónak visszautasítási joga a behívás tekintetében. Ha munkavégzési kötelezettség van, akkor ez által bérfizetési kötelezettség is keletkezik. Amennyiben viszont nincs behívás, akkor nincs munkavégzés, és a munkáltató nem köteles munkabért sem fizetni. Ez tehát egy „szaggatott” (intermittent) munkaviszony.

Ebből a jogi konstrukcióból sok probléma, munkavállalói kiszolgáltatottság következik. A munkáltató ugyanis átháríthatja a termeléssel, szolgáltatással kapcsolatos vállalkozói kockázatokat a munkavállalóra. A nulla órás szerződéses konstrukció, azaz a minimális munkaidő nélküli szerződés esetén nincs semminemű védelem a jogviszony munkáltatói megszüntetésével szemben. A be nem hívás lényegében úgy funkcionál, mint egy azonnali hatályú, indokolás nélküli felmondás. Ráadásul a jogviszony megszüntetése mentes minden költségtől, munkajogi szabálytól. A munkavállaló kiszolgáltatottsága szinte korlátlan a munkáltatói akarattól. Ebből eredően a munkáltató számára szinte csak kedvező különbségeket jelent ez a jogviszonytípus más munkaviszonyokhoz képest. A munkajogi szabályozás beavatkozása tehát legitím: az üzleti kockázatok méltányosabb elosztásával vissza kell billenteni a felek közötti, felborult egyensúlyt.

A felek közötti egyensúly látványos megbomlásának következményeit kiválóan modellezi az angol munkaerőpiac. A nulla órás szerződéssel dolgozók kevesebb munkaórában dolgoznak, rosszabb munkafeltételekkel, alacsonyabb bérért, kiszámíthatatlanabb munkaidővel, mint a normál munkavállalók. Az osztályos hátrányokat nem kompenzálják azok a kétségtelen gazdasági előnyök, amelyek haszonélvezői elsősorban a jogviszonyt használó munkáltatók.

Logikus kérdés, hogy szükség van-e egyáltalán egy ilyen új, végletesen atipikus jogviszonyra. A kérdés olyannyira jogos, hogy az angol Munkáspárt kampányt folytatott és törvényjavaslatot terjesztett be a nulla órás szerződések betiltása érdekében. Mindemelllett számos európai országban nem szabályozzák, ennél fogva nem ismerik el jogszerűnek a behívásos munkavégzést, és lényegében ezek közé tartozik Magyarország is. A kérdésre az

egyik lehetséges válasz az, hogy vannak legitim érvek a jogviszony tilalma (be nem vezetése) mellett. A másik lehetséges válasz ellenben az, hogy ez a jogviszony hasznos lehet mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára, ezért nem a tilalom, hanem a részletes szabályozás a megoldás.

Amint arra már fentebb utaltam, a munkáltatók sokat nyerne ezzel a jogviszonnyal, hiszen jelentős költséget takaríthatnak meg az üresjáratok kiiktatásával, a munkavégzésből eredő kockázatoknak a munkavállalóra való áthárításával. A munkavállalók egy része számára általában kényszer ez a jogviszony, azaz jobb lehetőség hiányában dolgoznak csak behívásos jogviszonyban. Ugyanakkor van egy olyan munkavállalói réteg is, amely számára értékes kiegészítő jövedelmet, a kiszámíthatóságnál fontosabb rugalmasságot ad a behívásos munkavégzés. Álláspontom szerint tehát van helye a behívásos munkavégzésnek az európai és ezen belül a magyar munkaerőpiacon, ha sikerül kezelni a felek közötti egyensúly megbomlásából eredő kockázatokat és mellékhatásokat.

Az egyensúlytalanság talán legfontosabb oka az, hogy a munkáltató nem köteles foglalkoztatni a munkavállalót, míg a munkavállaló szinte állandóan ugrásra készen köteles várni a munkáltató behívását. Ebből következik a munkavégzés és a jövedelem kiszámíthatatlansága. Véleményem szerint ez a legfőbb kockázat, amelyet a munkajogi szabályozásnak kezelnie kell. Nem véletlen, hogy számos európai országban törvényben határozzák meg behívásos munkavégzésnél a minimális, fizetett munkaidőt.

A korlátlan rendelkezésre állást több szabállyal együtt lehet korlátozni. Egyfelől a munkaidős és pihenőidős szabályok minél teljesebb körének alkalmazásával leszűkíthető a rendelkezésre állás terjedelme és elősegíthető a pihenőidő tervezése. Ha szabályozzák a napi és heti munkaidőt, a fizetett szabadságot, a beosztható napi munkaidő és a rendkívüli munkaidő maximumát, akkor ezek lényegesen leszűkítik a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét. A munkaidő-beosztás közlésére és a beosztható napi munkaidő minimumára vonatkozó garanciális szabályok viszont a munkavégzés időpontjának meghatározásában korlátozzák a munkáltató szabadságát. Ezek a szabályok segítenek a munkavállalónak abban, hogy tervezni tudja a munka idejét és az ezzel szorosan összefüggő szabadidejét, na és persze a munkából várható heti jövedelmét. A munkaidős szabályok alkalmazása különösen indokolt a behívásos munkavégzésnél, hiszen a munkaidő mértékét és beosztását kiszámíthatatlanná teszi a foglalkoztatási kötelezettség feloldódása.

Másfelől a munkavállalónak teljes vagy részleges visszautasítási jogot lehet biztosítani jogszabályban, amellyel élve maga korlátozhatja a rendelkezésre állási idejét. Felmerülhet annak a szabálynak az alkalmazása is, amely szerint a munkavállalónak is a minimális munkaidő tartamának megfelelő időben kell rendelkezésre állnia. Továbbá meg lehet tiltani a további munkaviszony, munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének kizárását, vagy korlátozását. Ez utóbbi két eszköz hatásosságát azonban megkérdőjelezi az a munkáltatói jog, hogy nem hívja be többet a munkavállalót, ha az például él a további jogviszony létesítésével, vagy visszautasítja a behívást.

Magyarországon a 2012. évi Mt. előzmény nélkül vezette be az atipikus munkaviszonyok közé a behívásos munkaviszonyt. Ez azonban mai formájában nem felel meg a nemzetközi munkajogban ismert behívásnak. A magyar behívásos munkaviszony ugyanis egy normál részmunkaidős munkaviszony, kiegészítve egy munkaidő-beosztási kivétellel. A behívásos munkaviszony tehát csak névleg létezik, a gyakorlatban viszont nem. A behívásos munkaviszony mai formájában nem rugalmas és nem olcsó, viszont nem is veti fel annak a kérdését, miként kellene speciális védelmet nyújtani az ilyen munkavégzőknek.

Kérdéses, hogy van-e szükség a magyar munkaerőpiacon egy ilyen új jogviszonytípusra. Álláspontom szerint ez hasznos lehet a munkáltatóknak, és a kiegészítő jövedelmet kereső munkavállalói csoportoknak egyaránt. Ha viszont bevezetjük a behívásos munkavégzésként leírható munkajogi konstrukciót, akkor szükség van minimális, törvényben garantált munkaidőre és munkabérre. Emellett további garanciális szabályok szükségesek a munkavállalók kiszolgáltatottságának minimalizálása érdekében. Nem a szabályozás tehát az igazi kérdés, hanem annak a módja.

## 7.5 Platform munka: munkajogi védelem nélkül?

A platform munka egy új és egyben újszerű munkavégzési forma. Ugyanakkor ez egyben a legújabb nem szokványos, bizonytalan munkavégzési forma is. A bizonytalan foglalkoztatási formák tömeges megjelenése az elmúlt évtizedek meghatározó munkajogi tendenciája, már a fejlett gazdaságokban is. Éppen ezért a platform munka elemzésénél és szabályozásánál figyelemmel kell lenni más, bizonytalan munkavégzési formákra is, így különösen az alkalmi munkára, a behívásos munkavégzésre, és a gazdaságilag függő munkavégző harmadik munkajogi kategóriájára.

A nem szokványos munkavégzési formák között viszont kétségtelenül a platform munka a legújabb. Ez a munkavégzési forma mintegy bő egy évtizedes múltra tekint vissza, hiszen elnevezése is csak 2006-ban született. Nem is lehet hosszabb története, hiszen alapfeltétele az internet széles körű használata. Ugyanakkor az internet világszerte tapasztalható térhódítása minden bizonnyal gyorsítani fogja a platform munka terjedését. Ezt segíti elő számos előnye, így a költségek csökkentése, a gyors reagálás az ügyfelek igényeire, a szinte bárhol, bárki által, arctalanul végezhető munka.

Bár valóban új munkavégzési formáról van szó, de az korántsem előzmény nélküli, hiszen a munkajog története ismétli önmagát. A textiliparban évszázados múltra tekint ugyanis vissza a varrás kiszervezése a munkavállalók nagyobb csoportjának. Ezek a munkavégzők a munkát otthon végezték el a megrendelő anyagaival, majd átadták munkájuk eredményét a megrendelőnek, aki értékesítette az ügyfeleinek az így elkészített ruhát. Lényegében ugyanezt a modellt követte később a bedolgozás, kihelyezés (putting-out system, Verlagssystem), amelyet széles körben alkalmaztak az első ipari forradalom időszakától például az angol és amerikai textiliparban. A bedolgozás (putting out) és a crowdwork decentralizált szervezeti felépítése, okai és problémái is hasonlóak. Azonosíthatók persze különbségek is, hiszen a

crowdwork az ipari termelésnél szélesebb körű tevékenységre alkalmas. További fontos újdonság, hogy a munka az internet jóvoltából részben a globális virtuális térben történik.

Nehéz pontos becslést adni a platform munkavégzők számáról. A digitális platformok működése elsősorban a fejlett gazdaságokat érinti, bár a crowdsourcing-ba a fejlődő országok munkavégzői is bekapcsolódnak. Ma még a munkavégzők néhány százaléka becsüli a platform munkavégzők arányát, de a trend növekvő. Véleményem szerint egyre több országban jelenik majd meg tömegesen a platform munka, és gyorsan eléri majd a munkavégzők 3-5%-át. Egyes fejlett, elsősorban nyugat-európai, internettel jobban ellátott országokban ennél nagyságrenddel nagyobb is lehet az arányuk.

Mindhárom fél – ügyfél, platform és munkavégző – számára számos előnnyel jár. A szakirodalom azonban sokkal többet foglalkozik az árnyoldalaival, a munkavégző szempontjából. A legfontosabb probléma természetesen a munkajogi védelem teljes hiánya. Ebből következően a platform munkavégzők a munkavállalóknál rosszabb munkafeltételekkel dolgoznak, különösen alacsony és kiszámíthatatlan a jövedelmük. A globális verseny, néhány platform egyeduralma, a szervezettség és a szakszervezeti képviselő hiánya, a gazdasági és jogi bizonytalanság egyenlőtlen alkupozíciót, és ez által alacsonyabb béreket és egyenlőtlen feltételeket eredményez a platformok használatánál.

A platform munka számos olyan sajátossággal rendelkezik, amelyek felerősítik a munka áruvá válását. Így különösen a munkavégző sokszor rejtve marad a technológia mögött, ezért az ügyfél számára úgy tűnhet, hogy a munkát a gép végzi a láthatatlan munkavállaló helyett, mint Kempelen Farkas híres sakkozógépében.

A munkavégző jövedelmére alapvető hatással bíró online értékelés gyakran úgy zajlik, hogy az értékelő nem került semmilyen kapcsolatba a láthatatlan munkással, akinek a teljesítményét értékeli. Az értékelés során az ügyfél az értékelésben fejezheti ki elégedetlenségét olyan tényezőkkel kapcsolatban, amelyek függetlenek a munkavégző teljesítményétől. Így a munkavégző átveszi az ügyfélkapcsolat-tartás jelentős részét is. Ráadásul a munkavégző nem viheti magával az ügyfelek értékelését más digitális platformhoz, így az értékelési rendszer korlátozza a szolgáltatók közötti szabad mozgását.

Az alacsony jövedelem miatt a platform munkavégzők általában a szegénységi küszöbön élnek. Az alacsony bér egyrészt a minimálbért általában el nem érő órabérből következik, másrészt a munkára várakozással töltött idő fizetetlen, harmadrészt pedig a munkavégző viseli a munkavégzés költségeit.

Ugyanakkor a digitális platformnak sem csak előnyei, hanem kockázatai is vannak a platform munkával összefüggésben. Így különösen a vállalkozás könnyen elveszítheti az irányítást a tömeg tevékenysége felett, nehezebb motiválnia a munkavégzőket és védenie a know-howt, aprólékosan kell terveznie a részekre bontott tevékenységeket, gyakori a hiányzás és alacsony a termelékenység. Ebből eredően az ügyfelek sem mindig elégedettek, hiszen állandó

problémát jelentenek a minőségi panaszok, a hiányos kommunikáció, valamint az állandóan változó munkaerő.

Azt is látni kell, hogy a platform munka egy gyűjtőfogalom, amely sokszínű munkavégzési formákat foglal magába. A legelfogadottabb megkülönböztetés szerint a platform munka két nagy csoportba sorolható: crowdsourcing és applikáción keresztül történő munkavégzés. A crowdsourcing esetében a digitális platform segítségével, annak felületén végeznek el a munkavégzők egy sor feladatot, potenciálisan globális alapon. A hagyományos esetben belsőleg, saját dolgozók vagy kiszervezéssel, alvállalkozók által elvégzett feladatokat a szervezettől független személyek nagy csoportjának (a tömegnek) szervezik ki, online formában. A crowdsourcing platform egy megoldandó problémát tesz közzé az interneten, ösztönzőkkel együtt, lehetővé téve a szakértelemmel rendelkező emberek számára, hogy a probléma megoldásában hasznosítsák a tudásukat.

A platform munka másik formája online applikáción keresztül történik a fogyasztóknak a honlapon kifejezett igénye szerint. Olyan hagyományos, fizikai szolgáltatásokról van itt szó, mint taxizás, takarítás, javítás, irodai munkák, könyvelés. Az applikáció segítségével lehet hívni munkavégzőt, akit az applikáció választ ki és közvetít össze a megrendelővel. Az ügyfél általában az applikációnak fizet, amely a platform által meghatározott közvetítői díj levonása után átutalja a munkadíjat a munkavégzőnek. A digitális platform tehát megszabja a honlapon az árat, a minimális minőségi előírásokat, kiválasztja és szervezi a szükséges munkaerőt. Az applikáció csak összekapcsolja a munkavégzőt az ügyféllel. A munkavégzés helyhez kötött, nem a (globális) virtuális térben zajlik.

A munkajogi szakirodalom központi kérdése a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése. Ebből következik ugyanis az, hogy milyen jogok illetik meg a platform munkavégzőket. Mivel a nemzeti munkajogi szabályozás domináns intézménye még ma is a munkaviszony, így az uralkodónak tekinthető bináris modellben a mindent vagy semmit elve működik. Ha ugyanis munkavállalónak minősül a platform munkavégző, akkor minden munkajogi védelem megilleti. Ha viszont nem munkavállaló, akkor munkajogi védelem nélkül dolgozik, önfoglalkoztatóként.

