

---

---

# Vázlat a munkát végző személyek védelméről

## Kiss György\*

---

Napjainkban a munkajog hagyományos intézményei egyre nehezebben képesek kezelni az új munkaszervezési módszerek által kialakult tényállásokat. Az egyik legfontosabb megoldásra váró terület a más részére személyesen munkát végző személyek védelme. A tanulmány arra a kérdésre keres választ, hogy a különböző jogállásokkal rendelkező csoport tagjaira alkalmazható-e a munkajog védelmi rendszere, vagy bizonyos feszültségek feloldására a polgári jog eszközei alkalmazandók. A feltett kérdés mögött a hagyományos munkajog egész szerkezete átalakításának szükségessége és ennek bizonytalansága húzódik meg.

**Kulcsszavak:** munkajog, magánjog, munkát végző személy, védelem

### Outline on the protection of workers

Today, the traditional institutions of labour law are increasingly unable to handle the situations created by new forms of organization of work. One of the most important areas to be resolved is the protection of persons who personally perform work for others. The study seeks an answer to the question of whether the protection system of labour law is suitable for members of a group with different legal statuses, or whether the tools of civil law should be used to resolve certain tensions. Behind this question lies the need to transform the whole structure of traditional labour law and the uncertainty of doing so.

**Keywords:** labour law, private law, person performing work, protection

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2010>

### Előkérdések

A címben nem a „munkavállaló”, a „munkás”, az „egyéni vállalkozó”, az „önfoglalkoztató” kifejezéseket használom, hanem általában a tág értelemben vett munkát végző személyként jelölöm meg vizsgálatom alanyát. A kifejezés elé a „személyesen” szó is odaírható, mert ennek a későbbiekben még jelentősége lesz. Mi ennek a tág meghatározásnak az oka? Ez részben összefügg a platform valamilyen szintű közreműködésével végzett munka megjelenésével, amely számos dogmatikai és gyakorlati problémát vet fel. Ezek túlnyomó része nem új, hanem egyidős a különböző ún. atipikus munkajogviszonyok feltűnésével. Az „atipikus” kifejezés is némi magyarázatra szorul annyiban, hogy értelmezéséhez meg kell határozni a tipikust, mint viszonyítási pontot. Ez látszólag egyszerű, hiszen általánosan

---

\* Egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék.

elfogadott nézet szerint tipikus a határozatlan időtartamra és teljes munkaidőre létesített munkajogviszony. Ebben a tanulmányban nincs hely a részletek kifejtésére, csupán jelzem, hogy a tipikusnak nevezett konstrukció kialakulása korántsem volt magától értetődő, és csak a termelés (szolgáltatás) meghatározott technológiai szintjén vált realitássá.

Visszatérve a tanulmány alanyi köréhez, az atipikus foglalkoztatás, munkavégzés elterjedése nemcsak azt jelentette, hogy az említettől eltérő jogviszonyok a munkajog keretén belül maradtak, hanem átlépték azt. Ez egyben azt is jelentette, hogy a munkajogviszony mellett a munkavégzést kifejező egyéb jogviszonyok is megjelentek – párhuzamosan a munkajogviszonnyal, és az eltérések ellenére, számos munkajog hasonlóságot is felmutatva. Ezzel együtt természetesen változott az alanyi kör is, mind a foglalkoztató, mind a munkavégző oldalán. A „jogviszonyváltás” által csakhamar előtérbe került a jogállás és a tényleges helyzet közötti diszkrepancia, amely elsősorban a munkavégzők védelmi igényében jelentkezett. Ezzel a problémával összefüggésben az alábbi kérdések merülnek fel:

- a munkavégző oldalán milyen jogállásról, jogállásokról beszélhetünk egyáltalán;
- milyen jellegű védelemre van szüksége a munkajogviszonyból kikerült csoportnak, amely korántsem biztos, hogy homogén;
- melyik jogág képes ezt a problémát kezelni, illetve lehet-e univerzális megoldást találni?

### **1. A munkát végző személy fogalmának bizonytalansága**

a) A munkát végző személy jogállásának problematikája a munkavállalótól való eltérés meghatározása során merült fel. Miért a munkavállaló a viszonyítási pont (lásd a német *arbeitnehmerähnliche Person*, vagy az angol *worker* kategóriáját)? Lehetne talán más megközelítés, így például *unternehmerähnliche Person*,<sup>1</sup> vagy *dependent self-employed*<sup>2</sup> (utóbbi ugyan értelmezhetetlen, de használatos). Alapvetően azért nem, mert az erre a rétegre alkalmazni kívánt védelem munkajogi alapozású, így kézenfekvő a munkajog egyik alapintézményéhez, a munkavállalóhoz viszonyítani az eltéréseket.

