

Jelige: Moszkvics-slusszkulcs

Tartalomjegyzék

I.Bevezetés	2
II. A munkavállaló fogalma	3
II.1. A munkavállaló törvényi fogalma	3
II.2. Tradicionális munkaviszony és munkavállaló	7
II.3. Változások.....	12
II.4. Kettő-, illetve háromdimenziós fogalomrendszer	15
II.5. Önfoglalkoztatás	17
II.6. Az ál- és quasi-önfoglalkoztatók	22
III.Atipikus munkaviszony	24
III.1. Atipikus vagy egyéb?	24
III.2. Magyar szabályozás.....	25
III.3. Mit jelent az, hogy atipikus?	27
IV.A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy	29
IV.1. Bevezetés.....	29
IV.2. A szürke zóna	31
IV.3. Ami az új Mt.-ből kimaradt	33
IV.4. De lege ferenda	39
IV.5. Kitekintés.....	41
V.Záró gondolatok	46
Jogszabályjegyzék	47
Irodalomjegyzék.....	47

I.Bevezetés

A munkajog radikális változásokon megy keresztül. A felgyorsult élet, a színes foglalkoztatási formák létrejöttével a munkajogban olyan kérdések merültek fel, amelyekkel még sosem találkozott a jog. Idővel tarthatatlanná vált az, hogy a munkajog nem alkalmazkodott a lezajló folyamatokhoz, amelyeket többek között a tömegtermeléssel járó munkaviszonybeli változások okoztak. Sajnos, a magyar szakirodalom még nem nagyon foglalkozik a témával, néhány kiemelkedő kutatója van a területnek, de ők is kénytelenek főként külföldi, idegen nyelvű forrásokat felhasználni. Ezért elsődleges célom az, hogy egy átfogó képet adjak arról a folyamatról, amely nem csak a magyar, de a külföldi jogrendszerekben is zajlik. Dolgozatomban megpróbálom feltárni a folyamat kezdőpontját, hogy mit is jelent az, ha valaki hagyományos munkaviszonyban áll, mint munkavállaló. Ezután bemutatom, hogyan alakult a munkavállaló fogalma, milyen változások mentek végbe, és melyek a változások okai és következményei. Végül, áttekintem a már meglevő eredményeket mind a magyar, mind a külföldi (főleg német) jogrendszerekben, és a még megoldásra váró pontokat, különös figyelemmel az önfoglalkoztató, az atipikus munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jelenségére.

II. A munkavállaló fogalma

II.1. A munkavállaló törvényi fogalma

„Egy adott jogterület minőségét, stabilitását nagymértékben meghatározza fogalmainak minősége, illetve fogalomalkotási koncepciója”,¹ véli Kiss. A régi Mt., amely 1992 és 2012 között volt hatályos, egy munkajogi alapfogalmat, köztük a munkavállalót sem határozott meg.² Ennek oka, hogy a rendszerváltás idején még nem jelentek meg az új munkavégzési formák, így a meglevő (alapvetően tradicionális) fogalmakat sem kellett tisztázni,³ hiszen nem kellett az elhatárolási pontokat meghatározni. Az eltelt több évtizeddel kialakult változások viszont főleg a nemzeti jogalkotás elé állították, illetve állítják a feladatot, hogy az alapfogalmakat tisztázza, így elősegítve azt is, hogy a személyi hatállyal összefüggő jogi bizonytalanságok megszűnjenek.⁴ Nem csak dogmatikai szempontból lenne előnyös az alapfogalmak (például munkavállaló, munkaviszony, munkaszerződés) tisztázása, hanem egy másik fontos cél miatt is: hogy a munkajogi védelem személyi hatályát meghatározzák. (Kitekintésként meg kell jegyezni, hogy „Freedland és Contouris álláspontja szerint a munkaszerződés helyett a munkavégzési szerződés fogalmának megalkotásával lehetne szélesebb körben biztosítani a munkajogi védelmet.”⁵) Így a munkaviszony fogalmának meghatározása komoly előrelépés volt, többek között a polgári viszonyoktól való elhatárolás szempontjából.⁶ Az Unióban körbepillantva ugyanakkor fennáll az a jogi megoldás, hogy az esetjogból derül ki az, hogy mi minősül munkaviszonynak.⁷ „Ha a jogalkotás határozza meg a munkaviszony fogalmát, akkor ehhez általában az alábbi jogi technikákat szokták alkalmazni:

- a munkaviszony vagy munkaszerződés fogalmának és a munkaviszony minősítő jegyeinek, ismérveinek meghatározása;

¹ Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében; Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008, I. évf. 1. szám, p. 7-33. 26. o.

² Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?; Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014. 1. szám, 3. o.

³ Gyulavári Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében; Magyar Jog 2011., LVIII. évfolyam, 1. szám, 23-34. p., 25. o.

⁴ u.o.: 27. o.

⁵ u.o.

⁶ Gyulavári Tamás: A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Pázmány Press; Budapest; 2014; 59.o.

⁷ u.o.: 279.o.

- bizonyos szerződési formák meghatározása, amelyek alkalmazása magával vonja a munkaviszonyként vagy önfoglalkoztatóként történő minősítést (pl. sportolók, újságírók, kereskedelmi ügynökök);
- a munkavállaló számára könnyített bizonyítási szabályok;
- a munkaviszony leplezését ösztönző tényezők kiiktatása.”⁸

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) az alábbiak szerint definiálja a munkavállalót:

34. § (1) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

A munkaviszony jellegéből adódik az első bekezdés, miszerint csak ember lehet munkavállaló.⁹ „Ami a természetes személyek munkavállalói jogalanyiságát illeti, a nyugat-európai munkajogi szabályozás munkavállalónak azt a személyt tekinti, aki egzisztenciális és bérfüggőségben áll a munkáltatóval. Ez választja el a munkavállalót a vállalkozótól, a megbízottól és a bizományostól.”¹⁰ (Ezt alátámasztandó mutatja be Kiss a német helyzetet: „a német jogban a más részére végzett önálló és önállótlan (függő) munka elhatárolására találoan alkalmazzák a Selbstbestimmung –önmeghatározás- versus Fremdbestimmung –idegen, más személy általi meghatározás- kifejezést.”¹¹) Mivel csak természetes személy válhat munkavállalóvá, ezért egyértelművé válik az is, hogy „munkavállalóként csak az lehet jelen a munkajogviszonyban, aki más pozíciót egyidejűleg nem visel. Példának okáért egyéni vállalkozó egyszerre nem lehet munkavállaló. Ez egyben érinti a munkáltatói jogállással összefüggésben felmerült problémát is, nevezetesen – önmagára vonatkoztatottan – lehet-e ugyanaz a személy egy adott munkajogviszony munkáltatói és munkavállalói pozíciójában. Álláspontunk szerint a munkajogviszony tartalmának lényege – nevezetesen az alá-fölérendeltség – miatt ez a jogviszonybeli konstrukció nem lehetséges”,¹² állítja a Kommentár. A törvényi megfogalmazás, amely külön hangsúlyt fektet a kizárólagosan

⁸ Gyulavári Tamás: A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Pázmány Press; Budapest; 2014; 279. o.

⁹ Petrovics Zoltán: Munkajog; L'Harmattan kiadó, Budapest; 2006; 50. o.

¹⁰ Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog; Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014; 132. o.

¹¹ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok); Állam- és Jogtudomány; LV. évfolyam, 2014. 1. szám; 56. o.

¹² Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kajtár Edit, Kiss György, Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez; CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest; 2012; 130.o.

természetes személyi minőségre, kiemeli a munkajogviszonybeli jogállását a munkavállalónak.¹³ „A munkavállalói minőség általános megfogalmazásban azt jelenti, hogy valaki munkaszerződés alapján munkajogviszony keretében végez munkát és szolgáltatásának jogalapja nem valamilyen más, munkavégzésére irányuló jogviszony.”¹⁴ „A munkavállalói minőség természetesen nem önmagáért való kategória, és az a megfogalmazás, amelynek értelmében munkavállaló az, aki munkajogviszony keretében más számára munkatevékenységet végez, a munkavállaló és az önálló munkavégző közötti megkülönböztetésen alapul.”¹⁵ Lényeges eleme a törvényi definíciónak a munkaszerződés, amely arra utal, hogy a munkáltató és munkavállaló között fennáll egy szerződés, tehát egy jogviszony, nevezetesen a munkajogviszony, amely „egyben azt is kifejezi, hogy a munkavállaló nem önálló, hanem ún. önállótlan, illetve függő munkát végez.”¹⁶ Ezzel egy elhatárolási pont keletkezik a munkavégző és a munkavállalóhoz hasonló jogállású között, állapítja meg a Kommentár, valamint Kiss György¹⁷ is. Ennek alapja lehet az „az irodalomban ismeretes olyan felfogás, amely a munkavállaló fogalmában egyenesen a munkajog személyi érvényesülési területét látja, és a munkajogviszony megkülönböztető ismérveit is a munkavállalói minőség kritériumkatalógusán keresztül fogalmazza meg.”¹⁸

A kontinentális jogban alapvető, hogy definiálják a munkavállaló fogalmát.¹⁹ Az angolszász területen több fogalommal lehet találkozni: employee, worker, azon belül is a „blue-collar” és „white-collar” worker kifejezések, amelyek a más számára munkát végzők széles területét lefedik.²⁰

A törvényi fogalom vizsgálatakor viszont azt is meg kell jegyezni, hogy „a munkavállaló fogalmának egzakt és nagyjából állandónak tekinthető dogmatikai megalapozása – a látszat ellenére – nem történt meg. A munkavállalói jogállásról kialakított különféle képletek – legalábbis a közösségi jogban – alapvetően kontextus-függőek, illetve célhoz kötöttek”,²¹ véli

¹³ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kajtár Edit, Kiss György, Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez; CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest; 2012; 130. o.

¹⁴ Kiss György: Munkajog; Osiris kiadó, Budapest; 2005; 116. o.

¹⁵ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kajtár Edit, Kiss György, Kovács Erika: i.m. 130. o.

¹⁶ u.o.

¹⁷ Kiss György: Munkajog, Osiris kiadó, Budapest; 2005; 117. o.

¹⁸ u.o.: 116.o.

¹⁹ u.o.: 116. o.

²⁰ u.o.: 117. o.

²¹ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; Jogtudományi Közlöny 2013, LXVIII. évfolyam, 1. szám; 4.o.

Kiss. Ez főleg az Európai Unió jogrendszerében ütközik ki, ennek teljes körű ismertetése meghaladja a dolgozat kereteit. A szakirodalomban ezzel főként Gyulavári, Jakab, Kártyás és Kiss szerzők foglalkoznak részletesen.

Az Mt. 34. § azt is meghatározza, hogy melyek azok az általános feltételek, amelyek a munkavállalóvá váláshoz szükségesek:

(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

(3) A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

Az alsó korhatár a tizenhatodik életév, amely alól van kivétel, még hozzá az a tizenötödik életévét betöltött személy, aki az iskolai szünet ideje alatt szeretne munkaviszonyt létesíteni. Érdekes, hogy ugyan a tizenhatodik életévét betöltött személy, aki még nincs tizennyolc éves, korlátozottan cselekvőképesnek számít, mégsem kell az Mt. szerint a törvényes képviselőjének hozzájárulása ahhoz, hogy munkaviszonyt létesítsen. Ez a szabály a tizenötödik életévét betöltött személyeknél nem áll fenn.²² A (3) bekezdésnél meg kell jegyezni, hogyha a „szóban forgó tanköteles személy tizenhat éven aluli, úgy munkaviszonyának létesítéséhez természetesen a törvényes képviselőjének hozzájárulására is szükség van.”²³ Itt érdemes megemlíteni a fiatal munkavállaló intézményét, tehát az a munkavállaló, aki még nincs tizennyolc éves. Ez a kategória a munkaviszony létrejöttkor és teljesítéskor is különleges jelentőséggel bír.²⁴ Ezen általános feltételeken túl szükségesek lehetnek további körülmények az adott munkakör betöltéséhez, például egy meghatározott képesítés megléte.²⁵ Ezt Kiss konkrét munkavállalási képességnek nevezi. A feltételeket meghatározhatja jogszabály, egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy maga a munkáltató is rögzítheti, például a pályázat kiírásánál.²⁶

²² Petrovics Zoltán: i.m. 50-51. o.

²³ Petrovics Zoltán: i.m. 51.o.

²⁴ Kiss György: Munkajog; Osiris kiadó, Budapest, 2005, 122. o.

²⁵ Petrovics Zoltán: i.m. 51. o.

²⁶ Kiss György: Munkajog; Osiris kiadó; Budapest; 122. o.

II.2. Tradicionális munkaviszony és munkavállaló

Évszázadok alatt rögzült a mára kinőttnek mondható, hagyományos munkaviszony. „A munkajogi szabályozás és a foglalkoztatási gyakorlat egyeduralkodó eleme egészen a közelmúltig a tipikus munkaviszony volt”,²⁷ hangsúlyozza Gyulavári. Úgy véli továbbá, hogy a „tipikus munkaviszonynak a munkajogi szabályozásban normateremtő szerepe van”,²⁸ hiszen ez adja az alapot, amelyhez képest a többi foglalkoztatásra irányuló viszonyt definiáljuk. Ahogy Jakab fogalmaz, a munkajog a függő munka jogának tekinthető, hiszen alárendeltség áll fenn. A munkavállaló függ a munkáltatótól,²⁹ így az alárendeltségből fakad a hagyományos munkaviszony váza. „Perulli megfogalmazásával az alárendeltség olyan jogi koncepció, amely egy strukturális elemet, a munkáltatói kontrollt (eterodirezione) foglalja magában”.³⁰ Emiatt az alárendeltség miatt keletkezik egy hierarchikus kapcsolat a munkáltató és munkavállaló között.³¹ A függőség Prugberger megközelítése alapján az az elem, amely egy-egy kényes jogviszonyt, nevezetesen az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszonyt a német és frankofon bíróságok előtt munkavállalói vagy szabadfoglalkozású jogállással ruház fel.³² „Hagyományosan tipikusnak azt a munkaviszonyt tekintették, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítettek, a munkavállaló egyetlen munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végzett munkát.”³³ A munkajog (az európai országokban is)³⁴ elsősorban a tradicionális munkavállaló fogalmát használta fel pilléreként, e teljes munkaidőben foglalkoztatott, „idealizált munkavállalói státuszt”³⁵ vette alapul. Kérdésként merülhet fel, hogy vajon miért vált ennyire elfogadottá és kedvelté ez a tradicionális forma. Gyulavári úgy fogalmazott tanulmányában,

²⁷ Gyulavári Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében; Magyar Jog 2011., LVIII. évfolyam, 1. szám, 23-34. p. 28. o.