A munkajogi szerzők jelentős része a munkaviszonyként történő minősítés mellett érvel. A fejtörést leginkább az okozza a minősítésnél, hogy hiányzik a rendelkezésre állási kötelezettség, így elvileg akkor és annyit dolgozik a munkavégző, amennyit csak akar. Ugyanakkor ezt a látszólagos szabadságot erőteljesen korlátozzák a beépített ösztönzők, mivel a digitális platform üzleti modelljének lényege pontosan az, hogy folyamatosan, nagy tömegű, olcsó munkaerő álljon rendelkezésre. Véleményem szerint a munkaviszony elsősorban nem is a minősítési problémák miatt, hanem azért nem valódi megoldás, mert szabályai nem alkalmazhatók mechanikusan a platform munkavégzőkre.

A bináris modell alól persze vannak olyan kivételek a nemzeti jogokban, ahol létezik már a harmadik munkajogi kategória is. Ez lehetőséget ad arra, hogy valamilyen közbülső védelmi szint illesse meg a munkavégzőt. Mindemelllett a munkajogi diskurzus egyik központi kérdése

persze az, hogy létre kell-e hozni külön harmadik kategóriát a nem szokványos, gazdaságilag függő munkavégzésre, vagy esetleg speciálisan a platform munkavégzők számára. Itt a fő kérdés az, hogy valóban lefedi-e ez a státusz a platform és más bizonytalan munkavégzők nagy részét, és megfelelő védelmet biztosít-e számukra. Különösen az utóbbi okozhat gondot, hiszen a harmadik kategória nagyon korlátozott munkavállalói jogokat terjeszt csak ki az ide tartozókra.

Álláspontom szerint a megoldást az jelenti, ha különös szabályok születnek erre az új munkavégzési formára. Bár a vita a státusz meghatározására van kihegyezve, de nem ezt a formai kérdést tartom az igazán lényegesnek. A nemzeti jogtól függően lehet ez a státusz formálisan a munkaviszonyon belül nagyon atipikus formaként, de lehet azon kívül is, önálló munkajogi státusszal. Az utóbbi megoldás dogmatikailag helyesebb, hiszen a munkaviszonytól valóban számos sajátossága megkülönbözteti ezeket a platformon alapuló foglalkoztatási formákat.

Ugyanakkor a munkaviszonyként minősítés megerősítené azt, hogy az érintett munkavégzőknek fokozott, a munkavállalókhöz hasonló igénye van a munkajogi védelemre. A munkajogi védelem iránti igény logikusan következik a platformtól való gazdasági és gyakran személyi függésből, a munkavégző kiszolgáltatottságából. Éppen ezért lényegesebb a tartalmi kérdés: miként lehet hatékony munkajogi védelmet biztosítani számukra.

A munkavállalói jogok biztosítására két, látszólag ellentmondó eszközt lehetne alkalmazni: az univerzális és a speciális jogok biztosítását. Az univerzális munkajogi szabályok előnye, hogy szélesebb körű támogatást élveznek és tartósabbak a szelektív szabályoknál. Ráadásul lényegesen nagyobb arányban érik el a valóban rászorulókat, valamint erősítik a társadalmi szolidaritást és kohéziót. Ugyanakkor az univerzalitás kétségtelen hátránya, hogy a jogalkotó kénytelen alacsonyra tenni a védelmi mércét. Éppen ezért érdemes megtalálni az egyensúlyt az univerzalizmus és a szelektivizmus között, amelynek legjobb módja, ha egy általános védelmi szintet határozunk meg kivételekkel. Éppen ezért olyan jogokat kellene a munkajogi státusztól függetlenül biztosítani, mint a minimálbér, gyermekmunka és diszkrimináció tilalma, társadalombiztosítás, kollektív alku.

Mindemellett vannak olyan speciális problémák, amelyek kifejezetten a platform munkához kapcsolódnak. Ilyen különösen a munka értékelésének átláthatósága, hordozhatósága, a következményeként alkalmazott fegyelmi szankcióval és megszüntetéssel szembeni védelem, magánszféra védelme, munkavállaló ellenőrzése, munkabér védelme, munkaidő és pihenőidők. Ezekre a kérdésekre az általános munkajogi szabályok csak jelentős módosításokkal alkalmazhatók. Itt tehát különös szabályokra volna szükség, amelyek elképzelhetők egy atipikus munkaviszonyban, de önálló státuszban egyaránt.

Magyarországon néhány ágazat (taxi, ételszállítás) kivételével alig van jelen a platform munka. Ez – munkajogi szempontból – tulajdonképpen szerencsés fejlemény, mert a magyar szabályozás jelenlegi bináris szerkezetével felkészületlen a platform munkavégzők jogainak védelmére, így lényegében felkészülési időt kaptunk a lassan mozduló munkaerőpiactól és

platform gazdaságtól. A felkészületlenséget jól tükrözi a „hagyományos” taxisok munkajogi kiszolgáltatottsága.

A magyar jogalkotás tehát más nemzeti munkajogokhoz hasonlóan komoly dilemma előtt áll. A kérdés az, miként lehet beilleszteni ezt a Magyarországon még alig létező, de minden bizonnyal itt is hamarosan tömegesen elterjedő munkavégzési formát a hagyományos magyar munkajogi paradigmába. A munkaviszonyba nehezen férne bele ez a forma, de a munkajogi szabályok nem is alkalmazhatók mechanikusan az ilyen munkavégzőkre. Továbbá számos speciális szabály hiányzik is, amelyek a klasszikus munkaviszonynál nem szükségesek. Az önfoglalkoztatás nyilván nem megoldás, hiszen lényegében minden védelemtől megfosztja a munkavégzőt. Véleményem szerint részben vagy egészben speciális szabályozásra volna szükség.

## **7.6 Mi a munkajogi probléma a bizonytalan foglalkoztatási formákkal?**

A munkavégzők szempontjából is vannak pozitív hatásai a bizonytalan foglalkoztatási formáknak. Mellettük azt szokták felhozni, hogy a munkavégzők egy része kifejezetten kedveli ezeket a munkavégzési formákat, és elégedettek a munkafeltételeikkel. Egyes formái valóban növelik a munkaerő-piaci választékot, így olyanok is munkát találnak, akik egyébként nem jelennének meg a munkaerőpiacon. Az igazi kérdés ebben a tekintetben az, hogy a bizonytalan foglalkoztatás ugródeszka, vagy inkább zsákutca az érintett munkavégző számára. Erre nagyon nehéz számokkal alátámasztott, egyértelmű választ adni. Ugyanakkor a rendelkezésre álló kutatások szerint egyáltalán nem könnyű átkerülni innen a védett munkaviszonyba.

A bizonytalan foglalkoztatás lényege azonban mégiscsak az, hogy a foglalkoztatásból eredő kockázatok lényegesen nagyobb hányadát terhelik a munkavégzőre, mint a sztenderd munkaviszonyban. Ezek a foglalkoztatási formák csökkentik a munkavállaló védelmét és ebből eredő biztonságát a következő területeken: állásbiztonság, bér, munkaidő, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, társadalombiztosítás, képzés, kollektív jogok. Ezt kiegészíthetjük még további hátrányokkal: a jogviszony megszüntetésével szembeni védelem hiánya, rendszertelen és alacsony bérezés, korlátozott mobilitás a jobb minőségű állásokba, nehezebb előrelépés, alacsony szervezethez tartozás, munkaerő-piaci alternatívák hiánya.

A nemzetközi szakirodalomban fokozott figyelmet kap a bizonytalan foglalkoztatásnak a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra gyakorolt, fokozott hatása. Az EU tanulmánya szerint a munkavállalói jogokra a legkevesebb esélye a nőknek, a fiataloknak és a bevándorlóknak van. A diszkriminációnak leginkább kiszolgáltatott társadalmi csoportok tehát szisztematikusan felül-reprezentáltak a bizonytalanul foglalkoztatottak körében. Ennél fogva az eredetileg is gazdasági, társadalmi, szociális hátrányokkal küzdő munkavégzőket terheli meg újabb munkaerő-piaci hátrányokkal.



A bérben tapasztalható egyenlőtlenség általában növekszik a legtöbb országban, amely folyamat összefügg a bizonytalan munkavégzésnél a sztenderd munkaviszonyhoz képest alacsonyabb bérrrel. Ennek az alacsonyabb bérrnek viszont a logikus következménye a munkavégzők rosszabb anyagi helyzete, lakás- és életkörülményei, egészségi állapota. A munkajogi szabályozás tehát nem nivellálja, hanem felerősíti a hátrányokat.

A munkaidő a rugalmasság ellenére kifejezetten problémát jelent számukra, gyakran dolgoznak a hét minden napján és éjszaka. Hiába dönthetnek elvileg szabadon a munkaidő beosztásáról, a gyakorlatban a megfelelő jövedelem megszerzése érdekében egészségükre rendkívül káros munkaidőbeosztásra kényszerülnek.

A bizonytalan foglalkoztatási formákra általában jellemzőek a munkavégzéssel kapcsolatos, fokozott egészségi és biztonsági kockázatok. Általános probléma a képzés, végzettség, felkészültség ellenőrzésének és a megfelelő védőeszközök hiánya, korlátozás nélküli munkaidő, túl nagy kockázatok elvállalása. Ezen túl számos olyan pszicho-szociális kockázatnak is ki vannak téve, mint a munkaidő kiszámíthatatlansága, az ügyfél online értékelésének való kiszolgáltatottság, vagy a túl rövid határidők.

A társadalombiztosítás terén is komoly problémák tapasztalhatók, hiszen általában nincs egészségbiztosításuk és nyugdíjbiztosításuk. De ezek a biztosítások is általában a munkavégző főállására (munkaviszonyára), családtagjára tekintettel, vagy univerzális állami ellátás alapján illetik meg őket. Minél inkább függ tehát valaki a teljes jövedelmét tekintve a bizonytalan munkától, annál nagyobb az esélye arra, hogy semmiféle társadalombiztosítási jogosultsága sincs. Ezeknek a társadalombiztosítási hiányosságoknak a negatív hatása majd hosszabb távon érezhető igazán, amikor ezek a munkavégzők nyugdíjba mennének.

## **7.7 Bináris rendszer és bizonytalan foglalkoztatás a magyar munkajogban**

Közép- és Kelet-Európában, így Magyarországon – a szocialista rendszerben és a piacgazdasági átmenet óta változatlanul – a tipikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó, domináns munkajogi kerete. Ebből számos további következtetés vonható le. Mindenekelőtt a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásának alapja változatlanul a munka törvénykönyve. Ez a kódex viszont hagyományosan a tipikus munkaviszonyra épül. A tipikus munkaviszony fogalma alatt a határozatlan időre és teljes munkaidőre, munkaszerződéssel létesített munkaviszonyt értjük, amely egy munkáltatóval jött létre, a munkavégzés a munkáltató székhelyén, telephelyén, vagy az általa meghatározott helye(ke)n történik, főként az ő eszközeivel és anyagaival.

Minden más, a tipikus munkaviszonytól eltérő, másként atipikus munkaviszony szabályozását másodlagosnak tekinti a magyar jogalkotó, még ha az uniós jogharmonizáció által állított jogi követelmények átültetése eredményeként részletesebb szabályozást is nyertek ezek a jogviszonytípusok. Ugyanakkor az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó irányelvek átvétele nem hozott érdemi áttörést e típusok használatában, így továbbra sem játszanak jelentős

szerepet.

Döntő részben továbbra is tipikus munkaviszony keretében zajlik tehát a munkavégzés, amely sajátosság erőteljesen megkülönbözteti a régiót és benne Magyarországot az Európai Unió nyugat-európai és dél-európai tagállamaitól.<sup>1378</sup> Ebben a tekintetben tehát a gazdasági környezet, a hagyományos, megszokott út erősebbnek bizonyult az uniós jogharmonizáció hatásánál, mintegy felülírva azt a gyakorlatban. Álláspontom szerint az atipikus munkaviszonyok elterjedtsége tekintetében a jövőben sem várható változás.

A munkaviszonyon túl viszont szinte kizárólag csak a polgári jogi szerződések állnak a felek rendelkezésére. Ebből viszont az következik, hogy a magyar foglalkoztatási szabályrendszer hagyományos, „vegytisztá” bináris modell.<sup>1379</sup> Aki munkaviszonyban dolgozik, annak munkavállalói jogait részletesen szabályozza egy külön kódex, a munka törvénykönyve. A munkaviszonyon kívül munkát végzők pedig valamilyen jogi formában (például magánszemélyként, egyéni vállalkozóként, gazdasági társaság személyes közreműködőjeként), általában polgári jogi szerződés alapján végeznek munkát. Az ő munkavégzői státuszukat tehát a polgári jog határozza meg, munkavállalói jogok nélkül. Ennek az elvi alapja az, hogy a munkavégzésre irányuló munkavégzés szabályozását a felek egyenrangúságára tekintettel – néhány alapvető szabály rögzítése mellett – lényegében rájuk bízta a jogalkotó.

A felek egyenrangúsága a polgári jogi szerződéseknek csak azt a részét jellemzi, amely tiszta önfoglalkoztatásnak nevezhető. A színlelt önfoglalkoztatók esetében a polgári jogi szabályok alkalmazása jogellenes, mivel a munkajogi szabályok kikerülésére irányul. A gazdaságilag függő munkavégzők esetében viszont csak azért kerül sor – egyébiránt jogszerűen – a polgári jogi szabályok, szerződések alkalmazására, mert nincs is más lehetőség, mint a munkajog, vagy a polgári jog között választani. A két alternatíva közül a felek értelemszerűen az olcsóbbat, a polgári jogot szokták választani. Ilyenkor a jogi kényszer is enyhébb a munkaviszony választása tekintetében, mint a színlelt szerződéseknel, ahol tisztán megállapíthatók a munkaviszony minősítő jegyei. A gazdaságilag függő munkavégzés esetében viszont hiányzik a legfontosabb ismérv, a személyi függőség, alárendeltség, hierarchia, és csak a gazdasági függőség jellemzi a jogviszonyt.

A polgári jogi szerződések tehát rendkívül népszerűek és mindhárom fenti csoport tagjai – valódi önfoglalkoztatók, színlelt önfoglalkoztatók és gazdaságilag függő munkavégzők<sup>1380</sup> – használják ezt a szerződéstípust, mivel a munkaviszonynál lényegesen olcsóbb és egyszerűbb a kevesebb kapcsolódó adminisztrációs kötelezettség miatt. Olcsóságának az az oka, hogy a pénzügyi jogalkotás a munkaviszonynál kedvezőbb adózási lehetőségeket vezet be. Teszi ezt

<sup>1378</sup> Gyulavári 2014c, 267-278.

<sup>1379</sup> Itt meg kell említeni a nyugdíjas- és iskolaszövetkezeteket, amelyek pont ellentétes tendenciával oldják ezt a vegytisztaságot. Ezek a jogviszonyok ugyanis nem az önfoglalkoztatókból emelnek ki védelemre egy kört, hanem a korábban munkaviszonyban állókból csinálnak egy Mt.-n kívüli kategóriát, korlátozott garanciákkal. Ezzel a technikával ezekre a jogviszonyokra mondják ex lege, hogy ezek nem munkaviszonyok, miközben a teljesítés módja nem változik.

