
Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire

Prugberger Tamás*

I.

atipikus szolgálati, illetve munkaszerződésből az atipikushoz vezető gazdaságszociológiai tényezők, valamint az atipikus munkavégzési formák mögött álló jogdogmatikai szerkezet.

Kiinduló tételünk, hogy a kontinentális Európában a civiljogi kódexbeli szabályozási szinten kétféle megoldás alakult ki. A korábbi polgári törvénykönyvek, mint amilyen a francia Code civil, a római jogi hagyományokat követve munkabérleti szerződésről (luage du travail),¹ míg a későbbiek, mint amilyen a német BGB. szolgálati szerződésről² beszél. Míg az előbbi esetben, amelyre példaképpen a francia megoldást hoztuk fel, ott a munkaviszonyt átfogóan és részletesen rendező törvény is a „Munkakódex” (Cod du travail) megjelöléssel él.³

* Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

¹ Code civil, Titre huitieme, Du contrat de louage chapitre premier. Dispositions generales. Louage du travail, Art. 708-710. et Art 1780-1782 (Do louage des domestiques et ouvriers—háztartási alkalmazottak és munkások felvétele) In: Code civil Jurisprudence Generale. Librairie Dallos. Paris

² BGB. Dienstvertrag, §§ 611-630. In Adomeit/Sodan (Hrsg.): Arbeit-, und Sozialrecht, Nomos V. Baden-Baden, 8. BGB. (Auszug), 11-39. p.; Hasonlóan részletesebben szól a szolgálati szerződésről az osztrák ÁBGB §§ 1151—1164., (in: Allgemeinen Bürgerliches gestsbuch. Taschenkodex. LexisNexis—ARD ORAC Wien 2003.); a svájci OR. 46.& f.f. §-ai (Einzel-, und Gesamtarbeitvertrag). In Theo Guhl: Das chweizerisches Obligationrecht, Schultheis V. Tülich, 2000., továbbá a holland Bjourgerlijk Wetboek, Arbeidsovereenkomst, §§ 610—634. §§ is.

³ Generalregulation in Code civil, Luage du travail, concretregulation in Code du travail I-II.vol. In: Jura Europae (Droit du travail—Arbeitsrecht), Edition technique iuris chasseours, Paris—C.H. Beck Verlag, I. vol./Band. 30.10. 5-7. Említést érdemel, hogy a francia civiljogi irodalom a munkabérleti szerződéssel csak érintőlegesen foglalkozik. lásd: Murad, Ferid: Das französische Zivilrecht, I. Band. Allgemeine Lehren. Recht der Schuldverhältnisse. Frankfurt a M.—Berlin, 1971. Alfred Metzner Verlag, 1971. 235. ff.; Megjegyezzük, hogy Belgiumban a francia Code civil, ide értve annak 708-710. cikkelyei szabályozzák keretjellegetően a munkabérleti szerződést, míg a részletes munkajogi előírásokat a Code du travail rendszeréhez hasonló munkajogszabály-gyűjtemény tartalmazza. J.E. I. 20.00 Fontes/Quellen; Portugáliában és Spanyolországban a francia megoldáshoz hasonlóan a Codico civile munkabérleti keretszabályozását az előbbinél a Codico (contratto) du trabalho (E. Fedtke/J.J.

Ezzel szemben a később megszületett német Polgári Törvénykönyvben, a BGB.-ben szolgálati szerződésről (Dienstvertrag) van szó, viszont a munkavégzéssel kapcsolatos jogviszony egyes intézményi elemeit a BGB.-nél részletesebben szabályozó résztörvények munkaszerződésként (Arbeitsvertrag) említik.⁴ A II. Világháborút megelőző magyar Polgári Törvénykönyv-tervezetek (Ptk.-t), valamint az 1928. évi Magánjogi Törvényjavaslat (Mtj.) is német mintára szintén a szolgálati szerződés megjelölést használta, míg a szolgálati, illetőleg a munkával összefüggő szerződéses viszonyok részletező szabályozásánál, valamint a jogirodalomban nem a szolgálat, hanem a munkavégzés megjelölés dominál.⁵ A kettő közötti különbség, vagyis a szolgálat és a munkatevékenység egymástól történő megkülönböztetése álláspontunk szerint nem jogi jellegű, hanem inkább fizikai-ergonómiai jellegű elhatárolás. Olyan jellegű alá-fölé rendeltségű viszony, ahol a szolgálat az általánosabb, a magasabb rendű és az alacsonyabb rendű mindenféle szolgálatot, ide értve a munkát is magába foglalja, továbbá azt is, hogy a szolgálattal valakit szerződéssel alkalmazó jogalany utasíthatja a szolgálat tevőjét, hogy a szolgálati szerződés keretében milyen szolgálati tevékenységet végezzen, aminek teljesítését ellenőrizni jogosult. Ezzel szemben a munkavégzésre kötött szerződés egy konkrétabb szellemi, vagy fizikai munkatevékenységet foglal magába, amely a kötött szolgálathoz hasonlóan ellenőrzött és felügyelt függő munkavégzésre is, valamint a szabad szolgálathoz hasonlóan kötetlen munkatevékenységre egyaránt vonatkozhat. A szolgálati, illetve a munkaszerződésnél egyaránt a leglényegesebb tartalmi elem, hogy a szolgáltónak a szolgálatot igénylő részére éppen úgy, mint a munkavállalónak a munkáltató részére a szerződésben megállapított időtartamban rendelkezésre kell állnia és ez alatt az időtartam alatt rendszeresen azt a szolgálati, munkatevékenységet el kell látnia, amit a szolgálati-, illetve a munkaszerződésben elvállalt. Ennél az szolgáltól, munkavállaló részéről alárendeltséget tükröző szerződésnél a szolgálatot igénylőtől, illetve a munkáltatótól a szolgáltól, illetve a munkavállaló a szolgálati/munkaszerződés naptárilag megállapított időtartamában rendszeresen visszatérő díjazásban, munkabérből részesül.