²⁸ Gyulavári Tamás: A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Pázmány Press; Budapest; 2014; 105. o.

²⁹ Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2014, megjelenés alatt (kézirat), 19. o.

³⁰ Gyulavári Tamás: A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Pázmány Press; Budapest; 2014; 100.o.

³¹ u.o.

³² Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog; Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014; 132.o.

³³ Gyulavári Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében; Magyar Jog 2011., LVIII. évfolyam, 1. szám, 23-34. p. 28. o. (2011b)

³⁴ Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 25. o.

³⁵ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; Jogtudományi Közlöny 2013., LXVIII. évfolyam, 1. szám, 1-14. p. 2. o.

hogy „a munkaviszony térhódítását jelentősen felgyorsította a függő munkához kapcsolt munkavállalói és szociális jogok kiterjesztése, különösen a társadalombiztosításhoz való jog garantálása.”³⁶ A hagyományos munkaviszonyban egyik oldalon mindig a munkavállaló, másik oldalon pedig a munkáltató áll.³⁷ A munkavállalói státusz lényege a tradicionális munkaviszonyban az, hogy „a munkavállaló a munkaszerződéssel alárendeltséget (függőséget) vállal jogokért (biztonságért) cserébe.”³⁸ A munkaszerződés mai formáját a 20. században nyerte el Nyugat-Európában.³⁹ „A felek közötti személyi függőséget, alárendeltségi viszonyt a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és széles körű irányítási, utasítási joga jellemzi. A munkavállaló a rábízott munkát ellenérték fejében, személyesen köteles elvégezni.”⁴⁰ Ez a személyi függőség akkor áll fenn, ha a munkáltató irányító hatalmának a munkavállaló alá van vetve, tehát munkatevékenysége egy másik személy által irányított.⁴¹ Gazdasági függőség akkor jön létre, ha a munkavégző díjazása az egyetlen bevételi forrását képezi a munkavállalónak.⁴² Gyulavári Tamás tanulmányában felhívja a figyelmet arra a jogszabályhelyre az Mt.-ben, amely bizonytalanná teszi a törvényi definíció ismérveit, hiszen „az új Mt. 277. §-a kollektív szerződésnek mindkét irányú eltérést megengedi, ha nincs eltérő szabály”,⁴³ így ezektől a diszpozitív szabályoktól el lehet térni a munkavállaló javára és hátrányára is. Emellett ugyanakkor kétségtelen, hogy a munkaviszony során a munkavállaló betagozódik a munkáltató szervezetébe, amely hierarchiát von maga után.⁴⁴ „Az alá-fölérendeltséget többnyire a munkáltató belső szervezeti rendje rögzíti, és a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egység (pl. osztály, igazgatóság) beosztottjaként jár el a munkakörébe tartozó feladatokban. A munkavállaló és munkáltató közötti alá-fölérendeltségi viszonyból következik a munkáltató egyoldalú irányítási és utasításadási jogköre”⁴⁵, fogalmaz Gyulavári. Peter Hanau és Klaus Adomeit közös művükben, az Arbeitsrechtben a személyi függést az utasításokhoz való kötöttségben látják, mivel a munkavállalók a munkaadók

³⁶ Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna; Esély, 2009, 6. szám, 76-107. p.; 85. o.

³⁷ Mélypataki Gábor: A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából; Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et politica, Tonus XXX/2., 2012, pp. 521-540, 521. o.

³⁸ Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna; Esély, 2009, 6. szám, 76-107. p., 81. o. (2009b)

³⁹ Gyulavári Tamás: A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Pázmány Press; Budapest; 2014; 69.o. (2014a)

⁴⁰ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?; Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014. 1. szám, 4. o. (2014b)

⁴¹ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 88. o.

⁴² u.o. 100.o.

⁴³ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 4. o.

⁴⁴ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 133.o.

⁴⁵ u.o.

iránymutatásai alá rendelvek.⁴⁶ Kiss is látta ezeket az ismertető jegyeket, az ő rendszerében a munkajogviszony esszenciáját a következő elemek adják:

- alá-fölérendeltségi kapcsolatok elsőbbsége a munkaviszonyban, hiszen a jogszabály előre rögzíteni nem képes minden körülményt, így ez a munkáltatói jogkör gyakorlójának a feladata; ez az alá-fölérendeltség „olyan munkavállalói kötelezettséget eredményez, amely semmilyen egyéb munkavégzésre irányuló kötelemben nem ismeretes”;⁴⁷
- az utasítási jogon keresztül tudja a munkáltató a munkavégzést irányítani;
- rendszeres munkavégzési kötelezettség a munkavállaló részéről, amely a személyes munkavégzésből fakad, és közvetlenül ez az alapja a díjazásnak, nem pedig a munkáltató eredményes működése;
- „a munkajogviszony differentia specificája a munkavállaló önálló kötelességeként megjelenő rendelkezésre állási köteletség”;⁴⁸
- a munkáltató foglalkoztatási és gondoskodási kötelessége.⁴⁹

Annak ellenére, hogy a törvény megalkotta a munkavállaló definícióját, a bírói gyakorlattal egyetértve szükség van továbbra is a minősítő jegyekre.⁵⁰ A minősítő jegyek ugyan nemzeti bírói gyakorlatonként eltérőek, de fel lehet ismerni általános ismertetőjegyeket. Először, elsődlegesen a tényeken alapul a minősítés, és csak másodlagosan a szerződés tartalmán. Másodszor, az alárendeltségen kívül más minősítő jegyeket is alkalmaznak. Harmadszor, korábban a személyi, mint jogi függőség volt egyeduralkodó ismérv. Ez később, a gazdasági függőség térnyerése miatt háttérbe szorult, és inkább a személyi alárendeltség vette át a szerepét.⁵¹ Gyulavári a bírói gyakorlatban megkülönböztette az elsődleges és másodlagos ismérveket, valamint a korábbi rendszert megváltoztatva, javaslatot tett az osztályozásra.⁵² E szerint elsődleges ismérvek:

- „alá-fölérendeltségi viszony, széles körű munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog;
- személyes munkavégzési kötelezettség;

⁴⁶ Peter Hanau – Klaus Adomeit: Arbeitsrecht; Alfred Metzner Verlag, Frankfurt am Main, 1988; 145. o.

⁴⁷ Kiss György (2000): i.m. 77. o.

⁴⁸ u.o.

⁴⁹ u.o.

⁵⁰ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 4. o.

⁵¹ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 102.o.

⁵² u.o.: 130.o.

- munkabér fizetése;
- a munkakörként meghatározott feladatok rendszeres elvégzése;
- a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége;”⁵³

Másodlagos minősítő jegyek:

- „a munkaidő meghatározása;
- a munkavégzés helye;
- a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása;
- a biztonságos, egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása.”⁵⁴

Jakab szerint ezek a minősítő jegyek a tradicionális munkajogi képlet szerint épülnek fel. (Folytatva gondolatát, úgy véli, hogy a minősítő jegyek „megadják a személyi és gazdasági függés elemeit, ehhez képest a munkajog szerinti függés elemei vagy nem, vagy árnyaltabban jelennek meg a polgári jog körébe tartozó munkavégzési viszonyok esetében.”⁵⁵)

Ezen minősítési jegyek osztályozása nem egységes, Petrovics például nem is használja az elsődleges, illetve másodlagos csoportra történő kettéosztást.⁵⁶ Hozzá kell még azt is tenni, hogy a jegyeket egyenként és összességében is vizsgálni kell, tekintettel az eset speciális körülményeire.⁵⁷ Vita van a szakirodalomban az utasítási jog elsődleges vagy másodlagos mivoltáról. A Minősítési irányelvben csak másodlagos ismérvnek van feltüntetve az utasítási jog, azonban ez Gyulavári szerint téves, mivel igaz ugyan, hogy utasítási jog létezik a polgári jogviszonyokban, de a munkáltató esetében ez a jog sokkal szélesebb és mélyebb.⁵⁸

Weiss már a jelenkori folyamatokra is figyelmet fordít, mikor megállapítja, hogy a személyi függőség kritériumát is egyre tágabban kell értelmezni, tekintve, hogy a munkavállalók egyre magasabban képzettek,⁵⁹ esetleg pontosabban is tudják megállapítani a legmegfelelőbb munkavégzési módot. Az Európai Bizottság is hasonló, három jelzöt tulajdonít a sztenderd, hagyományos munkaszerződési modellnek, a munkavállalóra vonatkozó munkaviszonynak:

⁵³ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 5. o.

⁵⁴ u.o.

⁵⁵ Jakab Nóra: i.m. 77. o.

⁵⁶ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 125.o.

⁵⁷ u.o.: 126.o.

⁵⁸ u.o.: 134.o.

⁵⁹ Gyulavári Tamás(2014a): i.m. 89.o.

legyen határozatlan idejű, teljes munkaidős; munkaszerződésen alapuljon; egyetlen munkáltató álljon a jogviszonyban.⁶⁰

Az alanyok pozíciójának letisztultsága ellenére Mélypataki Gábor úgy vélekedik, hogy „a munkavállaló, mint fogalom egy soktényezős megfogalmazás. Ahhoz, hogy a munkavállalóról beszéljünk, meg kell néznünk a részleteket.”⁶¹ Elemzése során eljutott Radnay József munkavállaló-fogalmához: „Munkavállaló az a természetes személy, aki nem önállóan, hanem bizonyos alárendeltséggel munkavégzést vállal, vagyis a munkaerejét bocsájítja a munkáltató rendelkezésére.”⁶² Mélypataki is meghatározta a munkavállaló fogalmi elemeit: természetes személy, aki önállótlan, illetve függő munkavégzési tevékenységét az általa megkötött munkaszerződés alapján látja el, és ezt köteles a munkáltató utasításai szerint tenni, hiszen alárendeltségi jogviszony keretében jár el.⁶³

⁶⁰ Gyulavári Tamás (2009b) i.m. 96. o.

⁶¹ Mélypataki Gábor: i.m. 528. o.

⁶² u.o.: 524. o.

⁶³ Mélypataki Gábor: i.m. 524.o.

II.3. Változások

A foglalkoztatási struktúra szerkezetileg átalakult, és a mai napig változásokon megy keresztül, például a technológiai fejlődés, a növekvő koncentráció miatt.⁶⁴ Gyulavári is egyetért ezzel, mikor tanulmányában kifejti, hogy a legfontosabb ok a válság keletkezésénél az, hogy megváltozott a személyi kör, amelyet a munkajognak le kellene fednie.⁶⁵ A XIX. század végén, XX. század elején ismerték fel, „hogy a gazdasági függőség a munkavállalók döntő többségénél tipikus ugyan, de a függő munka megkülönböztető ismérveként nem jelölhető meg.”⁶⁶ A Supiot-jelentés kiinduló pontja is az a feltételezés, hogy a fordista gazdasági, társadalmi modell, amely alapján a munkajogot szabályozták, válságba került.⁶⁷ „A fordista modellt hatalmas vállalkozásokban koncentrálnak a tömegtermelés jellemezte, amely hierarchikus szervezetre és alacsony fokú specializációra épült”,⁶⁸ idézve Gyulavárit. Ám lezajlott három folyamat, amelyek az új formák terjedését megalapozták. A három folyamat a Supiot-jelentés szerint:

- „növekedett a munkavállalók szakképzettsége és ezzel együtt szakmai autonómiája,
- fokozódott a verseny az egyre nyitottabbá váló piacon, és
- soha nem látott mértékben felgyorsult a technikai fejlődés.”⁶⁹

Marsden és Stephenson szerint ezek a folyamatok egy dologra vezethetők vissza: már nem a „férfi-kézi-gyári” termelés az uralkodó, hanem a „sokszínű-digitális harmadik szektor.”⁷⁰ „A „menekülés a munkajogból” kifejezéssel illetett folyamat nem csupán a megváltozott körülményekre hívta fel a figyelmet, hanem megpróbált új jogi konstrukciók irányába fordulni.”⁷¹ Ezek az új típusú foglalkoztatási formák és munkavállalók kirekesztik a munkajog védelmi jogosultságaiból azokat munkavégzőket, akiknek közös jellemzőjük, hogy kevésbé alárendeltek, ezért jelenti ki Jakab, hogy „általánosságban az a jellemző, hogy az

⁶⁴ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; Jogtudományi Közlöny 2013, LXVIII. évfolyam, 1. szám, 1-14. p; 3. o.

⁶⁵ Gyulavári Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében; Magyar Jog 2011., LVIII. évfolyam, 1. szám, 23-34. p; 23. o. (2011b)

⁶⁶ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban; Justis Bt., Pécs, 2010, 31. o.

⁶⁷ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 81. o.

⁶⁸ u.o.: 82. p.

⁶⁹ u.o.

⁷⁰ u.o.

