

EGYMÁSRAUTALTSÁG. GONDOLATOK AZ ALÁRENDELTSÉGRŐL ÉS A KISZOLGÁLTATOTTSÁGRŐL

INTERDEPENDENCE. REFLECTIONS ON SUBORDINATION AND VULNERABILITY

JAKAB NÓRA*

Absztrakt: A munkaerőpiacon a más részére történő önálló vagy önállóan munkavégzés során az egymásrautaltság 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 egymásrautaltság állapotából, szükség van átláthatóságra, kiszámíthatóságra, biztonságra: védelemre. Az utóbbi években eltűnt a stabil foglalkoztatás, a munkavállaló helyett munkavégzőről beszélünk, és a függő viszonyok egyenlőtlenségét elemezzük. Mi történt valójában? Ebben a tanulmányban ezekre a változásokra mutatok rá, gondolkodom a szerződési elvről és az egymásrautaltság árnyalatiról.

Kulcsszavak: *egymásrautaltság, kiszolgáltatottság, fogyasztó, munkavégző, szerződési elv, munkaszerződés*

Abstract: In the labour market, interdependence is implicit in the relationship when working for someone else, whether independently or not. The pacta sunt servanda, the assumption of rights and responsibilities, obliges both contracting parties to comply with the contract. At the same time, when the partnership moves away from a state of interdependence, there is a need for transparency, predictability, security: protection. In recent years we have seen the disappearance of stable employment, we speak of the worker rather than the employee, and we analyse the inequality of dependent relationships. What has really happened? In this paper, I point to these changes, reflecting on the contract principle and the nuances of interdependence.

Keywords: *interdependence, vulnerability, consumer, worker, contractual principle, employment contract*

Bevezető gondolatok

Deakin és Rogowski úgy véli, hogy a Supiot-jelentésben az a probléma fogalmazódott meg, hogy hogyan lehet a munkajogot újraszabályozni oly módon, hogy megbirkózzon a piaci és szervezeti környezettel. Supiot a gazdasági és társadalmi környezetben bekövetkezett változás mozgatórugójának nem a fordista modell merevségét és az új technológiák megjelenését tartotta. Nagy kihívásként mutatott rá a jövedelem elvesztéséből adódó munkanélküliségre, a betegségekre és az öregedésre, valamint a *függő viszonyok egyenlőtlenségéből adódó problémákra*. A kollektív munkajogi intézmények képtelenek voltak hatékony védelmet nyújtani a munkavállalók számára. Ennek legfőbb oka abban keresendő, hogy a szociális és gazda-

sági jogok¹ olyan intézményeken alapultak, amelyek a stabil foglalkoztatásra épültek. Az ő javaslata egy olyan munkajogi reform volt, amely a munkaviszony mögé nézett (*beyond employment*), s a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem azon túlterjeszkedik új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett/mellett a munkaerőpiaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok munkaviszonyon kívüli élvezetét is (*social drawing rights*), amely lehetővé tenné a képzési források egész életen át tartó igénybevételét is.²

2014-ben és 2018-ban már hivatkoztam erre a szemléletre, mert a munkajogi védelmet egy tág kontextusban értelmeztem.³ Szinte minden egyes gondolatba indokolt újra belekapaszkodni.

* DR. JAKAB NÓRA
PhD egyetemi tanár
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros,
nora.jakab@uni-miskolc.hu

¹ A gazdasági és szociális jogok fejlődéséről lásd: C. KAUFMANN: *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007.

