
Új játéktér, új játékszabályok*

Jakab Nóra**

A globalizáció, a munka természetének változása és az egyén fokozott szerepe mondhatjuk, hogy egyidőben, egymást erősítve feszegetik a nemzeti munkajogi szabályozás határait. A XIX. és a XX. században a munkafeltételek jobbá tétele kollektív tárgyalások útján történt. A munkavállalók kollektív tudata erős volt. A multinacionális vállalatok határokon átvéelő tevékenysége következtében azonban a munkavállalók szervezettsége meggyengült. A digitális gazdaságban nem egyszerű megoldani azt, hogy a munkavégzők kollektív fellépjenek, hiszen a játéktér teljesen más, a hangsúly egyre inkább az egyéni tudatra helyeződik át, amelynek forrása a munkaszerződés. Jelen tanulmány a játéktér és a játékszabályok változásait vizsgálja.

Kulcsszavak: globalizáció, rugalmasság, munkaszerződés, atipikus munkavégzési viszonyok

New playing field, new rules of the game

Globalisation, the changing nature of work and the increased role of the individual can be said to be simultaneously and mutually reinforcing pushing the boundaries of national labour law. In the 19th and 20th centuries, the improvement of working conditions was achieved through collective bargaining. The collective consciousness of workers was strong. But the cross-border activities of multinational companies have weakened workers' organisation. In the digital economy, it is not easy to get workers to take collective action, as the playing field is completely different and the focus is increasingly shifting to individual consciousness, the source of which is the employment contract. This paper explores the changes in the playing field and the rules of the game.

Keywords: globalization, flexibility, employment contract, atypical working conditions

[https://doi.org/ 10.32980/MJSz.2022.2.2006](https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2006)

Prugberger Tamás Professzor Úr 85. születésnapja alkalmából az atipikus szolgáltatási/munkaszerződések jogdogmatikai és ezzel összefüggő rendszerezéssel kapcsolatos kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire¹ vonatkozó gondolataihoz kívánok hozzászólni.

* A tanulmány Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs hivatal által támogatott „K 120158, K_16 kutatási témapályázat - A kiszolgáltatottabb fél helyzete a munkavégzési jogviszonyokban az európai és a magyar szabályozás tükrében” keretében készült.

** Egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

¹ Megjelent *Miskolci Jogi Szemle* 15. évfolyam (2020) 2. szám 45-66.

Általánosan elfogadott, hogy a munkajog az iparosodás következtében egy *válaszreakcióként* jött létre. Tulajdonképpen a munkajogi szabályozás lényegét a munkafeltételek meghatározása jelentette, mintegy válaszul az akkori munkakörülmények elviselhetetlenségére. Alapvetően azonban az ilyen szabályozást egy paradigmaváltás hívta életre.² S ez valóban így van. *Bellace* utal a feudalizmus idején kialakult gyakorlatra, amikor is a munkavégző ember (jobbágy) azon a földön élt, és abban a házban lakott, amely a földesúré volt. Kapcsolatuk akár élethosszig is tarthatott.³

Azok a munkavégzők, akik valamilyen magasabb hozzáadott értékkel bíró szellemi terméket állítottak elő, tipikusan rövid ideig tartó munkakapcsolatba kerültek a megrendelővel. Az iparosodás tulajdonképpen ezen a rendszeren változtatott: a tőkét a feudalizmus és a céhrendszer idején a „földesúr” (*land owner*) és a „céhtagsággal rendelkező mester/kereskedő” képviselte, az iparosodás idején pedig a „munkáltató”. A kötöttség továbbra is megmaradt. Egy „apró” különbséggel: a munkavégző a munka elvégzéséért munkabért kapott. A munkáltatónak a továbbiakban nem volt kötelezettsége az, hogy a munkavégző lakhatásáról és élelmezéséről gondoskodjon. A foglalkoztatás így egyszerűen egy pénzalapú tranzakciónak tekinthető (*cash-only transaction*), nem volt a munkavállaló és a munkáltató között státusz kapcsolat, pusztán „csak”⁴ egy szerződéses kapcsolat.⁵

Alapvető gazdasági tény tehát, hogy az iparosodás idején a tőkésnek munkára volt szüksége, így megvásárolta mind a munkaerőt és mind a munkát. Ezen a munkaerő-piacon a tőkésnek nem volt szüksége munkaerő-feleslegre, és a munkavégzés kockázatait a munkáltató a munkavégzőre telepítette.⁶ *Ha azonban a munkavégzőre telepítünk olyan kockázatokat, amelyek viselésére nincs felkészülve, s amelyekkel szemben eszköztelen, mindez egyértelműen vezet a munkajog magánjogi jellegének elhalványulásához.*

Az iparosodás idején nem beszélhetünk a foglalkoztatás kiszámíthatóságáról, nem volt biztos a holnap. A munkavállalók alacsony bért kaptak, amely csak

² Bellace, J.R.: *The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age*, in: *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100* (szerk: Hendrickx, F. – Stefano, V.), Netherlands, Kluwer Law International BV, 2018, 11-12. o.

³ Bellace ezt a kapcsolatot írja le a „*tied cottage*” kifejezéssel, utalva a felek kötöttségére, amelyet a földesúr tulajdonán való letelepedés és gazdálkodás jelentett. Ez volt még jellemző a középkori céhkeretek között működő családi műhely és kereskedés esetében is, ahol a segéd, inas, valamint a mester között hasonló tartós bizalmi kapcsolat állt fenn egészen a manufaktúrák megjelenéséig, a céhrendszer felbomlásáig. A segédek és a tanulók gyakran a mesternél laktak, és a céh ügyelt arra, hogy őket háztartási munkára ne alkalmazzák.

Lásd továbbá: Csizmadia, A. – Kovács, K. – Asztalos, L.: *Magyar állam-és jogtörténet*, Budapest, Pécsi Szikra Nyomda, 1991, 113-115. o. és 123. o. Wenzel, G.: *Magyarország városai és városjogai a múltban és jelenben*, Budapest, A Magyar Tud. Akadémia Könyvkiadó Hivatala, 1877. Werbőczy I.: *Tripartitum*, Bécs, Johann Singriener Nyomda, 1517, III. szakasz 2.6. pont. Prugberger, T.: *A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszertagozódási kérdései, Szövetkezeti Kutatóintézet Közlemények*, 133. sz. könyv. Budapest, SZÖVORG, 1978., 16-18. o.