Fedtké: Arbeitsrecht in Portugal, 1053-1462.), az utóbbinál az Estatuto de los trabajadores (Calle/Prehm: Arbr. in Spanien, 1385-1482.) tartalmazza. In Hennsler/Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 3. Aufl. 2011.

⁴ Az egyes német munkajogi intézmények rájuk vonatkozó speciális külön törvényekben való részletes szabályozási módját lásd Adomeit/Sodan 2. sz. jegyzetben hiv. mű, 11–39.; hasonlóan egyes intézménytörvények konkretizálják az egyes intézmények normatív rendszerét Ausztriában (Theo Mayer-Maly/Franz Marhold: Österreichisches Arbeitsrecht, I. Band Mayer-Maly: Indiv. Arbr., II. Band Marhold: Koll. arbr. Springer Verlag, Wien—New-York.; hasonló svájci jogi rendezésre utal a svájci átfogó jogirodalomban W. Portmann/J. F. Stöckli: Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl. DIKE V. Zürich—Basel, 2013., a hollandban pedig G. J. J. Heerma van Voss: Inleiding Nederlands sociaalrecht, I. (Ind. Arbr.), II. Ind Arbr.), II. (Koll. Arbr.)Achtste druk. Boom Juridische uitgewers Den Haag, 31–246. punkte

⁵ 1928. évi Mtj. XI. cím, A munka jogviszonyai, I. fejezet, Szolgálati szerződés, 1550-1579. §§. In Térfy: Igazságügyi zsebtörvénytár, 3. kiadás, Grill K. 1936. 314-319. o. (bedolgozva a szolgálati és munkabérelti szerződés intézményeire vonatkozó kúriai elvi határozatokkal. Miniszterelnöki és szakminiszteri rendeletekkel is együtt feldolgozva lásd: Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai, 43-50. §§: Munkabérelti és szolgálati szerződés. In: Szladits Károly (főszerk.): Magyar Magánjog, IV. kötet, Kötelmi Jog különös része. . Grill Károly Könyvkiadó, 1942. 547-643. o.

Ha a naptárilag megállapított időtartam meg nem határozott időtartamra szól és ahol a hét minden munkanapján a szolgálonak, a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, kitöltve az egyes államok tételes jogban általában napi nyolc, és heti negyven, negyvennyolc óra közötti időtartamban megállapított munkaidőt, tipikus szolgálati, illetve munkaszerződésről beszélünk. Az újabb nyugat-európai és hazai jogirodalom, valamint az Európai Unió joga két irányelvet megalkotva, mintegy tételes-jogilag is megerősítve a részmunkaidős és a határozott időtartamra, vagy meghatározott munka elvégzésére létesített munkaszerződést atipikusnak minősíti,⁶ holott jogdogmatikailag a határozatlan idejű és a teljes munkaidőre, valamint a határozatlan és a meghatározott időre vonatkozó munkaviszonyhoz képest nem áll fenn különbség.⁷ Szociálpszichológiailag és ergonómiailag viszont különbség áll fenn annyiban, hogy mind a munkáltató, mind a tipikus munkaviszonyban dolgozó munkatársak kevésbé befogadott jelleggel kezelik a részmunkaidős és a meghatározott időre, illetve meghatározott munkára felvett munkavállalókat. A részmunkaidős és a meghatározott időre vagy munka elvégzésére szóló munkaviszonyban legtöbbször megjelenő e negatív diszkrimináció kiküszöbölésére hozta meg az Európai Unió (EU) a már említett két irányelvet, amelyek közül a 97/81/EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatással, a 99/70. sz. EK irányelv pedig a határozott időre, ill. a meghatározott munka, feladat elvégzésére felvett munkavállalók helyzetét kívánja tartalmilag és szociálpszichológiailag ugyanolyanná tenni, mint akik teljes munkaidőben és határozatlan időre szóló munkajogviszonyban dolgoznak. Ennél fogva a különbség e vonatkozásban a munkajogviszony jogi tartalmát illetően a diszkrimináció lehetőségének a kiküszöbölésével eltűnik és különbség csupán temporálisan áll fenn. Ezért is ez a két atipikusnak mondott munkajogviszony forma a Gyulavári Tamás által felállított nem valódi, hanem csak a látszat (kvázi) atipikus szerződések csoportjába tartozik.⁸

Laky Teréz ezzel szemben az atipikus munkaviszonyoknak az általa négy típus felállításával történő besorolása során a részmunkaidős és az időszakos foglalkoztatást -- mely utóbbihoz alcsoportként az alkalmi, a szezonális, a meghatározott időtartamú, valamint a meghatározott feladat elvégzésére szóló munkaszerződést sorolta -- tartalmi szempontból is a tényleges atipikus munkaviszonyok közé helyezi, csak úgy, mint csoportosításának harmadik szegmensébe elhelyezett önfoglalkoztatást, az otthon, valamint a megbízásból

⁶ Bankó Zoltán: A határozott időre szóló munkaviszonyokkal kapcsolatos magyar munkajogi szabályok és bírói gyakorlat az Európai Unió és a tagállamai szabályozása tükrében. In: Czucz O./Szabó I. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára. Bíbor K. Miskolc. 202. 29-53. o.; U.ó: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg campus--PTE. ÁJK. 2010. 104. s köv., 127. s köv. o.; Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg Campus. Bp. – Pécs 2015. 68-73. o.; U.ó: A részmunkaidős foglalkoztatás sajátosságai. Pécsi Munkajogi Közlemények. 2015/I-III. sz. 103-112. o.