² Lásd erről bővebben: Transformation of labour and future of labour law in Europe. European Commission, Final Report, June 1998, 212–217. bekezdések. A szociális jogok munkaerőpiacra gyakorolt hatását lásd S. DEAKIN: Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective. In: B. BURCHELL – S. DEAKIN – J. MICHIE – J. RUBERY (eds.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York, 2005, 75–88. Ez az elképzelés teljes egészében konzisztens a képességalapú megközelítéssel. Mindez a munkaerőpiac rugalmasabbá tételéhez járul hozzá, azáltal, hogy a nemzeti szabályokban egyre több olyan reformot vezettek be, amely a munka és családi élet összeegyeztethetőségén alapult, illetve munkaviszonyon kívüli időben társadalombiztosítási hozzájárulások fizetésével biztonságban lehetnek az egyének. Ezt a folyamatot az Európai Unióban az OMC segítette, amely kemény jogi szabályozás helyett inkább puha jogi irányelveket alkalmazott. Gondoljunk csak a szülői szabadságról, határozott időről és részmunkaidőről szóló irányelvekre. A reflexív elemek ugyanúgy megjelentek ebben a szabályozásban, hiszen az irányelvek megalkotásában nagy szerepe volt a kollektív tárgyalásoknak és a rugalmas implementálási lehetőségeknek. Az irányelvek célja az egyenlő bánásmód elve mellett a munka és magánélet összeegyeztethetőségén, valamint a munkaviszony rugalmasabbá tételén alapult. S. DEAKIN – R. ROGOWSKI: Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: R. ROGOWSKI – R. SALAIS – N. WHITESIDE (eds.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2011, 241–243.

³ JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014, 78. JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó*

A függő viszonyok egyenlőtlensége azóta is egyre erősebben jelentkezik az újabb munkavégzési viszonyok és az önfoglalkoztatók esetében. A kollektív munkajogi intézmények képtelensége vagy képessége ismételten felmerül. A munkavállaló európai uniós fogalma tovább erősödött a 2021. évi dokumentumokban, s egyre inkább a munkavégző védelméről kell gondolkodni.⁴

Eltűnt tehát a stabil foglalkoztatás, a munkavállaló helyett munkavégzőről beszélünk, és a függő viszonyok egyenlőtlenségét elemezzük. Mi történt valójában? Ebben a tanulmányban ezekre a változásokra mutatok rá, gondolkodom *a szerződési elvről és az egymásrautaltság árnyalatiról*.

1. Stabil foglalkoztatás eltűnése

Az elmúlt 25 évben megfigyelhető a munkaerőpiac rugalmasságának növekedése. 2016-ban a munkaszerződések egynegyede „nem hagyományos” foglalkoztatási formákra vonatkozott, az elmúlt tíz évben pedig az összes új munkahely több mint fele „nem hagyományos” formát öltött⁵. A digitalizáció megkönnyítette az új foglalkoztatási formák kialakulását, a demográfiai változások pedig az aktív népesség sokszínűbbé válását eredményezték. Az új foglalkoztatási formák által biztosított rugalmasság jelentős mértékben hozzájárult a munkahelyek létrehozásához és a munkaerőpiac növekedéséhez. 2014 óta több mint ötmillió munkahelyet hoztak létre, amelyből szinte 20% új foglalkoztatási formáknak felel meg. Az új foglalkoztatási formák gazdasági változásokhoz való alkalmazkodásának képessége új üzleti modellek kialakulását tette lehetővé, többek között a közösségi gazdaságban is, illetve olyan személyek számára tette lehetővé a munkaerőpiacra való belépést, akik azt megelőzően ki voltak szorítva.⁶ Az EU-ban jelenleg összesen 236 millió nő és férfi dolgozik, ami azt jelenti, hogy az Unióban minden eddiginél magasabb a foglalkoztatás szintje. Az önfoglalkoztatás és az atipikus foglalkoztatási formák együttesen a munkaerőpiac jelentős hányadát teszik ki. 2016-ban az EU-ban a munkavállalók 14%-a önálló vállalkozó, 8%-a teljes munkaidőben foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott, 4%-a részmunkaidőben foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott.

gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018, 79–80.

⁴ A Bizottság Közleménye: *Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról*. Proposal for a 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).

⁵ A nem hagyományos formák közé tartoznak az állandó részmunkaidős, illetve az ideiglenes teljes munkaidős és részmunkaidős foglalkoztatások. COM(2017) 797: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21. 12. 2017.

