



A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása:

Kényszer vagy lehetőség? ¹

Gyulavári Tamás²

Bevezetés

A magyar munkajogi szabályozás hagyományosan a munkaviszonyokból és a polgári jogviszonyokból álló kettős fogalmi rendszerre épül. Tanulmányomban először ennek a fogalmi rendszernek a sajátosságait, okait és elmúlt évtizedbeli fejlődését ismertetem.

Ezt a kettős fogalmi rendszert erősítette egyfelől az elmúlt évtizedek munkajogi jogalkotása, másfelől a bináris rendszer megmerevedése irányába hatott az uniós jogharmonizáció is. A színlelt szerződések viszont egyre komolyabb fejfájást okoztak a munkajogi jogalkotónak, mert a hibás pénzügypolitika kifejezetten a munkajogi védelmi szabályok kikerülésére ösztönözte a munkáltatókat és a munkavállalókat egyaránt, míg a labilis fogalmi rendszer és a hiányzó elvi alapok kiszámíthatatlanná tették a jogviszony hatósági és bírói minősítését.

Mіндеzek alapján a *tanulmány alapvető kérdése*: van-e szükség, illetve reális esély a közeljövőben a bináris fogalmi rendszer áttörésére, - másként - a harmadik fogalmi kategória meghatározására, a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozására a magyar munkajogban? A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti szürke zónába tartozó munkavégzési formák szabályozására már történtek kísérletek az elmúlt évtizedekben, így különösen a bedolgozói, az önálló kereskedelmi ügynöki és a vagyonsvédelmi alvállalkozói jogviszony tekinthető ilyennek. Ezeken túlmenően 2011-ben kísérlet történt a gazdaságilag függő munkavégzés általános kategóriájának megteremtésére és szabályozására is, egyelőre eredménytelenül.

¹ A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje (A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKE-n) keretében jelent meg.

² Tanszékvezető egyetemi tanár, PPKE, JÁK, Munkajogi Tanszék, gyulavari.tamas@jak.ppke.hu.

Mivel elméleti és gyakorlati szempontból egyformán indokoltnak és előremutatónak tartom a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy koncepcióját, ezért részletes kritikát fogalmazok meg a 2011-es javaslattal kapcsolatban, annak továbbfejlesztése érdekében. Véleményem szerint a harmadik munkajogi kategória sikerének az a feltétele, hogy egyrészt pontosan, ugyanakkor elég szélesen szabják meg a személyi hatályát, másrészt érdemi munkajogi védelmet kapcsoljanak hozzá, amely valóban javítja az érintett munkavégzők munkajogi helyzetét. Elemzésem szerint a 2011-ben elvetett javaslat ezeknek a követelményeknek csak részben felelt meg.

A munkaviszony fogalma és a színlelt polgári jogi szerződések tilalma

Típusválasztási szabadság versus típuskényszer

Elvileg a felek szabadon választhatnak a munkaszerződés, a polgári jogi (megbízási, vállalkozási) szerződések, illetve más, munkavégzésre irányuló szerződéstípusok között (pl. önálló kereskedelmi ügynöki szerződés). Ha a munka végzésére létesített jogviszonyban az elvégzendő munkák természete olyan, hogy azt munkaviszony és polgári jogviszony keretében is lehet teljesíteni, akkor a felek szerződéskötési akaratának van döntő jelentősége a jogviszony minősítése szempontjából.³ Ebben az esetben tehát a felek szabadon választhatják meg a munkavégzésre irányuló jogviszony típusát, azaz a típusválasztási szabadság érvényesül.

A szerződéstípus megválasztásának joga azonban nem korlátlan, mivel az visszaélésekhez vezethet.⁴ A „színlelt szerződések” elleni fellépés a magyar munkajog típuskényszerre vonatkozó igényét jelzi. Minden olyan szerződés színlelt, amelyben a nyilatkozatban kifejezendő akarat eltér a nyilatkozó valódi akaratától. A 2012. évi I. törvény (továbbiakban: új Mt.) kifejezetten kimondja, hogy a színlelt szerződés semmis, ha pedig más szerződést leplez, akkor a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni.⁵ Ha a munkavégzés a munkajog ismervei szerint történik, akkor arra munkaszerződést kell kötnie a feleknek és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazniuk.⁶ A jogkövetkezmény a polgári jogi szerződés semmissége és a munkaszerződésre vonatkozó szabályok alkalmazása.

³ BH 1982/347.

⁴ Kiss György (1999): A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása. Cég és Jog, 1999. 1. szám, 23. o.; illetve Bán Péter (2003): A munkaviszony fogalmával kapcsolatos jogi problémák, különös tekintettel a leplezett munkaszerződésekre. www.jogiforum.hu, 10. o.

⁵ új Mt. 27. § (2) bek.

⁶ Bankó Zoltán (2008): Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs, Doktori Értekezés, Kézirat, 28. o.

Munkaszerződésnek kell tehát tekinteni az olyan megbízási, vállalkozási, illetve egyéb szerződést, amellyel a felek valójában munkaviszonyt létesítenek.

Színlelt szerződésről azonban csak akkor lehet szó, ha mindkét fél valóságos akarata másfajta szerződésre irányul, mint amit megkötöttek. Az egyoldalú színlelés a szerződés érvénytelensége és értelmezése szempontjából közömbös.⁷ A szerződés „színlelt” volta és ennek semmisségi következménye ugyanis csak abban az esetben állapítható meg, ha mindkét szerződő fél akarata a jogviszonyukban egy másik szerződés rendelkezéseinek érvényesülésére vonatkozott.⁸ A munkáltató és a munkavállaló közötti, a munkajog kikerülésére irányuló sajátos (és látszólagos) érdekközösség mozgatórugója az adók kikerülése. Ugyanakkor hosszabb távon ennek a folyamatnak az egyértelmű nyertesei a munkáltatók, míg a munkavállalók előbb vagy utóbb, de rosszul járnak (pl. üzemi baleset, jogviszony megszüntetése, alacsonyabb nyugdíj okán). Éppen ezért a magyar munkajog általános szabálya a közvetett típuskényszer.

A munkaviszony fogalmának meghatározása

A munkaviszony definiálására elsősorban praktikus okokból, a színlelt szerződések elleni fellépés miatt volt szükség.⁹ A magyar szabályozás régi adóssága volt a munkajogi alapfogalmak meghatározása, hiszen az 1992-2012. között hatályos Mt. (továbbiakban: régi Mt.) nem definiált egyetlen munkajogi alapfogalmat sem, így például a munkaszerződés fogalmára is csak a tartalmára vonatkozó részletes szabályokból lehetett következtetni.¹⁰ Éppen ezért üdvözlendő, hogy a 2012-ben hatályba lépett új Mt. végre tartalmazza a munkaviszonnyal kapcsolatos valamennyi releváns alapfogalmat. Az új Mt. meghatározása szerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amely alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.¹¹ Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés

⁷ BH 1997/583.

⁸ BH 1998/292; illetve Pál Lajos (2007): A munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről. Pécs, Justis, 7. o.

⁹ Bár kétségtelen, hogy elméleti szempontból, a munkajogi szabályozás fogalmi tisztaságának megteremtéséhez is elengedhetetlen az egyértelmű fogalmi rendszer.

¹⁰ Ez lényegében a korábbi Mt. teljes III. részét jelenti.

¹¹ új Mt. 42. §

alapján munkavállalót foglalkoztat,¹² míg a munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.¹³

A munkaviszony tehát olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely a munkáltató és munkavállaló közötti munkaszerződéssel, a munkakörrel meghatározott tevékenység rendszeres elvégzésére jön létre. A felek közötti személyi függőséget, alárendeltségi viszonyt a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és széles körű irányítási, utasítási joga jellemzi. A munkavállaló a rábízott munkát ellenérték fejében, személyesen köteles elvégezni. Amint ebből a hosszabb definícióból is látható, a fenti rövid meghatározást az Mt. különböző szabályai további fontos elemekkel egészítik ki (például munkakör kötelező meghatározása, személyes munkavégzési kötelezettség, írásbeli munkaszerződés). Ugyanakkor ezeket az ismérveket bizonytalanná teszi az új Mt. azon megoldása, amely alapján ezektől az abszolút diszpozitív szabályoktól kollektív szerződésben mind a munkavállaló javára, mind pedig a hátrányára el lehet térni.¹⁴ Így például kollektív szerződés eltörölheti akár még a személyes munkavégzési kötelezettséget is.

Kérdés, hogy az új Mt. hallgatása – a korábbi Mt. 75/A. §-ának elhagyása – ellenére a jogviszony minősítésénél figyelembe lehet-e venni a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásait, a szerződés megkötésekor és a munkavégzés során tett jognyilatkozatait, valamint a tényleges munkavégzés jellegét. Álláspontom szerint a kifejezett szabály hiánya ellenére is figyelembe vehetők ezek a szempontok a jogviszony minősítése során. Ugyanakkor a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően elsődlegesen a tényleges munkavégzés körülményeit kell alapul venni a jogviszony minősítésénél. A felek nyilatkozatai és szándéka nem írhatja felül a ténylegesen érvényesülő sajátosságokat pontosan a munkavállaló hosszú távú érdekeinek védelmében.