⁷ Prugberger T./Nádas Gy: Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog, Complex (Wolters Kluwer) K. Bp. 2014. 52. o.

⁸ Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press. Bp. 2014. 106-108. o.; A probléma megjelenik Ferencz Jácintnál is Gyulavárirra hivatkozva. Ferencz J.; Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg Campus. Bp.—Pécs, 2015. 22. o.

végzett munkát.⁹ Laky Teréz, aki annak ellenére, hogy nem jogász, hanem ergonomus közgazdász, ez utóbbi harmadik csoportba helyezi el a megbízásos munkaviszonyt, és a munkáltató telephelyén kívül folyó olyan munkavégzést, amelynél ennél fogva nem, vagy csak korlátozottan érvényesül a munkáltató ellenőrzési lehetősége. Azt azonban Laky nem domborítja ki, hogy a munkáltató közvetlen ellenőrzési lehetősége alól kikerülő e munkavégzési formák esetében a munkavállalói felelősség fokozottabban jelentkezik, mert a munka nem szorosan ellenőrzött és irányított függő jellegű, hanem olyan szabad szolgálat, vagyis kötetlen munkavégzés, ahol a szolgáltató foglalkoztatottnak komoly döntési szabadsága és egyúttal ennek következtében nagyobb a felelőssége is van a munkáltató irányába. Ez a fokozottabban megnyilvánuló, a polgári jogi vállalkozói megbízotti felelősséghez közelítő szigorúbb megítélés a munkajogi szerződések terén az atipikusság felé jelent közeledést. Az általa felállított negyedik csoportba Laky némi felületességgel minden szerződéssel elvállalt olyan munkavégzést helyez el, amelyet nem tud besorolni a tipikusak közé.¹⁰

Ferencz Jácint helytállóan úgy látja, hogy Laky Teréz atipikus foglalkoztatással összefüggő csoportosítását Finna Henrietta és Forgács Tamás, akik az atipikus munkaszerződéseket, illetve foglalkoztatási kapcsolatokat a tipikusakhoz képest térbeli és/vagy időbeli, továbbá élethelyzetek szerinti eltérés, valamint munkajogi megközelítés alapján rendszerezik az atipikus munkaszerződési és foglalkoztatási viszonyokat csak bizonyos mértékig bővíti ki.¹¹ Ferencz Jácint ezen kívül annyiban meghaladta Finna és Forgács csoportosítását, hogy egyrészt hozzájuk képest mélyebben elemezte a csoportosítás elvi szempontjait, egyúttal pedig tovább bővítette a foglalkoztatási formákat közpolitikai és közgazdasági megközelítés mellett. Ennek során, ha nem is kifejezetten és kihangsúlyozottan, hanem bizonyos fokig csak rejtve a vállalkozási-megbízási jellegű szabadabb munkavégzésről is szól, főleg az önfoglalkoztatásánál, amely igen gyakran kényszervállalkozási jellegű és csak formálisan vállalkozás, tartalmilag azonban legtöbbször határidő nélküli és teljes munkaidőre szóló függő munkavégzést foglal magába.¹²

A közgazdasági megközelítésnél a „ftexicuruty”, vagyis a hatékonysággal egybekötött rugalmasság és a szociális/egzisztenciális biztonság kiemelését Ferencz Jácint részéről történő kiemelését mi is fontosnak tartjuk, ugyanakkor azonban megjegyezzük, hogy a rugalmasságot és a biztonságot a neoliberais közgazdaságtannál a tipikus és az atipikus munkaviszonyok valamennyi formájánál igényként jelentkezik. Teljesen helytálló értékeléssel mutatja azonban ki azt, hogy a „flexicuruti” tartalmaként megjelölt „rugalmasság és biztonság” két kritériuma közül a gyakorlatban csak a rugalmasság dominál, míg a biztonság háttérbe szorul,

⁹ Laky Teréz: Az atipikus foglalkoztatásokról. Struktúra K. Bp. 2001. 16. o. Ismerteti Ferencz J.: Atipikus foglalkoztatási formák, 21-22. o.

¹⁰ L. az előző jegyzetet

¹¹ Finna Henrietta—Forgács Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról. Infotárs 2010/1. 77-79. o.; Átvéve Ferencz J.-tól: Atipikus foglalkoztatási formák, 22. és 83. o.

¹² Ferencz, 22-24. és 26-28. o.

amit a szerzők többsége is megerősít.¹³ Emiatt lényeges az atipikus munkavégzési formáknál is a közpolitikai megközelítés, amit Ferencz Jácint a monográfiájában meg is tesz. Ennek államrezonként megjelenő célja abban nyilvánul meg, hogy a munkanélküliség csökkentése érdekében aktív foglalkoztatás-támogatási eszközként olyan meghatározott időre történő munkaviszony létesítést vezet be a munkaügyi igazgatás, amelynek időtartama alatt a munkát végző személy egy neki felajánlott szakmát ki tud tanulni és ha sikeresen vizsgázik szakmunkás-oklevélhez jut. Ezt a megoldást Németországban Schröder kancellársága idején a Peter Harz vezette munkaügyi reformbizottság vezette be, ami a korábbi 20 %-os munkanélküliséget 5 % alá vitte. Ez társadalmilag is sokkal hasznosabb, mint az improduktív közfoglalkoztatás, ami ugyancsak atipikus, de nem gazdaságos foglalkoztatási forma.¹⁴