⁶ Itt jegyzem meg többek között az esélyegyenlőségi politika címzettjeinek belépését is, amely a munkajogi szabályozást erőteljesen visszatartja a rugalmas szabályok alkalmazásától.

zott, 13%-a részmunkaidőben foglalkoztatott állandó alkalmazott volt, 60%-a pedig teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel rendelkezett.⁷

Az atipikus munka és az önfoglalkoztatás előfordulási gyakorisága a tagállamok, a régiók, az ágazatok és a generációk között nagy eltéréseket mutat. A 20 és 30 év közötti, ideiglenes szerződéses megállapodások alapján, vagy „szerződés nélkül” dolgozó fiatalabb munkavállalók aránya kétszer annyi, mint a többi korcsoportban. A nemek közötti megoszlás is nyilvánvaló: az önálló vállalkozók körében a férfiak, a határozott idejű és/vagy részmunkaidős helyzetekben pedig a nők vannak túlnyomó többségben.⁸

Az önálló vállalkozók is heterogén csoportot alkotnak. A legtöbb személy önkéntes alapon dönt úgy, hogy alkalmazottakkal rendelkező vagy alkalmazottak nélküli önálló vállalkozó lesz, vállalva a vállalkozóvá válás kockázatát, míg mintegy 20%-uk azért válik önálló vállalkozóvá, mert munkavállalóként nem talál állást. Néhányan élvezik a jó minőségű állást és az autonómiát; mások – kevesebb mint az önálló vállalkozók 10%-a – a gazdasági függőséget és a pénzügyi sebezhetőséget tapasztalják meg. Az EU-ban évente újonnan létrehozott vállalkozások közül az önálló vállalkozók által létrehozott vállalkozások aránya 15% és 100% között van azokban a tagállamokban, ahol az adatok lehetővé tették az elemzés elvégzését⁹. Az önálló vállalkozók által létrehozott újonnan alapított vállalkozások esetében a túlélési ráta jellemzően 30% és 60% között van az első öt évet követően.¹⁰

A munkaerőpiacon a más részére történő önálló vagy önállótlan munkavégzés során az *egymásrautaltság* 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 egymásrautaltság állapotából*, szükség van *átláthatóságra, kiszámíthatóságra, biztonság-ra: védelemre*. A munkajogi változások vizsgálata során gyakran foglalkoztam a munkajog erősödő magánjogi jellegével, amelyben a polgári jogi szabályok érvényesülése egyre erősebb.¹¹ *Prugberger Tamás* felhívja a figyelmet arra, hogy a

⁷ *A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről*, COM(2018) 132final. 1.

⁸ *A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről*, COM(2018) 132final. 1.

⁹ Belgium, Ciprus, a Cseh Köztársaság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Magyarország, Írország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Lengyelország és az Egyesült Királyság.

¹⁰ *A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről*, COM(2018) 132 final, 3–4.

¹¹ Úgy vélem, hogy az új Ptk. hatálybalépéséhez kapcsolódó módosításokkal, 2014. március 15-től ez a közeledés folytatódott, a két szabályozás közelebb került egymáshoz, közülük az alábbiakat emelem ki. 2014. március 15-ét követően az Mt.-ben rendeltetésellenes joggyakorlás helyett joggal való visszaélés tilalma szerepel, amely valamivel szűkebben értelmezhető, azonban, hogy miképpen, azt a bírói gyakorlat fogja kikristályosítani. A személyhez fűződő jogok nevükben változtak csak, hiszen a személyiségi jogok tekintetében az Mt. eddig is utaló szabályt tartalmazott a Ptk.-ra (lásd Mt. 9. §).

védelmi jellegű szabályozás egyáltalán nem idegen a polgári jogtól sem, utal itt a lakásbérleti szerződésre, a haszonbérletre, a fogyasztót védő rendelkezésekre, a blankettaszerződést alkalmazó cégekre vonatkozó szabályokra. Sőt, a munkaszerződés Ptk.-ba való beemelését sürgetve annak kvázi fogyasztói szerződésként minősítését

Az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 163. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépett, a 163. § a (3) bekezdéssel egészült ki: „(2) Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. (3) Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át.” Az Mt. 172. § (1) bekezdése értelmében a kártérítés összegének számításánál le kell vonni a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást, b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá. A (2) alapján a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni. Az Mt. 177. § szakasza a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518–534. §-a szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 228. § (5) és 229. § (8) alapján kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186–189. §-a irányadó.