<sup>1380</sup> Perulli 2002, 6-29.

annak ellenére, hogy az ILO 198. számú ajánlása kifejezetten arra hívja fel a tagállamokat, hogy „hathatós intézkedéseket kell kidolgozniuk, amelyek célja a munkaviszony eltitkolását ösztönző tényezők megszüntetése.”<sup>1381</sup> Az alacsonyabb közteher viszont kifejezetten ösztönzi a színlelt önfoglalkoztatást, sőt, annak legfontosabb ösztönzőjét jelenti. Ráadásul mindkét oldalnak egyaránt kedvező, hiszen a munkáltatót alacsonyabb költséggel és a munkavállalót magasabb nettó jövedelemmel díjazza. A színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelemnél marad a törvényi tilalom és a hatósági szankciók.

A harmadik lehetséges munkajogi kategória, a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása terén nem történt előrelépés a magyar jogban. A munkavállalói jogok lépcsőzetes felépítése (alacsonyabb védelmet biztosító kontraktuális formák megteremtése) csak a munkaviszonyon belül történt meg (lásd például a munkaidős szabályok, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony szabályainak lazítását). Alig találunk a bináris modellel szakító, úgynevezett harmadik típusú jogviszonyt, amely nem munkaviszony, de nem is önfoglalkoztatás.

Mindezek alapján megállapítható, hogy Magyarországon a bináris modell változatlanul él, valójában annak tiszta formájában. A munkaviszonyokon belül a tipikus munkaviszony továbbra is egyeduralkodó. A munkaviszonyon kívül munkát végzők tábora azonban igencsak heterogén, hiszen abba sorolhatók a valódi önfoglalkoztatók, a színlelt önfoglalkoztatók és a gazdaságilag függő munkavégzők is. Számukra a polgári jogi szerződés az egyetlen kontraktuális lehetőség.

Álláspontom szerint a gazdasági, munkaerő-piaci folyamatok előbb, vagy utóbb ki fogják kényszeríteni a munkavállalói jogok lépcsőzetes biztosítását. Uniós szabályozás hiányában ennek időpontját elsődlegesen az befolyásolja, hogy a munkaerőpiacon milyen arányban vannak jelen az egyes önfoglalkoztatói csoportok.

A magyar munkajog tehát kétféle választ adhat a bizonytalan foglalkoztatás által generált kihívásokra. A jogalkotó kitágíthatja a munkaviszony fogalmát, hogy ezeket az új munkavégzési formákat is bevonja a munkajog hatályába. A munkaviszony szabályozása azonban nem igazán alkalmas ezek fogadására. Éppen ezért jobb megoldásnak tűnik különálló, speciális jogviszonyokat teremteni az egyes bizonytalan foglalkoztatási formákra. Ezzel azonban a munkaviszony egyeduralkodó jelensége jelentősen gyengül.

---

<sup>1381</sup> Lásd az ILO 198. sz. ajánlásának 17. pontjában.

## BIBLIOGRÁFIA

Acas (2014): *Give and take? Unravelling the true nature of zero-hours contracts*. Acas Policy Discussion Papers, <http://www.acas.org.uk/media/pdf/6/n/Acas-Policy-Discussion-Paper-Zero-Hours-May-2014.pdf> (letöltve: 2022.3.18).

Adams, A., Freedland M. and Prassl, J. (2015): *The “Zero-Hours Contract: Regulating Casual Work or Legitimising Precarity?* ELLN Working Paper No 5., <http://www.labourlawresearch.net/papers/zero-hours-contract-regulating-casual-work-or-legitimising-precarity> (letöltve: 2022.3.18).

Adams, A. and Prassl, J. (2017): *Employment Tribunal Fees, Access to Justice, & Rational Choice Theory: A Primer*. Oxford Legal Studies Research Paper No. 50/2017, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3008668](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3008668) (letöltve: 2022.3.23).

Adams, Z. and Deakin S. (2005): On the general endogenous role of regulation in labour markets In: Deakin, S. and Wilkinson, F. (eds): *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford University Press, Oxford.

Adams, Z. and Deakin, S. (2014a): Institutional Solutions to Inequality and Precariousness in Labour Markets. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52(4): 779-809.

Adams, Z. and Deakin, S. (2014b): *Work Is Intermittent But Capital is Not: What To Do About Zero Hours Contracts*. IER Blog, 1 May 2014, <http://www.ier.org.uk/blog/work-intermittent-capital-not-what-do-about-zero-hours-contracts> (letöltve: 2022.3.17).

Adams, Z. and Deakin, S. (2014c): *Re-regulating Zero Hours Contracts*. Liverpool, The Institute of Employment Rights.

Adams-Prassl, J., Laulom, S. and Maneiro Vázquez, J. (2022): In: Jose Maria Miranda Boto – Elisabeth Brameshuber (eds.): *Collective Bargaining and the Gig Economy*. Hart Publishing, 2022, 75-98.

Agrawal, A., Horton, J., Lacetera, N. and Lyons, E. (2013): *Digitization and the Contract Labor Market: A Research Agenda*. NBER Working Paper 19525, <http://www.nber.org/papers/w19525.pdf> (letöltve: 2022.3.16).

Aglionby, J. (2013): One million UK Workers on Zero Hours Contracts. *Financial Times*, 5 August, <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/33526d68-fd9f-11e2-8785-00144feabdc0.html#axzz45Ep8XhFe> (letöltve: 2022.3.23).

Ahmed, M. (2015): Judge refers Spanish Uber case to European Court of Justice. *The Financial Times* (20 July), <https://www.ft.com/content/02e83fde-2ee6-11e5-8873-775ba7c2ea3d> (letöltve: 2022.2.16).

Albin, E. (2013): The case of Quashie: Between the Legalisation of sex Work and the Precariousness of Personal service Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 42(2): 180-191.

Albin, E. and Prassl J. (2016): Fragmenting Work, Fragmented Regulation: The Contract of Employment as a Driver of Social Exclusion In Freedland M. et al (eds.): *The Contract of Employment*. Oxford University Press, Oxford.

Ales, E. (2012): The Italian Reform of the Labour Market in a Growth Perspective. *European Labour Law Journal*, Vol. 3(1): 70-85.

Ales, E. (2017): Methodological Introduction In: Ales, E., Deinert, O. and Kenner, J.: *Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis*. Oxford, Hart Publishing, 3-6.

Aloisi, A. (2016): Commoditized Workers - The Rise of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3): 653-690.

Aloisi, A.; De Stefano, V. and Silberman, S. (2017): *A Manifesto to Reform the Gig Economy*. Pagina99 (Milan, 29 May 2017), <http://onala.free.fr/gigmanifesto.pdf> (letöltve: 2022.3.6).

Aronsson, G., Dallner, M., Lindh, T. and Göransson, S. (2005): Flexible pay but fixed expenses: Personal financial strain among on-call employees. *International Journal of Health Services*, Vol. 35(3): 499-528.

Arthurs, H. (2018): The False Promise of the Sharing Economy (May 2, 2018) In: McKee, D., Makela, F. and Scassa, T. (eds.): *Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms*. Ottawa, University of Ottawa Press, <https://ssrn.com/abstract=3172394> (letöltve: 2022.3.12).

Azevedo, F. and Maciejewski, M. (2015): *Social Economic and Legal Consequences of Uber and Similar Transportation Network Companies*. Briefing, European Parliament, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL\\_BRI%282015%29563398\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI%282015%29563398_EN.pdf) (letöltve: 2022.3.1).

Bakirci, K. (2016): New Forms of Employment in Turkey In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 361-364.

Bankó, Z. (2008): *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Pécs, Doktori Értekezés, <https://pea.lib.pte.hu/handle/pea/1781> (letöltve: 2022.1.25).

Bankó, Z. (2010): *Atipikus munkajogviszonyok*. Pécs, Dialóg Campus.

Barnard, C. (2004): The Personal Scope of the Employment Relationship In: Araki, T. and Ouchi, S. (eds.): *The Mechanism for establishing and Changing Terms and Conditions of Employment/The Scope of Labor Law and the Notion of Employees*. The Japan Institute for Labour Policy and Training Report, 131-136, <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no1.pdf> (letöltve: 2022.3.5).

- Barnes, S., Green, A. and de Hoyos, M. (2015): Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 30(1): 16-31.
- Barnes, L., Collins, H. and Kilpatrick, K. (2012): Introduction: Reconstructing Employment Contracts. *Industrial Law Journal*, Vol. 36(1): 1.
- Barnes, L. (2012): Learning from Case Law Accounts of Marginalised Working In: Fudge, J., McCrystal, S. and Sankaran K. (eds): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Oñati International Series in Law and Society, Hart.
- Barzilay, R.A. and Ben-David, A. (2017): Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review*, Vol. 47(393), [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2995906](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2995906) (letöltve: 2022.3.5).
- Bán, P. (2003): *A munkaviszony fogalmával kapcsolatos jogi problémák, különös tekintettel a leplezett munkaszerződésekre*. <http://www.jogiforum.hu/publikaciok/84> (letöltve: 2022.3.16).
- Benjamin, P. (2006): Beyond the Boundaries: Prospects for Expanding Labour market Regulation in South Africa In: Davidov, G. and Langille, B. (eds.): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing.
- Berg, J. (2016): Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 543-576.
- Berg, J. and De Stefano, V. (2015): *Beyond “casual work”: old and new forms or casualization in developing and developed countries and what to do about it*. Presentation at the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network (Geneva, 8-10 July 2015), <http://www.rdw2015.org/download> (letöltve: 2022.2.19).
- Berg, J., Aleksynska, M., De Stefano, V. and Martine Humblet (2018): Non-standard employment around the world: Regulatory Answers to Face Its Challenges In: Hendrickx, F. and De Stefano, V.: *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work*. Wolters Kluwer, The Netherlands, Bulletin of Comparative Industrial Relations, No. 100: 27-48.
- Bergvall-Kåreborn, B. and Howcroft D. (2014): Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29(3): 213-223.
- Bernt, L.J. (2014): Suppressing the Mischief: New Work, Old Problems. *Northeastern University Law Journal*, Vol. 6(2): 311-346, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2578755](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2578755) (letöltve: 2022.3.23).
- Betten, L. (1995): The role of the contract in transforming labour relations, Introduction. In: Betten, L. (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 1-15.
- Biagi, M. (1995): Painful rebirth from ashes: the future of the individual employment contract in Italy In: Betten, L. (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The

Hague, Kluwer Law International, 43-75.

Bispinck, R. and Schulten. T. (2011): *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*. WSI-Diskussionspapier No. 178, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_disp\\_178.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_178.pdf) (letöltve: 2022.3.10).

Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.) (2016): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94.

Blaschke, S. (2002): Austrian Union Responses to the Rise in Dependent Self-Employed Workers. *Transfer*, Vol. 3(8): 529-30.

Bogg, A., Costello, C., Davies, A. and Prassl, J. (2014): *The Autonomy of Labour Law*. Oxford, Hart Publishing.

Bogg, A. (2012): Sham Self-Employment in the Supreme Court. *Industrial Law Journal*, Vol. 41(3): 328-345.

Bosch, G. (2004): Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 42(4): 617-636.

Bosch, G., Rubery, J. and Lehndorff, S. (2004): European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, Vol. 146(3-4): 253-277.

Bowles P. and Macphail, F. (eds.) (2008): Introduction to the Special Issue on Pathways from Casual Work to Economic Security: Canadian and International Perspectives. *Social Indicators Research*, Vol. 88(1): 1-13.

Brinkley, I. (2013): *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*. The Work Foundation, London, <http://www.theworkfoundation.com/Reports/339/Flexibility-or-insecurity-Exploring-the-rise-in-zero-hours-contracts> (letöltve: 2022.3.23).

Brodie, D. (2005): Employees, Workers and the Self-Employed. *Industrial Law Journal*, Vol. 34(3): 253-260.

Broughton, A., Biletta, I. and Kullander, M. (2010): *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. Eurofound, EurWork, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (letöltve: 2022.3.23).

Buchanan, J. (2004): *Paradoxes of significance: Australian casualisation and labour productivity*. ACIRRT Working Paper No. 93, [https://www.actu.org.au/media/230391/buchanan\\_productivity.doc](https://www.actu.org.au/media/230391/buchanan_productivity.doc) (letöltve: 2022.3.6)

Buchler, S., Haynes, M. and Baxter, J. (2009): Casual employment in Australia. The influence of employment contract on financial well-being. *Journal of Sociology*, Vol. 45(3): 271-289.

Buddelmeyer, H. and Wooden, M. (2008): Transitions from Casual Employment in Australia. *Industrial Relations*, Vol. 50(1): 109-130.

- Buelens, J and Pearson, J. (eds) (2013): *Standard work: an anachronism?* Intersentia, Antwerp.
- Burchell, B., Deakin, S. and Honey (1999): *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*. Department of Trade and Industry, <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20090609055603/http://www.berr.gov.uk/files/file11628.pdf> (letöltve: 2022.3.21)
- Burgess, J., Campbell, I. and May, R. (2008): Pathways from Casual Employment to Economic Security: the Australian Experience. *Social Indicators Research*, Vol. 88(1): 161-178.
- Cabeza Pereiro, J. (2008): The Status of Self-Employed Workers in Spain. *International Labour Review*, Vol. 147(1): 91-99.
- Caecido, E. and Gineikytė, V. (2016): *New forms of employment. Voucher-based work, Lithuania*. Case study 56: Policy analysis, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/56\\_-\\_e1461\\_-\\_lt\\_-\\_service\\_vouchers\\_-\\_act\\_on\\_provision\\_of\\_services\\_in\\_agriculture\\_and\\_forestry\\_-\\_pwedited\\_-\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/56_-_e1461_-_lt_-_service_vouchers_-_act_on_provision_of_services_in_agriculture_and_forestry_-_pwedited_-_final.pdf) (letöltve: 2022.2.23).
- Caliendo, M. and Wrohlich, K. (2010): Evaluating the German ‘mini-job’ reform using a natural experiment. *Applied Economics*, 42: 2475-2489, <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00036840701858125?scroll=top&needAccess=true> (letöltve: 2022.3.23).
- Campbell, I. (2004): Casual Work and Casualisation: How Does Australia Compare? *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, Vol. 15(2): 85-101, [https://www.researchgate.net/publication/271624735\\_Casual\\_Work\\_and\\_Casualisation\\_How\\_Does\\_Australia\\_Compare](https://www.researchgate.net/publication/271624735_Casual_Work_and_Casualisation_How_Does_Australia_Compare) (letöltve: 2022.3.23).
- Campbell, I. and Burgess, J. (2001): Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison. *Work, Employment and Society*, Vol. 15(1): 171-184.
- Campbell, I., Whitehouse, G. and Baxter, J. (2009): *Australia: Casual employment, part-time employment and the resilience of the male-breadwinner model*. Working paper, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.500.6516&rep=rep1&type=pdf> (letöltve: 2022.4.5).
- Campbell, I. and Price, R. (2016): Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 27(3): 314-332.
- Cappelli, P. and Keller, J.R. (2013): Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, Vol. 38(4): 575-596, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.724.6169&rep=rep1&type=pdf> (letöltve: 2022.3.2).



Carinci, M.T. (2012): The Italian Labour Market Reform under the Monti Government (Law No. 92/2012). *European Labour Law Journal*, Vol. 3(4): 305-316.

