

KIHÍVÁSOK ÉS ÁLLÁSPONTOK A MUNKAVÉGZÉS BINÁRIS MODELLJÉT ILLETŐEN

Challenges and opinions for the binary model of work

SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT*

A munkavégzés jogi szabályozásának dogmatikája hagyományosan a bináris modellre épül Európa-szerte. A digitalizáció és a flexibilitás, valamint a munkáltatói költségcsökkentő igények miatt ez a tradicionális szerkezet elavulni látszik, amely főként a kiszolgáltatott helyzetben lévő önfoglalkoztatók helyzetét befolyásolja. A nemzeti vagy uniós szintű jogalkotás előtt áll a feladat, hogy e problémát rendezze, és kiterjessze a munkajogi védelmet az azt igénylő személyekre. Ennek mikéntje ugyanakkor problémás, a megoldásra különböző nézetek formálódnak. Ezek rövid bemutatására vállalkozik a tanulmány, összehasonlítva külföldi (főleg német) és hazai szakirodalmi álláspontokat.

Kulcsszavak: *bináris modell, hármass modell, Wank, önfoglalkoztatás, munkajog*

The dogmatics of work has traditionally been based on the binary model across Europe. This traditional structure is becoming obsolete due to digitalization and flexibility, as well as employers' demands to reduce costs, with critical consequences for the self-employed, particularly those in a vulnerable position. The challenge for legislation at the national or EU level is to address this problem and extend labour law protection to those who need it. However, the way to do this is problematic, and different views are emerging on achieving this. The paper will briefly present these, comparing foreign (mainly German) and domestic literature.

Keywords: *binary model, triple model, Wank, self-employment, labour law*

1. Bevezetés: a bináris modell elavulása

A munkavégzés területén hosszas fejlődés után az állami szerepvállalás erősödésével kétpólusú jogi intézményrendszer alakult ki: az egyik oldalon a munkaszerződésre alapozott munkajog (hiszen a modern munkajog egyik alapintézménye a

* DR. SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT
PhD egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munkajogi és Agrárjogi Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
bernadett.solymosi-szekeres@uni-miskolc.hu
<https://orcid.org/0000-0001-9133-4732>

számos kógens rendelkezéssel támogatott munkaszerződés), a másikon a polgári jogi jogügylettel kifejezett független vállalkozás, megbízás.¹ E két pilléren nyugvó modell, azaz a bináris modell jelenleg uralkodik hazánkban és számos más országban is, ugyanakkor nem biztos, hogy ez a tartós és fenntartható megoldás. Kiss úgy véli, hogy a bináris modell szerinti helyzet a technológiai fejlődés hatására nem fenntartható,² mivel a munkajogi kapcsolatrendszer instabilitását eredményezte. A bináris modellben a munkaviszonyhoz kapcsolódó védelem azért megalapozott, mert fennáll az alá-fölé rendeltség a munkáltató és a munkavállaló között. Ez az alárendeltség a munkaviszony *time service contract*-jellegéből fakad, és azt a munkajog környezete határozza meg.³ Ugyanakkor egyre erősödnek azok a konstrukciók, lásd a platformmunka terjedését, amelynél e jelleg már nem valósul meg, és az alárendeltség helyett a gazdasági függés jellemzi az ezáltal kiszolgáltatottabb felet. Román, Congregado és Millán empirikus kutatásai alátámasztják ezt, és rávilágítanak a folyamatos *outsourcingra*, hogy a korábbi munkáltatók főleg a munkavédelmi szabályok szigorúsága és a végkielégítési szabályrendszer miatt egyre inkább az önfoglalkoztatás konstrukcióit választják,⁴ ezzel szétforgácsolva a hagyományos foglalkoztatást. Ám mivel a bináris modellben a gazdasági függés nem mérvadó, hanem az alárendeltség a kulcs, ezért ezen sérülékeny, gazdasági szempontból függő helyzetben álló önfoglalkoztató személyek nem kerülnek a munkajog területére, hanem polgári jogi alapon dolgozó önfoglalkoztatók maradnak, miközben egy munkáltatószerű megrendelővel szemben kiszolgáltatott szerepben állnak. Annak meghatározása, hogy egy ügyféllel szemben fennáll-e ez a kiszolgáltatottságot eredményező gazdasági függés, egyre nehezebb, amelyet a platformjogviszonyok munkajogi minősítési lehetőségének problematikája is szemléltet. Erre példa az első közép-kelet-európai, egyben első magyar platformügy is, amelyben a vitatott foglalkoztatási viszony kapcsán az eljáró bíróságok egymásnak ellentmondóan, hol munkaviszonynak, hol vállalkozásnak ítélték meg a köztes jogi jelleggel bíró, egyértelműen nem hagyományos munkaviszonynak tekinthető munkavégzési jogviszonyt.⁵ Egyre bonyolultabb konstrukciók merülnek fel ugyanis a technika fejlődésével, amely által már az is kérdéses, hogy az adott foglalkoztatási jogviszonyban van-e munkáltató szerepet betöltő személy, ugyanis bizonyos szakértők vitatják a munkáltató szükségességét a foglalkoztatás megállapításához.⁶ Ahogy Friedman is rávilágít, egyre több munkavállalót már nem egy vállalathoz hosszú távon kötődő „munkakörben” foglalkoztatnak, hanem rugalmas megállapodások keretében „füg-

¹ Kiss György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro* 2021/2., 14.

² Kiss: A munkaszerződés..., 14.

³ Kiss: A munkaszerződés..., 18.

⁴ Concepción ROMÁN – Emilio CONGREGADO – José María MILLÁN: Dependent self-employment as a way to evade employment protection legislation. *Small Business Economy* 37 (2011), 366. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9241-3>

⁵ Mfv.VIII.10.091/2023/7. sz. ügy.

⁶ Kiss: A munkaszerződés..., 15.

getlen vállalkozóként” vagy „tanácsadóként”. Ennek során csak egy adott feladat elvégzésére szerződnek, vagy épp egy rövid ideig végeznek munkát, és a munkáltatójukkal fennálló viszony nem több, mint a kapcsolat egy fogyasztó és egy szappanmárka között.⁷

A rugalmas viszonyok térnyeréséhez a szerződési szabadságra, a magánautonómiára van szükség. A magánautonómia jelentése, amely a munkajogban és a magánjogban is kifejeződik, hogy mindenkinek lehetősége van jogi kapcsolatait „az önelhatározást segítő szabályozás által alapítani és alakítani”.⁸ Az autonómia azonban akkor fenntartható, ha viszonylagos, hiszen csak az „önrendelkező törekvéseihez és hatalmához viszonyítva, idegen és kívülálló érdek és hatalom párhuzamában lehet értelme”.⁹ A viszonylagosság pedig a felek közötti egyensúlyt szolgálja. Ennek célja, hogy az állam és a gazdasági szereplők között is egyensúlyi állapot jöjjön létre úgy, hogy mindenkire ugyanazon elvek és normák vonatkoznak. Ehhez csatlakoznia kell az állami beavatkozásnak, amely a gazdasági forgalomban eltérő minőségű alanyok egyensúlyi helyzetét biztosítja. Az állami beavatkozás, tehát a munkajogi védelmet is jelentő közjogias normák általában a munkajogviszony tartalmára vannak hatással, meghatározott jogok és köteleességek alapjait jelölik ki. A kógens védelmi normák „a gyengébb felet alapvetően a szerződésen kívül védik”.¹⁰ A felek közötti alá-fölé rendeltség jogalkotó ellensúlyozására korábban csak a munkaviszonyban dolgozók esetében volt szükség, hiszen a munkavégzés önálló formájában, a polgári jogi munkavégzés területén gazdasági és személyi függetlenség jellemezte a jogviszonyokat, azaz a vállalkozó nem egyetlen megrendelővel állt viszonyban, gazdasági egzisztenciája nem egyetlen megrendelőtől függött. Ezért volt megalapozott a munkavégzési viszonyok bináris modellben történő felosztása, ahol a modell egyik pillérének, a munkaviszonynak minden munkajogi védelem kijárt, az önálló munkavégzésnek, tipikusan a vállalkozónak pedig semmi. A felek közötti egyensúlyhiány azonban a már nemcsak a munkajogon belüli munkavégzés keretében, de a munkajogon kívül is fellép. Ráadásul a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás az egyébként is kiszolgáltatottabb munkaerőpiaci helyzetben lévőket érinti, hiszen nagyobb valószínűséggel válik az alacsony képzettségű munkaerő gazdaságilag függő önfoglalkoztatóvá.¹¹ Uniós elvárásnak vélhető az az igény, hogy a magyar jogalkotó (is) megfelelően rendezze az egyensúlytalan helyzetet. A nagy kérdés pedig: hogyan?

⁷ Gerald FRIEDMAN: Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics* 2014/2., 171.

<https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>

⁸ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt., Pécs, 2010, 33.

⁹ KISS: *Alapjogok...*, 33.

¹⁰ KISS: *Alapjogok...*, 34.

¹¹ Ondrej DVOULETY – Dagmara NIKULIN: Dependent self-employed individuals: are they different from paid employees? *Employee Relations* 3 (2023), 711.

