

# LÁTLELET: HOGY VAGY, MUNKAVISZONY?

HORNYÁK Virág\*

## 1. Az egyetlen állandó a változás

Jelen tanulmányt korunk egyik, ha nem a legnagyobb munkajogi kihívásának szentelem, amellyel célom hozzájárulni a munkaviszony elmúlt időkből megfigyelhető expanziójának értelmezéséhez.

A jogalkotás egyik legfőbb rendeltetése, hogy számon tartsa és kijelölje az egzakt határait a munkaerőpiacot alakító gazdasági folyamatoknak. Így tud a munkajog alapvető befolyásoló tényezője lenni az emberek egzisztenciáját biztosító munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak azáltal, hogy definiálja azokat, valamint jogokat és kötelezettségeket társít hozzájuk. A munkajog akkor tesz maradéktalanul eleget funkciójának, amennyiben – legyen a XXI. század akár mennyire is a szinte felfoghatatlanul rapid változások kora minden téren – az újabb és újabb felmerülő körülményekre is tud olyan válasszal szolgálni, olyan jogszabályi környezetet teremteni, amely minden helyzetre kínál megoldást, nem hagy joghézagokat maga után.

A legfőbb probléma azonban éppen abból fakad napjaink munkajogában, hogy egy olyan léptékű (globális) gazdasági transzformáció szemtanúi vagyunk, amelyre késedelem nélkül reagálni már-már lehetetlen. A hagyományos, évszázadokon keresztül megszokott munkavégzés helyét felváltó modern munkavégzési formák jelentik az egyik legégetőbb problémát, amelyre egyelőre a jogalkotó – nemcsak hazánkban - nem volt képes megfelelő alternatívát kínálni. Az biztosan látszik, hogy a XXI. században a munkajog egyetlen állandója a változás, ugyanis már a múlt század közepétől/végétől létrejöttek az addig ismert klasszikus munkavállalói fogalmon túlmutató, merőben új jogi kategóriák, úgy mint: munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott, részmunkaidőben foglalkoztatott, alkalmi munkavállaló, munkavállalóhoz ha-

---

\* PhD-hallgató, Debreceni Egyetem.

sonló jogállású személy és így tovább. A gazdaság átrendeződése, a fogyasztói igények folyamatos változása megkívánják mind a munkát végzők, mind az őket foglalkoztatók részéről a korral való konstans haladást, amelyet azonban csak akkor tudnak maradéktalanul, jogszerűen megtenni, ha vannak egyáltalán olyan jogszabályok, amelyeket követni tudnak.

Alapvetően megállapítható, hogy a megváltozott körülményekből eredően mára a munkaerőpiac egyértelműen nem fekete vagy fehér, hiszen olyan munkavégzési (jog)viszonyok alakultak ki, amelyek nem sorolhatók teljes bizonyossággal sem a munkaviszony, sem más polgári jogi munkavégzési viszony kategóriájába. Az is kétségtelen tény, hogy nemcsak a magyar, de az európai (sőt talán a világ) munkajogában is megfigyelhető a tendencia, amely szerint a jogalkotó igyekszik menteni a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat a munkajog hatálya alól és áttérni egy – egyelőre megítélésem szerint nem meghatározható koncepción alapuló – másik mederbe. A köztes munkavégzési viszonyok elterjedése tetten érhető napjainkban, ugyanis egyre népszerűbbé válik, hogy a felek a tartós munkavégzésre nem munkaszerződést kötnek – pedig korábban a tartós munkavégzésre vonatkozó igény egyenes utat jelentett a munkaszerződés megkötéséhez –, hanem egyéb, polgári jogi szerződést. Emiatt válnak a munkát végzők önálló munkavállalókká, mintegy kiszorulva a munkajogi védelemből. A Kúria szerint „a szerződési szabadság és a típuszabadság arra is kiterjed, hogy a felek a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a jogi környezetre tekintettel szabadon válasszák meg, ennek érvényesülése során vagy a munka törvénykönyve szerinti munkaszerződést, vagy a Polgári Törvénykönyv szerinti megbízási szerződést hozzanak létre. Tiltó jogszabályi rendelkezés hiányában nincs akadálya annak, hogy a felek a munkavégzésre irányuló tevékenységre ne munkaszerződést, hanem tartós megbízási szerződést kössenek.”<sup>1</sup>

A tanulmány egyik legfontosabb rendeltetése az, hogy felhívjam arra a jelenségre a figyelmet, amely szerint jóval több munkát végző személy igényli és érdemli a munkajogi védelmet, mint amennyien azonban a munkavégzési jogviszonyuk átmeneti jellege miatt valóban részesülnek abból, ugyanis a hatályos szabályozási rendszer a köztes jogviszonyokat nem tudja munkajogi szempontból megfelelően interpretálni.