Ahhoz viszont, hogy ez a megoldás sikeres legyen stabil, egyértelmű munkavállaló fogalommal kell rendelkezni. A munkavállaló hagyományos fogalmához általában a munkajogviszony kritériumainak a meghatározásán keresztül közelítettek. Az egyes EU tagállamokban számos tesztet dolgoztak ki, és ennek eredményeként a jogalkalmazás, ritkább esetben a jogalkotás definiálta a munkajogviszonyt. Az EU – részben ennek alapján is – megállapította a munkavállaló fogalmának minimális elemeit, úgymint más részére, annak irányítása alatt történő

<sup>1</sup> Manfred Lieb: *Unternehmerähnliche Arbeitnehmer*, *Zeitschrift der Versicherungswissenschaft*, 3 (1977) 207-233. o.

<sup>2</sup> Williams C. Colin – Frédéric Lapeyre: *Dependent Self-Employment. Trends, Challenges and Policy Responses in the EU*, Geneva: International Labour Office, 2017; Adalberto Perulli: *Self-employed or not Self-employed? Working Conditions of 'Economically Dependent Workers' Background Paper*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013)

személyes munkavégzés, ellenérték fejében.<sup>3</sup> Az Európai Bíróság megállapította továbbá, hogy a munkavállaló fogalma a közösségi fogalom, függetlenül az egyes tagállamok szabályozásától.<sup>4</sup> Ennek oka alapvetően az volt, hogy a munkavállalók szabad mozgása biztosítva legyen, továbbá ez a megoldás hatékonynak bizonyult a diszkrimináció tilalma tekintetében is.

Ebben a munkában nem térek ki ennek a megközelítésnek a buktatóira, illetve a következtelen alkalmazásából adódó anomáliákra. Fontos azonban megjegyezni, hogy ez az első látásra világos fogalom erodálódott azáltal, hogy valamilyen védelmi megfontolásból egyre szélesebb munkavégzői csoportokra terjesztették ki, és ebből következően az említett fogalmi elemek parttalanná váltak. Így, személyesen végzett munka magától értetődő az egyéni vállalkozó esetében, de a védelmi szükséglet hasonlósága miatt oldódott a mikrovállalkozások esetében.<sup>5</sup> A másik fél irányításával végzett munka a munkajogviszonyon kívül más relációkban is jelen van, kétségtelen, hogy attól eltérő jelleggel és intenzitással. A jogalkalmazásban és az irodalomban a munkajogi függőséget általában a személyi alárendeltséggel jellemzik,<sup>6</sup> szemben a gazdasági függőséggel, ami számos polgári jogi jogviszonyban is megtalálható. Ujabbán felmerült a szerződés konstrukciójából eredő függőség, tipikusan a *franchise* esetében.<sup>7</sup>

A nem munkavállaló jogállásban munkát végzők definiálására egységes, mindenütt alkalmazható fogalom nem áll rendelkezésre. Az angol *worker*<sup>8</sup> koncepcionálisan különbözik a német *arbeitnehmerähnliche Person*<sup>9</sup> fogalmi elemeitől, jogi szabályozásától és a jogalkalmazásban kialakított értelmezésétől. A francia munkajog a *travailleur économiquement dépendant* meghatározására

<sup>3</sup> Case 66/85 *Deborah Lawrie-Blum v. Baden Württemberg* [1986] ECR 02121.

<sup>4</sup> Case 75/63 *Mrs. M. K. H. Hoekstra (née Unger) v. Bestuur Bedrijvereiniging voor Detailhandel en Ambachten* [1963] ECR 177.; Az EU munkavállaló fogalmának kritikai elemzését lásd részletesen Robert Rebhahn: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrecht in der modernen Judikatur in des EUGH, (2012) 1 *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 3–34. o.

<sup>5</sup> Adalberto Perulli: Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente (2015) 272, *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT.*, 9–10. o.

<sup>6</sup> A személyi függőség újabbán előtérbe került a jogalkotásban is. Lásd a BGB 611a§-át. Bernd Waas: The legal definition of the employment contract on section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same?, *Italian Labour Law e-Journal* Issue 1, Vol. 12, ISSN 1561–8048), 25, at <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/9695>, 2019 (last accessed 02. January. 2020).; Ulrich Preis: § 611a BGB – Potenziale des Arbeitnehmerbegriffes, 13 (2018) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 817–826. o.; Rolf Wank: Der Arbeitnehmer – Begriff im neuen § 611a BGB, 4 (2017) *Arbeit und Arbeitsrecht*, 140–153. o.; Reinhard Richardi: Der Arbeitsvertrag im Licht des neuen § 611a BGB, 1 (2017) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 36–39. o.; Wolfgang Hromadka: Zur Auslegung des § 611a BGB – eine historisch-dogmatische Analyse, 24 (2018) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1583–1586. o.