2. Megoldási lehetőségek a munkajogi védelem kiterjesztésére: a hármas modell

A szakértők között egyre szélesebb körben terjed az álláspont, hogy a munka és munkaviszony újraértelmezése szükséges.¹² E mögött az a célkitűzés áll, hogy a munkajogi védelemnek ki kell terjednie azokra, akik azt megérdemlik, hiszen ahogy Kiss is fogalmaz, „a munkajog elsődlegesen »azoknak a joga«, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására”.¹³ Ennek módjai különbözőek lehetnek, függően az adott társadalom berendezkedésétől, a kollektív munkajogi eszközök és a szociális párbeszéd hatásosságától az adott társadalomban. A munkajogi szabályozás kiterjesztésére rendkívül sokféle érv hozható fel, amelyek mind a munkajogi szabályozás szükségességét támasztják alá, de a legtöbb különböző szemszögből közelíti meg ugyanazon problémás pontot:¹⁴ a változó munkavégzési státuszokat, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás kérdését. Ugyanis ez az átfogó kategória a teljes halmazt jelenti a munkaviszonyon túl, amely személyeknél fennáll a gazdasági függés, benne többek között a platformmunkavégzéssel, de nem csak azzal, hiszen nem csak digitális alapon alakulhat ki a függő önfoglalkoztatás. Jelenleg nincs egy kész képlet a státusz hiánytalan munkajogi rendezésére. Kiemelt jelentőségű a nemzeti jogalkotónak aktívan fellépnie a kérdésben, tehát a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás munkajogi helyzetének legalább ideiglenes rendezésében. Ennélfogva a nemzeti jogalkotónak döntenie kell: a munkavállaló régi, hagyományos fogalmát tágítja, vagy harmadik státuszt hoz létre a bináris modellen túllépve? Ennek elősegítése érdekében jelen tanulmány arra törekszik, hogy röviden felvillantsa a számos kapcsolódó álláspont közül azon német¹⁵ és magyar megközelítéseket, amelyek a fenti kérdésekre válaszolni töreksenek, ezzel hozzájárulva a témában folyó tudományos gondolkodáshoz.

Ha megvizsgáljuk az uniós tagállamok szabályozási koncepcióit, azt láthatjuk, hogy bizonyos országokban külön harmadik kategória létezik a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókra, így a német, olasz, holland és a portugál jogrendszerben. A legtöbb ország ugyanakkor megtartotta a bináris modellt, és azon belül különböző módokon próbálja a munkajogi védelmet többé-kevésbé kiterjeszteni, így például a francia, görög és luxemburgi megoldás alapján bizonyos vélelmek esetén a függő önfoglalkoztató munkavállalói védelmet kap, vagy éppen a munkáltatót kötelezi annak alátámasztására, hogy a munkavégző nem munkavállaló (belga megoldás).¹⁶ Jelen tanulmány főként a magyar és a német szakirodalomra koncentrált. A német szakértők álláspontja kiemelten jelentős lehet a magyar jogtudomány

¹² FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási viszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2015, 11.

¹³ KISS György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 19.

¹⁴ GYULAVÁRI Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében. *Magyar Jog* 2011/1., 31.

¹⁵ A német álláspontok bemutatásának oka a következő bekezdésben kerül kifejtésre.

¹⁶ Colin C. WILLIAMS – Frédéric LAPEYRE: *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. Working Paper, ILO, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614176.pdf, 2024. április 4., 40.

számára, mivel ezen nyugat-európai országban már több mint száz éve létezik egy köztes fogalom, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma, így a kapcsolódó vitás pontok is folyamatos tudományos diskurzus tárgyát képezik, nem beszélve a kiterjedt esetjogról. Ugyanakkor a német szakértők között is folyamatos a vita az ügyben. Kérdésként merülhet fel ezen a ponton, hogy a kialakított német megoldás mellett a több mint százéves hagyomány ellenére miért áll fenn folyamatosan a szakértők között a vita, miért törekednek újabb megoldások kialakítására. Annak ellenére, hogy Melsbach révén¹⁷ már 1923-ban felmerült a munkavállalóhoz hasonló jogállás fogalma a német munkajogi irodalomban, a jogalkalmazásban és a jogalkotásban, mégsem alakult ki a mai napig egy egységes definíció. Sokan a mai napig azt is vitatják, hogy e réteg gazdasági alárendeltsége ok-okozati összefüggésbe hozható-e a munkajogi védelmi szabályok kiterjesztésének céljával.¹⁸ Hiányzik egy lezárt koncepció a német fogalomalkotás és védelem terén, aminek következtében nemcsak munkajogi, de szociális jogi és adójogi nehézségek is keletkeznek, mivel nincs kézzel foghatóan elhatárolva az önálló és nem önálló munka, a szabadúszó, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy és a munkavállaló.¹⁹ Ezt a kapcsolódó esetjog, a német státuszpercek által bemutatott bírói gyakorlat is tükrözi. Ezen státuszpercek eredménye a mai napig elég kiszámíthatatlannak mondható.²⁰ Az egyik leggyengébb pont a német rendszerben, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket tipologizáló módszer segítségével a személyi függés foka alapján határolják el a munkavállalótól, az önfoglalkoztatótól. Ez a viszonyításon alapuló rendszer több nehézséget is hordoz magával, ugyanakkor abból a szempontból mégis előnyös, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy sem homogén kategória, ezért még nem sikerült kidolgozni a tipologizálásnál jobb, minden egyes esetre alkalmazható fogalmat. Ugyan hiányzik a német jogban az egységesség, mégis a különböző védelmi igényű önfoglalkoztatónak a tipologizáló módszerrel különböző szintű védelmet lehet biztosítani, amely által a rugalmasság is növekszik. Így viszont a német munkavállalóhoz hasonló jogállás minden jogviszonyban más és más kört emel ki az önfoglalkoztatók közül.²¹

A német szakértők között tehát folytonos vita folyik a kettős vagy hármas modell kérdésében, számos kutató a jelenleg is fennálló megoldási rendszert támogatja, tartja fejlesztendőnek. Így *Hromádka* elveti a bináris modell lehetőségeit, ehelyett a trichotóm rendszer szélesebb kidolgozása mellett teszi le a voksát. Szerinte

¹⁷ Erich MELSBACK: *Deutsches Arbeitsrecht*. W. de Gruyter & Company, Berlin–Leipzig, 1923.

¹⁸ Matthias MÜLLER: *Die arbeitnehmerähnliche Person im Arbeitsschutzrecht*. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2009, 177–178.

¹⁹ Jürgen KUNZ – Petra KUNZ: *Freie Mitarbeiter, Scheinselbständige, Arbeitnehmerähnliche Selbständige*. Verlag für die Rechts- und Anwaltspraxis GmbH & Co., Herne/Berlin, 4.

²⁰ SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen, munkaviszonyon túl*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021, 175–179.

²¹ Christoph REINHARDT: *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit*. Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2013, 742, 813.

érdemes továbbra is alkalmazni a személyes függőség ismervét a munkavállaló fogalmában,²² sőt, nagyobb jelentőséggel ruházná fel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket. Álláspontja szerint meg kell adni a kötetlen mozgás lehetőségét a munkavállaló és az önálló munkavégző kategóriája között. Ehhez szükséges eszköz a munkajogi előírások differenciált alkalmazásának lehetővé tétele.²³ *Reinecke* hasonlóan gondolkodik, és a lépcsőzetes, differenciált védelem lehetőségét hangsúlyozza. Nézete szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket munkajogilag védeni kell, azonban nem olyan erősen, mint a munkavállalót, hiszen a megbízónak, megrendelőnek sincs akkora befolyása a munkavégző fölött, mint a munkáltatónak.²⁴ *Rieble* is csatlakozik a köztes, harmadik fokozat támogatóihoz, és hangsúlyozza, hogy az önfoglalkoztatók munkavállalóvá minősítése némely önfoglalkoztató számára, aki egyébként gazdasági függésben áll, akár (rövid távon) negatív következményekkel is járhat, mint például a bruttó jövedelem csökkenése.²⁵ *Buchner* álláspontja szerint tagadhatatlanul fennáll az önfoglalkoztatók és a munkavállalók között egy védelmet igénylő zóna, amelynek védelmét nem lenne szabad csak kereskedelmi vagy gazdasági jogi szabályokkal, egyedül a polgári jog eszközeivel biztosítani,²⁶ de teljesen a munkajogba sem lehet őket integrálni. A most uralkodó hármas rendszer a jelenlegi gazdasági igényeken alapszik. A bináris rendszert pártoló, így például a lentebb vizsgálat tárgyává tett Wank-féle javaslat is ezzel szemben a munkavállaló fogalmát terjesztené ki, így megszüntetve a speciális jogállás specialitásának figyelembevételét.²⁷ *Pottschmidt* a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók uniós szabályozását vizsgálta részleteiben, amelynek eredményeképp megállapította, hogy a státusz főleg a másodlagos uniós jogforrásokban jelenik meg, főleg a szociális védelem, a munkavédelem és a diszkrimináció elleni védelem területén. Állítása szerint az uniós jog meglévő szabályai miatt a nemzeti jogban történő intézkedések kiszélesítése legitim, így elvárt a jogalkotótól.²⁸ *Pottschmidt* a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmét egyébként mindkét módon elképzelhetőnek tartja: az egyes munkajogi normák kiterjesztésével és a munkavállaló fogalmának átalakításával is.²⁹ *Stöhr* szintén a harmadik

²² Yoko HASHIMOTO: *Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen unter besonderer Berücksichtigung der derchtsstellung des Handelsvertreters und des Franchisenehmers – zugleich mit einem Seitenblick auf die Rechtslage in Japan*. Verlag Shaker, Aachen, 2004, 47.

²³ Nicole NEUVIANS: *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Duncker & Humblot, Berlin, 2002, 204.

