

# Jog- és államtudomány

KISS GYÖRGY\*

## A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása?

*The Continuation of the Employment Contract or the Development of a New Contract?*

### ABSZTRAKT

A munkajog hosszú ideig nem tudott szabadulni a locatio conductio béklyójából: erre a szerződésre épült a tradicionális munkajog rendszere. Az új foglalkoztatási, illetve munkavégzési módok azonban ezt a struktúrát kezdi lebontani. Az outsourcing és a digitális platformok általi foglalkoztatás megtörte a munkaszerződés uralmát, és a szerződéses struktúra a magánjog irányába tolódik el. A tanulmány arra a kérdésre keresi a választ, hogy mindez mit jelent a munkavégző védelme és a foglalkoztató felelőssége szempontjából, továbbá hogy megoldást kínál-e a personal employment contract teóriája.

**Kulcsszavak:** munkaszerződés, magánjogi szerződés, alárendeltség, personal employment contract

### ABSTRACT

Labour law has not been able to dispose of the shackles of the locatio conductio for a long time; the system of traditional labour law was built on this contract. However, new forms of employment are beginning to break down this structure. Outsourcing and employment by digital platforms have broken the dominance of the employment contract and the contractual structure is shifting towards private law. The study seeks to answer the question of what all this means in terms of protecting the worker and the responsibility of the employer. Finally, does the theory of the personal employment contract offer a solution?

**Keywords:** contract of employment, contract, subordination, personal employment contract

A modern munkajog egyik alapintézménye a munkaszerződés.<sup>1</sup> Alapítja a munkajogviszonyt és meghatározza annak jellegét. A munkaszerződés megjelenése és

\* Dr. Kiss György egyetemi tanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem; Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék; e-mail: drkissgy@gmail.com.

<sup>1</sup> Lásd például Freedland, Mark (ed.): *Contract of employment*. Oxford University Press, Oxford, 2016; FREEDLAND, Mark: *Contract of employment*. Clarendon Press, Oxford, 1976; CAMERLYNCK, Guillaume-Henry: *Traité de droit du travail. Contrat de travail*. Dalloz, Paris, 1968; Dockès, Emmanuel: *De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur. Analyse juridique et valeurs en Droit social. Etudes offertes*

rögzülése a jogrendszerben azonban nem volt gördülékeny. A más részére történő munka jogi kifejeződésére kézenfekvő volt a római magánjog bérleti konstrukciójának (*locatio conductio*) az adaptációja, amely meghatározta a két nagy hatással bíró jogrend, a francia és a német munkajogának fejlődését. Dogmatikájában ugyan eltérő módon, de a kontinentális joghoz hasonló tartalommal kezelte ezt a kapcsolatot a *common law master–servant* jogviszonya is. A munkaszerződés relatíve önállóan sokáig nem tudott megjelenni,<sup>2</sup> de meglepő módon ez jelentette a munkajog „szerződéses jogág” jellegének a megmaradását, és a túlzott közjogi beavatkozások kivédését is, amely alapjaiban változtathatta volna meg ennek a jogterületnek a karakterét.

### 1. A tradicionális munkajog struktúrája és bomlása

A munkaszerződés, és általa maga a munkajog később időről időre megkísérelte a polgári jogtól való függetlenedést. Az elvást alapvetően szociális, szociálpolitikai megfontolások vezérelték, némi ideológiai töltettel.<sup>3</sup> Kijózanítóan hatott ugyanakkor a munkajog egyes intézményeinek dogmatikai vizsgálata, amely alapján nem lehetett szignifikáns eltérést felfedezni a polgári jog intézményeitől.<sup>4</sup> A munkaszerződés relatív elkülönülését mégis a munkajogba beszivárgó szociális elemek hatása tette lehetővé. Ennek eredményeképpen a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma elvált egymástól. Ennek az a furcsa következménye lett, hogy a munkaszerződés és a többi, munkavégzésre irányuló polgári jogi szerződés tekintetében megjelent egy sajátos típuskényszer, ami a felek típusválasztási szabadságát korlátozta.<sup>5</sup> A jogalkalmazás által alkalmazott különféle tesztek hosszú ideig biztosították a munkaszerződés minősítését és ezáltal a munkajogviszony stabilitását.<sup>6</sup>

Ez a viszonylag békés állapot addig volt fenntartható, amíg a tradicionális munkajog képlete egyértelmű prioritást élvezett. A munkajog alapintézményei – közjogiak és magánjogiak, individuálisak és kollektívek egyaránt – a határozott időre létesí-

à Jean Pélissier. Dalloz, Paris, 2004; RICHARDI, Reinhard: Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1988/7, 221–255; LOTMAR, Philipp: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Rechts. Band I–II*. Duncker & Humblot, Leipzig, 1902, 1907.

<sup>2</sup> Összefoglalását lásd Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 41–106.

<sup>3</sup> Lásd különösen a Sinzheimer által kialakított iskolát. SINZHEIMER, Hugo: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland. In: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie (1922)*. Europa, Frankfurt am Main, 1976.

<sup>4</sup> BYDLINSKY, Franz: *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht*. Springer, Wien–New York, 1969.

<sup>5</sup> MASCHMANN, Frank: *Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem*. Duncker & Humblot, Berlin, 2001; VOGENAUER, Stefan: Interpretation of Contracts: Concluding Comparative Observations. In: Burrows, Andrew–Peel, Edwin (eds.): *Contract Terms*. Oxford University Press, Oxford, 2007, 123; Beale, Hugh (ed.): *Chitty on Contract. Volume I: General Principles, Implied Terms in English Contract Law*. Sweet & Maxwell, London, 2012; FURMSTON, Michael–CHESIRE, Geoffrey–FIPOOT, Cecile: *Law of Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2012, 177–195.

<sup>6</sup> DEAKIN, Simon–MORRIS, S. Gillian: *Labour Law*. Butterworths, London, 1998, 149–171.

tett és teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ígérő munkajogviszonyra épültek. Ez a konstrukció viszonylag könnyen ellenállt a változásoknak. Ami az individuális munkajogot illeti, a főiránytól eltérő munkajogviszonyok számára a diszkrimináció tilalmával kíséreltek meg korlátokat felállítani. Amennyiben ez egyes esetekben mégsem volt járható út, úgy az „igazolt nem egyenlő bánásmód” lehetősége adott feloldozást.<sup>7</sup> Egyébiránt a hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód követelménye, illetve az esélyegyenlőség biztosítása annyiban mégis különös figyelmet érdemelt, hogy ezeket a jogintézményeket más polgári jogi szerződésnél nem, vagy csak több áttételen keresztül lehetett érvényesíteni. Ennek a rendszernek a másik szignifikáns eleme volt a felmondásvédelem. A jogellenes felmondás, illetve a *common law unfair dismissal* intézménye nem engedi a munkáltatót szabad belátása szerint kilépni a jogviszonyból, habár az eredeti állapot visszaállítása legalábbis kétséges.<sup>8</sup>

A kollektív munkajog rendszere szintén a viszonylag zárt és egységes munkaszerződési jogra épül. A koalíciós szabadság, a kollektív megállapodások, az üzemi alkotmányjog (már ahol létezik) megkísérel valamilyen egyensúlyt teremteni a magánjog és a közjog között, és igyekszik meggátolni az általános alapjogok munkajogi erodálását.

A vázolt állapot azt eredményezte, hogy a munkavégzés területén kétpólusú jogi intézményrendszer alakult ki: az egyik oldalon a munkaszerződésre alapozott munkajog – számos kógens rendelkezéssel támogatva –, a másikon a polgári jogi jogügylettel kifejezett független vállalkozás (megbízás stb.). Ez a felállítás csak addig maradhatott így, ameddig a technológiai eredmények a munkajogi kapcsolatrendszer nem bontották szét, valamint amíg a zárt és viszonylag stabil munkajogi struktúra viszonylag költségkímélő volt. Ez egyben azt is jelentette, hogy a munkaadói érdekek érvényesítésébe számos kompromisszum belefért, így a munkavállalók szociális biztonságának szinten tartása is.