Carinci, F. and Menegatti, E. (eds.) (2015): *Labour law and industrial relations in Italy. Update to the Jobs Act*. Milan, Wolters Kluwer.

Casale, G. (2011): *The Employment Relationship: A Comparative Overview*. ILO, Geneva.

Cella, G.P. (2012): The representation of non-standard workers. Theory and culture of collective bargaining. *Transfer*, Vol. 18(2): 171-184.

Charlton, J. (2013): Zero tolerance. *Employers' Law*, November, 12-13.

Chattopadhyay, P. and George, E. (2016): *Non-standard work and workers: Organizational implications*. ILO, Geneva, Conditions of Work and Employment Series No. 61, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_414581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_414581.pdf) (letöltve: 2022.2.11).

Cherry, M. (2009): Working for (Virtually) Minimum Wage: Applying the Fair Labor Standards Act in Cyberspace. *Alabama Law Review*, Vol. 60(5): 1077-1110, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1499823](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1499823) (letöltve: 2022.1.26).

Cherry, M. (2010): The Global Dimension of Virtual Work. *Saint Louis University Law Journal*, Vol. 54, 471-496, <https://scholarship.law.slu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1499&context=lj> (letöltve: 2022.2.26).

Cherry, M. (2011): A Taxonomy of Virtual Work. *Georgia Law Review*, Vol. 45(4): 951-1013., [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1649055](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1649055) (letöltve: 2022.4.26).

Cherry, M. (2016): Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 577-602.

Cherry, M. and Poster, W. (2016): *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*. Saint Louis University Legal Studies Research Paper, No. 2016-8, <https://ssrn.com/abstract=2777201> (letöltve: 2022.4.12).

Cherry, M. and Aloisi, A. (2017): 'Dependent Contractors' in the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review* 66(635), Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-15, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2847869](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2847869) (letöltve: 2022.3.12)

CIPD: *Zero-hours and short-hours contracts in the UK: Employer and employee perspectives*. Policy Report, December 2015, <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/terms-conditions/zero-hours-views-report> (letöltve: 2022.6.7).

Colangelo, M. and Maggolino, M. (2018): *Uber in Europe: Are There Still Judges in Luxembourg?* CPI Antitrust Chronicle, May 2018, <https://ssrn.com/abstract=3192086> (letöltve: 2022.6.8).

Coletto, D. and Pedersini, R. (2003): *Draft legislation on labour market reform approved*. Eurofound, EurWork, 2003, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/draft-legislation-on-labour-market-reform-approved> (letöltve: 2022.6.8).

Collins, H. (1990): Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration. *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 10(3): 353-380.

Collins, H. (2000): Employment Rights of Casual Workers. *Industrial Law Journal*, Vol. 29(1): 73-78.

Collins, H. (2007): Legal Responses to the Standard Form Employment Contract. *Industrial Law Journal*, Vol. 36(1): 2-18.

Cooper, H. (2017): *MEPs demand social protections for Uber, Deliveroo workers. The 'gig economy' comes under fire from MEPs*. PoliticoPro, <http://www.politico.eu/pro/meps-demand-social-protections-for-uber-deliveroo-workers/> (letöltve: 2018.10.23).

Countouris, N. (2011): The Employment Relationship: a Comparative Analysis of National Judicial Approaches In: Casale, G. (ed.): *The Employment Relationship. A Comparative Overview*. Geneva, ILO, 35-68.

Countouris, N. (2013): The Legal Determinants of Precariousness in Personal Work Relations: a European Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 34(1): 21-46.

Countouris, N. (2015): *Uses and Misuses of 'Mutuality of Obligations' and the Autonomy of Labour Law*. LRI WP 1/2014, March 2015, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2416697](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2416697) (letöltve: 2022.6.7).

Csordás T.: *Crowdsourcing: Mi is a közösségben rejlő valós üzleti potenciál?* Dátum nélkül, <http://www.mediapiac.com/blogzona/kozonsseg-blog/Crowdsourcing-Mi-is-a-kozossegeben-rejlo-valos-uzleti-potencial/7557/> (letöltve: 2022.7.4).

D'Antona, M. (2005): Labour Law at the Century's End: An identity Crisis? In: Conaghan, J., Fischl, R. and Klare, K. (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, 31-49.

Daubler, W. (1999): Working People in Germany. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 21(1): 77-98.

Daubler, W. (2011): Protection of Working Relationships in Germany In: Pennings, F. and Bosse, C. (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 127-142.

Daugareilh, I. (2011): Protection of Working Relationships in France. In: Pennings, F. and Bosse, C. (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 61-82.

Davidov, G. (2005): Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 35(1): 57-71.

Davidov, G. (2006): The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: ‘Employee’ as a Viable (Through Over-sued) Legal Concept In: Davidov, G. and Langille, B. (eds.): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, 133-152.

Davidov, G. (2007): The (changing?) idea of labour law. *International Labour Review*, Vol. 146(3-4): 311-320.

Davidov, G. (2012a): Freelancers: An Intermediate Group in Labour Law? In Fudge, J., McCrystal, S. and K Sankaran (eds): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation* Oñati International Series in Law and Society, Hart, 171-185.

Davidov, G. (2012b): Articulating Labour Law’s Goals: Why and How. *European Labour Law Journal*, Vol. 3(2): 130-150.

Davidov, G. (2016): *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford, Oxford University Press.

Davidov G. (2017b): *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*. <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (letöltve: 2022.6.7).

Davidov, G. (2017c): Subordination vs Domination: Exploring the Differences. *International Journal of Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33(3): 365-389; Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper No. 17-27, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2969141](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2969141) (letöltve: 2022.6.7)

Davidov, G., Freedland, M. and Kountouris, N. (2015): The Subjects of Labor law: Employees and Other Workers In: Finkin, M. and Mundlak, G. (eds.): *Comparative Labour Law*. Cheltenham, Edward Elgar, 115-131.

Davies, P. and Freedland, M. (2006): The Complexities of the Employing Enterprise In Davidov, G. and Langile, B. (eds): *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford, Hart Publishing.

Davies, A. (2006): Casual Workers and Continuity of Employment. *Industrial Law Journal*, Vol. 35(2): 196-201.

Davies, A. (2007): The Contract for Intermittent Employment. *Industrial Law Journal*, Vol. 36(1): 102-118.

Deakin, S. (1986): Labour law and the developing employment relationship in the UK. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 10(3): 225-246.

Deakin, S. (2001): The Changing Concept of the “Employer” in Labour Law. *Industrial Law Journal*, Vol. 30(1): 72-84.

Deakin, S. (2002): The evolution of the employment relationship In: Auer, P. and Gazier, B. (eds.): *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva, ILO, 191-205.

Deakin, S. (2006): The comparative evolution of the employment relationship. In: Davidov, G. and Langille, B. (eds.): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, Oxford, 89-108.

Deakin, S. (2007): Does the 'Personal Employment Contract' Provide a Basis for the Reunification of Employment Law? *Industrial Law Journal*, Vol. 36(1): 68-83.

Deakin, S. (2009): Legal origin, juridical form and industrialization in historical perspective: the case of the employment contract and the joint-stock company. *Socio-Economic Review*, Vol. 7(1): 35-65.

Deakin, S. (2013): *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 446, <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp446.pdf> (letöltve: 2022.6.4)

Deakin, S. (2016): New forms of employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands In: Blanpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 43-53.

Deakin, S., Lele, P. and Siems, M. (2007): The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, Vol. 146(3-4): 133-162

Deakin, S. and Morris, G. (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Oxford, Hart Publishing.

Deakin, S. and Wilkinson, F. (2006): *Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. New York, Oxford University Press.

Del Conte, M. and Tiraboschi, M. (2005): Italy In: Araki, T., Blanpain, R. and Shinya, O. (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. Kluwer Law International, The Hague, 123-134.

Department for Business, Innovation and Skills (2013): *Consultation. Zero hours employment contracts*. [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

De Stefano, V. (2014): A Tale of Oversimplification and Deregulation: The Mainstream Approach to Labour Market Segmentation and Recent Responses to the Crisis in European Countries. *Industrial Law Journal*, Vol. 43(3): 253-285.

De Stefano, V. (2015a): *Non-Standard Workers and Freedom of Association: A Critical Analysis of Restrictions to Collective Rights from a Human Rights Perspective*. Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona. INT –123/2015., <http://aei.pitt.edu/100462/> (letöltve: 2022.5.22).

De Stefano, V. (2016a): Casual work beyond casual work in the EU: The underground causalisation of the European workforce - and what to do about it. *European Labour Law Journal*, Vol. 7(3): 421-441.

De Stefano, V. (2016b): *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”*. Conditions of Work and Employment Series No. 71, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

De Stefano, V. (2016c): The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 471-503.

De Stefano, V. (2017a): Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: a Human Rights Based Approach. *Industrial Law Journal*, Vol. 46(2): 185-207.

De Stefano, V. (2017b): ‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3178233](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233) (letöltve: 2022.6.3).

De Stefano, V. and Aloisi, A. (2018): *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*. Bocconi Legal Studies Research Paper No. 1, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3125866](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866) (letöltve: 2022.6.3).

Dickens, L. (1997): Exploring the Atypical: Zero Hours Contracts. *Industrial Law Journal*, Vol. 26(3): 262-264.

Dickens, L. (2004): Problems of Fit: Changing Employment and Labour Regulation. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42(4): 595-616.

Doherty, M. (2018): Trade Unions and the Gig-Economy In: Hendrickx, F. and De Stefano, V. (eds.): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work*. Wolters Kluwer, The Netherlands, *Bulletin of Comparative Industrial Relations*, No. 100, 99-111.

Dubal, V. (2020): *Economic Security & the Regulation of Gig Work in California: From AB5 to Proposition 22*. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Kézirat.

Dudás, K. (2004): *Önfoglalkoztató - kényszervállalkozó - munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól*. Budapest, Munkajog jövőjéről, 143-176.

Dzieza, J. (2015): *The rating game. How Uber and its peers turned us into horrible bosses*. The Verge (28 October), <http://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden> (letöltve: 2022.5.26).

Ebbinghaus, B. and Eichhorst, W. (2006): *Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991-2005*. IZA Discussion Paper No. 2505, <http://ftp.iza.org/dp2505.pdf> (letöltve: 2022.6.10).

Ebel, P., Bretschneider, U. and Leimeister, J. M. (2016): Can the Crowd Do the Job? Exploring the Effects of Integrating Customers into a Company’s Business Model Innovation. *International Journal of Innovation Management*, Online First.

Ebisui, M. (2012): *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*. DIALOGUE Working Paper No. 36, Geneva, ILO,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_179448.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf) (letöltve: 2022.6.3)

*Egyre több az egyéni vállalkozó a taxisok között.* Világgazdaság, 2017. 12. 08, <https://www.vg.hu/vallalatok/egyre-tobb-az-egyeni-vallalkozo-taxisok-kozott-706615/> (letöltve: 2022.5.21).

Eichhorst, W. and Marx, P. (eds.) (2015): *Non-standard Employment in post-industrial Labour Markets. An Occupational Perspective.* Cheltenham, Edward Elgar.

Eisenbrey, R. and Mishel, L. (2016): *Uber business model does not justify a new 'independent worker' category.* Economic Policy Institute, March 17, 2016, <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/> (letöltve: 2022.6.1).

Engblom, M. (2016): New Forms of Employment in Finland In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe.* Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 199-201.

Engblom, M. (2017): *Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy.* [https://www.academia.edu/32900838/Atypical\\_Work\\_in\\_the\\_Digital\\_Age\\_Outline\\_of\\_a\\_Trade\\_Union\\_Strategy\\_for\\_the\\_Gig\\_Economy](https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy) (letöltve: 2022.5.23).

Epstein, R. (1984): In defense of the contract at will. *The University of Chicago Law Review*, 1984/51: 947-982.

Estelles-Arolas, E., Navarro-Giner, R. and González-Ladrón-de-Guevara, F. (2015): *Crowdsourcing Fundamentals: Definition and Typology* In: Garrigós-Simón, F., Gil-Pechuán, I. and Estelles-Miguel, S. (eds.): *Advances in crowdsourcing.* Switzerland, Springer.

Eurofound (2013): *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers.* Background paper, Dublin, [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef13666n.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef13666n.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

Eurofound (2015): *New Forms of Employment.* Publications Office of the European Union, Luxembourg, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

Eurofound (2016a): *New forms of employment. Voucher-based work, Italy.* Case study 45: Policy analysis, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/45\\_-\\_ef1461\\_-\\_it-service\\_vouchers\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/45_-_ef1461_-_it-service_vouchers_final.pdf) (letöltve: 2018.2.23).

Eurofound (2017): *Casual work.* <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/casual-work> (letöltve: 2022.5.10).

Eurofound (2018): *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf) (letöltve: 2022.6.1).

European Commission (2016): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A European agenda for the collaborative economy* (SWD(2016) 184 final), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/com/2016/0356/COM\\_COM%282016%290356\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2016/0356/COM_COM%282016%290356_EN.pdf) (letöltve: 2022.6.1)

European Network of Legal Experts in the field of Labour Law (2009): *Characteristics of the Employment Relationship*. Thematic Report, [https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/6093THEMATIC\\_REPORT\\_.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/6093THEMATIC_REPORT_.pdf) (letöltve: 2022.5.16)

European Network of Legal Experts in the field of Labour Law (2014): *New Forms of Employment and EU Law*. Seminar Report, 27-28 November, The Hague, [http://www.labourlawnetwork.eu/events/annual\\_legal\\_seminar/prm/205/0/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/events/annual_legal_seminar/prm/205/0/index.html) (letöltve: 2018.10.23).

European Parliament (2000): *Atypical work in the EU*. Social Affairs Series, Working paper, SOC1106 EN, 3-2000.

Ewing, K. (1992): Great-Britain In: Blanpain, R., Brooks, B. and Engels, C. (eds.): *Employed or Self-employed*. Kluwer Law International, Bulletin of Comparative Labour Relations No. 24, 71–84.

Fazekas, K. és Varga, J. (2015): *The Hungarian Labour Market 2015*. Hungarian Academy of Sciences, Budapest, [http://www.mtakti.hu/file/download/HLM2015/TheHungarianLabourMarket\\_2015\\_onefile.pdf](http://www.mtakti.hu/file/download/HLM2015/TheHungarianLabourMarket_2015_onefile.pdf) (letöltve: 2022.5.22).

Felstiner, A. (2011): Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32(1): 143-204, <http://wtf.tw/ref/felstiner.pdf> (letöltve: 2022.6.1).

Ferencz, J. (2015): *Atipikus munkavégzési formák*. Pécs, Dialóg Campus.

Finkin, M. (2016): Beclouded Work in Historical Perspective. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 603-618.

Florisson, R. and Mandl, I. (2018): *Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fontana, G. (2004): Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience In: Caruso, B. and Fuchs, M. (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft.