Elsődleges és másodlagos minősítő jegyek: hasznos a minősítő jegyek hierarchiája?

A munkajogi definíciók megalkotása ellenére, az eddigi bírói gyakorlattal¹⁵ összhangban továbbra is szükség van a munkaviszony minősítő jegyeinek meghatározására, amelynél javasoljuk a korábbi felosztás megőrzését, vagyis az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek megkülönböztetését. Álláspontunk szerint ugyanis a jegyek ilyen rendszerezése segíti

¹² új Mt. 33. §

¹³ új Mt. 34. § (1) bek.

¹⁴ Az új Mt. 277. §-a kollektív szerződésnek mindkét irányú eltérést megengedi, ha nincs eltérő szabály, márpedig az 57. § nem tiltja az eltérést az alapvető kötelezettségek tekintetében.

¹⁵ Gyulavári Tamás szerk. (2013): Munkajog. Budapest, Eötvös Kiadó, 35-43. o.

az egyes ismérvek súlyának meghatározását, de az ismérvek együttes értékelése segít elkerülni a súlyozásból óhatatlanul eredő problémákat.

A *minősítő jegyek esetjogra épülő korábbi rendszerét*¹⁶ részben megváltoztatva az alábbi elsődleges ismérvek használatát javasoljuk: a) alá-fölrendeltségi 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.

Önmagában nem a minősítő jegyek elsődleges és másodlagos ismérvekre való szétbontásával volt eddig probléma a joggyakorlatban, hanem sokkal inkább a központi ismérvvel, az alárendeltség (subordination bond) meglétének háttérbe szorításával, meghatározó szerepének tisztázatlanságával. Azt kell tehát egyértelművé tenni az elsődleges és a másodlagos minősítő jegyekkel kapcsolatban, hogy ezek a különböző súlyú ismérvek lényegében a munkaviszony megállapításához szükséges mértékű személyi függőség, alárendeltség (personal subordination) meglétét vagy annak hiányát igazolják. Ezt megfelelően igazolhatja a munkáltatói szervezetbe történő integráció.

Véleményem szerint az *elsődleges és a másodlagos jegyek szerinti osztályozás* annyiban támogatható, hogy érzékletesen kifejezi a fontossági sorrendet, bár valóban mechanikus különbségtételt eredményez az egyes sajátosságok között, ez által elhanyagolva a jegyek közötti belső összefüggéseket. Mindazonáltal a *központi kérdés*, hogy az elsődleges és másodlagos jegyek összességükben alátámasztják-e a munkaviszony megállapításához szükséges mértékű alárendeltség, személyi függőség meglétét. A bírói gyakorlatban az elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket összességükben, az eset valamennyi körülményei alapján kell vizsgálni annak eldöntésénél, hogy az érintett munkavégzésre irányuló jogviszonyt a munkaviszonyhoz szükséges mértékben jellemzi-e a személyi függőség.¹⁷

¹⁶ A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítéséről szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv (Minősítési irányelv) csak ajánlást (jogi tájékoztatást) adott a jogszabály végrehajtásának fő irányára és módszerére, de nem volt kötelező ereje. A Minősítési irányelvnek az adott jelentőséget, hogy az eljáró hatóságok (pl. OMMF, APEH) ezt figyelembe véve minősítették a szerződéseket. A Minősítési irányelvet azonban még az új Mt. hatálybalépése előtt hatályon kívül helyezték a dereguláció jegyében. A 2010. évi CXXX.törvény 47. §-a 2011. január 1-jével hatályon kívül helyezte a jogi iránymutatásokat.

¹⁷ Minden munkavégzésre irányuló jogviszonyban óhatatlanul jelen van ugyanis a személyi függőség, ezért a

A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszerének jellemzői

A rendszerváltás utáni magyar munkajog klasszikussá vált paradigmája szerint a munkát végző személyek két csoportra oszthatók. Az *első csoportba* tartoznak az önállóan, alárendeltségi, függőségi viszonyban, tehát munkajogviszonyban, munkaszerződés alapján dolgozó munkavállalók. A *második csoportba* az alárendeltség, személyi függőség nélkül, önállóságukat megtartva munkát vállalók sorolhatók, akik munkavégzésre irányuló – különösen vállalkozási, megbízási, társasági – magánjogi szerződés alapján tevékenykednek.¹⁸ A munkajogi szabályozás és a foglalkoztatási gyakorlat *egyeduralkodó* eleme egészen a közelmúltig *a tipikus munkaviszony volt*. Tipikus az a határozatlan idejű munkaviszony, amelyben a munkavállaló egyetlen munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel és telephelyén, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végzett munkát.¹⁹

A színlelt polgári jogi szerződések terjedésének két oka van: egyrészt a munkajogi szabályok kikerülése és ez által a közvetett költségek csökkentése, másrészt a polgári jogviszonyokra jellemző alacsonyabb adó és járulékterhelés kihasználása, ez által a közvetlen munkáltatói kiadások minimalizálása. Mivel az előbbi a munkajog lényege, ezért a munkajogi szabályok okozta költségek óhatatlanul jelentkeznek a munkajogi szabályozás akár legalacsonyabb szintjének alkalmazásánál.²⁰

Ugyanakkor az utóbbi, a polgári jogviszonyok alacsonyabb adó- és járulékterhe egyáltalán nem elkerülhetetlen, mivel ez csupán az elhibázott pénzügypolitika káros következménye.²¹ Érthető, hogy az adópolitika egy szűkebb körnek szeretne minél kevesebb költségvetési bevétel-kiesésből – érzékelhető – költségcsökkentést elérni. Ugyanakkor ez az adópolitika a munkajog számára hatalmas károkat okoz a hatálya alá tartozó személyek elszívásával, mivel

munkaviszonyként történő minősítés valójában az alárendeltség mértéke, mélysége, minősége alapján dönthető el. Ez a döntés a bíró részéről mérlegelést jelent az eset összes körülményei, illetve a fentiekben leírt minősítő jegyek alapján.

¹⁸ Radnay József (2004): A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: Rácz Réka – Horváth István: Tanulmányok a munkajog jövőjéről. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 140. o.

¹⁹ Vö. Kiss György (2005): Munkajog. Budapest, Osiris, 95. o.

²⁰ Az utóbbi időszakban mind Magyarországon, mind pedig számos más európai országban a munkajogi szabályok rugalmasításával igyekeznek a nemzeti jogalkotók csökkenteni a munkáltatók bérköltségét, ami a kockázatok munkavállalókra való terheléséhez, illetve a kockázatok újfajta megosztásához vezet. Ezt a rugalmasítási folyamatot számos kritika éri a munkajogi kutatók részéről. Lásd például: Escande Varniol, Marie-Cécile – Laloum, Sylvaine – Mazuyer, Emmanuelle eds. (2012): *Quel Droit Social dans une Europe en Crise?* Larcier, Bruxelles.

²¹ Ez pontosan szembe megy az ILO 2006-ban elfogadott 198. számú ajánlásával: „17. Members should develop...effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship”.

lényegesen olcsóbbá teszi mindkét fél számára a munkaviszony alternatíváját jelentő, a munkavállaló szempontjából rosszabb minőségű jogviszonyokat. Egy ilyen összevetés alapján csak az alkalmaz munkavállalókat munkaviszonyban, akinek nagyon muszáj, tart a szankcióktól, esetleg altruista. A színlelt szerződések visszaszorítása érdekében tehát logikus lépés volna a különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyok adóterhelésének kiegyenlítése.²²

Illúzió viszont azt gondolni, hogy a színlelt szerződések ezzel, vagy akár más lépésekkel – tilalmakkal, szankciókkal – kombinálva megszüntethetők. Éppen ezért mindig is szükség lesz a jogviszonyok minősítésének rendszerére. Ezzel a minősítő rendszerrel szemben az alapvető *elméleti elvárás* az, hogy egyrészt legyen összhangban a munkajogi dogmatikával, másrészt legyen kiszámítható. A munkajogi dogmatikával kapcsolatos elvárás azt jelenti, hogy létezzen a munkaviszony letisztult, egységesen értelmezett fogalma, amely alapvetően az alárendeltségen, személyi függőségen alapul, azt tekinti elsődleges minősítő jegynek, de kellően tágan értelmezi azt. Az új Mt. jelentős lépést tesz ebbe az irányba az alapvető munkajogi fogalmak megalkotásával, a hagyományos hiányosság pótlásával. Ugyanakkor fontos kérdés, hogy az új fogalom milyen változásokat indukál az esetjogban, ha egyáltalán bekövetkeznek ilyen változások. Kérdés az is, hogy ez a kissé elkésett törvényi fogalom az alárendeltség korlátozottabb (az angol control test-re emlékeztető) felfogását hozza magával, vagy segítségével tágabban és kiszámíthatóbban értelmezik-e majd a munkaviszony fogalmát.