⁴ Fontosnak tartom, hogy a „csak” idézőjelben legyen, mert a szerződéses kapcsolat, nevezetesen a munkaszerződés a munkaviszony lényegi eleme.

⁵ Lásd erről Bellace, i.m. 13. o.

⁶ Uo.

hosszabb ideig tartó munkavégzés esetén lehetett több, s ebből próbáltak megélhetésükről gondoskodni.⁷

A veszélyes és durva munkafeltételekkel szembenező munkavégzők esetében vált a jobbágy-földesúr viszony valódi munkavállaló-munkáltató viszonyná. Azaz a továbbiakban nem olyan kapcsolat állt fenn a munkáltató és a munkavállaló között, amely a jobbágy és földesúr közötti kölcsönös kötelezettségvállaláson alapul. Egy olyan szerződést látunk, amely alapján a munkáltató vállalja, hogy a munkáért bért fizet. *Nincs semmilyen más ígéret, csak az, amit a felek kialkudnak, a szerződésben rögzítenek, akár szóban, akár írásban. Ez az a pont, amikor a modern munkajog kialakul.*

Fontosnak tartom tehát kiemelni ezen a ponton, hogy „*pusztán*” a szerződés, nevezetesen a munkaszerződés tartja össze a feleket. Olyan feleket, akik korábban, az elmúlt évszázadok hagyományai szerint soha nem voltak egyenlők, a *munkaszerződés egymással mellérendelt helyzetbe próbált hozni*. Tulajdonképpen a szerződési szabadság elve alapján a fenti okfejtés fényében *eleve lehetetlen volt a szerződéses feltételek egyenrangú meghatározása* abban a korszakban, azon társadalmi és gazdasági körülmények között. Egyértelmű tehát, hogy a munkáltató és a munkavállaló alárendeltsége nem csupán a munkáltató munkavégzési feladatok konkretizálását szolgáló széleskörű utasítási, irányítási és ellenőrzési jogából ered. Az iparosodás idején a paradigmaváltásnak köszönhetően nem is működhetett a felek közötti munkaszerződésen alapuló viszony másként, mint a munkáltató általi visszaélésekkel. A munkavégző emberre hirtelen „*rászakadt*” a szabadság, amellyel *éretlenség* és *eszköztelenség* okán nem is tudott mit kezdeni, és nem is volt elvárható, hogy valamit tudjon vele kezdeni.⁸ Érthető, hogy a valamilyen szaktudással rendelkező és önállóságot igénylő munkavégzők voltak azok, akik továbbra is meg tudták őrizni függetlenségüket személyükben és egzisztenciálisan, hiszen ők ebben gyakorlattal rendelkeztek.

Természetesen a munkáltató és munkavállaló szerződéses megállapodását és annak erejét számtalan tényező befolyásolta. Nem lehet általános, mindenre érvényes következtetéseket levonni, azonban az alábbiak véleményem szerint mindenképpen igazolhatók: a munkaszerződés kezdeti, a felek jogviszonyát és így a szerződési feltételeket alakító erőtlensége magyarázható az iparosodást megelőző szerződési viszonyokból. A felek egyéni önkormányzata természetesen Európában különbözőképpen erősödött, mindezt a társadalmi berendezkedés, a gazdasági környezet, a történelmi események, a jogrendszer működése befolyásolták. Az atipikus munkavégzési viszonyok megjelenése egyértelműen az egyéni önkormányzat erősödését jelenti.

Hiszen a munkavállaló egyéni akaratának erőtlensége egyértelművé tette, hogy a munkajog más irányban nem is haladhat, mint a protekcionista, védelmi jellegű szabályok megalkotása irányában. Ezért is jelent meg az állami beavatkozás. A szigorú szabályok béklyója alól pedig szabadulni szeretne az „*akarat*”. Akkor, ha az

⁷ Uo.

⁸ Bellace is rámutat erre. A XIX. század végén Nagy-Britanniában és Németországban, és azt követően több európai országban állami beavatkozás és kollektív tárgyalások révén került sor minimum munkafeltételek meghatározására. Bellace, i.m. 13. o.

egyéni önkormányzat erősödik, egyértelműen megéri a feleket a szerződési szabadság ereje, és óhajtják azt.

A munkavégző embernek valóban védelemre van szüksége, azonban akkor, ha már önmagát is meg tudja védeni, *nem akar* szigorú munkajogi szabályozási környezetben munkát végezni. A problémát semmiképpen sem leegyszerűsíteni kívánom, azonban látni kell, hogy a körülöttünk lévő *világ változásai egyszerre formálták a játékeret, a játékosokat*, aminek egyenes következménye, hogy *a játékszabályok* is változnak. Ezért beszélünk a munkajog jövőjéről. Természetes, hogy a munkajognak van jövője, *csak más keretek között, más alapokon*, mint az elmúlt közel 200 évben.

Prugberger Tamás írja, hogy az informatika és a digitalizáció rohamos terjedésével összefüggő újabb atipikus munkatevékenységekkel és szolgáltatásokra irányuló igények kielégítésével összefüggő új munkatevékenységek jönnek létre, amelyek digitális platform-közvetítések útján valósulnak meg. A platform és annak üzemeltetője köti össze a szolgáltatást igénylőt a szolgáltatás teljesítővel, aminek kivitelezése sokféle formát ölthet, amelyek közül egyesek besorolhatók az atipikus munkajogviszonyok körébe, jelentős részük azonban áttöri a munkajogviszony kereteit és olyan munkatevékenységgel összefüggő kötelmi jogi szerződések közé tartoznak, amelyeket az 1948 előtti magyar magánjogi szakirodalom és polgári jogi kodifikációs kísérletek a szorosabb szolgálati, illetve munkaviszony keretein kívül, mint egy üzleti jellegű magánjogi munkavégzési szerződésként helyeztek el. Ennek megfelelően Vinczenti Gusztáv a „Nagy Szladitsban” a munka jogviszonyairól írt tanulmányában az újabban függő munkára irányuló munkára irányuló tevékenységként jellemzett szolgálati/munkaszerződés mellett ugyancsak kétoldalú visszterhes szerződésként tárgyalja a vállalkozási szerződést, valamint a feleket szerződéskötés céljából összehozó, vagyis a közvetítésre irányuló alkuszi szerződést. Ezen kívül egyoldalú kötelekmént foglalkozik a meghatározott munkaeredmény felmutatására irányuló díjkitűzéssel.⁹ Vinczenti ezzel követi az 1928. évi Mjt. rendszerét, ahol valamennyi itt említett munkával összefüggő jogviszony a polgári jog részét képezi és amelynek nem a szolgálati/munkaszerződéssel összefüggő formái, illetve azoknak egyes elemei megjelennek a digitális platformokon keresztül történő munkavégzéseknél is. Mindez vonatkozik az ügyviteli-megbízási szerződésekre is, amelyeknek egyes elemei ugyancsak megjelennek az eddig is ismert atipikus munkajogviszonyok esetében, de már most is megnyilvánulnak szolgáltatási igényként a digitális platform közvetítéseknél is. Nem véletlen ezért, sőt tudatos is, hogy mint a mind a frankofon-latin, mind pedig a germán jogrendszerek polgári jogi kódexei --ide értve az 1928 évi magyar Mjt.-t és az 1959. évi, valamint a 2012. évi Ptk-t is a vállalkozási típusú szerződések után szabályozza nem eredmény kötelmi, hanem a bizalmi kötelmi jellegű ügyviteli-megbízási szerződéseket.¹⁰