Kétségtelen, hogy a munkavégzés munkajogi szabályozásán már viszonylag korán megjelentek az első törésvonalak, ezt azonban egy-két konstrukció különleges megoldása miatt sokáig nem vették komolyan. A II. világháborút követően a tradicionális munkajog eleinte megtűrte a *temporary help service* megjelenését, ám később – egyes területeken – behódolt ennek az új foglalkoztatási formának. Az áttörés sikerét mi sem jelzi jobban, mint hogy a *temporary* kifejezés csakhamar elkopott, illetve kiüresedett, és a találó *permatemp* megjelölés jelent meg.<sup>9</sup> Bizonyos koratörténeti előzményektől eltekintve az úgynevezett munkaerő-kölcsönzés jelentette az első tömeges kiszervezést, az úgynevezett *outsourcing*-ot. A kiszervezés jelenti a feladatok, a szervezet egy részének, illetve a felelősségnek a kiszervezését, ami másképpen fogalmazva ezeknek a megosztását jelenti. A sokat emlegetett *sharing*

<sup>7</sup> Lásd különösen a Tanács 2000/78/EK irányelvét (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16–22.), 6. cikk: Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása.

<sup>8</sup> Összefoglalóan lásd Waas, Bernd–Heerma van Voss, Guus (eds.): *Restatement of Labour Law in Europe: Vol. III: Dismissal Protection*. Hart Publishing, London, 2022 (megjelenés alatt).

<sup>9</sup> HATTON, Erin: *The Temp Economy – From Kelly Girls to Permatemps*. Temple University Press, Philadelphia, 2011.

*economy*<sup>10</sup> azon túl, hogy megbolygatta a munkajogviszony hagyományos szerkezetét, számos megválaszolatlan kérdést hozott felszínre a felek jogállását illetően.

Ami a munkáltatói oldalt illeti, megváltozott a vállalkozások belső szerkezete, módosultak a hierarchikus viszonyok, és módosult a vállalkozások vezetése. Még ezekenél is nagyobb hatású a szerződéses viszonyok átrendeződése, az *inside contractor* helyett az *outside contractor* igénybevétele.<sup>11</sup> Ezzel összefüggésben újra kellett értelmezni a munkáltató fogalmi ismérveit, sőt már az a kérdés is felmerült, hogy lehetséges-e „foglalkoztatás”, illetve „foglalkoztatott” munkáltató nélkül?<sup>12</sup> A munkavállalói oldalt illetően még ennél is bonyolultabb a képlet, hiszen a kiszervezés a klasszikus értelemben ismert munkavállalói jogállást kidobja a munkajog szerkezetéből, és az úgynevezett „független szerződő” fél pozíciójába helyezi át. Csakhamar kiderült azonban, hogy az *employee* és az *independent contractor* felosztás a szereplők tényleges gazdasági helyzetét olyannyira nem tükrözi, hogy a jogi minősítésére is hatással van.

Ebben a munkában nem elsősorban a munkáltatói vagy a munkavállalói minőség változásait elemzem, hanem azt a jogintézményt, amely mindkét pozíciót meghatározza: magát a szerződést. Ezzel összefüggésben az alábbi kérdések merülnek fel: Van-e a munkaszerződésnek a szerződés általános fogalmától eltérő megkülönböztető ismérve? A foglalkoztatási jogviszonynak kizárólag a munkaszerződés az alapja? Az új szerződéstípusok – különös tekintettel a digitális platform általi foglalkoztatást megalapozó jognyilatkozatokra – a munkaszerződés modulációi vagy ettől független jogi aktusok?

Témaválasztásomat az is indokolja, hogy az új foglalkoztatási formák, különösen a digitális platform által létrejött helyzet alapjaiban változtatta meg a munkajog képletét. Ismereteim szerint ezekre a változásokra a munkajog a hagyományos intézményrendszer kiterjesztésével válaszolt, több-kevesebb sikerrel. Így többek között a jog munkavállalóként kezel olyan személyeket, akik *de iure* nem azok, és ezzel a megközelítéssel ideig-óráig lehet ugyan eredményeket elérni, de ez inkább újabb feszültséget gerjeszt, mintsem megnyugtató megoldást nyújtana.<sup>13</sup> Álláspontom szerint a probléma kulcsa a munkaszerződés értelmezése, illetve elhelyezése a szerződések rendszerében.

<sup>10</sup> Lásd többek között DAVIES, Anna R.–DONALD, Betsy–GRAY, Mia–KNOX-HAYES, Janelle: Sharing Economies: Moving Beyond Binaries in a Digital Age. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2017/10, 209–230. (DOI: 10.1093/cjres/rsx005); DAVIDSON, Nestor M.–INFRANCA, John J.: The Sharing Economy as an Urban Phenomenon. *Yale Law & Policy Review*, 2016/6, 216–279; DE STEFANO, Valerio: *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.

<sup>11</sup> CAPPELLI, Peter: The New Deal at Work. *Chicago-Kent Law Review*, 2000/2, 1171.

<sup>12</sup> FRIEDMAN, Gerald: Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2014/2, 171–188. (DOI: 10.4337/roke.2014.02.03)

<sup>13</sup> Jó példa erre többek között a *Kunsten*-ügy: C-413/13. sz., *FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden* ügyben 2014. december 4-én hozott ítélet [EU:C:2014:2411].

## 2. Változatok a munkaszerződésre

### 2.1. A munkaszerződés megkülönböztető ismérve

Mindenekelőtt rögzíteni szükséges, hogy a munkaszerződés mind történetileg, mind dogmatikailag az általános kontraktuális jogi intézményrendszer egyik eleme. Ezt támasztja alá a már említett *master and servant* kapcsolatnak a *contract of employment* relációvá történő szelidülése, de ugyanígy az európai kontinentális jog nagy kodifikációs eredményeiben megjelenő szerződés, a *Dienstvertrag* vagy a *contrat du travail* is, amelynek alapja a római jogi bérlet volt.<sup>14</sup> Ezen a dogmatikai alapon a munkajog hosszú ideig nem tudott túllépni, és *déjà vu* érzés tapasztalható akkor is, ha a legújabb atipikus foglalkoztatás szerződéseire tekintünk. Ennek az örökségnek az átvételét, illetve a *contract of employment* minden kritika nélküli általános szerződésként történő kezelését ugyanakkor számos kritika érte. Ezek az ellenvetések alapvetően a munkás–munkaadó tényleges helyzetéből indultak ki, a kritikáknak inkább szociális töltete volt, mintsem jogi, nemegyszer baloldali politikai felhangokkal tűzdelve.

A munkaszerződés jogi szabályozása és a munkaszerződés tényleges társadalmi-gazdasági környezete közötti diszkrépancia okozta a vázolt ellentmondást. Mind a *common law*, mind az európai kontinentális jog (a *civil law*, vagy ebben a relációban: a *legislation*) a munkaszerződést közönséges csere típusú szerződésként kezelte. E szerződés joghatásában – a munkajogviszonyban – azonban volt egy olyan elem, amely egyetlen kötelemben sem volt jelen, nevezetesen az egyik fél alárendeltsége. Ezt ugyan tényként kezelte mindenki, azonban nagyon nehéz volt magyarázatot találni arra, hogy más munkavégzésre irányuló szerződések – vállalkozás, megbízás – miért nem idézik elő ezt a hatást, és ebből következően sokfajta magyarázat született az alárendeltség természetére is.<sup>15</sup>

Az alárendeltség meghatározásával összefüggő – sokszor szinte önmagukért való – elméleti viták napjainkban a gyakorlatban értékelhető realitássá váltak, többek között a munkavállaló jogállásához hasonló személy (*worker, arbeitnehmerähnliche Person, travailleurs économiquement dépendant*), a franchise-vevő (*franchisee*), valamint a digitális platformok részére szolgáltatást nyújtók tekintetében. A számos magyarázat közül – a részletek ismertetése nélkül – két megközelítés érdemel figyelmet. Az egyik a gazdasági függőség, a másik a személyes függőség elmélete.