<sup>7</sup> Lásd többek között David J. Kaufmann – Felicia N. Soler – Breton H. Permesly – Dale a: Cohen: A Franchisor is Not the Employer of Its Franchisees or Their Employees, 34 (2015) *Franchise Law Journal*, 329–502. o.

<sup>8</sup> Brendan Burchell – Simon Deakin – Sheila Honey: *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment* London, Department of Trade and Industry, 1999.; Guy Davidov: Who is a Worker?, 1 (2005) *Industrial Law Journal*, 57–71. o.. Simon Deakin – Gillian S. Morris: *Labour Law*, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2005, 151. o.

<sup>9</sup> Nicole Neuvians: *Die Arbeitnehmerähnliche Person*, Berlin, Duncker & Humblot, 2000.; Rolf Wank: *Arbeitnehmer und Selbständige*, München, Beck, 1988.

vélelem segítségét veszi igénybe<sup>10</sup>, míg az olasz jogban a *lavoro parasubordinato* meglehetősen bonyolult és többször újragondolt és módosított konstrukcióját találjuk<sup>11</sup>. Ennek oka alapvetően az, hogy az egyes országok jogrendje a saját gazdasági, társadalmi környezetének követelményeit veszi figyelembe mind a munkavállaló, mind az attól eltérő jogállású személyek fogalmának felépítésekor.

Mielőtt ezt a sajátos jogállást, illetve jogállásokat vizsgálnám, fel kell hívni a figyelmet egy olyan bizonytalansági tényezőre, ami magából a munkavállalóhoz való viszonyításból ered. Mivel a munkavállaló jogállását meghatározó tesztek szolgálnak alapul az eltérések jelzésére, az egyéb személyesen munkavégző jogállását tipikusan negatív oldalról közelítik meg. Ez viszont elsősorban arra használható fel, hogy a munkavégző miért nem munkavállaló, de az adott jogállás pontos ismérveinek meghatározására nem alkalmas.

b) A (személyes) munkát végzők jogállásának feltérképezését indokolt jogviszonyaik jogalapjával kezdeni. Általában elmondható, hogy a jogviszony *causa-ja* nem munkaszerződés, hanem valamilyen szolgáltatásra irányuló polgári jogi szerződés. Ez alól kivétel az angol jogban ismeretes *worker* fogalma, amelynek alapdefiníciója az 1996. évi *Employment Rights Act*-ban található.<sup>12</sup> Ez a konstrukció az európai kontinentális magánjog számára meglehetősen szokatlan, de a *common law* szerződési rendszerébe – ha értelmezési nehézségek árán is, de – beilleszthető. A *worker* bizonytalan jogállását jelzi az erre adott magyarázatok sokfélesége, valamint az, hogy a *personal employment contract* teóriája mögött kimondatlanul is a *worker* kategóriáján való továbblépés szándéka húzódik meg.<sup>13</sup>

Ha elfogadjuk, hogy a nem munkavállalóként más részére dolgozó jogviszonyának a jogalapja nem munkaszerződés, és ebből következően nem áll fenn munkajogviszony, több következtetés levonására nyílik lehetőség. Ezeknek túlnyomó többsége az említetteknek megfelelően valamilyen hiány megfogalmazását jelenti. Így nem beszélhetünk személyes függőségről, sem pedig a másik fél szervezetébe, üzletmenetébe történő integrálódásról. Ez utóbbi azonban némi magyarázatra szorul. Az új munkavégzési, foglalkoztatási formák nemcsak a munkavégző, hanem a szolgáltatás fogadó oldalán is változást eredményeztek. Ez az integrációt illetően azt jelenti, hogy számos esetben nem a szolgáltatás fogadójának szervezetébe kell beilleszkednie a munkavégzőnek – mint azt az eredeti teória megszületésének korában<sup>14</sup> – hanem sokkal inkább az üzletmenetébe.<sup>15</sup> Ez egyébiránt összefüggésben van gazdasági függőséggel, amennyiben a munkavégző tevékenységében, döntéseiben szorosabban kötődik a másik fél környezetéhez, mint a gazdasági

<sup>10</sup> Lásd See Septième Partie in Code du Travail: Dispositions particulières á certaines professions et activées.; Paul-Henri Antonmattei – Jean-Christophe Sciberras: *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection?* Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Novembre 2008.

<sup>11</sup> Massimo Rocella: Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi, 65 (2008) *Quaderni di Sociologia*, 81–82. o.

<sup>12</sup> The Employment Rights Act (1996) Section 230(3).

<sup>13</sup> Mark Freedland: *The Personal Employment Contract*, Oxford, University Press, 2003.

<sup>14</sup> Alfred Nikisch: Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht, 1 (1960) *Recht der Arbeit*, 1–5. o.