A munkajog kiindulási pontja, eredeti célja a foglalkoztatottságon belüli gazdasági és szociális egyenlőtlenségek kiegyensúlyozása volt, ezért főként egy idealizált munkavállalói státusz kialakításával foglalkozott, „e köré építette a

<sup>1</sup> Mfv. I.10.566/2016/5.

jogosultságokat”.<sup>2</sup> Ez a modell azonban – a mai munkaviszonyra is értelmezhetően – a tartós, teljes munkaidőben való foglalkoztatásra épített, és élt azzal a feltételezéssel, hogy a munkavállalókat terhelő kötelezettségekért egy meghatározott munkáltató vonható felelősségre.<sup>3</sup> Ezt a felfogást azonban – számos okból kifolyólag – meghaladta az idő, ugyanis bár a munkajog tárgya kétségkívül a más részére végzett önálló, független munka, a munkajog mégiscsak szerződéses jogág, a magánautonómia egyik kifejezési módja.<sup>4</sup> A tradicionális munkaviszony azért sem volt képes tartani a lépést az idővel, mert „a gyors technológiai fejlődés, a globalizációból adódó megnövekedett verseny, a változó fogyasztói kereslet és a szolgáltatási ágazat jelentős növekedése rámutatott a nagyobb rugalmasság szükségességére.”<sup>5</sup> Ez a gondolatmenet egyértelműen rámutat arra, hogy a fennálló munkajogi berendezkedés nem látta el a feladatát, ugyanis képtelen volt reagálni a fellépő piaci változásokra. Ennek az oka többek között megítélésem szerint abban keresendő, hogy a kógens szabályozás a munkajogi normák egyik fő ismertetőjegye, így a munkaszerződés sem tudott olyan hatékonysággal reagálni, mint amely a szerződésekre egyébként jellemző. Vékás Lajos már évtizedekkel ezelőtt, 1977-ben leszögezte, hogy a kógens szerződési normák a munkaszerződés szabályozásánál jelentek meg először,<sup>6</sup> amely megállapítás a munkajog egésze számára éppoly meghatározó jelentőségű, mint jelen tanulmány szempontjából.

A munkaszerződés magánjogi gyökereinek feltárása épp annyira túlmutat ezen értekezés határain, mint ahogyan a munkaszerződés jövőjéről való mélyreható elmélkedés. Azonban ezen kérdéskörnek van egy aspektusa, amellyel a tanulmány későbbi részeiben mindenképpen kívánok foglalkozni. A munkaszerződés jövője szempontjából ugyanis a leginkább aggályos kérdés a munkavállalói státusz biztonságának garanciája, amely ponton szignifikáns különbség mutatkozik a munkaszerződés és a magánjogi szerződések között, az utóbbira jellemző szerződéses szabadság elvét tekintve.

<sup>2</sup> Green Paper – Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21st Century, Commission of the European Communities. Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 5. (A továbbiakban: Green Paper)

<sup>3</sup> Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlemény*, 2013/1. 2.

<sup>4</sup> Kiss (2013) i. m. 2.

<sup>5</sup> Green Paper i. m. 5.

<sup>6</sup> VÉKÁS Lajos: *A szerződési rendszer fejlődési csomópontjai*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1977. 85.

## 2. A munkavégzési viszonyok aktuális rendszere

A változó munkajogi szabályok és gazdasági fejlődés kereszttüzében megfigyelhető, hogy a munkajogi szabályozási rendszer kezdetben kizárólag a munkaviszonyra épült. Mára azonban az új foglalkoztatási formák – így különösen a digitális platform által kialakult helyzet – alapjaiban rengették meg a munkajog eddig ismert képletét. Manapság a kiindulási pontot a munkavégzési viszonyok dichotómiája jelenti e körben, azaz a munkaviszony- megbízási és vállalkozási jogviszony, vagyis a munkavállaló- önfoglalkoztató kettős berendezkedése.<sup>7</sup>

A mai modern munkajogot, szűkebb értelemben a foglalkoztatási viszonyokat érintő változások hatással vannak arra, hogy kiket tekintünk munkavállalónak. A függő munkavégzés végpontjainak kijelölésében három lehetséges út figyelhető meg az európai munkajogban: a munkavállaló fogalmának kiterjesztése, a munkát végzők harmadik típusának megalkotása, vagy a munkát végzők közös jogának megteremtése és a különböző szintű jogok széles kategóriákra való kiterjesztése.<sup>8</sup> A hazai munkajog az alapvető jelentőségű változásokra a hagyományos intézményrendszer kiterjesztésével válaszolt, vitatható hatékonysággal. A jog munkavállalóként kezel olyan személyeket, akik *de iure* nem azok, ez a megközelítés pedig egyre inkább feszültséget gerjeszt a munkajogászok között.<sup>9</sup> Kiss György megítélése szerint a probléma kulcsa a munkaszerződés értelmezése, illetve elhelyezése a szerződések rendszerében, amely álláspont megegyezik az enyémmel. Ezen kérdések azért bírnak kiemelt jelentőséggel a témával kapcsolatban, mert az egyes foglalkoztatási jogviszonyok kapcsán feltérképezett új szerződések nem a munkaszerződéstől függetlenül alakultak ki, hanem abból kiemelkedve. Ez szolgálhat alapként ahhoz, hogy az általuk megalapozott jogviszonyokra is ki kelljen terjeszteni a munkajog által biztosított védelem bizonyos elemeit. Kiss György szerint azonban ez a megoldás jogilag nem járható út, mert a munkajogi védelem egy tradicionális struktúrára vonatkozik, amely a hagyományos munkaszerződésre épül. A határozatlan időre létesített és teljes munkaidőben történő foglalkoztatás a viszonyítási pont, és a szerződési típuskényszer határát át nem lépő atipikus munkajogviszonyo-

<sup>7</sup> Kiss György *A piac és az emberi tényező* c. 1995-ben kiadott művében rámutatott arra, hogy a magyar munkajogban szükséges lenne a függő munka és a szabad szolgálat között kodifikációs különbséget tenni, azonban a munka törvénykönyvében nem kapott helyet a koncepciója.