Az előbbi a munkáltató (vállalkozó, befektető, tőkével rendelkező) gazdasági hatalmából, fölényéből indul ki.<sup>16</sup> Természetesen, mivel ilyen eszközökkel a munkavállaló nem rendelkezik, a munkáltatóhoz fűződő szerződéses kapcsolata is kifejezi ezt az imparitást. Ez a megközelítés két problémát hozott felszínre. Az egyik magát a munkaszerződést mint szerződést érintette. A 20. század elején terjedt el a munkaszerződés mint csatlakozási szerződés minősítése, ami azt jelentette, hogy a munkavállalónak egyetlen lehetősége van: elfogadni a munkáltató által meghatá-

<sup>14</sup> Lásd ezzel kapcsolatban WINDSCHEID, Bernhard: *Lehrbuch des Pandektenrechts*. Julius Buddeus, Düsseldorf, 1862; POTHIER, Robert Joseph: *Traité du contrat de louage*. Chez Debure l'aîné, Paris, 1764.

<sup>15</sup> Összefoglaló értékelését lásd Kiss: i. m., 169–192.

<sup>16</sup> STOREY, John: *Managerial Prerogative and the Question of Control*. Routledge, London/Boston, 1983.

rozott feltételeket, mintegy csatlakozni ezekhez. Így viszont megkérdőjeleződött a munkaszerződés szerződés jellege, amelyen kétségtelenül enyhítettek a kollektív munkajog intézményei és az állami beavatkozás által megszületett védelmi jellegű jogszabályok. A másik probléma a gazdaság egészére vonatkozott, amennyiben az üzleti forgalomban számos területen találkozhatunk alá-fölé rendeltségi viszonyokkal, és ezektől eléggé mesterkéltnak tűnt a munkajogviszonyban meglévő függőség leválasztása vagy legalábbis kiemelése.

Ugyanakkor érezhető volt, hogy a munkajogviszonyban meglévő függőségi helyzet más, mint a gazdasági kapcsolatokban sokszor kitapintható imparitás. E különbség magyarázatát szolgálta a későbbiekben a munkavállaló személyi függőségének ideológiája. Azért csak a későbbiekben, mert a személyi függőség elmélete eredetileg a munkajognak a polgári jogtól való leválasztását volt hivatva alátámasztani.<sup>17</sup> A személyi függőség gondolata nem volt mentes a történeti-mitológiai elemektől, és dogmatikai támadásoktól kísérve csakhamar elvetették. Jellemző azonban, hogy nem tűnt el teljesen a jogi gondolkodásból. Példa erre a BGB 611a §-a, amely több mint száz évvel a törvény hatálybalépése után a *Dienstvertrag* egyik típusaként szabályozza a munkaszerződést (*Arbeitsvertrag*), és ennek egyik fő elemeként a munkavállaló utasításhoz való kötöttségét, valamint a személyes függőségét (*Weisungsgebundenheit, persönliche Abhängigkeit*) jelöli meg.<sup>18</sup> Arról, hogy mit jelent ez a fajta függőség, egzakt definíciót nem tartalmaz a törvény, csupán azt rögzíti, hogy a személyes függőség mértéke a tényleges munkavégzés jellegétől függ. Ez tehát lehet egészen operatív vagy kevésbé látványos. A személyi függőség leginkább az utasításhoz való kötöttség által érthető meg. Ennek értelmében a munkavégzők nincsenek abban a helyzetben, hogy tevékenységüket szervezhessék és munkaidejüket meghatározhassák. Másképpen fogalmazva, az utasítás a tevékenység minden lényeges elemére kiterjed.

Az angolszász jogrendekben a munkajogviszony meghatározására egy meglehetősen összetett és napjainkig bővülő tesztrendszer alakítottak ki. A *control, integration, economic reality, mutuality of obligation* teszt alapján elvégzett komplex elemzés alapján lehet közelíteni a munkajogviszony fennállásához (*multiple test*), de ilyenkor is ott van a kivételt jelentő klauzula, nevezetesen: az ellenkező bizonyításig.<sup>19</sup>

Ismeretes még egy megközelítés, nevezetesen a szigorúan jogi értelemben vett alárendeltség (*subordination juridique*).<sup>20</sup> A francia munkajogban ezt a kategóriát

<sup>17</sup> Lásd SINZHEIMER: i. m.

<sup>18</sup> WAAS, Bernd: The legal definition of the employment contract in section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same? *Italian Labour Law e-Journal*, 2019/1, 25–34. (DOI: 10.6092/issn.1561-8048/9695); HROMADKA, Wolfgang: Zur Auslegung des § 611a BGB – eine historisch-dogmatische Analyse. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2018, 1583–1586; RICHARDI, Reinhard: Der Arbeitsvertrag im Licht des neuen § 611a BGB. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2017, 36–39; PREIS, Ulrich: § 611a BGB – Potenziale des Arbeitnehmerbegriffes. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2018, 817–826.

<sup>19</sup> *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister for Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497. ELEMZI LOCKTON, Deborah: *Employment Law*. London, Cavendish Publishing, 2005–2006, 26; GAYMER, Janet: *The employment relationship*. Sweet & Maxwell, London, 2001, 57–60.

<sup>20</sup> AUBERT-MONPEYSSSEN, Thérèse: *Subordination juridique et relation de travail*. Centre national de la recherche scientifique, Paris, 1988.

mintegy a munkaszerződésből eleve származtatott ismérvként használják, elkülönítve minden más jellegű alárendeltségtől. A feladat nehéz, ugyanis a francia jogban a munkaszerződésnek nincs törvényi definíciója. A „tiszttán” jogi függőség megjelenik a német jogban is. Ennek a megközelítésnek a kiindulópontja az, hogy a munkaszerződés nem eredménykötelem, így a munkavállaló által nyújtandó szolgáltatás meghatározása absztrakt, és ezt valakinek – jelesül a másik félnek – konkretizálnia kell. Így a munkaszerződés az úgynevezett idegen meghatározottságú munkát (*fremdbestimmte Arbeit*) szabályozza.<sup>21</sup> Ez a kétségkívül tetszetős elmélet azonban ott dől meg, hogy a gazdasági forgalomban szintén léteznek olyan szerződések, amelyekben a szolgáltatások tartalma nincs pontosan, részletesen meghatározva (*incomplete contract*), és még sincs az egyik félnek vagy a felek bizonyos csoportjának joga a szolgáltatás egyoldalú konkretizálására.<sup>22</sup>

## 2.2. Az alárendeltség különböző típusairól

Megállapítható, hogy a munkajogviszony szignifikáns eleme a munkavállaló alárendeltsége. Egyelőre azért nem írom le, hogy megkülönböztető ismérve, mert más szerződéseknél is kimutatható valamilyen imparitás, mondhatni alárendelődés. Ezeket a függőségeket tehát el kell határolni egymástól. Ennek az elhatárolásnak nemcsak elméleti, hanem aktuális gyakorlati hatása is van. Az atipikus foglalkoztatási formák megjelenésével ugyanis különös jelentősége lett a munkajogviszonyban meglévő alárendeltség (*subordination*) és a gazdasági ügyleti forgalomban kimutatható gazdasági függőség (*economic dependence*) megkülönböztetésének. A munkavállaló alárendeltségét a munkajog környezete határozza meg, míg a gazdasági függőségre ezeknek a tényezőknek nincs befolyása vagy csak nagyon közvetetten. Így például hiányzik az egyik félnek a másik fél szervezetébe, üzletébe való integrálódás követelménye. Lényeges továbbá, hogy míg a gazdasági forgalom ügyletei döntő többségének az úgynevezett *task performance contract* képezi az alapját, a munkaszerződés főszabályképpen *time service contract*.<sup>23</sup> Ebből következően többek állítása szerint a munkavállaló alárendeltsége – és itt nem vetik el a személyes alárendeltséget sem – magából a munkaszerződésből ered. Természetesen ehhez tartozik, hogy ebben az alanyi körben nem képzelhető el olyan (teljesítési) szerződés, amelyben a szolgáltatást nyújtó fél a munkavégzés tekintetében önállósággal rendelkezik. Más megfogalmazásban, a munkajog azoknak a joga, akik nem képesek a gazdasági forgalomban önálló jogállással megjelenni.