<sup>15</sup> Lásd *Stevenson, Jordan Harrison Ltd v MacDonald & Evans* [1952] 1 TLR 101.

forgalomban ilyen köteléssel nem korlátozott valódi vállalkozó. Ezt a köztes állapotot a felelősség és a kockázat áthárításának mértékével is szokták jellemezni. Míg a munkavállalónak sem a felelősséget nem tudja másra hárítani, a másik fél tevékenységéből származó kockázatot is el kell viselnie (lásd a munkajogviszony gazdasági okból történő megszüntetését), a vállalkozó (*independent contractor*) erre legalábbis jogilag képes, és lehetőségeit elsősorban az adott időszak gazdasági körülményei befolyásolják.<sup>16</sup> A most tárgyalt „köztes” helyzetben lévő szolgáltató jogilag képes lenne ilyen döntést meghozni, azonban a munkavállalóhoz hasonló kötöttsége miatt ezt valójában nem hozhatja meg.

Látható, hogy a köztes pozíció egyik fontos jellemzője a gazdasági forgalomban való részvétel lehetősége, illetve annak intenzitása. Ennek egyik tünete a szolgáltató szerződéses partnereinek száma. Általában megfigyelhető, hogy a szolgáltatást nyújtónak egy, vagy csak kevés számú, többnyire állandó szerződéses partnere van. A fentiekből következően, ha ez a partner valamilyen oknál fogva kiesik, a szolgáltató eddigi „piaci jelenléte” megrendül. Ami az ellenértéket illeti, a szolgáltató jövedelme, bevétele, forgalma túlnyomó részben fen említett egy vagy csekély számú szerződési partnerrel való kapcsolatából származik.

Az eltéréseket lehetne még sorolni, azonban egy tényezőt mindenképpen ki kell emelni, ez pedig a másik fél irányítása alatt történő munkavégzés. Az irányítás jellege, intenzitása és módszere az alárendeltség jellegétől függ. A másik fél általi irányítás – különösen a *Lawrie-Blum* formula óta nem feltétlenül a közvetlen, operatív irányítást jelenti. A külső irányítás (*fremdbestimmte Arbeit*) elsősorban azt jelenti, hogy a teljesítés lényeges elemiben a munkavégző nem rendelkezik önálló döntési pozícióval. Első látásra talán könnyűnek tűnik a másik fél irányítási hatalmának a megállapítása, azonban ez a gyakorlatban korántsem problémamentes. Több esetben arra hivatkozik ma szolgáltatás fogadója, hogy a szerződés tartalma miatt van befolyása a teljesítés egyes fázisaira, amely nem egyenlő a munkáltatói jogkör részeként gyakorolt irányítási joggal.

A munkajogviszony, illetve a munkavállaló fogalmi elemeinek az elmosódása bizonytalanná teszi mind a munkavállaló, mind a munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak minősített személy jogállását. Ez viszont megnehezíti a munkavégző személy védelmi eszközei okának, jellegének meghatározását.

## 2. A más részére személyesen munkát végző személy védelme

a) A közösségi jog megközelítése, valamint az irodalomban uralkodó álláspont értelmében a munkavállaló jogállásához hasonló helyzetben lévő személy védelmének hasonlóan kell lennie a munkavállaló védelméhez. Mielőtt ennek indokát érinteném, utalok *Kahn-Freund* megállapítására, amely szerint a tradicionális munkajogban található védelmi rendszer alapvetően a magánjogi jogügyletekre jellemző autonómia egyes elemeinek az átvételéből származik, korlátozva ezzel a felek – különösen az egyik fél – szerződési szabadságát.<sup>17</sup> A fentiekben kiemelttem a

<sup>16</sup> Guy Davidov: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, University Press, 2016, 133–134. o.

<sup>17</sup> Otto Kahn-Freund: A note on Status and Contract in British Labour Law 30 (1967) *Modern Law Review*,