<sup>8</sup> JAKAB Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 2015/9. 422.

<sup>9</sup> Kiss György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása. *Pro Futuro*, 2021/2. 15.

kat megkísérli ehhez az idealizált állapothoz közelíteni.<sup>10</sup> Kiss György által megfogalmazottan a munkajog „a tradicionális magánjog máig élő szerződési szabadsága és a munkavállaló jogállásának védelme között örlődik, és ez utóbbit igyekszik valamilyen elfogadható indokkal alátámasztani”.<sup>11</sup>

Amikor foglalkoztatási jogviszonyokról van szó, fel kell tennünk azt a kérdést, hogy vajon minden dolgozó személy foglalkoztatottnak minősül-e? A „munkát végző személy” védelmi rendszere összetett és különböző szintű elemekből áll, amelyek érvényesítésének jogi technikái sem azonosak. A védelem első szintje az általános jogok szintje, amelyek ugyan minden embert, tehát minden munkavégzőt megilletnek, munkajogi hatékonyságuk éppen emiatt elhanyagolható. Más védelmi elemek az állami beavatkozás eredményei, kógens rendelkezések. Ezeknek a szabályoknak a személyi hatálya behatárolható: a munkavállaló. Éppen ezért nem alakult ki egységes álláspont a jogalkotásban arra vonatkozóan, hogy ezeket a védelmi elemeket ki lehet-e (ki kell-e?) terjeszteni a munkavállaló jogállásához hasonló személyekre, hiszen ők *de iure* nem munkavállalók.<sup>12</sup>

Maga a foglalkoztatási jogviszony kifejezés is számos problémát vet fel. A magyar jogi nyelvben használt „egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszony” vagy „egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony” tartalmát az egyes jogszabályok nem határozzák meg. Kérdés, hogy az a tevékenység, amit az ilyen személy végez, egyáltalán foglalkoztatásnak minősül-e a szó szoros értelmében? A munkavállaló jogállásához hasonló, gazdaságilag függő munkavégző jogviszonyának jogalapja viszont nem a munkaszerződés, hanem tisztán magánjogi megállapodás. Eldöntendő, hogy ez lehetővé teszi-e a munkavállalóval történő összehasonlítást, mert amennyiben igen, úgy indokolt a munkajogi védelem.<sup>13</sup>

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok beemelése a munkajog környezetébe súlyos dogmatikai problémákat okoz. Megdölni látszik az a hosszú ideig axiómaként kezelt alapvetés, amely szerint munkaszerződés alapján valamennyi tevékenység ellátható, de meghatározott tevékenységek – adott körülmények között – csak munkaszerződés megkötésével, azaz munkajogviszonyban valósulhatnak meg. A technológia fejlődésének köszönhetően fokozottan előtérbe került a munkák sokfélesége, és megnőtt annak a lehetősége,

<sup>10</sup> Kiss (2021) i. m. 23.

<sup>11</sup> Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020. 268.

<sup>12</sup> Kiss (2021) i. m. 26.

<sup>13</sup> Uo. 22.

hogy adott tevékenységek szabályozása a munkajog keretein kívül történjen. (Ellenpéldaképpen: pl. az *Uber* sofőrjeit nem kell szükségképpen munkavállalónak tekinteni, miközben az *Uber* minősítése inkább munkáltató, mint bármi más.)<sup>14</sup>

A munkavégzés jogi meghatározása azonban nem csupán a munkaszerződés által lehetséges, és egyre több olyan megállapodás-típus születik, amelyet már nem nevezhetünk atipikus munkaszerződésnek, sőt magánjogi besorolása is nehézséget okoz. Ezekre a szerződésekre nem alkalmazhatók a munkajog alapintézményei, ugyanakkor fel kell oldani azt a Gordiuszi csomót, ami ezen jogviszonyok alanyainak *de iure* és *de facto* helyzete között van. A (munka) jog ennek a vállalkozói és munkavállalói lét határán lévő rétegnek a munkajog eszközeivel igyekszik védelmet nyújtani (amennyiben szükséges), úgy, hogy a jogviszonyt vagy nyíltan, vagy körülírással munkajogviszonynak minősíti. Ennek viszont az az ára, hogy háttérbe szorul a munkaszerződés szerződés mivolta.

A digitális platform általi foglalkoztatás a „köztes” réteget mind létszámában, mind a tevékenységek jellegében jelentősen megnövelte. Kiemelendő, hogy a digitális platform által megszervezett tevékenység hagyományos munkajogviszonyban is gyakorolható. Kétségtelenül az lenne a legkényelmesebb megoldás, ha egzakt szempontrendszerrel lehetne felállítani, erre a munkát végző rétegre is, azonban az elkövetkező évek munkajogában nem ez a tendencia vetíthető előre. Ennek számos oka közül az egyik az, hogy a digitális platform általi foglalkoztatás (még) nem alkalmas konzisztens konklúzió levonására.

