
Minden a feje tetejére áll? – Avagy a munkavégzés és védelem régi-új megközelítése

Jakab Nóra*

Nagy előrelépés az Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról és a platform munkavégzők munkafeltételei javításáról szóló Irányelvjavaslat, azonban még mindig nem sikerült a védelemről holisztikusan gondolkodni. A munkavégző embernek van szüksége védelemre a munka világában, amelyben olyan jelenséggel nézünk szembe, mint a platform, ahol bizonyosan mind a polgári és mind a munkajogi szabályozásnak van tennivalója. Úgy vélem, hogy a védelem esetében egyedül annak van jelentősége, hogy milyen mértékű a kiszolgáltatottság, és ha a munkavégző egyedül van, akkor az a munkavégző mindenképpen védelmet igényel, szervezkedjen, konzultájon és fogjon össze. Visszatértünk tehát a gyökerekhez. Érdemes lenne az Európai Unió foglalkoztatási tárgyú irányelveit ezen szemlélet mentén újragondolni, és a védelem tartalmát ezen jogosítványok mentén újrafogalmazni.

Kulcsszavak: önfoglalkoztató, munkavégző, védelem, kollektív jogok, konzultáció, részvétel

Is everything turning upside down? - Or an old-new approach to work and protection

The proposal for a Directive on the application of EU competition law to collective agreements on working conditions for self-employed workers and on improving the working conditions of platform workers is a major step forward, but still lacks holistic thinking on protection. It is the working person who needs protection in the world of work, where we are faced with a phenomenon such as the platform, where both civil and labour law certainly have work to do. I think that the only thing that matters in terms of protection is the degree of vulnerability, and if the worker is alone, then the worker certainly needs protection, to organise, to consult and to unite. So we are back to the roots. It would be worth rethinking the European Union's directives on employment along these lines and redefining the content of protection along these lines.

Keywords: self-employed, workers, protection, collective rights, consultation, participation

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.4.2111>

1. Bevezető gondolatok

Az elmúlt időben többször éreztem azt, hogy amikor a munkajogi védelemről beszélek, akkor a munkajog a maga klasszikus értelmében nem „mindenki munkajoga”. Nem minden munkavállaló igényli ugyanis a kógens munkajogi védelmi

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

rendelkezéseket, ideértve a munkaidő, pihenőidő, munka díjazása szabályait. Nem minden munkavállaló rendelkezik csekély érdekérvényesítő képességgel. Vannak olyan munkavállalók, akik a megállapodás erejében rejlő lehetőségeket igenis ki tudják használni. Ugyanakkor mindig voltak, vannak és lesznek olyan munkavállalók, akik valóban rászorulónak a kényszerítő szabályokra. Ebben a dilemmában úgy gondolom, hogy még igazabb az, amit 2014-ben gondoltam a munkajogi védelemről. Nevezetesen azt, hogy ha a munkavégző ember védelmének a magját kell meghatároznunk, akkor az emberi jogok tiszteletben tartása a legfontosabb a szerződéses viszonyokban. Hiszen csak ezáltal valósulhat meg a szabadság, biztonság, egyenlőség, az emberi méltóság tiszteletben tartása a jogviszonyban. Mindez a munkajog emberi jogi oldalát világítja meg. Ami *állandó világunkban az a változás*, csak annak az üteme gyorsul, és a változásban *az embert* kell nézni. Olyan ez, mint a szervezeti kultúra változása egy munkáltató életében. A szervezeti kultúra változását többféle eszközzel lehet menedzselni, azonban hosszútávon az a fenntartható, amely *az embert helyezi a középpontjába*. Az ipari forradalom óta a munkajogi szabályozás különböző eszközökkel védi a munkavállalót. Az elmúlt évtizedekben azonban egyértelművé vált, hogy a munkavállalót megillető védelmet indokolt lenne a munkaerőpiac önfoglalkoztatói részére is kiterjeszteni *bizonyos mértékig*, azokra tehát, akik látszat-önfoglalkoztatók. Hogy mi is ez a bizonyos mérték, arról igyekszem ebben a tanulmányban írni. A védelem kiterjesztéséről szóló európai uniós elméleti és szabályozási vita egyértelműen *változás- vagy válságkezelés*, amely csak *a munkavégző ember koncepciójával* lehet hosszútávon is fenntartható. A munkavégzés biztonságát, ideértve az önfoglalkoztatókat is, a kollektív jogok gyakorlásában, a részvételben látom, nevezetesen a szervezkedésben és a kollektív tárgyalás folytatásában, szabályozott és informális konzultációs folyamatokban, amelyek keretében a munkavégzőnek, munkavállalónak lehetősége van a munkáltatói döntések befolyásolására. Azaz *az egymásra utaltságban a felek a gazdasági viszonyoknak megfelelően*, nehéz körülmények esetén is szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások és konzultációs folyamatok révén tudják a szerződés fenntartásához fűződő érdeküket megőrizni. Ez pedig a kiszolgáltatottság ellensúlyozásának egy hatásos eszköze volt, van és lesz, s ez a Bizottság iránymutatásának¹ megfelelően a munkavégzés szerződéses formájától függetlenül igaz.

