
A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában

Gyulavári Tamás*

A worker uniós jogi fogalma kizárólag az uniós szabályok személyi hatályának meghatározását szolgálja, ezért az EU tagállamok jogainak kötelező megfelelniük ennek a fogalomnak. Ebből eredően a worker uniós fogalma rendkívül nagy hatással lesz a közeljövőben a munkavállaló nemzeti jogi fogalmára. A nemzeti munkaügyi bíróságok jogértelmező szerepe bonyolultabbá válik azzal, hogy nem csak a nemzeti munkajognak, de az uniós jognak és esetjognak is meg kell felelni a munkavállaló fogalmának meghatározása során.

Kulcsszavak: worker fogalma – Európai Unió Bírósága – munkavállalói jogok – irányelvek hatálya

The notion of „worker” in the case law of the European Court of Justice

The EU notion of worker defines the personal scope EU law instruments in the social field, therefore, the laws of the Member States must comply with this notion when defining the personal scope of employment protection. As a result, the EU concept of worker will have a significant impact on the national concept of employee. National courts will face a more complex task of interpretation by complying with national and EU standards at the same time, when defining personal scope of employment law.

Keywords: notion of worker – European Court of Justice – employee rights – scope of Directives

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2002>

1. A worker fogalma: nemzeti vagy uniós definíció?

A munkavállaló (az uniós jogban „worker”) fogalmának azért van jelentősége az uniós jogban, mert ez határozza meg azoknak az uniós jogszabályoknak a személyi hatályát, amelyek a munkavállalók jogait érintik. Ilyen szabályok születtek mindenekelőtt a szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a munkajog (másként munkafeltételek) uniós szabályozási területein. A worker fogalma tehát meghatározó, hiszen meghatározza azt, hogy kikre terjed ki a fenti területeken az uniós szabályozás által biztosított jogok és védelem, és kikre nem. Itt ki kell hangsúlyozni, hogy az uniós jogban és az Európai Bíróság esetjogában a

* Egyetemi tanár, tanszékvezető, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék.

munkavállaló fogalmát a „worker”, nem pedig az „employee” kifejezéssel fedik le. A személyi hatállyal kapcsolatos jogértelmezés ugyanis eredetileg a szabad mozgás jogára vonatkozó joganyaggal összefüggésben alakult ki évtizedekkel ezelőtt, amely viszont a worker kifejezést használta (free movement of workers). A worker fogalmának használata egyben azt is tükrözi, hogy az uniós jog személyi hatálya tágabb a munkavállaló szokásos nemzeti jogi fogalmánál (employee).

Az uniós jogalkotás az uniós szabályok személyi hatályának meghatározása során két megoldás közül választhatott: a) a munkavállaló nemzeti jogi fogalmára utalás, annak használata; illetve b) egységes uniós munkavállalói fogalom megalkotása (a) jogszabályokban, vagy (b) az Európai Bíróság esetjogában.

Mindkét potenciális megoldásnak vannak előnyei és hátrányai. Kezdjük a nemzeti munkajogi fogalom használatával, mert az első évtizedekben döntő részben ezt a megoldást alkalmazták az uniós munkajogban,¹ kivéve persze a szabad mozgás jogát. Ennek a megoldásnak az a kétségtelen előnye, hogy nem kell egységesíteni a rendkívül sokszínű nemzeti jogi definíciókat. Elegendő utalni arra az uniós jogszabályokban, hogy munkavállalón azt kell érteni, aki az adott nemzeti szabályozás szerint annak minősül. Ez tűnik tehát az uniós jogalkotás szempontjából a legegyszerűbb megoldásnak, ezért a munkafeltételekre vonatkozó irányelvek ezzel a megoldással születtek.

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

2. A worker fogalma a szabad mozgás jogában és azon túl

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

¹ Eredetileg ezt a megoldást választotta az Európai Bíróság a Danmols ítéletében (Emanuele Menegatti: Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice, *European Labour Law Journal*, 11 (2020) 31): 105/84. Danmols [1985] ECR 02639, Para 26.