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok körében a fundamentális jelentőségű klasszifikációs felvetések megválaszolásához indokolt elvégezni a munkaszerződés és a munkajogviszony elválásának vizsgálatát, ugyanis alapvetően a két jogintézmény fogalmi diverzifikációja adja a jogviszony-klasszifikációs nehézségek alapját.

A felek munkaviszonyt csak munkaszerződés-kötéssel létesíthetnek,<sup>15</sup> illetőleg munkaszerződés megkötése által csak munkajogviszony jöhet létre.<sup>16</sup> A munkajogi szabályozás gondolatisága mindezek alapján egyszerűnek és konzekvensnek tűnhet, ugyanakkor már önmagában a munkaszerződés megkötése, de annak potenciális joghatása, az alaki és tartalmi feltételek vagy éppen a

<sup>14</sup> KISS (2021) i. m. 23.

<sup>15</sup> GYULAVÁRI Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1. 2–4. [https://hlj.hu/letolt/2014\\_1/01.pdf](https://hlj.hu/letolt/2014_1/01.pdf)

<sup>16</sup> JAKAB i. m. 426–427.

munkaviszonyt érintően is irányadó szerződési szabadság eszméje mindenképpen olyan elméleti és gyakorlati dilemmákat generálnak, amelyek feloldása elengedhetetlen a munkaszerződésről, a munkaviszony jogi természetéről, és a szerződés tartalmáról való gondolkodás során. Zaccaria Márton Leó e körben arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony fogalmi diverzifikációja indokolt, viszont annak számos, a joggyakorlatban megfigyelhető negatív hatása van, illetve fogalmi bizonytalanságot teremt akár a munkaviszony létesítése, akár a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítése körében.<sup>17</sup>

A munkajogban alaptétel, hogy munkajogviszony nem állhat fenn a felek között érvényesen megkötött munkaszerződés, de legalábbis olyan megállapodás nélkül, amely ha nem is az Mt. által priorizált írásbeli formában, de minden kétséget kizáróan tartalmazza a szerződés alanyainak ez irányú konszenzusát.<sup>18</sup> Ugyanakkor az sem képezi vita tárgyát, hogy egy olyan szerződés megkötése, amellyel a felek célja munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése, nem feltétlenül keletkeztet munkajogviszonyt,<sup>19</sup> mint ahogyan munkajogviszony létrejöhet adott esetben „munkaszerződés” nélkül is.<sup>20</sup> Ezen kijelentések mellett rögzítendő, hogy a munkajogi dogmatikában a munkaszerződés létesítése és a létesítendő jogviszony egymástól szükségképpen elválik.<sup>21</sup>

Ez a fajta törvényi szigor kétirányú, azaz munkaszerződés alapján csak munkaviszony létesülhet, és munkaviszonyt csak munkaszerződés hozhat létre. Alapvetően logikátlan lenne elfogadni azt a tézist, miszerint más típusú szerződéssel is létesíthető munkaviszony, hiszen az Mt. tárgyi hatálya gyakorlatilag maga mondja ki ezt az általános elvet, de a szerződési szabadság garanciái mentén a felek gazdasági és szociális érdekei alapvetően indokolhatják a tartalmi elemek átjárhatóságát.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> ZACCARIA Márton Leó: Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés és a munkaviszony jogi természete körül. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0 A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2022. 55.

<sup>18</sup> BANKÓ Zoltán: A munkajogviszony létesítése és kezdete. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 173–174.

<sup>19</sup> CSÉFFÁN József: Az érvénytelenség munkajogi szabályozása (mellékletek). In: *Érvénytelenség a munkaviszonyban – Összefoglaló vélemény*. Kúria, 2020. 73., 83. <https://tinyurl.com/49e77sa6>

<sup>20</sup> A jogviszony-minősítési anomália miatt elnevezéstől függetlenül bármilyen, munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését célzó szerződés létesíthet munkaviszonyt, amennyiben annak tartalma erre utal.

<sup>21</sup> ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei*. II. köt. Pécs, Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1996. 64–65.

<sup>22</sup> ZACCARIA i. m. 67.

A magyar munkajogi szabályozás hatálya alatt nem köthető legitim módon olyan szerződés, amely nem tartalmazza ugyan az Mt. szerinti valamennyi esszenciális tartalmi elemet, azonban mégis munkaviszony, vagyis egy munkaviszonyközeli, munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére terjed ki a felek konszenzusa. Ez azt jelenti, hogy például nem tudják beemelni szerződésükbe az Mt. szerinti szociális védelmi szabályokat vagy azok egy részét, ha egyébként egy olyan megállapodást kötnek, amely tartalmilag a megbízáshoz vagy az önfoglalkoztatáshoz közelít. Vagyis a szerződés kötelező tartalma szükségszerűen felülírja a jogviszony lényeges tartalmát, ráadásul maga a munkaszerződés mint kizárólagos létesítési mód alapvetően kötött, pontosabban éppen oly mértékben kötött, hogy abból lehessen következtetni a felek szerződéskötéskori akaratára.<sup>23</sup>

A munkaszerződés és a munkaviszony dogmatikája inkább elméleti dilemmákat vet fel, de adott esetben e jogintézmények gyakorlati alkalmazására is hatással lehet, mint ahogy a klasszikus munkaviszonytól eltérő egyes foglalkoztatási jogviszonyok gyakorlati kérdései vonatkozásában is jelentőséggel bír a munkaszerződés és a munkaviszony dogmatikai elhatárolása. Látszik tehát, hogy egy olyan alapvető munkajogi kérdéskör tekintetében is, mint a munkaszerződés jogi természete, és a munkaviszony létesítése, számos evidenciát lehet dogmatikailag megcáfolni, új jogdogmatikai alapokra helyezni. Mindez pedig átalakítja a munkajogi jogértelmezést, esetenként oly módon, hogy a gyakorlatba adaptálhatatlan szabályok miatt munkaerőpiaci kockázatokat is magában foglal.