A munkajog nemcsak az egyének, hanem a kollektíva viszonyait is magában foglalja. A munkajog a maga egységében és szerkezetében a magán- és közjog határán helyezkedik el.² A munkajog lényegi velejárója továbbá, hogy szabályai állandóan változnak, többnyire lekövetik a gazdasági és társadalmi eseményeket.

¹ A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról file:///G:/DOKUMENTUMOK/versenyjog%20vs%20kollekt%C3%ADv%20t%C3%A1rgyal%C3%A1s/C_2021_8838_1_HU_annexe_acte_autonome_part1_v1.pdf (2022.10.16.)

² Deakin, S. – Morris, G.S.: *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2012, 3-5. o. A munkajog dogmatikai kérdéseiről lásd: Richardi, R.: *Das Arbeitsrecht als Teil der Sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht*. C.H. Beck, München, 1992. Richardi, R.: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. C.H. Beck, München, 1968. Richardi, R.: *Das Arbeitsvertrag in Zivilrechtssystem. Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (1968) 7, 221-255. o.

Prugberger Tamás írja, hogy a munkajog a polgári államokban egy evolúciós jogfejlődés terméke.³ Ebben az *evolúciós jogfejlődésben* fontosnak tartom azt a gondolatmenetet felvázolni, amely a *munkajog magánjogi jellegének eltűnését, majd újra feléledését és erősödését* magyarázza.⁴ Hiszen eleinte a megváltozott gazdasági és társadalmi környezetben a munkaviszony magánjogi keretek között tartása lehetetlen volt, szükség volt közjogi elemek beszívására. 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 kollektív munkajogi szabályok hagyományosan a munkáltató fölérendeltségéből és a felek egyensúlytalanságából következően valóban azt a célt szolgálják, hogy a munkáltató és munkavállaló közötti kötelmet szinallagmatikusabbá tegyék, és kijelöljék a munkáltató hatalmának korlátait, annak ellenére, hogy a munkaügyi kapcsolatok intézményeire vonatkozó szabályok kógenssek.

A magyar individuális munkajogi szabályok esetében a kollektív szerződés eltérő rendelkezés hiányában az Mt-ben rögzítetttnél szigorúbb szabályt is megállapíthat, azaz megvalósul a kétoldalú diszpozitivitás. Ilyen például, hogy kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő is elrendelhető.⁵ Az üzemi tanács, mint a munkavállalói részvétel eszköze elsődleges szerepet kapott a Munka Törvénykönyve Munkaügyi kapcsolatok részében, amely egyértelműen a partneri kapcsolatok erősödését jelenti, hiszen az üzemi tanács a munkáltató és a munkavállalók együttműködéséről, a munkáltató döntéseiben való részvételről szól. A partnerkapcsolatok alapjait, mint ahogyan a munkavégzési viszonyok egészét az általános magatartási követelmények határozzák meg. Az itt megfogalmazott elveket olyan ernyőnek tekintem, amelynek árnyéka minden munkavégzési kapcsolatra rávetül. A tájékoztatásnak, a jóhiszeműségnek kiemelt szerepe van a szerződéses viszonyokban.

³ 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.), Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 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.

⁴ Ebben az evolúciós fejlődésben nemcsak a változó gazdasági környezetnek és a technológiai fejlődésnek van szerepe, hanem az annak hatására *megváltozott munkáltatói struktúrának* is. Jelen kutatás kereteit meghaladja a változó munkáltatói struktúra vizsgálata, azonban a jövőben a kutatásaim tárgyát ez képezi majd. A legfontosabb változásnak tekinthetjük az alábbiakat: a munkáltatói szervezetek egyre gyakrabban jelennek meg befektetési és kockázati közösségként, így a szervezési és vezetési módszerek is megváltoznak: a kockázatot és a veszteséget minimalizálják (*just-in-time, lean managment*), a vállalkozás és munkáltatói érdekhálózat átalakulása, ennek megfelelően a munkavállalói érdekképviselő is változik, a sokszor határokon átívelő ellenőrző és ellenőrzött vállalkozások döntései mind érintik a munkavállalókat, ennek megfelelően ki kell építeni az új konzultációs és tájékoztatási mechanizmusokat. Ezen kutatás kereteit meghaladja a változó munkáltatói struktúra vizsgálata, azonban a jövőben a kutatásaim tárgyát ez képezi majd. Lásd erről: Kiss, Gy.: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny*, (2013) 1. 3-4. o.