Ugyanakkor például az 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről egyértelműen rögzíti, hogy a versenytilalmi megállapodásnak kötelezően tartalmaznia kell a kikötött korlátozást és annak ellenértéke meghatározását. Ennek hiányában nem érvénytelenség, hanem nem létező szerződésről van szó, mivel a törvény szerinti kötelező tartalmi elemekben nincs konszenzus. Nem létező szerződésre pedig jogot alapítani nem lehet, azaz nem keletkezik kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság annak követelésére. Ez az elv tükröződik a hosszabb ideje egységes polgári jogi ítélkezési gyakorlatban is (BH1997. 102., BH2003. 409.). A Ptk. a nem létező szerződés jogkövetkezményeként a jogalap nélküli gazdagodás szabályait tartja irányadónak (Ptk. 6:579. §). Az Mt. 31. §-a azonban – utaló szabály hiányában – nem teszi lehetővé a Ptk. fenti rendelkezésének alkalmazását, tehát a versenytilalmi megállapodással összefüggésben erre igény nem alapítható. A munkaügyi perben ilyen esetekben munkáltatói kártérítés alkalmazható, ha a munkavállaló a nem létező szerződés alapján teljesített vagy a már megfizetett „ellenérték” visszakövetelésének lehet helye. Az okozott kárért fennálló felelősség akkor állapítható meg, ha bizonyított a károkozó magatartás, a kár bekövetkezte és az ezek közötti okozati összefüggés. A munkáltatói kárfelelősség megállapítása a felek közötti alá-fölé rendeltségi viszonyra tekintettel merülhet fel. Értékelni kell, hogy a versenytilalmi megállapodás alapvetően a munkáltató érdekében jön létre, az ő elvárásait szolgálja és általában ő határozza meg a szerződésben a feltételeket. Az Alkotmánybíróság is rögzítette a munkaviszony sajátosságaként a felek közötti függőségi kapcsolatot. „...A munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá-fölérendelt jellege. Másfelől pedig munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállalók cselekvési autonómiáját, így magatartását és véleményét szükségszerűen korlátozzák.” [14/2017. (VI. 30.) AB hat. (21)].

megvalósíthatónak tartja.¹² Kisfaludi András írta, hogy: „*A munkaviszony sajátosságainak megfelelő eltérő szabályokat, amelyek garanciális korlátozásokat, tilalmakat jelentenének, szintén a polgári jog keretében lehet rögzíteni, hiszen a speciális helyzetben lévő, adott esetben gyengébb fél jogi eszközökkel való védelme nem idegen a polgári jog rendszerétől és módszereitől.*”¹³ A fogyasztók polgári jogi védelmét illetően ezen a ponton indokolt megjegyezni, hogy az Európai Bizottság közleményt adott ki az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak *Új megállapodás a fogyasztói érdekekért* címmel, amely a meglévő fogyasztóvédelmi politikai kereten alapul, és azt fejleszti tovább a jelen változó piacainak és üzleti gyakorlatainak megfelelő modern szabályokra, erősebb állami és magán jogérvényesítési eszközökre és hatékonyabb jogorvoslati lehetőségekre vonatkozó javaslatokkal.

A gyakorlatban az *Új megállapodás a fogyasztói érdekekért* célja a következő: a hatályos szabályok modernizálása és a jelenlegi fogyasztói vívmányok hiányosságainak megszüntetése; a fogyasztók számára hatékonyabb jogorvoslati lehetőségek biztosítása, az eredményes végrehajtás támogatása, valamint a közigazgatási szervek közötti szélesebb körű együttműködés megvalósítása egy tisztességes és biztonságos egységes piacon; az Unión kívüli partnerországokkal való együttműködés fokozása; az egységes piacon a fogyasztókkal való egyenlő bánásmód biztosítása és annak garantálása, hogy az illetékes nemzeti hatóságok képesek a fogyasztási cikkek „kettős minőségével” kapcsolatos problémák kezelésére; a kommunikáció és a kapacitásépítés javítása annak érdekében, hogy a fogyasztók jobban tisztában legyenek jogaikkal, és a kereskedők – különösen a kis- és középvállalkozások – segítséget kapjanak a kötelezettségeiknek való könnyebb megfeleléshez; a fogyasztóvédelmi politika jövőbeli kihívásainak vizsgálata egy gyorsan fejlődő gazdasági és technológiai környezetben.¹⁴ Látható tehát, hogy *változások közepette a kiszolgáltatottság kezelése a polgári jogban is egyre jelentősebbé válik.*

¹² PRUGBERGER Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2008/10., 21.