²⁴ NEUVIANS: i. m. 204; Dirk DEBALD: *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?* Logos Verlag, Berlin, 2005, 141.

²⁵ DEBALD: i. m. 141.

²⁶ Ezzel ellentétes állásponton van Müller, mivel szerinte egy minimális szintű védelem elérhető lenne a kötelmi jogi generálklauzulák megfelelő alkalmazásával. MÜLLER: i. m. 177.

²⁷ DEBALD: i. m. 139.

²⁸ MÜLLER: i. m. 174.

²⁹ Daniela POTTSCHEIDT: *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2006, 49.

kategória bevezetésében látja a megoldást, akikre a német minta szerint csak bizonyos normák kerülnének kiterjesztésre a gazdasági függésüknek megfelelően. E normák közé javaslata szerint pedig a minimálbér és a felmondási idő szabályai tartoznának.³⁰

Vizsgálva a magyar kutatásokat, szintén észrevehetjük a trichotóm álláspont formálódását. Kiss álláspontja szerint a védelem kiterjesztését jelentő megoldás kulcsát akkor találjuk meg,³¹ ha a jogalkotó kialakít egy új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszert, ez által elérve azt a munkajogi szabályozást, amely a foglalkoztatás rugalmasságát és a munkavállalók biztonságát ötvözi,³² valamint az alapvető fogalmakat tisztázza, mint a munkavállaló, munkaviszony, munkaszerződés. A magyar jogalkotó előtt álló egyik legnagyobb gát, hogy a munkajogi szabályozást tekintve statikus fogalomrendszerben gondolkodik, így nehezen tudja az újító fogalmakat befogadni.³³ Egy új munkaszerződés-fogalom alapján teleologikus megközelítésben lenne érdemes kidolgozni a munkavállalóhoz hasonló jogállású munkavégző személy státuszának feltételeit. Ezzel összefüggésben kijelenti Kiss, hogy elhatárolódik a bináris modelltől, tehát a védelmet nem a munkavállaló fogalmának kiterjesztésével képzei el. *A munkajognak a munkaerő egészét kell támasgatnia*, ezért Kiss úgy látja, hogy az új kategória létrehozásával bizonyos törvények és munkajogi jogintézmények alkalmazása tekintetében a harmadik státusz munkavégzői is munkavállalónak minősülnének annak ellenére, hogy nem munkaszerződés alapján teljesítene. Kiss tehát szerződések talaján gondolkodik, de nem a bináris modellt javasolja. A magyar munkajog megújítását is a munkaszerződés alapfogalmának kimunkálásával látja elérhetőnek. A munkaszerződés megreformálása azért szükséges, mivel annak újraalkotott fogalmával a munkajogviszony szükséges és elégséges kritériumkatalógusa is megfogalmazhatóvá válna, amely által a nem munkaviszonyok is a rendszer integráns részeivé válhatnának.³⁴

Prugberger a külföldi lehetőségek vizsgálata után helyesnek tartja a tervezett magyar köztes kategóriát visszahelyezni az Mt.-be, így a hármas modell mellett

³⁰ Alexander STÖHR: *The Protection of Self-Employed Workers in Labour Law*. https://internationalconference.adapt.it/wp-content/uploads/2019/12/stoehr_gtl2019.pdf, 2024. április 4., 21.

³¹ Tágabb kontextusban javasolja Kiss a gazdasági változások hatására a munkajogi szabályozórendszer teljes átalakítását, amely egyik bázisának a relational contract elméletét véli. KISS György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közlemény* 2017/3., 116.

³² KISS György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. *Magyar Jog* 2007/1., 1.

³³ KISS György: A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában. In: *Ünnepi Tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára*. (szerk.: Csák Csilla) Novotni Kiadó, Miskolc, 2007, 201.

³⁴ KISS György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2008/1., 30.

teszi le voksát,³⁵ hangsúlyozva továbbá a Ptk. szerződési szabályainak alakítását is. Ferencz álláspontja szerint a jogtudomány számára e kérdés akként körvonalázódik, hogy mely jogviszonyokat indokolt az Mt.-ben szabályozni, mivel munkaviszonyt eredményeznek, és melyek azok a további jogviszonyok, amelyek csupán munkavégzésre irányulnak, de nem célszerű munkaviszony keretében szabályozni. A szerző a szabályozás helyét tekintve egyetért a jogalkotó korábbi lépésével, és úgy véli, mivel az Mt. kódex jellegű, ezért talán a legmegfelelőbb hely arra, hogy a szokásostól eltérő munkavégzési viszonyokat szabályozza. Az önfoglalkoztatás álláspontja szerint az atipikus munkaviszony általánosan elfogadott fajtája, így ezen státusznak, valamint külön említve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának munkajogi rendezése a magyar jogalkotó feladata. Emellett a szerző elkerülhetetlennek véli a kvázi-önfoglalkoztatás munkajogi státuszának kialakítását,³⁶ ezáltal a hármas modellre való áttérést. Gyulavári szerint pedig az európai nemzeti jogalkotók általában csak az ál-önfoglalkoztatás elleni fellépésig jutnak el, azonban a kvázi-önfoglalkoztatói jogviszonyt alapvetően nem szabályozzák stabilan.³⁷ Ezért álláspontja az, hogy az európai nemzeti jogalkotás nem hozza létre a megfelelő jogi feltételeket a munkajogi és szociális védelem biztosításához. A védelem hiánya azonban csak úgy hárítható el, ha a kormányzat megteremti a kvázi-önfoglalkoztatók munkajogi státusát szociális jogosultságokkal övezve,³⁸ amelyhez csatlakoznia kell a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződéseknek is.³⁹ Álláspontja szerint a német köztes státusszal a német jogalkotó megtalálta a kiegyensúlyozott megoldást a státusz szabályozására.⁴⁰ Javasolja a munkajogi kódexben történő átfogó szabályozást, mivel ez elvezethet a lépcsőzetes munkajogi védelem kialakításához.⁴¹

3. Megoldási lehetőségek a munkajogi védelem kiterjesztésére, a bináris modellnél maradva

Amint az fentebb kivehető, sokan foglalkoznak a köztes kategória létjogosultságával. Az általánosan elterjedt⁴² bináris modell követői ezzel szemben úgy vélekednek, újabb státusz (például a német modellben megtalálható „munkavállalóhoz

³⁵ PRUGBERGER Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015/1–2., 99.

³⁶ FERENCZ: i. m. 15, 164–167.

³⁷ GYULAVÁRI Tamás: Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások. In: *120 éves a Rerum novarum: tanulmánykötet.* (szerk.: Tóth Tihamér) PPKE JÁK, Budapest, 2012, 91.

³⁸ FERENCZ: i. m. 51.

³⁹ GYULAVÁRI: Harmadik típusú... 32.

⁴⁰ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Pázmány Press, Budapest, 260.

⁴¹ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. *Esély* 2011/1., 349.

⁴² Bináris modell helyett köztes kategóriát találunk a német, olasz, holland és portugál megoldásban. ROMÁN – CONGREGADO – MILLÁN: i. m. 39.

hasznoló jogállású személy” kategóriája) kialakítása helyett a munkavállaló fogalmát lenne célszerű újragondolni. *Neuvians*, aki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek német problematikáját egészében ismeri, marad a *bináris rendszernél*, nem használva harmadik kategóriát a köztes jogállás lefedésére, azonban a *munkavállalói státusz új alapokra helyezését* tartja a lehetséges megoldásnak. A második személyi körbe, az önálló munkavégzői, önfoglalkoztatói csoportba az kerülne, aki nem éri el a munkavállalóhoz hasonló jogállás-definíció által meghatározott szociális védelmi igény határát. Ezek a személyek, akik az elgondolás alapján minimálisan, de mégis rendelkeznek bizonyos mértékű gazdasági függéssel, ezen javaslat szerint teljesen kiszorulnak a védelemből, maradvá az önálló munkavégzői státusz kötelmi jogi alapjainál. Ez a kiszorult munkavégzői csoport azonban *Neuvians* szerint nem is igényelné a munkajogi védelmet, mivel a munkavállaló-fogalom újradefiniálása miatt minden ténylegesen védelmet igénylő munkavégző bekerülne a munkavállaló-fogalom alá. A határ meghúzása ugyanakkor borzasztóan nehéz. Nem lehet túl tágra megadni a fogalmi elemeket, mivel *Neuvians* szerint, ha minden munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a fogalom hatálya alá esne, akkor a jogrendszer szisztematikájában egy belső ellentmondás keletkezne. Azonban a munkavállalói fogalom kibővítése, átalakítása mint jogalkotói cél burkoltan már megjelent a német (és akár a magyar) jogrendszerben, amikor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját külön státusszá tette *Neuvians* szerint.⁴³ Ezt a nézetet támasztja alá *Pfarr* is, aki szerint a külön kategória kialakításakor a jogalkotó motivációja az volt, hogy mind alaki, mind anyagi jogi szempontból a munkavállalókkal egyenlővé tegye a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket. (Ezt végül nem fejezte be *Pfarr* szerint a jogalkotó, csak töredékszabályok készültek el.⁴⁴ Ezek a töredékszabályok pedig egyes törvényekből összeálló státusz-kialakítást eredményeznek, amely kaotikus helyzetet keletkeztet a gyakorlatban.) *Müller* csatlakozik a bináris modellt követőkhöz, ugyanis álláspontja szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállás által felvetett kérdéseket legalább részben ki lehetne küszöbölni a munkavállaló fogalmának kiterjesztésével.⁴⁵ *Frantziöch* álláspontja hasonló, mivel szerinte a munkavállaló fogalmának kiszélesítésével lehet elérni a védelem szintjének emelését, ugyanakkor ő hozzáteszi, hogy a munkajogi szabályok analóg alkalmazását is meg kell fontolni.⁴⁶ *Müller* nézete itt eltér, mivel szerinte a munkajogi szabályozás alanyi körét érintő joghézag hiányzik, ami pedig az analógia előfeltétele, emiatt nem tartja elképzelhetőnek a munkajog analóg alkalmazását.⁴⁷ A bináris rendszer követőéhez tartozik *Deinert* is. *Deinert* elveti a köztes kategória fenntartását, helyette a munkavállaló fogalmának újragondolását javasolja. A bináris rendszer új kialakításában átveszi a téma egyik legnevesebb

⁴³ NEUVIANS: i. m. 173.