⁵ 277. § (2) Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

Az elmúlt évtizedekben a munkavállaló és munkáltató fogalmának értelmezése, a munkavégzési viszonyok klasszifikációja *cizellálódott és mélyült*. Kiss György írja, hogy a *relational contract* elmélete rendkívül összetett, és a felek szemléletétől, magatartásától kezdve gazdasági realitásokat is figyelembe vesz, nem túlzás azt állítani, hogy számos esetben ún. kényszerközösségen belüli együttműködésről beszélhetünk.⁶ Igen, valóban. Egy szerződés magában hordozza az *egymásrautaltságot*. Hiszen a munkaszerződés végül is *egy szerződés, amit hajlamosak vagyunk elfelejteni*. A munkaszerződés és a polgári jogi szerződések mögött *a szerződési elv és kötelemfakasztó képesség áll*. Ez a kötelemfakasztó képesség az egyéni önfoglalkoztatók esetében erősebb szerződő félként. A munkaerőpiacon a más részére történő önálló vagy önállóan munkavégzés során az *egymásra utaltság* értelemszerűen benne foglaltatik a jogviszonyban. A *pacta sunt servanda*, a jog és felelősség vállalása mindkét szerződő felet a szerződés betartására készíti. Ugyanakkor, amikor *eltűnik a partnerség az egymásra utaltság állapotából*, szükség van *átláthatóságra, kiszámíthatóságra, biztonságra: védelemre*. Ez a védelem a munkaerőpiac munkavégzői számára egyre inkább *a tájékoztatásra, konzultációra épülő munkaügyi kapcsolatokon keresztül értelmezhető és valósítható meg, lényegében konzultációs és/vagy tárgyalási folyamatokon keresztül*. Ezen kapcsolatok alapja a szervezkedéshez és a kollektív tárgyalások folytatásához való jog.

2. A szervezkedés szabadsága és a kollektív alku joga

Az ILO 1998-as Deklarációja⁷ – ami a munka világára vonatkozó alapelvekről és jogokról rendelkezik – meghatározza a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogának hatékony elismerését. A Nyilatkozat célja, hogy összehangolja azokat igényeket, melyek a szociális haladás és a gazdasági haladás összhangjának megteremtését szorgalmazó nemzeti erőfeszítések ösztönzésére irányulnak, azzal az igénnyel, mely az egyes országok eltérő körülményeknek, lehetőségeknek és preferenciáinak tiszteletbe tartására vonatkoznak. Mark Freedland és Nicola Countouris elvi élű megállapítása szerint az e körben megfogalmazott elvek és jogok általános érvényűnek tekintendők, így tehát a munkavégzők egész körére ki kell terjeszteni attól függetlenül, hogy azok milyen foglalkoztatási jogviszonyban végzik munkájukat.⁸ Az 1998-as Deklaráció mellett több ILO dokumentum foglalkozik a szervezkedési szabadság biztosításával. Ezek közül az egyik legmeghatározóbb a 87.

⁶ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme, Budapest, Wolters Kluwer, 2020, 16. o.

⁷ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010) https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_hungarian.pdf (letöltés: 2020.10.05.)

⁸ Freedland, M. – Countouris, N.: Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law, *Industrial Law Journal*, 46 (2017) 1., 66. o.

számú Egyezmény⁹ az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, amely kimondja, hogy „A munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására.”,¹⁰ valamint, „A munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetkezéseket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetkezésnek joga van munkavállalók és a munkáltatók nemzeti szervezeteihez csatlakozni.”¹¹ Ebből következően az eredeti cél valószínűleg nem a munkajogviszonyban foglalkoztatott személyek védelme volt, hanem a fogalom szélesebb körű értelmezése indokolt, tehát mindezen jogoknak ki kellene terjednie például a platformmunka keretében dolgozó kiszolgáltató személyekre is. Ezt az az érdekességként megemlíthető tényező indokolja, hogy az eredeti angol szövegben nem az ‘employee’ szó – mint szó szerinti munkavállaló – szerepel, hanem a „worker”, azaz a „munkavégző” szót használják. Meghatározó dokumentum az eddig említettek kivül a 98. számú Egyezmény¹², amely a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól. Az Egyezmény kimondja, hogy „A munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan, részesüljenek a szervezkedési szabadság megsértésére irányuló megkülönböztetés elleni megfelelő védelemben.” Ez azt jelenti, hogy ebben a védelemben különösen olyan cselekedetekkel szemben kell érvényesülnie melyek célja valamely munkavállaló foglalkoztatását azon feltételtől tegyék függővé, hogy nem lép be valamely szakszervezetbe vagy abból kilép, továbbá a munkavállaló elbocsátása vagy bármilyen más módon történő megkárosítása, szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt, melyet a munkaidőn kívül, vagy a munkaadó hozzájárulásával a munkaidőn belül fejtett ki.

Az Unió elismeri a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások fontos szerepét, és az EUMSZ 152. cikke értelmében kötelezettséget vállal arra, hogy „önállóságuk tiszteletben tartása mellett elősegíti a szociális partnerek közötti párbeszédet”. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke szintén elismeri a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot. A jobb munkafeltételek és a megfelelő szociális védelem szintén a szociális jogok európai pillérének alapelveit képezik, amelynek értelmében „a tagállami gyakorlatnak megfelelően konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális intézkedések kialakításáról és végrehajtásáról”, továbbá „arra kell ösztönözni a szociális partnereket, hogy az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek”.¹³

⁹ ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 (letöltés: 2020. 10. 05.)