A Minősítési irányelvvel kapcsolatban kritikaként fogalmazható meg az elvi tisztázatlansága, különös tekintettel az alárendeltség, önálló munkavégzés jelentésére és az utasítási, ellenőrzési jogkörrel való kapcsolatára. Mindez különösen fontos annak a tükrében, hogy kiszámítható legyen a bírói gyakorlat, azaz a felek nagy eséllyel kiszámíthassák az ítéletek esetleges kimenetelét a jogviszonyuk minősítését illetően. A dogmatikai letisztultság tehát nem önmagáért való érték, hanem az egységes, kiszámítható, megbízható bírói gyakorlat alapvető feltétele. A kiszámíthatatlan jogértelmezés sok felesleges költséget okoz a munkáltatóknak, ráadásul meglehetősen magas a társadalmi költsége is.

A jogharmonizáció hatása a magyar munkajog fogalmi rendszerére

A munkajogi irányelvek korlátozott hatása

²² Bár az utóbbi évtizedben történt ebbe az irányba elmozdulás a pénzügyi jogalkotásban, de számos új adózási forma (pl. EKHO, KATA) kifejezetten ellentétes, káros irányba hatott.

A munkafeltételek uniós szabályozása korlátozott személyi kört érint, mivel a munkajogi irányelvek harmonizációja a munkaviszonyban dolgozókra korlátozódik, így a jogharmonizációs módosítások szinte kizárólag a Munka Törvénykönyvét (Mt.) érintik. A minimumra törekvő jogharmonizációs stratégia is azt célozta, hogy csak azoknak a jogviszonyoknak a szabályozásában vegyük át az uniós normákat, ahol az uniós jog erre kifejezetten kötelezi a nemzeti jogalkotást.²³ A munkaviszonyra fókuszáló jogharmonizációt könnyítette az önálló munkajogi kódex léte, amely egységes jogi keretet ad a szinte teljes uniós joganyag átvételének. Ugyanakkor a közszféra munkajoga végletesen és indokolatlanul széttagolt – trichotóm struktúrát alkalmazva egy duális szabályozási rendszerben²⁴ –, ami jelentősen megnehezítette egyes tágabb hatályú szabályok, így például a munkaidős és a jogutódlási irányelvek átvételét.

Az új Munka Törvénykönyve *jelentős mértékben bővítette az atipikus munkaviszonyok körét*, ez a változás azonban független a jogharmonizációtól, mivel nincs uniós jogi alapja és összefüggése. Egyrészt az új Mt.-ben van három új, eddig egyáltalán nem szabályozott atipikus munkaviszonytípus.²⁵ Másrészt ma már az Mt.-ben szabályozzák a korábban is munkaviszonynak minősülő, de eddig kizárólag külön törvényben rendezett egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szabályait.²⁶ Harmadrészt munkaviszonynak minősül – a korábban a munkaviszony és a polgári jogviszonyok között elhelyezhető – bedolgozói jogviszony. Az atipikus munkaviszonyok körének bővítése azt eredményezi, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok legfontosabb formái – kivéve a polgári jogviszonyokat – munkaviszonynak minősülnek. Ez a koncepcionális változás leegyszerűsíti a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerét, egyúttal bővíti az új Mt. hatókörét.

Ugyanakkor a jogharmonizáció csak a munkavállalók jogait bővítette, ez által tovább nőtt a munkaviszonyon belül és azon kívül dolgozók munkajogi védelme közötti, azt megelőzően is jelentős különbség. A jogharmonizáció ugyanis nem érintette sem az önfoglalkoztatók,²⁷ sem pedig a gazdaságilag függő munkavégzők (formálisan önfoglalkoztatók) munkajogi helyzetét. A gazdaságilag függő munkavégzők munkajogi védelmét ugyan számos uniós szakértői jelentés és dokumentum felvetette és elemezte, de ennek a harmadik kategóriának a szabályozása a tagállamok számára csak az Európai Bizottság által ajánlott, nem pedig az

²³ Lásd különösen az alábbi munkajogi harmonizációt célzó törvényeket: 2001. évi XVI. tv., 2003. évi XX. tv.

²⁴ Horváth István (2009): Befagyasztott ambivalenciák – a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményrendszer szabályozási ellentmondásai. Magyar Jog, 2009. 12. szám, 760. o.

²⁵ új Mt. 193-195. §

²⁶ új Mt. 201-203. § Az Mt.-ben nem szereplő, további szabályokat a 2010. évi LXXV. törvény tartalmazza.

²⁷ Itt nem érintjük a letelepedés szabadságát, ami a munkajogi védelem szempontjából irreleváns kérdés.

uniós jog által megkövetelt, kemény jogi kötelezettség. A tanulmány címében felvetett kérdésre tehát az az egyszerű válasz, hogy a gazdaságilag függő munkavégzés csak lehetőség a magyar jogalkotás számára, nem pedig jogi kötelezettség.

Az önfoglalkoztató nem létező fogalma

A magyar jogban – az uniós joghoz és más nemzeti jogokhoz hasonlóan – nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma.²⁸ Az önfoglalkoztató ugyanis egy parttalan, nehezen definiálható, valójában nem (munka)jogi fogalom, amely elsődlegesen az uniós munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését, illetve a szabad mozgás jogának és a letelepedés szabadságának elhatárolását szolgálja. Ugyanakkor a nemzetközi és a magyar szakirodalomban az önfoglalkoztatót az önálló munkavégzővel, a független szerződő féllel azonosítják. Ebbe a tágabb önfoglalkoztató-fogalomba beletartoznak az önálló vállalkozókon túl a gazdaságilag függő munkavégzők. Ezzel szemben nem tartoznak bele a színlelt szerződéssel munkát végzők, hiszen azok valójában munkavállalók.

A jogharmonizáció – különösen az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok átvétele – során el kellett dönteni, hogy mely jogviszonyokat értjük bele az önfoglalkoztató személyi kategóriájába, hiszen csak ezt követően lehetett vizsgálni az érintett irányelveknek történő magyar megfelelést. Az *önfoglalkoztatás fogalma* tehát kifejezetten a jogharmonizációs kényszer miatt került napirendre a magyar munkajogban. Éppen ezért munkajogi értelemben az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi szintű fogalmi kérdés, hanem a jogharmonizációval összefüggő jogtechnikai probléma.²⁹

Az egyenlő bánásmódról szóló 86/613/EK irányelv átvétele szempontjából az volt a legjobb megoldás, ha az önfoglalkoztató fogalmát a lehető legszélesebben értelmezik, hiszen ez a tág interpretáció biztosíthatta az irányelv szabályainak széles körű érvényesülését. A legkézenfekvőbb, de egyben a legkorlátozóbb megközelítés az önfoglalkoztató azonosítása az egyéni vállalkozóval és az egyéni céggel.³⁰ Mivel az önfoglalkoztató uniós fogalmának célja az érintett uniós szabályok személyi hatályának kiterjesztő értelmezése, ezért a jogharmonizáció során a magyar jogban is szélesen értelmezendő ez a fogalom. Az uniós szabályok implementálásán túlmutatóan azonban a helyes megközelítés az, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerében a tisztán vállalkozóként, polgári jogviszonyokkal

²⁸ Hajdú József (2002): Social security protection of the self-employed persons in Hungary. In: Nagy Károly-
emlékkönyv. Szeged, 175. o.

²⁹ Kiss György (2001): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, Osiris, 115–125. o.

³⁰ Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló hatályos szabályokat a 2009. évi CXV. törvény tartalmazza.

munkát végzőket kell önfoglalkoztatónak tekinteni. Ezzel szemben a munkaviszonynak nem minősülő, de gazdaságilag függő munkavégzést fedő jogviszonyok nem az önfoglalkoztatás körébe, hanem a szürke zóna átmeneti jogviszonyai körébe sorolandók.

Az önfoglalkoztatás alatt tehát nem a polgári jogviszonyok (önálló vállalkozók) és a munkaviszonyok (munkavállalók) közötti harmadik, úgynevezett szürke zóna értendő, hanem kizárólag a polgári jogviszonyok és az azt alkalmazó személyek (gazdasági társaságok személyesen közreműködő tagja, egyéni vállalkozók stb.). Azok a személyek tehát, akik polgári jogviszony alapján végeznek munkát, státuszuktól (egyéni vállalkozó, egyéni cég, társas vállalkozás tagja stb.) függetlenül önfoglalkoztatónak tekintendők.