### **3. A munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésének problematikája**

Amennyire hálás jogterület a munkajog, legalább annyira nehéz is. Ugyanis még egy olyan alapvető jelentőségű fogalom tekintetében sem adható egzakt meghatározás, mint amilyen a munkavállaló a munkajog szempontjából. Vannak olyan szempontok, amelyek minden bizonnyal munkavállalónak minősítenek valakit, azonban a definíció jogdogmatikai megalapozása nem tekinthető elvégzett feladatnak. Megítélésem szerint a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésében rejlő probléma alfája és omegája abban keresendő, hogy úgy semmiképpen nem tud időben és adekvát módon reagálni a munkajog

<sup>23</sup> Uo.

a munkaerőpiac kihívásaira, ha nélkülözhetetlen fogalmak nincsenek kellő dogmatikai háttérrel alátámasztva.

A munkavállaló fogalmának meghatározása azonban nem tekinthető tagálami hatáskörnek az Európai Unióban, ugyanis az Európai Bíróság rögzítette, hogy a munkavállaló egy közösségi fogalom.<sup>24</sup> A Bíróság akként érvelt, hogy amennyiben a munkavállaló definiálása tagállami hatáskörbe tartozna, a tagállamok revideálhatnák a „migráns munkavállaló” fogalmát, ez a lépés pedig kiiktathatná azt a védelmet, amit az Unió biztosít ezeknek a személyeknek. A Bíróság e körben azt is szükségesnek érezte rögzíteni, hogy a közösségi jogalkotás „a szükségeshez mérten szélesen” értelmezi a fogalmat.<sup>25</sup>

Az Európai Bíróság 1981-ben, a *D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie* ügyben tett eleget a munkavállalói jogállás egyes kritériumainak meghatározására irányuló kötelességének, és rögzítették, hogy a munkavállalókat megillető jogok forrása a szabad mozgás alapelve. Tekintettel arra, hogy a munkavállaló fogalma nincs kategorikusan definiálva, jelentését a Bíróság szerint az általánosan elfogadott alapelvek segítségével, a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szöveggörnyezet és a Szerződés céljainak figyelembevételével kell értelmezni.<sup>26</sup>

Ezen a ponton érdemes szót ejteni a munkavállaló jogállásához hasonló munkavégző személy jogviszonybeli pozíciójáról. Az új munka törvénykönyve korai javaslata tartalmazott arra vonatkozóan rendelkezést, hogy a felmondási időre, a szabadságra, a végkielégítésre, a kárfelelősségre, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. Valamint munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kellett volna tekinteni azt, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása. A tervezet szerint azonban ezek a rendelkezések nem kerültek volna alkalmazásra, ha a szerződésből származó rendszeres havi jövedelem elérte volna a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.<sup>27</sup>

<sup>24</sup> C-75/63 sz. ügy ítélete: Mrs. M. K. H. Hoekstra (née Unger) v. Bestuur Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [ECLI:EU:C:1964:19].

<sup>25</sup> GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva: *A személyek szabad mozgása az Európai Unióban*. Budapest, Tullius, 2008. 85–86.

<sup>26</sup> C-53/81 sz. ügy ítélete: D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie [ECLI:EU:C:1982:105].

<sup>27</sup> JAKAB i. m. 426.

A munkajogviszony meglétét, a felek jogállását sok országban különféle tesztek alkalmazásával határozzák meg, amelyek alapján véve a tradicionális munkajogviszonyra lettek megalkotva, de olyan jogviszonyok igazolására is alkalmasak, amelyek csak nyomokban tartalmazznak munkajogviszonyra utaló elemeket. Az egyes tesztek használata során megfigyelhető az a tendencia, hogy ezekben a személyes munkavégzésre irányuló, ugyanakkor nem munkaszerződéssel létrehozott önfoglalkoztatói jogviszonyokban igyekeznek kimutatni valamilyen munkaviszonyra utaló elemet. A minősítés rendkívül nehéz, hiszen a jogalkalmazás (és a jogalkotó is) igyekszik a munkavállaló, valamint a munkajogviszony fogalmát kiterjesztően értelmezni.