¹⁰ Uo. 2. cikk

¹¹ Uo. 5. cikk

¹² ILO 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 (letöltés: 2020. 10. 09.)

¹³ Az EUMSZ VII. címe 1. fejezetének 1. szakasza, valamint az EUSZ és az EUMSZ 27. jegyzőkönyve. A szociális jogok európai pillére, 8. pont; <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019->

3. Munkavállaló vs. munkavégző

Jómagam egyre inkább *munkavégző* embert említek. A munkavállaló fogalmának kiterjesztése az Európai Bíróság gyakorlatában is megfigyelhető.

A munkavállaló fogalmának meghatározása tekintetében érdekes megfigyelni a közösségi és tagállami jog kapcsolatát, amelyet a munkavállalók szabad mozgása szemüvegén keresztül szükséges vizsgálni. Az Európai Bíróság már egy korai döntésében megállapította, hogy a munkavállaló fogalma közösségi fogalom, ha ugyanis a tagállamok hatáskörébe tartozna annak meghatározása, akkor a személyek szabad mozgása elve ellenére a munkavégzőket hátrányosan különböztethetnék meg. Ugyanakkor rögzítették, hogy a Bíróság szélesen értelmezi a fogalmat.¹⁴ Mindezen túl meg kellett határozni a munkavállalói jogállás kritériumait. A *Levin* ügyben¹⁵ a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló fogalmát az általánosan elfogadott alapelvek segítségével, és a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szövegekörnyezet és az alapító szerződés céljainak figyelembevételével kell értelmezni. A *Levin*-ügyet követte a *Lawrie-Blum* ügy¹⁶, amely szerint a munkavállaló jogállását olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek megkülönböztetik a munkajogviszonyt más tevékenységektől az érintett személyek jogaira és kötelességeire hivatkozással. *Ez*

2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillarsocial-rights-20-principles_hu

¹⁴ Judgment of the Court of 19 March 1964. - Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). - Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep - Netherlands. - Case 75/63. „Articles 48 to 51 of the treaty, by the very fact of establishing freedom of movement for 'workers', have given community scope to this term. If the definition of this term were a matter within the competence of national law, it would therefore be possible for each member state to modify the meaning of the concept of 'migrant worker' and to eliminate at will the protection afforded by the treaty to certain categories of person.” Lásd még: Gyulavári, T.: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014, 62-64. o. Szekeres, B.: *Munkajogon innen - munkaviszonyon túl*. Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2018.

¹⁵ Judgment of the Court of 23 March 1982. - D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. - Right of residence. - Case 53/81. „The answer to be given to the first and second questions must therefore be that the provisions of community law relating to freedom of movement for workers also cover a national of a member state who pursues, within the territory of another member state, an activity as an employed person which yields an income lower than that which, in the latter state, is considered as the minimum required for subsistence, whether that person supplements the income from his activity as an employed person with other income so as to arrive at that minimum or is satisfied with means of support lower than the said minimum, provided that he pursues an activity as an employed person which is effective and genuine...” Lásd még: Gyulavári, T.: i.m. 38-41. o. 61-66. o.

¹⁶ Judgment of the Court of 3 July 1986. - Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht - Germany. - Worker - Trainee teacher. - Case 66/85. „The term 'worker' in article 48 has a community meaning. It must be defined in accordance with objective criteria which distinguish the employment relationship by reference to the rights and duties of the persons concerned. The essential feature of an employment relationship is that a person performs services of some economic value for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration. The sphere in which they are provided and the nature of the legal relationship between employee and employer are immaterial as regards the application of article 48.’

alapján munkajogviszony, amely keretében egy személy egy másik személy részére, annak utasítása szerint gazdasági értékkel rendelkező munkát végez, amely munkavégzés fejében ellenértékben részesül. Látni kell, hogy ez a megfogalmazás átfogja a munkavégzési viszonyok szélesebb körét. Így a *Lawrie-Blum* formula alapvetően a munkavégzők, nemcsak a munkavállalók szabad mozgását segíti elő. A „munkavállaló” uniós jogi fogalmát olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony lényeges jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.¹⁷ Ennek fényében a Bíróság már kimondta, hogy a nemzeti jog szerint „szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak” minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy „munkavállalónak” minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez (lásd ebben az értelemben: *Allonby-ítélet*, C-256/01, EU:C:2004:18, 71. pont).