Minimális jogok katalógusa

Az egyenlő bánásmód követelménye, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem és a társadalombiztosítás szabályai nem pusztán a munkaviszonyban, hanem azon kívül, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tágabb körében is érvényesülnek. A munkavállalók szabad mozgáshoz való joga a közvetlenül hatályosuló uniós szabályrendszeren keresztül quasi automatikusan érvényesül, ezért ennek biztosítása nem igényelte a magyar szabályok módosítását.³¹ Ezen túl az egyenlő bánásmód széles körben érvényesülő szabályai közvetlenül a jogharmonizáció hatásának tudhatók be. Ugyanakkor a munkavédelmi és társadalombiztosítási szabályok hosszabb ideje széles hatállyal rendelkeznek, így azok hatályának valójában nincs kapcsolata az uniós joggal.

Egyenlő bánásmód minden munkavégzőnek

Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) hatályára vonatkozó szabályok meglehetősen bonyolultak. Ez alól csak a munka világának szabályozása jelent kivételt, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét a jogviszony jellegétől függetlenül meg kell tartani.³² Ezt az eredményt úgy éri el az Ebktv., hogy a hatály meghatározása során kétféle fogalmat alkalmaz: a foglalkoztatási jogviszonyok és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok fogalmát és ez a két gyűjtőfogalom lényegében minden munkavégzésre irányuló jogviszonyt magában foglal. Az Ebktv. *foglalkoztatási jogviszonynak* nevezi a munkajogviszonyok teljes skáláját, így az Mt. szerinti munkaviszonyt, a Kttv. szerinti közszolgálati tisztviselői jogviszonyt, a Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyt, valamint az

³¹ Gellérné Lukács Éva (2008): Személyek szabad mozgása az Európai Unióban. Budapest, ELTE, Doktori Értekezés.

³² Gyulavári Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. Esély, 2007. 3. szám, 4–5. o.

összes létező szolgálati jogviszonyt (bíróági, igazságügyi alkalmazotti, ügyészségi, hivatásos, szerződéses szolgálati jogviszonyt, illetve a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt). Ezzel szemben a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kategóriája foglalja magában az összes többi lehetőséget, így a bedolgozó³³, vállalkozási, megbízási jogviszonyt, szakcsoporthoz tartozó tagsági viszonyt, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységet.³⁴ Kimaradt azonban az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok felsorolásából az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, az önálló kereskedelmi ügynök és a tanulószerveződés. Álláspontunk szerint e mögött nem volt tudatos stratégia, így feltételezhetően véletlenül maradtak ki ezek a jogviszonyok a felsorolásból.

Az Ebktv. hatálya mindkét jogviszonycsoportra kiterjed, mivel az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.³⁵ A *munkavállalói jogok kiterjesztésével kapcsolatos elvi problémákat* jelzi, hogy Kiss György³⁶ és Vékás Lajos³⁷ az egyenlő bánásmód követelményének magánjogi (megbízási és vállalkozási) jogviszonyokra történő kiterjesztése ellen érvel. Vékás többek között azzal indokolja a diszkriminációtilalom munkaviszonyra való – a magánjogban kivételes – kiterjesztését, hogy „a munkavállaló gyengébb piaci pozíciója erre önmagában is indokoltat”³⁸.

Álláspontunk szerint ez a gyengébb (munkaerő)piaci pozíció a munkavállalói státusszal nem rendelkező, de gazdaságilag függő munkavégzőket (formálisan önfoglalkoztatókat) is gyakorta jellemzi, ami az egyenlő bánásmód követelményének a munkaviszonynál szélesebb körben való alkalmazását indokolja. Ráadásul a 2000/43/EK faji irányelvet és a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelvet alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.³⁹ A magyar jog lényegében ennek az uniós jogi követelménynek felel meg a kritizált szabállyal, hiszen az önfoglalkoztatás magában foglalja a polgári jogi szerződéssel történő munkavégzést, sőt, lényegében azt jelenti.

³³ A bedolgozó jogviszony az új, 2012. július elsejétől hatályos Mt. alapján már munkaviszonynak minősül.

³⁴ Ebktv. 3. § a)-b) pont.

³⁵ Ebktv. 5. §

³⁶ Kiss György (2002): Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban. Jura, 2002. 1. szám, 48–61. o.

³⁷ Vékás Lajos: Egyenlő bánásmód polgári jogi jogviszonyokban? Jogtudományi Közlöny, 2006. 10. szám, 355–364. o.

³⁸ Vékás (2006) id. mű 359. o.

³⁹ A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

Az egyenlő bánásmód követelménye tehát a *magyar jogban általánosan érvényesülő alapelv*, amelynek alkalmazása független a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszony (szerződés) típusától és az érintett jogosult munkaerő-piaci státuszától. Mivel a polgári jogviszonyok esetében egy „alvó” szabályról van szó, így relevanciája sem volna a hatály korlátozására irányuló módosításnak.

Általános érvényesülő társadalombiztosítási jogok

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) szerint minden munkát végző személy biztosított, ezért a biztosítottak és ellátottak köre – az egyenlő bánásmód elvéhez hasonlóan – *messze túlmegy a munkaviszonyban dolgozók személyi körén*. Így különösen minden egyéni és társas vállalkozó biztosított, kivéve, ha az egyéni és társas vállalkozó saját jogú nyugdíjasként vállalkozó.⁴⁰ A díjazás ellenében, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében – megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jellegű jogviszonyban – személyesen munkát végző személy is biztosított, ha a tevékenységéből származó jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát.⁴¹ A társadalombiztosítási szabályok hatálya tehát kiterjed minden munkavégzőre, a jogviszony jellegétől függetlenül, a fenti, nem túl jelentős kivételekkel.

Kiterjesztésre váró munkavédelem

Kevésbé tág a személyi hatálya a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi szabályoknak. A munkavédelem alapvető szabályait tartalmazó 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) hatálya ugyan kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik⁴², de nem minősül szervezett munkavégzésnek az egyéni vállalkozók tevékenysége.⁴³ Bár a 2001-ben elfogadott munkavédelmi program célul tűzte a munkavédelmi követelmények kiterjesztését az egyszemélyes vállalkozásokra⁴⁴, lényegében tehát az „önfoglalkoztatókra”, de az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog máig nem vált általánosan érvényesülő jogosultsággá.

A minimális jogok katalógusának váza

⁴⁰ Az ilyen kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó (saját jogú nyugdíjas) csak baleseti ellátásra jogosult.

⁴¹ Tbj. 4-5. §.

⁴² Mvt. 9. § (1) bekezdés.

⁴³ Mvt. 87. § 9. pont.

⁴⁴ 20/2001. (III. 30.) OGY határozat 5.2. a) pontja.

Mára – részben a jogharmonizáció hatására – kialakult a magyar jogban is a munkát végzőket megillető olyan jogok csoportja, amelyek *minden munkavégző személyt megilletnek*, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszony jellegétől. Minden munkát végző személyt, jogviszonyától függetlenül megilleti az egyenlő bánásmódhoz, a szabad mozgáshoz és az alapvető társadalombiztosítási ellátásokhoz való jog. Ugyanakkor ez a megállapítás csak részben igaz az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog tekintetében, hiszen ezt a jogot nem élvezhetik például az egyéni vállalkozók, ezért itt indokoltnak tűnik a hatály kiterjesztése.

Az általánosan érvényesülő jogok közül *a szabad mozgáshoz és az egyenlő bánásmódhoz való jog kiterjesztése* köthető kifejezetten az uniós jog átvételéhez, mivel a szociális biztonság és a munkavédelem jogi szabályozása már a jogharmonizációt megelőzően is a mai szabályokhoz hasonló hatállyal bírt. A mára kialakult minimális jogi katalógusban a jogok felsorolása igencsak rövid, és szembetűnő, hogy hiányoznak belőle a munkafeltételekkel összefüggő, kifejezetten munkajogi jogosultságok. A jogharmonizáció ellenére továbbra is igaz a megállapítás, hogy a munkajogviszonyokban és az azon kívüli jogviszonyokban dolgozók munkajogi védelme között még mindig jelentős távolság van.

Átmeneti jogviszonyok munkaviszony és önfoglalkoztatás határán

A szürke zónába sorolható jogviszonyok

Jelenleg három olyan jogviszonytípus van, amelyek álláspontunk szerint – részben vagy kizárólag – gazdaságilag függő munkavégzést szabályoznak: *a bedolgozói munkajogviszony, az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony és a személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozói jogviszony*. Ezek tehát formálisan vagy munkaviszonynak (bedolgozó), vagy polgári jogviszonynak minősülnek (kereskedelmi ügynök, magánnyomozó). Ugyanakkor ezekben a munkavégzésre irányuló speciális jogviszonyokban – a francia jogban alkalmazott megoldáshoz hasonlóan (assimilation aux salariés)⁴⁵ – a munkajogi szabályok egy részét alkalmazni kell. A munkajogi szabályok hatályának részleges kiterjesztése anélkül történik, hogy a munkavégzőt munkavállalónak minősítsék, vagy újabb – a munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti – általános kategóriát alkotnának.