⁹ Vinczenti Gusztáv: 5. sz. jegyzetben hiv. mű és hely, 51. § A vállalkozási szerződés (644-653. o.), 52. § Az alkuszi szerződés (654-659. o.), 53. § A díjkitűzés (659-662. o.)

¹⁰ Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, *Miskolci Jogi Szemle* 15. (2020) 2., 52. o.

A számítógép megjelenése és a mikroprocesszor 1970-es évekbeli feltalálása óta beszélünk az információs korszakról. A munka világa a gyárak helyett az iroda lett, ahol jelentősen csökkent az alkalmazott munkavállalók száma. Az információs technológia teljesen átalakította azt, ahogyan az emberek dolgoznak. Ahelyett, hogy sok ember ugyanazon folyton ismétlődő munkafolyamatokat hajtaná végre, kevesebb munkaeőr számítógép segítségével állítja elő a termékeket. Nem csoda, ha a vállalatok *az egyénre* helyezték a hangsúlyt ebben a változásban. Hiszen, aki ma boldogulni szeretne a nyílt munkaerő-piacon az alábbi tulajdonságokkal kell, rendelkezzen: fejlett interperszonális képességek, csapatmunkára való képesség, probléma meghatározó és megoldási képesség, folyamatos tanulásra és megújulásra való képesség, az új technológiák befogadására való képesség (*soft skill képességek*)¹¹. A munkához való állandó alkalmazkodás a sikeres foglalkoztatás kulcsa lett. A fenti tulajdonságok mind ezt a rugalmasságot segítik elő. A munkavégzőket a karrier-szemlélet még erősebben érinti a XXI. században, mint korábban.¹² A munka-etika is megváltozott. Míg korábban a kemény munkának, őszinteségnek, integritásnak volt jelentősége, addig ma a változások arra sarkalják a munkavégzőket, hogy érzelmileg ne kötődjenek a munkahelyükhöz, és külső motivációkat keresnek, így például a szabadidős tevékenységekben. Azaz a munka már nem feltétlenül a személyiség meghatározó építőköve.¹³ A munkavállalók nem

¹¹ A tanulási folyamatban olyan módszertant kell alkalmazni, amellyel az egyén mindig képes az újhoz alkalmazkodni. Ez ma a tanulási eredmény alapú oktatás alapja.

¹² Murray, B. – Heron, R.: *Placement Of Job-Seekers With Disabilities. Elements of an Effective Service.* International Labour Organisation, 2003, 3-4. o.; Holmes, J.: *Vocational Rehabilitation*, Oxford, Blackwell Publishing, 2007, 7-9. o.

¹³ Murray, B. – Heron, R.: i.m. 4. Itt utalok arra, hogy a reflexív munkajogi szabályozásnak komoly szerepe van olyan szociálpolitika kialakításában, amelyben minél több ember képességeinek megfelelően jólétben él, a szociális jogok minél teljesebb élvezetében. Freedland és Countouris mellett Deakin és Rogowski is Sen és Nussbaum korábban ismertetett képesség-elméletére hivatkozik, s mindezt a munkaerő-piacra hozza összefüggésbe. Lásd erről: Deakin, S. – Rogowski, R.: Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe, in: Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability (szerk.: Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N.), Northampton, MA, USA, Edward Elgar, Cheltenham, UK, 230-238. o. Amartya K. Sen és Martha Nussbaum elmélete a képességet emberi jogi oldalról, holisztikus szemléletmódot követve fogja fel. Amartya K. Sen nevéhez fűződik a fogyatékoság képességen alapuló megközelítése. Sen elméletének a középpontjában a személy cselekvésének a képessége áll (capability to function), azaz arra fókuszál, hogy valaki valamit meg tud-e csinálni vagy sem. Ez az elmélet nem a fizikai és a mentális képesség meglétét jelenti, hanem azt gyakorlati lehetőségként (practical opportunity) fogja fel. A működés az egyén tényleges teljesítménye, amit az egyén léte és cselekedetei által ténylegesen elér. Mit is jelent a gyakorlati lehetőség? Sen számára képességet jelent. Ugyanígy a cselekvésnek sem a hagyományos értelemben vett fogalmát használja, számára a cselekedeteken kívül egyéb kívánalmakat is jelent, mint például, hogy valaki megfelelően táplálkozzon. Ennek illusztrálására két éhező ember példáját hozza. Az egyik vallási meggyőződésből nem eszik, a másik pedig, mert nincs mit ennie. Ez a különbség a cselekvés és a gyakorlati lehetőség között. Azaz Sen inkább a személyt vezérlő érdekeket nézi, mintsem a cselekvéseket. Két utat különböztet meg arra, hogy miként kellene értelmezni valaki érdekeit és teljesítményét: ez a jólét és az előny útja. Azaz a jólét mutatja meg azokat a cselekvéseket, amiket az egyén jóléte érdekében tesz; az előny pedig azokat a tényleges lehetőségeket jelenti, amelyek valaki rendelkezésére állnak, s amelyek alapján a személy élhet a választás a jogával. Egy személy képességeinek együttese tulajdonképpen cselekvésirányok összessége, amelyek alapján az illető gyakorolja a választás szabadságát. A képességek együttesét pedig befolyásolják a rendelkezésre álló javak, az egyént körülvevő környezet és a személyes tulajdonságok, s mindezek vezetnek cselekvésekhez. A képesség együttesének mérésére Sen nem határoz meg módszert, abból a

feltétlenül helyettesíthetik már egymást, *a munkavállaló intelligenciája és egyéni elköteleződése* egyre nagyobb szerepet kap. Ebben a tekintetben pedig egyértelműen változik a hagyományos munkáltató-munkavállaló közötti viszony.