¹³ KISFALUDI A: A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2000/1., 21.

¹⁴ Az utóbbi időben a fogyasztókat Unió-szerte érintő nagymérvű visszaélészerű magatartások előfordulása csökkentette a fogyasztók egységes piacba vetett bizalmát. E nagymérvű események közé tartozik a dízelbotrány (amelyben a gépjárműgyártók olyan technológiát építettek a gépjárművekbe, amelyekkel kijátszották a kibocsátási teszteket) és a bankok jelzálogszerződésekben széleskörűen alkalmazott tisztességtelen szerződési feltételei. Ezen események arról is vitát váltottak ki, hogy az Unió rendelkezik-e az e problémák megoldásához, mégpedig a fogyasztóvédelmi szabályok hatékony végrehajtásához és a kárt szenvedett fogyasztók számára jogorvoslat nyújtásához szükséges, kellő mértékben szigorú mechanizmusokkal. Ezen túlmenően aggodalomra okot adva több tagállamban is felmerült az egységes piac különböző részein az azonos termékek eltérő összetételére vagy jellemzőire vonatkozó probléma. A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági És Szociális Bizottságnak. *Új*

2. Munkavállalóból munkavégző, és a függő viszonyok értelmezése

A XX. század első évtizedeiben az iparosodás nagy ütemben terjedt a legtöbb nyugati társadalomban. Ekkor a munkaviszony jellemzői az alábbiak voltak: szerződéses kapcsolat a munkáltató és munkavállaló között, amely függésen alapuló kétoldalú, stabil viszony. A munkavállalók folyamatos kihasználására épülő iparosodás számos társadalmi és politikai változást idézett elő: ilyen a munkásosztály erősödése és szervezkedése, a szakszervezeti mozgalom, a jóléti államok kialakulása. Az egész folyamatot a világkereslet megnövekedése és a gazdasági fejlődés mozgatta. Ebben az időszakban alakult ki a munkaviszony munkavállalói oldalának ideája, aki nem más, mint az *alárendelt férfi munkavállaló, akit határozatlan ideig, teljes munkaidőben, munkaszerződés keretében foglalkoztatnak*. Ez a szemlélet határozta meg a XX. század munkajogát Európában.¹⁵ Hamarosan nyilvánvalóvá vált, hogy a modern gyárban kontrollt nemcsak közvetlenül a gyártulajdonos munkáltató gyakorol, hanem közvetetten az ő által felállított szervezeti és intézményi egységek, ahová a munkavállaló tartozik. Ez a megközelítés együtt járt a munkásosztály növekedésével és sokszínűbbé válásával, valamint a függőség és alárendeltség elméletének széles körű alkalmazásával, sőt a weimari köztársaság a „gazdasági függőség” koncepciójáig is eljutott. Ezt a tesztet a XX. század első felében integrációs tesztnek nevezték. Hasonló érvelés jelent meg hamarosan azzal kapcsolatban, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség is az alárendeltséghez kapcsolódik, hiszen a helyettes kijelölése inkompatibilis a munkaszerződés elvével és az önfoglalkoztatás jellemző ismérve.¹⁶

Az elmúlt években a munkaerőpiac alapvető változásokon ment keresztül, amit az üzleti és személyi szolgáltatási tevékenységek alvállalkozásba adásának és kiszervezésének terjedése, valamint a termelési folyamatok digitalizációja és az onlineplatform-gazdaság térnyerése befolyásolt. Az önálló vállalkozói tevékenység aránya az EU-ban viszonylag magas, és az elmúlt években jelentősen nőtt, főként az onlineplatform-gazdaságban. Bár ezek a fejlemények növelték a munkaerőpiac rugalmasságát és hozzáférhetőségét, egyes esetekben nehéz munkafeltételeket is

megállapodás a fogyasztói érdekekért. Brüsszel, 2018.4.11., COM(2018) 183 final. Lásd még: Javaslat. Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az uniós fogyasztóvédelmi szabályok hatékonyabb végrehajtása és korszerűsítése érdekében a 93/13/EGK irányelv (1993. április 5.), a 98/6/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, a 2005/29/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, valamint a 2011/83/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról.