Bedolgozói munkajogviszony

⁴⁵ Code du Travail, Art. 781-782; Perulli, Adalberto (2011): Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries. In: Casale, Giuseppe (ed.): The employment relationship. A Comparative Overview. Geneva, Hart Publishing, 182. o.

A „bedolgozói munkaviszonyban” történő foglalkoztatás részletes szabályozására első ízben 1967-ben került sor⁴⁶, amely 1981-ben került újraszabályozásra⁴⁷. Az 1994-ben elfogadott, 2012-ig hatályos szabályozás⁴⁸ már bedolgozói jogviszonyról szólt, amely csak egy meglehetősen korlátozott munkavállalói kört érintett. A bedolgozó általában otthon, mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet (pl. kisebb összeszerelést) önállóan, rendszerint saját munkaeszközzel végez és a díjazást az előállított termék mennyisége alapján kapja. A foglalkoztatók azért választják ezt a formát, mert a termék előállításának, a gyártási folyamatnak nagy az élőmunka igénye. Ezek a munkák jellegük folytán nem igényelnek folyamatos irányítást és üzemi körülményeket⁴⁹, ezért lehetővé teszik *a személyi függőség alacsony szintjét*. Ugyanakkor az egy munkáltatónak történő munkavégzés miatt alapvető sajátossága az erős gazdasági függés.

Az új Mt. hatályon kívül helyezte ugyan a korábbi rendeleti szintű szabályokat, és az Mt. általános szabályait alkalmazza a bedolgozói munkaviszonyra, néhány eltérő szabállyal.⁵⁰ Az új szabályok formálisan munkaviszonynak minősítik ugyan a bedolgozói jogviszonyt, de az eltérő szabályok – a korábbi szabályozással összhangban – lehetővé teszik, hogy a felek a munkaviszonytól sok tekintetben különböző jogviszonyt létesítsenek a munkaszerződéssel. Ebből eredően lehetőségük van arra, hogy gazdaságilag függő munkavégzésre létesítsenek bedolgozói jogviszonyt.

Az új szabályozás tehát meghagyta a korábbi szabályok lényegét, azaz a bedolgozói jogviszony – formális minősítése ellenére – továbbra is a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszony, a gazdaságilag függő munkavégzés jogviszonya. Álláspontom szerint tehát a bedolgozói jogviszony a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán álló jogviszonytípus, amely munkaviszonyként történő minősítése ellenére inkább a szürke zónába tartozik. Ez a jogviszony tehát a francia munkajog megoldására emlékeztet, amely a tevékenység természete alapján rendeli alkalmazni a munkajogi szabályokat, vagy azok egy részét a gazdaságilag függő munkavégzésre.

⁴⁶ Így nevezte az érintett jogviszonyt a 16/1967. (XII. 27.) MüM rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról, amelyet a 17/1978. (XII. 23.) MüM rendelet módosított.

⁴⁷ Lásd a 10/1981. (IX. 29.) MüM rendeletet a bedolgozók foglalkoztatásáról, amelyet a 6/1991. (VI. 29.) MüM rendelet módosított.

⁴⁸ 24/1994. (II.25.) Korm. rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról.

⁴⁹ Dudás Katalin (2004): Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. In: Rácz Réka, Horváth István: Tanulmányok a munkajog jövőjéről. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 168. o.

⁵⁰ új Mt. 198–200. §.

Polgári jogviszonyok szerény munkajogi védelemmel

Álláspontunk szerint az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony gazdaságilag függő munkavégzést is jelenthet,⁵¹ a munkavégzés tényleges körülményeitől függően.⁵² Ezt az álláspontunkat erősíti az, hogy több európai nemzeti jogban, így különösen a német munkajogban a gazdaságilag függő munkavégzés speciális jogviszonytípusának tekintik – a bedolgozói jogviszony (homeworker) mellett – az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszonyt.⁵³

Az *önálló kereskedelmi ügynöki szerződés* egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus, amelyet a 2000. évi CXVII. törvénnyel hoztak létre.⁵⁴ Ez a magyar jogban merőben új, foglalkoztatásra irányuló jogviszonytípus kifejezetten a közösségi jogalkotás eredménye, hiszen megalkotására a 86/653/EGK irányelv⁵⁵ kötelező átvétele miatt került sor. Korábban nem léteztek a kereskedelmi ügynöki szerződésre vonatkozó speciális jogszabályi rendelkezések a magyar jogban, ezért a joggyakorlat azt megbízásnak tekintette. A jogharmonizáció mellett az is indokolta a szabályozást, hogy védelmet biztosítson az esetenként gazdaságilag kiszolgáltatottabb ügynöki réteg számára.⁵⁶ A jogalkotó deklarált célja volt tehát a kereskedelmi ügynökök szociális védelmének erősítése egyes munkajogi szabályok alkalmazásával.

Ugyanakkor az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása – a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvényhez hasonlóan – feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A jogalkotó kiemelt ugyanis egy magánjogi szerződéstípust, amelyhez a többi hasonló szerződéstől eltérő munkajogi szabályokat (felmondási idő, versenytilalmi megállapodás) kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló

⁵¹ Kiss György félreértésnek tartja az önálló kereskedelmi ügynök gazdaságilag függő munkavégzésként történő minősítését, de nem fejt ki ennek indokát (Kiss György (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny, 2013. 1. szám, 12. o.).

⁵² Elképzelhetőnek tartom ugyanis azt, hogy ez a jogviszony valóban önálló tevékenységet takar, tisztán polgári jogi elemekkel. Ugyanakkor a jogviszony szabályozása azt sem zárja ki, hogy ezzel gazdaságilag függő munkavégzés jöjjön létre.

⁵³ Lásd például: Daubler, Wolfgang (1999): Working People in Germany. Comparative Labour Law and Policy Journal, 1999. 1. szám, 90–94. o.

⁵⁴ 2000. évi CXVII. törvény az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről.

⁵⁵ Lásd a Tanács 1986. december 18-i 86/653/EGK irányelvét a tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról, amely különösen a díjazásra (6–12. cikk), a szerződés megkötésére és megszüntetésére (13–20. cikk) tartalmaz részletes szabályokat.

⁵⁶ 2000. évi CXVII. törvény, általános indokolás.

kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi önálló, de gazdaságilag függő munkát végzőt?⁵⁷

Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem egy előre meghatározott stratégia mentén, tervszerűen és tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáció mellett pillanatnyi érdekek, lobby csoportok, ötletek alakítják. A munkavégzésre irányuló egyes polgári jogi szerződések munkajogi szabályai közötti önkényes különbségtétel nem csupán a munkajogi szabályozás belső koherenciáját gyengíti, hanem az egyenlő bánásmód alkotmányos követelménye⁵⁸ tükrében is aggályos, hiszen nem látni alkotmányos indokot a polgári jogviszonyban munkát végzők közötti különbségtételre.⁵⁹

A személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó szintén egy „hibrid” munkajogi kategória, amelyet a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (továbbiakban: Szvtv.) hozott létre.⁶⁰ A törvény hatálya az egyéni vállalkozás és bármely gazdasági társaság keretében személy- és vagyonvédelmi tevékenységet folytatóra, valamint a magánnyomozóra terjed ki. Az Szvtv. 18-21. §-ai irányadók a személy- és vagyonvédelmi vállalkozás által foglalkoztatott egyéni vállalkozókra, míg a 22-33. §-ai⁶¹ alkalmazandók a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet „munkajogi vagy egyéb foglalkoztatási jogviszonyban”⁶², nem vállalkozás keretében folytató személy tevékenységére.⁶³ Ezekkel a szabályokkal védeni kívánják a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet, illetve a magánnyomozást folytató vállalkozásokkal megkötött polgári jogi szerződések alapján ilyen tevékenységet folytató egyéni vállalkozókat.⁶⁴

A személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó munkavállalói jogainak biztosítása érdekes kísérlet, amely az alvállalkozói lánc által generált munkajogi kérdésekre

⁵⁷ Dudás (2004) id. mű 172. o.

⁵⁸ Alaptörvény XV. cikk.

⁵⁹ A korábbi Alkotmány 70/A. §-a az azonos szabályozási kör alá vont alanyok közötti olyan alkotmányos indok nélkül tett különbségtételt tilalmazta, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek. (1827/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 531.)

⁶⁰ Lásd a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvény 18-21. §-ában.

⁶¹ Ez utóbbi rendelkezések azonban nem a foglalkoztatási jogviszonyra, hanem a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység folytatására vonatkoznak.

⁶² A törvény sajnos elmulasztja meghatározni, hogy mely jogviszonyokat kell egyéb foglalkoztatási jogviszony alatt érteni.