Észak-Amerikában és Európában főként a *kétkezi munkások* voltak azok, akik szakszervezetbe tömörültek. Ők képviselik valóban a hagyományos, fordista modellen alapuló munkáltató-munkavállaló kapcsolatot. Az ő esetükben nem beszélhetünk erős szabad akaratról, ők valóban *együtt* tudtak eredményeket elérni. Az 1970-es évektől kezdődően azonban egy teljesen más generáció nőtt fel, akik már nem azonosíthatók a korábbi munkásosztállyal. A milleniumi generációt digitális bennszülötteknek nevezzük, s ők azok, akik a születésük óta együtt élnek a technológiával. Ezek a munkavállalók online közösség tagjainak érzik magukat, amely nagyon messze áll az ötven évvel ezelőtti munkásközösségtől.¹⁴

A globalizáció, a munka természetének változása és az egyén fokozott szerepe mondhatjuk, hogy egyidőben, egymást erősítve feszegetik a nemzeti munkajogi szabályozás határait. A XIX. és a XX. században a munkafeltételek jobbá tétele kollektív tárgyalások útján történt. A munkavállalók kollektív tudata erős volt. A multinacionális vállalatok határokon átívelő tevékenysége következtében azonban a munkavállalók szervezetsége meggyengült.¹⁵ A digitális gazdaságban nem egyszerű megoldani azt, hogy a munkavégzők kollektív fellépjenek, hiszen a *játéktér* teljesen más.¹⁶

A XXI. században a munkaviszony egy másik nagyon fontos összetevője is megváltozott. Nevezetesen a munkáltató a munkabért nem annyira az elvégzett munkáért, mintsem a munkahelyen töltött időért fizette.¹⁷ Országonként eltért, hogy a munkáltató még milyen egyéb juttatások költségét vállalta, úgy, mint például a betegség miatti keresőképtelenség költségét vagy a nyugdíjhozjárulást. Manapság azonban a munkáltató inkább az elvégzett feladatért fizet munkabért¹⁸, s ezáltal a munkavégzés helye kevésbé jelentős. Ennek megfelelően alakultak ki olyan tipikustól eltérő munkavégzések, mint a távmunka, bedolgozás, amelyek esetében egyértelműen szűkül a munkáltató konkretizálási joga.¹⁹

Egyet lehet érteni azzal a nézőponttal, amely az algoritmusok és applikációk világában, a gig-economy színterén az információs korszakra úgy tekint, mint *az*

megfontolásból, hogy az adott probléma és a körülmények folyamatos változóvá teszik az egyén tulajdonságait, a képességét és a cselekvéseit. Mitra, S.: Capability Approach and Disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 2006, 4, 236. o.; Freedland, M. – Countouris, N.: The Legal Construction of Personal Work Relations. *Offord, Oxford University Press*, 2006, 378-379. o.

¹⁴ Bellace: i.m. 19-20. o.

¹⁵ Ebben az időszakban Magyarországon és a többi volt szocialista országban egy olyan előnytelen helyzettel találkozunk, hogy a rendszerváltást követően a szerény kollektív tudattal rendelkező munkavállalók még kiszolgáltatottabbak voltak. Érezhető, hogy a II. világháborút követő közel negyven év hátrányt a mai napig is nehéz ellensúlyozni. Mindeközben láthatjuk az 1992. évi és a 2012. évi Munka Törvénykönyve változásait, s egyértelműen megállapítható polgári jogias szemlélet térnyerése.

¹⁶ Ahogyan Bellace fogalmaz: „a platform és az algoritmusok automatikusan működnek.” Bellace: i.m. 20-21. o.

¹⁷ Lásd erről: Bellace: i.m. 21. o.

¹⁸ A crowdworking esetében a projektszemlélet abban is megjelenik, hogy a kérdés inkább akként szól, a megrendelő részére hány órában kellene a szolgáltatást előállítani.

¹⁹ Fontos, hogy a magyar munkajog milyen válaszokat ad erre az új helyzetre, azaz a meglévő szabályozási keret mennyire alkalmas a továbblépésre.

*otthon végzett munka*²⁰ *ipari forradalmára*²¹, amely esetében nincs értelme minimum bérért, rendkívüli munkaidőben végzett munka méltó díjazásáért küzdeni.²² Ezen a szintéren nagy a jelentősége annak, hogy a munkavégzőt munkavállalónak vagy önfoglalkoztatónak²³ (tőkésnek, tulajdonosnak) tekintjük-e. Mivel az Európai Unió Bírósága²⁴ az Uber autóvezetőit inkább munkavállalónak tekintette²⁵, felmerül a

²⁰ Bellice és Mangan is utal arra az esetre, amikor az 1930-as években az Egysült államokban megtiltották az otthon végzett munkát. (Fair Labor Standards Act). Mangan, D.: *Labour Law: The Medium and the Message*, in: *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100* (szerk: Hendrickx, F. – Stefano, V.), Netherlands, Kluwer Law International BV, 2018, 71. o. Bellace: i.m. 22. o.

²¹ Mangan is erről ír: a gig-economy világa leginkább az otthon vagy darabszámra végzett munkára hasonlít. Abban az esetben, ha a munka színvonala elfogadható, és időben elkészül, az ellentételezés nem marad el. Fontos, hogy az elvégzett munka nem egy egész, hanem annak egy része. Mangan: i.m. 69-71. o.