⁴⁴ NEUVIANS: i. m. 175.

⁴⁵ MÜLLER: i. m. 167.

⁴⁶ MÜLLER: i. m. 173.

⁴⁷ MÜLLER: i. m. 177.

kutatójának, Wanknak a koncepcióját,⁴⁸ aki kialakított egy sajátos munkavállaló-önfoglalkoztató elkülönítési mércét, pontosan megadva annak részleteit is. Wank 1988-ban készült, a jelen problémáit érintő művében⁴⁹ abból indul ki, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája, azaz a köztes státusz egy jogdogmatikai „kreálmány”, csupán egy tényállás jogkövetkezmények nélkül. Nem is beszélhetünk szerinte egységes fogalomról a német jogban, csupán néhány előírásról, amelyek közül szerinte egyedül a szabadságról szóló szövetségi törvény ad anyagi jogi pillért. Emiatt szerinte a hármas rendszerből hiányzik a belső logika,⁵⁰ hiányzik a tényállás és jogkövetkezmény közötti elvi összefüggés. Wank teóriája szerint azért hibás e rendszer, mert a hármas rendszer abból indult ki, hogy a munkavállaló mind személyileg, mind gazdaságilag függ a munkáltatótól, és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy csak gazdaságilag függ. Ha ez a hipotézis helytálló lenne, akkor a belső logika nem hiányozna, azonban ezen elmélet mégis hibás, mivel *a munkavállaló csak személyileg függ a munkáltatótól, ezzel szemben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy meg csak gazdaságilag függ a megrendelőjétől*, valamint a munkavállalóval összehasonlítható szociális védelmi igénnyel rendelkezik. Emiatt azt a következtetés vonja le Wank, a munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem összehasonlítható státuszok, mivel azok a jellemzők, amelyek alapján most osztályozzák e státuszokat, így a munkavállaló oldalán a személyes függőség, míg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek oldalán a gazdasági függőség és a szociális védelemre vonatkozó, a munkavállalóhoz hasonló igény, nem hasonlíthatóak össze egymással.⁵¹ Ezt az elméletet támasztja alá Jarjabka is, aki úgy fogalmaz, hogy a függő és önálló munkavégzés nem szinonimái egymásnak. Bizonyos tevékenységeknél a munkáltató és a munkavállaló gazdasági függősége nem mutatható ki, mégis önállóan

⁴⁸ Olaf DEINERT: *Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht*. Nomos Verlagsgesellschaft, Berlin, 2015, 89.

⁴⁹ Rolf WANK: *Arbeitnehmer und Selbständige*. C.H. Beck, München, 1988. Feldolgozza: HASHIMOTO: i. m. 39.

⁵⁰ DEBALD: i. m. 137.

⁵¹ „Auf dieser Grundlage trifft Wank die Feststellung, dass der Abgrenzung durch Rechtsprechung und herrschenden Lehre auf Basis der Dreiteilung – Arbeitnehmer, Arbeitnehmerähnliche und Selbständige – die innere Logik fehlt. Diese Logik sei bei der früheren Dreiteilung des Reichversicherungsamtes noch vorhanden gewesen, da dieses darauf hingewiesen habe, dass der Arbeitnehmer nicht nur persönlich, sondern auch wirtschaftlich abhängig sei und daher die Kategorie der Arbeitnehmerähnlichen gekennzeichnet durch wirtschaftliche Abhängigkeit bei gleichzeitiger persönlicher Unabhängigkeit, sinnvoll hätte gebildet werden können. Die Merkmale anhand derer nun die Kategorienbildung vorgenommen würde – der Arbeitnehmer ist allein durch die persönliche Abhängigkeit gekennzeichnet, der Arbeitnehmerähnliche dagegen durch seine wirtschaftliche Abhängigkeit sowie der vergleichbaren sozialen Schutzbedürftigkeit – seien aber gerade nicht miteinander vergleichbar.” DEBALD: i. m. 137.

munkavégzésnek fog minősülni a tevékenység, mivel a munkavállaló nem szerepel a piacon saját neve alatt.⁵²

Wank sajátos módon újítaná meg a munkajogi védelem előfeltételét jelentő munkavállalói státusz elemeit, amelynek keretében a duális rendszerhez való visz-szatérést – a magyar rendszerben gondolkodva a duális modell fenntartását – javasolja.⁵³ Ezen újító elméletét gyakran nevezik *a vállalkozási kockázat-elméletnek*.⁵⁴ Wank a munkavállaló megkülönböztetése során akként gondolkodik, hogy ha valaki *a vállalkozási kockázatokat szabadon választotta*, akkor nem eshet a munkavállalói kategóriába. Tehát *az önként választott önállóság, vállalkozási rizikó húzza meg a határt a munkavállaló és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató közé*. Ezt a feltételt egyébként a Német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (továbbiakban: BAG) egyik ítéletéből emelte ki Wank, amikor a BAG megtagadta a munkavállalói jogállás megállapítását egy kávéházban dolgozó munkavégzővel kapcsolatos döntésében, ahol a szövetségi hadsereg kávéházának üzemeltetőjét önálló munkavégzőnek mondta ki amiatt, hogy a vállalkozási kockázatot önkéntesen vállalta. Ezt a gondolkodási elvet, mércét egyébként más ítéletében nem alkalmazta a BAG.⁵⁵ Második rendhagyó, a munkavállalói státuszról kizáró feltétel Wank javaslata szerint az, hogyha a *vállalkozási kockázatok és lehetőségek, esélyek a munkavégző és megbízó között kiegyensúlyozottan oszlanak meg*. Így tehát, ha a munkavégzőnél megjelenik a vállalkozási kockázatok túlsúlya a vállalkozási lehetőségekkel szemben, akkor az a munkavégző a munkavállalói fogalom hatálya alá kerül. Wank ezen fogalma alapján munkavállalónak minősülő munkavégzők a jelenlegi német (és mivel tartalmilag azonos a magyarral, ezért a magyar) munkavállalói fogalom alá nem tartoznak, mivel ugyan személyileg függetlennek is minősülhetnek, azonban nincsenek befolyással a piaci folyamatokra, gazdaságilag függenek a megrendelőjüktől.⁵⁶ Ezzel az új fogalommal azonban mégis munkavállalónak minősülnének, hiszen a wanki fogalom más elemeket vesz figyelembe, más perspektívába helyezi a munkavégzés jellemzőit, elhagyja a személyi függés elméletét.

E két újító jellegű feltétel azonban ugyanúgy a korábbi keretek között mozog, hiszen ezekből is érezhetően kidomborodik az az alaptörvény, amely meghúzódik a legtöbb javaslat mögött: a munkavállaló és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató szembeállítás, a két végpont közötti gondolkodás. Egy eltérést azonban ilyen távoli megközelítésben is felfedezhetünk. Az önfoglalkoztatók különböző szerződés alapján is dolgozhatnak, azonban a jelenlegi dichotómia a munkavállalóknál

⁵² JARJABKA Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben. *MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat* 2015/1., 94.

⁵³ Friderike SCHWARZBERG: *Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung als „dritter Weg“ ein Berufsleben lang*. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2008, 78.

⁵⁴ A vállalkozási kockázat kifejezést a magyar szakirodalomban is felfedezhetjük. SZALMA József: A munkajog hatása a polgári jogra. *Advocat* 2015/1–2., 13.

⁵⁵ Az ítélet száma: BAG vom 13. 8. 1980 Ap Nr. 37 zu § 611 BGB; Petra FRANTZIOCH: *Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht*. Duncker & Humblot Verlag, Berlin, 2000, 73.