Az önfoglalkoztató definíciója legjobban az ILO keretein belül került megfogalmazásra: az önfoglalkoztató munkájának ellenértéke közvetlenül az általa előállított javak vagy szolgáltatások hasznától függ. A vállalkozás működése kizárólag az ő felelőssége, egy vagy csak kevés számú üzletfélnek dolgozik. Az önfoglalkoztató abban különbözik a munkavállalótól, hogy az utóbbinak tartós és stabil munkaviszonya van, a megszakítások annak folyamatosságában esetlegesek.¹⁸ Előfordulhat, hogy egyes önfoglalkoztatók – még ha nem is integrálódtak be teljes mértékben a megbízójuk üzleti tevékenységébe, mint a munkavállalók – nem teljesen függetlenek a megbízójuktól, vagy nem rendelkeznek kellő tárgyalási pozícióval ahhoz, hogy befolyásolják a munkafeltételeiket. Emellett a Covid19-válság sok önfoglalkoztatót még kiszolgáltatottabbá tett, mivel jövedelemkiesésüket súlyosbították a gyenge vagy nem létező nemzeti szociális biztonsági rendszerek és célzott támogatási intézkedések.¹⁹

A Bíróság kimondta, hogy az önálló vállalkozói tevékenységet folytató szolgáltatókra vonatkozó kollektív szerződés akkor tekinthető a szociális partnerek közötti párbeszéd eredményének, ha a szolgáltatók a munkavállalókéhoz hasonló helyzetben vannak,²⁰ és megerősítette, hogy „napjaink gazdaságában nem mindig lehet egyszerűen meghatározni a szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozók vállalkozási státuszát”. A Bíróság azt is kimondta, hogy „a szolgáltató elveszítheti a független gazdasági szereplő minőségét, és így a vállalkozási státuszát”²¹, ha a piaci

¹⁷ N.-ítélet, C-46/12, EU:C:2013:97, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; *Haralambidis-ítélet*, C-270/13, EU:C:2014:2185, 28. pont

¹⁸ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)

¹⁹ Európai Parlament, 2021. október 13-i jelentés a művészek helyzetéről és a kulturális helyreállításról az Unióban (2020/2261(INI)), Kulturális és Oktatási Bizottság, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_HU.html

²⁰ A Bíróság 2014. december 4-i ítélete, *FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 31. pont.

²¹ A Bíróság 2014. december 4-i ítélete, *FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 32. pont.

magatartását nem önállóan határozza meg, hanem teljes mértékben a megbízójától függ, mivel egyáltalán nem viseli a megbízó tevékenységéből eredő pénzügyi és kereskedelmi kockázatokat, és a megbízó vállalkozásába integrált segédszerveként működik”.²²

A kiszolgáltatott önfoglalkoztatón belül azonban további megkülönböztetéseket tennünk. Ugyanis a kiszolgáltatottság nem feltétlenül azonos azzal, hogy egyesek a munkavállalókéhoz hasonló helyzetben vannak. Az egyéni önfoglalkoztatók, akik nincsenek a munkavállalókkal hasonló helyzetben, lehetnek például *gyenge tárgyalási pozícióban partnereikkel szemben*, és ezért előfordulhat, hogy *nem tudják jelentősen befolyásolni munkafeltételeiket*, de ez nem jelenti azt, hogy munkavállalóhoz hasonló jogállásúak lennének. Egyes esetekben ugyanakkor látszólagos önfoglalkoztatónak tekinthetők, és a nemzeti hatóságok/bíróságok munkavállalóvá sorolhatják át őket. Ilyenek lehetnek azok az egyéni önfoglalkoztatók, akik kizárólag vagy túlnyomórészt egy üzleti partnernek nyújtják szolgáltatásaikat, valószínűleg gazdaságilag az adott üzleti partnertől függő helyzetben vannak. Az ilyen egyéni önfoglalkoztatók általában nem függetlenül határozzák meg a piacon tanúsított magatartásukat, és nagymértékben függnek az üzleti partnerüktől, továbbá az üzleti partner vállalkozásának szerves részét képezik. Emellett nagyobb valószínűséggel kapnak utasítást arra vonatkozóan, hogy hogyan végezzék a munkájukat.²³ Vagy lehetnek egyéni önfoglalkoztatók, akik munkavállalók „mellett” dolgoznak, akik ugyanazon üzleti partner munkavállalói „mellett”, az azokéval azonos vagy hasonló feladatokat látnak, a munkavállalókkal hasonló helyzetben vannak, mivel szolgáltatásaikat az üzleti partnerük irányítása alatt nyújtják, és nem viselik az üzleti partner tevékenységével járó kereskedelmi kockázatokat, továbbá nem rendelkeznek semmilyen függetlenséggel az érintett gazdasági tevékenység végzése tekintetében.²⁴ Lehetnek továbbá digitális munkaplatformokon dolgozó egyéni önfoglalkoztatók. Az egyéni önfoglalkoztatók függhetnek a digitális platformoktól, különösen az ügyfelek elérése tekintetében, és gyakran kerülnek kényszerhelyzetbe olyan munkaajánlatok miatt, ahol kevés vagy semmilyen mozgástérrel nem rendelkeznek munkafeltételeik megtárgyalására, a díjazásukat is beleértve. A digitális munkaplatformok általában egyoldalúan, az egyéni önfoglalkoztatók előzetes tájékoztatása vagy a velük folytatott konzultáció nélkül írhatják elő szerződéses viszonyuk feltételeit.²⁵

Az FW Kunsten eset óta tudjuk, hogy az uniós jog értelmében vett „munkavállalói” státuszt nem befolyásolhatja az, hogy valamely személyt – adózási, adminisztratív vagy bürokratikus okokból – a nemzeti jogra tekintettel szolgáltatást

²² A Bíróság 2014. december 4-i ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 33. pont; A Bíróság 2006. december 14-i ítélete, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio kontra Compañía Española de Petróleos SA, C217/05, ECLI:EU:C:2006:784, 43–44. pont

²³ A Bizottság Közleménye Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról TERVEZET, 243. pont, file:///G:/DOKUMENTUMOK/versenyjog%20vs%20kollekt%C3%ADv%20t%C3%A1rgyal%C3%A1s/C_2021_8838_1_HU_annexe_acte_autonome_part1_v1.pdf (2022.10.16.)