²² Lásd erről: Bellace: i.m. 22. o., David Mangan hosszan ír a gig-economy jelenségről, amelyben többek között rámutat arra, hogy aki ezen a platformon végez munkát, többnyire kiegészítő jövedelmet keres, vagy azért ezt a formát választja, mert nem tudott elhelyezkedni a „hagyományos” munkaerő-piacon. Ezek a munkavégzők általában a jövedelmükkel is elégedettek. Mangan, i.m. 64-67. o. Az applikáció alapú vállalatok szerint a gig munkavégzők önfoglalkoztatók. S 2008 óta Nagy Britanniában valóban nőtt a foglalkoztatottak száma. Az önfoglalkoztatók száma 4,8 millió fő, a teljes munkaerő 15%-a. Egy másik hivatal szerint (Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) 1,1 millió ember tekinthető gig munkavégzőnek Nagy Britanniában. A munkavégzők 16 és 30 év közöttiek. A munkavégzők többsége részmunkaidőben dolgozik. Ennek megfelelően Mangan megpróbálja megadni a „gig worker” fogalmát, aki nem más, mint olyan munkavégző, akik a hagyományos munkavégzés helyett, különálló feladatokat lát el; s átírja a szolgáltatás nyújtó és szolgáltatást igénybe vevő közötti bérezési rendszert. Mangan úgy látja, hogy a „gig work”, vagyis gig munka újra csomagol már meglévő munkavégzési formákat. (S e tekintetben valóban értelmezhető a magyarul a „hazni gazdagság” kifejezés.) Mangan, i.m. 67-69. o. Nagyon fontos, hogy a különálló feladatok elvégzése miatt nem tekinthető részmunkaidőben végzett munkának, még ha nem is a napi teljes munkaidőben látja el a munkavégző az adott feladatot. Sokszor előfordul, hogy a munkavégző foglalkoztatása mindösszesen 10 percig tart. Ebben rejlik a rugalmassága. Mangan, i.m. 70. o. Látni kell ezen a ponton, hogy ez a rugalmasság nem olyan jellegű védelmet igényel, mint amilyen a tipikus vagy atipikus munkavégzés keretében foglalkoztatottak esetében indokolt.

²³ A Tanács ajánlása kiemeli, hogy fontos változás, hogy a munkaerőpiacok szerkezeti változásainak hatására elmosódtak a határok a munkaerőpiaci státuszok között. A hagyományos „vállalkozók” és „szabad foglalkozásúak” mellett egyre szélesebb körben alkalmazzák az önálló vállalkozói státuszt, egyes esetekben még akkor is, ha de facto alkalmazotti viszonyról van szó. Amint a munka világa fejlődik – egyre több ember dolgozik önálló vállalkozóként, atipikus munkaszerződéssel, vagy váltogatja, illetve ötvözi a gazdaságilag függő munkavégzést az önfoglalkoztatással – a munkaerő egyre nagyobb része nem rendelkezik elegendő hozzáféréssel a szociális védelemhez munkaerőpiaci státusza vagy munkaviszonyának típusa miatt. A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréseiről, COM(2018) 132final. 3.

²⁴ Judgment in Case C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL. A 2017. december 20-án született ítélet szerint: szolgáltatás: az információs társadalom bármely szolgáltatása, azaz bármely, általában térítés ellenében, távolról, elektronikus úton és a szolgáltatást igénybe vevő egyéni kérelmére nyújtott szolgáltatás. E meghatározás alkalmazásában: távolról azt jelenti, hogy a szolgáltatást a felek egyidejű jelenléte nélkül nyújtják, elektronikus úton azt jelenti, hogy a szolgáltatás kezdőpontjától való elküldése és célállomásán való fogadása adatok feldolgozására (beleértve a digitális tömörítést is) és tárolására szolgáló elektronikus berendezés útján történik, valamint annak elküldése, továbbítása és vétele teljes egészében vezetéken, rádióan, optikai vagy egyéb elektromágneses eszköz útján történik, a szolgáltatást igénybe vevő egyéni kérelmére azt jelenti, hogy az adatok továbbításával nyújtott szolgáltatás egyéni kérelemre történik.

²⁵ C-434/15 39. pont: „...E tekintetben kiténik a Bíróságnak rendelkezésére álló információkból, hogy az Uber közvetítői szolgáltatása azon saját gépjárműveket használó, nem hivatásos sofőrök kiválasztásán

kérdés, hogy milyen védelem illeti meg az új platformon munkavégzőket.²⁶ *Bellice* maga is arra az álláspontra jut, hogy a munkajog válasza az lehet, ha visszatér alapvető értékeihez.

A *munkajog alapvető értéke*, hogy gazdasági értelemben *biztonságot nyújt* és ezáltal *kiszámíthatóságot teremt*: egyrészt belülről, munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről, az állam oldaláról szociális háló kiépítésével arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem tudna munkát végzeni. Egy másik nagyon fontos érték az egészséges és biztonságos munkakörnyezet.

Az ILO 1998-ban megfogalmazta, hogy melyek azok az alapvető jogok, amelyet minden államnak tiszteletben kell tartania: a) a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése; (b) a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony eltörlése; és (d) a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. ...²⁷ *Ezeknek a jogoknak a játéktértől függetlenül alapvető játékszabályokként kell érvényesülnie.*²⁸ A biztonságot tehát a munkajogon belül az alapvető értékek megtartása jelenti.²⁹

alapul, akik számára e társaság egy olyan alkalmazást biztosít, amely nélkül egyfelől e sofőrök nem tudnák nyújtani a közlekedési szolgáltatásokat, és másfelől a városban belüli helyváltoztatást igénylő személyek nem tudnák az említett sofőrök szolgáltatásait igénybe venni. Ezenfelül az Uber döntő befolyást gyakorol az ilyen sofőrök által nyújtott szolgáltatás feltételeire. Ez utóbbi pontot illetően kifejezetten úgy tűnik, hogy az Uber az azonos nevű alkalmazáson keresztül megállapítja legalább a legmagasabb fuvardíjat, hogy e társaság e díjat beszedi az ügyféltől, majd annak egy részét a gépjármű nem hivatásos sofőrjének kifizeti, valamint, hogy bizonyos mértékű ellenőrzést gyakorol a gépjárművek és sofőrjeik minőségét, és ez utóbbiak magatartását illetően, amely adott esetben a kizárásukhoz vezethet. ..."

²⁶ Mangan Uber vonatkozásában egy Észak Karolinában hozott ítéletre hivatkozik, amely megállapította, hogy az Uber nem technológiai vállalkozás. Az ítélet szerint azért, mert valaki egy technológiát alkalmaz, attól még nem tekinthető technológiai vállalkozásnak. Mangan arra figyelmeztet, hogy ez az érvelés egyáltalán nem vesz tudomást a változásokról. Lásd erről részletesen: O'Connor et al v. Uber Technologies, Inc., C.A. No. 13-03826-EMC (N.D. Cal.), továbbá Mangan, i.m. 70. o. Lásd még: Prassl, J. – Risak, M.: Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork., *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (2016) 3, 619-651. o.; Davidov, G.: The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. 2017. <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20driver%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (Leltöltés ideje: 2018.12.02.)