⁷¹ Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében; Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008, I. évf. 1. szám, 7-33. p., 9.o.

alárendeltség veszített korábbi jelentőségéből.”⁷² Jakab ezt a folyamatot kirekesztésnek nevezi, és két alcsoportra bontja: mennyiségi és minőségi kirekesztés. A mennyiségi kirekesztés során a foglalkoztatottakat elegendő mértékben függetlennek tekintik ahhoz, hogy önfoglalkoztatónak tekinthetők. A minőségi kirekesztés során a folytonosság hiánya miatt bizonyos jogokat veszítenek a foglalkoztatottak. A szerző szerint a közös pont a két kirekesztésben az alárendeltségi kapcsolat gyenge mivolta.⁷³

Az újonnan kialakult módszerekben (pl. just-in-time, valamint lean management módszer) az a közös, hogy a céljuk a munkaviszonnyal járó költségekből (közterhek, adminisztrációs terhek, stb.) fakadó veszteséget minimalizálni, illetve kiiktatni. Népszerűségüknek Gyulavári szerint két oka van: költség-csökkentő hatása és a munkajogi szabályok kikerülésének lehetősége.⁷⁴

Prugberger négy elemre bontja az előbb említett, munkaviszonyt palástoló, színlelt tartós vállalkozási vagy megbízási szerződések elszaporodásának okát:

- „A munkáltatók a munkavállalóval fiztetik meg a munkáltatót terhelő társadalombiztosítási járuléknak a munkáltatót terhelő részét is,
- A munkáltató mentesülni tud –többek között- a túlmunkavégzést korlátozó előírások alól, ...
- A fizetett szabadságra vonatkozó előírások nem kötik,
- Végezetül pedig ki tudja játszani a minimálbérfizetésre vonatkozó szabályokat.”⁷⁵

A költségcsökkentés elérése végett kerülnek előtérbe a racionális szervezési-vezetési modellek.⁷⁶ Ennek következtében a munkavállalói pozíciók olyan átalakuláson mennek keresztül, amelynek „fontos szegmense a különböző helyzetű, sőt adott esetben különböző jogállású foglalkoztatottak heterogén érdekviszonyai.”⁷⁷ A munkajog hatálya alapvetően a tipikus munkaviszonyra terjed ki, így ezekre a folyamatosan létrejövő, munkát vállaló csoportokhoz nem jut el a munkajogi védelem, annak ellenére, hogy a tradicionális

⁷² Jakab Nóra: i.m. 30. o.

⁷³ u.o.: 31.o.

⁷⁴ Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 29. o.

⁷⁵ Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. Kompetitív Könyvek 5. Debrecen, 2006; 58.o.

⁷⁶ Kiss György („013): i.m. 3. o.

⁷⁷ Kiss György (2013): i.m. 4. o.

munkavállalóhoz hasonló helyzetben vannak,⁷⁸ lásd a szürke zónába tartozó foglalkoztatottakat. A védelem hiánya viszont emberközpontú, demokratikus társadalmakban nem elfogadható jelenség. Országonként eltérő az erre reakcióként megfogalmazott érdekképviselési magatartás Kiss György szerint: „Míg az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában bizonyos nyitás figyelhető meg elsősorban az atipikus munkavállalói csoportok irányába, addig – többek között – Magyarországon a szakszervezetek a tradicionális jogállású munkavállalók felé fordulnak. Ez nyilvánvalóan összefügg azzal az érdekképviselési állásponttal, amelynek értelmében a hagyományos munkajogviszonynak kiemelt prioritást kell élveznie, illetve az atipikus foglalkoztatás nem jelenthet alternatívát a tradicionális munkajogviszonnyal szemben.”⁷⁹

Az országok nagy részében tehát fennmaradt a klasszikus, tradicionális, szociális védelemmel ellátott munkaviszony és munkavállaló egyeduralma, mégis növekszik a népszerűsége az ettől eltérő, védelemmel nem ellátott munkavégzési formáknak. Hangsúly került tehát a kis- és mikro vállalkozásokra, a legális foglalkoztatás mellett a szürke és fekete foglalkoztatási formákra, amellet, hogy még mindig a munkaviszonyban munkát végző személyek vannak többségben.⁸⁰ Természetesen ezeken a változásokon túl, az alapot képező munkajogviszony is megváltozott, és ahogy Kiss fogalmaz, „a munkajogviszony korábban kétségbe nem vont ismérvei labilissá váltak.”⁸¹

⁷⁸ Kártyás Gábor: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején; in: Kiss György: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára; Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar kiadó, 2008; Pécs; 193-214 p., 198. o.

⁷⁹ Kiss György (2013): i.m. 4. o.

⁸⁰ Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 25. o.

⁸¹ Kiss György (2000): i.m. 76.o.

II.4. Kettő-, illetve háromdimenziós fogalomrendszer

A munkajog a függő munka joga, az alárendeltség egyértelmű eleme a munkaviszonyoknak. Egészen a XIX-XX. századig a gazdasági függést minden munkavégzésre irányuló jogviszonyban alapvetőnek vélték, ám ezt a teóriát felváltotta a személyi függés elmélete, például Sinzheimer és iskolája,⁸² ahol úgy vélték, hogy a munkavállalók a személyiségüket is adják a teljesítményükhöz.⁸³ A személyi függés elméletét az a kritika érte, hogy „a munkajogi dogmatikai megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérvnek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget.”⁸⁴ Jakab szerint ezek, az elméleti megközelítésben bekövetkező változások voltak a kettős, illetve hármas modell kialakulásának az okai, hiszen ekkor már „a munkaviszonyt más munkavégzési viszonyhoz képest, tipikusan a vállalkozáshoz és megbízáshoz képest kellett definiálni.”⁸⁵ Gyulavári a 20. század első felére datálja a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra épülő, kétszereplős fogalmi rendszer kialakulását.⁸⁶ Ezt a dichotóm rendszert ugyan ismeri a magyar jog, de a szerző szerint nem alkalmazza.⁸⁷ Mostanra elhomályosodott ez a foglalkoztatási jogviszonyok kettősségére építő felosztás („binary divide”⁸⁸). Jakab meglátása szerint sem tartható tovább a kétvégű rendszer, hiszen a leplezett szerződések száma nőtt, valamint még inkább vitássá vált a jogviszony minősítése.⁸⁹ Új jogi kategóriák jöttek létre, mint a határozott idejű munkavégzés, alkalmi munkavállalás, munkaerő-kölcsönzés,⁹⁰ valamint a két irányon kívül egy harmadik irány is létrejött: a szürke zóna. Ezen túl az atipikus munkaviszonyokkal is számolni kell, amelyek nem esnek egybe az önfoglalkoztató fogalmával.⁹¹ Gyulavári hasonlóképpen vélekedik tanulmányában, mikor kifejti, hogy álláspontja szerint „az önfoglalkoztatás alatt nem a polgári jogviszonyok és a munkaviszonyok közötti, úgynevezett „szürke zóna” másként a harmadik típusú jogviszonyok köre értendő, hanem kizárólag polgári jogviszonyok.”⁹² Azonban az új típusú foglalkoztatási viszonyok megjelenése egyben a munkajog és polgári jog közötti határvonal elmosódását is magával hozta.

⁸² Jakab Nóra: i.m. 20.o.

⁸³ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban; Justis Bt., Pécs, 2010; 31.o.

⁸⁴ Jakab Nóra: i.m. 20.o.

⁸⁵ u.o.

⁸⁶ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 84. o.

⁸⁷ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 47. o.

⁸⁸ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 90. o.

⁸⁹ Jakab Nóra: i.m. 10.o.

⁹⁰ u.o.: 21. o.

⁹¹ Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 27. o.

⁹² Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 26. o.

A nemzetközi szakirodalomban ugyan létezik olyan álláspont, nevezetesen a Perulli jelentésben megfogalmazva, amely azt állítja, hogy nem érdemes hármas koordináta rendszert létrehozni.⁹³ Ha a munkaviszony és a polgári jogviszony mellé felállna a csökkentett védelmi szinttel rendelkező, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy törvényi lehetősége, akkor újabb problémák keletkeznének a jelentés szerint: három jogi kategória értelmezésének feladata hárulna a jogalkalmazókra. Ez magával hozná azt is, hogy az érintett jogviszonyt még nehezebben lehetne valamelyiként minősíteni. Perulli ezen kívül még az új jogállás népszerűségének a munkaviszony hátrányára történő növekedésétől is tartott.⁹⁴

Kártyás a háromdimenziós fogalmat is meghaladta tanulmányában, mikor úgy vélekedik, hogy a munka világa ma csak „kétszer kettes dimenzióban”⁹⁵ rajzolható meg. Ez azt jelenti, hogy a tisztán önfoglalkoztatók mellett megjelenik és növekszik a gazdaságilag függő munkavégzők (más néven az „atipikus önfoglalkoztatók”⁹⁶, vagy, ahogy Firley nevezi, az „árnyékgazdaság”⁹⁷) száma, valamint a munkavállalók mellett, a munkaviszony határain belül megjelenik egy halmaz, az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak halmaza.⁹⁸

Véleményem szerint valóban jelentős problémát okoz egy újabb, dogmatikailag nehezen körülírható fogalom megalkotása, de a nélkül a szabályozatlanság miatt még nehezebben kezelhető, gyakorlati problémákkal kellene szembesülni. Így elkerülhetetlenné válik legalább a három-dimenziós fogalom-rendszer megalkotása.

⁹³ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 17-18. o.

⁹⁴ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 18. o.

⁹⁵ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 104. o. , valamint Kártyás Gábor: i.m. 206. o.

⁹⁶ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 104.

⁹⁷ Kiss György (2008): i.m. 9. o.

⁹⁸ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 104. o.

II.5. Önfoglalkoztatás

Az 1900-as évek elején az önfoglalkoztatás volt a gyakrabban igénybevett forma, mivel sokan dolgoztak szabadúszóként, kereskedőként, kézművesként. Ma már nem egyszerű számba venni az elterjedtségét, tekintve, hogy ez „egy heterogén elemekből összetevődő fogalom”,⁹⁹ mivel a munkajog és a polgári jog határán helyezkedik el.¹⁰⁰ Eredetét tekintve, a B6/613. sz. EGK irányelv alapulvételével az Európai Törvényszék kimondta, hogy a munkajogviszonyból fejlődött ki ez a jogviszony, „és ezért ahhoz hangolva kiterjesztőleg értelmezi”¹⁰¹ azt. Prugberger szerint az önfoglalkoztatási szerződés formailag megbízási vagy vállalkozási szerződés, de tartalmilag „munkaszerződési vagy szabad szolgálati szerződéses jellegű.”¹⁰² (A szabad szolgálat a munkaszerződés egyik faja, tágabb értelmű munkaviszonyban jelenik meg, ahol, ahogy Prugberger fogalmaz, „a munkavállalónak kisebb-nagyobb cselekvési szabadsága van, a munkát vagy a megbízást a munkáltatótól kapott eligazítások és elvárások figyelembevételével, a saját döntése alapján végezheti el, utólagos beszámolási kötelezettség mellett.”¹⁰³) Ezen túl fontos kritériumnak véli a szerző azt, hogy fennálljon a személyesség, a rendszeresség és a tartósság a feladatai ellátása során.¹⁰⁴ Gyulavári szerint sajnos a magyar munkajog a szürke zónába tartozó jogviszonyokat és a polgári jogviszonyokat együtt nevezi önfoglalkoztatónak, ami a szerző szerint nem szerencsés. Úgy véli, hogy az önfoglalkoztató fogalmat meg kellene hagyni a tisztán vállalkozói tevékenységet folytatóknak.¹⁰⁵ „Az önfoglalkoztatás ugyanis egy nehezen definiálható, bizonytalan, sokszínű fogalom, amely különböző jogok gyakorlását érinti, de legfőképpen hiányzik a mögöttes érdek, amely a munkavállaló fogalmához hasonlóan kikényszerítené a közösségi definíció kimunkálását”,¹⁰⁶ véli Gyulavári. Így a tagállamok szabadon meghatározhatják a fogalmat, viszont ehhez meg kell jegyezni azt is, hogy „az önfoglalkoztatás és az önfoglalkoztató valójában nem is jogi fogalom.”¹⁰⁷ Ehelyett, Gyulavári inkább egy „negatív, tagadásra épülő koncepciónak”¹⁰⁸

⁹⁹ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 85.o.

¹⁰⁰ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, p. 65-71., 65.. o.

¹⁰¹ Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. Kompetitív Könyvek 5. Debrecen, 2006; 55. o.

¹⁰² Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, p. 65-71., 65.. o.

¹⁰³ u.o.

¹⁰⁴ u.o.: 66. o.

¹⁰⁵ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 66.o.

¹⁰⁶ Gyulavári, Tamás (2011b): i.m. 25. o.

¹⁰⁷ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 38. o.