A valódi, ténylegesen önállóan tevékenykedők és a piaci forgalomban részt vevők esetében a gazdasági függőség alapvetően nem egy adott jogügyletből származik. A gazdasági, a kereskedelmi forgalomban a függés számos, alapvetően gaz-

<sup>21</sup> Lásd BGB 611a §.

<sup>22</sup> HART, Oliver: Incomplete Contracts and the Theory of the Firm. *Journal of Law, Economics and Organization*, 1988/1, 119–139.

<sup>23</sup> COLLINS, Hugh: Independent Contractor and the Challenge of Vertical Integration to Employment Protection Law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 1991, 362–363.

dasági-stratégiai tényező eredője. Adódhat a felek közötti tevékenység jellegéből, a felek közötti nagyságbeli, úgynevezett lehetőségbeli különbségekből, vagy akár hosszabb távú stratégiai megfontolásból stb. Ezt a függőséget, vagy inkább kötöttséget az is jellemzi, hogy az adott fél képes kiszállni a kapcsolatból, a szerződéses jogviszonyokat megszüntetheti, és más relációban továbbra is részt tud venni a gazdasági forgalomban. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a jelzett gazdasági függés által nem vész el a felek önálló piacképessége.

A gazdasági függőség más dimenziói kerülnek előtérbe a munkavállaló és az önálló vállalkozó között elhelyezkedő vállalkozói réteg tekintetében. E csoport szignifikáns elemeinek meghatározása is gondot okoz. Ezek a személyek *de iure* önálló vállalkozók, nem munkavállalók. Ez azonban nem tükröződik elnevezésükben, a fentiekben említett *worker*, *arbeitnehmerähnliche Person* kifejezésekben. Talán a francia munkajogban használt *travailleurs économiquement dépendant* utal a legjobban erre a köztes állapotra. A másik két elnevezés inkább a munkavállalói állapotra utal, mintsem a vállalkozóira. Így például a német jog sem az *unternehmerähnliche Person* megjelölést használja.<sup>24</sup> Az elnevezésbeli bizonytalanság utal ennek a csoportnak a jogállásbeli és a tényleges gazdasági helyzete közötti diszkrpanciára. A csak *de jure* vállalkozó alárendeltsége a munkavállaló személyes alárendeltsége és a tényleges vállalkozó potenciális gazdasági függősége között helyezkedik el. Nem kell ugyan a megrendelő szervezetébe beilleszkednie, de mozgástere annak üzletmenetétől, szinte kizárólag a megrendelések tartalmától, gyakoriságától stb. függ. Az ilyen típusú vállalkozó nem egyszerűen a gazdaság mozgásához tartozóan kerül függőségi helyzetbe, hanem *de facto* helyzetét alapvetően az határozza meg, hogy ezen a kapcsolaton kívül nem képes a gazdasági, kereskedelmi jogügyleti forgalomban részt venni. Azok a jogszabályi megoldások, amelyek ezt a réteget a munkavállalói jogálláshoz közelítik, meghatároztak bizonyos kritériumokat, de ott, ahol a jogalkotó hallgat, ez a kényes feladat a jogalkalmazásra vár. Az elhatárolás bizonytalansága súlyos problémákat vet fel a munkajog alapintézményeinek alkalmazhatósága és a versenyjog viszonylatában (lásd később).

Ebben a körben kell röviden érinteni azt a hasonló problémát, ami a *franchise* vonatkozásában merül fel. A franchise-vevő (*franchisee*) munkavállalóként való minősítésének az oka részben különböző volt az Egyesült Államokban és Európában. Az USA-ban a nagy szakszervezetek magukkal az adott ágazatot vagy szolgáltatást meghatározó globális franchise-adókkal (*franchisor*) akartak tárgyalni, és megállapodásukat ilyen módon próbálták kivonni a versenyt korlátozó tilalmakat rögzítő jogszabályok alól.<sup>25</sup> Mivel próbálkozásaik egy része sikerrel járt, a nagy cégek külön megállapodásokat kötöttek a munkafeltételekről a franchise-vevőket képviselő szervezetekkel. Ehhez hozzátartozik, hogy a szemben álló feleknek közös érdekük volt az üzlet fenntartása, hiszen bizonyos ágazatok, szolgáltatások túlnyomó hányada *franchise* rendszerben működött. A franchisee minősítésének másik oka

<sup>24</sup> Ennek magyarázatát lásd MANFRED, Lieb: Unternehmerähnliche Arbeitnehmer. *Zeitschrift Für Vergleichende Rechtswissenschaft*, 1976/3, 276.

<sup>25</sup> PASTERNAK, Daniel B.–PERERA, Naomi Y.: The NLRB's Evolving Joint-Employer Standard: 'Browning-Ferris Industries of California, Inc.' *ABA Journal of Labor and Employment Law*, 2016, 295.



– az USA-ban és Európában is – szinte ugyanaz, mint amit a gazdaságilag függő munkavégző esetében láthattunk. Azon túl, hogy a franchise-vevő franchise-adótól való függősége nagy részben magából a franchise üzletmenetének szerkezetéből következik, több olyan esettel is lehetett találkozni, amelyekben a *franchisor* olyan egyoldalú döntési és kontroll eszközökkel rendelkezett, amelyek már túlmutattak a franchise-ból adódó függőségen vagy inkább kötöttségen.<sup>26</sup> Ez adott esetben hatott a munkavállalók felvételére (amennyiben volt ilyen), a munkarendnek a franchise-tól független elemeinek a meghatározására stb. Születtek olyan döntések, amelyek a franchise-vevőt munkavállalónak minősítették – meglehetősen óvatos indokolás mellett –, hangsúlyozva, hogy ez természetesen nem jelent általános értékítéletet, hanem minden egyes esetet külön kell elbírálni.

Mielőtt a digitális platform általi foglalkoztatással kapcsolatos alárendeltségi problémákat érinteném, utalnom kell egy olyan anomáliára, amely mind a munkavállaló jogállásához hasonló munkavégző, mind a franchise-vevő minősítésénél megjeleNIK. A minősítés alanya az esetek többségénél az egyén. Többen felteszik a kérdést, hogy helytálló-e a vonatkozó kritériumok alapján történő vizsgálat akkor, ha ebben a helyzetben az egyénnek alkalmazottai vannak?<sup>27</sup> Erre a problémára tanulmányom végén még kitérek, e helyütt csak utalok arra, hogy a munkáltató–munkavállaló, illetve a megrendelő–egyéni vállalkozó szigorú, merev minősítési rendszerében ez a probléma nem kezelhető.