- Freedland, M. (2003): *The personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press.
- Freedland, M. (2007): Constructing Fairness in Employment Contracts. *Industrial Law Journal*, Vol 36(1): 136-140.
- Freedland, M. and Kountouris, N. (2012): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press.
- Freedland, M. and Davies, P. (1983): *Kahn-Freund's Labour and the Law*. London, Stevens and Sons.
- Freedland M. et al (eds.) (2016): *The Contract of Employment*. Oxford, Oxford University Press.
- Freedland, M. and Countouris, N. (2011a): *The legal construction of personal work relations*. Oxford, Oxford University Press.
- Freedland, M. and Countouris, N. (2011b): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law In: Davidov, G. and Langille, B. (2011): *The idea of labour law*. Oxford, Oxford University Press, 190-208.
- Freedland, M. and Countouris, N. (2017): Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law. *Industrial Law Journal*, Vol. 46(1): 52-71.
- Freedland, M. and Prassl, J. (2017): *Employees, Workers, and the 'Sharing Economy': Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom*. Oxford Legal Studies Research Paper No. 19/2017, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2932757](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932757) (letöltve: 2022.5.23).
- Fudge, J. (2006): Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: the Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation. *Osgoode Hall Law Journal*, Vol. 44(4): 609-648,  
<http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1270&context=ohlj> (letöltve: 2022.5.23).
- Fudge, J. and Owens, R. (eds.) (2006): *Precarious Work, Women and the New Economy. The challenge to legal norms*. Oñati International Series in Law and Society, Hart.
- Fudge, J., McCrystal, S. and Sankaran, K. (eds) (2012): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Oñati International Series in Law and Society, Hart Publishing.
- Fudge, J. and McCann, D. (2015): *Unacceptable forms of work: A global and comparative study*. Geneva, ILO, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/documents/publication/wcms\\_436165.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/documents/publication/wcms_436165.pdf) (letöltve: 2022.6.11).
- García, C.A. and González, C.N. (2012): The Regulation of Economically Dependent Self-Employed Work in Spain: A Critical Analysis and a Comparison with Italy. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol 1(1-2): 117-133, [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/22](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/22) (letöltve: 2022.5.23).



Gera, D és Zimmer, M. (2016): *Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron?* <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/kozossegi-gazdasag-es-munkajog-uj-foglalkoztatasi-forma-a-lathataron> (letöltve: 2022.6.5).

Geradin, D. (2016): *Online Intermediation Platforms and Free Trade Principles – Some Reflections on the Uber Preliminary Ruling Case*, <https://ssrn.com/abstract=2759379> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2759379> (letöltve: 2018.7.25).

Gilson, R., Sabel, C. and Scott, R. (2009): Contracting for Innovation: Vertical Disintegration and Interfirm Collaboration. Law Working Paper No. 118/2008, <http://www2.law.columbia.edu/sabel/papers/contracting%20for%20innovation.pdf> (letöltve: 2022.6.1).

Giubboni, S. (2018): Being a worker in EU law. *European Labour Law Journal*, Vol. 9(3): 223-235.

GMB (2015): *Uber Driver Not Paid the Minimum Wage*. 7 September, <http://www.gmb.org.uk/newsroom/uber-driver-not-paid-minimum-wage> (letöltve: 2018.10.23)

Golden, L. (2015): *Irregular Work Scheduling and Its Consequences*. Economic Policy Institute, Briefing paper No. 394, April 9, 2015, <http://www.epi.org/files/pdf/82524.pdf> (letöltve: 2022.5.23).

Goldman, E. (2015): Court Says Yelp Reviewers Aren't Employees. *Forbes*, 17 August, <https://www.forbes.com/sites/ericgoldman/2015/08/17/court-says-yelp-reviewers-arent-employees/#6a90f2c83dd8> (letöltve: 2022.5.23).

Göndör, É. (2005): A munkaviszony elhatárolása a megbízási és a vállalkozási jogviszonyoktól. In: *Hágelmayer Istvánné-jubileum I*. Budapest, ELTE ÁJK, 175-188.

Gramano, E. (2018): *Digitalisation and Work: Challenges from the Platform-Economy*. <https://ssrn.com/abstract=3183067> (letöltve: 2022.5.24).

Greene, L. and Mamic, I. (2015): *The future of work: Increasing reach through mobile technology*. Bangkok, ILO, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_342162.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_342162.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

Greenhouse, S. (2015): *Uber: On the Road to Nowhere*. The American Prospect, Winter 2016, <http://prospect.org/article/road-nowhere-3> (letöltve: 2018.10.23).

Grimshaw, D. (2011): *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*. Conditions of Work and Employment Series No. 28, Geneva, ILO, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_157253.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_157253.pdf) (letöltve: 2022.5.3).

Griswold, A. (2014): *Uber Just Caved on a Big Policy Change After Its Drivers Threatened to*

*Strike*. Slate, 12 September, [http://www.slate.com/blogs/moneybox/2014/09/12/uber\\_drivers\\_strike\\_they\\_protested\\_cheap\\_uberx\\_fares\\_uber\\_backed\\_down.html](http://www.slate.com/blogs/moneybox/2014/09/12/uber_drivers_strike_they_protested_cheap_uberx_fares_uber_backed_down.html) (letöltve: 2022.5.23).

Grosheide, E. and Ter Haar, B. (2018): Employee-like worker: Competitive entrepreneur or submissive employee? Reflections on ECJ, C-413/13, FNV Kunsten Informatie In: Bellomo, S., Gundt, N., Łaga, M. and Miranda Boto, J.M. (eds.): *Labour Law and Social Rights in Europe: The Jurisprudence of International Courts. Selected Judgements*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, [https://www.researchgate.net/publication/325050011\\_Employee-like\\_worker\\_Competitive\\_entrepreneur\\_or\\_submissive\\_employee\\_Reflections\\_on\\_ECJ\\_C-41313\\_FNV\\_Kunsten\\_Informatie](https://www.researchgate.net/publication/325050011_Employee-like_worker_Competitive_entrepreneur_or_submissive_employee_Reflections_on_ECJ_C-41313_FNV_Kunsten_Informatie) (letöltve: 2022.6.3).

Groover, H. (2018): *Appeal Court Ruling Deals a Setback to Seattle Uber Law*. <https://www.thestranger.com/slog/2018/05/14/26173051/appeals-court-ruling-deals-a-setback-to-seattle-uber-law> (letöltve: 2022.6.3).

Gupta, N. et al. (2014): *Understanding Indian Crowdworkers*. Paper presented at 17th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW 2014), Baltimore, Maryland (15-19 February), [http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW\\_2014b.pdf](http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW_2014b.pdf) (letöltve: 2022.6.1).

Gyulavári, T. (szerk.) (1997): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. Budapest, MÜM.

Gyulavári, T. (2003): Az EU szociális joga: érdekek kereszttüzében. *Jura*, 2003/1: 45-58.

Gyulavári, T. (szerk.) (2004): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, OFA Kht.

Gyulavári, T. (2005): Szociális jogok: az európai integráció mostohagyermekai? *Acta Humana*, 2005/2: 115-134.

Gyulavári, T. (2006): Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex.

Gyulavári, T. (2007): Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 2007/3: 3-35.

Gyulavári, T. (2008a): Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Második javított kiadás. Budapest, Complex.

Gyulavári, T. (2008b): Harmonization of directive 97/81/EC on part-time work in Hungarian labour law. In: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. PTE ÁJK, Pécs, 105-115.

Gyulavári, T. (2009a): Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, Vol. 2(1): 7-26.

Gyulavári, T. (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.

Gyulavári, T. (2010): *Szürke zóna. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon*. Habilitációs értekezés, ELTE ÁJK, Kézirat, 1-198.

Gyulavári, T. (szerk.) (2012): *Munkajog*. Budapest, Eötvös Kiadó.

Gyulavári T. (2014a). *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, [https://jak.ppke.hu/uploads/collection/205/file/Gyulavari\\_Tamas\\_A\\_szurke\\_allomany\\_Pazmany\\_Press.pdf](https://jak.ppke.hu/uploads/collection/205/file/Gyulavari_Tamas_A_szurke_allomany_Pazmany_Press.pdf) (letöltve: 2022.5.20)

Gyulavári, T. (szerk.) (2014b): *Munkajog*. Budapest, Eötvös Kiadó.

Gyulavári T. (2014c): Trap of the Past: Why Economically Dependent Work is not Regulated in the Member States of Eastern Europe. *European Labour Law Journal*, Vol. 5(3-4): 267-278.

Gyulavári, T. (2017): Az Önfoglalkoztatók típusai, száma és szociális jogai Közép- és Kelet-Európában, a magyar példa alapján In: Koltay, A. és Darák, P. (szerk.): *Ad Astra Per Aspera: Ünnepi kötet Solt Pál 80. születésnapja alkalmából*. Pázmány Press, PPKE JÁK, Budapest, 257-276.

Gyulavári, T. (2018a): A behívásos munkavégzés a magyar munkajogban In: Auer, Á., Berke, Gy., György, I. és Hazafi, Z. (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére*. Dialóg Campus, Budapest, 277-291.

Gyulavári, T. (2018b): A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2018/1: 1-27.

Gyulavári, T. (2018c): A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog*, 2018/2: 1-5.

Gyulavári, T. (2018d): Az alkalmi munka a magyar jogban In: Bankó, Z., Berke, Gy., Tálné Molnár, E. (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest-Pécs, Kúria-PTE ÁJK-MBOE, 123-137.

Gyulavári, T. (2018e): Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog*, 2018/3: 8-12.

Gyulavári, T. (2018f): A bizonytalan foglalkoztatás fogalma és jellemzői: ellenség a kapuknál? *Magyar jog*, Vol. 65(9): 472-483.

Gyulavári, T. (szerk.) (2018g): *Munkajog*. Budapest, Eötvös Kiadó.

Gyulavári, T. (2018h): *Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás?* Pro Futuro, 2018/3: 83-95.

Gyulavári, T. (2019a): Az internetes munkavégzők jogai. *Jura*, Vol. 25(1): 70-83.

Gyulavári, T. (2019b): *Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai*. *Iustum Aequum Salutare* 2019/1: 25-51.

Gyulavári, T. (2020): Collective rights of platform workers: The role of EU law. *Maastricht Journal Of European and Comparative Law*, 27(4): 406-424.

Gyulavári, T. (2022): A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2: 141-149.

Gyulavári, T. és Krémer B. (2004): Európai Szociális Modell? *Esély*, 2004/3: 3-25.

Gyulavári, T. és Kártyás, G. (2012): The Hungarian labour law reform. The great leap towards full employment? *Dereito*, Vol. 21(2): 167-188.

Gyulavári, T. és Hős, N. (2012): The road to flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code. *European Labour Law Journal*, Vol. 4(4): 253-270.

Hacker, P. (2018): *UberPop, UberBlack, and the Regulation of Digital Platforms after the Asociación Profesional Elite Taxi Judgment of the CJEU (February 1, 2018)*. *European Review of Contract Law*, <https://ssrn.com/abstract=3116143> (letöltve: 2022.5.23).

Hagiu, A. (2015): *Work 3.0: Redefining Jobs and Companies in the Uber Age*. Harvard Business School (29 September), [http://hbswk.hbs.edu/item/work-3-0-redefining-jobs-and-companies-in-the-uber-age?utm\\_content=buffera539c&utm\\_medium=social&utm\\_source=linkedin.com&utm\\_campaign=buffer](http://hbswk.hbs.edu/item/work-3-0-redefining-jobs-and-companies-in-the-uber-age?utm_content=buffera539c&utm_medium=social&utm_source=linkedin.com&utm_campaign=buffer) (letöltve: 2022.5.23).

Hajdú, J. (2002): Social security protection of the self-employed persons in Hungary In: *Nagy Károly-émlékkönyv*. Szeged, 175-200.

Hajdú, J. (2006): Main Challenges of the Hungarian Labour Law in the Last Five Years. *Transition Studies Review*, Vol. 13(1): 34-37.

Hall, J. and Krueger, A. (2015): *An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States*. [https://s3.amazonaws.com/uber-static/comms/PDF/Uber\\_Driver-Partners\\_Hall\\_Kreuger\\_2015.pdf](https://s3.amazonaws.com/uber-static/comms/PDF/Uber_Driver-Partners_Hall_Kreuger_2015.pdf) (letöltve: 2022.6.3).

Hall, R., Bretherton, T. and Buchanan, J. (2000): *The growth of non-standard work and its impact on vocational education and training in Australia*. NCVR, Leabrook.

Hamar, A. (2016): Idénymunka a zöldség-gyümölcs ágazatban In: Kovács, K. (szerk.): *Földből élők. Polarizáció a magyar vidéken*. Argumentum, online változat, [http://www.rkk.hu/rkk/kefi/pdf/foldbol\\_elok\\_borito\\_cimnegyed\\_tartalom\\_online.pdf](http://www.rkk.hu/rkk/kefi/pdf/foldbol_elok_borito_cimnegyed_tartalom_online.pdf) (letöltve: 2022.5.26).

Handó, T. (2003): Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. *Cég és jog*, 2003/7-8: 14-18.

Harris, S. and Krueger, A. (2015): *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*. The Hamilton Project, Discussion Paper 2015

-10 (December),

[http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf) (letöltve: 2022.4.23).

Hárs, Á. (2012): *Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években.* TÁMOP-2.3.2-09/1, Műhelytanulmányok T/13, <https://docplayer.hu/19067760-Az-atipikus-foglalkoztatasi-formak-jellemzoi-es-trendjei-a-kilencvenes-es-a-ketezres-evekben.html> (letöltve: 2022.5.27).

Hárs, Á. (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági szemle*, Vol. 60(2), 224-250.

Hipp, L., Bernhardt, J. and Allmendinger, J. (2015): Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, Vol. 3(2): 1-27.

Hovánszki, A. (2001a): A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonyok elhatárolása. *Cég és Jog*, 2001/7-8: 9-15.

Hovánszki, A. (2001b): A munkavégzésre irányuló vegyes szerződések megítélése. *Cég és jog*, 2001/9. 5-9.

Howe, J. (2006): The Rise of Crowdsourcing. *Wired Magazine*, Issue 14.06 (June), <http://www.wired.com/2006/06/crowds/> (letöltve: 2022.5.21)

Hurka, P. (2016): New Forms of Employment in the Czech Republic In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe.* Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 183-188.

Huws, U. (2015): *Online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: Implications for occupational safety and health.* Review article on the future of work (for the EU-OSHA), [http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/3\\_Crowdsourcing\\_dicussion\\_paper.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/3_Crowdsourcing_dicussion_paper.pdf) (letöltve: 2022.6.11).

Huws, U. and Joyce, S. (2016a): *Crowd Working Survey: Size of the UK’s “Gig Economy” Revealed for the First Time.* <http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/02/crowd-working-survey.pdf> (letöltve: 2022.6.11).

Huws, U. and Joyce, S. (2016b): *Size of Germany’s ‘Gig Economy’ Revealed for the First Time.* [http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd\\_working\\_survey\\_Germany.pdf](http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf) (letöltve: 2018.7.11).

Huws, U. and Joyce, S. (2016c): *Crowd Working Survey: Size of Sweden’s “Gig Economy” Revealed for the First Time.* <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-sweden.pdf> (letöltve: 2018.7.11).

Huws, U. and Joyce, S. (2016d): *Size of Austria’s ‘Gig Economy’ Revealed for the First Time.* [http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/09/crowd\\_working\\_survey\\_Austria.pdf](http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/09/crowd_working_survey_Austria.pdf) (letöltve: 2018.7.11).