¹⁰⁸ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 102

tekinti, tehát akinél nincs alárendeltség, személyi függőség. Prugberger azon az állásponton van, hogy a magyar jogban még csak a "self-employed" kifejezés pontos fordítására sem alakult ki megoldás, és mivel nincs egységes terminológia, ezért a jelenség elnevezése is „ízlés dolga”.¹⁰⁹ Az oka annak, hogy mégis el lehet határolni a többi fogalomtól, abban rejlik, hogy Kártyás Gábor tanulmánya alapján az önfoglalkoztatók nem is szükségelik azt, hogy rájuk a munkajogi szociális védelem kiterjedjen. Gyulavári fogalmazásában az önfoglalkoztató lényegében „nem áll mással munkaviszonyban, nincs alárendeltségi, személyi függőségi viszonyban egy munkáltatóval, illetve gazdaságilag sem függ egy személytől”.¹¹⁰ Kártyás jellemzésében az önfoglalkoztatók saját üzletüket irányítják, több ügyfélnek dolgoznak, maguk a tulajdonosai munkaeszközeiknek és maguk viselik a gazdasági kockázatokat, nem szorulnak rá a munkajogi védelemre.¹¹¹ Ezek az önfoglalkoztatók tehát egyedül felelnek saját munkavállalásukért mind munkajogi, mind társadalombiztosítási szempontból, amit az eredeti angol elnevezése (self-employed) hűen tükröz.¹¹² Az ILO 1993-ban az eddig felvázoltakhoz hasonlóan definiálta az önfoglalkoztatókat: „az önfoglalkoztató munkájának ellenértéke közvetlenül az általa előállított javak vagy szolgáltatások hasznától (vagy a várható haszontól) függ.”¹¹³ Az önfoglalkoztató döntéseit maga felel, függetlenül attól, hogy azt másra ruházta volna át.¹¹⁴ Ugyanakkor, az ILO hozzáteszi, hogy az önfoglalkoztató egy, vagy csak kevés számú megrendelőnek dolgozhat.¹¹⁵ Prugberger tanulmányában kritikát mér e megoldásra, hiszen szerinte nem sikerült egzakt fogalmat megalkotni, mivel ez az előbb idézett fogalom csak a családi gazdaságban történő önfoglalkoztatást fogja át, az egyéb önfoglalkoztatást illetően viszont ellentmondásos.¹¹⁶ Kiss György ezért egészíti ki a fogalmat Perulli, és a német jogelmélet gondolatával, amely szerint „az önfoglalkoztató valójában munkavállaló, akinek a jogállása a munkavállalóhoz hasonlít.”¹¹⁷ Gyulavári szerint az önfoglalkoztatás „nem a felek megállapodásán, hanem a foglalkoztatás tényleges körülményein alapul. Ha ez nem így volna, akkor kizárólag a felek akaratán múlna a munkajogi szabályok kikerülése.”¹¹⁸

¹⁰⁹ Gyulavári, Tamás (2011b): i.m. 26. o.

¹¹⁰ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 62.o.

¹¹¹ Kártyás Gábor: i.m. 199. o.

¹¹² Gyulavári, Tamás (2011b): i.m. 26. o.

¹¹³ Kiss György (2013): i.m. 8. o.

¹¹⁴ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, p. 65-71; .66.o.

¹¹⁵ Kiss György (2013): i.m. 8. o.

¹¹⁶ Prugberger Tamás: i.m. 66

¹¹⁷ u.o.

¹¹⁸ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 86. o

Prugberger szerint alapvetően a szakirodalom és a bírói gyakorlat, de a nyugat-európai államok nagy részében a jogi szabályozás is kiterjeszti a munkavállaló tágabb értelmű fogalmát az önfoglalkoztatókra, akiket így, számomra furcsa módon, munkavállalóhoz hasonló személyként kezel, ezzel némely munkajogi szabályt (gyakrabban csak az individuális, néhol a kollektív munkajogi előírásokat is) érvényesít rájuk.¹¹⁹ Véleményem ellentétes ebben, nem biztos, hogy megfelelő megoldás az önfoglalkoztatók fogalmát a szürke zónával ily módon keverni, mivel egyetértek Gyulavári fentebb említett gondolatával abban, hogy az önfoglalkoztatónál nem állhat fenn sem személyi függés, sem gazdasági függés. Ezzel ellentétben, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy különleges pozícióját pont a gazdasági függés adja.

A gyakorlatban felmerült a kérdés, kiterjed-e a kollektív megállapodás hatálya az önfoglalkoztatóra.¹²⁰ Ki kell jelenteni, hogy szükségük van a védelemre, méghez azért, mert ezeknek a személyeknek két fontos eszköze is hiányzik: az individuális munkajogi jogosítványok, valamint a kollektív munkajogi eredmények, amelyek szintén jogosítványként ölthetnek testet,¹²¹ tehát „ki vannak rekesztve a munkaügyi kapcsolatokból és az ahhoz kapcsolódó szociális párbeszédéből.”¹²² Ehhez a harchoz is kapcsolódik a floor of rights, azaz a minimális jogok bevezetése,¹²³ amelyek minimális jellegüknél fogva az összes foglalkoztatási viszonyban álló személyre kiterjednek, így nem csak a munkavállaló szociális védelme létezik, hanem kisebb mértékben ugyan, de a munkaviszonyban nem álló foglalkoztatottak széles körére kiterjedő vételem is. Sajnos a jogok pontos tartalmára még nem alakult ki közös álláspont, viszont Gyulavári szerint már ma is létezik ez a katalógus, mind a jogharmonizációnak, mind a nemzeti jogalkotó tevékenységének köszönhetően.¹²⁴ Az Európai Bíróságra a Jany esetben uniós definíciót alkotott az önfoglalkoztatóra:¹²⁵ önfoglalkoztató az a gazdasági tevékenységet folytató személy, aki esetében

- „nincs semminemű alárendeltség a végzett tevékenységének kiválasztása, munkafeltételei és díjazásának feltételeit illetően;

¹¹⁹ Prugberger Tamás – NádasGyörgy: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog; Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014; 133.o.

¹²⁰ Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében; Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008, I. évf. 1. szám, 7-33. p., 11. o.

¹²¹ Gyulavári, Tamás (2009b): i.m. 104.o.

¹²² Jakab Nóra: i.m. 9.o.

¹²³ Gyulavári, Tamás (2009b): i.m. 100. o.

¹²⁴ Gyulavári, Tamás (2009b): i.m. 101. o.

¹²⁵ Gyulavári Tamás: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban; Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009, 1. szám, 7-24 p., 20. o. (2009a)

- kizárólag a saját felelősségére végez munkát;
- és díjazás fejében, amelyet teljes mértékben, közvetlenül az önfoglalkoztató kap.”¹²⁶

Az önfoglalkoztató fogalma viszont elkülönülten nyer értelmezést a munkavállalóhoz hasonlóan a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód elvének kontextusában. A szabad mozgás elvénél alárendeltségi teszten kell átesni, ahol, ha valakinél hiányzik az alárendeltség (így a szürke zóna tagjai esetében is), akkor azt önfoglalkoztatónak kell tekinteni.¹²⁷ Az egyenlő bánásmóddal összefüggésben kibocsátott 86/613/EGK irányelv a nemzeti jogra hagyatkozik: „önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jog által meghatározott feltételek mellett, saját felelősségre jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági termelőket és a szellemi szabadfoglalkozásúakat is.”¹²⁸ A Roosmalen-ítélet szerint az a személy tekinthető önfoglalkoztatónak, aki „munkaszerződés nélkül végez tevékenységet vagy foglalkozást ellenérték fejében, amely részben vagy egészben fedezi szükségleteit.”¹²⁹ E megközelítések ellenére Gyulavári úgy véli, hogy sem az uniós jogalkotás, sem a Bíróság nem vállalta el az önfoglalkoztató fogalma megalkotásának feladatát, hanem annak minden terhét a nemzeti jogalkotó vállára helyezték.¹³⁰ Itt egy érdekes logikai csavarral szembesülhet az uniós polgár: hiába van a nemzeti jog szerint önfoglalkoztatói jogállása valakinek, előfordulhat, hogy az uniós primer jog (tehát a Szerződések) alkalmazása során munkavállalónak kell majd tekinteni abban az esetben, ha „függetlensége csak színlelt és egy közösségi jogi értelemben vett ... munkaviszonyt leplez”.¹³¹

Kiss és Prugberger által megállapított összefüggések együttes vizsgálatával megállapítható, hogy a tagállamok három rendszertani irányelvet követtek, valamint egy negyediket, ahogy Prugberger fogalmaz, mellékvágányt:¹³²

1. a bírói gyakorlaton alapuló elvi határozatokban foglaltatnak az önfoglalkoztatói jogviszony szabályai;
2. jogszabályi rendezés;

¹²⁶ Gyulavári Tamás (2009a): i.m. 20.o.

¹²⁷ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 37.o.

¹²⁸ Gyulavári Tamás (2009a): i.m. 22. o.

¹²⁹ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 40.o.

¹³⁰ Gyulavári Tamás (2009a): i.m. 24. o.

¹³¹ Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 24. o.

¹³² Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, p. 65-71., 67.o.

3. vegyes rendszer, tehát részben a jogszabályok, részben a bírói gyakorlat adja meg az önfoglalkoztatókra vonatkozó rendelkezéseket;
4. mellékvágány, az önfoglalkoztatás bizonyos részeire terjednek ki a munkajogi szabályok.¹³³

¹³³ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, p. 65-71., 67-68. o.

II.6. Az ál- és quasi-önfoglalkoztatók

Ahogy a tradicionális munkaviszony válságát is, úgy az önfoglalkoztatás veszélyét is ugyanaz a tényező okozza: a munkáltató, a megrendelő, a foglalkoztató a felmerülő költségei és kötelezettségei minimalizálására törekszik. A munkavállaló, önfoglalkoztató joga előbb-utóbb a foglalkoztató kötelezettségeként fog megjelenni. Így (a védelemhez való jog kijátszásaként) megjelentek az ál-önfoglalkoztatók, ahol „az érintett munkavégzők – például a saját kockázatukra vállalkozó, de ténylegesen a „munkáltató” taxi-társaságnak dolgozó taxisok – munkajogi és szociális védelem nélkül maradhatnak.”¹³⁴ Perulli szerint az ál-önfoglalkoztató „ugyan polgári jogi szerződés alapján végez munkát, azonban a munkajogviszonyra jellemző alárendeltség szinte valamennyi elemében megjelenik”,¹³⁵ tehát tulajdonképpen egy valójában munkaviszonyt elfedő, önfoglalkoztatásnak feltüntetett jogviszonyról van szó. Ez a leplezett munkaviszony, amikor színlelt polgári jogi szerződés áll fenn, a költségek megtakarítása végett vált elterjedtté. Ilyen esetben a védelmi eszköz a „kötelező vélelem”,¹³⁶ amikor ha fennállnak a jogszabályi körülmények, akkor munkaviszonynak kell tekinteni a foglalkoztatási jogviszonyt, függetlenül attól, hogy azt a felek másnak minősítették. Mivel a magyar jog még csak birkózik a jelenséggel, ezért Prugberger szavaival élve, „kerülőúton” sikerül a védelmet megadni. Ezt a bírói gyakorlat teszi lehetővé, amikor a kényszervállalkozásokat és kényszermegbízási jogviszonyokat munkaviszonyoknak tekinti, hiszen azok a szerződések munkaviszonyt palástolnak.¹³⁷ Ezzel tehát megszüntetik az ál-önfoglalkoztatói státuszt.

Az ál-önfoglalkoztatók mellett megjelenik a quasi-önfoglalkoztatás. A Zöld Könyv szerint „az előbbit szigorúan tiltani, míg az utóbbit védeni kell meghatározott jogok (tisztességes bér, méltóság, magánszféra védelme etc.) biztosításával.”¹³⁸ A Zöld Könyv elfogadja a Supiot-jelentés megközelítését: „a gazdaságilag függő, de munkajogi értelemben quasi független személyek formálisan önfoglalkoztatók, de bevételük gazdasági értelemben egyetlen munkáltatótól függ.”¹³⁹ Ezek a gazdaságilag függő, de személyileg nem függő munkavégzők,

¹³⁴ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 86. o.

¹³⁵ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; Jogtudományi Közlöny 2013, LXVIII. évfolyam, 1. szám, 1-14. p., 8. o.

¹³⁶ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 99. o.

¹³⁷ Prugberger Tamás – Nádas György: i.m. 134. o.

¹³⁸ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 99. o.

¹³⁹ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 99. o.

quasi-önfoglalkoztatók az európai munkajogban külön munkajogi kategória nélkül az önfoglalkoztatók között vannak számon tartva.¹⁴⁰ Mivel az önfoglalkoztató viseli az összes kockázatot, ezért ezek a kockázatok rájuk is kiterjednek, annak ellenére, hogy az önfoglalkoztatók a teljes függetlenség reményében vállalják a rizikót, míg a gazdaságilag függők függetlensége „csak személyi értelemben létezik, gazdasági értelemben általában egyetlen megrendelőtől” függenek.¹⁴¹ Gyulavári az egyetlen megoldást a szigorú szabályozásban látja, tehát védelmükben, szociális jogaik garantálásában,¹⁴² valamint fontosnak tartja a harmadik kategóriát létrehozni, mivel ez a különálló szabályozás képes a kockázatok megosztására.¹⁴³

¹⁴⁰ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 283. o.

¹⁴¹ u.o.

¹⁴² Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 86. o.

¹⁴³ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 283. o.

III. Atipikus munkaviszony

III.1. Atipikus vagy egyéb?