kógens normákkal meghatározott védelmi rendelkezések és a szerződési feltételek közötti megkülönböztetés fontosságát. Ebből következően nem azonos jellegű a jogalkotó – illetve részben a jogalkalmazás – beavatkozása a munkavégző egzisztenciális szükséglete érdekében kialakított védelem kialakítása, valamint a felek szerződési szabadságának részét képező kontraktuális feltételek meghatározása tekintetében. A tradicionális munkajogviszony esetében az elhatárolás talán könnyebb, mint a munkavállaló jogállásához hasonló személy jogviszonyainál. A klasszikus védelmi intézkedések – például a fizetett szabadság, a munkaidő szabályozásának túlnyomó része, a felmondási elleni védelem – alapvetően a munkavállaló szociális, egzisztenciális, egészségi helyzetét veszi alapul. Ezek léte és szükségessége nem vitatható. Felmerülnek azonban olyan tényállások, amelyek tartalmának kialakítása döntően a felek megállapodására tartozik, de a hagyományos munkajog éppen a felek döntési, tárgyalási imparitása érdekében – általában közvetett módon – beavatkozik. Ezt a beavatkozást lehet indokolni a tradicionális munkajog premisszájával, amely szerint ez egyéni munkavállaló a munkáltatóval szemben alárendelt, függő helyzetben van,<sup>18</sup> és a jog valamilyen módon kompenzációra törekszik. A munkajogviszony alanyai ügyleti imparitásának hatékony kompenzációs eszköze azonban nem a jogalkotói beavatkozás, hanem a kollektív munkajog intézményrendszere, különös tekintettel a munkavállalók érdekképviselői szervezetei és a munkáltatók, vagy azok szövetségei által megkötött kollektív szerződések.

Az említett védelmi konstrukciók a nem munkaszerződés alapján munkát végzők esetében újabb problémákat vet fel. E tanulmány bevezetőjében említett diszkrepancia, amely a jogállás és a munkavégző tényleges helyzet között áll fenn, mindenképpen indokoltá tesz valamilyen védelmi szabályozást, hiszen az ebbe a kategóriába besorolt „*independent*” *contractor* a munkavállalóhoz hasonló – de nem azonos – pozícióban van. Egységes megoldás azonban nem létezik, hiszen ez a közties jogállás azon túl, hogy az egyes országok megközelítése eltérő, egy adott országon belül is szétszórt szabályozásban részesül. A szétzúrt szabályozás legfőbb problémája az, hogy ugyan ezt a jogállást nem illetik meg mindazok a védelmi elemek, mint amelyek a munkavállalót, és ezáltal vitatott azok kiválasztása és mértéke.

A nem munkaszerződés alapján munkát végzők esetében szintén kimutatható a tárgyalási imparitás. Ezzel kapcsolatban azonban indokolt *Rieble* gondolatára felhívni a figyelmet, aki szerint a szerződésekben szereplő kiegyensúlyozatlan kockázatmegosztás kezelése nem a munkajog elsődleges feladata. Ezt a problémát a polgári jognak kell megoldania.<sup>19</sup> Ez a megállapítás különösen fontos az ún. platformok közbeiktatásával szervezett munkavégzés esetén. Amennyiben ugyanis nem színelte megállapodásról van szó, hanem valóban magánjogi megállapodásról, az általános kötelmi szabályok, többek között az általános szerződési feltételek

---

640.; Luca Nogler:

<sup>18</sup> Reinhard Richardi: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses* (München: Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968) 1.

<sup>19</sup> Volker Rieble: Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts, 29 (1998) *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 340. o.

érvényesítésére, illetve a tisztességtelen feltételek tilalmát szolgáló intézmények alkalmazására van szükség.

b) Ez a kategorizálás azonban szintén „csak” az elmélet, illetve a jogdogmatikai megközelítés alapján tűnik problémamentesnek. Ezzel összefüggésben utalok *Flume* megállapítására, aki szerint, ugyan a magánjogi jogügyletek során a partnerek egyenlőtlen pozíciója szinte általánosnak tekinthető, ez azonban nem jelenti azt, hogy a gyengébb fél önrendelkezési joga és ezáltal alkupozíciója csorbulna, mert a privátautonómiára épülő gazdaságban általában az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.<sup>20</sup> Kérdés azonban, hogy ez a magánjogi ügylet, amelynek az egyik alanya a meglehetősen torz kifejezéssel illetett *dependent self-employed* beilleszthető-e abba a piaci mechanizmusba, amely ezt a kiegyenlítést biztosítja?

A fentiekkel kapcsolatban nyomatékosítom, hogy kérdéseimmel nem azt akarom sugallni, hogy ezt a munkavégző, szolgáltatást nyújtó réteget nem illeti meg védelem, illetve olyan intézmények használata, amelyek az erőviszonyok kiegyenlítését szolgálják. Azt viszont kétlem, hogy a tárgyalt jogállás valamennyi problémáját a munkajog eszközeivel, a munkajog hatályának kiterjesztésével kell, illetve lehet megoldani. Álláspontom szerint a munkajogviszony, és a munkavállaló fogalmának kiterjesztése nem azt a hatást érte el, amelyet remélni lehetett, nevezetesen a különböző jogállású csoportok fokozottabb védelmét. Az egyes országok esetjoga is azt támasztja alá, hogy szinte esetről esetre más szempontokat kell megfontolni, továbbá a jogalkotói törekvéseket is több alkalommal kijátszották.