Huws, U. and Joyce, S. (2016e): *New estimate of the size of Dutch 'Gig Economy'*. [http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/06/crowd\\_working\\_survey\\_Netherlands.pdf](http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/06/crowd_working_survey_Netherlands.pdf) (letöltve: 2018.7.11).

ILO (2013a): *Regulating the Employment Relationship in Europe. A Guide to Recommendation 198*. Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_209280.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf) (letöltve: 2022.4.23).

ILO (2013b): Meeting the challenge of precarious work: A worker's agenda. *International Journal of Labour Research*, 2013/1, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_216282.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

ILO (2015): *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16-19 February), Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms\\_336934.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

ILO (2016): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (letöltve: 2022.5.13).

ILO (2018): Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. Geneva, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf) (letöltve: 2022.6.4).

Irani, L. and Silberman, M.S. (2013): *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*. Paper presented at the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (Paris, 27 April - 2 May), <http://crowdsourcing-class.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf> (letöltve: 2022.6.11).

Irani, L. (2015a): *Justice for 'Data Janitors'*. Public Books (15 January), <http://www.publicbooks.org/nonfiction/justice-for-data-janitors> (letöltve: 2022.5.18).

Irani, L. (2015b): Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, Vol. 114(1): 225-234, <http://escholarship.org/uc/item/6xk920pj#page-5> (letöltve: 2022.5.18).

Iudicone, F. (2017): *Italy: New voucher-based work scheme provokes debate*. Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc-eurwork/articles/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate> (letöltve: 2022.5.23).

Johnston, C. (2016): *Uber drivers win key employment case*. BBC, 28 October, <http://www.bbc.com/news/business-37802386> (letöltve: 2022.5.23).

Johnston, H. and Land-Kazlauskas, C. (2018): *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. ILO, Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 94., [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_624286.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf) (letöltve: 2022.6.2).

Jónás, T. (2016): *Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól?* <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol> (letöltve: 2022.6.5).

Kahancová, M. and Sedláková, M. (2016): *New forms of employment. Job sharing and casual work, Slovakia. Case study 41: Policy analysis*, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/41\\_-\\_ef1461\\_-\\_sk-job\\_sharing\\_and\\_casual\\_work\\_-\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/41_-_ef1461_-_sk-job_sharing_and_casual_work_-_final.pdf) (letöltve: 2018.10.23).

Kahn-Freund, O. (1951): Servants and Independent Contractors. *Modern Law Review*, Vol. 14(4): 504-509.

Kahn-Freund, O. (1967): A note on status and contract in British labour law. *Modern Law Review*, Vol. 30(6): 635-644.

Kalamatiev, T. and Ristovski, A. (2016): New Forms of Employment in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 217-222.

Kalleberg, A. (2000): Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work. *Annual Review of Sociology*, Vol. 16(26): 341-365.

Kalleberg, A. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, Vol. 74(1): 1-22.

Katz, L. and Krueger, A. (2016): *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*. NBER Working Paper No. 22667. <http://www.nber.org/papers/w22667> (letöltve: 2022.5.23).

Kártyás, G. (2015a): *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Budapest, Wolters Kluwer.

Kártyás, G. (2015b): *New forms of employment. Casual work, Hungary. Case study 58: Policy analysis*, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/58\\_-\\_ef1461-\\_hu\\_-\\_casualwork02\\_pworks\\_-\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/58_-_ef1461-_hu_-_casualwork02_pworks_-_final.pdf) (letöltve: 2018.6.5).

Kártyás, G., Répáczki, R. és Takács, G. (2016): *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány, Budapest, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány.

Kelemen, M. (2013): A háztartási alkalmazottak foglalkoztatásának kérdései Magyarországon – a láthatatlan munkaerő. *Esély*, 2013/3: 3-24.

Keller, B. and Seifert, H. (2013): Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns. *Transfer*, Vol. 19(4): 457-474.

Kenderes, Gy. (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért.

Kerr, D. (2016): *EU court asks: Is Uber an app or taxi service?* <https://www.cnet.com/news/is-uber-an-app-or-taxi-service-eu-court-asks/> (letöltve: 2022.5.16).

Kessler, S. (2015a): *The gig-economy won't last because it's being sued to death.* Fast Company (17 February), <http://www.fastcompany.com/3042248/the-gig-economy-wont-last-because-its-being-sued-to-death> (letöltve: 2022.5.27).

Kessler, S. (2015b): *The Domestic Workers Alliance Creates New Framework For Improving Gig-economy Jobs.* Fast Company (undated), <http://www.fastcompany.com/3051899/the-domestic-workers-alliance-creates-new-framework-for-improving-gig-economy-jobs> (letöltve: 2022.5.27).

Kim, L. (2018): *Gender Bias in Online Marketing: Data Shows Women Are Undervalued by 21%.* <https://www.wordstream.com/blog/ws/2014/05/13/gender-bias> (letöltve: 2022.6.4).

Kingsley, S., Gray, M. and Suri, S. (2014): *Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?* Paper presented at the 3rd Conference on Policy and Internet (Oxford, 25-26 September), [http://blogs.oii.ox.ac.uk/ipp-conference/sites/ipp/files/documents/Monopsony\\_and\\_theCrowd\\_SCK\\_MLG\\_SS.pdf](http://blogs.oii.ox.ac.uk/ipp-conference/sites/ipp/files/documents/Monopsony_and_theCrowd_SCK_MLG_SS.pdf) (letöltve: 2022.6.3).

Kirkegaard, J.F. (2014): *Making Labor Market Reforms Work for Everyone: Lessons from Germany.* Peterson Institute for International Economics, Policy Brief, January 2014, <https://www.piie.com/publications/policy-briefs/making-labor-market-reforms-work-everyone-lessons-germany> (letöltve: 2022.5.4).

Kiss, Gy. (1999): A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása. *Cég és Jog*, 1999/1. 22-23.

Kiss, Gy. (2000): *Munkajog.* Budapest, Osiris.

Kiss, Gy. (szerk.) (2001a): *Az Európai Unió munkajoga.* Budapest, Osiris.

Kiss, Gy. (2001b): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre In: Ploetz, M. and Tóth, H. (szerk.): *A munkajog ésa polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései.* Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 191-252.

Kiss, Gy. (2002): Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban, *Jura*, 2002/1: 48-60.

Kiss, Gy. (2005): *Munkajog.* Budapest, Osiris.

Kiss, Gy. (2008): A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1: 7-32.

Kiss, Gy. (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1: 1-14.



Kiss, Gy., Berke, Gy. és Bankó, Z. (2007): *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Budapest, OFA-PTE.

Kittur, A., Smus, B., Khamkar, S. and Kraut, R. (2011): *CrowdForge: Crowdsourcing Complex Work*. <http://smus.com/crowdforge/crowdforge-uist-11.pdf> (letöltve: 2022.6.3).

Kittur, A., et al. (2012): *The Future of Crowdwork*. Paper presented at 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work, <https://www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf> (letöltve: 2022.6.3).

Kountouris, N. (2017): The Concept of ‘Worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope. *Industrial Law Journal*, Vol. 47(2): 192-225.

Kovács, E. (2017): Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers’. *Hungarian Labour Law E-Journal*, Vol. 4(2): 1-15, [http://hllj.hu/letolt/2017\\_2\\_a/A\\_01\\_EKovacs\\_hllj\\_2017\\_2.pdf](http://hllj.hu/letolt/2017_2_a/A_01_EKovacs_hllj_2017_2.pdf) (letöltve: 2022.6.5).

Kovács, E. (2018): Gender Equality in Virtual Work I: Risks. *Hungarian Labour Law E-Journal*, Vol. 5(1): 90-102, [http://hllj.hu/letolt/2018\\_1\\_a/A\\_06\\_KovacsE\\_hllj\\_2018\\_1.pdf](http://hllj.hu/letolt/2018_1_a/A_06_KovacsE_hllj_2018_1.pdf) (letöltve: 2022.6.5).

Kozma, A. (1999): Munkaviszony létesítése, a munkaszerződés. *Cég és Jog*, 1999/1.

Környei, M. (2016): *A sharing economy jövője – a megosztáson alapuló gazdasági jogi problémái*. <http://arsboni.hu/a-sharing-economy-jovoje-a-megosztason-alapulo-gazdasag-jogi-problemai/> (letöltve: 2022.7.5).

Kretsos, L. (2010): The persistent pandemic of precariousness: young people at work In: Tremmel, J. (ed.): *A Young Generation Under Pressure?* Berlin, Springer Verlag, 3-21.

Krémer, B. (2009): *Bevezetés a szociálpolitikába*. Budapest, Napvilág Kiadó.

Kristiansen, J. (2016): New Forms of Employment in Denmark In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 189-192.

Kuba, S. (2017): *Foodora couriers found works council. Fair Crowd Work, Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work*, <http://faircrowd.work/2017/04/28/deutsch-oesterreich-foodora-fahrer-gruenden-betriebsrat/> (letöltve: 2022.5.26).

Kun, A. (2007): The boundaries between dependent employment and independent contractual arrangements – the Hungarian pathway for demarcation. In: *Political Science and Jurisprudence: Problems of Teaching and Research (After Bordeaux-2)*. Penza State University, Penza IPC PSU, 68-76.

Kun, A. (2013): Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. *Munkaügyi Szemle*, 2013/7, 12-20,

[https://drive.google.com/file/d/0B94H\\_Ej9wGWvcDgxN0FtcXFyb1U/view](https://drive.google.com/file/d/0B94H_Ej9wGWvcDgxN0FtcXFyb1U/view) (letöltés: 2022.7.5).

Kun, A. (2018): A digitalizáció kihívásai a munkajogban In: Homicskó, Á. (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. KRE, Budapest, 119-138, [http://www.kre.hu/ajk/images/doc4/dokumentumok/Egyes\\_modern\\_technologiak\\_etikai\\_jogi\\_es\\_szabalyozasi\\_kihivasai.pdf](http://www.kre.hu/ajk/images/doc4/dokumentumok/Egyes_modern_technologiak_etikai_jogi_es_szabalyozasi_kihivasai.pdf) (letöltve: 2022.7.5).

Labour Research Department (2014): *Casualization at work. Including zero hours contract. A guide for trade union reps*, London.

Laky, T. (1998): Változó fogalmak a munka változó világában. *Közgazdasági Szemle*, XLV. évf., 1998. február, 123-136.

Laky, T. (2004): *A munkaerőpiac Magyarországon 2003-ban*. <http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Laky.pdf> (letöltve: 2022.5.26).

Landa Zapirain, J. (2012): Regulation of Self-employed Workers in Spain: A Regulatory Framework for Informal Work? In: Fudge, J., McCrystal and Sankaran, K. (eds.): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Hart Publishing, Oxford, 155-170.

Leighton, P. (1984): Employment Status and the “casual” worker. *Industrial Law Journal*, 13(1): 62-66.

Leighton, P. (2000): The European Employment Guideline, „entrepreneurism” and the continuing problem of defining the genuinely self-employed In: Collins, H., Davies, P. and Rideout, R. (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. The Netherlands, Kluwer Law International, 283-303.

Leighton, P. (2002): Problems Continue for Zero-Hours Workers. *Industrial Law Journal*, 31(1): 71-78.

Leighton, P. and Wynn, M. (2011): Classifying Employment Relationships – More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework. *Industrial Law Journal*, 40(1): 5-44.

Leimeister, J. M., Zogaj, S. and Durward, D. (2016): New Forms of Employment and IT - Crowdsourcing In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 93-102.

Leimeister, J. M., Zogaj, S. and Durward, D. (2015): *New Forms of Employment and IT - Crowdsourcing*. 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2736953](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2736953) (letöltve: 2022.4.28).

Lehoczkyné Kollonay, Cs. (2001): *A magyar munkajog I-II*. Budapest, Vincze Kiadó.

Leong, N. (2014): *The sharing economy has a race problem*. Salon (2 November), [http://www.salon.com/2014/11/02/the\\_sharing\\_economy\\_has\\_a\\_race\\_problem/](http://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/) (letöltve: 2022.5.23).

Leschke, J., Schmid, G. and Griga, D. (2006): *On the marriage of flexibility and security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*. WZB Discussion Paper SP I 2006-108, <https://www.econstor.eu/handle/10419/43983> (letöltve: 2022.5.27).

Lewis, M. (2013): *Employee shareholders: it's happening, but what does it mean?* [https://www.morganlewis.com/pubs/lepg\\_lf\\_growthinfractureact2013\\_13may13](https://www.morganlewis.com/pubs/lepg_lf_growthinfractureact2013_13may13) (letöltve: 2022.5.23).

Liebman, S. (1992): Italy In: Blanpain, R., Brooks, B. and Engels, C. (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, No. 24, 85-100.

Lien, T. (2016): Uber will pay up to \$100 million to settle suits with drivers seeking employee status. *Los Angeles Times*, April 21 2016, <http://www.latimes.com/business/technology/la-fi-tn-0422-uber-settlement-story.html> (letöltve: 2022.5.27).

Lobel, B. (2016): *The test of control at the heart of the Uber judgment*. <http://smallbusiness.co.uk/test-control-heart-uber-judgment-2535796/> (letöltve: 2022.7.16)

Looijestijn-Clearie, A. (2017): *It looks like a duck, walks like a duck, quacks like a duck. But is it a taxi? A commentary on the Opinion of Advocate General Szpunar in Case C-434/15 - Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*. Radboud Economic Law Blog, [https://www.ru.nl/law/research/radboud-economic-law-conference/radboud-economic-law-blog/2017/looks-like-duck-walks-like-duck-quacks-like-duck/#\\_edn3](https://www.ru.nl/law/research/radboud-economic-law-conference/radboud-economic-law-blog/2017/looks-like-duck-walks-like-duck-quacks-like-duck/#_edn3) (letöltve: 2022.7.24).

Lo Faro, A. (2002): Fairness at Work? The Italian White Paper on Labour Market Reform. *Industrial Law Journal*, Vol. 31(2): 190-198.

Lo Faro, A. (2017): Contingent Work: A Conceptual Framework. In: Ales, E., Deinert, O. and Kenner, J.: *Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis*. Oxford, Hart Publishing, 7-24.

Lokiec, P. (2005): France In: Araki, T., Blanpain, R. and Ouchi, S. (eds.): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 9-18.

Mandl, I. (2016): Overview of New Forms of Employment In: Blanpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 93-102.

Mangan, J. (2000): *Workers Without Traditional Employment. An International Study of Non-standard Work*. Edward Elgar, Cheltenham-Northampton.

Marhold, F. (2012): *Fundamental values and Interests in Social Security Law in Consideration of Changing Employment*. Kézirat, [https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/franz\\_marhold.pdf](https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/franz_marhold.pdf) (letöltve: 2022.7.13).

Marmot, M. (2010): *Fair Society, Healthy Lives: The Marmot Review*. Institute of Health Equity, <http://www.instituteoftheequity.org/resources-reports/fair-society-healthy-lives-the-marmot-review/fair-society-healthy-lives-full-report-pdf.pdf> (letöltve: 2022.5.23).

Marsden, D. (2004): The ‘Network Economy’ and Models of the Employment Contract. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42(4): 659-684.