Ezen tesztek a munkavállaló jogállásához hasonló személyek jogviszonyának minősítésén túl vitatottak a platformmunka esetében is.<sup>28</sup> A kérdés hasonló: a platform által szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyokat minek lehet minősíteni: munkajogviszonynak vagy...? A platformmunka vonatkozásában ráadásul fennáll egy további problémakör: általában háromszereplős jogviszonyról van szó, így akár egymással azonos időben is fennállhatnak, tehát még az is eldöntendő kérdés, hogy melyik határozza meg az adott jogi struktúrát. A platformmunka hasonló minősítési problémát vet fel, mint a munkavállaló jogállásához hasonló munkavégző személy jogviszonyának beazonosítása. A minősítés azonban még bonyolultabb, hiszen a platform egy innováció, és mint ilyen, felhasználása gyakorlatilag nem ismer határokat. A platform egyre erőszakosabb térnyerésének csak a jogi szabályozás jelenthet korlátozást, de erre nem mutatkozik kellő hajlandóság.

A platformmunka konzekvensen ellenáll minden olyan törekvésnek, ami őt belekényszerítené a munkajogviszony kereteibe. A különböző platformok szerződési kondíciói következetesen azt tartalmazzák, hogy a szolgáltatást nyújtó személy nem áll munkajogviszonyban a platformmal, azaz nem minősül munkavállalónak, így a platform sem vállal semmilyen felelősséget, sem pedig a foglalkoztatással járó költséget, ami a munkáltatást egyébként leírja. A szolgáltatás igénybe vevőjét általában nem érdekli – miért is érdekelné-, hogy konkrétan mely személyek végzik el az adott munkát, számára ez meglehetősen

<sup>28</sup> A platformmunka az informatikához kapcsolódó fogalom, olyan foglalkoztatási forma, amely egy online platformot használ a fizetett munkaerő kínálatának és keresletének összehangolására. A platformalapú munkavégzés történhet csak és kizárólag online, elektronikus eszközökkel vagy olyan hibrid módon is, amikor az online kommunikációs folyamathoz valamilyen személyes jelenlétet is igénylő tevékenység is kapcsolódik. ld. bővebben: HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész). *Munkajog*, 2022/1. 34–42.

indifferens, tehát e tekintetben a platformmunka akár a munkaerő-kölcsönzésre is hajazó tulajdonságokat mutat.

A platformmunka esetében – a szó jelentéséből kiindulva – sok esetben előfordul, hogy a platform kizárólag közvetít a felhasználó és a munkát végző személy között, így a fő jogviszony a felhasználó és a munkavégző között áll fenn.<sup>29</sup>

A platformmunka adta lehetőséget tulajdonképpen mindenki másképp értelmezi, és erre meg is van a lehetőségük – ez a platform egyik legnagyobb fegyverténye. Egyesek alkalmoszerű vagy rövid távú, aránylag kis erőbefektetést igénylő pénzkereseti lehetőségnek tartják, míg mások üzletszerűen üzik ezt a munkát, ezt tekinti fő bevételi forrásuknak, és hosszútávon gondolkodnak – vagy vállalkozóként, vagy munkavállalóként.

Megítélésem szerint az elmúlt években/hónapokban megfigyelhető egy egyre inkább növekvő igény a platformmunkát végzők részéről arra vonatkozóan, hogy a jogviszonyukat minősítsék munkaviszonynak tekintettel arra, hogy tulajdonképpen ugyanolyan konstrukcióban végzik nap mint nap a feladataikat, mint a „hagyományos” munkavállalók. A platformmunkások szerződési feltételei és a gyakorlat között ugyanis olyan, a munkát végzők számára súlyosan diszkriminatív eltérések mutatkoznak, amelyek a munkajogviszony hiánya miatti érdekérvényesítési képesség gyengesége miatt sok esetben megoldás nélkül maradnak.<sup>30</sup>

#### **4. Kell-e érvényesülnie a munkavállalókat megillető alapjogoknak valamennyi egyéb foglalkoztatott esetében?**

Az Mt. 34.§ (1) bekezdése értelmében munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. Ez a fogalom látszólag nem hagy kérdést a felől, hogy kiket ismer el a hatályos munkajogi kódexünk munkavállalóként. Sőt, meg kell említenünk, hogy az Mt. több ponton is igyekszik minden kétséget kizáróan tisztázni a hatálya alatt munkát végző személyek jogállását, meghatározva a tárgyi és a személyi hatályt. Azonban a túl szép ahhoz, hogy igaz legyen elv mentén meg kell állapítanunk, hogy a munkajog

<sup>29</sup> Ez lehet munkajogviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony is.

<sup>30</sup> Kiss György: A foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelesség teljesítése atipikus munkajogviszonyokban. In: PÁL Lajos-PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0 – A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2022. 36–39.

egy olyan bonyolult és széles spektrumok között mozgó jogterület, amely ennél jóval komplexebb látásmódot igényel. Kiss György megfogalmazása szerint a munkajogi gondolkodásban számos bonyolult, összetett vagy az elméleti és gyakorlati interpretációban eltérő módon felbukkanó szabállyal, fogalommal találkozhatunk, aminek a legfőbb oka a munkajogi normaanyag „vegyes jellege”.<sup>31</sup> Jelen fejezetnek ez képezi az alaptézisét, ugyanis nyilvánvaló, hogy a munkavállaló fogalmának alkalmazása, értelmezése és interpretálása a jelentős és folyamatos változások mellett bonyolult és komplex feladat.