Milyen megoldással lehet a munkavállalónak *de iure*, vállalkozónak *de facto* nem minősülő munkavégző szociális védelmi igényének eleget tenni? A fentiekben azt az álláspontot képviseltem, hogy kizárólag a munkajog eszköze nem megfelelő, illetve a védelmi törekvésekkel ellentétes hatásokat is kiválthat. Nyilvánvaló, hogy a probléma egészét nem lehet áttolni a polgári jog területére, mert ennek a jogágnak a tárgya elsősorban nem a szociális védelem biztosítása. Az eddigi megoldási kísérletek azt támasztják alá, hogy a munkajog szerkezetének egészét érintő bizonytalanság megoldása a tét.

### **3. Egy új szerződéses konstrukció a más részére személyesen történő munkavégzés leírására**

a) Mivel a *dependent self employed*, a *worker*, az *arbeitnehmerähnliche Person*, a *travailleur économiquement dépendant*, a *lavoro parasubordinato* kategóriái több nehézséget okoztak és okoznak a jogalkotás és a jogalkalmazás számára, felmerült egy *sui generis* szerződési konstrukció megalkotásának az ideája. Ilyennek tekinthető a *Mark Freedland* nevéhez köthető *personal contract* teóriája.<sup>21</sup> Ez az elmélet alapvetően a *common law* szerződésre vonatkozó jogát, valamint az angol jogban ismert *employee-worker* megkülönböztetésre épülő rendszert veszi alapul. A részleteket e helyütt mellőzve csupán utalok arra, hogy *Freedland* elmélete valamennyi, a más részére személyesen történő munkavégzésre próbál egységes

<sup>20</sup> Werner Flume: *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts*, Berlin, Springer, 1979, 10. o.

<sup>21</sup> *Freedland*: i.m.

szerződési rendszert felépíteni.<sup>22</sup> Ebben a rendszerben némileg megváltozik a felek alanyi pozíciója, amennyiben a szolgáltatás fogadója oldalán nem az *employer*, hanem az *employing person*, a munkát végző pozíciójában nem az *employee* vagy a *worker*, hanem a *working person* áll.<sup>23</sup> Ami a védelmet illeti, nyilvánvaló, hogy az egységes szerződési keret ellenére viszonylag differenciált jogállásokra nem lehet uniformizált jog- és kötelesség szerkezetet megfogalmazni. Ebből következően célravezető volt a mindenkit megillető minimális védelmi szint meghatározása. Ez a megoldás összhangban áll azokkal a nemzetközi törekvésekkel, amelyek egyetemes, ún. küszöbjogokat (*universal labour guarantee*) kívánnak biztosítani minden munkavégző számára.<sup>24</sup>

Freedland elmélete azon a feltevésen alapul, hogy a korábban egységesnek tartott munkaszerződés már tartalmilag sem homogén, illetve a munkaszerződés mellett megjelentek egyéb szerződések is, továbbá azon a tényen, hogy a munkavégzés kifejezésére szolgáló jogviszonyok nemcsak a skála végpontjain helyezkednek el, nevezetesen nem csupán az alárendelt munkajogviszonyban és a tényleges önállóságot megtestesítő magánjogi jogviszonyokban kell gondolkodni.<sup>25</sup>

Kétségtelen, hogy Freedland elmélete számos reális elemet tartalmaz, és kritikusan is egyetértenek azzal, hogy a jelenlegi széttöredezett szabályozás helyébe léphet. Megvalósításánál azonban több nehézséggel kell számolni. A részletek kidolgozása mellett tekintettel kell lenni arra, hogy a munkavégzéshez kapcsolódó valamennyi jogintézményt kisebb-nagyobb mértékben át kell alakítani. Mindazonáltal, a *personal employment contract* jól ötvözi a jelenlegi szerződéses struktúra bizonytalanságain való továbblépésre irányuló törekvéseket. Kérdés, hogy kiindulópontként szolgálhat-e egy univerzális jövőbeli megoldás számára? Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a válasz inkább nem, mit igen. Annak ellenére ez lehet a válasz, hogy más országban is található hasonló tartalmú kísérletet. Az egyes országok megközelítése azonban eltérő, és a tanulmányban tárgyalt munkavégző pozícióra sikeresen még nem alkottak jogot. Megjegyzem azonban, hogy a visszaélések elkerülése miatt egy ilyen megoldásra az igény egyre erőteljesebben jelentkezik.

b) Azt hihetnénk, hogy a legutóbbi idők fejleményei – nevezetesen az ún. „platform-munka” megjelenése – lendületet ad a jelzett törekvéseknek. A tapasztalatok azt mutatják, hogy ez nem következett be, sőt, talán éppen az ellenkezőjét figyelhetjük meg. Ez alapvetően a platform valamilyen közreműködésével szervezett tevékenységek és jogi szerkezetek nagyfokú diverzitásával magyarázható.<sup>26</sup> A platform-munka szinte valamennyi vonatkozását

<sup>22</sup> Megoldásának kritikai értékelését lásd többek között: Anne C. L. Davies: *The Contract for Intermittent Employment*, 36 (2007) 1 *Industrial Law Journal*, 102–118. o.; S. Honeyball, and D. Pearce: *Contract, Employment and the Contract of Employment*, 35 (2006) 1 *Industrial Law Journal*, 30–55. o.