⁶³ Szvtv. 2. §.

⁶⁴ Szvtv., általános indokolás.

ad egyfajta választ. A fővállalkozó és a tevékenységet ténylegesen gyakorló alvállalkozó között megkötött polgári jogi, klasszikusan megbízási szerződéshez képest többletjogokat garantál az Szvtv. A törvény ugyanis meghatározza a fővállalkozó és az alvállalkozó közötti szerződés minimális tartalmát, valamint az Mt.-hez képest töredékes munkaidő szabályokat, betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, illetve a társadalombiztosítási jogosultságok minimális szintjét is előírja.

Ugyanakkor ezek a szabályok is felvetik azt a kérdést, hogy miért csak a személy- vagy vagyonvédelmi, illetve magánnyomozói tevékenységet ellátó alvállalkozókat illetik meg a fent leírt munkavállalói jogok. Ha ugyanis valaki hasonló, de a fenti törvény hatálya alá nem tartozó tevékenységet folytat, akkor az érintett jogok számára már nincsenek biztosítva. Ésszerűbb, egyszerűbb és alkotmányos szempontból kevésbé aggályos megoldás volna, ha a munkavállalói jogok nem az egyes szakmai tevékenységekről szóló törvényekbe elszórtan kerülnének szabályozásra, hanem általánosságban, minden alvállalkozói tevékenységre, amennyiben persze az adott tevékenység jellege nem kívánja meg a speciális szabályozást.

Egy elvetett javaslat margójára: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma

A munkajog hatályának kiterjesztése a gazdaságilag függő munkát végzőkre első ízben a Széll Kálmán Tervben merült fel 2011-ben, annak érdekében, hogy egyre több munkavégzőt tereljenek a „munkajogviszony közelébe”.⁶⁵ Ennek megfelelően az új Mt. első tervezete tartalmazta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát és az így meghatározott személyi kört megillető munkajogi szabályokat.⁶⁶ A javaslat nem csupán szociális megfontolásokon alapult, hanem az illegális foglalkoztatás, és a munkaerő-piaci eszközök tisztességtelen alkalmazásának visszaszorítására is irányult.⁶⁷ Egyfelől tehát a gazdaságilag függő munkát végzők munkajogi védelmét kívánták erősíteni, másrészt a színlelt szerződésekkel kapcsolatos jogviták számát szerették volna csökkenteni. Ez utóbbi a munkáltatók számára kedvező lett volna, hiszen így már nem csak két lehetőség – a munkaviszony vagy a polgári jogviszony – között lehetett volna választani, hanem egy harmadik, csökkentett védelmi szint is belépett volna a rendszerbe.

⁶⁵ Széll Kálmán Terv, Magyar Munkaterv, 2011. 05. 19., www.euroastra.hu (letöltve: 2013. június 10.), 25. o.

⁶⁶ *A Munka Törvénykönyve. Javaslat*, 2011. július (www.pazmanymunkajog.com), 3. §.

⁶⁷ *A Munka Törvénykönyve. Javaslat*, 2011. július (www.pazmanymunkajog.com), 3. § részletes indokolása.

Ugyanakkor ez a *hármás koordináta rendszer* nyilván tovább bonyolította volna a bíróságok jogértelmező munkáját és esetjogát. A Perulli jelentés (2002)⁶⁸ éppen azért nem javasolta ezt a megoldást, mert a jogviszony minősítésével kapcsolatos újabb problémákhoz vezethet, hiszen immáron nem kettő, hanem három jogi kategóriát kellene értelmezni és az érintett jogviszonyt egy még bonyolultabb rendszerben minősíteni. Perulli attól is tartott, hogy ez a munkavégzésre irányuló jogviszony-típus az alárendeltségben történő munkavégzés rovására terjeszkedne (lásd később a magyar szakszervezetek álláspontját).⁶⁹

Az Mt. első javaslata bevezette volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát. A javaslat szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel – azt, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása, másképpen, erre szerződésének fennállása alatt nem képes.⁷⁰ Ez a megfogalmazás lényegében a *kizárólag egy ügyfélnek történő munkavégzést követeli meg*. Ez a követelmény feleslegesen szigorúnak tűnik, amely jelentős mértékben korlátozza az ebbe a kategóriába sorolható potenciális munkavégzők körét. Továbbá a javaslat nem egy új szerződéstípust hoz létre, hanem csak arra utal, hogy a gazdaságilag függő munkavégző nem munkaszerződés alapján, hanem bármely más szerződés alapján végez más részére munkát, így különösen a polgári jogi szerződések merülhetnek fel.

A pontosabb törvényi definíció érdekében *a fenti meghatározás több elemét is magyarázó rendelkezésekkel látták el*, egyrészt a pontosítás, másrészt a visszaélések elkerülése érdekében.⁷¹ Így személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka, amely felöleli a cégen keresztül végzett és/vagy számlázott munkát, a hazai szürke zóna nagyobbik szeletét. Továbbá azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres

⁶⁸ Perulli, Adalberto: Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate)employment: legal, social and economic aspects. European Commission, 2002.

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf

⁶⁹ Pennings, Frans (2011): The Various Categories of Persons Performing Work Personally. In: Pennings, Frans – Bosse, Claire (eds.): The Protection of Working Relations. The Netherlands, Kluwer law International, 12–13. o.

⁷⁰ Kiss György szerint ez a vélelem biztosítja a vállalkozás és a gazdaságilag függő munkavégzés elhatárolásának elvi alapját [Kiss (2013) id. mű 12. o.]. Álláspontom szerint szerencsésebb lett volna e helyett inkább a piaci kockázat viselése alapján kezelni ezt a problémát. Önmagában az a tény, hogy egy kisebb megbízást teljesít a munkavégző egy másik cég számára, mondjuk rendszeresen és elenyésző összegben, még nem zárja ki a gazdasági függőséget.

⁷¹ A *Munka Törvénykönyve*. Javaslat, 2011. július (www.pazmanyunkajog.com), 3. § részletes indokolása.

gazdasági kapcsolatban állót, valamint azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.⁷² Ezek az értelmező rendelkezések némiképpen tágították a definíció által lefedett jogviszonyok körét. Ugyanakkor számos jogértelmezési bizonytalanságot is hordoznak, ilyenek például a rendszeres gazdasági kapcsolatban állók vagy az egyéb rendszeres kereső foglalkozás jogértelmezésért kiáltó „gumifogalmi”.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó fenti szabályok – a javaslat szerint – nem alkalmazhatók viszont akkor, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő minimálbér ötszörösét. Az indokolás nem ad választ arra, hogy *miért volt szükség erre a jövedelmi korlátra*, hiszen a javaslat deklarált célja nem csupán a munkavégzők szociális védelme, hanem az illegális foglalkoztatás visszaszorítása is. Nem derül ki tehát az elvi alapja annak, hogy a díjazás mértékétől is függjön a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi védelme, az őt megillető munkavállalói jogok köre.⁷³ Az is a homályban maradt, hogy miért pont a minimálbér ötszöröse a küszöb.⁷⁴

Feltételezhetően abból indult ki a javaslat, hogy csak annak a gazdaságilag függő munkavégzőnek van szüksége – szociális okokból – munkajogi védelemre, aki keveset keres, és ennek az alacsony jövedelemnek a felső határát jelölték meg a minimálbér ötszörösében (kb. nettó félmillió forint). Az alacsony jövedelem általában valóban jól jelzi a (nagyobb) szociális védelem iránti igényt, ugyanakkor egy magas jövedelem – havi 10 000 dollár – önmagában nem akadályozta meg például a német bíróságot abban, hogy az érintett munkavégzőt szociális védelemre szoruló, quasi munkavállalónak (Arbeitnehmerähnliche Person) tekintsék.⁷⁵ Éppen ezért indokolatlannak és feleslegesnek ítélem ezt a merev összeghatárt, mivel inkább a szociális védelemre való jogosultság kritériumát kellene beilleszteni a fogalomba, vagy a bírói gyakorlatnak kellene kialakítania a szociális védelem iránti igény. Ráadásul az is kérdéses, miként kell értelmezni a jövedelmi határt: elegendő, ha egyetlen egyszer meghaladja a félmillió forintot a havi jövedelme, vagy átlagosan kell többet keresnie?

⁷² Lásd az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 178. § 17. pontját, illetve a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 4. § 23. pontját.

⁷³ A Munkástanácsok Országos Tanácsának véleménye a Munka Törvénykönyve 2011. július 18-i Javaslattervezetéről, annak a munkavállalókra való hatása alapján, 2011. augusztus 2, www.pofesz.hu (letöltve: 2013. június 10.), 2–3. o.

⁷⁴ Ez az összeg nagyjából a nemzetgazdasági átlagkereset duplája, azaz nem kifejezetten magas összeghatár.