Martin, N.T. (2012): Diversity and the Virtual Workplace: Performance Identity and Shifting Boundaries of Workplace Engagement. *Lewis & Clark Law Review*, Vol. 16(2): 605-646, <http://digitalcommons.law.seattleu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1080&context=faculty> (letöltve: 2022.6.3).

Marvit, M. (2014): How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. *The Nation*, 5 February 2014, <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/> (letöltve: 2022.5.23).

McCann, D. (2008): *Regulating Flexible Work*. Oxford, Oxford University Press.

McGann, M., White, K. and Moss, J. (2016): Labour casualization and the psychosocial health of workers in Australia. *Work, employment and society*, Vol. 30(5): 766-782.

McKay, S., Jefferys, S., Paraksevpoulou, A. and Keles, J. (2012): *Study on Precarious work and social rights*. European Commission, Final report, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en> (letöltve: 2018.4.9).

McKinsey Global Institute (2015): *A Labour Market that Works. Connecting talent with opportunity in the digital age*. San Francisco, [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Employment%20and%20Growth/Connecting%20talent%20with%20opportunity%20in%20the%20digital%20age/MGI%20Online%20talent\\_A\\_Labor\\_Market\\_That\\_Works\\_Executive\\_%20summary\\_June%202015.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Employment%20and%20Growth/Connecting%20talent%20with%20opportunity%20in%20the%20digital%20age/MGI%20Online%20talent_A_Labor_Market_That_Works_Executive_%20summary_June%202015.ashx) (letöltve: 2018.7.28).

Meardi, G. (2014): The (claimed) growing irrelevance of employment relations. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 56(4): 594-605.

Menegatti, E. (2018): *A Fair Wage for Workers On-Demand via App*, in *Working in Digital and Smart Organization*. Palgrave Macmillan, 2018, 67-92.

Menegatti, E. (2019): The Evolving concept of “Worker” in EU Law. *Italian Labour Law E-Journal*, Vol. 12(1): 71-83.

Menegatti, E. (2020): Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, Vol. 11(1): 26-47.

Menegatti, E. (2022): The Classification of Platform Workers through the Lens of Judiciaries: A Comparative Analysis In Gyulavári, T. and Menegatti, E. (eds): *Decent Work in the Digital Age*. Hart Bloomsbury, London, 105-126.

Messenger, J. and Wallot, P. (2015): *The Diversity of Marginal Part-Time*. INWORK Policy Brief No. 7, Geneva, ILO, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_375630.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf) (letöltve: 2022.4.23).

Mooi-Reci, I. and Wooden, M. (2017): Casual employment and long-term wage outcomes. *Human Relations*, Vol. 70(9): 1064-1090.

Muehlberger, U. (2005): *Hierarchies, relational contracts and new forms of outsourcing*. ICER Working Paper No. 22/2005, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=854865](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=854865) (letöltve: 2022.6.3).

Muehlberger, U. (2007): *Dependent Self-Employment - Workers on the Border between Employment and Self Employment*. Hampshire, Palgrave Macmillan, 2007.

Narula, P. et al. (2011): *MobileWorks: A Mobile Crowdsourcing Platform for Workers at the Bottom of the Pyramid, Human Computation*. Papers from the 2011 AAAI Workshop (WS-11-11), [https://www.researchgate.net/publication/221603610\\_MobileWorks\\_A\\_Mobile\\_Crowdsourcing\\_Platform\\_for\\_Workers\\_at\\_the\\_Bottom\\_of\\_the\\_Pyramid](https://www.researchgate.net/publication/221603610_MobileWorks_A_Mobile_Crowdsourcing_Platform_for_Workers_at_the_Bottom_of_the_Pyramid) (letöltve: 2022.7.28).

Neal, A.C. (2011): The protection of Working Relationships under United Kingdom Law In: Pennings, F. and Bosse, C. (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 143-172.

Nerinckx, S. (2016): The ‘Uberization’ of the labour market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. *ERA Forum*, Vol. 17(2): 245-265.

Nogler, L. (2010): Rethinking the Lawrie-Blum Doctrine of Subordination: A Critical Analysis Prompted by Recent developments in Italian Employment Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 26(1): 83-101.

O’Brian, S. (2015): The Uber effect: Instacart shifts away from contract workers. *CNN Money*, June 22, <https://money.cnn.com/2015/06/22/technology/instacart-employee-option/index.html> (letöltve: 2022.7.14).

OECD (2015): *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris, OECD Publishing, [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all\\_9789264235120-en#page139](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#page139) (letöltve: 2022.5.16).

ONS (2013): *Estimating Zero Hours Contracts From the Labour Force Survey*. London, <https://www.ons.gov.uk/file?uri=/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/labourmarketarticlesandreports/zerohourscontractstcm77320763.pdf> (letöltve: 2022.5.28).

ONS (2017): *People in employment on a zero-hours contract*. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/mar2017> (letöltve: 2022.5.23).

O’Reilly, T. (2015): Workers in a World of Continuous Partial Employment. *Medium*, 31 August, <https://medium.com/the-wtf-economy/workers-in-a-world-of-continuous-partial-employment-4d7b53f18f96#.r6lrvzeg4> (letöltve: 2022.5.23).

Pál, L., Lőrincz, Gy., Kozma, A. és Pethő, R. (2012): *Az új munka törvénykönyve magyarázata*. HvgOrac, Budapest.

Pál, L. (1997): Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. *Munkaügyi Szemle*, szeptember, 9-11.

Pál, L. (2007): *A munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről*. Pécs, Justis.

Pennycook, M., Cory, G. and Alakeson, V. (2013): *A Matter of Time: The rise of zero-hours contracts*. Resolution Foundation, London, <https://www.resolutionfoundation.org/publications/matter-time-rise-zero-hours-contracts/> (letöltve: 2018.10.23).

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

Perulli, A. (2002): *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf) (letöltve: 2022.5.1).

Perulli, A. (2011): Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries In: Casale, G. (ed.): *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 159-160.

Petrovics, Z. (2006): *Munkajog*. Budapest, L'Harmattan-Zsigmond Király Főiskola.

Pfeffer, J. and Baron, J.N. (1988): Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment In Staw, B.M. and Cummings, L.L. (eds.): *Research in organizational behavior*. Greenwich, JAI Press, Vol. 10: 257-303.

Piasna, A., Zwysen, W. and Drahokoupil, J. (2022): *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI, Working Paper 2022.05.

Pichrt, J. and Stefko, M. (2007): *Labour Law in Czech Republic*. The Netherlands, Kluwer Law International.

Pickavance, N. (2014): *Zeroed Out: The place of zero-hours contracts in a fair and productive economy*. An Independent report by Norman Pickavance, [http://web.archive.org/web/20140501103936/http://www.yourbritain.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs\\_report\\_final\\_FINAL\\_240414.pdf](http://web.archive.org/web/20140501103936/http://www.yourbritain.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs_report_final_FINAL_240414.pdf) (letöltve: 2022.5.23).

Pocock, B. (2004): Meeting the challenge of casual work in Australia: evidence, past treatment and future policy. *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 30(1): 1-14.

Polliert, A. (2005): The Unorganised Worker: The Decline in Collectivism and New Hurdles to Individual Employment Rights. *Industrial Law Journal*, Vol. 34(3): 217-238.

Prassl, J. (2013a): Employee Shareholder "Status": Dismantling the Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, Vol. 42(4): 307-337.

Prassl, J. (2013b): *Dismantling the contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom*. ELLN Working Paper 1/2013, [www.labourlawnetwork.eu](http://www.labourlawnetwork.eu)

(letöltve: 2018.10.23).

Prassl, J. and Risak, M. (2016): Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 619-651.

Prassl, J. (2015): *The concept of the employer*. Oxford, Oxford University Press, 2015.

Prassl, J. (2017a): *Uber: the Future of Work... Or Just Another Taxi Company?* University of Oxford, <https://www.law.ox.ac.uk/business-law-blog/blog/2017/05/uber-future-work%E2%80%A6-or-just-another-taxi-company> (letöltve: 2022.7.23).

Prassl, J. (2017b): *Pimlico Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?* Law Quarterly Review; Oxford Legal Studies Research Paper No. 25/2017, <https://ssrn.com/abstract=2948712> (letöltve: 2022.7.25).

Prassl, J. (2018): *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford, Oxford University Press.

Presada. F. (2016): *New forms of employment. Casual work, Romania*. Case study 60: Policy analysis, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/60\\_-\\_ef1461\\_-\\_ro\\_-\\_casual\\_work\\_-\\_law\\_52\\_20112\\_-\\_pworks\\_final\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/60_-_ef1461_-_ro_-_casual_work_-_law_52_20112_-_pworks_final_0.pdf) (letöltve: 2018.6.6).

Prugberger, T. (1993): Vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyok. *Jogtudományi Közöny*, 1993/11: 422-429.

Prugberger, T. (2003): A munkajog harmonizációja. A munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozások. *Cég és Jog*, 2003/1: 5-9.

Prugberger, T. (2005): *A munkavégzéssel kapcsolatos szerződéseknek a polgári törvénykönyvben történő szabályozásának a kérdése*. Kötelmi jogi kodifikációs tanulmányok, Budapest, 2005, 325-330.

Prugberger, T. (2008): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Magyar Jog*, március, 151-154.

Prugberger Tamás (2013): A munkaügyi kapcsolatok új szabályai az érdekkiegyenlítés jegyében. *Gazdaság és Jog*, Vol. 21(3): 3-10.

Prugberger, T. (2014a): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, Vol. 61(2): 65-71.

Prugberger, T. (2014b): Jogalkotási és jogalkalmazási problémák a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnál az európai uniós normák tükrében. *Európai Jog*, Vol. 14(2): 29-35.

Prugberger, T. és Fabók, A. (2000): A munkaszerződés, a szolgálatteljesítési szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog*, Vol. 47(12): 734-740.

Prugberger, T. és Rácz, Z. (2003): A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt

munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. *Gazdaság és Jog*, Vol. 11(3): 21-24.

Pyper, D., McGuinness, F. and Powell, A. (2017): *Zero-hour contracts*. House of Commons Library, Briefing paper, Number 06553, 13 April 2017, <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06553#fullreport> (letöltve: 2022.5.23).

Quinlan, M. (2012): The ‘Pre-Invention’ of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context. *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 23(4): 3-24, <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/103530461202300402> (letöltve: 2022.5.9).

Radnay, J. (szerk.) (1989): *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, KJK.

Radnay, J. (2000): A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, Vol. 8(3): 18-21.

Radnay, J. (2004a): *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat.

Radnay, J. (2004b): A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: *Munkajog jövőjéről*. SZMM, Budapest, 133-142.

Rani, U. (2012): *Impact of changing work patterns on income inequality*. Discussion paper 193/2008, ILO and International Institute for Labour Studies, Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_193166.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_193166.pdf) (letöltve: 2018.5.3).

Ratti, L. (2022): A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU In: Miranda Boto, J. M. and Brameshuber, E. (eds.): *Collective Bargaining and the Gig Economy*. Hart Bloomsbury, London, 39-60.

Rauws, W. (2016): New Forms of Employment in Belgium In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 147-155.

Razzolini, O. (2010): The need to go beyond the contract: „economic” and „bureaucratic” dependence in personal work relations. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 31(2): 267-301.

Rácz, I. (2017a): Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, Vol. 10(1): 82-97.

Rácz, I. (2017b): A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre In: Keserű, B.A. (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2017*. Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 273-284.

Rácz, I. (2020): *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD értekezés (Műhelyvitára készített változat), [https://ajk.kre.hu/images/doc6/DOKTORI/dr\\_Racz\\_Ildiko\\_PhD\\_ertekezes\\_muhelyvitara.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc6/DOKTORI/dr_Racz_Ildiko_PhD_ertekezes_muhelyvitara.pdf) (letöltve: 2022.6.25)



Rebhahn, R. (2017): New forms of work In: Davulis, T. (ed.): *Labour law reforms in Eastern and Western Europe*. PIE Peter Lang, Brussels.

Richardson, S., Lester, L. and Zhang, G. (2012): Are Casual and Contract Terms of Employment Hazardous for Mental Health in Australia? *Journal of Industrial Relations*, Vol. 54(5): 557-578.

Risak M. and Warter, J. (2015): *Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop*. Paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, 8-10 July, [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/373/crowdwork\\_law\\_RisakWarter.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf) (letöltve: 2018.7.9).

Risak, M. and Dullinger, T. (2018): *The Concept of “Worker” in EU Law: Status Quo and Potential for Change*. ETUI, [www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change](http://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change) (letöltve: 2022.1.16).

Risak, M. (2016a): Crowdfunding: Towards a ‘New’ Form of Employment In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 93-102.

Risak, M. (2016b): New Forms of Employment in Austria In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 141-146.

Rodgers, L. (2012): Vulnerable Workers, Precarious Work and Justifications for Labour Law: a Comparative Study. *E-Journal of International and Comparative labour Studies*, Vol 1(3-4): 87-113, [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/38](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/38) (letöltve: 2022.5.22).

Rodriguez, A. (2017): *Contracting Themselves Out of a Job: The Third DCA’s Decision in McGillis v. Department of Economic Opportunity*. FIU Law Review, <https://law.fiu.edu/contracting-job-third-dcas-decision-mcgillis-v-department-economic-opportunity/> (letöltve: 2022.7.16).

Rogers, E. (2013): Are the days of the zero hours contract numbered? *Tolley’s Employment Law Newsletter*, Vol 18(11): 102-103, <https://www.doyleclayton.co.uk/resources/insights/are-the-days-of-the-zero-hours-contract-numbered-as-published-in-tolley-s-employment-law-newsletter/> (letöltve: 2022.4.23).

Rodgers, G. and Rodgers, J. (eds) (1989): *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*. ILO, Geneva. [https://www.researchgate.net/publication/43604402\\_Precarious\\_Jobs\\_in\\_Labour\\_Market\\_Regulation\\_The\\_Growth\\_of\\_Atypical\\_Employment\\_in\\_Western\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/43604402_Precarious_Jobs_in_Labour_Market_Regulation_The_Growth_of_Atypical_Employment_in_Western_Europe) (letöltve: 2022.5.23).

Rogers, B. (2015): *Employment as a Legal Concept*. Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2641305> (letöltve: 2022.6.23).

Rogers, B. (2016): The Social Costs of Uber. *University of Chicago Law Review Online*, Vol. 82(1): 85-102,

[http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uclev\\_online](http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uclev_online) (letöltve: 2022.6.3).

Rouse, A. C. (2010): *A Preliminary Taxonomy of Crowdsourcing*. AIS Electronic Library, <http://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=acis2010> (letöltve: 2022.6.3).

Rubery, J. (2015): *Reregulating for inclusive labour markets*. ILO, Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 65, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_428981.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_428981.pdf) (letöltve: 2022.6.11).

Rubery, J., Earnshaw, J. and Burchell, B. (eds.) (1993): *New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self-Employment in Britain*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft.

Said, C. (2015): *Growing voices say gig workers need protections, benefits*. SFGate, 17 February, <http://www.sfgate.com/business/article/Growing-voices-say-gig-workers-need-protections-6079992.php> (letöltve: 2022.6.27).

Sachs, B. (2015a): Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control. *On Labor*, 20 May, <https://onlabor.org/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/> (letöltve: 2022.6.28).