A hagyományos munkaviszony uralkodó jellege sokáig töretlen volt, ám a korábban említett két-pólusú munkaerőpiac tézisének az elmúlt évtizedben megbolygatta az egyéb foglalkozási viszonyok elterjedése.¹⁴⁴ Ezeken kívül, ahogy fentebb is kifejtettem, a munkaviszonyon belül is változások jelentek meg, amelyek atipikus munkaviszonyokként öltöttek testet. Viszont mivel munkaviszonyok, nem a szürke zóna részei, jóllehet, a hagyományos munkaviszonyhoz képest lazábbak.¹⁴⁵ Egyre kevésbé látható a határ a nem hagyományos munkaviszonynak minősülő foglalkoztatási viszonyok között, amelyet gyakran csak, mint rugalmas jogviszonyként emlegetnek, de nem egyértelmű, hogy a rugalmas jogviszony megszólítás pontosan mely viszonyra utal.¹⁴⁶ Hiszen a munkaviszony „külső rugalmasságának forrásai” az atipikus viszonyok.¹⁴⁷ És ha már felmerülhet az elnevezés homályossága problémaként, akkor maguk a fogalmak különböznek egymástól, akár a védelmi szintjükben?¹⁴⁸ Gyulavári helyesen összegzi a különbséget tanulmányában, mikor a középpontba a munkaviszonyon belüliséget helyezi: „az atipikus munkaviszonyokat jelentős ... mértékben lefedik az általános munkajogi szabályok. ... Szabályozásuk stabilabb, rendezettebb és garanciákkal sokkal inkább körbe van bástyázva, mint a munkaviszonyon kívüli jogviszonyban, ám gazdasági függőségben munkát végzők jogi státusza.”¹⁴⁹ Ezen kívül, Gyulavári úgy véli, hogy nincs jelentősége annak, hogy egy munkaviszonyt atipikusnak tekintünk, vagy sem, mivel „az atipikus minősítésből önmagában nem következik semmi.”¹⁵⁰

Az elnevezési kérdések okán a gyakorlatban is kibogozhatatlanná válik az adott helyzet. Erre a legegyszerűbb példa az, hogy az Európai Unió jogalkotása egy olyan megoldást vett át, ahol az „atipikus foglalkoztatás, az atipikus munkaviszony terminológia általánosan elfogadott a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak összefoglaló megjelölésére”.¹⁵¹

¹⁴⁴ Gyulavári Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében; Magyar jog, 2011, 1. szám, 23-34 p. 23. o.

¹⁴⁵ u.o.: 27. o.

¹⁴⁶ u.o.

¹⁴⁷ u.o.: 28. o.

¹⁴⁸ u.o.: 27. o.

¹⁴⁹ u.o.

¹⁵⁰ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 107. o.

¹⁵¹ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok; Dialóg Campus Kiadó; Budapest – Pécs; 2010, 53.o.

III.2. Magyar szabályozás

Bankó szerint a magyar szabályozás „unikum” a többi európai államhoz képest, mind a kodifikáció idejében, módjában, mind a választott megoldásban.¹⁵² A jogalkotás előtt két lehetőség állt nyitva: a reguláció, illetve a dereguláció. Megtehetette volna, hogy deregulációval él, tehát „bizonyos szabályok alkalmazását nem teszi kötelezővé”¹⁵³ az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak számára. A másik út, hogy regulatív módon speciális szabályokat alkot a célcsoportra.¹⁵⁴ A magyar jogban a második utat választották, így az atipikus munkaviszonyok tételes jogi szabályozás formájában jelentek meg, nem átfogó szabályozás keretében.¹⁵⁵ „A munkajog személyi hatályának kiterjesztésével, az atipikus szerződések növekedésnek indultak oly módon, hogy nem estek a függő munkavégzés ernyője alá”,¹⁵⁶ hiszen a szabályozásnak köszönhetően védelemben részesültek a kiemelt atipikus munkaviszonyok. Ez a folyamat, ahogy Kiss fogalmaz, a differenciálás a munkavállalói rétegek között, a korábbi Mt. 1992-es megalkotásakor a „legatipikusabb munkaviszony”,¹⁵⁷ a vezető állású munkavállalók szabályozásával indult el.¹⁵⁸ Ezt követte 2001-ben a munkaerő-kölcsönzés intézménye, majd 2004-ben a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó szabályok.¹⁵⁹ Ez után az új Mt. is bővítette az atipikus munkaviszonyok körét a korábbi Mt.-hez képest.¹⁶⁰

Az Mt. 15. fejezetében találhatóak a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok, így a jogalkotó regulatív módon a következő atipikus munkaviszonyokat szabályozza: a határozott idejű munkaviszony; munkavégzés behívás alapján; a munkakör megosztása; több munkáltató által létesített munkaviszony; a távmunkavégzés; a bedolgozói munkaviszony; az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony; a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony; a vezető állású munkavállaló; a cselekvőképtelen munkavállaló. Külön fejezetben rendelkezik a munkaerő-

¹⁵² Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok; Dialóg Campus Kiadó; Budapest – Pécs; 2010, 76. o.

¹⁵³ u.o.: 77. o.

¹⁵⁴ u.o.: 77. o.

¹⁵⁵ Kiss György (2005): i.m. 118. o.

¹⁵⁶ Jakab Nóra: i.m. 22.o.

¹⁵⁷ Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 23. o.

¹⁵⁸ Kiss György (2005): i.m. 118. o.

¹⁵⁹ Kiss György (2005): i.m. 119.o.

¹⁶⁰ Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel; Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013, 217. o.

kölcsönzés különös szabályairól és az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályairól.

Prugberger nem tartja teljesnek a törvényben szabályozott atipikus munkaviszonyok körét. A nyugat-európai gyakorlat figyelembe vételével egyértelmű hiányosság szerinte az, hogy a szövetkezeti, a Kft.-i és a munkaközösségi/közkereseti társasági tagi munkavégzés szabályai, valamint a munkavállalói csoporttal való szerződésnek a normái nem találhatók meg az Mt.-ben.¹⁶¹

¹⁶¹ Prugberger Tamás: Magyar munka és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel Novotni Alapítvány, Miskolc 2013, 256. o.

III.3. Mit jelent az, hogy atipikus?

Az atipikus viszonyok az általánosan elfogadott definíció alapján olyan jogviszonyok, amelyek „a jogalkotó által tipikusként szabályozott önállóan foglalkoztatási formától, a tipikus munkajogviszonytól egy vagy több elemében eltérő tartalmú munkajogviszonyok.”¹⁶² Ezen túlmenően, a pontos terminológiát még nem tudták az irodalomban általánosan elfogadottan meghatározni, bár már a nyolcvanas évek óta keresik a megoldást rá.¹⁶³ Különböző szerzők gyakran az atipikus munkaviszonyokat más-más névvel használják (például az ingatag munka, marginális munka, contingent work¹⁶⁴), amelynek alapját nem a szakszerű elvi megfontolások adják, hanem például az adott elnevezés használatának gyakorisága.¹⁶⁵ Ezt súlyosbítja, hogy az elnevezési választék sem tekinthető átgondoltnak jogi aspektusból, hiszen általában magát a munkavégzési formát írják körül.¹⁶⁶ Nem véletlen ezért, hogy a magyar jogalkotó sem egy általános érvényű fogalmat alkotott, hanem az egyes atipikus foglalkoztatási modelleket írta le.

Az ILO is megközelítette a fogalmat, és ennek eredményeként három csoportot különített el az atipikus munkaviszonyokban:

- „azok a munkavállalók, akik az alkalmi jelleggel munkát végzős csoportjába sorolhatók;
- a rövid időtartamra és idény jelleggel foglalkoztatott munkavállalók;
- azok a munkavállalók, akiknek szerződése lehetővé teszi azt, hogy munkáltatójuk azonnali hatállyal vagy indokolás nélkül megszüntesse szerződésüket a nemzeti jogok által biztosított speciális körülmények fennállása esetén.”¹⁶⁷

A felosztás vizsgálatakor látható, hogy az első két pont a munkavégzésnek a hagyományos munkaviszonyhoz viszonyított időbeli eltéréssel foglalkozik, a harmadik pont pedig egy teljesen más aspektusában tér el a klasszikustól: a védelem hiánya jelenik meg a harmadikban, hiszen a hagyományos munkaviszonynál kibővültebb jogokkal rendelkezik a munkáltató, ez

¹⁶² Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 106 , és Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról. In Kiss Gy. – Berke Gy. – Bankó Z. – Kajtár E. (szerk.): Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.;PTE ÁJK Pécs, 2008, 48. o., valamint Kártyás Gábor: i.m. 205. o.

¹⁶³ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok; Dialóg Campus Kiadó; Budapest – Pécs; 2010; 46. o.

¹⁶⁴ u.o.: 48-49. o.

¹⁶⁵ u.o.: 47. o.

¹⁶⁶ u.o.: 47. o.

¹⁶⁷ u.o.: 49. o.

esetben a szankciós felmondásnál taxatív módon meghatározott indokok terén. Ha összevetem ezt a jelenleg szabályozott magyar atipikus formákkal, akkor sajnos hiányosnak tartom ezt a hármas felosztást. Ennek oka, hogy nem foglalkozik a többi, már elismert és szabályozott atipikus munkavégzési formákkal, amelyek más elemükben térnek el a klasszikustól (például, hogy nem a munkáltató eszközeivel végez munkát, hanem a saját eszközökkel, vagy amikor nem a munkáltató telephelye a munkavégzés helye, hanem a munkavállaló otthona, stb.). Ez a hiányosság feltehetően abból fakad, hogy az atipikus munkavégzés fogalma eredetileg „kizárólag a munkajogviszony nemzeti jogok által ismert atipikus formáira utalt, azaz rendszerint a határozott időtartamra és a részmunkaidőre létesített munkajogviszonyra, majd újabban a szezonális munkavégzésre, a munkaerő-kölcsönzésre és a távmunkára” is.¹⁶⁸

Ezen túl további problémás pontot képez, hogy az atipikus mivoltot nem, mint jelenséget, hanem mint eltérést vizsgálják, így mindig csak a tipikus munkaviszonytól való eltérésében ragadják meg. Ez nemzetközi gazdasági kapcsolatokban, valamint az uniós jogharmonizációs tevékenységet érintően is megoldhatatlan ügyeket kreálhat, hiszen ahogy fentebb is említettem, a nemzeti jogokban eltérő, hogy mit tekintenek tipikus munkaviszonynak, és annak mely elemeitől válik egy munkaviszony tipikussá.¹⁶⁹ Sőt, ha csak abból indulunk ki, hogy ugyan a hagyományos munkaviszony az uralkodó, de jelentős számban vannak jelen ettől eltérő foglalkoztatási viszonyok is, és a kettő halmaz közötti különbség csökkenni látszik, akkor előfordulhat akár az is, hogy az atipikusból lesz a tipikus munkaviszony.¹⁷⁰

Bankó ezt a vitát lezárva úgy véli, hogy „a jövőre nézve nem elégséges az analitikus megközelítés, a tipikus és atipikus munkajogviszony szembeállítása, újfajta szemlélet kialakítására van szükség.”¹⁷¹

¹⁶⁸ Bankó Zoltán (2010): i.m. 53.

¹⁶⁹ u.o.

¹⁷⁰ u.o.: 54. o.

¹⁷¹ u.o.

IV.A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy

IV.1. Bevezetés

Ahogy fentebb kifejtettem, a munkavállalói státusz az évek során megszűnt az egyetlen munkát végzőket tömörítő kategóriának lenni. Azon kívül, hogy a munkaviszonyban is differenciálódás következett be, létrejött egy olyan csoport, amely hiába végez munkát, mégsem tekinthető munkaviszonyban álló munkavállalónak. „A tipikus és atipikus munkaviszonyok és a polgári jogviszonyok között megjelentek a harmadik típusú foglalkoztatási jogviszonyok, amelyek kikényszerítik a hagyományos munkajogi fogalmi rendszer újragondolását”,¹⁷² fogalmaz Gyulavári. Ezek az ún. egyéb jogviszonyok, a szürke zóna, illetve Freedland és Countouris megfogalmazásában, a személyes munkavégzési viszonyok.¹⁷³ Többször szó esett már a munkaerőpiac kettészakadásáról, a költségek csökkentése iránti szándékról, és ezeknek a következményéről, amely szerint egyre többen végeznek munkát a klasszikus munkaviszonyhoz kapcsolódó munkajogi garanciák hatályán kívül.¹⁷⁴ Ezeknek a különféle szerződéses formáknak a terjedéséhez főként a munkajogi szabályozás átfogó alkalmazkodásának a hiánya vezetett.¹⁷⁵ Prugberger a szürke zóna keletkezési helyét az Egyesült Államokba teszi.¹⁷⁶ Elindult egy olyan folyamat az Államokban az 1960-as években, amely során az elkülöníthető munkakörök ellátói munkaviszonyait átminősítették tartós vállalkozói jogviszonnyá.¹⁷⁷ Ez természetesen, kis késéssel ugyan, de továbbgyűrűzött hazánkba is.

Fentebb elhatároltam az atipikus munkavállalókat a munkavállalókhoz hasonló jogállású személyektől, de több szerző ettől az osztályozási rendszertől eltérően gondolkodik. Kiss például azonosítja a hasonló jogállású személyeket az atipikus munkavállalókkal, mikor úgy fogalmaz, hogy „a magyar munkajogban a munkavállalói minőséghez hasonló jogállás elemzése során a bedolgozói jogviszony ... vizsgálata indokolt.”¹⁷⁸ Ennek ellenére én azt az irányt fogom követni, amellyel a kutatásaim során legtöbbször szembesültem, tehát amely

¹⁷² Gyulavári Tamás (2011b): i.m. 23. o.

¹⁷³ Jakab Nóra: i.m. 18.o.

¹⁷⁴ Kártyás Gábor: i.m. 198. o.

¹⁷⁵ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 98. o.

¹⁷⁶ Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között; Kompetitív Könyvek 5. Debrecen, 2006, 52. o.

¹⁷⁷ u.o.

¹⁷⁸ Kiss György (2005): i.m. 120. o.

szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kívül esnek az atipikus munkaviszonyok körén.