⁷⁵ Daubler Wolfgang: Working People in Germany. Comparative Labour Law and Policy Journal, 1999. 1. szám, 89–90. o.

Az új fogalom helye a munkajog fogalmi rendszerében

A javaslat indokolása szerint – a munkaviszony fogalmához hasonlóan – az egyes ismérvek nem önmagukban vizsgálandóak, hanem *a jogállás minősítése csak az eset összes körülményére tekintettel történhet*. Ugyanakkor azt nem tisztázza a javaslat, hogy a munkavállalói és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státusza közötti választásnál érvényesül-e a közvetett típuskényszer.

Állásponatom szerint az eljáró bíróság és hatóság munkaviszonyként minősíthetné a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyát az új Mt. 27. § alapján, ha úgy ítéli meg, hogy a felek közötti szerződés más megállapodást, vagyis munkaszerződést leplez. Másként, nem csak a polgári jogviszonyok, hanem az új jogviszonytípus tekintetében is érvényesülne a közvetett típuskényszer. Ha tehát a munkáltatók az új kategóriával leplezik a munkaviszonyt, akkor ugyanolyan jogkövetkezményekkel számolhatnának, mint a színlelt polgári jogi szerződések esetében. Ez az új fogalom tehát önmagában nem képes megoldani a színlelt szerződések problematikáját, bár pontos fogalmak és kiszámítható, egységes jogértelmezés esetén hozzájárulhatna ahhoz.

A javaslat alapján az is kérdéses, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma miként viszonyul egyes nevesített, gazdaságilag függő munkavégzést (is) szabályozó jogviszonyokhoz, az önálló kereskedelmi ügynöki, vagyonvédelmi vállalkozói és bedolgozói jogviszonyhoz.⁷⁶ Véleményünk szerint a *lex specialis* és *lex generalis* viszony miatt a nevesített jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazandók, ha a felek akarata arra irányult, és a tényleges munkavégzés megfelel az adott jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, vagyis nem leplez más megállapodást.⁷⁷ A közvetett típuskényszer, mint általános rendező elv ezt a problémát is megoldaná.

Bár a javaslat indokolása az angol és a német jog hasonló szabályaira hivatkozik (*worker*, *arbeitnehmerähnliche Person*), de a fenti meghatározás azoknál korlátozottabb kört foglal magában. Kérdés, hogy miért csak azokat a munkavégzőket értik bele a fogalomba, akik kizárólag egy – bár valóban tágan értelmezett – foglalkoztató számára dolgoznak. Miért ne folytathatna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a szerződés teljesítése mellett egyéb, esetleg a bevételt tekintve elenyésző összegű, de rendszeres kereső foglalkozást (pl. havi 5000 forint összegben)? A német és a spanyol joghoz hasonlóan inkább azt kellene

⁷⁶ Kiss (2013) id. mű 12-13. o.

⁷⁷ új Mt. 27. § (2) bekezdés.

előírni, hogy a bevételeinek döntő része (a német jogban 50%, míg a spanyol jogban 75%) egyetlen ügyféltől származzon. Ugyanakkor célszerű volna elkerülni a százalékos küszöb értelmezésével és a bevétel számításával kapcsolatos jogtechnikai problémákat. A *legegyszerűbb megoldás* az a kritérium volna, hogy a bevétel döntő része egy ügyféltől származzon.

A *személyes munkavégzés kizárólagosságának előírása* is jelentős mértékben, indokolatlanul szűkíti a potenciális alanyi kört. Véleményem szerint ne zárja ki a munkajogi védelem kiterjesztését az, ha néhány apró munkát alvállalkozó végez el helyette (pl. a gépelést egy leírónak adja ki a fordító). Itt is azt lehetne kimondani, hogy döntő részben személyes munkavégzés történjen.

A gazdasági függőséget ennél lazább szabállyal is meg lehetett volna ragadni, mert az ilyen szigorú követelmények túlzottan leszűkítik a potenciális alanyi kört. A definíció lényegi eleme nem pusztán az egyetlen megrendelő, vagy megbízó számára történő munkavégzés, hanem az a gazdasági alárendeltség, amely a munkaviszonyhoz valóban hasonlatossá teszi ezt a munkavégzést.⁷⁸ Összességében tehát hasonló a magyar javaslat a német munkajog megoldásához, de annál lényegesen korlátozottabb. Ezt azért tartjuk problematikusnak, mert az alapvető cél a valóban gazdaságilag függő munkavégzők védelmének erősítése. Egy ilyen szűken meghatározott fogalom ezt a célt nem tudná elérni, de a parttalan fogalomalkotástól is érdemes tartózkodni.

A kapcsolt jogok listája: szerény előrelépés

A definíció mellett a javaslat másik pillére az alkalmazandó munkajogi szabályok körének pontos meghatározása. Ezek szerint az Mt.-ből a *szabadságra, felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre és a minimálbérre vonatkozó rendelkezéseket* rendelték „megfelelően” alkalmazni. Az indokolás szerint a rendszeres munkavégzés miatt indokolt a szabadságra vonatkozó rendelkezések megfelelő alkalmazása is. Mivel e rendelkezés szociális megfontolásokra is épül, a javaslat alkalmazni rendelte a kötelező legkisebb munkabérre, a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket.⁷⁹ Ugyanakkor a nyugat-európai szabályozásokkal szemben itt kimaradtak a munkaidőre, munkaügyi jogvitákra és a kollektív szerződésre vonatkozó szabályok.

⁷⁸ *Szakértői vélemény az új Munka Törvénykönyve javaslathoz*. Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Munkástanácsok Országos Szövetsége, Budapest, 2011. augusztus 4. www.erdek.u-szeged.hu (letöltés: 2013. június 10.), 5–6. o.

⁷⁹ *A Munka Törvénykönyve*. Javaslat, 2011. július (www.pazmanyamunkajog.com), 3. § részletes indokolása.

Összességében tehát a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alkalmazási szándéka üdvözlendő, de számos jog kiterjeszhető lett volna még, így különösen: alaki követelmények (írásbeliség); munkavégzés alóli mentesülés esetei; titoktartási kötelezettség; kollektív szerződéskötési képesség; munkáltatói megszüntetés indokolási kötelezettsége; jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei; munkajogi jogviták szabályai; munkaidő és pihenőidő szabályai; munkabérből levonás; fegyelmi eljárás stb. Természetesen nem az Mt. szabályrendszerének mechanikus alkalmazására teszek itt javaslatot, hanem csak a szabályozási témákat vetem fel, a részletes és körültekintő szabályozás igényével (lásd például a kollektív szerződéskötés szabályozásának jogtechnikai problémáit).

A munkavállalói jogok körének meghatározásához azonban *két elvi szempontot javaslok. Egyfelől* a munkavállalói jogok elvi korlátját az a sajátosság jelentheti, hogy a gazdaságilag függő munkavégzésnél hiányzik a munkáltatótól való személyi függés, ebből eredően a munkáltatónak nincs széles körű irányítási, utasítási, ellenőrzési joga. *Másfelől*, csak akkor van értelme részletesen szabályozni ezt a köztes munkajogi kategóriát, ha valóban a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti védelmet biztosít, azaz a védelmi szint nem éri el a munkavállaló védelmét, de messze erősebb az önfoglalkoztató munkajogi státuszánál.

A 2011. évi javaslatban nem volt egyértelmű az alkalmazandó szabályokkal kapcsolatos koncepció. Ha ezeket a szabályokat kiterjesztették volna a javaslat elfogadásával, akkor azok érdemben nem javították volna a javaslat hatályába sorolható gazdaságilag függő munkavégzők munkajogi helyzetét, így az új szabály nem érte volna el valódi célját. Álláspontom szerint tehát mindazon szabályok, illetve azok nagy része kiterjeszhető volna, amelyek nem feltételezik a munkáltató irányító, ellenőrző hatalmát, azaz a személyi alárendeltséget a jogviszonyban.

A javaslat értékelése és utóélete

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó javaslat tehát előremutató, bár indokolatlanul korlátozott volt, különösen a hasonló európai munkajogi megoldásokhoz képest, mind az érintett személyi kör, mind pedig az alkalmazandó munkajogi szabályok tekintetében. Ha ezt a javaslatot elfogadták volna, akkor véleményünk szerint – a spanyol TRADE szabályozásához hasonlóan⁸⁰ – csak a gazdaságilag függő munkavégzők töredéke

⁸⁰ Az új spanyol szerződési forma (TRADE) a gyakorlatban egyáltalán nem népszerű, hiszen a körülbelül 300.000 gazdaságilag függő önfoglalkoztató közül 2009. júliusáig mindössze 3.240 regisztrálta Trade-ként a szerződését (Agut García, Carmen – González, Cayetano Núñez (2012): The Regulation of Economically

vette volna igénybe ezt a jogi kategóriát. Túlságosan szűkítőnek és ezzel összhangban dogmatikailag indokolatlannak tartjuk a kizárólagosan személyes, lényegében csak egyetlen ügyfélnek történő munkavégzést és a merev törvényi jövedelmi korlátot is. Ezek a törvényi feltételek összességében a gazdaságilag függő munkavégzők töredékére szűkítenék a potenciális igénybevevői kört.