Sachs, B. (2015b): Do We Need an “Independent Worker” Category? *On Labor*, 8 December, <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category/> (letöltve: 2018.7.28)

Salehi, N. et al. (2015): *We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowdworkers*. Paper presented at the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, Seoul, 18-23 April, <http://hci.stanford.edu/publications/2015/dynamo/DynamoCHI2015.pdf> (letöltve: 2022.6.3).

Sánchez Torres, E. (2010): The Spanish Law on Dependent Self-employed Workers: a New Evolution in Labour Law. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 31(2): 231-248.

Sargeant, M. (2014): Domestic Workers: Vulnerable Workers in Precarious Work. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 3(1): 1-19, [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/152](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/152) (letöltve: 2022.5.22).

Scheiber, N. (2015): A Middle Ground Between Contract Worker and Employee. *The New York Times*, 10 December, <http://www.nytimes.com/2015/12/11/business/a-middle-ground-between-contract-worker-and-employee.html> (letöltve: 2022.6.23).

Schiek, D. and Gideon, A. (2018): Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier? *International Review of Law Computers & Technology*, Vol. 32(3): 1-20, [https://www.researchgate.net/publication/324449617\\_Outsmarting\\_the\\_gig-economy\\_through\\_collective\\_bargaining\\_-\\_EU\\_competition\\_law\\_as\\_a\\_barrier\\_to\\_smart\\_cities](https://www.researchgate.net/publication/324449617_Outsmarting_the_gig-economy_through_collective_bargaining_-_EU_competition_law_as_a_barrier_to_smart_cities) (letöltve: 2018.4.18).

- Schmid, G. (2010): *Non-standard employment and labour force participation: a comparative view of the recent development in Europe*. Discussion paper No. 5087, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, <http://ftp.iza.org/dp5087.pdf> (letöltve: 2022.5.22).
- Schoukens, P. and Barrio, A. (2017): The changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*, Vol. 8(4): 306-332.
- Semjén A., Tóth I.J., és Fazekas, M. (2008): *Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói interjúk tükrében*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmányok MT-DP 2008-10, <http://econ.core.hu/file/download/mtdp/MTDP0810.pdf> (letöltve: 2022.5.26).
- Senatori, I. (2022): EU Law and Digitalisation of Employment Relations In: Gyulavári, T. and Menegatti, E. (eds.): *Decent Work in the Digital Age*. Hart Bloomsbury, London, 57-81.
- Senčur Peček, D. (2017): The Scope of Labour Law Protection in Slovenia or who are Employers Obligated to Grant the Labour Law Protection to. *Hungarian Labour Law E-Journal*, Vol. 4(2): 16-29.
- Sheftalovich, J. (2015): Belgian government: Uber drivers are contractors, not employees. *Slate*, 14 September, <http://www.politico.eu/article/belgian-government-uber-drivers-are-contractors-not-employees/> (letöltve: 2022.6.23).
- Simpson, M., Dawkins, P. and Madden, G. (1997): Casual employment in Australia: incidence and determinants. *Australian Economic Papers*, Vol. 36(69): 194-204.
- Singer, N. (2014): In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty. *The New York Times*, 16 August, [http://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?_r=0) (letöltve: 2022.7.30).
- Skupień D., Łaga M. and Pisarczyk, L. (2016): Polish labour law: the impact of the economic crisis and demographic problems. *Hungarian Labour Law E-Journal*, Vol. 3(1): 1-21.
- Smith, R. and Leberstein, S. (2015): *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. New York, National Employment Law Project, <https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> (letöltve: 2022.6.23).
- Sobeck, K. (2012): Low-wage work: A global perspective. *International Labour Review*, Vol. 151(3): 141-156.
- Sprague, R. (2015): Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes. *A.B.A. Journal of Labor & Employment Law*, Vol. 31(53) [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2606600](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600) (letöltve: 2022.6.23).
- Szolnoki-Dávid, Cs. (2017): *A háztartási alkalmazottak foglalkoztatása*. [https://foglalkoztatás.blog.hu/2017/09/09/haztartasi\\_alkalmazottak\\_foglalkoztatasa](https://foglalkoztatás.blog.hu/2017/09/09/haztartasi_alkalmazottak_foglalkoztatasa) (letöltve: 2022.6.17).

Standing, G. (2011): *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury, London, [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The\\_Precariat\\_\\_The\\_New\\_Dangerous\\_Class\\_\\_-Bloomsbury\\_USA%282011%29.pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA%282011%29.pdf) (letöltve: 2022.5.3).

Stefko, M. (2007): *Czech labour law in European context*. Charles University in Prague, Faculty of Law.

Steiner V. and Wrohlich K. (2005): Work incentives and labor supply effects of the ‘mini-jobs reform in Germany. *Empirica*, Vol. 32(1): 91-116, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/18290/1/dp438.pdf> (letöltve: 2022.6.23).

Stemler, A. (2016): Betwixt and Between: Regulating the Shared Economy. *Fordham Urban Law Journal*, Vol. 43(1): 31-70, <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2648&context=ulj> (letöltve: 2022.6.12).

Stevens, E. (2013) Freedom of choice. *Employers Law*, October, 18-19.

Stone, K. and Arthurs, H. (eds.) (2013): *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. Russell Sage Foundation, New York.

Stone, K. (2013): The decline in the standard employment contract: a review of the evidence, In: Stone, K. and Arthurs, H. (eds.): *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. Russell Sage Foundation, New York.

Stone, K. (2016): *Uber and Arbitration: A Lethal Combination*. Economic Policy Institute, Working Economics Blog, <http://www.epi.org/blog/uber-and-arbitration-a-lethal-combination/> (letöltve: 2022.6.1).

Stott, R. (1999): Between a Rock and a Hard Place: A History of American Sweatshops, 1820- Present. *The Journal of American History*, Vol. 86(1): 186-191.

Summers, C. (2001): Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17(1) 5-23.

Surowiecki, J. (2015): Gigs with Benefits. *The New Yorker*, 6 July, <https://www.newyorker.com/magazine/2015/07/06/gigs-with-benefits> (letöltve: 2022.6.23)

Swiatkowski, A.M. (2011): The protection of working relationships in Poland In: Pennings, F. and Bosse, C. (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law International, 109-126.

Szegedi, L. (2018): *Digitális platformok, mint a sharing economy munkáltatói?* [https://jogaszvilag.hu/a-jovo-jogasza/digitalis-plattformok-mint-a-sharing-economy-munkaltatoi/?utm\\_source=WKHU\\_NSL\\_Munkajog\\_201840&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=WKHU\\_NSL\\_Munkajoghirlevel\\_1840](https://jogaszvilag.hu/a-jovo-jogasza/digitalis-plattformok-mint-a-sharing-economy-munkaltatoi/?utm_source=WKHU_NSL_Munkajog_201840&utm_medium=email&utm_campaign=WKHU_NSL_Munkajoghirlevel_1840) (letöltve: 2022.6.3).

Taylor, M. (2017): *Good work: the Taylor review of modern working practices*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy,

- [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf) (letöltve: 2022.6.21).
- Tésits, R. and Szenoradszki, E. (2010): Hungary's experiment in legalizing casual employment. *International Labour Review*, Vol. 149(1): 121-129.
- The House of Commons (2013): *Zero hours Contracts Bill*. 24 June, <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2013-2014/0079/14079.pdf> (letöltve: 2022.6.23).
- Thies, W., Ratan, A. and Davis, J. (2011): *Paid Crowdsourcing as a Vehicle for Global Development*. Workshop on Crowdsourcing and Human Computation, <https://www.humancomputation.com/crowdcamp/chi2011/papers/thies.pdf> (letöltve: 2022.7.30).
- Tiraboschi, M. (2012): Italian Labour Law after the so-called Monti-Fornero Reform (Law No. 92/2012). *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol 1(3-4): 47-86. [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/37](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/37) (letöltve: 2022.6.21).
- Todolí-Signes, A. (2017): The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33(2): 241-268, <https://ssrn.com/abstract=2899383> (letöltve: 2022.6.1).
- Treu, T. (1998): *Italian Labour Law and Industrial Relations in Italy*. The Hague, Kluwer Law International.
- University of Limerick (2015): *A Study on the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees*, <https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Study-on-the-Prevalence-of-Zero-Hours-Contracts.pdf> (letöltve: 2022.6.18).
- Uber (2015): *A Few Facts About the O'Connor Case*. 1 September, <https://newsroom.uber.com/2015/09/oconnorfacts/> (letöltve: 2022.6.23).
- Valenduc, G. and Vendramin, P. (2016): *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. EUI Working Paper 2016.03, [http://ftu-namur.org/fichiers/Work\\_in\\_the\\_digital\\_economy-ETUI2016-3-EN.pdf](http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf) (letöltve: 2022.5.5).
- Van Cleynenbreugel, P. (2018): *Elite Taxi and Uber France : do Member States have free rein to prohibit and criminalise ridesharing activities?* European Law Blog, April 18, <http://europeanlawblog.eu/2018/04/18/elite-taxi-and-uber-france-do-member-states-have-free-rein-to-prohibit-and-criminalise-ridesharing-activities/> (letöltve: 2022.7.23).
- Van Peijpe, T. (2012): EU Limits for the Personal Scope of Employment Law. *European Labour Law Journal*, Vol. 35(3): 35-53.
- Van Peteghem, J. and Ramioul, M. (2016): *New forms of employment. Voucher-based work, Belgium*. Case study 43: Policy analysis,

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/43\\_-\\_ef1461\\_-\\_be-service\\_vouchers\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/43_-_ef1461_-_be-service_vouchers_final.pdf) (letöltve: 2018.3.13).

Van Voss, G.H. (2000): *The Flexibility and Security Act*. Discussion Paper, <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/ind-exp-paperNL1000.pdf> (letöltve: 2018.10.23).

Veneziani, B. (1986): New Technologies and the Contract of Employment. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 2(4): 117-137.

Veneziani, B. (2009): The Employment Relationship In: Hepple, B. and Veneziani, B. (eds.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford, Hart Publishing.

Veres, J. (1996): A mezőgazdasági munka jogi szabályozása In: *Emlékkönyv Dr. Szentpéteri István egyetemi tanár születésének 70. évfordulójára*. Acta juridica et politica, Szeged, 709-718.

Verkindt, P. (1992): France In: Blanpain, R., Brooks, B. and Engels, C. (eds.): *Employed or Self-employed*. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, No. 24, 63-70.

Vékás, L. (2006): Egyenlő bánásmód polgári jogi jogviszonyokban? *Jogtudomány Közlöny*, Vol. 61(10): 355-364.

Vékás, L. (2008): Az új Ptk. Szakértői Javaslatának elvi kérdései. *Magyar Jog*, Vol. 55(2): 65-76.

Vosko (2011): Precarious employment and the problem of SER-Centrism in regulating for decent work In: Lee, S. and McCann, D. (eds): *Regulating for decent work: New directions in labour market regulation*. Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO, 57-89.

Waas, B. (2004): Employee and Self-Employed under German Labour Law In: Caruso, B. and Fuchs, M. (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 203-216.

Waas, B. (2010): The legal definition of the employment relationship. *European Labour Law Journal*, Vol. 1(1): 45-57.

Waas, B. (2016): New Forms of Employment in Germany In: Blanpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 223-228.

Waas, B. (2017): What role for solopreneurs in the labour market. *European Labour Law Journal*, Vol. 8(2): 154-167.

Waas, B. (2019): The legal definition of the employment contract in section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same? *Italian Labour Law E-Journal*, Vol. 12(1): 25-34.

Waldmann, G. (2007): A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok változása. *Munkaügyi Szemle*, 2007/7, 77-78.

Wank, R. (2005): Germany In: Araki, T., Blanpain, R. and Ouchi, S. (eds.) (2005): *Labour Law in Motion – Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. The Hague, Kluwer Law International, 19-26.

Watson, I. (2005): Contented workers in inferior jobs? Re-assessing casual employment in Australia. *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 47(4): 371-392.

Watson, I. (2013): Bridges or Traps? Casualisation and Labour Market Transitions in Australia. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 55(1): 6-37.

Weber, L. (2015): What if There Were a New Type of Worker? Dependent Contractor. *The Wall Street Journal*, 28 January, <http://www.wsj.com/articles/what-if-there-were-a-new-type-of-worker-dependent-contractor-1422405831> (letöltve: 2022.5.23).

Weinberg, J. (2015): Gig News: Uber Successfully Pursuing State Legislation on Independent Contractor Status. *On Labor*, 11 December, <https://onlabor.org/gig-news-uber-successfully-pursuing-state-legislation-on-independent-contractor-status/> (letöltve: 2018.7.31).

Weinkopf, C. (2009): Germany: precarious employment and the rise of mini-jobs In: Vosko, L., MacDonald, M. and Campbell, I. (eds.): *Gender and the Contours of Precarious Employment*. Routledge, London, 177-193.

Weiss, M. (1995): The future of the individual employment contract in Germany In: Lammy Betten (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague, Kluwer Law International, 29-42.

Weiss, M. and Schmidt, M. (2000): *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. The Hague, Kluwer Law International.

Weller, S., Cussen, J. and Webber, M. (1999): Casual Employment and Employer Strategy. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, Vol. 10(1): 15-33.

Weltner, A. (1978): *A magyar munkajog*. Budapest, Akadémiai Kiadó.

Veneziani, B. (1986): The evolution of the employment relationship In: Hepple, B. (ed.): *The Making of Labour Law in Europe*. London, Mansell.

Wingfield, N. and Isaac, M. (2015): Seattle Will Allow Uber and Lyft Drivers to Form Unions. *The New York Times*, 14 December, <http://www.nytimes.com/2015/12/15/technology/seattle-clears-the-way-for-uber-drivers-to-form-a-union.html> (letöltve: 2022.6.21).

Wooden, M. (2001): How temporary are Australia's casual jobs? *Work, Employment and Society*, Vol 15(4): 875-883.

Wooden, M. and Warren, D. (2003): *The Characteristics of Casual and Fixed-Term Employment: Evidence from the HILDA Survey*. Melbourne Institute Working Paper No. 15/03, <https://pdfs.semanticscholar.org/f771/37b43913c3e5d2ac3c1d3aee4913d0abaa97.pdf> (letöltve: 2022.4.6).

Wooden, M. and Warren, D. (2004): Non-standard Employment and Job Satisfaction: Evidence from the HILDA Survey. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 46(3): 275-297.

Zatz, N. 2016. Beyond misclassification: Gig economy discrimination outside employment law. *On Labor*, 19 January, <https://onlabor.org/beyond-misclassification-gig-economy-discrimination-outside-employment-law/> (letöltve: 2018.7.3).

Zittrain, J. (2009): The Internet Creates a New Kind of Sweatshop. *Newsweek*, 12 July, <https://www.newsweek.com/internet-creates-new-kind-sweatshop-75751> (letöltve: 2022.6.3).

Zyskowski, K., Morris, M., Bigham, J., Gray, M. and Kane, S. (2015): *Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities*. Association for Computing Machinery, [http://research.microsoft.com/pubs/228714/crowdwork\\_and\\_disability.pdf](http://research.microsoft.com/pubs/228714/crowdwork_and_disability.pdf) (letöltve: 2022.7.1).