<sup>23</sup> Freedland. i.m. 29. o.

<sup>24</sup> Lásd különösen: *Work for a brighter future*, Geneva: International Labour Organization, 2019, 38–39.o.; Christina Behrendt – Quynh Anh Nguyen: *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Geneva, International Labour Organization, 2018.

<sup>25</sup> Freedland: i.m. 15–18. o.

<sup>26</sup> Antonio Aloisi: *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issue arising from set of “on demand/gig economy”*, 37 (2016) 3 *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 660–661. o.



részletesen feldolgozza az irodalom, bizonyos jogállás-minősítési szempontok miatt a jogalkalmazásnak is az egyik központi problémájává vált, és úgy tűnik, hogy a közösségi és a nemzeti jogalkotás is egyre élénkebben érdeklődik e téma iránt. Ebből is következően, csak néhány releváns részt érintek ebben a tanulmányban.

A platform közreműködésével megvalósuló tevékenységek álláspontom szerint nem sorolhatók be egységes rendszerbe közös kritériumok alapján. Léteznek ugyanis olyan munkák, szolgáltatások, amelyek a platform belépése nélkül is elvégezhetők, vannak azonban olyanok, amelyek realizálásához a platform léte elengedhetetlen. Más csoportosítás szerint egyes tevékenységet tartósak, sőt a munkavégző, a szolgáltatást nyújtó egzisztenciális biztonsága függ ezektől, mások alkalmoszerűek, és nem minden esetben jelentik a munkavégző fő megélhetési formáját. Ezen túlmenően a platform közbeiktatásával megvalósuló munkavégzés jogi konstrukciója is rendkívül változatos. Általában trianguláris jogi szerkezetéről beszélhetünk, amely a legtöbb esetben közvetlenül jelen van (platform-munkavégző-felhasználó), de számos esetben a felhasználó a platform és a munkavégző kapcsolatában egyáltalán nincs jelen, csak később veszi igénybe a szolgáltatást – a platformtól.<sup>27</sup>

A jogviszonyok bonyolult konstrukciója felveti azt a kérdést, hogy a freedlandi *sui generis* új szerződéses struktúra alkalmazható lenne-e a platform-munkára? Illetve, a jogviszonyok közül ki lehet-e emelni egyet, azt lehet-e pontosan minősíteni, és ennek megfelelően kialakítani a munkavégző védelmi rendszerét. Ismeretesek erre vonatkozó kísérlet, nevezetesen a munkáltatói minőség funkcionális értelmezése által, amely álláspontom szerint azért nem szerencsés, mert olyan jogokat és kötelességeket köt munkáltatói funkcióhoz, amelyek általában valamennyi szerződés felelőjén megtalálhatók.<sup>28</sup> Mindezek kétségessé teszik, hogy a tapasztalatok és a kutatás jelenlegi állásánál ki lehetne dolgozni olyan szerződéses konstrukciót, amelyek az említett többszörös diverzitást felülírják.

## Összefoglalás

Úgy tűnik számomra, hogy amikor a más részére személyesen munkát végző, szolgáltatást nyújtó személyek (akik nem ténylegesen piaci alapú vállalkozók) védelme szóba kerül, elsősorban a munkajog munkavállalói védelmi rendszerének alkalmazása élvez prioritást. A munkavállaló jogállásához hasonló személyek minősítési nehézségei azonban arra utalnak, hogy a munkajogi eszköztár alkalmazása nehézségekbe ütközik. Különösen igaz ez a megállapítás a munkajog kollektív elemei tekintetében, amelyeknek az alkalmazhatósága ezekre a helyzetekre külön tanulmányt érdemelne. Az egyes országok jogalkotása, de különösen jogalkalmazása is azt támasztja alá, hogy a kritika nélküli uniformizált megoldás csak

<sup>27</sup> Edoardo Ales: Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective, in: Edoardo Ales (et al.) (szerk.): *Working in Digital and Smart Organisations*, London: Palgrave Macmillan, Cham: Springer International, 2018, 11–29. o.

<sup>28</sup> Lásd részletesen Jeremias Prassl – Martin Risak: Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, 3 (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 619–651. o.

újabb problémákat szül. Távlati megoldást jelenthet egy új, *sui generis* szerződéses struktúra kialakítása, amely a munkavégzésre irányuló jogviszonyok bináris megközelítését változtatná meg.