Európai Bíróságnak a szabad mozgás jogát érintő ítéleteiben.

Az egyenlő bánásmód és a munkajog terén született jogszabályok és ítéletek viszont nem alkalmazták a szabad mozgás jogában kialakított, uniós munkavállaló (worker) fogalmat, hanem némiképp változatos megfogalmazással ugyan, de egységesen a nemzeti jogi munkavállaló fogalomra utaltak a hatályuk meghatározásánál. Lassan azonban egyértelművé vált, hogy ez a nemzeti jogra utaló szabályozási megoldás veszélyezteti az uniós jog hatékony alkalmazását (a munkajog és az anti-diszkriminációs jog területein egyaránt). A nemzeti jogi, sokszínű munkavállaló-fogalmak használata ugyanis lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy az uniós jog érvényesülési körét a munkavállaló fogalmán keresztül (önkéntesen) szűkítsék, korlátozzák.

Az elmúlt évtizedekben az Európai Bíróság számos ítéletében, fokozatosan alakította ki a munkavállaló (worker) uniós jogi fogalmát.² Mindezek alapján két párhuzamos jogfejlődési tendencia figyelhető meg az uniós jogban és az Európai Bíróság esetjogában. Az egyik tendencia a worker fogalmának egyre szélesebb körben való érvényesülése. Eleinte csak a szabad mozgás jogát érintette az uniós jogi worker fogalom, majd ez kiterjedt az egyenlő bánásmódra, később pedig egyre több munkajogi irányelv személyi hatályára is. Ma már azt mondhatjuk, hogy mindezek az uniós jogi szabályozási területeken egységesen az uniós jogi „worker” fogalmat alkalmazzák, nem ritkán felülírva még az irányelvek szövegét is.

Ennek a folyamatnak az eddigi csúcspontja a munkavállalók tájékoztatásáról szóló 91/533/EGK irányelv módosításáról szóló 2019-ben elfogadott 2019/1152 irányelv. Az irányelv hatályára vonatkozó rendelkezés szerint „az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.”³

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

A másik jelentős tendencia az esetjogban az, hogy a worker fogalmát egyre szélesebben értelmezi az Európai Bíróság. Ennek kiindulópontja természetesen a

² A vonatkozó ítéletek listáját, összefoglalását és elemzését lásd: Martin Risak and Tomas Dullinger: *The Concept of "Worker" in EU Law: Status Quo and Potential for Change*. ETUI, www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change.

³ 2019/1152 irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

szabad mozgás jogának személyi hatályával kapcsolatos jogértelmezés volt. A worker fogalmának tisztázása tehát egyben a szabad mozgás jogára vonatkozó uniós jogszabályok hatályának meghatározását is jelentette egyben. A Hoekstra ítéletben, 1965-ben⁴ mondta ki először az Európai Bíróság, hogy a munkavállaló (worker) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló közösségi jogi jelentése van. Azért volt szükség egy szupranacionális fogalom esetjoggal történő megalkotására, mert a Római Szerződés közösségi jogi fogalomként kezelte azt, ezért nem adott felhatalmazást a nemzeti jogi fogalom alkalmazására. Ha a különféle nemzeti jogi meghatározásokat alkalmaznák, akkor a tagállamok tetszés szerint korlátozhatnák a migráns munkavállalónak minősülő személyek körét, ami veszélyeztetné a szabad mozgás jogának széles körű érvényesülését. Ugyanakkor ez az ítélet adós maradt a fogalom meghatározásával.⁵