¹⁵ Az Alkotmánybíróság is rögzítette a munkaviszony sajátosságaként a felek közötti függőségi kapcsolatot. „...A munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá- fölérendelt jellege. Másfelől pedig munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállalók cselekvési autonómiáját, így magatartását és véleményét szükségszerűen korlátozzák.” [14/2017. (VI. 30.) AB hat. (21)].

¹⁶ N. COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007, 30–34.

eredményeztek az onlineplatform-gazdaságban és azon túl is. 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 Covid–19-válság sok önfoglalkoztatót még kiszolgáltatottabbá tett, mivel jövedelemkiesésüket súlyosbították a gyenge vagy nem létező nemzeti szociális biztonsági rendszerek és célzott támogatási intézkedések.¹⁷

Egyértelműen kimutatható, hogy a munkáltatók a '70-es évektől kezdődően elkezdtek variálni a munkaszerződés feltételeit, s ezek a feltételek nem feleltek meg a munkaviszony munkaszerződésen alapuló hagyományos felfogásának. Az is látható, hogy a munkavállalók hajlandók voltak elfogadni ezeket az új feltételeket, s a munkajogi szabályozásnak folyamatosan le kellett követnie ezeket a változásokat.

A függő munkavégzés határai kijelölésében alapvetően három út mutatható ki az európai munkajog rendszerében: az első a munkavállaló fogalmának kiterjesztése, a második a munkát végzők harmadik típusának megalkotása (*tertium genus*), a harmadik a munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése.

A munkavállaló fogalmának kiterjesztése az Európai Bíróság (továbbiakban 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.¹⁸

¹⁷ Lásd erről: 2021. október 13-i jelentés *a művészek helyzetéről és a kulturális helyreállításról az Unióban* [2020/2261(INI)], Európai Parlament Kulturális és Oktatási Bizottság, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_HU.html, 2020. október 16.

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, 2020. október 16.

¹⁸ 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*

Mindezen túl meg kellett határozni a munkavállalói jogállás kritériumait. A *Levin-ügyben*¹⁹ a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló fogalmát az általánosan elfogadott alapelvek segítségével, és a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szöveggörnyezet és az alapító szerződés céljainak figyelembevételével kell értelmezni. A Levin-ügyet követte a *Lawrie-Blum-ügy*²⁰, 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 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, nem csak a munkavállalók szabad mozgását segíti elő.

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

határán. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 62–64. SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl.* Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, témavezető: Jakab Nóra, 2018.

¹⁹ 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: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014, 38–41., 61–66.

²⁰ 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.”

munkaviszonya van, a megszakítások annak folyamatosságában esetlegesen.²¹ Az ál-önfoglalkoztató pedig az, aki színleli a tényleges munkaviszonyt a felek között. *Prugberger Tamás* szerint ez a fogalom sem egzakt és legfeljebb a családi gazdaságban történő önfoglalkoztatást fogja át, azonban az egyéb önfoglalkoztatásokra nézve ellentmondásos. Az önfoglalkoztató ugyanis megrendelőjének utasításai és elvárásai szerint köteles eljárni. Bár kifelé vállalkozóként vagy megbízottként szerepel és ezért kifelé a felelőssége fennáll, azonban az ő irányában a foglalkoztató tartozik felelősséggel.²²

A kiszolgáltatott önfoglalkoztatón belül azonban további megkülönböztetéseket kell 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 függenek 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, különö-

²¹ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993).

²² PRUGBERGER T.: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/1., 66. Ugyanő a spanyol szabályokat is feldolgozta Anna Lena Kersting munkája alapján: A. L. KERSTING: *Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Recht*. Nomos, Baden-Baden, 2012.

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. október 16.

²⁴ Uo. 26. pont.

sen az ügyfelek elérése tekintetében, és gyakran kerülnek kényszerhelyzetbe olyan munkaaajánlatok 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

Látható tehát, hogy 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.²⁶ 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 kiszolgáltatottság mértékének meghatározásában és a platform munkáltatóként minősítésében iránymutatást ad a platformmunkát végzők munkafeltételei javításáról szóló irányelv javaslat, amely szerint megfontolandók az alábbiak:

(a) a díjazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak megállapítása;

(b) kötelező szabályok betartásának megkövetelése a megjelenés, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartás vagy a munka elvégzése szempontjából,

(c) a munka elvégzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségének ellenőrzése, beleértve az elektronikus eszközöket is;

(d) a szervezés szabadságának tényleges korlátozása, beleértve a szankciókat is.