A digitális platform általi foglalkoztatás sokkal összetettebb annál, mint amit első megközelítésre feltételeznénk. Álláspontom szerint az így kialakított struktúra nem csupán a résztvevők jogállási minősítését írja át, hanem a foglalkoztatás jogalapját is kétségessé teszi (lásd a következő alpontot), és általában kérdőjelezi meg a munkajog alapintézményeit. E helyütt csupán a platform és a részére szolgáltatást nyújtó fél alárendeltségi helyzetével foglalkozom. A digitális platformok – függetlenül attól, hogy milyen területen és milyen szolgáltatással kapcsolatban jelennek meg – konzekvensen ragaszkodnak ahhoz az álláspontjukhoz, hogy csupán közvetítő feladatot vállalnak a szolgáltatást közvetlenül nyújtó és a szolgáltatást igénybe vevő (*client*) között. Teszik ezt azért, mert a platformok egy adott tevékenységre vonatkozó szabályok mellőzésével szervezik meg a munkát. Ezzel nem azt állítom, hogy tevékenységük jogellenes, csupán azt – és ez is elég –, hogy annullálják azt az érdekhálózatot, felelősségi rendszert, költség- és kockázatmegosztást, amit a rendelkezésre álló jogi szabályozás kialakított.<sup>28</sup>

Nyilvánvaló, hogy a platformok álláspontja nem tartható. A digitális platformmal való kapcsolatfelvétellel, illetőleg *guide*-jának elfogadásával – amely tartalma karakterisztikusan befolyásolja a szolgáltatást nyújtó magatartását, és a hagyományos értelemben vett munkáltatóhoz hasonló kontroll lehetőséget biztosít a platformnak – a platform sokkal erősebben tolódik a munkáltató pozíciójának irányába, mint az

<sup>26</sup> *Bundesarbeitsgericht*, Beschluss vom 16.07.1997 – 5 AZB 29/96 (-Eismann I-).

<sup>27</sup> PERULLI, Adalberto: Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica? *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2015/235. <http://aei.pitt.edu/102974/1/235.pdf> (2020. 08. 10.) 6.

<sup>28</sup> KENNEY, Martin–ZYSMAN, John: What is the Future of Work? Understanding the Platform Economy and Computation-Intensive Automatisation. *BRIE Working Paper*, 2016/9. <https://brie.berkeley.edu/sites/default/files/brie-wp-2016-9.pdf> (2020. 08. 10.).

előbbieken érintett franchise-adó. A platform általi foglalkoztatás és a franchise kezei között végzett munka között ugyanis – az esetek nagy többségében – van egy szignifikáns különbség. A franchise egy már elindított tevékenységet bővít úgy, hogy másokat is bevon egy hálózatba, és meghatározza a tevékenység azon brand- és marketing paramétereit, amelyek az eredeti struktúrát jellemezték. Ezért mondható a franchise esetében, hogy önmagában az ezeknek a betartását szolgáló függőség, kötöttség még nem minősíti a franchise-adót munkáltatónak és a franchise-vevőt munkavállalónak. A platform azonban egyrészt – mint ilyen – nem végzi az adott tevékenységet, másrészt olyan tevékenységeket transzponálhat a digitális térbe, amelyek már léteznek (lásd tipikusan az Uber felállítását).<sup>29</sup> Kétségtelenül lehet mondani a digitális platform által történő foglalkoztatásra is, hogy a szolgáltatást nyújtó csak annyiban kötött, amennyiben a szolgáltatás természete megköveteli, illetve elvileg előfordulhat, hogy a platform szabályzatai nem tartalmazznak olyan elemet, amely a munkáltatói jogkörre emlékeztetne.

A munkaszerződés és a foglalkoztatást/munkavégzést megalapozó többi szerződés között álláspontom szerint az a különbség, hogy a munkaszerződés a munkavégző szinte egész lényét magába szívja. Az alárendeltség meghatározza az időbeosztását, a munkavégzés módját, annak megszervezését elvonja tőle, hat magatartásának egyéb elemeire a munkaidőn belül és azon túl is. Annak ellenére, hogy a személyes függőség teóriáját korábban heves kritikával illették, és a magánautonómiára hivatkozva elvetették, látható, hogy a munkavállaló és a más munkavégző közötti megkülönböztetésnél még napjainkban is jelentős szerepe van. Erre figyelemmel kell értelmezni a BGB 611a §-ának azt a kitételét, amely a személyi függőség fokát említi, továbbá fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az elhatárolásnál is előtérbe kerül a szolgáltatást nyújtó személyét is érintő függőségi elemek megjelenése. Még akkor is, ha a másik fél ezt különböző technikákkal elrejti.

### 2.3. A „foglalkoztatási”, illetve „munkavégzésre irányuló” jogviszonyok jogalapja

Mindenekelőtt a „foglalkoztatási jogviszonyok” kifejezés okoz problémát. A magyar jogi nyelvben használt „egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszony” vagy „egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony” tartalmát az egyes jogszabályok nem határozzák meg, legfeljebb a szövegösszefüggésekből lehet arra következtetni, hogy vállalkozási vagy megbízási jogviszonyról lehet szó. Ebben az esetben tehát a munkaszerződés mint *causa* nem jöhet szóba. Mivel a tanulmányban tárgyalt kontextusban nem az ügynevezett álvállalkozások problematikáját vizsgálom – habár a franchise-ra vonatkozó fejtegetések talán még ezt is sugallhatják –, nem foglalkozom részletesen a szerződés értelmezésével, a jogviszony átminősítésével, hanem azt a „vegytiszta” helyzetet próbálok a jogalap szempontjából meghatározni, amikor a *worker*, az *arbeitnehmerähnliche*

<sup>29</sup> COLLIER, Ruth Berins–DUBAL, Veena–CARTER, Christopher: Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate. *IRLE Working Paper*, 2017/106. <https://www.irl.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf> (2020. 08. 10.).

*Person, a travailleurs économiquement dépendant* egyértelműen nem munkavállaló. Kérdés, hogy az a tevékenység, amit az ilyen személy végez, egyáltalán foglalkoztatásnak minősül-e a szó valódi értelmében. Továbbá, ebben a kontextusban hogyan értelmezhető a *self-employment* kifejezés?

A munkaszerződés jogalapi hegemóniájára az első figyelmeztető jelzést a munkaerő-kölcsönzés szerkezete jelentette. A munkaszerződés tartalma ugyanis kiegészült egy szinte kötelező klauzulával, amely szerint ez a szerződés azzal a céllal jön létre, hogy a munkavállaló nem a munkáltató részére végez munkát. A munkaszerződés mellett megjelent egy kereskedelmi szerződés (*commercial contract*), és ez a kettő alapozza meg, hogy a munkavállaló harmadik személynek, a felhasználónak dolgozzon. A törést az jelentette, hogy a perszonalizált munkaszerződés mellett feltűnt egy személytelen magánjogi szerződés, amelynek pusztán léte felbolygatta a munkajogviszony értékrendszerét.<sup>30</sup> Kétségtelen ugyanakkor, hogy a munkaszerződés nélkül ez a konstrukció nem valósulhatott volna meg.

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, vagy egyes elemeknek kiterjesztése mind az individuális, mind a kollektív munkajog tekintetében.<sup>31</sup> Kétségtelen, hogy a szociális védelmi szükséglet/igény (*soziale Schutzbedürftigkeit*) tetszetős indok a munkajogi védelem bevezetésére, hiszen mind a szakirodalom, mind a jogalkalmazás szerint ebben a tekintetben ez a munkavégző olyan helyzetben van, mint a munkavállaló. Adódik a kérdés: akkor miért nem munkavállaló? Másképpen fogalmazva, milyen magánjogi szerződés az, amely joghatásának megkezdhetetlen eleme a jelzett védelmi szükséglet? Ezzel kapcsolatban érdemes Rieble gondolatait felidézni, aki arra figyelmeztet, hogy a munkavállalói jogállás kiterjesztése egyben a vállalkozói jogállás lehetőségeit szűkíti.<sup>32</sup> Látni kell azt is, hogy egy ilyen jellegű elmozdulásnak nemcsak jogi jelentősége van, hanem gazdasági következményei is. A tárgyat atipikus „foglalkoztatási” módok mindegyike valamilyen *outsourcing*-nek tekinthető, amelyeknek közös jellemzője a feladatok, a felelősség és a kockázat megosztása (*sharing*). Ez eseteinkben egyet jelent a munkáltatói jogállással együtt járó terhek minimalizálásával vagy egyenesen kiiktatásával. Kimondható tehát, hogy a munkaszerződés kizárólagossága megtörni látszik, és ehhez hozzávehetjük a franchise megállapodást is, amennyiben a jogalkalmazás szerint a franchise alkalmazása, illetve a megállapodás ilyen elnevezése önmagában még nem zárja ki a franchise-vevő munkavállalói minőségét.