Ezt követően az Európai Bíróság számos ítéletében foglalkozott a „worker” fogalmával a szabad mozgással összefüggésben.⁶ Ezek az ítéletek folyamatosan és fokozatosan tágították a worker fogalmát, így például kimondták, hogy az kiterjed a minimálbér alatti jövedelemmel,⁷ határozott időre, részmunkaidőre létesített munkákra is.⁸ A szabad mozgás jogával kapcsolatban kialakított worker fogalma a *Lawrie Blum formula*⁹ alapján akként foglалható össze, hogy „meghatározott ideig egy személy szolgáltatást nyújt egy másik személynek, annak irányítása alatt, amelynek ellenértékéért tőle díjazást kap.”¹⁰

A szabad mozgás jogára vonatkozó uniós joganyagnak tehát kettős jelentősége van a worker uniós jogi fogalmának kialakításával összefüggésben. Egyfelől, itt került elfogadásra az az írott uniós jogban expressis verbis nem szereplő koncepció, miszerint a worker fogalmának uniós jelentése van,¹¹ vagyis ez egy önálló uniós jogi fogalom. Másfelől, a szabad mozgás jogára vonatkozó jogszabályok értelmezése során került kialakításra az a koncepció is, hogy a „worker” fogalmát rendkívül tágan kell értelmezni, mivel annak alapvető elemei: a valódi gazdasági tevékenység, a másik fél irányítása, és az ennek ellenértékéért járó díjazás.¹²

⁴ 5/63. Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1965] ECR 177.

⁵ Gyulavári Tamás: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2009) 7-26.

⁶ Lásd különösen az alábbi ítéleteket: 53/81. Levin v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035; 139/85. Kempf v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECR 1741; 196/87. Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECR 6159; 44/87. Betray v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR 1621; C-357/89. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR 1027; C-3/90. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR I-1071; C-456/02. Trojani v CPAS [2004] ECR I-7573; 6/85. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121; C-109/04. Kranemann v Land Nordrhein-Westfalen [2005] ECR 2421; C-337/97. C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep [1999] ECR I-32; C-107/94. Asscher v Staatssecretaris van Financiën [1996] ECR I-3089.

⁷ 53/81. Levin v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035, Para 12.

⁸ C-413/01. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] ECR I-13187.

⁹ 6/85. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, Para 17.

¹⁰ „for a certain period of time a person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration”.

¹¹ 6/85. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, Para 16.

¹² Gyulavári: *Munkajogi alapfogalmak* 11-13. oldalak.

3. A worker uniós fogalmának kiterjesztése

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

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

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

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

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

Mára, az elmúlt évtized intenzív bírósági ítélkezési gyakorlatának eredményeképpen mind a négy fenti kérdés eldőlni látszik. Fokozatosan, mind az anti-diszkriminációs irányelvekkel,¹³ mind pedig egyre több munkajogi irányelvvel összefüggésben mondta ki az Európai Bíróság, hogy azok személyi hatályának meghatározása során az uniós jogi fogalmat kell alapul venni, nem pedig a nemzeti jog munkavállaló fogalmát.¹⁴ Az Európai Bíróság esetjoga¹⁵ egyértelmű abban a tekintetben, hogy a jogviszony nemzeti jogi minősítése nem releváns annak megállapításánál, hogy az érintett munkavégző munkavállalónak minősül-e az uniós jog szerint.¹⁶ Általánosnak tekinthető ma már az az álláspont, hogy általában minden uniós munkajogi és anti-diszkriminációs irányelv esetében, a szabad mozgás jogára vonatkozó rendeletekkel egyező módon, az uniós jogi worker fogalom alkalmazandó. Az első kérdésre tehát az a válasz, hogy kizárólag az uniós jogi worker fogalom határozza meg az érintett irányelvek személyi hatályát (a munkavégzők

¹³ Az egyenlő bánásmód területén először az Allonby ítélet (-256/01. Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others [2004] ECR I-873, paragraph 66) mondta ki azt, hogy a munkavállaló fogalmának közösségi jelentése van (Gyulavári: *Munkajogi alapfogalmak* 15. oldal).