²⁴ Uo. 26. pont

²⁵ Uo. 28. pont

nyújtó önálló vállalkozóként foglalkoztatnak, amennyiben ez a személy a munkáltatója irányítása alatt dolgozik, különösen a munkavégzése idejének, helyének és tartalmának meghatározását illetően (lásd: Allonby-ítélet, EU:C:2004:18, 72. pont), amennyiben nem osztozik e munkáltató kereskedelmi kockázataiban (Agregate-ítélet, C-3/87, EU:C:1989:650, 36. pont), és amennyiben a munkaviszony időtartama alatt az említett munkáltató vállalkozásának a részét képezi, vele egy gazdasági egységet alkotva (lásd: Becu és társai ítélet, C-22/98, EU:C:1999:419, 26. pont).²⁶

4. Kollektív alku, szervezkedés, konzultációs folyamatok a munkavégzők szolgálatában

Az iránymutatás megerősíti azt, hogy a védelem alapvető eleme a munkaerőpiacon más részére végzett munka esetében a kollektív tárgyalások folytatásának lehetősége, a munkafeltételek javítása céljából. A kollektív tárgyalások szoros kapcsolatot mutatnak *a versenyjoggal*. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: a Bíróság) figyelembe vette az EU szociálpolitikai célkitűzéseit, amikor a szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások összefüggésében megállapította, hogy a munkáltatókat és munkavállalókat képviselő szervezetek közötti kollektív szerződések bizonyos versenykorlátozó hatásokkal járnak, és a munkafeltételek javítása céljából szükségesek.²⁷ Ezért a munkáltatók és a munkavállalók közötti kollektív tárgyalások keretében kötött, a munkafeltételek (többek között a díjazás) javítására irányuló megállapodások jellegűknél és céljuknál fogva nem tartoznak az EUMSZ 101. cikkének hatálya alá, és így nem sértik az uniós versenyjogot. A Bíróság azt is tisztázta, hogy az EUMSZ 101. cikkének hatálya alól történő kizárás kiterjed a munkáltatók és a látszólagos önálló vállalkozó tagjaik – vagyis a munkavállalókkal hasonló helyzetben lévő szolgáltatók – nevében és érdekében tárgyaló munkavállalói szervezetek között létrejött kollektív szerződésekre is. Ebben az összefüggésben a Bíróság szerint egy magánszemély akkor tekinthető látszólagos önálló vállalkozónak, ha: i. munkáltatója irányítása alatt dolgozik különösen a munkavégzés idejének, helyének és tartalmának meghatározását illetően; ii. nem osztozik a munkáltató kereskedelmi kockázataiban, és iii. a munkaviszony időtartama alatt a munkáltató vállalkozásának szerves részét képezi. Ezek a kritériumok attól függetlenül alkalmazandók, hogy az adott személyt a nemzeti jog adózási, közigazgatási vagy szervezeti okokból önálló vállalkozónak minősítette-e, és az adott ügy tényállásának

²⁶ A C-413/13. sz. ügy az FNV Kunsten Informatie en Media és a Staat der Nederlanden között folyamatban lévő eljárásban.

²⁷ A Bíróság 2014. december 4-i ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 22. pont; A Bíróság 1999. szeptember 21-i ítélete, Albany International BV kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, 59. pont; A Bíróság 2007. december 11-i ítélete, International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union kontra Viking Line ABP és OÜ Viking Line Eesti, C-438/05, ECLI:EU:C:2007:772, 49. pont; A Bíróság 2009. július 9-i ítélete, 3F kontra az Európai Közösségek Bizottsága, C-319/07, ECLI:EU:C:2009:435, 50. pont

fényében eseti alapon történő értékelést tesznek szükségessé.²⁸ Az iránymutatás hatálya alá nem tartozó önfoglalkoztatók által kötött kollektív szerződések nem sértik automatikusan az EUMSZ 101. cikkét, viszont egyedi elbírálás tárgyát képezik.