A munkaszervezés szabadságát, különösen a munkaidő megválasztásának szabadságát, vagy

a távollét idejének megválasztása, a feladatok elfogadása vagy visszautasítása, illetve az alvállalkozók igénybevétele, vagy helyettesítők igénybe vételét;

(e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása harmadik fél részére.

A munkavállalói státuszt meghatározó személyi és gazdasági függés részletes leírásának a tervezetét látjuk, amely nagyon fontos iránytű lehet a jogalkalmazó részé-

²⁵ Uo. 28. pont. Lásd még: 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.

²⁶ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Budapest, Wolters Kluwer, 16.

re. Ez különösen fontos hazánkban, ahol a kettős modell uralkodik és a bírói gyakorlatban meglehetősen vitatható döntéseket találunk a munkavégzési viszonyok osztályozása kapcsán. A minősítő jegyek véleményem szerint megadják a személyi és gazdasági függés elemeit, ehhez képest a munkajog szerinti függés elemei vagy nem, vagy árnyaltabban jelennek meg a polgári jog körébe tartozó munkavégzési viszonyok esetében. Ott nincs meg a személyes függőség, és a szolgáltatás tárgya tekintetében korlátozott a fogadó utasítási és ellenőrzési joga. A gazdasági függés viszont a polgári jogviszonyok esetében is elképzelhető.²⁷

Kiemelem továbbá, hogy a munkavégzés biztonságát, ideértve az önfoglalkoztatókat is, a kollektív jogok gyakorlásában látom, nevezetesen a szervezkedésben és a kollektív tárgyalás folytatásában. Azaz az egymásrataltsághoz a felek a gazdasági viszonyoknak megfelelően, nehéz körülmények esetén is szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások révén tudják a szerződés fenntartásához fűződő érdeket megőrizni. Ez pedig a kiszolgáltatottság ellensúlyozásának egy hatásos esz-

²⁷ Gyulavári Tamás a minősítés szempontjából az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek alábbi súlyozását javasolja: *...A minősítő jegyek esetjogra épülő korábbi rendszerét részben megváltoztatva az alábbi elsődleges ismérvek használatát javasoljuk: a) alá-fölérendeltségi viszony, széles körű munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog; b) személyes munkavégzési kötelezettség; c) munkabér fizetése; d) a munkakörként meghatározott feladatok rendszeres elvégzése; e) a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége. Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek: a) a munkaidő meghatározása; b) a munkavégzés helye; c) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása; d) a biztonságos, egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása. ... központi kérdés, hogy az elsődleges és másodlagos jegyek összességükben alátámasztják-e a munkaviszony megállapításához szükséges mértékű alárendeltség, személyi függőség meglétét.* GYULAVÁRI T.: i. m. 5. A minősítő jegyek eredeti sorrendje: elsődleges minősítő jegyek: a) tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás; a) személyes munkavégzési kötelezettség; foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása; alá-fölérendeltségi viszony. Másodlagos minősítő jegyek: az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog; a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása; a munkavégzés helye; az elvégzett munka díjazása; a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyaginak felhasználása; a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása; írásbeliség. Lásd erről: A munkajog nagy kézikönyve. Complex Kiadó, Budapest, 2006, 36–37. BANKÓ Z.: Az atipikus munkajogviszonyok. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010, 185. A munkabér-fizetést és foglalkoztatási, valamint rendelkezésre állási kötelezettséget a munkaviszony valós, lényegi tartalmi elemeinek tekinthetjük. Az irányítási, utasítási és ellenőrzési jogot pedig az alá-fölérendeltségből származó differencia-specifikának, amelynek eredetileg másodlagos minősítő jegyként való feltüntetését indokolatlannak tartottuk. Tulajdonképpen a fenti tartalmi ismérvek felvételével javasolta Prugberger Tamás és Kenderes György a munkaszerződés Ptk. kötelmi általános részébe való felvételét. KENDERES GY. – PRUGBERGER T.: Hozzászólás a munkával összefüggő szerződések polgári jogi szabályozásához. In: BARTA J. – WOPERA Zs. (szerk.): *Miskolci konferenciák 2010. Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és polgári eljárásjog témakörében.* Novotni Alapítvány, Miskolc, 2001, 113–114.

köze volt, van és lesz, s ez az Európai Bizottság iránymutatásának²⁸ megfelelően a munkavégzés szerződéses formájától függetlenül igaz.