⁵⁶ NEUVIANS: i. m. 175.

ezt nem engedi meg, a munkajogot egyedül a munkaszerződés alapján munkaviszonyban dolgozóknak garantálja. Wank elmélete ebben is újítást jelentene, mivel a munkavállaló új fogalma mögött is megjelenne ez a (jelenleg) sokféle jogi státusz, hiszen a munkaszerződés alapul személyi függésen, ezzel szemben az új fogalom nemcsak a személyi függésben álló, munkaszerződés alapján dolgozó munkavégzőket tekinti munkavállalónak, és így munkajogi védelmet érdemlőnek, hanem az egyéb szerződés alapján foglalkoztatottakat is. Ez a különbség ugyanakkor az elhatárolásban nem játszana szerepet.⁵⁷

Wank elmélete szerint az önálló munkavégzők, önfoglalkoztatók kategóriája a következő definíciós elemeket tartalmazza:

- szabadon, önkéntesen választják meg a tevékenységüket és a velük járó vállalkozási kockázatot,
- vállalkozási „szabadsággal”, lehetőségekkel lépnek fel a piacon,
- maguk gondoskodnak saját fenntartásukról,
- a vállalkozási lehetőségek és kockázatok kiegyenlítetten jelennek meg.⁵⁸

Ezek a jellemzők az önfoglalkoztatás jellemzői, amelyek fennállása esetén nem indokolt a munkavégző munkajogi védelme. A vállalkozási kockázatok önkéntes, szabad választását két különböző jellemző megjelenése is jelezheti: a) a tevékenység végezhető munkavállalóként is és önállóként is, vagy b) a vállalkozási kockázatok és lehetőségek kiegyenlítetten állnak fenn a megkötött szerződés alapján.⁵⁹ Wank ugyanakkor az önkéntesség kizáró feltételeként látja azt az – egyébként a magyar jogalkalmazásban is gyakran előforduló – esetet, amikor a munkavégző a tevékenységét korábban munkaviszony keretei között végezte.⁶⁰ A vállalkozási kockázatok és lehetőségek közötti kiegyenlítettség ugyanakkor nem feltétlenül alkalmas az elhatárolásra, hiszen ez azt az idealizált gyakorlati helyzetet feltételezi, hogy az önálló munkavégzők minden esetben teljes kiegyenlítettség mellett dolgoznak.⁶¹ Ehhez csatlakozik Reinhardt, aki szerint ez a feltétel nem más, mint a szociális védelmi igény fokának más elnevezése.⁶² Hiszen ha tényleg kiegyenlített kockázatok és lehetőségek uralnák az önálló munkavégzők viszonyait, akkor arra sem lenne szükség, hogy az állam beavatkozzon a piaci folyamatokba,⁶³ hiszen a kiegyenlített viszonyokat a kötelmi jogi eszközökkel lehet kezelni. Emellett a kiegyenlítettséget nehéz a gyakorlatban vizsgálni, illetve nem könnyebb, mint a személyi függés fokát,⁶⁴ a gyakorlati kezelhetőség azonban elengedhetetlen a munkavállaló újradefiniálása során.

⁵⁷ NEUVIANS: i. m. 177.

⁵⁸ HASHIMOTO: i. m. 41; FRANTZIOCH: i. m. 74.

⁵⁹ NEUVIANS: i. m. 178; REINHARDT: i. m. 421.

⁶⁰ NEUVIANS: i. m. 178.

⁶¹ REINHARDT: i. m. 422–423.

⁶² REINHARDT: i. m. 426.

⁶³ REINHARDT: i. m. 427.

⁶⁴ REINHARDT: i. m. 423.

Wank a következő (nem konjunktív) munkavállaló-kritériumokat határozta meg:

1. tartósan végzett tevékenység,
2. a munkavégző nem jelenik meg a piacon, tehát csak egy megrendelőnek, megbízónak dolgozik,
3. nincs saját vállalkozási szervezete,
4. nincs saját alkalmazottja,
5. személyesen dolgozik,
6. nincs saját üzlethelyisége,
7. nem rendelkezik üzleti tőkével, valamint
8. a lehetőségek és kockázatok nem megfelelően oszlanak meg, azaz vállalkozási szabadsággal nem rendelkezik, nem határozhatja meg önállóan az ügyfélkörét és az árakat.⁶⁵

Wank elképzelésében tehát a munkavállalói fogalom aljellemezőjét jelenti a rendszerint egy megrendelő felé történő tartós tevékenység, a személyes munkavégzés, saját tőke befektetése, saját szervezet megléte nélkül, miközben betagozódik egy idegen üzemi szervezetbe, amely miatt nincs lehetősége az önálló gazdasági tervezésre. Abban az esetben, ha ezen jellemzők közül csak néhány áll fenn, de a munkavégzőnél megjelenik a vállalkozási kockázatok túlsúlya a vállalkozási lehetőségekkel szemben, akkor az a munkavégző a többi jellemző hiánya ellenére a munkavállalói fogalom hatálya alá kerül. Ezen definícióval szemben az önálló munkavégzés, az önfoglalkoztatás jellemzője a piacon történő közvetlen fellépés, a saját szervezet, a több megrendelővel szemben fennálló, alkalmazott igénybevételel történő munkavégzés, saját tőkét felhasználva.

Wank elmélete meghatározó a német munkajogi gondolkodók között, hiszen amint fentebb látható, sokan ahhoz csatlakoznak, abból indulnak ki, illetve azt vitatják.⁶⁶ A wanki definíció-alternatíva azzal az előnnyel járhat, hogy megakadályozza a szürke zóna sui generis fogalmának kialakulását,⁶⁷ hiszen duális rendszert

⁶⁵ FRANTZIOCH: i. m. 75.; REINHARDT: i. m. 760.

⁶⁶ Wank elméletének egyik alapeleméhez csatlakozik Reinhardt saját elméletével. Szerinte a személyi függés nem áll okozati összefüggésben a szociális védelmi igénnyel. A személyi függés ugyanis nem a kizárólagos oka a szociális védelem kiterjesztésének, valamint nem is igazolja az állam fellépését a munkaerőpiacon. Továbbá, ha a személyi függés lenne az alapja a szociális védelemnek, akkor a német jogalkotó a személyi függésben alig, vagy nem álló munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre sem terjesztené ki a munkajogi védelmet, holott ezt mégis megteszi meghatározott jogszabályokban. Reinhardt saját javaslatában Wankhoz hasonlóan dichotóm rendszerben gondolkodik: a munkavállaló és az önálló munkavégző, azaz önfoglalkoztató fogalmi párban. Reinhardt szerint a dichotómia nem megkerülhető, hiszen munkát vagy függésben, vagy önállóan lehet végezni. Emiatt a javaslata a német szociális védelmi rendszert a jelenlegi háromsztrátu jelleg helyett két pilléren képzei el. Köztes fokozat, „fél-önállóság” szerinte nem létezik. REINHARDT: i. m. 746.

⁶⁷ Wank kifejezetten hangsúlyozza, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállás az ő olvasatában az önállóság egy alkategóriáját képi. HASHIMOTO: i. m. 47.

állít fel.⁶⁸ Ez jogbiztonságot is eredményez, mivel a foglalkoztatottakat a bináris rendszerben helyezi el. Amellett, hogy nemcsak a vállalkozási kockázatokat, de a lehetőségeket is fogalmi elemként vizsgálja, kiegyenlítően értékeli a védelmet igénylő személy és a megbízója, megrendelője igényeit. Ugyanakkor többen *kritikával* illetik ezt a javaslatot. *Giebeling* álláspontja szerint a wanki modell nem biztosít tiszta elhatárolási ismérveket, amely miatt a szerződéstípusok szerint történő elhatárolás lehetetlenné válik,⁶⁹ így nem lehet a gyakorlatban is alkalmazni.⁷⁰ Példaként hozható, hogy a kockázatok és lehetőségek kiegyenlítettsége nehezen megállapítható, hiszen tökéletes kiegyenlítettség a gyakorlatban nehezen fordulhat elő, ezért meg kellene állapítani, hogy a mérleg milyen mértékű kibillenéséig beszélhetünk még kiegyenlített viszonyokról. Másik érv, hogy ezzel a módszerrel sokkal többen kerülnek a munkajog hatálya alá, valamint csak azok kerülnek az önálló munkavégzők halmazába, akik „sikeresek”, mivel csak ők tudnak saját tőkét befektetni, vállalati szervezetet felépíteni.⁷¹ A dogmatikai elkülönítés igen nehezzé válna a bíróságok oldalán, mivel az önállóságot, önkéntességet a kutatók álláspontja szerint nehéz vizsgálni.⁷² Erre példa a megfelelő vállalkozási kockázat- és lehetőség-eloszlás vizsgálata, amely a kritikusok szerint lehetetlen törekvés, sőt, jogbizonytalansághoz is vezet.⁷³ A bíróságok ügyterhe is megnőne a wanki fogalom használatával, állítja Neuvians, amelyet a fent már ismertetett számadatokkal lehet alátámasztani.⁷⁴

Wank elméletének kritikusai között találhatjuk Schubert mellett *Schwarzberget*, aki úgy véli, azért hibás elképzelés a Wank-féle elmélet, mert az üzleti kockázatokból való kiindulás nem lehet alapja a megfelelő elhatárolásnak, hiszen ugyanolyan nehezen fogható meg, mint a személyi függőség fogalma. Ezen felül az önkéntesség túl pontatlan, mivel alapvetően mindenki szabadon, kényszer nélkül hozza meg a döntését.⁷⁵ *Henrici* szintén elveti a wanki fogalmat, egyrészt a vállalkozási kockázatok elméletének alkalmatlansága miatt,⁷⁶ másrészt álláspontja szerint az önkéntesség nem megfelelő határvonal, mivel a döntési szabadság hiánya nem igazolhatja azt, hogy a megrendelőre kötelezettségeket telepítsen a jogalko-

⁶⁸ REINHARDT: i. m. 74.

⁶⁹ DEINERT: i. m. 89.

⁷⁰ NEUVIANS: i. m. 199.

⁷¹ NEUVIANS: i. m. 198.

⁷² NEUVIANS: i. m. 181.

⁷³ NEUVIANS: i. m. 198.

⁷⁴ A Szövetségi Munkaügyi Minisztérium 1996-ban *A látszat-önállóság tapasztalati megítélése* címmel lefolytatott kutatásában kiderült, hogy a jelenlegi jogalkalmazói kritériumok szerint (amely alapvetően a hagyományos munkavállalói fogalmat alkalmazza) jóval kevesebb a munkavállaló személy, mint a Wank-modell alapján munkavállalónak minősülő munkavégzők. A kutatás eredményeiről lásd részletesen: FRANTZIOCH: i. m. 45.