²⁷ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010)

.... *A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia ... (2.) Kinyilvánítja, hogy valamennyi Tagállam, még ha nem is ratifikálták a szóban forgó Egyezményeket, a Szervezetben viselt tagságukból fakadóan kötelesek jóhiszenben és az Alkotmánnyal összhangban tiszteletben tartani, el segíteni és megvalósítani azokat az alapvető jogokra vonatkozó elveket, melyekre ezek az Egyezmények vonatkoznak. Ezek az elvek a következők: (a) a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése; (b) a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony eltörlése; és (d) a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. ..."*

²⁸ Mangan is hivatkozik az algoritmusok esetében arra, amire *Bellice* is felhívta a figyelmet. Nevezetesen arra, hogy az algoritmusok egyenlőtlenségekhez, azaz diszkriminációhoz vezethetnek. Mangan, i.m. 72. o.

²⁹ *Freedland és Countouris személyes munkavégzési viszonyokra vonatkozó elméletét nem elemzem jelen tanulmányban, ugyanis a koncepciót nem tartom megvalósíthatónak. Azonban a koncepcióban számos olyan elem van, amely kiemelését érdemel. Az egyik ezek közül a munkavégzésben megjelenő értékekről*

Prugberger Tamás írja, hogy a munkajog a polgári államokban egy evolúciós jogfejlődés terméke.³⁰ *A munkajog evolúciós jogfejlődésben megfigyelhető a munkajog magánjogi jellegének eltűnése, majd újra felélése és erősödése.* Hiszen eleinte a megváltozott gazdasági és társadalmi környezetben a munkaviszony magánjogi keretek között tartása lehetetlen volt, szükség volt közjogi elemek beszivárgására. Mindez azonban nem jelenti a munkajog magánjogról való leválását. A munkajog-magánjog kapcsolatában kezdetben önazonosságot, majd egyfajta távolodást, s végül újra közeledést figyelhetünk meg. *A globalizáció, a munka természetének változása és az egyén fokozott szerepe mondhatjuk,* hogy egyidőben, egymást erősítve feszegetik a nemzeti munkajogi szabályozás határait.

A munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot egy olyan szintjére emelni, amely megfelel a *szerződéses elv, az önrendelkezés követelményeinek.* A munkavégző szerződési akaratszabadsága illúzió volt csupán, az elmúlt bő egy évszázadban a munkáltatói érdek zabolátlan követése vezethetett *az eszköztelen munkavállalóval kötött munkaszerződés kiüresedéséhez,* s ma – úgy vélem – a (magyar és külföldi) munkajogi szabályozás egyik marginális problémájának a munkaszerződés kiüresedése tekinthető. Fontosnak tartom a munkaszerződés erejének felfedezését, amely mögött az egyéni akarat szabadsága áll. Az új foglalkoztatási jogviszonyokban tulajdonképpen ez az autonómia és arra való törekvés is megjelenik. *Hiszen a munkaszerződés egy szerződés, és hajlamosak vagyunk ezt elfelejteni.*

A munkaszerződés erejének visszanyerésében nagy szerepe lett volna a munkaszerződés Ptk-ban való elhelyezésének. Alapvetően azért, mert ebben valóban megvalósulhatott volna a munkajogi jogalkotás koncepcionális megújulásának lehetősége, *a munkajog szerződéses alapozású intézményeinek és a közjogi rendelkezéseknek a következetes szétválasztása.* A magyar munkajogi kodifikáció vizsgálata során alapvető kérdésem volt, hogy erősödött-e a felek autonómiáját előtérbe helyező szabályozás? A 2012. évi Mt. alapján a munkajog elsődleges célja, a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése, mindemellett fontosnak tartja a védelmi szint csökkentését éppen azért, hogy a munkajogi szabályozás befogadóbbá váljon, és ne menekülésre készítse a feleket a munkajog kötelékéből. A védelem

szól. Kitérnek arra, hogy helyesen, a munkajogi szabályozás normatív alapja az egyenlőtlen helyzetben lévő felek helyzetének kiegyensúlyozása. Az emberi méltóság már mindannyiunk számára ismert, első generációs jog, amelyet számos nemzetközi dokumentum tartalmaz. *Freedland és Countouris* a méltóságról való gondolkodást kiegészíti az autonómia és egyenlőség koncepciójával. Az autonómia azt jelenti, hogy egy személye saját életét (munkaéletét) érintően önállóan, minden kényszer nélkül hoz döntéseket. Ez kiegészül az egyenlőséggel, amely az emberi méltósághoz hasonlóan szintén az egyik legrégebbi első generációs emberi jog. Az egyenlőségről azonban az *Amaryta Sen* féle egyenlőség koncepciójában gondolkodnak, amely a képességen alapuló egyenlőség, ezt tartva a munkajog és a szociális jog szempontjából a legalkalmasabbnak. A méltóság szorosan kapcsolódik a munkavégző személyéhez, amelynek alapja a személyes munkavégzés. Freedland, M. – Countouris, N.: i.m. 372-376. o.

³⁰ Prugberger, T.: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, in: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései* (szerk: Manfred Ploetz – Tóth, H.), Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, 73. o. Lásd még: Deakin, S.: *The many Futures of the Employment Contract*, ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 191., 2000, 2. o.

csökkenése a kölcsönös kockázatvállalás jegyében történik, akkor, ha elfogadjuk, hogy a munkavállaló a munkafeltételek meghatározására most már eszközökkel rendelkezik. A szerződési szabadság korlátai azonban a kógens rendelkezések, az individuális relatív diszpozitív munkajogi szabályok, amikor a munkavállaló hátrányára korlátozottan vagy korlátok nélkül el lehet térni, illetve a munkaszerződés – *jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – az individuális munkajogi szabályoktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, így a kollektív megállapodástól a munkavállaló javára, azaz csak a jóléti elv alapján térhet el.* A munkaszerződés magában hordozza *az egyéni önkormányzat kiteljesedésének* lehetőségét, rugalmassá téve azt a gazdasági változásoknak megfelelően. A munkaszerződés az uralkodó munkajogi álláspont szerint azonban *nem jogforrás.* Hiszen a munkaszerződés, habár táplálja magát a munkaviszonyt, nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, mert csak két fél vonatkozásában tartalmaz jogokat és kötelezettségeket. Ugyanakkor éppen ezért, sok más egyén tényező mellett, nem is válik a munkajogviszonyt alakító jogforrássá.