¹⁴ Menegatti: *Taking EU 75-78*. o.

¹⁵ Lásd például a Balkaya ítéletben: CJEU, Case C-229/14 *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455.

¹⁶ Nicola Kountouris: The Concept of ‘Worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, *Industrial Law Journal*, 47(2017) 221.

tekintetében).

A második kérdés az volt, hogy a worker fogalom egységes legyen-e a teljes esetjogban, tehát az egyenlő bánásmódra és a munkafeltételekre vonatkozó irányelvek vonatkozásában egyaránt, vagy eltérő munkavállaló fogalmakat alakítsanak ki a különböző jogszabályok személyi hatályára. Ezzel kapcsolatban a szakirodalomban az az uralkodó álláspont, hogy az Európai Bíróság esetjoga egységes worker fogalom kialakítására irányul. Ebből az következik, hogy a számos ítéletből összeálló esetjog egy olyan worker fogalmat alkot, amely valamennyi uniós munkajogi és anti-diszkriminációs jogi irányelvre egyformán vonatkozik.¹⁷ Ugyanakkor az egyes jogterületeken vannak specialitások,¹⁸ így az Európai Bíróság által kimunkált worker fogalom nem teljesen egységes az esetjogban, bár kétségtelenül egyre egységesebb a munkajogi irányelvek terén.

A harmadik kérdés az volt, hogy mely uniós jogszabályok tekintetében kelljen alkalmazni az uniós fogalmat, vagyis legyenek-e olyan irányelvek, akár az egyenlő bánásmód, akár a munkajog (munkafeltételek) terén, amelyeknek a személyi hatályát a nemzeti jogi munkavállaló fogalom alapul vételével határozzák meg. Az elmúlt évtizedben az Európai Bíróság egyre több irányelv tekintetében mondta ki, hogy az uniós worker fogalmat kell alkalmazni a személyi hatály meghatározása során.¹⁹ Mindez arra utal, még ha ez így nem is lett kifejezetten kimondva, hogy minden vonatkozó irányelvre egyaránt az uniós worker fogalom az irányadó.²⁰

Végül a negyedik nyitott kérdés az volt, hogy ki minősüljön az uniós fogalom szerint „munkavállalónak”. Az esetjogból kitűnik, hogy az uniós munkajogi, anti-diszkriminációs jogi irányelveknél használt fogalom a szabad mozgás jogával kapcsolatban kialakított fogalomból, a *Lawrie-Blum formulából* indul ki,²¹ azt fejleszti tovább. Itt nem vállalkozom a vonatkozó esetjog részletes elemzésére, csak néhány emblemikus ítéletre térek ki.

Így például a Danosa ítéletben²² az Európai Bíróság kimondta, hogy „még ha D. Danosának mérlegetételei mozgásteret is volt a feladatai ellátása során, az ügyvezetési tevékenységével a felügyelőbizottság felé tartozott elszámolással, és együtt is kellett működni vele... A lett jog szerint az igazgatótanács tagja a társasági tagok határozatával visszahívható tisztségéből azt követően, hogy őt esetleg a felügyelőbizottság felfüggesztette. A visszahívásról szóló határozatot D. Danosa vonatkozásában tehát olyan szerv hozta, amelyet ő feltehetően nem is ellenőrzött, és amely bármikor döntést hozhatott az ő akarata ellenére.”²³ Mindezek alapján a tőketársaság igazgatótanácsának tagja, aki a tőketársaság részére szolgáltatásokat nyújt, és annak szerves részét képezi, a 92/85/EGK tanácsi irányelv szerinti munkavállalónak tekintendő. Ennek az a feltétele, hogy a tevékenységét meghatározott ideig, a társaság valamely másik szervének irányítása vagy

¹⁷ Risak and Dullinger: i.m. 47. o.

¹⁸ Stefano Giubboni: Being a worker in EU law, *European Labour Law Journal* 9(2018) 223-235.