⁷⁵ SCHWARZBERG: i. m. 80.

⁷⁶ Horst HENRICI: *Der rechtliche Schutz für Scheinselbstständige: eine Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Verlagsbereiches*. Verlag Dr. H. H. Driesen, Berlin, 2002, 121.

tó.⁷⁷ Frantzioch szerint pedig, ha egyedül a Wank-féle munkavállaló-kritériumokat vennék igénybe, akkor a munkavégző szociális védelmi igényét indokolatlanul korlátozott mértékben lehetne figyelembe venni. Például, ha egy tipikus munkaviszony munkavállalója részesedik a munkáltató kockázatából és veszteségéből is, akkor a vállalkozási kockázatok egy részét vállalja, viszont a védelmi igénye továbbra is fennmarad. Ilyen esetben tévútra vezetne a javasolt módszer, hiszen a kockázatok önként vállalása miatt önfoglalkoztatónak is minősülhetne az adott munkavégző.⁷⁸ A szűkítő eredményt emlegeti Reinhardt is az elmélet kritizálása során, aki szerint például a mellékállásban dolgozókat, vagy részmunkaidőben munkát végzőket ez a modell nehezen tudná kezelni.⁷⁹ Ráadásul az alapvető probléma ezen megoldással, hogy a modell nem egy újító fogalmat alkot, csak más lábakra állítja a tipizáló módszert.⁸⁰ Emiatt Reinhardt szerint a Wank-féle modell nem helyettesítheti a meglévő rendszert, csak kiegészítheti azt.⁸¹

A Wank-féle javaslatot azonban több szakértő támogatja, hiszen például Deinert a legújabb jogszabályok megoldásait vizsgálva azt állapította meg, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma a német jogban nem más, mint egy, a jelenlegi munkavállaló-fogalmon túlnyúló munkajogi foglalkoztatott-fogalom.⁸² A német rendszer azonban továbbra is a trichotómia talaján áll, hiszen 2017. április elsejei hatállyal kodifikálták a német Polgári törvénykönyvben a munkavállaló fogalmát. A törvény szövegébe a BAG által az évtizedek során kialakított elhatárolási kritériumok kerültek be.⁸³ A tevékenység jellegének figyelembevétele és az összességében történő értékelés azonban lehetővé teszi, hogy rugalmasan kezelhető legyen a fogalom, azonban mivel a korábbi ismérvek kerültek törvényi keretek közé, ezért újítást e fogalom nem hozott.

A munkavállaló fogalmának újragondolása mindenképp kreatív tudományos munkát igényel. El kell ugyanis rugaszkodni a betokosodott fogalmi elemektől, hogy tényleges hatálybővítés következzen be. *A személyi függőségre, mint a munkavállalói jogalanyiság magvára több alternatívát is találhatunk. Az egyik ilyen lehetőség a szociális védelmi igény fennállta, amelyet Lieb is támogat, mivel sze-*

⁷⁷ HENRICI: i. m. 151.

⁷⁸ FRANTZIOCH: i. m. 80.

⁷⁹ REINHARDT: i. m. 761.

⁸⁰ REINHARDT: i. m. 767.

⁸¹ REINHARDT: i. m. 769.

⁸² DEINERT: i. m. 11.

⁸³ A jogszabály közvetve definiálja a munkavállalót: „A munkaszerződés alapján a munkavállaló elkötelezi magát, hogy egy másik személy szolgálatában teljesít utasításhoz kötött, más által meghatározott munkát személyi függésben. Az utasítási jog érintheti a tevékenység tartalmát, a véghezvitelét, az idejét és a helyét. Utasításhoz kötöttnak minősül az, aki a tevékenységét és munkaidejét lényegében nem alakíthatja szabadon. A személyi függés foka a mindenkori tevékenység sajátosságától is függ. A munkaszerződés fennálltának megállapításához minden körülmény együttes értékelését kell elvégezni. Hogyha a szerződés teljesítése azt a képet mutatja, hogy munkaszerződésről van szó, akkor a szerződés elnevezésétől függetlenül munkaszerződésnek kell tekinteni.”

rinte a szolgálati jogviszony kötelezettjének szociális védelmi igénye alapozza meg a védelemmel körülbástyázott munkavállalói státuszát.⁸⁴ Reinhardt úgy véli, hogy a gazdasági függés helyett a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igény a meghatározó elhatárolási ismérv nemcsak az elméletben, hanem jogszabályi és jogalkalmazási szinten is.⁸⁵ Ezen javaslatát azzal indokolja, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szerinte nem más, mint szociális védelmet igénylő önfoglalkoztató.⁸⁶ Hogy mit jelent a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igény, azt az egyes munkajogi jogintézmények tekintetében lehet megállapítani esetenként.⁸⁷ A javaslata alapján azonban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy elnevezés helyett pontosabb „munkavállalóhoz hasonló jogállású önfoglalkoztató” („arbeitnehmerähnliche Selbständige”)⁸⁸, hiszen ezek a személyek alapvetően önfoglalkoztatók.

Végezetül a bináris modell kiterjesztése kapcsán kiemelési igényel, hogy az Európai Unió Bizottsága 2021. december 9-én intézkedéscsomagot terjesztett elő a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítása és a digitális platformok fenntartható növekedésének támogatása érdekében. Ennek keretében született irányelv a digitális munkavégzési platformokon keresztül dolgozók foglalkozási viszonyának helyes meghatározására irányuló intézkedéseket tartalmazza, amelynek célját megtestesíti az irányelvjavaslat II. fejezete 3. cikke. E cikk a nemzeti munkavállalói fogalmak tágítását idézi elő azzal, hogy meghatározott kritériumok esetén az adott kiszolgáltatott helyzetben lévő platformmunkavégzőt munkavállalónak kell minősíteni. A kiszolgáltatottságot álláspontunk szerint az ellenőrzési jogban látja meg az irányelvjavaslat, mivel akként rendelkezik, hogy a meghatározott minőségű munkavégzés-ellenőrzést végző digitális munkaplatformmal fennálló, platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról vélelmezendő, hogy az munkaviszony. Ennek megfelelően egy megdönthető jogi vélelmet (*praesumptio iuris*) állít fel az uniós jog a munkavállaló fogalmának tágítása érdekében a 4. cikk alapján azért, hogy a tényleges önfoglalkoztatók ne kerüljenek tévesen a munkavállalói státusszal járó kényszerek hatálya alá. Az e mögött álló cél egyértelműen fontos és követendő: egyre több platformmunkavégző van, az ő státuszukat minél hamarabb rendezni kell, miként erre Horváth és Petrovics is utal.⁸⁹ Ugyanakkor, hogy mennyire lesz sikeres ezen „univerzalista” teszt, vitathatjuk, hiszen a konkrét elvárások meghatározása egyben a munkáltatók magatartását is

⁸⁴ FRANTZIOCH: i. m. 72.

⁸⁵ REINHARDT: i. m. 542.

⁸⁶ REINHARDT: i. m. 543.

⁸⁷ REINHARDT: i. m. 545.

⁸⁸ Ez a szó szerinti fordítás, a magyar fogalmi eszköztárba átültetve ezt munkavállalóhoz hasonló jogállású önfoglalkoztatónak nevezhetjük.

⁸⁹ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész). *Munkajog* 2022/1., 42.

befolyásolja, amely által a megbízók, megrendelők e specifikus jellemzők elkerülésére törekednek majd.⁹⁰ Ezt a külföldi platformügylek is jól példázzák.⁹¹

4. Eltérve a korábbi keretektől: az újradefiniált munkajogi védelem

Mind a bináris, mind a hármas modell a munkavállaló-önfoglalkoztató párosra épít, azokhoz kötve a munkajogi védelem rendszerét. Ugyanakkor az is felmerülhet, hogy teljesen új koordináta-rendszer kerül bevezetésre a munkajogi védelem hatályának definiálásában. Jakab úgy véli, hogy a munkajog fejlődése elkezdődött: a fejlődés a munkaviszonytól indul, és a személyes munkavégzési viszonyokkal fejeződik be.⁹² Ezen elmélet, amely Freedland⁹³ és Countouris nevéhez fűződik, a jogviszonyok széles spektrumában gondolkodik – így tehát pont azt a jelenséget kezeli, amely a leginkább megnehezíti az újító fogalomalkotást. Szakít a korábbi kettős és hármas modellel, hiszen célja a munkaviszony reinstitucionalizációja.⁹⁴ Helyettük bevezeti a személyes munkaszerződés, személyes munkavégzési viszony fogalmát. A két szerző szerint jelenleg merevek a munkavégzés keretei, hiszen alapvetően a kettős-hármas modellt követik. Álláspontjuk szerint a hármas modell sem megfelelő „a személyes munkavégzési viszonyok sokszínűségének leírására”.⁹⁵ A merev keretek helyett jogviszonyok családjait kezelik, új kritikai osztályozási rendszer létrehozatalán keresztül. Ezek laza jogi kategóriák, amelyek rugalmasan értelmezhetők. Az elmélet hármas tipológia alapján három munkavégzési viszonyban gondolkodik: hagyományos munkaszerződés alapján való foglalkoztatás (biztos munka), munkavégzés a közsférában (biztos munka), szabad foglalkozásúak munkavégzése (önálló munka), egyéni vállalkozói jogviszony, tanácsadók, szabadúszók (önálló munka), atipikus munkavégzések, mint például az alkalmi munka, részmunkaidőben való foglalkoztatás (bizonytalan munka), gyakornoki munka (bizonytalan munka), önkéntes munka (bizonytalan munka). Kiss úgy véli, hogy ezen elmélet nem alkalmas arra, hogy az európai jogrendszerek befogadják, mivel azok nem értek meg rá. Ezzel Jakab is egyetért, hiszen nem egyszerű a jogrendszernek a hármas modellel sem megbirkózni.⁹⁶ Ugyanakkor a Countouris, Freedland és De Stefano a platformmunka terjedésére is akként javasolná a reakciót a

⁹⁰ Guy DAVIDOV: *The purposive approach to labour law*. Oxford University Press, London, 2016, 122.