A Munka Törvénykönyve szabályozási technikájában egyértelműen kimutatható a szerződési szabadság elvének tiszteletben tartása, és az egyéni önkormányzat érvényesülésének segítése.

Ennek bizonyítéka, hogy a Munka Törvénykönyve a régi Mt. relatív diszpozitív szabályához képest abszolút diszpozitivitást tett főszabállyá (kétoldalú, tarifadiszpozitivitás). Az Mt. II. része a munkaszerződés tekintetében relatíve diszpozitív. A felek egyébként bármely kérdésben megállapodhatnak, amely nem kógens rendelkezés. Az Indokolás szerint ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka. A munkaszerződés vonatkozásában tehát az Mt. és a kollektív munkajogi megállapodás a minimálstandardokat rögzíti, amelyektől a felek megállapodása a munkavállaló javára pozitív irányban térhet el. Az Mt. II. és III. része a kollektív szerződés tekintetében diszpozitív. A munkavállaló hátrányára való eltérés akkor lehetséges, ha az Mt. megengedi. Ennek célja a kollektív szerződés, mint kontraktuális jogforrás szerepének növelése. Ugyanez a helyzete a normatív hatályú üzemi megállapodásnak is. Látható tehát, hogy a Munka Törvénykönyve szabályozási technikája megadja a lehetőséget arra, hogy a szerződési szabadság elve érvényesüljön a munkajogban, mégha a gyengébb fél védelme igényli is a kógens és közjogi szabályok megalkotását.

A munkajogi védelem terjedelmét illetően, véleményem szerint *a személyi függés alacsony szintje* és a gazdasági függés már megalapozza a munkavállaló jogállását. A Munka Törvénykönyve szabályozási technikája és startégiája egyértelműen az volt, hogy igyekezett minél több, addig nevesítetlen személyes munkavégzési viszonyt a szabályozási körébe vonni, s ezáltal a határozott idejű, részmunkaidőben vagy munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végző is élvezhette a munkaszerződéshez kapcsolódó munkajogi és szociális jogi védelmet. Az újonnan megjelenő munkavégzési viszonyok kezelésének tehát egy meglehetősen nagyon gyakori szabályozási technikáját választotta a magyar jogalkotó, azaz a kettős modell alapján

igyekezett vagy a munkaszerződés vagy a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés kategóriája alá besorolni az új jelenségeket. A Munka Törvénykönyve ugyanakkor munkavégzési viszonyokat továbbra is a bizonytalanságban és szabályozatlanul hagy. A teljes munka- és szociális jogi védelem a munkaerő-piac azon foglalkoztatottjait illeti meg, akik személyi és gazdasági függésen alapuló foglalkoztatási feltételek mellett végeznek munkát. A bírói gyakorlat hasonlóan a német és brit gyakorlathoz jogeseteken keresztül értelmezheti a munkaviszony tartalmi elemeit, és abban nyithat a szürke zóna felé. Ez lehet a magyar munkajogi szabályozás tovább lépésének egyik módja. Hiszen a gazdaságilag függő munkát végzőket ezek a kritériumok jelenleg kizárják a munkajogi intézmények hatálya alól. Ugyanakkor a 2012. évi Munka Törvénykönyve meglehetősen sok személyes munkavégzési viszonyt bevont a védelmi rendszerbe a XV. fejezetben. Így a határozott idejű és különböző részmunkaidejű foglalkoztatási formák mellett a távmunka, bedolgozás, egyszerűsített foglalkoztatás, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, vezető állású munkavállaló, munkaerő-kölcsönzés és a cselekvőképtelen munkavállaló is megjelenik. Mindegyik munkavégzési viszony a munkaszerződés általános szabályaihoz képest definiálja magát, kiemelve a munkaszerződés keretében való tipikus foglalkoztatástól való eltérést a munkaszerződés tartalmi elemeiben, így az utasításban, ellenőrzésben, költségviselésben, díjazásban stb.

A szabályozásban megfigyelhető kockázattelepítés a munkavállalóra. Tétélezzük fel egy pillanatra, hogy a munkavállaló ebben az individualizált világban kész arra, hogy éljen a rá ruházott szerződési szabadsággal. *Igénye és képessége* van arra, hogy a munkajogviszony tartalmának alakításában közreműködjön. Ennek megvalósítására a 2012. évi Mt. sajátos normarendszerét és a normák hierarchiáját, a korlátok ellenére, alkalmasnak találom. Ugyanakkor a kockázattelepítés tisztességét az határozza meg, hogy mennyire érvényesülnek az emberi jogok egy jogállamban, mennyire hatja át a szabályozást az emberi méltóságra, egyenlőségre, autonómiára épülő *alapvédelem, egy társadalmi és munkaerő-piaci programban*.

Úgy vélem, hogy a „kirívóan egyenlőtlen felek” egymásközi jogviszonyában a rugalmasság és biztonság eszközei csak akkor érvényesülnek, ha az akaratelhatározás feltétlen szabadságát ismét a felek rendelkezésére bocsátjuk, nem megfosztva az államot jogalkotási hatáskörétől, csak visszaadva a magánakarat jogteremtő erejét. Pontosan ez a rendelkezésre bocsátás figyelhető meg a munkavégzés egyes típusai esetében, mint a távmunka, bedolgozás esetében. Azaz az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében: a munkakört konkretizáló ellenőrzési, utasítási és irányadási jog szűkül. Ebben az individualizáció hatását erőteljesen érzem.

A szerződés tartalmának – mint írtam korábban is – vannak korlátai. A magyar Munka Törvénykönyve szabályai a munkaviszony és az annak alapjául szolgáló munkaszerződés tartalmának korlátaira általános értékítéleteket és eseti törvényes tilalmakat határoz meg. A szerződés tartalmának szabadsága, megengedettsége tehát ezen korlátok között valósítható meg. A kiindulási alap ennek megfelelően az, hogy amennyiben a felek típusválasztási szabadságuk alapján munkaszerződést kötnek, szerződéses szabadságuk egy jelentős része véget ér a kollektív jogi

következmények és a kógens normák következtében.