Ferencz Jácintot megelőzően az atipikus foglalkoztatási formákat részben a nyugat-európai államokban kialakult típusok és az azok alapján megalkotott nemzeti jogi szabályok és európai uniós irányelvek összegezését Bankó Zoltán végezte el.¹⁵ Az ő általa felállított rendszert az azóta megjelent újabbakkal dolgozta fel a Ferencz Jácint az általa megírt itt tárgyalt monográfiájában, amelyekre vonatkozóan az őt megelőző szakirodalmat is figyelembe véve az elméleti következtetéseket is levonja. Ezek a következők:

a.) Mivel az atipikus formák „heterogén viszonyok halmaza,” nem adható róluk egységes interdiszciplináris meghatározás.¹⁶ Ezért csak az mondható, --amivel mi is kezdtük tanulmányunkat--, hogy minden olyan foglalkoztatási forma atipikus, amely eltér a már bemutatott tipikustól.

b.) Munkajogi értelemben eme atipikus foglalkoztatási formáknál külön kell választani azokat, amelyek a munkajogon belül foglalnak helyet azoktól, amelyekre nem vonatkoznak a munkajog ismérvei.¹⁷ Ez az álláspont azonban megítélésünk szerint vitatható, mivel a legtöbb esetben azok névlegesen azért rákényszerítések a foglalkoztatottakra tartós vállalkozásnak, vagy megbízásnak, a mezőgazdaságban pedig haszonbérleti szerződésnek megnevezve, hogy a foglalkoztatók mentesüljenek a társadalombiztosítási járulékfizetés rájuk eső kötelező részének fizetése, valamint a túlmunkaidő-korlát és a túlmunkapótlék fizetésének a kötelezettsége alól.

c.) A XXI. század „megállíthatatlannak tűnő gazdasági fejlődése”, magyarán a fogyasztók széles körét elérni célzó megrendeléseken, az áru fuvarozás költségeinek logisztikai úton történő megtakarításán, továbbá az élő munkaerő

¹³ Magyar részről Vukovich Gabriella: Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon (a „Flexicurity Pathways” értékelése) In: Nonprofit monitor 2003/2.; Gyulavári: A szürke állomány, 187-193. o.; Ferencz: 41-43. o.

¹⁴ Schafer: Das Hartz-Konzept, Arbeitsmarktreform ohne Biss. Hrsg. Deutsche Bundesverlag. Köln, 2005.; Weygand/Düwel: Das neue Arbeitsrecht. Hartz-gesetze und Agenda 2010. Nomos-Verlag, 2005., Deutschland in Zahlen. Hrsg. die Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, Rheinland-Pfalz 1. 13. Arbeitsstatistik, 14. p. Prugberger/Jakab: A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga. Bíbor K. Miskolc, 2016. 42-45. és 47-51. o.

¹⁵ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Dialóg campus—PTE. ÁJK. Pécs, 2010.

¹⁶ Gyulavári: A szürke állomány, 106-107. o.; Ferencz: 22-23. és 53-56. o.

¹⁷ Lásd előző jegyzetet

automatizálással történő kiváltásával, a munkaintenzitás hatékonyságnak a növelésével, valamint a bérmegtakarításokkal a fogyasztókra és a munkavállalókra irányuló nyomás erejének megfékezésére szükséges törekedni --Ferencz Jácint szerint – az által, hogy minél több atipikus foglalkoztatási forma a munkajog védelme alá kerüljön.¹⁸ Ferencz Jácint e nézetével messzemenően egyet értünk, ami kapcsolódik az előző pontban a formális vállalkozási-megbízási szerződésekkel kapcsolatos álláspontunkhoz. Itt jegyezzük meg továbbá, hogy Gyulavári Tamás legújabb kutatásai mutatják ki, miszerint részben az alkalmi munkára hagyományosan és digitális platformon keresztül történő behívással összefüggő ingyenes és más foglalkoztatóval nem létesíthető rendelkezésre állási kötelezettségre irányuló előírásokkal próbálják a foglalkoztatók az élő munkaerőt teljesen kiszolgáltatott helyzetbe hozni.¹⁹

d.) Ferencz Jácint álláspontja szerint a munkavállalókkal szemben érvényesülő szociális piacgazdasági koncepciót teljesen kiszorítani törekvő e neoliberális nyomással szemben erőteljesen érvényesíteni szükséges a „standart employment relationship”-et, vagyis annak a vizsgálatát, hogy milyen hatást gyakorol a munkaerőpiacra a munkajogi szabályozás, és hogy mennyire tudja kiterjeszteni és ezzel együtt a foglalkoztatotti körre irányuló védelmi hatáskörét a munkavállalókat védő szociális minimál-standardokkal.²⁰

Ez utóbbihoz kapcsolva vizsgáljuk és próbáljuk meg rendszerezni szintén több mikro-, és makrogazdasági, munkaügyi jogpolitikai és jogdogmatikai szempont komplex figyelembevételével az atipikus foglalkoztatási viszonyokat, kimutatva, hogy a munkajogi védelem és a munkajogi jogalkotás és jogalkalmazás valamennyi atipikus foglalkoztatási formára kiterjeszthető.