Az egyéni önfoglalkoztatók kollektív képviseleti csatornáinak hatályára és formájára vonatkozó tagállami mérlegelési jogkör sérelme nélkül, az iránymutatás a kollektív tárgyalások valamennyi formájára vonatkozik, a szociális partnereken vagy más egyesületeken keresztül folytatott tárgyalásoktól kezdve egészen az egyéni önfoglalkoztatók egy csoportja által az üzleti partnereikkel vagy e partnerek szövetségeivel folytatott közvetlen tárgyalásokig. Ide tartoznak továbbá azok az esetek is, amikor az egyéni önfoglalkoztatók olyan meglévő kollektív szerződés hatálya alá kívánnak tartozni, amely azon üzleti partner, amelynek ezek az egyéni önfoglalkoztatók dolgoznak, és munkavállalók/egyéni önfoglalkoztatók egy csoportja között jött létre.²⁹

Miért is vannak ennek jelentősége? Ami a kiszolgáltatott önálló vállalkozókra való kiterjesztést illeti, magától értetődik, hogy a színlelt önálló vállalkozókat munkavállalóknak kell minősíteni, és ezért a szokásos munkajogi védelem alá kell vonni őket, így joguk van munkafeltételeik alakítására kollektív tárgyalások útján hatni. A valódi önfoglalkoztatók azonban már más kérdés. A valódi önfoglalkoztatókra való védelmi szabályok kiterjesztése esetében vegyük például a platformmunkást, aki több platformnak dolgozik. Ez a személy minden bizonnyal kiszolgáltatott, legalábbis gazdaságilag. Azonban azok az önfoglalkoztatók, akik

²⁸ A Bíróság 2014. december 4-i ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 30–31. pont, 36–37. pont.

²⁹ Az Iránymutatás szerint az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételei közé tartoznak az olyan kérdések, mint a díjazás, a munkaidő és a munkaidő-beosztás, a szabadság, a munkavégzés fizikai helyszínei, az egészség és biztonság, a biztosítás és a társadalombiztosítás, valamint azok a feltételek, amelyek mellett az egyéni önfoglalkoztató – például a munkafeltételekre vonatkozó megállapodás megsértése esetén – felhagyhat a szolgáltatásnyújtással. Egyedi elbírálás alá esnek azonban azok a megállapodások, amelyek alapján az egyéni önfoglalkoztatók kollektíve döntenek úgy, hogy nem nyújtanak szolgáltatásokat bizonyos üzleti partnereknek, például azért, mert a szóban forgó üzleti partner nem hajlandó megállapodást kötni a munkafeltételekről. Az ilyen megállapodások korlátozzák a munkaerő-kínálatot, ezért versenyjogi aggályokat vethetnek fel. Amennyiben bizonyítható, hogy a munkaerő-kínálat ilyen összehangolt megtagadása a kollektív szerződés megtárgyalása vagy megkötése szempontjából szükséges és arányos, az ezen iránymutatás alkalmazásában ugyanúgy kezelendő, mint az a kollektív szerződés, amelyhez kapcsolódik (vagy amelyhez sikertelen tárgyalások esetén kapcsolódott volna). A kollektív szerződések megkötésének előfeltétele, hogy a kollektív szerződés megkötése előtt az egyes tárgyalási oldalak részéről a felek között bizonyos fokú koordináció valósuljon meg. Az ilyen koordináció az egyes tárgyalási oldalak részéről a felek közötti megállapodás, információcsere vagy kommunikáció formájában valósulhat meg annak érdekében, hogy közös megközelítést határozzanak meg a témára és a tárgyalási formára vonatkozóan (pl. többoldalú vagy képviselők kijelölése révén történő). Amennyiben ez a koordináció a kollektív szerződés tárgyalása vagy megkötése szempontjából szükséges és arányos, ezen iránymutatás alkalmazásában ugyanúgy kell kezelni, mint azt a kollektív szerződést, amelyhez kapcsolódik. Különösen nem terjed ki azokra a megállapodásokra, amelyek túlmutatnak a munkafeltételek szabályozásán azáltal, hogy meghatározzák azokat a feltételeket (különösen az árakat), amelyek mellett az egyéni önfoglalkoztatók vagy üzleti partnereik a fogyasztóknak kínálják a szolgáltatásokat, vagy amelyek korlátozzák a munkáltatók azon szabadságát, hogy az igényeiknek megfelelő munkaerő-szolgáltatókat vegyenek fel. A Bizottság Közleménye Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról Tervezet, 16. 17. pont

egyedül, mások támogatása nélkül dolgoznak érintetlenül maradnak. Úgy gondolom, hogy az uniós iránymutatás és platformmunkásokról szóló irányelv javaslat³⁰, miszerint nem nyújt védelmet, ha ezek a személyek önálló vállalkozók, nem megy elég messzire. Ezeknek a személyeknek - még ha önálló vállalkozók is - egy bizonyos jövedelemhatárig védelmet kellene kapniuk és természetesen részt kellene venniük az egyesülési szabadság jogában. Az iránymutatás és az irányelvjavaslat nem érintő őket.