A digitális platform és a szolgáltatást nyújtó közötti megállapodásnak több fajtája létezik. A különféle megállapodások (*service agreement, delivery person agreement,*

<sup>30</sup> GONOS, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States. The Case of Temporary Help Firms. *Law & Society Association*, 1997/1, 84–85; RATTI, Luca: Agency Work and the Idea of Dual Employment: A Comparative Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2009, 846.

<sup>31</sup> Kiválónan tükröződik ez a bizonytalanság a már említett *Kunsten*-ügyben.

<sup>32</sup> RIEBLE, Volker: Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrecht? *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1988/3, 327; Rieble, Volker–Junker, Abbo (Hrsg.): *Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin treibt das Europäische Arbeitsrecht?* ZAAR, München, 2008, 52.

*global terms of service*) többsége nem más, mint a platform által meghatározott feltételek pusztá elfogadása, általában az applikáció letöltésével és az egyetértésre utaló valamilyen megjegyzés megerősítésével. Ebből a szempontból kirívó esetnek tűnhet a *Yelp*-ügy, ahol többek között arról kellett döntenie, hogy a website-on történő regisztráció önmagában jogviszonyt keletkeztet-e, és ebből következően a website-ot működtető platformnak és a részére bejegyzéseket (szolgáltatásokról értékelést) küldő személyek (*review-writer*) között egymás viszonylatában jogok és kötelezettségek állnak-e fenn.<sup>33</sup> Sőt, ebben a konkrét esetben a kérelmezők a website részére rendszeresen – annak bizonyos útmutatásait betartva – jelentést írók munkavállalói státuszának megállapítását kérték.

Mindezekből látható, hogy a „munkavégzésre irányuló jogviszonyok” beemelése a munkajog környezetébe súlyos dogmatikai problémákat okoz. Megdőlni látszik ugyanis az a sokáig axiómaként kezelt tétel, amely szerint munkaszerződés alapján valamennyi tevékenység ellátható, de meghatározott tevékenységek – adott körülmények között – csak munkaszerződés megkötésével, azaz munkajogviszonyban valósulhatnak meg. Többek között a technológia fejlődésének köszönhetően is fokozottan előtérbe került a munkák sokfélesége, és ebből adódóan megnőtt annak a lehetősége, hogy adott tevékenységek szabályozása a munkajog keretein kívül történjen. Mondhatnánk, hogy ez eddig törvényszerű, de ismét megjelenik a munkavállaló számára biztosított védelmi igény kiterjesztésének problematikája. Mit jelent az, hogy egy munkaszerződéstől eltérő szerződés elnevezése, amely egyébként tükrözi az adott kapcsolat konstrukciójának elemeit (*franchise*, *delivery contractor* stb.), mégsem zárja ki a munkavállalói minősítést? Fokozva a bizonytalanságot, ellenpéldaképpen: az Uber sofőrjeit nem kell szükségképpen munkavállalónak tekinteni, miközben az Uber minősítése inkább munkáltató, mint valami más (megrendelő, megbízó, közvetítő stb.).<sup>34</sup>

#### 2.4. Van-e köze ezeknek a szerződéseknek a munkaszerződéshez?

A formális ismérvek alapján a válasz nemleges, hiszen magánjogi vállalkozási, megbízási és egyéb, ezekkel rokon megállapodásokról van szó. A probléma azonban korántsem ilyen egyszerű. Mihez viszonyítjuk ugyanis ezeket a szerződéseket? Egy minden más, magánjogi szerződéstől független munkaszerződéshez? A fentiekben ugyan az alárendeltség fokát – már-már minőségi egyediségét – jelöltem meg a munkaszerződés megkülönböztető ismérveként, de ez nem jelenti azt, hogy a munkaszerződés kívül állna a magánjog szerződési rendszerén. Mint ahogyan utaltam rá, tipikusan magánjogi gyökerekkel rendelkezik, nevezetesen a bérletből (*locatio conductio*) fakadóan. Ezt azért hangsúlyozom, mert a bérlet valamilyen formában megjelenik a tárgyalt foglalkoztatási/munkavégzési módok mindegyikében.

<sup>33</sup> United States District Court Northern District of California, Case No. 15-cv-02228-RS *Jeung v. Yelp, Inc.* 13 August 2015.

<sup>34</sup> Lásd *Maciej Szpunar* főtanácsnok indítványát: C-434/15. sz., *Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber System Spain SL* ügyben 2017. december 20-án hozott ítélet [EU:C:2017:981].

Nem nehéz a bérletre asszociálni a munkaerő-kölcsönzés tekintetében, a franchise esetében és a digitális platform szervezésében történő munka is bővelkedik bérleti motívumokban.

Azt állíthatjuk tehát, hogy a vázolt „új” szerződések nem a munkaszerződéstől függetlenül alakultak ki, hanem arra épülve – ám kétségtelenül tagadva a munkaszerződéssel való minden hasonlóságot. Talán ez adhat alapot arra, hogy az általuk megalapozott jogviszonyokra is ki kell terjeszteni a munkajog által biztosított védelem bizonyos elemeit. Álláspontom szerint azonban ez a megoldás nem járható út. Jogilag azért nem, mert a munkajogi védelem egy tradicionális struktúrára vonatkozik, amely a hagyományos munkaszerződésre épül. Másképpen fogalmazva, a határozatlan időre létesített és teljes munkaidőben történő foglalkoztatás a viszonyítási pont, és a szerződési típuskényszer határát át nem lépő atipikus munkajogviszonyokat megkísérli ehhez az (idealizált) állapothoz közelíteni. Ez a törekvés már a munkaerő-kölcsönzés esetében is megbicsaklott. A tárgyalat jogviszonyok körében azonban nem álvállalkozásokról, nem színlelt magánjogi jogviszonyokról van szó. Ezt igazolja a jogalkalmazás, ugyanis a munkát végző, illetve a munkát felkínáló átminősítése olyan jogállássá, amely már indokolja a munkajogi védelmet, egyáltalán nem automatikus. Úgy is fogalmazhatunk, hogy ugyan számos esetben megjelenik a védelmi igény, azonban ez sokszor nem minősül szociálisan indokoltnak, hanem a gazdasági tevékenység velejárója.

Milyen megoldások jöhetnek szóba? Az egyik lehetőség az, hogy marad a jelenlegi megközelítés, végtelennek tűnő elméleti vitákkal és hullámzó jogalkalmazással, egyes országokban a jogalkotás óvatos vagy éppen drasztikus beavatkozásával. Azon túl, hogy az előbb vázolt jogi bizonytalanság megmarad, a jelenlegi helyzet megtartása jogon kívüli tényezők miatt is kétséges. Ezek a munkavégzési, munkaszervezési – de akár nevezhetjük foglalkoztatásinak – módszerek nem véletlenül alakultak ki. A tradicionális munkajogviszony elemeinek szétosztása, a felelősség, a kockázat, a költségek megosztása mindig akkor kapott erőre, amikor a hagyományos munkajogviszony nem felelt meg sem a felek, sem a munkajogviszony környezete (üzleti partnerek, sztékholderek stb.) igényeinek. Természetesen minden ilyen átalakulásnak voltak vesztesei: a hagyományos módon foglalkoztatott munkavállalók, de nem egy esetben bizonyos munkavállalói rétegeknek sem volt ellenére a változtatás. Az is kétségtelen, hogy az úgynevezett kényszervállalkozók védelme indokolt. Mivel a tárgyalat szerződések kiléptek a munkajog keretei közül, kézenfekvő lenne olyan megoldást keresni, amely általában a szerződésre vonatkozó magánjogi elvekből indul ki. Mielőtt azonban ezt vázolnám, indokolt egy sajátos, félig munkajogi, félig magánjogi megoldás lehetőségét megvizsgálni.