⁹¹ Christina HIEBL: *Case Law on the Classification of Platform Workers*. KU Leuven, 2024, 37.

⁹² JAKAB Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny* 2015/9., 423.

⁹³ Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford Monographs on Labour Law, Oxford, 2005.

⁹⁴ JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014, 58–59.

⁹⁵ JAKAB: Munkavégzők..., 424.

⁹⁶ JAKAB: Munkavégzők..., 425.

jogalkotó számára, hogy a munkajog védelme minden munkavégzőt átfogjon.⁹⁷ Stöhr kritikája továbbá Freedland elméletével szemben, hogy az túl költséges, túl kiterjedt, azaz túl sok önfoglalkoztatót von a munkajog védőhálója alá.⁹⁸

Az újradefiniálás egyik támogatója Supiot is. Szerinte a foglalkoztatás helyett a munkavégzésre kellene helyezni a hangsúlyt, kettős rendszert felállítva a munkajogi szabályozásban: egyrészt általános szociális jogok rögzítésére lenne szükség, amelyek a munkavégzéstől függetlenül az egyénhez kötődnek, másrészt a kollektív tárgyalásokat emeli ki, amelyek eredményeképp a jogviszonyok típusaira speciális szabályozás jelenne meg.⁹⁹

Bankó a német és a francia helyzetet veszi alapul. A német bírói gyakorlat a tartósan egy megrendelőnek dolgozó önfoglalkoztatóra minden tekintetben a munkajog előírásait alkalmazza, míg a francia jog az egész francia munkajogi kódexet az egyes önfoglalkoztatási módokra. Ez alapján Bankó úgy véli, a magyar jogalkotónak az önfoglalkoztatást vagy önálló törvényen keresztül, vagy az Mt. kiegészítésével kellene rendeznie.¹⁰⁰ Mivel az atipikus foglalkoztatás a hagyományostól eltér, ezért felmerülhet az igény arra, hogy a munkajogi védelmi eszközök is a hagyományostól eltérő formában érvényesüljenek. Továbbá Bankó elképzelhetőnek tartja, hogy a kollektív munkajog az ideális eszköz, hogy a hagyományos munkavállaló-munkáltató fogalomrendszer kitágítása megtörténjen, s ez váljon a megoldás irányává.¹⁰¹ Román is csatlakozik a tágítás javaslatához, mivel úgy véli, hogy az irányelvi és tagállami jogi rendezés vizsgálata is arra mutat, hogy a munkavállalói fogalmat tágan kell értelmezni.¹⁰² Bankó továbbá felhívja a figyelmet arra, hogy: „A munkajogon belüli változás az individuális munkajog területén elsősorban a munkavállalót megillető alapjogok differenciált megjelenítését jelentheti (mindenkit egyformán megillet minden jog, avagy a floor of rights elve érvényesüljön).”¹⁰³ Persze, a szükséges mértékű és objektív alapokon nyugvó megkülönböztetés itt sem hagyható figyelmen kívül.¹⁰⁴ Bankó tehát amellet foglalt állást, hogy ugyan ténylegesen foglalkozni kell a problémával, ugyanakkor a munkajogi intézmények egy az egyben átültetése inkább feszültségeket fog okozni.¹⁰⁵ A feszültségek pedig főleg akkor lesznek érzékelhetők, ha

⁹⁷ Nicola COUTOURIS – Mark FREEDLAND – Valerio DE STEFANO: *Making labour law fit for all those who labour*. <https://www.socialeurope.eu/making-labour-law-fit-for-all-those-who-labour>, 4 April 2024.

⁹⁸ STÖHR: i. m. 16.

⁹⁹ JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014, 58-59.

¹⁰⁰ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori értekezés. Pécs, 2008, 2.

¹⁰¹ BANKÓ: i. m. 32, 42.

¹⁰² ROMÁN Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog* 2006/7., 423.

¹⁰³ BANKÓ: i. m. 56.

¹⁰⁴ BANKÓ: i. m. 56.

¹⁰⁵ BANKÓ: i. m. 216.

a munkajogi védelem azt is érinti majd, aki azt nem igényli. Ahogy van der Neut is fogalmaz, azok az önfoglalkoztatók, akik nem kiszolgáltatottak, azokat nem kell „bolygatnia” a jogalkotónak a munkajog erőszakos kiterjesztésével. Ugyanakkor a kiszolgáltatottság – álláspontja szerint – kizárólag egyesével, az adott foglalkoztatási viszony részleteinek ismeretében állapítható meg.¹⁰⁶

Bankó fenti gondolatát más szempontból is hangsúlyozni kell. A munkajogi védelem alanyi köre és annak meghatározása mikéntje mellett annak eszközei kulcsfontosságúak. A munkajog komplett eszköztárát vagy csak bizonyos eszközeit érintse a munkajogi reform? Stöhr úgy látja, hogy a teljes munkajogi védelmi rendszer nem ültethető át, hiszen kivételt kell képezniük azoknak a szabályoknak, amelyek a munkáltató utasításadási jogosultságát előfeltételezik. Álláspontja szerint a folyamatos díjazás szabályai (állásidő, szabadság szabályai), a munkaidővel kapcsolatos korlátozások, amelyek a munkáltató utasítási jogosultságát időbelileg korlátozzák, valamint az üzemi egészség és biztonságvédelmi szabályok nem érvényesíthetőek a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra.¹⁰⁷ Egyetértek Kiss azon álláspontjával, hogy az eddig magyar jogalkotási technika, azaz az atipikus munkaviszonyok kialakítása és ezzel egy látszatra jól működő rendszer kialakítása sajnos megbicsaklott gondolkodás.¹⁰⁸ A munkavállaló kategóriájába nem illenek minden nehézség nélkül az önfoglalkoztatók közül azok, akik meglehetősen rugalmas keretek között dolgoznak, hiszen az a hagyományos munkavállaló-fogalom alapvetéseit megbontja, és szinte értelmezhetlenné teszi a munkajogi jogintézmények legtöbbjének alkalmazását rájuk. Ennélfogva csak bizonyos munkajogi jogintézmények kiterjesztése indokolt, amelynek mértékét nemzetközi és nemzeti szociális párbeszédre keresztül lenne indokolt megítélni, majd idővel harmonizálni. Lehetséges, hogy Maslow-piramishoz hasonló módon lenne érdemes a munkajogi védelmi jogosultságok szintjét meghatározni, csatolva az ellentétes irányban erősödő rugalmasságot, amelyet aztán kollektív alku keresztül lehetne a szektorban, vagy az adott termelő egységnél, gyárnál egyediesíteni, természetesen törvényi és alapjogi keretek között, így létrehozva az egységes dogmatikát és a munkajog új alanyát, a munkát végző személyt?¹⁰⁹ Ennek és a többi alternatívának átgondolása mindenképp összetett tudományos munkát, nemzetközi és nemzeti szociális párbeszédet igényel.

Konklúzió

A munka világa átalakuláson megy keresztül. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás munkajogi védelem nélkül áll hazánkban, ám még az olyan jogrendszerekben is felmerülnek problémák a munkajogi védelem kiterjesztésében, ahol a kategóriára

¹⁰⁶ Niels VAN DER NEUT: *Not all solo self-employed persons deserve more protection*. <https://www.uva.nl/en/shared-content/faculteiten/en/faculteit-der-rechtsgeleerdheid/news/2023/11/protection-self-employed.html?cb>, 2024. április 4.

¹⁰⁷ STÖHR: i. m. 8.

¹⁰⁸ KISS: A munkaszerződés továbbélése..., 24.