A mi álláspontunk szerint az atipikus munkaszerződések, munkaviszonyok kiinduló mikro-gazdasági gyökere Ferencz Jácinttal egyezően a hatékonysággal egybekötött rugalmasság és a spórolás. Ezen kívül pedig a munkáltatók, illetve a foglalkoztatók részéről fenn áll az a törekvés, hogy a klasszikus függő munkaviszonyra jellemző üzemet működtető foglalkoztatót terhelő kockázatot és a belőle eredő felelősséget megosszák a cégnél dolgozó munkavállalókkal. Jogdogmatikailag ezek a tényezők válják ki azt, hogy a függő munkával szemben fokozatosan előtérbe kerül a kötetlenebb, lazábban ellenőrzött vállalkozási-megbízási szerződéshez hasonló munkavégzés. A munkavégzés lazább és kötetlenebb formája tartalmilag a tartós vállalkozási szerződéshez, esetleg a megbízási szerződéshez válik hasonlónvá, különösen akkor, ha a munka ügyviteli jellegű. Legtöbbször azonban az ilyen tartós és kötetlen munkára irányuló szerződéseknél a vállalkozási és a megbízási elemek együtt jelennek meg. Innen már csak egy lépés, hogy a határozatlan, vagy a meghatározott időre kötött kötetlen jellegű szabadabb munkavégzést tartalmazó foglalkoztatásra ne munka-, hanem tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződéssel kerüljön sor. A meghatározott munkára és/vagy ügyvitelre kötött szerződést pedig egyszerűen

¹⁸ Ferencz, 54. s. köv. + 171. o.

¹⁹ Gyulavári idevágó munkáit a digitális platformon keresztül létesülő atipikus munkavégzésnél tárgyaljuk

²⁰ Ferencz: 54-55. o.

vállalkozási vagy megbízási szerződésnek, illetve ezek valamelyikének speciális formájaként helyes nevesíteni aszerint, hogy abban mennyiben játszik szerepet a tevékenység eredménye, illetve az ügyvitel, vagy a megbízással összefüggő bizalmi viszony. Ez a folyamat vezetett 1987-ben a Zell am See-i Nemzetközi Munkajogi Konferenciához, amelynek tárgyköre hivatalosan „a munkajogból való menekülés”, pontosabban fogalmazva azonban szerintünk a munkaszerződésnek munkajogból a polgári jogba történő kivezetése volt.²¹ Munkaviszony helyett tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződés akkor is létrejöhet, ha a foglalkoztatás csak meghatározott időre szól, ha pedig egyszeri tevékenységről, a vállalkozási és/vagy a megbízási szerződésnek az alapesete áll elő, amelyet a 2013: V. tv.-el életbe léptetett új magyar Ptk. XXXVII. és XXXIX. fejezete szabályoz.²²

Mind ezt figyelembe véve a legtöbb atipikus munkaszerződésnél a szabad szolgálatra és a munkavállaló részéről felelősségteljesebb kevésbé ellenőrzött munkaviszony dominál. Emiatt a Prugberger/Nádas szerzőpáros az atipikus szerződéseket vállalkozási jellegű munkaszerződéseként kezeli, a részmunkaidős és a határozott időtartamú munkaszerződéseket jogdogmatikailag pedig a normál (tipikus) munkaviszony speciális formájaként.²³ Tartalmilag a vállalkozási-megbízási típusú foglalkoztatási szerződéseknek munkajog-elméleti specialitása, hogy a szolgálat, illetve a munkavégzés kötetlen, a foglalkoztató a szolgáltót, illetve a munkát végzőt a tevékenységében nem ellenőrzi, hanem a munka elvégzését rábízza és a folyamatos ellenőrzés helyett csak időközönként beszámoltatja, hogy mit és hogyan végzett. Emiatt a foglalkoztatott felelőssége a tipikus munkaszerződéssel foglalkoztatotthoz képest szigorúbb. Abban az esetben, ha a tipikus munkaviszonyban függő munkát végző dolgozó nem szándékosan okozta a munkáltatónak a kárt, a legfelső bírósági szint elvi iránymutatása, vagy a törvény „in abstracto”, „in concreto” pedig a munkavállalókkal szemben a munkáltatók által indított kártérítési perekben hozott ítéletek többsége két okból mérsékli jelentősen a kártérítés összegét. Egyrészt azért, mert a munkavállalón a napi több órás monoton munkavégzés okán nagy a kockázati teher, másrészt a miatt is, mivel ennek tudatában a munkáltatótól elvárható, hogy felkészülve legyen a kármegelőzésre, bekövetkezése esetén pedig a csökkentésére.²⁴ A vállalkozási, megbízási típusú atipikus foglalkoztatási-szolgálati, illetve munkaszerződésnél a munkáltatót, illetve a foglalkoztatót ilyen kötelezettség nem terheli. Ezért a szabad szolgálatot teljesítő munkavállaló esetében legfeljebb a munkavégzés jellegéből eredő károkozási kockázat jöhet mérséklő tényezőként figyelembe vételre.²⁵

Az atipikusság a vállalkozási és megbízási típusú munka-, és foglalkoztatási szerződések esetében gyakran összekapcsolódik a tipikus munkaidő „ex lege” korlátozott rendszeres jellegének rugalmassá tételével a „flexicurity” elv alapján.

²¹ Prugberger: Munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság, 2008/2. sz. 43-44. o.

²² Ferenczi Fanni—Prugberger Tamás: A vállalkozás és a vállalkozói tevékenység egyes gazdaságjogi és gazdaságpszichológiai problémáiról. Kapitális Kft. K. Debrecen, 2016. 45—60. o.