Az Mt. 42.§ (1) bekezdéséből következhet az a gondolatmenet, hogy munkavállaló csak az lehet, aki az Mt. szerinti munkaszerződés alapján az Mt. szerinti munkajogviszonyban dolgozik. A munkavállalóról formálisan csak a munkaszerződés megléte esetén beszélhetünk, a másik oldalról a munkavállalói státuszhoz tapadó jogok és kötelezettségek határozzák meg a jogviszony típusát. Ebből az következik, hogy az Mt. munkavállaló-fogalma lényegében a munkát végző személy jogalanyiségát tekintve határoz meg feltételeket, feltéve, hogy a jogviszony az Mt. hatálya alá tartozik. Zaccaria Márton Leó szerint viszont fordított logikával élve egyáltalán nem magától értetődő az, hogy a felek között munkaszerződés áll fenn, mégis munkát végez az alárendelt fél más részére díjazás fejében.<sup>32</sup>

Kétségtől alapvető jelentőségű kérdés a munkavégzésre irányuló jogviszonyok vonatkozásában, hogy vajon az Mt.-ben a munkavállalókat megillető garantált jogok valóban csak azt a relatíve szűk kört illetik-e meg, vagy értelmezhetjük-e kiterjesztően a munkavállaló fogalmát?<sup>33</sup>

Ez a kérdés adja a tanulmány esszenciáját, és valójában a legégetőbb problémának a globális munkajogban is ez a kérdéskör tekinthető, ugyanis munkát végzők millióinak a jogi helyzete rendezetlen azáltal, hogy nincs egyértelmű válasz e tekintetben. Ha a munkajogi szabályok csak a munkavállalókra nézve relevánsak, akkor minden más munkát végző – egyre inkább növekvő számú – személy elesik a jogvédelem leginkább hatékonynak bizonyuló módjától. Az

<sup>31</sup> Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 2014/1. 39–42., 63–64.

<sup>32</sup> ZACCARIA Márton Leó: *Idejétmúlt koncepció vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban*. Budapest, HVG-ORAC, 2021. 255.

<sup>33</sup> Különösen indokolt a felvetés, ha arra gondolunk, hogy a munkavállalói státusz nem köthető kizárólagosan az Mt. munkaszerződés koncepciójához, valamint a munkaszerződés és a munkaviszony fogalma elkülönülhet egymástól, még akkor is, ha a munkaviszonyt szükségszerűen a munkaszerződés hozza létre.

látszik tehát, hogy az Mt. szerinti, szűkebb körű munkavállaló-felfogás azt eredményezi, hogy a szintén alá-fölé rendeltségben munkát végző személyek között önkényes különbséget tesz a jogalkotó úgy, hogy közben hangsúlyozza a szerződési szabadságot.<sup>34</sup>

Zaccaria Márton Leó a téma szakértőjeként ezt a szabályozáselméleti szembenállást egy joggyakorlati példával világítja meg, amely alapján önmagában a munkát végző alanyok jogviszonyának fogalmi differenciája nem szolgálhat alapul az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megszegéséhez.<sup>35 36</sup> Rögzítendő emellett természetesen az is, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebkty.) tárgyi hatálya alá tartozik valamennyi munkavégzésre irányuló jogviszony, függetlenül azok tartalmi klasszifikációjától, tehát bizonyos alapvető jogok az Mt.-n kívüli jogviszonyok tekintetében is mérvadóak.<sup>37</sup>

Zaccaria Márton Leó megfogalmazása szerint az Mt.-n belüli szerződési szabadság konkurál az Mt.-n kívülivel, a felek szabadon dönthetnek ugyan jogviszonyukról, azonban tekintve a törvényi szabályozást, ipso facto ki van jelölve számukra, ki a munkavállaló és ki nem, az Mt. egyfajta speciális felhatalmazással élve rendezi a felek szerződéses viszonyait. Az Mt. tulajdonképpen azt feltételezi, hogy a felek szerződéskori akarata munkaszerződés megkötésére és munkajogviszony létrehozására irányult, mivel a munkavállalói és munkáltatói státusz kizárólag ilyen módon jöhet létre, más esetben nem léphet senki ilyen jogi pozíciókba.<sup>38</sup>

A munkavállaló a munkaszerződés törvényi legitimációjával nyerheti el ezt a státuszt, kérdésként merül fel azonban, hogy a munka jellege vagy a felek viszonya kizárja-e egy laza függőségi viszony klasszifikációját. Az Mt. elviekben erre a kérdésre is megadja a konkrét választ azzal, hogy kötött személyi és tárgyi hatályt határoz meg, így a munkaszerződés kizárólagossága tekinthető döntő szempontnak.

Erre szolgálhatott volna megoldásként a már korábban említett munkavállalóhoz hasonló személy kategóriája, amely azonban nem került átültetésre a

<sup>34</sup> BANKÓ–BERKE–KAJTÁR–KISS–KOVÁCS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 192–194.

<sup>35</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008. TT. számú állásfoglalása.

<sup>36</sup> ZACCARIA i. m. 257.

<sup>37</sup> GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, 2018/3. 92–93.