¹⁰⁹ Az elnevezés Freedland teóriájához hasonlít, ugyanakkor tartalmilag eltérő. KISS: A munkaszerződés továbbélése..., 26.

külön köztes státusz áll rendelkezésre. A munkajogtudomány előtt álló kihívás e személyek munkajogi védelmének szabályozása, amely jelenleg nyitott kérdés. Ez indokolja, hogy egyre több szakértő gondolkodik el a még jobb megoldási lehetőségeken. Ahogy Bankó megfogalmazza, két körülmény biztos: „a foglalkoztatás ezen formái részei a gazdasági és a szociális valóságnak, másrészt a munkajog előtt álló egyik legnagyobb kihívás alapját képezik.”¹¹⁰ A munkavállalóhoz hasonló jogállás kialakításának kérdésköre jelzi, hogy fennáll az igény a köztes formára az önálló és a munkavállaló között.¹¹¹

Szerencsére a legújabb jogintézmények egyes dimenziói, amelyek a gyengébb felet védik, alkalmazhatóak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra is, így a visszaélés-bejelentési rendszer is,¹¹² legalábbis hazánkban.¹¹³ Ám ez még mindig kevés. A jogkövetkezményekhez kapcsolódva a külföldi és magyar szerzők által is felvetett, szociális jogok keménymagjának meghatározása továbbra is járható út lehet. Javasolható ez a megoldás, mert megkönnyíti a jogalkotó helyzetét, mivel a foglalkoztatási viszonyra tekintet nélkül adja meg a meghatározott szintű védelmet. Ha a jogalkotó végül a hármas modell mellett marad, ahogy azt például Kiss is javasolta, konkrétan meg kell határoznia, kik azok az önfoglalkoztatók, akiket munkajogi védelembe kíván vonni. Mindazonáltal, ha nagyon konkrétan határozza meg a kereteket a jogalkotó, azzal elveszti a rugalmasságot, túlságosan megkötí a jogalkalmazók kezét az egyedi esetek mérlegelése során. A túl homályos tartalmú fogalmak ugyanakkor lehetetlenné teszik a következetes jogalkalmazást. A munkavállalói fogalom-kiterjesztés, azaz a bináris modell újraértelmezése ahhoz vezetne, hogy a klasszikus munkavállaló-fogalom és az arra építkező hagyományos jogalkalmazói gondolkodás eltűnik. Felmerülhet a kiterjesztésben a lépcsőzetesség, azonban ez a munkavállaló fogalmát darabolná fel. A külön kategória megalkotása egyértelműen igényli a jogkövetkezmények külön szabályozását, hiszen a munkavállalói jogkövetkezmények, amint fent láthattuk, egy az egyben nem ültethetők át. A német jogalkotó is visszautal a munkavállalói jogkövetkezményekre, ahogy azt a magyar jogalkotó elnagyoltan megpróbálta.

Kérdés ezek után, hogy hogyan lehetne mégis védelem alá helyezni e státuszt, hiszen a legtöbb szakértő is ezért száll síkra. Ha a reformjavaslatokat nézzük, azok sem feltétlenül biztosítanak hibátlan megoldást. A fent sorolt modellek mindegyike tartalmaz olyan gondolatot, elvet, amely hasznosulhat a megfelelő fogalomkialakítás során, legyen az egy új munkavállaló-fogalom, vagy egy jobb munkavállalóhoz hasonló jogállású személyfogalom. Érdemes ezen javaslatokat nemcsak önmagukban, hanem együttesen is vizsgálni, hiszen az elméletek egyes elemeinek kiemelé-

¹¹⁰ BANKÓ: i. m. 216.

¹¹¹ NEUVIANS: i. m. 202.

¹¹² *Kihirdetésre került a „Whistleblowing” irányelvet átültető hazai jogszabály.* <https://ka.polyi.com/kihirdetesre-kerult-a-whistleblowing-iranyelvet-atulteto-hazai-jogszabaly/>, 2024. április 4.

¹¹³ Angliában ezért még küzdenek. *Self-Employed Contractors.* <https://protect-advice.org.uk/protect-campaign-self-employed/>, 2024. április 4.

sével és egy szintézisnek tekinthető egyveleg kialakításával elérhető lehet egy jobb megoldás is a helyzet kezelésére. A külföldi megoldások vizsgálata továbbá elengedhetetlen, hiszen ahogy Pál fogalmaz, „paradigmaváltásra van szükség”.¹¹⁴ A mód megtalálásának és pontos végrehajtásának feladata a jogalkotás vállát nyomja, amely azonban mindig befolyásolt a gazdasági és politikai döntések által. Ahogy Pál is megragadja, a munkajogi szabályozás alapvetően a nagyvállalati igényeket veszi figyelembe,¹¹⁵ hiszen az tudja a legnagyobb nyomást kifejteni a jogalkotó esendő emberi természetére. Egyetértek Petroviccsal abban, hogy a megoldás keresésekor a jogalkotónak azt kell célul tűznie, hogy a rugalmasság mellé valódi biztonság is társuljon,¹¹⁶ amely esetében a nagyvállalati érdekek – amelyek eddig domináltak – csökkentett figyelembevételre is szükség lehet.

Felhasznált irodalom

- [1] BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori értekezés. Pécs, 2008.
- [2] Nicola COUNTOURIS – Mark FREEDLAND – Valerio DE STEFANO: *Making labour law fit for all those who labour*. <https://www.socialeurope.eu/making-labour-law-fit-for-all-those-who-labour>, 2024. április 3.
- [3] Dirk DEBALD: *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?* Logos Verlag, Berlin, 2005.
- [4] Olaf DEINERT: *Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht*. Nomos Verlagsgesellschaft, Berlin, 2015.
- [5] Ondrej DVOULETY – Dagmara NIKULIN: Dependent self-employed individuals: are they different from paid employees? *Employee Relations* 3 (2023), 704–720.
- [6] FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási viszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2015.
- [7] Petra FRANTZIOCH: *Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht*. Duncker & Humblot Verlag, Berlin, 2000.
- [8] Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford Monographs on Labour Law, Oxford, 2005.
- [9] Gerald FRIEDMAN: Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics* 2014/2., 171–188. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>

¹¹⁴ PÁL Lajos: Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. *Munkaügyi Szemle* 2007/9., 10.

¹¹⁵ PÁL: i. m. 9.

¹¹⁶ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori értekezés. Budapest, 2016, 85.

-
- [10] GYULAVÁRI Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében. *Magyar Jog* 2011/1., 23–34.
- [11] GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. *Esély* 2011/1., 1–21.
- [12] GYULAVÁRI Tamás: Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások. In: *120 éves a Rerum novarum: tanulmánykötet.* (szerk.: Tóth Tihamér) PPKE JÁK, Budapest, 2012, 85–100.
- [13] GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Pázmány Press, Budapest, 2014.
- [14] Yoko HASHIMOTO: *Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen unter besonderer Berücksichtigung der derchtsstellung des Handelsvertreters und des Franchisenehmers – zugleich mit einem Seitenblick auf die Rechtslage in Japan.* Verlag Shaker, Aachen, 2004.
- [15] Horst HENRICI: *Der rechtliche Schutz für Scheinselbstständige: eine Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Verlagsbereiches.* Verlag Dr. H. H. Driesen, Berlin, 2002.
- [16] Christina HIEBL: *Case Law ont he Classification of Platform Workers.* KU Leuven, 2024.
- [17] HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész). *Munkajog* 2022/1., 34–42.
- [18] JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014.
- [19] JAKAB Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny* 2015/9., 421–433.
- [20] JARJABKA Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.- ben. *Magyar Munkajog E-Folyóirat* 2015/1., 91–107.
- [21] *Kihirdetésre került a „Whistleblowing” irányelvet átültető hazai jogszabály.* <https://kapolyi.com/kihirdetesre-kerult-a-whistleblowing-iranyelvet-atulteto-hazai-jogszabaly/>, 2024. április 4.
- [22] KISS György: *Munkajog.* Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
- [23] KISS György: A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában. In: *Ünnepi Tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára.* (szerk.: Csák Csilla) Novotni Kiadó, Miskolc, 190–201.

-
- [24] KISS György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. *Magyar Jog* 2007/1., 1–14.
- [25] KISS György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2008/1., 7–33.
- [26] KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt., Pécs, 2010.
- [27] KISS György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közöny* 2017/3., 105–117.
- [28] KISS György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro* 2021/2., 12–28.
- [29] Jürgen KUNZ – Petra KUNZ: *Freie Mitarbeiter, Scheinselbständige, Arbeitnehmerähnliche Selbständige*. Verlag für die Rechts- und Anwaltspraxis GmbH & Co., Herne/Berlin.
- [30] Erich MELSBACK: *Deutsches Arbeitsrecht*. W. de Gruyter & Company, Berlin–Leipzig, 1923.
- [31] Matthias MÜLLER: *Die arbeitnehmerähnliche Person im Arbeitsschutzrecht*. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2009.
- [32] Nicole NEUVIANS: *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Duncker & Humblot, Berlin, 2002.
- [33] Daniela POTTSCHMIDT: *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2006.
- [34] Niels VAN DER NEUT: *Not all solo self-employed persons deserve more protection*. <https://www.uva.nl/en/shared-content/faculteiten/en/faculteit-der-rechtsgeleerdheid/news/2023/11/protection-self-employed.html?cb>, 2024. április 4.
- [35] PÁL Lajos: Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. *Munkaügyi Szemle* 2007/9., 9–11.
- [36] PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori értekezés. Budapest, 2016.
- [37] PRUGBERGER Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015/1–2., 83–102.
- [38] Christoph REINHARDT: *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit*. Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2013.

-
- [39] Volker RIEBLE: Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts. *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1998/29., 327–358.
- [40] Concepción ROMÁN – Emilio CONGREGADO – José María MILLÁN: Dependent self-employment as a way to evade employment protection legislation. *Small Business Economy* 37 (2011), 363–392.
<https://doi.org/10.1007/s11187-009-9241-3>
- [41] ROMÁN Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog* 2006/7., 417–425.
- [42] Friderike SCHWARZBERG: *Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung als „dritter Weg“ ein Berufsleben lang*. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2008.
- [43] *Self-Employed Contractors*. <https://protect-advice.org.uk/protect-campaign-self-employed/>, 2024. április 4.
- [44] SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen, munkaviszonyon túl*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021.
- [45] Alexander STÖHR: *The Protection of Self-Employed Workers in Labour Law*. https://internationalconference.adapt.it/wp-content/uploads/2019/12/stoehr_gtl2019.pdf, 2024. április 4.
- [46] SZALMA József: A munkajog hatása a polgári jogra. *Advocat* 2015/1–2., 12–17.
- [47] Colin C. WILLIAMS – Frédéric LAPEYRE: *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. Working Paper, ILO, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614176.pdf, 2024. április 4.