²³ Prugberger--Nádas: 7. sz. jegyzetben hiv. mű, XIV. fejezet

²⁴ Deli Petra Eszter: A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek jogösszehasonlító keresztmetszetében Ph.D. értekezés, Szegedi Tud. Egyet ÁJK. Pólay Elemér Doktori Iskola. Szeged. 2013. 111-114. o. (német), 162-166. o. (osztrák)

²⁵ U. ott

Ennek egyik változata a nyugat-európai jogokban korábban is ismert és ma már több közép-európai államban is alkalmazott „kapacitási (megrendelési) igények és szükségletek szerint variálódó munkaidőhöz” (kapacitászorientierte variabler Arbeitszeit, röviden: KAPOWAZ), kötött munkavégzés, amely folyamatos rendelkezésre állással és ehhez kapcsolódó behívással párosul. Mivel ez a foglalkoztatási forma komoly többletterhet jelent a munkavállalónak és mivel bármikor, pihenőidőben és szabadidőben is a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, fiziológiailag is komoly megterhelést jelent. Ezért az ilyen kapacitás által orientált bármikor történő behívással járó munkaszerződéssel dolgozó munkavállalók mindenütt az átlagosnál magasabb bérezésben részesülnek. Kivétel ebben csak Magyarország, ahol a behívásos munkaviszonyt nevesítve jelenleg csak a részmunkaidős szerződésnél lehet alkalmazni, amiért nem jár külön díjazás. Ráadásul ez alól nincsenek kivéve a három évesnél fiatalabb gyermeket nevelő dolgozó nők, akik az Mt. 61. § (3). bek.-e alapján „ex lege” jogosultak teljes munkaidőre szóló munkaviszonyukat részmunkaidőssé módosítani a gyermek érdekében. Semmit sem ér ez azonban akkor, ha a gyermek életvitelének a rendszerességét —amely ebben a fejlődési szakaszban elsőrendűen fontos— az anya a behívások miatt nem tudja biztosítani. Ezért a három évesnél fiatalabb gyermeket nevelő részmunkaidőben dolgozó anyát „de lege ferenda” a munkáltatói behívás lehetősége alól mentesíteni lenne szükséges.²⁶

Összegezve az eddigieket, a polgári jogias jellegű valódi atipikus munkaszerződéseknél a tevékenység mindig kevésbé ellenőrzött és saját felelősséggel járó vállalkozási és/vagy megbízási jellegű, ahol a munkaidő meghatározása is rugalmas és/vagy kötetlen vagy pedig „szétdarabolt”. Ha mind ez kapcsolódik a Gyulavári által „látszólagosként” kezelt két atipikus munkaszerződéshez, a részmunkaidőshöz és a meghatározott időre kötöthöz, abban az esetben mind a kettő ténylegesen atipikussá válik.

Ezek mellett szociális, vagy pedig gazdaság-, és foglalkoztatáspolitikai szempontból atipikusnak számítanak azok a munkaszerződések, ahol a munkavállaló mentális-pszichés vagy fizikai-fiziológiai okok miatt hátrányos helyzetűeket, munkanélkülieket, rehabilitációval és/vagy képzéssel egybekötve oly módon foglalkoztatnak legtöbbször non profit jellegű szociális intézmények, annak érdekében, hogy helyt kapjanak a munkaerőpiacon, vagy pedig ha kikerültek onnan, visszakerülhessenek oda. Ebbe a körbe lehet besorolni a tanulószerveződést, amely legtöbbször fiatalokkal kerül megkötésre az adott szakma. ill. szolgáltatási kör továbbélése érdekében. Ezért és amiatt is a fiatalok munkaszerződése atipikusnak számít. Ugyanis az adott foglalkozás szakmai utánpótlásán felül és azzal áttételesen összefüggésben is állva a fiatalok munkavállalók testi és szellemi fejlődésének a biztosítása érdekében minősül atipikusnak. Ha viszont nem áll összefüggésben tanulói szerződéssel, az atipikusság a Gyulavári terminológiával élve, csak látszólagos. Az atipikus szerződések körét végül állami, közgazdasági érdekből a közigazgatásban és egyéb állami intézményeknél dolgozó munkaviszonya zárja, ahol a munkavállalók számára csak

²⁶ Prugberger: A munkával összefüggő jogviszonyok változása és a család. In: Családi jog, 2015/3. sz. 5. o.

olyan juttatások és kedvezmények adhatók, amit az államigazgatási szervek jogszabályi keretek között állapíthatnak meg a közigazgatási szerveknél és a köztulajdonban álló intézményeknél dolgozó munkavállalóknak, amiket az Mt. biztosít a részükre és nem többet.