### 3. *Personal Employment Contract?* – Előnyök és kételyek

Mark Freedland 2003-ban jelentette meg a *Personal Employment Contract* című monográfiáját,<sup>35</sup> amelyet maga úgy jellemez, hogy szinte teljes újragondolása az

<sup>35</sup> FREEDLAND, Mark: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2003.

1976-ban publikált *Contract of Employment* című könyvének.<sup>36</sup> A kiinduló megállapítás a munkaszerződés hamis egységére, valamint a munkajogviszony és az egyéb, személyesen teljesített munkára irányuló jogviszony szintén hamis dualitására vonatkozik.<sup>37</sup>

*Freedland* teóriája könnyen elvezethet egy *sui generis* szerződés és kötelelem kialakulásához. Elméletével kapcsolatban éles vita bontakozott ki elsősorban az angol jogban. A vita főbb pontjai a munkaszerződés szabályozásának dogmatikai és szociális, jóléti alapja közötti diszcrepanciát,<sup>38</sup> a munkaszerződés és az egyéb személyes munkavégzés mesterséges és idejétmúlt szétválasztását,<sup>39</sup> illetve az *employee* és a *worker* jogállása közelítésének nehézségeit<sup>40</sup> érintették, és az elmélet esetleges gyakorlati megvalósulása kapcsán többen feltették a kérdést, hogy mindez milyen hatást gyakorol az *employment* egészére. Ez a probléma ugyanis túlmutat a munkajogon, hat a magánjog egészére, így a kötelmi jogra, a versenyjogra, valamint a társadalombiztosításra és az adójogra is.<sup>41</sup>

Maga *Freedland* is elismeri, hogy a feladat rendkívül nehéz, ugyanis a munkajog nagymértékben inkoherenssé vált.<sup>42</sup> Jó példa erre, hogy a *common law master and servant* jogviszonyából ugyan logikusan alakult ki a *contract of employment*, azonban nem sokkal a kezdetek után a bináris *employment*-ből kialakult a már egyéb vonatkozásban említett trianguláris modell. Legalább ilyen problematikus megítélést kapott a 19. század végén elismert *independent contractor* jogállása, amely ugyanúgy kívül esett a *master–servant* viszonylaton, mint a szintén ebben a korban kialakult *employee*.

Elttekintve az angol munkajog fejlődésének sajátosságaitól, *Freedland* egységesítési törekvései számos, mindaddig felderítetlen területet érintettek. Az egyik megközelítési mód – az *independent contractor* kivételével – az „*employed person*” definiálása volt. Ezzel kapcsolatban találó *Collins* differenciálása az *employed*, illetve a *worked person*, a *personal employment contract* és a *personal work contract* tekintetében.<sup>43</sup> A kérdés valóban az, hogy minden dolgozó személy foglalkoztatottnak minősül-e. *Collins* distinkciója érinti a munkavállalói és a vállalkozói kockázat, felelősség stb. megosztás elhatárolását az olyan megosztástól, amelynek alkalmazása vitatható arra a „vállalkozói” rétegre vonatkozóan, amelynek tényleges piaci aktivitása legalábbis kétséges. Továbbá: a *personal* is magyarázatot igényel, hiszen *Freedland* fogalmának tartalma nem a kizárólagosság, hanem a személyes teljesítés főszabályként történő elismerése (*normally in person*).<sup>44</sup> A fogalom másik eleme

<sup>36</sup> FREEDLAND, Mark: *Contract of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1976.

<sup>37</sup> „The false unity of the contract of employment; The false duality between the contract of employment and other personal work or employment contract”. FREEDLAND (2003): i. m., 15–27.

<sup>38</sup> Erről eredetileg COLLINS, Hugh: *Regulating Contracts*. Oxford University Press, Oxford, 1999.

<sup>39</sup> DEAKIN, Simon: Does the Personal Employment Contract Provide a Basis for the Regulation of Employment Law? *Industrial Law Journal*, 2007/1, 68–83.

<sup>40</sup> DAVIDOV, Guy: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 2005/1, 24–57.

<sup>41</sup> Ezt a problémát lásd részletesen Bogg, Alan–Costello, Cathryn–Davies, Anne–Prassl, Jeremias (eds.): *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015.

<sup>42</sup> FREEDLAND (2003): i. m., 12.

<sup>43</sup> COLLINS, Hugh: Contractual Autonomy. In: Bogg–Costello–Davies–Prassl: i. m., 67.

<sup>44</sup> FREEDLAND (2003): i. m., 26.

még nehezebben határolható körül. Ennek értelmében vizsgálni kell, hogy az érintett személy magatartása eltér-e az önálló üzleti, valamint az adott ágazatban szokásos vállalkozói gyakorlatától.

*Freedland personal employment contract* teóriája alapján egy ilyen – végeredményben formailag egységes – szerződés számos, egymástól jelentősen eltérő tevékenységet foglalna magában. Az eltérés jóval nagyobb, mint a *contract of employment* alá tartozók esetében. Talán még egy ilyen kumuláció sem jelent megoldatlan problémát, azonban rendkívül megnehezíti a védelem rendszerének kialakítását.<sup>45</sup> A „munkát végző személy” védelmi rendszere ugyanis összetett és különböző szintű elemekből áll, amelyek érvényesítésének jogi technikái sem azonosak. A védelem első szintje az általános (alap-, emberi, alkotmányos stb.) jogok, amelyek ugyan minden embert, így minden munkavégzőt megilletnek, munkajogi hatékonyságuk azonban éppen általános jellegük miatt csekély.<sup>46</sup> Más védelmi elemek az állami beavatkozás eredményei, jószerével kógens rendelkezések. Ezeknek a szabályoknak a személyi hatálya pontosan behatárolható: a munkavállaló. Ezért sem alakult ki egységes álláspont a jogalkotásban arra vonatkozóan, hogy ezeket a védelmi elemeket ki lehet-e terjeszteni a munkavállaló jogállásához hasonló személyekre, hiszen ők *de iure* nem munkavállalók. Az alkalmazás nehézségét jól jelzi továbbá a jogalkalmazás hezitálása egy adott tényállás minősítése során.

Létezik azonban a védelmi rendszernek egy viszonylag rugalmas eleme, nevezetesen a kollektív megállapodásokban rögzített jogok. Ezek érvényesüléséhez és hatékonyságuk biztosításához álláspontom szerint jogi-dogmatikai szemléletváltásra van szükség. Amennyiben a jog ragaszkodik a munkajogi intézmények zártságához és elkülönültségéhez, óhatatlanul leszűkíti a kollektív megállapodások személyi hatályát a munkáltató–munkavállaló relációra. Ebben az esetben ma hasonló a helyzet, mint a munkajogra szabott kógens rendelkezések kapcsán, ráadásul az előbbi esetben az állam eldöntheti, hogy ezeket a szabályokat kiterjeszti a munkajogon kívülre is. A kollektív megállapodások ugyanakkor már megkötésük szándékában is veszélyeztetettek, hiszen könnyen a versenyjog szabályaiba ütköznek. Amennyiben a jog viszont a munkát végző személyre koncentrál, és háttérbe szorítja a munkavégzés jogalapjának elkülönítését – amely paradox módon éppen e védelem céljából alakult ki –, a védelem gyakorlati érvényesülése elérhető. Általában elmondható, hogy az európai és az amerikai szerződésfelfogás közötti különbség ebben a tekintetben az, hogy az előbbi tradicionálisan dogmatikus, az utóbbi célirányos, teleologikus.<sup>47</sup> Ezen

<sup>45</sup> Erről a kérdésről a hazai irodalomban lásd RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD-értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest, 2020.