A magyar munkajogi szabályozás belső, rugalmas és biztonságos intézményrendszere vizsgálatában azokat az elemeket kell számba venni, amelyek a munkaviszony dinamikájára hatnak, s alapvetően két felhatalmazásból: a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés alapján. Érdekes megoldás, ha a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben beépített feltételeket nemcsak a munkáltató oldalán, hanem a munkavállaló oldalán is alkalmazhatjuk, ez utóbbi esetben például magasabb követelésre. A munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandó klauzulák esetében különösen fontos a munkavégzőt körülvevő szociális védelmi rendszer működtetése. Véleményem szerint azonban nem csak azokkal a klauzulákkal kell foglalkoznunk, amelyek a munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandók (lásd *clausula rebus sic stantibus*). *Sokkal nagyobb kihívás a meglévő munkaviszony alakítása, a teljesítés meghatározása és az ahhoz kapcsolódó magasabb munkavállalói követelés beépítése.*

Úgy vélem, hogy az Mt. szerkezete, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egymáshoz való viszonya elvben megteremti a lehetőséget a munkaviszony tartalmának alakítására, ugyanakkor a normák természete egyben akadályozza is. A felek közötti aszimmetrikus kapcsolat szimmetrikussá tételét a jogalkotó a közjogi normák és a kollektív munkajogi intézmények által hivatott segíteni. Ugyanakkor a munkáltató rugalmasságot megvalósító egyoldalú teljesítismeghatározását – amely mögött jogos gazdasági érdek áll – éppen ezek a normák nem engedik egészen kiteljesedni.

Megfigyelhető a magyar munkajogi szabályozásban egy kettősség. Egyrészt a Munka Törvénykönyve megteremti a partnerkapcsolatok elvén alapuló párbeszéd lehetőségét a munkavállaló, a munkáltató és ezek közössége között. Másrészt ezek a szabályok a munkaviszony tartalmának meghatározásában akadályt is jelenthetnek. Egyértelmű tehát, hogy a rugalmas biztonság a munkajogi szabályozáson belül számos akadályba ütközik, így a munkajogi normák természete, a kollektív megállapodások és a kívülről ható alapjogi, alkotmányjogi elvek a rugalmas munkaszervezés jelentős akadályát képezik, s egyben a biztonságot jelentik. Ugyanakkor a magyar munkajogi szabályozás elemzésére a polgári jogi szabályozási elvek felé közeledve jelenleg ezen keretek között van mód. Éppen ezért továbbra is úgy vélem, hogy a *rugalmas biztonság, mint intézményrendszer a munkajogi szabályozáson belül önállóan nem, hanem az azon kívülálló rendszer összefüggésében értelmezhető.* Mégpedig egy foglalkoztatási modellben, egy társadalmi-és munkaerőpiaci programban, amelynek alapjai az európai szociális dimenzió tartópillérei: nevezetesen az egyenlő bánásmód, tisztességes munkafeltételek, és szociális védelem megteremtése.

Prugberger Tamás Professzor Úr írta, hogy álláspontja szerint az atipikus munkaszerződések, munkaviszonyok kiinduló mikrogazdasági gyökere Ferencz Jácinttal egyezően a hatékonysággal egybekötött rugalmasság és a spórolás. Ezen kívül pedig a munkáltatók, illetve a foglalkoztatók részéről fennáll az a törekvés, hogy a klasszikus függő munkaviszonyra jellemző üzemet működtető foglalkoztatót terhelő kockázatot és a belőle eredő felelősséget megosszák a cégnél dolgozó munkavállalókkal. Jogdogmatikailag ezek a tényezők váltják ki azt, hogy a függő

munkával szemben fokozatosan előtérbe kerül a kötetlenebb, lazábban ellenőrzött vállalkozási-megbízási szerződéshez hasonló munkavégzés.³¹ Ezen lazább és kötetlenebb munkavégzés nem minden munkavállaló esetében érvényesül, azonban a munkavállalók képességeinek változása okán, azonban a Munka Törvénykönyvének kétoldalú diszpozitivitás főszabálya egyértelműen magyarázható. S ne felejtjük el, hogy a munkaszerződés végső soron egy szerződés, magában hordozva a kötelemfakasztás erejét.

Irodalomjegyzék

- Bellace, J.R.: The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age, in: *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100* (szerk: Hendrickx, F. – Stefano, V.), Netherlands, Kluwer Law International BV, 2018.
- Csizmadia, A. – Kovács, K. – Asztalos, L.: *Magyar állam-és jogtörténet*, Budapest, Pécsi Szikra Nyomda, 1991.,
- Wenzel, G.: *Magyarország városai és városjogai a múltban és jelenben*, Budapest, A Magyar Tud. Akadémia Könyvkiadó Hivatala, 1877.
- Davidov, G.: The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. 2017. <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (Leltöltés ideje: 2018.12.02.)
- Deakin, S. – Rogowski, R.: Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe, in: Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability (szerk.: Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N.), Northampton, MA, USA, Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- Deakin, S.: *The many Futures of the Employment Contract*, ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 191., 2000.
- Holmes, J.: *Vocational Rehabilitation*, Oxford, Blackwell Publishing, 2007.
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010)
- Mangan, D.: *Labour Law: The Medium and the Message*, in: *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100* (szerk: Hendrickx, F. – Stefano, V.), Netherlands, Kluwer Law International BV, 2018.
- Mitra, S.: Capability Approach and Disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 2006, 4, 236-247.; <https://doi.org/10.1177/10442073060160040501>.
- Freedland, M. – Countouris, N.: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press, 2006.
- Murray, B. – Heron, R.: *Placement Of Job-Seekers With Disabilities. Elements of an Effective Service*. International Labour Organisation, 2003.

³¹ Prugberger, T.: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, *Miskolci Jogi Szemle*, 15 (2020) 2, 43-66. o. 43. o.

- Prassl, J. – Risak, M.: Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork., *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (2016) 3, 619-651.
 - Prugberger, T.: *A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszertagozódási kérdései*, Szövetkezeti Kutatóintézet Közlemények, 133. sz. könyv. Budapest, SZÖVORG, 1978.
 - Prugberger, T.: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, *Miskolci Jogi Szemle*, 15 (2020) 2, 43-66.
 - Prugberger, T.: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, in: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései* (szerk: Manfred Ploetz – Tóth, H.), Miskolc, Novotni Kiadó, 2001.
 - Werbőczy I.: *Tripartitum*, Bécs, Johann Singriener Nyomda, 1517.
-
-