Mindezek mellett figyelembe kell venni az informatika és a digitalizáció rohamos terjedésével összefüggő újabb atipikus munkatevékenységekkel és szolgáltatásokra irányuló igények kielégítésével összefüggő új munkatevékenységeket, amelyek digitális platform-közvetítések útján valósulnak meg. A platform és annak üzemeltetője köti össze a szolgáltatást igénylőt a szolgáltatás teljesítővel, aminek kivitelezése sokféle formát ölthet, amelyek közül egyesek besorolhatók az atipikus munkajogviszonyok körébe, jelentős részük azonban áttöri a munkajogviszony kereteit és olyan munkatevékenységgel összefüggő kötelmi jogi szerződések közé tartoznak, amelyeket az 1948 előtti magyar magánjogi szakirodalom és polgári jogi kodifikációs kísérletek a szorosabb szolgálati, illetve munkaviszony keretein kívül, mint egy üzleti jellegű magánjogi munkavégzési szerződésként helyeztek el. Ennek megfelelően Vinczenti Gusztáv a „Nagy Szladitsban” a munka jogviszonyairól írt tanulmányában az újabban függő munkára irányuló munkára irányuló tevékenységként jellemzett szolgálati/munkaszerződés mellett ugyancsak kétoldalú visszerthes szerződésként tárgyalja a vállalkozási szerződést, valamint a feleket szerződéskötés céljából összehozó, vagyis a közvetítésre irányuló alkuszi szerződést. Ezen kívül egyoldalú kötelemként foglalkozik a meghatározott munkaeredmény felmutatására irányuló díjkitűzéssel.²⁷ Vinczenti ezzel követi az 1928. évi Mjt. rendszerét, ahol valamennyi itt említett munkával összefüggő jogviszony a polgári jog részét képezte és amelyeknek nem a szolgálati/munkaszerződéssel összefüggő, hanem a vállalkozási formái, illetve azoknak egyes elemei megjelennek a digitális platformokon keresztül történő munkavégzéseknél is. Mindez vonatkozik az ügyviteli-megbízási szerződésekre is, amelyeknek egyes elemei ugyancsak megjelennek az eddig is ismert atipikus munkajogviszonyok esetében, de már most is megnyilvánulnak szolgáltatási igényként a digitális platform közvetítéseknél is. Nem véletlen ezért, sőt tudatos is, hogy mint a mind a frankofon-latin, mind pedig a germán jogrendszerek polgári jogi kódexei --ide értve az 1928 évi magyar Mjt.-t és az 1959. évi, valamint a 2012. évi Ptk-t is a vállalkozási típusú szerződések után szabályozza nem eredmény kötelmi, hanem a bizalmi kötelmi jellegű ügyviteli-megbízási szerződéseket.

Kissé bonyolítja azonban a helyzetet, hogy míg a II. Világháború után a nem szovjet érdekszférába tartozó és a szociális piacgazdaság, valamint a jóléti társadalom rendszerében működő nyugat-európai országokban a szolgálati-, ill. a munkaszerződés a munkavállalói érdekeket védő szociális intézkedések hatására specializálódott kötelmi szerződéssé alakult, de megmaradt a polgári jogon belül, addig a szovjet érdekszférába került közép-, és kelet-európai országokban a munkaszerződésből egy önálló jogág, a munkajog alakult ki. Ezért azok a digitális platform-szerződési formák, amelyek nem férnek be az atipikus

²⁷ Vinczenti Gusztáv: 5. sz. jegyzetben hiv. mű és hely, 51. § A vállalkozási szerződés (644-653. o.), 52. § Az alkuszi szerződés (654-659. o.), 53. § A díjkitűzés (659-662. o.)

munkajogviszonyok keretei közé, nem a munkajogi, hanem a Ptk. alapján polgári jogi elbírálás alá kellett, hogy kerüljenek. Ez vonatkozik Magyarországra is.

II.

Az atipikus munkajogviszonyok előző pontban kifejtett kívánalmaival összhangban álló jogdogmatikai rendszere.

Az előző pont elvi fejtegetései és a bemutatott szakirodalom lényegre irányuló analízise alapján az atipikus munkaviszonyok kiindulása szerintünk is a tipikus munkaviszony, amelynek fő ismérvei négy pontban foglalhatók össze. Ez a négy ismérv a következő: 1.) A tipikus munkaviszony teljes munkaidőre, vagyis tételesen megállapítva a legtöbb államban napi nyolc, és heti negyven, legfeljebb negyvennyolc munkaóra közötti időtartamra szól. 2.) A tipikus munkaviszony határozatlan időtartamú és a munkáltató részéről a munkavállaló felmondási idejéhez képest „ex lege” is többnyire viszonylag hosszabb időtartamban kerül megállapításra. 3.) A legtöbb országban ugyanannál a munkáltatónál eltöltött bizonyos szolgálati idő letöltését követő munkaviszony-megszűnés esetén kvázi hűségjutalomként végkielégítés jár. 4.) A tipikus munkaviszony legtöbbször függő munkára vonatkozik, ahol a munkáltatói utasítás és a rendszeres, illetve folyamatos ellenőrzés, valamint a kötött munkaidő a jellemző. e.) A tipikus munkaviszony negyedik jellemző vonása, hogy a munkavállaló teljesen cselekvőképes nagykorú, vagy olyan korú személy, aki önállóan köthet munkaszerződést, vagyis munkajogi szempontból nemcsak teljesen cselekvő-, hanem munkaképes is egyben, ami alatt azt értjük, hogy a munkaszerződést önállóan megkötheti, valamint munkakörének ellátásához a szükséges képességekkel és képestéssel rendelkezik.

Az atipikus munkaviszonyok eme ismérvek valamelyikétől, egytől vagy többtől, vagy pedig az összestől eltérnek. Ezeket az atipikus foglalkoztatási, illetve munkaszerződéseket gazdaságpolitikai, foglalkoztatáspolitikai é jogdogmatikai szempontok szerint kíséreljük meg az alábbiak során rendszerezni, melynek során kritikailag vizsgáljuk meg azt, hogy a magyar Mt.-ben az atipikus szerződések csoportosítása mennyiben felel meg az itt kifejtett elveknek és mennyiben fedik le a nevesítéssel összefüggő igényeket, különösen az esetben, amikor ez egyes atipikus szerződések egyes elemei egymásba fonódva, új formákat mutatnak fel. E szempontokat figyelembe véve az atipikus munkaviszonyoknak a magyar Mt. XV. és XVI. fejezetében felsorolt összesen tizenegy formája és még néhánynak külön törvényekben és rendeletekben történt elhelyezése és szabályozása messze nem felel meg annak az elméleti rendszernek, amelyet Ferencz Jácint monográfiájában felállított és amelyet az előbbi pontban ismertettünk. Ugyanakkor Bankó Zoltánnak és Ferencz Jácintnak az atipikus munkajogviszonyokról közösen írt és 2015-ben megjelent könyve visszalépést jelent Ferencz Jácint egy évvel korábban megjelent monográfiájához képest, mivel lényegében az Mt. rendszerét követi és csak néhány helyen korrigál. Ennél fogva, miként az Mt., úgy Bankó/Ferencz könyve sem követ egy logikus gazdaság-politikai, valamint jogdogmatikai rendszerszemléletet.