<sup>38</sup> ZACCARIA i. m. 259.

tervezetből a hatályos törvénykönyvbe, így a jogalkotó egyértelműen letette a voksát amellett, hogy megszorítóan kell értelmezni a munkavállaló fogalmát.<sup>39</sup>

Összefoglalóan az állapítható meg, hogy az Mt. a munkavállalói státusz alakításának tekintetében nem hagy semmilyen diszpozitivitást a felek számára, továbbá a bírói gyakorlat is szigorú és konzekvens ebben a kérdésben, így egyelőre a munkavállalói státuszról alkotott felfogás lazulása, így a munkavállalókon kívül munkát végző személyek jogi védelmének erősödése várat magára.

## 5. Konklúzió

A munkajog harcos jogág. Kezdetben – és talán még egy kicsit a mai napig is – azt igyekezett nagy erővel bizonyítani, hogy a polgári jogtól elkülönült jogág, önállóan is van létjogosultsága. Manapság pedig leginkább önmagával harcol, tekintettel arra, hogy a munkajog évtizedek alatt felépített, látszólag jól működő rendszerét megbontani látszanak a munkaerőpiac diverzifikációja nyomán létrejövő új foglalkoztatási jogviszonyok. Ezek az új, ezidáig ismeretlen foglalkoztatási módszerek talán soha nem látott léptékű kihívás elé állították a munkajogot. A munkaerőpiac átalakulása korántsem ért a végéhez, sőt, megítélésem szerint a következő évtizedekben olyan változások tanúi leszünk, amelyekre ha nem készül elő modern szabályozási megoldásokkal a munkajog, nem lesz képes hatékony és valódi garanciákat biztosítani a munkaerőpiac szereplőinek – főleg a munkát végzőknek. Az új foglalkoztatási jogviszonyokban *de iure* magánjogi szerződés alapján végzik a munkát, *de facto* viszont teljesítési helyzetük viszonyítható a munkavállalókéhoz.<sup>40</sup> A munkajog egyelőre azt a reakciót adta a kialakult helyzetre, hogy kiterjesztette a garanciális rendszerét a klasszikus munkaviszonytól merőben eltérő jogviszony alapján munkát végző személyekre. Tette mindezt viszont úgy, hogy valójában alapvető jelentőségű részletszabályokra nem tért ki e körben, az új jogviszonyok munkaviszonytól szignifikánsan eltérő minősítő jegyeiből eredő szabályozási anomáliákat egyelőre nem rendezte. A munkajog azon sajátosságában rejlik a kiterjesztésére irányuló igény és lehetőség, hogy az tágabb kontextusban tulajdonképpen egy normatív keret a munkaerőpiac valamennyi egzisztáló intézménye számára.

<sup>39</sup> Kiss György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez. In: KUN Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013. 11–13.

<sup>40</sup> Kiss György: A munkajog lehetőségei és határai. *Jogtudományi Közlöny*, 2023/6. 261.

A munkajog elmélete abból fakad, hogy a munkavállaló alá-fölérendeltségi viszonyban van a munkáltatóval, ezért a függő munka joga, azonban egyúttal megfelelhet olyan gazdasági viszonyoknak is, amelyek magában foglalják ellenérték fejében a személyes szolgálatot.<sup>41</sup>

A munkajog expanziója számos dogmatikai és gyakorlati problémát is felvet, ugyanis a munkajog alapvetően a klasszikus munkaviszony, valamint a munkáltató és a munkavállaló védelmét hivatott szolgálni, ennek megfelelően került kialakításra a jogalkotók által a munkajogi normarendszer.

Jelenleg a munkajog a közjog és a magánjog között sodródik az éppen aktuális gazdasági vagy politikai érdekeknek való megfelelés kényszerében. Egy ilyen folyamat pedig jogalkotói beavatkozás nélkül előbb vagy utóbb a munkaviszony és a munkaszerződés kiüresedését fogja maga után vonni.

Érdekes jogalkotási kérdés, hogy ezeknek az új, alulszabályozott jogviszonyoknak az Mt.-n kívül kell-e maradnia, vagy az Mt.-be kellene illeszteni a munkajogviszonyoktól különböző, ún. átmeneti jogviszonyok szabályait is. A munkajogi kódexben történő átfogó szabályozás minden bizonnyal erősítené mind az érintett személyek munkajogi védelmét, mind pedig a munkajogi szabályozás koherenciáját.

Az azonban kétségtelenül megállapítható, hogy megváltoztak a munkát végző személyek szociális igényei, megváltozott a társadalmi szerepük, megváltoztak az őket indikáló motivációs tényezők is, amelyek hajtják őket előre a munkaerőpiacon. Ez a folyamat pedig elindította a foglalkoztatók munkaerőpiacon betöltött szerepének erőteljes átrendeződését is, amelynek köszönhetően fokozatosan csökkent a fölérendelt szerepük a foglalkoztatási jogviszonyok teljesítése során. Ez vonta magával természetesen a munkajog normarendszerének átrendeződésére irányuló igényt és kötelezettséget, valamint nem kis felelősséget rótt ezáltal a jogalkotókra.

Számos vitás, nyitott kérdés megválaszolásának feladata áll az elkövetkező években a munkajog előtt, azonban a vita, a tudományos értekezések, a jogtudósok közös gondolkodása minden esetben előremutató, és sajátja, hogy idővel minden lehetetlennek, megoldhatatlannak tűnő probléma megoldásra kerül általa.

<sup>41</sup> JAKAB Nóra – PRUGBERGER Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közöny*, 2014/10. 477.