¹⁹ Menegatti: *Taking EU* 31-37. o.

²⁰ Emanuele Menegatti: The Evolving concept of “Worker” in EU Law. *Italian Labour Law E-Journal* 12(2019) 80.

²¹ Risak and Dullinger: i.m. 49. o.

²² CJEU, Case C-232/09 *Dita Danosa v LKB Līzings SIA*, ECLI:EU:C:2010:674.

²³ *Danosa*, Para 49-50.

ellenőrzése alatt végzi, és e tevékenységéért díjazásban részesül. A Danosa ítéletben a Bíróság nem korlátozta vizsgálatát a személyi függésre, hanem a függést ennél szélesebb értelemben vizsgálta (például a jogviszony megszüntetésének lehetőségét).²⁴

A Danosa ítélethez hasonlóan a *Balkaya ügyber*²⁵ is megállapítást nyert, hogy munkavállalónak kell tekinteni a tőketársaság igazgatóságának olyan tagját, aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.

A kollektív szerződéskötési jogot vizsgáló *FNV Kunsten ítélet*²⁶ azért érdemel itt említést, mert abban az Európai Bíróság a színlelt önfoglalkoztatókat is beleérti a worker fogalmába. Továbbá azt is kifejti a Bíróság, hogy az alábbi három teszt alapján minősülhet egy munkavégző munkavállalónak (worker):

- a) kontroll teszt, személyi függés: a munkavégző a munkáltató irányítása alatt dolgozik, különösen a munkavégzés idejének, helyének és módjának megválasztását illetően;
- b) a munkáltató szervezetébe való integrálódás, hierarchia: a jogviszony időtartama alatt a munkavégző a munkáltató szervezetébe integrálódik, gazdasági egységet képez annak vállalkozásában;
- c) gazdasági függés: nem önállóan határozza meg saját viselkedését a piacon, hanem teljesen függ a megbízójától, mivel nem visel önállóan a megbízó tevékenységéből eredő pénzügyi vagy üzleti kockázatot, mint az alkalmazó vállalkozás segítője, így a függetlensége csak látszólagos.²⁷

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

4. A worker uniós fogalmának hatása a nemzeti munkavállaló-definíciókra

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

²⁴ Taco Van Peijpe: EU Limits for the Personal Scope of Employment Law, *European Labour Law Journal* 35(2012) 35-53.

²⁵ CJEU, Case C-229/14 *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455.

²⁶ C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411.

²⁷ *FNV Kunsten*, Para 35-37; Menegatti 2020, 37-38.

fogalmat is alkalmazhat. Egyfelől egy tágabb fogalmat az uniós munkajogi és anti-diszkriminációs irányelveket átültető nemzeti jogi szabályok személyi hatályára. Másfelől, mindazokban a szabályozási kérdésekben továbbra is szabad keze van a nemzeti jogalkotásnak, amelyeket nem érintik az uniós szabályok.

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

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

Irodalomjegyzék

- Stefano Giubboni: Being a worker in EU law, *European Labour Law Journal* 9(2018) 223-235, <https://doi.org/10.1177/2031952518791828>.
- Gyulavári Tamás: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2009) 7-26.
- Nicola Kountouris: The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, *Industrial Law Journal*, 47(2017) 221, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwx014>.
- Emanuele Menegatti: The Evolving concept of "Worker" in EU Law. *Italian Labour Law E-Journal* 12(2019): 71-83.
- Emanuele Menegatti: Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice, *European Labour Law Journal*, 11 (2020): 26-47; <https://doi.org/10.1177/2031952519884713>.
- Martin Risak and Tomas Dullinger: *The Concept of "Worker" in EU Law: Status Quo and Potential for Change*. ETUI, www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change

-
- Taco Van Peijpe: EU Limits for the Personal Scope of Employment Law, *European Labour Law Journal* 35(2012) 35-53.; <https://doi.org/10.1177/201395251200300104>.
-
-