Álláspontom szerint azonban platform-munkánál ez az egységesítési megközelítés nem vezet sikerre. Ezzel összefüggésben az alábbiakat kell tekintetbe venni. A platform közbeiktatásával végzett munkatevékenységek jellegükben, természetükben különbözőek, és az a különbözőség kizárja egységes jogviszonybeli struktúra kialakítását, illetve az ilyen minősítést. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok bináris megközelítése egyáltalán nem kizárt. Ami a védelmet illeti, a munkajog mellett fokozottabb szerepet kell tulajdonítani a magánjog szabályainak, a kötelmi jog általános elveinek, és különösen az általános szerződési feltételek érvényesülésének.

### Irodalomjegyzék

- Adalberto Perulli: Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente (2015) 272, *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT.*
- Adalberto Perulli: *Self-employed or not Self-employed? Working Conditions of 'Economically Dependent Workers' Background Paper*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013
- Alfred Nikisch: Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht, 1 (1960) *Recht der Arbeit*, 1–5. o.
- Anne C. L. Davies: The Contract for Intermittent Employment, 36 (2007) 1 *Industrial Law Journal*, 102–118. o. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwl043>.
- Antonio Aloisi: Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issue arising from set of "on demand/gig economy", 37 (2016) 3 *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 653–690. o.
- Bernd Waas: The legal definition of the employment contract un section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same?, *Italian Labour Law e-Journal* Issue 1, Vol. 12, ISSN 1561–8048), 25, at <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/9695>, 2019.
- Brendan Burchell – Simon Deakin – Sheila Honey: *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment* London, Department of Trade and Industry, 1999.
- Christina Behrendt – Quynh Anh Nguyen: *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Geneva, International Labour Organization, 2018.
- Edoardo Ales: Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective, in: Edoardo Ales (et al.) (szerk.): *Working in Digital and Smart Organisations*, London: Palgrave Macmillan, Cham: Springer International, 2018, 11–29. o. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-77329-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-77329-2_2).
- Guy Davidov: Who is a Worker?, 1 (2005) *Industrial Law Journal*, 57–71. o. <https://doi.org/10.1093/ilj/34.1.57>.

- 
- Guy Davidov: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, University Press, 2016. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.001.0001>.
  - Jeremias Prassl – Martin Risak: Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, 3 (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 619–651. o.
  - Manfred Lieb: Unternehmerähnliche Arbeitnehmer, *Zeitschrift der Versicherungswissenschaft*, 3 (1977) 207–233. o.
  - Mark Freedland: *The Personal Employment Contract*, Oxford, University Press, 2003.
  - Massimo Rocella: Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi, 65 (2008) *Quaderni di Sociologia*, 71-112; <https://doi.org/10.4000/qds.881>.
  - Nicole Neuvians: *Die Arbeitnehmerähnliche Person*, Berlin, Duncker & H., 2000.
  - Otto Kahn-Freund: A note on Status and Contract in British Labour Law 30 (1967) *Modern Law Review*, 640
  - Paul-Henri Antonmattei – Jean-Christophe Sciberras: *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection?* Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Novembre 2008.
  - Reinhard Richardi: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. München: Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968
  - Reinhard Richardi: Der Arbeitsvertrag im Licht des neuen § 611a BGB, 1 (2017) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 36–39. o.
  - Robert Rebhahn: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrecht in der modernen Judikatur in des EUGH, (2012) 1 *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 3–34. o.
  - Rolf Wank: *Arbeitnehmer und Selbständige*, München, Beck, 1988.
  - Rolf Wank: Der Arbeitnehmer – Begriff im neuen § 611a BGB, 4 (2017) *Arbeit und Arbeitsrecht*, 140–153. o
  - Simon Deakin – Gillian S. Morris: *Labour Law*, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2005,
  - Simon Honeyball – David Pearce: Contract, Employment and the Contract of Employment, 35 (2006) 1 *Industrial Law Journal*, 30–55.; <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwj002>.
  - Ulrich Preis: § 611a BGB – Potenziale des Arbeitnehmerbegriffes, 13 (2018) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 817–826. o
  - Volker Rieble: Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts, 29 (1998) *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 327–358. o
  - Werner Flume: *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts*, Berlin, Springer, 1979. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-96490-9>.
  - Williams, C. Colin – Lapeyre, Frédéric: *Dependent Self-Employment. Trends, Challenges and Policy Responses in the EU*, Geneva: International Labour Office, 2017 <https://doi.org/10.2139/ssrn.3082819>.
  - Wolfgang Hromadka: Zur Auslegung des § 611a BGB–eine historisch-dogmatische Analyse, 24(2018) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1583–1586. o.
  - *Work for a brighter future*, Geneva: International Labour Organization, 2019.
-