<sup>46</sup> A hazai irodalomban lásd erről GYULAVÁRI Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019/3, 104–118. Az alapjogok munkajogi érvényesüléséről általában lásd LEARY, Virginia: The paradox of workers rights as human rights. In: Compa, Lance–Diamond, Stephen (eds.): *Human rights, labor rights and international trade*. PENN, Philadelphia, 1996, 22–47.

<sup>47</sup> Lásd erről részletesen többek között DUBAL, Veena: The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 2017/1, 73–138; SCHIEK, Dagmar–GIDEON, Andrea: Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier? *CETL Working Paper Series*, 2018/2. [https://pureadmin.qub.ac.uk/ws/files/149079237/Schiek\\_Gideon\\_Outsmarting\\_the\\_gig\\_economy\\_January\\_2018\\_wp\\_format.pdf](https://pureadmin.qub.ac.uk/ws/files/149079237/Schiek_Gideon_Outsmarting_the_gig_economy_January_2018_wp_format.pdf). (2020. 08. 10.); JOHNSTON, Hannah–LAND-KAZLAUSKAS, Chris: *Organizing on-demand: Representa-*

az alapon megfigyelhető, hogy a tradicionális kollektív szerződés mellett számos egyéb megállapodás létezik, amelyeket nem feltétlenül a hagyományos értelemben vett szakszervezetek és munkáltatók kötnek. Ezeknek a megállapodásoknak az értékét az a körülmény határozza meg, hogy az adott tevékenység mennyire fontos a gazdaságnak, egy adott közösségnek, mennyire hatékony az érintett tevékenység megszervezése (franchise vagy digitális platform által), továbbá az sem mellékes, hogy hogyan képesek a felek feloldani a tevékenységet hagyományos módon folytatókkal való ellentéteket.

#### 4. Következtetések

A tanulmány a munkaszerződés jelenlegi szerepét és jövőbeli sorsát érinti. Megállapítható, hogy a munkaszerződés a hagyományos munkajog alapintézménye, csere funkciója mellett védelmi rendeltetése van. Ez utóbbi körben megjelöli a munkajogviszony alanyi körét, alapítja azt a jogviszonyt, amelynek tartalmába a jogalkotó beépíti a védelmi jellegű intézményeit, és a munkaszerződés sok tekintetben viszonyítási alapként szolgál a kollektív szerződés tartalmának is. A munkaszerződés körül egy sajátos magánjogi keret képződött, rendeltetését ebben a keretben képes megvalósítani.

A munkavégzés jogi meghatározása azonban nem csupán a munkaszerződés által lehetséges, és egyre több olyan megállapodástípus születik, amelyet már nem nevezhetünk atipikus munkaszerződésnek, sőt magánjogi besorolása is nehézséget okoz. Ezekre a szerződésekre nem lehet egyszerűen a munkajog alapintézményeit alkalmazni, ugyanakkor fel kell oldani azt az ellentmondást, ami a jogviszonyok résztvevőinek *de iure* és *de facto* helyzete között van.

Megállapítható továbbá, hogy a jog ennek a vállalkozói és munkavállalói lét határán lévő rétegnek a munkajog eszközeivel próbál védelmet nyújtani (amennyiben szükséges), többször olyan áron, hogy a jogviszonyt vagy nyíltan, vagy körülírással munkajogviszonynak minősíti. Ezáltal háttérbe szorul a munkaszerződés szerződés mivolta. Így nem merül fel a magánjog elveinek az alkalmazása a jelzett problémák megoldására. Utalok ezzel kapcsolatban különösen az általános szerződési feltételekre, a tisztességes piaci magatartásra, a méltányos mérlegelésre, az együttműködés elveire, amelyeknek a tárgyalási relációban különös jelentősége van.<sup>48</sup>

Nem lehet megkerülni a versenyjog és a munkajog közötti anomáliát. Állásponatom szerint a két terület közötti ellentét korántsem feloldható. A munkavállalók szervezkedése, a klasszikus kollektív szerződések azért esnek ki a versenyjog látóköréből, mert a munkavállaló nem jelenik meg önállóan a gazdasági jogügyletekben,

*tion, voice, and collective bargaining in the gig economy.* International Labour Office, Geneve, 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_624286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf) (2020. 08. 10.). A hazai irodalomból lásd FEJES Gábor: Munkavállalói önszerveződés, kollektív szerződések és munkáltatói megállapodások – a versenyjog görcsöve alatt. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *A VIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 133–165; Kun Attila: A szakszervezeti szervezkedés versenyjogi kontextusban. In: Pál–Petrovics: i. m., 167–189.

<sup>48</sup> Kiss: i. m., 23–25.



cselekedetei nagy része a munkáltató cselekvésének minősül, továbbá a kollektív megállapodásuk sem minősül gazdasági kereskedelmi ügyletnek. Egyetértek Fejes Gábor értékelésével, amennyiben „a versenyjog lassan felismerni látszik a bújtatott foglalkoztatás jelenségét, így a versenyjog egyre kevésbé fog akadályt gördíteni a szakszervezeti önszerveződés elé az olyan szabadfoglalkozásúak vonatkozásában, akik valójában nagymértékben a munkavállalókhöz hasonló betagozódással vesznek részt a szerződő partnerük gazdasági tevékenységében (például megbízási viszonyban lévő zenészek, modellek, színészek, illetve esetleg egyéb látszat szabadfoglalkozásúak)”.<sup>49</sup>

Az irány egyértelmű és helyeselhető, de a személyi kör nem ennyire egyszerű. A digitális platform általi foglalkoztatás ezt a „köztes” réteget mind létszámában, mind a tevékenységek jellegében felduzzasztotta. Nem mellőzhető továbbá az sem, hogy a digitális platform által megszervezett tevékenység hagyományos munkajogviszonyban is gyakorolható. Kétségtelenül az lenne a megnyugtató megoldás, ha pontosan meg lehetne határozni azokat az ismérveket, amelyek ezt a munkavégző réteget jellemzik, azonban erre vajmi kevés az esély. Ennek egyik oka az, hogy ez a jelenség még nem alkalmas végső következtetések levonására. Álláspontom szerint azonban ez csupán idő kérdése, a kép tisztulni fog. Van azonban egy másik súlyos akadály, legalábbis az EU által érintett országok jogát illetően. Ez pedig nem más, mint a munkavállaló fogalmának irreális kiterjesztése.<sup>50</sup> Ennek a megváltoztatása viszont alapvető szemléletváltozást igényel a munkajog területén. Amíg ez nem történik meg, marad a bizonytalan, esetről esetre történő minősítés.

<sup>49</sup> FEJES: i. m., 165–166.

<sup>50</sup> REBHANN, Robert: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrecht in der modernen Judikatur in des EuGH. *Euro-päische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2012/1, 3–34; COUNTOURIS, Nicola: The Concept ‘Worker’ in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope. *Industrial Law Journal*, 2018/2, 192–225. Ezt még fokozza az a körülmény, hogy a szabad mozgás biztosítására kialakított szinte parttalan fogalmat alkalmazzák olyan tényállásokra, amelyeknek semmi közük nincs a munkavállalók szabad mozgásához. Lásd C-229/14. sz., *Ender Balkaya kontra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH* ügyben 2015. július 9-én hozott ítélet [EU:C:2015:455].