IV.2. A szürke zóna

„A szürke zónába azok a munkavégzők sorolhatók, akik valamilyen szintű gazdasági függőségben, részben vagy teljesen önállótlanul dolgoznak, de akiket mégsem illet meg a munkajog védelme.”¹⁷⁹ Gyulavári ezeket a személyeket a harmadik munkajogi státusba tartozóaknak nevezi. Az egyéb foglalkoztatottakat az különíti el markánsan a munkavállalótól, hogy nem jelenik meg az alárendeltség a jogviszonyban. A szürke zóna „nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyekből áll.”¹⁸⁰ Természetesen a szürke zóna tagjait az önfoglalkoztatótól és az ál-önfoglalkoztatótól is el lehet különíteni, amit dolgozatomban már taglaltam. Perulli szerint a szürke zóna tagjai „első látásra úgy néznek ki, mint az önfoglalkoztatók, de valójában függő munkáról, illetve fogalmazásában „subordinate employment”-ről beszélhetünk.”¹⁸¹ A szerző jelentésében ismérveket határozott meg erre a csoportra: „döntően személyes munkavégzés; folyamatosság; a munkavégzés koordinálásában részt vesz az ügyfél; döntően csak egy ügyfél számára dolgozik, amelyből a jövedelmének legnagyobb része származik.”¹⁸² Ők azok tehát, akik quasi-önfoglalkoztatók, hiszen jogi (személyi) értelemben függetlenek, de gazdasági szempontból egy harmadik személytől ténylegesen függnék, aki munkáltatónak is tekinthető emiatt.¹⁸³ Kiss kiemeli, hogy „nem valamiféle új munkavállaló-fogalomról van szó, hanem „csupán” e védelmi szükséglet felerősödéséről a munkavállalóhoz közeli teljesítési mód szerint munkát végzők irányában.”¹⁸⁴

Érdekesen közelíti meg a jelenséget Rolf Wank, mikor tanulmányában úgy véli, hogy „a munkavállaló fogalmát ki kellene terjeszteni minden gazdaságilag függő munkavégzésre, ami a következő kritériumokon alapulna: személyes munkavégzés más személy igénybevétele nélkül, egyetlen munkáltató számára, saját eszközök, saját tőke nélkül, más szervezetrendszerébe tagozódva.”¹⁸⁵ A munkaerő-piaci státus szempontjából, a magyar jogirodalomban is gyakran előforduló módon különbséget tesz:

¹⁷⁹ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 76. o.

¹⁸⁰ u.o.: 91.o.

¹⁸¹ Kiss György (2013): 8. o.

¹⁸² Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 166.o.

¹⁸³ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 83. o., valamint dr. Deli Petra Eszter: PHD ÉRTEKEZÉS A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége a német és az osztrák modellek jog-összehasonlító keresztmetszetében http://www.ajtkdi.hu/pdfs/Deli_Petra_Eszter_ertekezes_mhv.pdf megtekintve: 2014. augusztus 11. ; 114. o.

¹⁸⁴ Kiss György (2008): i.m. 28. o.

¹⁸⁵ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 89. o.

- személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló (employee), dolgozatomban tradicionális munkavállalóként megjelölt személyek,
- személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló (employee-like) személyek, tehát a szürke zóna, valamint
- az önfoglalkoztató személyek között, akik személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkeznek (other self-employed).¹⁸⁶

Ide érdemes kapcsolni Kártyás gondolatát, miszerint „összességében az egyes kategóriák közötti határokat a munkát vállaló szerződéses alkupozíciójának erőssége alapján kellene meghúzni. Ha a munkáját eladó személy nem közel egyenlő tárgyalófele a munkáját igénybevevő másik félnek, akkor indokolt legalább a munkajogi alapnormák védelme alá helyezni. Amennyiben ez a gazdasági alárendeltség a másik fél erős ellenőrzési, utasításadási jogával is párosul, úgy a klasszikus munkaviszony munkavállalójával van dolgunk, akire viszont az egész munkajogi szabályrendszer irányadó kell legyen.”¹⁸⁷

A magyar jogban a következő munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyokkal találkozhatunk Gyulavári szerint: ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony (itt az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény az alkalmazandó), a tanulósz szerződés (2011. évi CLXXXVII. törvény), a hivatásos nevelőszülői viszony, a prémiumévek program, a közfoglalkoztatási jogviszony (2011. évi CVI. törvény), valamint a segítő családi jogviszony is ide tartozott.¹⁸⁸ A szerző emellett három speciális, a szürke zónába tartozó jogviszonyt különböztet meg a magyar jogrendszerben, amelyek részben vagy kizárólag gazdaságilag függő munkavégzést jelentenek: a bedolgozói munkajogviszony, az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony, és a személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozói jogviszony. Ezeknél bizonyos munkajogi szabályokat is alkalmazni kell meghatározott esetekben a munkavégzésre.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Gyulavári Tamás (2009b): i.m. 89. o.

¹⁸⁷ Kártyás Gábor: i.m. 203. o.

¹⁸⁸ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 237-243.o.

¹⁸⁹ u.o.: 243. o.

IV.3. Ami az új Mt.-ből kimaradt

Az egyéb viszonyok megoldását két módon próbálták szabályozni: egyrészt a munkajogi szabályozás hatályának kiterjesztése egyre több megállapodási alakzatra a szürke zónában,¹⁹⁰ másrészt az „ad hoc szabályozás”, tipizálva az egyes atipikus munkaviszonyokat.¹⁹¹ Eddig az ad hoc szabályozást követte a magyar jogalkotó, majd kísérletet tett az Mt. tervezetében az általános szabályozásra.¹⁹² 2011-ben, a Széll Kálmán Tervben felmerült, hogy a munkajog hatályát a gazdaságilag függő munkát végzőkre, a szürke zónára kiterjesszék.¹⁹³ A 2011. december 13-án elfogadott Mt. júliusi tervezetében a következő módon definiálták a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt és a rá vonatkozó munkajogi szabályokat:

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

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

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

b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

a) személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;

¹⁹⁰ Jakab Nóra: i.m. 21.o.

¹⁹¹ Jakab Nóra: i.m. 21.o.

¹⁹² Kétséges a jogalkotó ilyen irányú tevékenysége, hiszen kérdés, hogy miért ezt az egy viszony emelte ki a jogalkotó és társított hozzá védelmet, mikor több, hasonló polgári jogviszony is létezik, ilyen védelem nélkül. Erre a válasz hasonló, mint az atipikus munkaviszonyoknál: nincs előre megfontoltság vagy stratégia a szabályozásban, önkényes különbségtételnek titulálja ezt Gyulavári.

¹⁹³ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 17. o.

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

*(4) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.*¹⁹⁴

Ez a rendelkezés végül nem került bele az elfogadott törvénybe, pedig ezzel a munkajogi szabályozásban dogmatikailag áttértünk volna a kettős modellről a hármas modellre.¹⁹⁵ Kérdésként merül fel, hogy miért került bele a tervezetbe a fogalom, és aztán végül miért vették ki. A javaslat indokolásából kiderül a hazai jogalkotó szándéka, hogy „ez a munkát végző réteg ugyanolyan gazdasági függő helyzetben van szolgáltatásának fogadójától, mint a munkavállaló, és szociális védelmi szüksége is hasonló. A megoldás ugyanakkor nem csupán szociális megfontolásokon alapul, hanem az illegális foglalkoztatás, és a munkaerőpiaci eszközök tisztességtelen alkalmazásának visszaszorítására is irányul.”¹⁹⁶ Egyrészt tehát a védelem növelése, másrészt a színlelt szerződésekből adódó jogviták számának csökkentése volt a cél.¹⁹⁷ Így az első kérdésre megadja a választ az indoklás, de ha a jogalkotó szervek ilyen tisztán látták a fogalom hiányával járó problémákat, akkor nem lehet választ találni arra a kérdésre, hogy miért írták át végül az egész paragrafust, kihagyva a fogalmat. Gyulavári a szakszervezetek és munkáltatók ellenállásában látja az elutasítás okát.¹⁹⁸ A szakszervezetek azzal érveltek a paragrafus ellen, hogy a meghatározás túl pontatlan. A szerző szerint az ebből eredő problémák nem képeztek volna akadályt, amely indokoltá tette volna a teljes paragrafus elvetését.¹⁹⁹ Arra gyanakszik a szerző, hogy vélhetően a jogalkotónak sem volt kiemelt érdekében a törvénybe iktatás, mert akkor nem adta volna fel az első, nem túl elsőprő érvek hatására.²⁰⁰ Ezeken az eseményeken is látszik, hogy Kiss helyesen hívta a munkajogot „politikus” jogágnak, azaz az „előrenyomulások és a visszavonulások” jogágának.²⁰¹ Viszont ennek a lépésnek a következtében még mindig fennáll az eddig is tapasztalt helyzet

¹⁹⁴ A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (<http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio>) megtekintve: 2014. augusztus 11., 3. §

¹⁹⁵ Jakab Nóra: i.m. 81.o.

¹⁹⁶ A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (<http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio>) megtekintve: 2014. augusztus 11., 3. § részletes indokolása

¹⁹⁷ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 17. o.

¹⁹⁸ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 261.o.

¹⁹⁹ u.o.

²⁰⁰ o.o.

²⁰¹ Jakab Nóra: i.m. 66.o.

Prugberger szerint: azzal, hogy az definícióról szóló 3. § nem kapott törvényi keretet, a munkajogi szabályokat „csak úgy lehet alkalmazni, ha a vállalkozási szerződést munkaszerződést palástoló szerződésnek minősíti a bírói gyakorlat. Erre azonban csak akkor van mód, ha a jogviszony egyértelműen munkaviszony jellegű tartalommal bír.”²⁰² Ez pedig jelentősen leszűkíti a védelmet kiérdemelt jogviszonyok körét. Egyetértek Prugbergerrel abban, hogy ezzel a kényszer-vállalkozók, kényszer-megbízottak teljesen ki vannak szolgáltatva, védelem nélküliek.²⁰³

Kiss szerint a tervezet csak a munkajogi jogkövetkezményeket tartalmazta.²⁰⁴ További figyelemre méltó pont, hogy a Munka Törvénykönyvében kívánta szabályozni az egyéb viszonyokat a jogalkotó, de nem úgy, mint ahogy azt az atipikus munkaviszonyok esetében tette, külön fejezet formájában, hanem a törvény elejére helyezte, a hatályának megjelölésénél. Eszerint bizonyos védelmi szabályok (például a felmondási idő) a szürke zónára is kiterjednek. Kiss összefoglalja ezt illetően, hogy a munkajogi intézmények hatálya ugyan kiterjedt volna a szürke zónára, azonban nem váltak volna munkavállalókká.²⁰⁵ Ez tulajdonképpen megfelelt volna az Unió akaratának, amely szintén erre törekedett. Gyulavári viszont kibővítette volna a rájuk is vonatkozó védelmi szabályokat, például a titoktartási kötelezettséggel, vagy a kollektív szerződéskötési képességgel.²⁰⁶ Összevetve a kiterjesztett védelem mértékét, elmondható, hogy a tervezet elmaradt a nyugat-európai mintától, hiszen kimaradt a munkaidőre, a kollektív szerződésre, és a munkaügyi jogvitára vonatkozó szabályok kiterjesztése.²⁰⁷ Természetesen nem alkalmazható az összes védelmi szabály az egyéb jogviszonyokra, mivel akkor értelmét veszítené a kategória, ha a munkaviszonnyal megegyező védelemben részesülne. Ezért Gyulavári úgy véli, hogy csak azon védelmi szabályok hatályának kiterjesztése ajánlott, amelyek „nem feltételezik a munkáltató irányító, ellenőrző hatalmát, másként a személyi alárendeltséget a jogviszonyban.”²⁰⁸

A következő bekezdésben már a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt definiálja. „A Javaslat a nemzetközi szabályozás és a jogalkalmazási tapasztalatok alapján határozta meg a

²⁰² Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel; Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013; 238.o.

²⁰³ u.o.

²⁰⁴ Kiss György (2013): i.m. 12. o.

²⁰⁵ Jakab Nóra: i.m. 68.o.

²⁰⁶ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 22. o.

²⁰⁷ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 260.o.

²⁰⁸ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 261.o.

munkavállaló jogállásához hasonló személy kritériumait.”²⁰⁹ Első objektív feltétel a munkaszerződés hiánya, ebben látható az alapvető különbség a munkavállalótól, hiszen ott a három feltételből kettő megáll a hasonló jogállásúra is (természetes személy, munkát végez), de a harmadiknak, a munkaszerződésen alapulásnak hiányoznia kell. A második bekezdés tartalmazza a konjunktív feltételeket, a harmadikban pedig azok értelmezése található. Gyulavári ezekből többet is kifogásol, például követendőbbnek tartja az angol vagy német megoldást, ahol a tervezettel ellentétben csak a bevételek döntő részének kell egyetlen ügyféltől származnia.²¹⁰ Homályos a mai napig az, hogy mi az elvi alapja a negyedik bekezdésbeli díjazási korlátnak, és mért pont az ötszörös értéket kell figyelembe venni.²¹¹ Gyulavári ezt a bekezdést feleslegesnek érzi, mivel a német bíróság egyik ügyében megállapította a munkavállalóhoz hasonló jogállás létét, a relatíve magas jövedelem ellenére.²¹² Nem beszélve arról, hogy az egyenlő bánásmód követelményét is sérti.²¹³ Ez, a német megoldástól erősebb korlátozottság pedig a törvényjavaslat célját hiúsította volna meg. A jövedelmi korláton túl a kizárólagosan személyes, egy ügyfélnek történő munkavégzés szabálya is „a gazdaságilag függő munkavégzők töredékére szűkítenék a potenciális igénybevevői kört.”²¹⁴

A feltételek között van az a körülmény, amely a valódi vállalkozótól elkülöníti: a szolgáltatás fogadójának azonos személynek kell lennie.²¹⁵ Kiss ezt a helyzetet kényszervállalkozói tartalomnak véli, mivel egy vállalkozó is teljesíthet sokáig ugyanannak a személynek, de egy kényszervállalkozónak, ha megszűnik ez a gazdasági viszony, nincs lehetősége más üzleti partnerek felé teljesíteni. Így, hogy ezt a hátrányos helyzetet megszüntessék, érdemes ezeket a személyeket a munkavállalóhoz hasonló jogállással felruházni.²¹⁶ Prugberger is foglalkozik a kényszervállalkozás jelenségével. Tanulmányában az 1990-es évekre datálja a „munkáltatók egyoldalú kényszerítő kezdeményezését”,²¹⁷ amikor a munkáltatók „munkavállalóikkal

²⁰⁹ A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (<http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio>) megtekintve: 2014. augusztus 11., 3. § részletes indokolása

²¹⁰ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 21. o.