Zárógondolatok

„A munkajog célja nemcsak ... a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése. A munkajog célja többek között az, hogy az egyéni képesség kiterjesztésével elősegítse az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztességes megélhetést biztosítson. Ez átlépi a munkaszerződés határait és a munkavállalói jogalanyiságot más megvilágításba helyezi. Az emberi jogok a munkáltató hatalmának korlátját jelentik, s nagyobb teret engednek a kollektív tárgyalásoknak.”²⁹ Ez különösen igaz akkor, amikor az Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról szóló európai bizottsági Közleményt és a platformmunkavégzők munkafeltételeinek javításáról szóló irányelvjavaslatot vizsgáljuk meg közelebbről.

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 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 rászorulnak 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 meghatározunk, 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 hosszú távon 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 igyekeztem ebben a tanulmányban írni. A védelem kiterjesztéséről szóló eu-

²⁸ A Bizottság Közleménye: *Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról*. file:///G:/DOKUMENTUMOK/versenyjog%20vs%20kollekt%C3%ADv%20%C3%A1rgyal%C3%A1s/C_2021_8838_1_HU_annexe_acte_autonome_part1_v1.pdf, 2022. október 16.

²⁹ JAKAB, i. m. 2014, 71.

rópai uniós elméleti és szabályozási vita egyértelműen változáskezelés, amely csak a munkavégző ember koncepciójával lehet hosszú távon is fenntartható.

Felhasznált irodalom

- [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_a_cte_autonome_part1_v1.pdf, 2020. október 16.
- [2] *A munkajog nagy kézikönyve*. Complex Kiadó, Budapest, 2006, 36–37.
- [3] *A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről*, COM(2018) 132 final.
- [4] BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010.
- [5] Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak *Új megállapodás a fogyasztói érdekekért*, Brüsszel, 2018.4.11., COM(2018) 183 final.
- [6] N. COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007.
- [7] S. DEAKIN – R. ROGOWSKI: Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: R. ROGOWSKI – R. SALAIS – N. WHITESIDE (eds.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2011, 229–255.
- [8] S. DEAKIN: Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective. In: B. BURCHELL – S. DEAKIN – J. MICHIE – J. RUBERY (eds.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York, 2005, 75–88.
- [9] 2021. október 13-i jelentés *a művészek helyzetéről és a kulturális helyreállításról az Unióban* [2020/2261(INI)], Európai Parlament Kulturális és Oktatási Bizottság, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_HU.html, 2020. október 16.
- [10] *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. European Commission Final Report, June 1998.
- [11] GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014.

-
- [12] JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bibor Kiadó, Miskolc, 2014.
- [13] JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*. Bibor Kiadó, Miskolc, 2018.
- [14] Javaslát. Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve *az uniós fogyasztóvédelmi szabályok hatékonyabb végrehajtása és korszerűsítése érdekében* a 93/13/EGK irányelv (1993. április 5.), a 98/6/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, a 2005/29/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, valamint a 2011/83/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról.
- [15] C. KAUFMANN: *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007.
- [16] KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: Hozzászólás a munkával összefüggő szerződések polgári jogi szabályozásához. In: *Miskolci konferenciák 2010. Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és polgári eljárásjog témakörében*. (szerk: Barta, J. – Wopera, Zs.) Novotni Alapítvány, Miskolc, 2001, 188-191.
- [17] KISFALUDI A.: A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2000/1., 20–22.
- [18] Proposal for a 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).
- [19] PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/1., 65–71.
- [20] PRUGBERGER Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2008/10., 20–22.
- [21] Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993).
- [22] SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl*. Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, témavezető: Jakab Nóra, 2018.