Mindezen jogalkotási problémák ellenére sajnálatosnak tartjuk, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozása végül kimaradt az elfogadott törvényszövegből. A szakszervezetek és a munkáltatók ellenállása miatt ugyanis a második javaslatból már törölték ez a jogintézményt, pedig ez lehetett volna az első ilyen rendelkezés a közép-kelet-európai régióban.⁸¹ A fenti problémák ellenére fontos előrelépésnek tartottuk volna ennek elfogadását, hiszen a részletszabályokat, a törvényi feltételeket folyamatosan csiszolni lehet a tapasztalatok alapján. Ugyanakkor a szakszervezetek által megfogalmazott kritikák, nevezetesen a meghatározás pontatlanságából eredő értelmezési problémák nem voltak olyan súlyúak, amelyek indokolták volna a teljes jogintézmény elvetését.

Meglátásom szerint a *szakszervezetek* valójában nem a jogértelmezési problémák miatt elleneztek ezt az új koncepciót, hanem sokkal inkább attól tartottak, hogy ez az új kategória nem az önfoglalkoztatók, hanem a munkavállalók köréből vonzana el sok munkavégzőt. Magyarán a színlelt szerződések újabb melegágyaként tekintettek erre a fogalomra (lásd az AM könyvekkel való tömeges visszaélést). Kétségtelen kockázat, hogy – az olasz joggyakorlathoz hasonlóan⁸² – a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát a munkaviszony leplezésére is felhasználnák. Ennek ellenére nem volna szabad elvetni ezt a koncepciót, sokkal inkább körültekintően kellene szabályozni a fogalmát.

Dependent Self-Employed Work in Spain: A Critical Analysis and a Comparison with Italy. E-Journal of international and comparative Labour Studies, 2012. 1–2. szám, 121–122. o.).

⁸¹ A hasonló, 2006-ban publikált lengyel szakértői javaslatot sem fogadták el (Swiatkowski, Andrzej Marian (2011): The protection of working relationships in Poland. In: Pennings, Frans – Bosse, Claire (eds.): The Protection of Working Relations. The Netherlands, Kluwer law International, 122–123. o.

⁸² A gazdaságilag függő munkát jelentő projekt munka és az adószámmal rendelkező, valódi önfoglalkoztató lényegesen olcsóbb foglalkoztatási forma a munkáltató szempontjából, mint a munkaviszony, mert alacsonyabb társadalombiztosítási hozzájárulást kell fizetni utánuk, és ki lehet kerülni a költséges munkajogi szabályokat is (pl. megszüntetés). Éppen ezért a munkáltatók előszeretettel használják ezeket a foglalkoztatási jogviszonyokat a munkaviszony leplezésére. A 2012-ben elfogadott Monti-Fornero reform egyik célja az ezekkel kapcsolatban tapasztalható visszaélések visszaszorítása volt a projekt munka és az adószámmal történő önfoglalkoztatás feltételeinek és a szankciók szigorításával. Ennek következtében jelentős mértékben szűkítették a projektmunka és az önfoglalkoztatás jogszerű alkalmazásának lehetőségét (Carinci, Maria Teresa (2012): The Italian Labour Market Reform under the Monti Government (Law No. 92/2012). European Labour Law Journal, 2012. 4. szám, 308. o.).

Ezzel szemben a *munkáltatói érdekképviseletek* az ellen vannak, hogy egy újabb, eddig a polgári jog szabályai szerint működő munkavégzői körnek biztosítson az Mt. költséges munkavállalói jogokat. Érdekes módon tehát a munkavállalói oldal a munkavállaló jogok csökkentésétől, míg a munkáltatói oldal azok növelésétől tart. A munka világának két oldala tehet vélhetően ellentétes okok miatt ellenezte a javaslatot.

További érdekes kérdés, hogy a *kormányzat* miért hátrált ki végül saját szakértőinek javaslata mögül. Az önmagában nem meggyőző magyarázat, hogy a szociális partnerek ellenállása miatt hátrált meg a kormány, hiszen számos más rendelkezés mellett makacsul kitartott a heves szakszervezeti támadások ellenére.⁸³ Valószínűleg nem volt olyan fontos a jogalkotó számára ez a szabály, ha ilyen könnyen, az első ellenérvek hatására lemondott róla.⁸⁴ Ennek a háttérében az egész Mt. koncepciója áll, amely szerint minden lépésnek a munkajogi szabályozás rugalmasítását, deregulációját kell szolgálnia, mert ezzel teremtenek új munkahelyeket. Nyilvánvaló, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozása nem ebbe az irányban tett lépés, tehát idegen test lett volna az új Mt. koncepciójában. Minden bizonnyal a munkajog korszerűsítése jegyében, szakértői javaslatra került a szövegbe, amelyről könnyű szívvel, az első fuvallatra lemondott a kormányzat, és ehhez jó apropót szolgáltatott a szakszervezetek ellenállása.

Mivel a munkajog fogalmi rendszerének új elemét, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy koncepcióját értékes rendelkezésnek, lényeges előrelépésnek tartom, ezért javaslom, hogy a törvény későbbi módosításával vissza kellene hozni ezt a jogintézményt. Ugyanakkor a részletszabályokat érdemes volna alaposan újragondolni, nehogy túlságosan szűk alanyi kört érjen el ez a szabály és a szűkmarkúan megszabott munkavállalói jogok valódi munkajogi védelem helyett csak látszatvédelmet biztosítsanak.

Összegzés

A magyar munkajogi szabályozás hagyományosan a munkaviszonyokból és a polgári jogviszonyokból álló fogalmi rendszerre épül. Ezt a *kettős fogalmi rendszert erősítette* egyfelől az elmúlt évtizedek munkajogi jogalkotása, így különösen az Mt.-re és a Ptk.-ra épülő munkajogi és polgári jogi szabályozás. Másfelől a bináris rendszer megmerevedése irányába hatott az elmúlt tizenöt évben a magyar munkajogi jogalkotás energiáit szinte teljesen lekötő uniós jogharmonizáció is, amely kizárólag a munkaviszony szabályozását

⁸³ Lásd például a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeit szabályozó új Mt. 82. §-át.

⁸⁴ Hasonló véleményt fogalmaz meg Kiss György [Kiss (2013) id. mű 13. o.].

érintette, így óhatatlanul felerősítette az új Mt. hatálya alá tartozó, illetve az azon kívüli jogviszonyok szabályozása közötti különbségeket. Az uniós jog tehát nemhogy nem temette be az árkot a munkaviszony és önfoglalkoztatás között, hanem még mélyítette is.

Ugyanakkor a színlelt szerződések egyre nagyobb fejtörést okoztak a magyar munkajogi jogpolitikának, mivel a hibás pénzügypolitika kifejezetten a munkajogi védelmi szabályok kikerülésére ösztönözte a munkáltatókat és a munkavállalókat egyaránt. A leplezett munkaviszonyok dömpingjével szemben viszont tehetetlennek bizonyult a hiányos magyar fogalmi rendszer és a meglehetősen bizonytalan jogértelmezési gyakorlat. Éppen ezért elodázhatatlanná vált *a munkajog fogalmi rendszerének megújítása*, amelyre az új Mt. valóban kísérletet tett. Ugyanakkor be kell látni, hogy a munkajogi szabályozás önmagában alkalmatlan ennek a problémának a kezelésére.

Fontos előrelépést jelentene a munkajogi védelem kiterjesztése és fokozatos biztosítása a munkaviszonyon kívüli, gazdaságilag függő munkavégzőknek. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti szürke zónába tartozó munkavégzési formák szabályozására már történtek kísérletek az elmúlt évtizedekben, így különösen a bedolgozói, az önálló kereskedelmi ügynöki és a vagyonsvédelmi alvállalkozói jogviszony tekinthető ilyennek. Ezeket túl 2011-ben kísérlet történt a gazdaságilag függő munkavégzés általános szabályozására is, amely most még nem járt sikerrel, a szociális partnerek elutasítása és a kormányzat meghátrálása miatt.

Mivel indokoltnak és jó kísérletnek tartom a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy koncepcióját, ezért a fentiekben igyekeztem azzal kapcsolatban javaslatokat tenni. Álláspontom szerint akkor lehet sikeres egy ilyen szabályrendszer, ha pontosan, de elég szélesen szabja meg a szabály személyi hatályát és érdemi munkajogi védelmi szabályokat kapcsol hozzájuk, amelyek valóban javítják az érintett munkavégzők munkajogi helyzetét. Csak így lehet munkajogi értelemben vett hidat verni a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közé, de ma még ez „a híd túl messze van”.