²¹¹ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 19. o.

²¹² u.o.

²¹³ Jakab Nóra: i.m. 72.o.

²¹⁴ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 261.o.

²¹⁵ Kiss György (2013): i.m. 12. o.

²¹⁶ Kiss György (2013): i.m. 12. o.

²¹⁷ Prugberger Tamás (2006): i.m. 53. o.

vállalkozói igazolványt váltattak ki, és lényegében a munkaszerződésükben rögzített korábbi feltételek változatlanul hagyásával foglalkoztatták őket.”²¹⁸

Mindezek a feltételeken túl meg kell jegyezni, hogy „az egyes ismérvek nem önmagukban vizsgálандóak, hanem a jogállás minősítése csak az eset összes körülményére tekintettel történhet”,²¹⁹ fogalmaz a tervezet indokolása.

Prugberger szükségesnek tartotta volna beiktatni a végleges törvényszövegbe az idézett paragrafust atipikus munkaviszonyként, az atipikus szerződésekről szóló fejezetben, természetesen az irányelvvel (86/613 EKG irányelv) és a nyugat-európai szabályozással tartalmilag összhangban. Gyulavári összességében előremutatónak, de indokolatlanul korlátozottnak tekinti a tervezetet, összevetve a többi európai megoldással.²²⁰ Fentebb említésre került, hogy eddig több jogviszonyt, mint például az önálló kereskedelmi ügynököt, szabályozott a jogalkotó. A tervezetből nem derül ki az, hogy miként viszonyult volna ez a paragrafus az egyes nevesített jogviszonyokhoz. Gyulavári erre a *lex specialis* (nevesített viszonyra vonatkozó jogszabály) – *lex generalis* (Mt. tervezet 3. §-ban meghatározott szabályok) fogalom párt tartotta volna alkalmazhatónak.²²¹

Jakab szerint ugyan a Tervezet „kísérletet tett a valódi vállalkozó és a gazdaságilag függő munkavégző elhatárolására”,²²² de ez a szűkítést hozta magával, különben a túl tág meghatározás a színlelt megállapodásokat segítette volna elő.²²³ A szerző egyet ért azzal a megoldással, ahogy a német jogalkotó a hogyan kérdéshez viszonyult, nevezetesen a Tarifvertragsgesetz 12a (1) bekezdésében (lásd lejjebb).²²⁴ Ezen túlmenően jogalkotói választásnak tartja mind a személyes munkavégzési kötelezettséget, mint elhatárolási elemet az önfoglalkoztató és látszat-önfoglalkoztató között, mind a munkajogi védelem szintjének meghatározását.²²⁵ Javasolja továbbá, hogy nem a szerződési keretekben gondolkodjunk (mint ahogy azt Gyulavári teszi, amikor bedolgozó, [amit egyébként Jakab már nem tart szürke zónába tartozó jogviszonynak,] önálló kereskedelmi ügynöki, és személyi- és vagyonvédelmi

²¹⁸ Prugberger Tamás (2006): i.m. 53. o.

²¹⁹ A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (<http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio>) megtekintve: 2014. augusztus 11., 3. § részletes indokolása

²²⁰ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 22. o.

²²¹ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 259.o.

²²² Jakab Nóra: i.m. 69.o.

²²³ u.o.

²²⁴ Jakab Nóra: i.m. 69.o.

²²⁵ u.o.: 70.o.

tevékenységet származtat vissza a szürke zónába), hanem jogviszonyokban, mivel azok nem rendelkeznek olyan szigorú, merev határokkal.²²⁶

Az önfoglalkoztatás jelensége szempontjából is áttörést jelentett volna a paragrafus, hiszen az olyan tartós megbízás vagy vállalkozás esetén, amikor a tervezetben megjelenített feltételek fennállnak, akkor a meghatározott Mt.-beli előírásokat alkalmazni kell.²²⁷ Ez a megoldás hasonlatos a hollandok megoldásához.²²⁸ Prugberger egyetért Kissel abban, hogy az önfoglalkoztatás bizonyos szabályait idővel megkerülhetetlenül szükséges lesz az Mt.-ben rögzíteni, különben joghézag állna fenn továbbra is, mindamellett, hogy a magyar bírói gyakorlat a tagállamok megoldásaihoz hasonulva próbálja rendezni.²²⁹

A tervezetre a szakértők által adott vélemények álláspontjaival egyetértek, továbbá szükségesnek tartom a fogalom mihamarabbi rendezését, nem csak az eddig említett okokból kifolyólag, hanem a szabályozatlanságból eredő gyakorlati problémák miatt. A különböző munkavégzők bizonytalan, képlékeny jogi kategóriája hatalmas terhet ró a jogalkalmazókra, nem csak munkajogi, hanem adójogi, szociális jogi szempontból is.

²²⁶ u.o.: 71. o.

²²⁷ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, p. 65-71.; 71.o.

²²⁸ u.o.

²²⁹ u.o.

IV.4. De lege ferenda

Milyen lépések tehetők ezután? Az egyértelmű, hogy két lépésre van szükség: a jogviszonyok pontos definiálására, és a definíciókhoz hozzárendelt jogi katalógusok meghatározására.²³⁰ Jakab fontosnak tartja, hogy a szabályozás olyan legyen, amely „nem atipikus munkavégzéssé teszi a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzését, hanem valóban elhatárolja attól.”²³¹ Ezen kívül, mivel a jogállás bevezetésének vannak társadalombiztosítási következményei, indokolt lenne meghatározni a járulékfizetés szabályait és kibővíteni a biztosított fogalmát.²³² Prugberger már a munkavállaló fogalmát is kiegészítendőnek véli. Egy korábbi, 4627/1991. módosítási indítvány elfogadását tartotta volna helyesnek, amelyben olyképpen van megfogalmazva a munkavállaló fogalma, amelyből a munkaviszony lényege is kitűnik. „Eszerint munkavállaló az, aki nem saját kockázatára, hanem munkaszerződés alapján a munkáltató utasítása szerint végez munkát térben és időben meghatározott helyen, vagy ilyen munka végzésére készen áll; továbbá, rendszeresen visszatérő társadalombiztosítási kötelezettség alá eső munkabérre, valamint az Mt.-n vagy más munkajogi szabályon alapuló jogra, juttatásra jogosult.”²³³ A szerző továbbá alapvetően az önfoglalkoztatók Mt.-beli szabályozását javallja.²³⁴ Gyulavári úgy véli, hogy a későbbiekben, amikor az Mt. módosításra kerül majd, mindenképp érdemes lenne a kódexbe illeszteni a tervezetben megfogalmazott jogintézményt, de a részletszabályok átgondolása mellett.²³⁵ Összességében a munkajogi szabályok egy része hatályának kiterjesztését javasolja a gazdaságilag függő munkavégzőkre.²³⁶ Jakab tanulmányában több praktikus javaslatot is tesz: „Új szabályozási technikákra is szükség van szemben a korábbi hierarchián és utasításon alapuló rendszerrel. Ilyennek minősül például a munkavállalók és önfoglalkoztatók adókedvezménye, a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek működtetése, a munkavállaló részvényessé tétele”.²³⁷ Ezen túl, a szabályozásban „jó lenne, ha a kvázi-függő munka tipizálása a jogokat rögzítő normalizálás irányába haladna, hasonlóan a részmunkaidős és

²³⁰ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 287.o.

²³¹ Jakab Nóra: i.m. 72.o.

²³² u.o.

²³³ Prugberger Tamás- Nádas György: i.m. 134.o.

²³⁴ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, p. 65-71. 71.o.

²³⁵ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 261.o.

²³⁶ u.o. 274.o.

²³⁷ Jakab Nóra: i.m. 8.o.

határozott idejű foglalkoztatáshoz.”²³⁸ Azt is el kell dönteni, hogy az egyéb jogviszonyoknak az Mt.-n kívül, vagy az Mt.-ben van a helye. Gyulavári szerint formai szempontból érdemes a kódexben szabályozni ezeket, hiszen így a védelem és a szabályozási koherencia is felerősödne. Tartalmi szempontból viszont csak harmadik kategóriaként lehet szabályozni ezt a területet, nem, mint a munkaviszony egyik típusa.²³⁹ A korábban említett, személyi hatály ködösségéhez fűződő problémára a szerző azt javasolja, hogy az alárendeltség létének szigorú megkövetelése helyett inkább a gazdasági függőségre helyezték a hangsúlyt, hiszen ma kevésbé lényeges az, hogy valami függ az utasításoktól, mint a megélhetésbeli függés.²⁴⁰ A védelem növelésének pedig hosszútávon pozitív eredménye lenne: elvesztené a vonzerejét „azok szemében, akik csak azért használják, mert olcsóbb és kevesebb jogi kötöttséggel ... jár.”²⁴¹

Perulli négy lehetséges szabályozási stratégiát tart elképzelhetőnek:

1. az eddigi helyzet fenntartása mellett a polgári jog általános elveinek hatályát kiterjeszteni a szürke zónára;
2. a harmadik típusú munkaviszonyok, mint új jogi kategóriáját definiálni;
3. az alárendeltségben végzett munkának újradefiniálása, tehát a hatályának kiterjesztése;
4. a Supiot-jelentés, és a Perulli-jelentésben is javasolt megoldás: „a szociális jogok kemény magjának meghatározása, amely jogok minden munkavégzésre kiterjednének”.²⁴²

²³⁸ Jakab Nóra: i.m. 22.o.

²³⁹ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 141.o.

²⁴⁰ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 159.o.

²⁴¹ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 277.o.

²⁴² Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 166.o.

IV.5. Kitekintés

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját több Unió-tagállam jogrendszere dolgozta ki részletesen. Az olasz jogban a gazdaságilag függő munkát három ismérvvel jellemzik:

- kontinuitás a felek kapcsolatában;
- koordináció, együttműködés a felek között, de az alá-fölérendeltség kisebb mértékű, mint a munkaviszonyban;
- a szolgáltatás jórészt személyesen teljesítik.²⁴³

Az angol jog, ahogy korábban többször szó volt róla, több fogalmat ismer. Az employee és a worker fogalompárból a worker jelenti számukra a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt. Ezt az elkülönítést sajnos összemosza az uniós jogalkotás, hiszen az „váltakozva, korántsem következetesen, és a nemzeti munkajogoktól (például a brit fogalmaktól) eltérő tartalommal használja a worker és az employee terminológiát.”²⁴⁴ Náluk a védelem szempontjából a skála egyik végén az employee áll, aki valamennyi joggal rendelkezik, a legszélesebb védelem veszi őt körül. A másik véglet a self-employed, aki nem részesül ebben a védelemben. A worker pedig, mint harmadik kategória, a kettő között található, hiszen általában munkavégzése nem kapcsolódik az angol jogban munkaszerződéshez, mégis személyesen teljesít, főként egy személy javára.²⁴⁵

Prugberger megállapítása alapján a német jogban a szolgálati viszony tág értelmezésével találkozunk.²⁴⁶ Ezért az magába foglalja a függő munkát deklaráló munkaszerződéseket és a szabad szolgálati szerződéseket is. Azért van ez a tágítás, mert jogi konstrukciójukban véve elég hasonlatosak: mindkettőben van a munkavállaló részéről hűségkötelezettség és versenytilalom, a munkáltató részéről pedig gondoskodási kötelezettség.²⁴⁷

Mind az osztrák, mind a német jog eltérő munkavállaló-fogalmakat vesz igénybe az individuális és kollektív munkajogban.²⁴⁸ A Jura Europae a német jogban mégis ad egy fogalmat rá, a következőképp definiálva a munkavállalót: „A munkavállaló az uralkodó nézet

²⁴³ Kiss György (2013): i.m. 9. o.

²⁴⁴ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 18. o.

²⁴⁵ Kiss György (2013) 10. o.

²⁴⁶ Prugberger Tamás – Nádas György: i.m. 55.o.

²⁴⁷ Prugberger Tamás – Nádas György: i.m. 55.o.

²⁴⁸ Gyulavári Tamás (2014a): i.m.99.o.

szerint az a személy, aki egy magánjogi szerződésen vagy egy kiegyenlített jogviszonyon alapuló személyi függőségben egy másik személy részére teljesítésre köteles.”²⁴⁹ A mű ugyanakkor kijelenti, hogy csupán a gazdasági függőség nem elegendő. „Andere Tätigkeit”-ot, tehát más tevékenységet végzőknek tekinti azokat, akiknél gazdasági függőség van, de személyi nincs, és őket már nem is tekinti munkavállalónak.²⁵⁰

A német jogirodalom és jogszabályanyag többször is alkalmazza a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát, az „arbeitnehmerähnliche Person”-t. Ez a fogalom a bírói gyakorlathoz köthető Németországban, hiszen ott a jogalkalmazás alakította ki az arbeitnehmerähnliche Selbstunternehmer, azaz a munkavállalóhoz hasonló önfoglalkoztató fogalmát. Ez a német kategória Prugberger fogalmazásában arra a személyre vonatkozik, „aki más munkájának igénybevétele nélkül rendszeresen és tartósan egy vagy több foglalkoztatónak végez munkát.”²⁵¹ Staudiger és Richardi szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetében a „német munkajogban – habár az osztályozás nem nyugszik egységes alapon – a munkavállalótól való elhatárolási alap abban áll, hogy a munkavállalói jogálláshoz hasonló jogállásúak „más számlájára végeznek munkát, de mégsem másnak a szolgálatában tevékenykednek.”²⁵² Nicole Neuvians kutatásai eredményeként megállapította, hogy már 1923-ban, korát megelőzve vetette fel a német szakirodalom a szürke zóna problémáját. Ekkor, a munkaszerződésről szóló törvény első tervezetében említette azt Melsbach, hogy vagy az analógia eszközével terjesszék ki a védelmet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, vagy külön szabályokat alkossanak rájuk, valamint ezzel a kifejezéssel illessék őket.²⁵³ Az 1926-os, munkajogi bíróságokról szóló törvényben lett először kodifikálva a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma (5.§ (1) bekezdés), akik felett a munkaügyi bíróság bírt hatáskörrel. A törvény említett bekezdése szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személy: olyan személy, aki anélkül, hogy munkaviszonyban állna, más személyek megrendeléseire és azok költségére szolgáltatást, munkát teljesít. A gazdasági önállótlanyságot csak 1934-ben állapították meg, mint rájuk vonatkozó ismertetőjelet. Később ezt a definíciót leszűkítették, és csak azok tartoztak ide, akik gazdasági függetlenségük miatt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek

²⁴⁹ Jura Europae –Arbeitsrecht ; C.H. Beck, München, 1990, rz. 10.33; „Arbeitnehmer sind nach der herrschenden Ansicht Personen, die in persönlicher Abhängigkeit auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages oder eines gleichgestellten Rechtsverhältnisses einem anderen Dienste zu leisten verpflichtet sind.”