5. Záró gondolatok

Ki kell emelni az Európai Parlament közösségi gazdaságra vonatkozó jelentését³¹, amelyben kiemeli a munkavállalói jogok – mindenekelőtt a munkavállalók szervezkedésre, kollektív fellépésre és kollektív szerződések tárgyalására vonatkozó jogai – nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő védelmének fontosságát a közösségi szolgáltatásokban.³² Emellett hangsúlyozza, hogy „fontos biztosítani az alapvető jogokat és a megfelelő szociális védelmet a növekvő számú önálló vállalkozók számára, akik kulcsfontosságú szerepet töltenek be a közösségi gazdaságban, ideértve a szervezett fellépéshez és – többek között a javadalmazásukra vonatkozó – kollektív tárgyaláshoz való jogot is”.³³

Az elmúlt ötven évben, a gazdasági és társadalmi környezet változásait illetően három komoly kihívást kell kiemelni, amelyekre a jogrendszernek válaszolnia kellett: *a globalizáció, a munkavégzés formáinak változása, az egyén megerősödése és így a kollektív tudat hanyatlása*. Mindháromban közös, hogy a technológiai innováció komoly hatással volt a folyamatok fejlődésére.³⁴ Ebben a fejlődésben, nézetem szerint, a gazdasági és társadalmi változások a *munkajogviszonyt a polgári jogi munkavégzésre irányuló jogviszonyok felé sodorják*, az egyes jogviszonyok közötti éles határvonalak elmosódnak, és a munkavégzésre irányuló jogviszonyok gyakran átalakulnak egymásba. Elképzelhetőnek tartom, hogy a kollektív tudat feléledése az új típusú munkavégzések esetében történik meg. Hiszen a megállapodás feltételének megváltoztatására irányuló képesség ott erősebb.

Amikor tehát az önfoglalkoztató személyek kollektív tárgyalásokat folytatnak vagy szervezkednek és konzultációs folyamatokon keresztül befolyásolják a

³⁰ Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD)

³¹ Európai Parlament: Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017.

³² Uo. 38. pont

³³ Uo. 39. pont

³⁴ Arturo Borstein ehhez kapcsolódóan alapvetően négy főbb pontban vélte szintetizálhatónak a munkajog válságtüneteit: a munkajogi szabályozást átható bizonytalanság, többek között a munkajogi védelem határainak vizsgálatát illetően, a munkajog egyre nehezedő alkalmazkodása a megváltozott gazdasági körülményekhez a nemzeti szintű munkajogi rendelkezések csökkenő relevanciája, valódi transznacionális munkajog pedig nem létezik a gazdasági versenyképesség piaci szempontjainak előtérbe helyezése a szociális, védelmi jelleg szélesebb körű érvényesítésére törekvő munkajogi eszmerendszerrel szemben. Idézi: Kun Attila: Az új Munka Törvénykönyve, In: https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf (Letöltés ideje: 2018. 10. 23.)

munkafeltételeiket, az nem azt jelenti, hogy minden a feje tetejére állt volna. Ez valóban egy evolúciós fejlődés eredménye.

A tisztességes munka jelenti a produktív és szabadon választott munkát, a munkahelyi jogokat, a szociális biztonságot, a társadalmi párbeszédet, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítását, amely mindenki számára történő előmozdítása globális célkitűzés kell, hogy legyen. A „Decent Work Agenda” szerint a tisztességes munkához való jog lehetőséget jelent produktív, értelmes és tisztességes jövedelmet biztosító munkára, biztonságot a munkahelyen és szociális védelmet a munkavállaló és családja részére, esélyt a személyes fejlődésre és a társadalmi integrálódásra, valamint lehetőséget arra, hogy az emberek részt vehessenek a rájuk vonatkozó döntések meghozatalában, hogy kifejezhessék véleményüket, és szabadon szerveződhessenek.³⁵

Nagy előrelépésnek tartom az Irányelvet és az Irányelvjavaslatot, azonban még nem sikerült a védelemről holisztikusan gondolkodni. A munkavégző embernek van szüksége védelemre a munka világában, amelyben olyan jelenséggel nézünk szembe, mint a platform, ahol bizonyosan mind a polgári és mind a munkajog szabályozásnak van tennivalója. Úgy vélem, hogy a védelem esetében egyedül annak van jelentősége, hogy milyen mértékű a kiszolgáltatottság, és ha az döntően egy megrendelőtől függ, a munkavégző egyedül van, akkor az a munkavégző mindenképpen védelmet igényel, szervezkedjen, konzultájon és fogjon össze. Visszatérünk tehát a gyökerekhez. Érdemes lenne az Európai Unió foglalkoztatási tárgyú irányelveit ezen szemlélet mentén újragondolni, és a védelem tartalmát ezen jogosítványok mentén újrafogalmazni.

Irodalomjegyzék

- Deakin, S. – Morris, G.S.: *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2012
- Richardi, R.: *Das Arbeitsrecht als Teil der Sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht*. C.H. Beck, München, 1992.
- Richardi, R.: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. C.H. BECK, München, 1968. Richardi, R.: *Das Arbeitsvertrag in Zivilrechtssystem. Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (1968) 7,
- *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései (szerk: Manfred Ploetz – Tóth, H.)*, Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001
- Deakin, S.: *The many Futures of the Employment Contract*. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 191. 200
- Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*, Budapest, Wolters Kluwer, 2020; <https://doi.org/10.55413/9789632959238>

³⁵ „It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.”