²⁵⁰ Jura Europae - 10.39.

²⁵¹ Prugberger Tamás – Nádás György: i.m.56.o.

²⁵² Kiss György (2000): i.m. 96.o.

²⁵³ Nicole Neuvians: Die arbeitnehmerähnliche Person; Duncker & Humblot, Berlin; 2002;24. o.

voltak tekintendők.²⁵⁴ A német bírói gyakorlat a gazdasági függőséget és a szociális védelem szükségességét is egyaránt kiemeli.²⁵⁵ Meg kell jegyezni Dauber megközelítését is, amely szerint ezek a jogviszonyok nem egy zárt kategóriát alkotnak, hanem egy típust.²⁵⁶ Radnay egy szövetségi alkotmánybírói határozat alapján szintén úgy véli, hogy a fogalmat használó jogszabályok célja határozza meg a fogalom személyi hatályának határait. Ugyanakkor általánosságban leszögezi, hogy ezek a személyek nem munkavállalók, hanem a gazdasági önállótlanáguk miatt szociális védelemre szoruló személyek, akik túlnyomóan egy személy részére személyesen tevékenykednek, önállóságukat megtartva, és rájuk egyes munkajogi szabályokat alkalmazni kell.²⁵⁷ A Tarifvertragsgesetz (TVG), azaz a kollektív szerződésről szóló német törvény a legfontosabb jogforrás erre a csoportra.²⁵⁸ A TVG 12a § (1) bekezdése definiálja az egyéb viszonyokat: ide tartoznak „azok a személyek,

- akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn,
- amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés alapján személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végez munkát,
- és amennyiben ezt a tevékenységet túlnyomó részben egy személy részére teljesíti, vagy
- összes üzletszerű tevékenységéből származó jövedelmének fele egy személytől származik,
- ha egyéb változás nem látható előre – amennyiben kollektív szerződés másképpen nem rendelkezik – a mindenkori utolsó hat hónapi tevékenységet illetően, vagy amennyiben ez az időtartam ennél rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően”.²⁵⁹

Viszont ez a definíció sajnos nem bír általános érvénnyel, mivel ezen bekezdés alól a kereskedelmi ügynök, beleértve a munkavállalóhoz hasonló üzemi képviselőt, kivételt képez.²⁶⁰ Neuvians szerint a törvényhozó 1974-ben, a Tarifvertragsgesetz (TVG) megalkotásakor nem is akarta megadni az általános érvényű vonatkozó definíciót ennek a paragrafusnak a keretei között.²⁶¹ Kiss, hasonlóan Neuvianshoz, helyesen állapítja meg, hogy a TVG definíciójának általános kiterjesztése ellen nem csak az előbb említett ok szól, hanem

²⁵⁴ Nicole Neuvians: i.m. 24-25. o.

²⁵⁵ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 209.o.

²⁵⁶ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 209.o.

²⁵⁷ Radnay József: Munkajog; Szent István Társulat, Budapest, 2004; 22. o.

²⁵⁸ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 209.o.

²⁵⁹ Kiss György (2013): i.m. 10. o.

²⁶⁰ Nicole Neuvians: i.m. 52. o.

²⁶¹ Nicole Neuvians: i.m. 52. o.

az is, hogy az egyes német törvények eltérően definiálják hatályukat a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve, tehát „az arbeitnehmerähnliche Person fogalma meglehetősen célhoz kötött,”²⁶² jogszabályonként eltérő. Ezért lehet az is, hogy Neuvians a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekről szóló könyvében a fogalmat csak a különböző törvények szemszögéből tudja vizsgálni, az egyes jogszabályok céljainak tükrében.

A német jogalkotó tehát már régebb óta foglalkozik ezzel a problémával, de általános érvényű megoldást még nem tudott alkotni. Ennek eredményeképp egy zavaros összkép keletkezett, melyben nem csak egy laikus személy zavarodhat össze, de még a szakértők is könnyen teljesen ellentétes nézeteket vallhatnak egy-egy momentumról a fogalommal kapcsolatban. Emiatt állíthatom, hogy ugyan vannak előnyei ennek a precizitásnak, de a hátrányai miatt nem mondható a német megoldás követendőnek. Braun és Henssler művében, az „Arbeitsrecht in Europa”-ban az osztrák jogi fogalmát adja meg a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknak, amely megegyezik a némettel, tehát személyi függőség nélküli, önállótlan, gazdaságilag a megrendelőtől függésben lévő munkát végzők, akik jellemzően személyesen teljesítenek, és nem rendelkeznek saját munkavégzési eszközzel és munkavégzési hellyel. Ugyanakkor a viszonyuk megbízási vagy szolgálati szerződésen alapul, és eljárásjogilag a munkavállalókkal megegyező státuszt töltenek be.²⁶³

Fentebb foglalkoztam az önfoglalkoztató magyar és uniós kérdéseivel, ám a német jelenségről nem esett szó. A német jog az önfoglalkoztatókat arbeitnehmliche Personen-ként kezeli, akik így mind az individuális, mind a kollektív munkajogviszony gyümölcseit élvezhetik. Ezt az álláspontot a Szövetségi Munkaügyi Bíróság képviseli, többek között az említett törvény, a TVG 1. § (1) bekezdésén alapulva. Emiatt terjesztette ki a Bíróság a Kötelmi törvényben deklarált munkaszerződésnek a munkavállalót védő szabályait az önfoglalkoztatóra.²⁶⁴ Az osztrák jog hasonult a német joghoz, tehát nem jogszabályi úton rendelkezi az önfoglalkoztatást, hanem a bírói gyakorlatra támaszkodik.²⁶⁵

Egybevetve a tagállami megközelítéseket, Perulli hat, a legtöbb jogrendszerben előforduló ismertetőjegyet ismert fel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy tekintetében:

1. legalább javarészt személyes legyen a munkavégzés;
2. hiányozzon a piaccal való közvetlen kapcsolat;

²⁶² Kiss György (2013): i.m. 10. o., valamint Nicole Neuvians: i.m. 53. o.

²⁶³ Martin Henssler – Axel Braun: Arbeitsrecht in Europa – Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011; 935.o.

²⁶⁴ Prugberger Tamás (2014): i.m. 68. o.

²⁶⁵ u.o.

3. a munkavállaló jövedelme legalább szinte kizárólag ebből a szerződéses jogviszonyból származzon;
4. a munkavégző funkcionálisan kapcsolódjon a foglalkoztatói tevékenységhez;
5. ne legyen utasítási, csak koordinációs jog;
6. a jogviszony legyen tartós, folyamatos.²⁶⁶

²⁶⁶ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 230. o.

V.Záró gondolatok

A munkajog, ahogy bemutattam, egy rugalmas, folyton változó, nehezen determinálható joganyag. A hagyományos munkaviszony, amely eddig egyedül uralta a foglalkoztatás területét, mára csak egy opcióvá vált a munkaerő számára. A korábban működő kategóriák mára elavultak, kevésnek bizonyulnak ahhoz, hogy minden foglalkoztatási formának megfelelő keretet adjanak. Új problémák merültek fel, amelyre előre látható időn belül megoldásokat kell találni. Általános jelenség, hogy az egyes jogalkotók sokkal nagyobb figyelmet fordítottak az atipikus munkavállalókra, mint az atipikus önfoglalkoztatókra.²⁶⁷ Ahogy Gyulavári fogalmaz, „a gazdaságilag függő munka szabályozása azért koncepcionális változás, mert egyben szakítást is jelent a munkajog korábban egyeduralkodó bináris rendszerével (munkaviszony és önfoglalkoztatás), és a fogalmi rendszer hármas felosztására (munkaviszony, gazdaságilag függő munkavégzés, önfoglalkoztatás) tér át.”²⁶⁸ Ezért a szürke zóna jelenléte egyelőre még nincs megfelelő keretek közé szorítva, annak ellenére, hogy a szabályozásra már történtek kísérletek az elmúlt évtizedekben. Kiemelten fontosnak tartom, hogy a jogalkotó megoldást találjon a problémára, hiszen ahogy Gyulavári írja, „a dogmatikai letisztultság ... nem önmagáért való érték, hanem az egységes, kiszámítható, megbízható bírói gyakorlat alapvető feltétele.”²⁶⁹ Sajnos, az Unió törekvései sem mutatkoztak célravezetőnek, viszont felhívták a figyelmet arra, hogy egyre nagyobb szükség van a helyzet szakszerű kezelésére. A magyar kísérlet ugyan előrelépést jelent, viszont nem sikerült létrehoznia a szerző szóhasználatával azt a „hidat”²⁷⁰, amely átmenetet képezne a munkaviszony és önfoglalkoztatás között. Álláspontom szerint, amíg nem lesz kényszerhelyzetben a jogalkotó, addig nem fog deklarálni egy legalább nagyjából megfelelő definíciót. Remélhetőleg, uniós nyomásra valamint a rohamos fejlődés hatására minél hamarabb sor kerül az említett híd megépítésére, amely nem növeli tovább a már meglévő kusza helyzetet, hanem átlátható rendszerbe foglalja a munkavégzési formákat.

²⁶⁷ Gyulavári Tamás (2014a): i.m. 197.o.

²⁶⁸ u.o.: 266.o.

²⁶⁹ u.o.: 141. o.

²⁷⁰ Gyulavári Tamás (2014b): i.m. 25. o.

Jogszabályjegyzék

1. 2000. évi CXVII. törvény az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről
2. A munka törvénykönyve 2012. évi I. törvény
3. A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július, megtekintve: 2014. augusztus 11. (<http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio>)

Irodalomjegyzék

1. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kajtár Edit, Kiss György, Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez; CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest; 2012
2. Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok; Dialóg Campus Kiadó; Budapest – Pécs; 2010
3. Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról; in: Kiss György: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára; Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar kiadó; Pécs; 2008
4. Gyulavári Tamás: A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Pázmány Press; Budapest; 2014 (2014a)
5. Peter Hanau – Klaus Adomeit: Arbeitsrecht; Alfred Metzner Verlag, Frankfurt am Main, 1988
6. Martin Henssler – Axel Braun: Arbeitsrecht in Europa – Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011
7. Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2014, megjelenés alatt (kézirat)
8. Jura Europae –Arbeitsrecht; C. H. Beck, München, 1964
9. Kártyás Gábor: a Munkajog új kihívásai a XXI. század elején; in: Kiss György: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára; Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar kiadó, 2008; Pécs; 193-214 p.

10. Kiss György: Munkajog; Osiris kiadó, Budapest; 2000, 2005
11. Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban; Justis Bt., Pécs, 2010
12. Nicole Neuvians: Die arbeitnehmerähnliche Person; Duncker & Humblot, Berlin; 2002
13. Petrovics Zoltán: Munkajog; L'Harmattan kiadó, Budapest; 2006
14. Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között; Kompetitív Könyvek 5. Debrecen, 2006
15. Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel; Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013
16. Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog; Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014
17. Radnay József: Munkajog; Szent István Társulat, Budapest, 2004
18. Rolf Birk: Internationales und Europäisches Arbeitsrecht, aus Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht; (hrsg. v. R. Richardi und O. Wlotzke); Verlag C.H. Beck, München, 2000
19. Gyulavári Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében; Magyar Jog, 2011., LVIII. évfolyam, 1. szám, 23-34. p. (2011b)
20. Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?; Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014. 1. szám, 1-25. p. (2014b)
21. Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna; Esély, 2009, 6. szám, 76-107. p. (2009b)
22. Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója; Esély, 2011, 1. szám, 3-23 p. (2011a)
23. Gyulavári Tamás: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban; Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009, 1. szám, 7-24 p. (2009a)
24. Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; Jogtudományi Közlöny 2013, LXVIII. évfolyam, 1. szám, 1-14. p.
25. Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében; Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008, I. évf. 1. szám, 7-33. p.
26. Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején– a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok); Állam- és Jogtudomány; LV. évfolyam, 2014. 1. szám, 36-76. p.
27. Mélypataki Gábor: A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából; Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et politica, Tonus XXX/2., 2012, 521-540. p.

28. dr. Deli Petra Eszter: PHD ÉRTEKEZÉS A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége a német és az osztrák modellek jog-összehasonlító keresztmetszetében
http://www.ajtkdi.hu/pdfs/Deli_Petra_Eszter_ertekezes_mhv.pdf megtekintve: 2014. augusztus 11.
29. Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban; Magyar jog, 2014, LXI. évfolyam, 2. szám, 65-71. p.