Az atipikus szerződéseknek az Mt.-beli felsorolása a behívásos munkaviszonnyal kezd, azon belül megemlítve a részmunkaidős munkaviszonyt, amelyhez a behívás kapcsolódik. Ezzel szemben Bankó és Ferencz könyve helytállóan a részmunkaidős szerződéssel kezd, amelyben a behívás szerepel, ugyanakkor –ellentétben a nyugat-európai megoldásokkal-- önálló atipikus munkajogviszonyként azonban nem. Ebből az tűnik ki, hogy a behívás Magyarországon lekorlátozva, csak a részmunkaidős szerződésnél alkalmazható. Ezt követi mind az Mt.-ben, mind Bankó és Ferencz könyvében a határozott idejű munkaviszony, majd az Mt.-ben a munkakör megosztás, valamint az olyan munkaviszony, ahol munkáltatóként több jogalany áll. A munkakörmegosztásról, vagyis arról az atipikus munkaviszonyról, ahol munkavállalói oldalon többen vannak, a Bankó/Ferencz szerzőpáros könyve nem szól. A szerzőpáros ezt követően tárgyalja először a munkaerő-kölcsönzést, majd pedig a távmunkát. Ezzel szemben az Mt. a munkaerő-kölcsönzést a XV. fejezetbe foglaltaktól elkülönítve, a XVI. fejezetbe foglalva tárgyalja, a XV. fejezetben ezért a sorrendet a távmunkával folytatja. Innentől kezdve a szerzőpáros követi az Mt. rendszerét, ahol a távmunkát mind a két helyen a bedolgozó munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatás, illetve az alkalmi munkaviszony, a köztulajdonosi munkáltatóval fennálló munkaviszony, a vezető állású munkaviszony és a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonya követi. Utólag került az Mt.-be betoldásra az iskolaszövetkezeti munkaviszony, könnyen lehet, hogy a szerzőpáros könyvének a hatására, amely az iskolaszövetkezeti munkaviszonyon túlmenően folytatásképpen még tárgyalja a szociális szövetkezeti tagsági jogviszonyt, a tranzit foglalkoztatást, a közfoglalkoztatást, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatást. A legújabb atipikus foglalkoztatási formákról nem szól, a már érintett digitális platformon keresztül történő behívásos és rendelkezésre állásos foglalkoztatási formákat pedig egy szóval sem említi meg, holott az egyik legközismertebb formája, az „uber” személyszállítás világszerte terjedőben van. Szerintünk e sorrend semmilyen rendszerelméleti megfontolást nem tartalmaz, sőt a köztulajdonosi munkavállaló által kötött munkaviszony magyar szabályozásában, valamint a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyában semmilyen tartalmi specialitás nincsen. Az Mt.-nek az atipikus munkaviszony eme rendszeréhez viszonyítva a szerzőpáros munkája annyiban ad többet, hogy az újabb atipikus módokat szabályozásuk időrendi sorrendjében tárgyalja. A társasági tagsággal összefüggő tagi munkavégzést és így a szövetkezeti tagi, valamint a családtagi munkavégzést viszont az Mt.-hez hasonlóan figyelmen kívül hagyja.²⁸

Mi ehhez képest a már említett gazdaág-, és foglalkoztatáspolitikai szempontokkal párosított jogdogmatikai alapon próbáljuk az atipikus jogviszonyok teljes körét felölelve azokat tipizálni és rendszerezni. Hat főtípust állítottunk fel, amelyekbe besoroltuk az atipikus foglalkoztatások egyes oda illő formáit.

a.) Az első főtípus azokat az atipikus munka-, és foglalkoztatási viszonyokat tartalmazza, amelyeknél a munkaviszony tartalma alapvetően tipikus és csak egyes részlet-kérdésekben, főleg a munkavégzés idejét érintően jelentkezik eltérés. Ide tartozik: 1.) a részmunkaidős munkajogviszony egybe kapcsolva a behívás

²⁸ Bankó Zoltán—Ferencz Jácint: Atipikus munkajogviszonyok. Wolters Kluwer, Bp. 2015.

lehetőségével; 2.) a határozott ideig, ill. a meghatározott munka elvégzéséig tartó jogviszony; 3.) a kapacitástól, ill. a megrendelési igényektől, vagyis a szükségletektől függően munkára bármikor behívható munkavállalók munkaviszonya; 4.) Az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munka; 5.) A munkavállaló egészségét, valamint szellemi és fizikai munkaképességét védelmét célzó munkaviszonyok. Ide tartozik: a) az egészségre veszélyes és káros hatású, valamint a megerőltető fizikai munka; b.) a fiatalkorú munkaviszonya; c.) a testi és/vagy szellemi fogyatékoság miatt hátrányos helyzetű munkavállalók munkaviszonya.

b.) A második főtípusba tartozik az átmeneti munkáltatói módosításon alapuló delegálással létrejövő ideiglenes munkavégzés következő három formája: 1.) Átírányítás, kirendelés, átengedés, mely utóbbi jogdogmatikailag haszonkölcsönbe adás; 2.) Munkaerő-kölcsönzés, ahol a munkáltató a munkavállalóit folyamatosan delegálással kikölcsönzi, effektíve bérbe adja a munkaerőt igénylő kölcsönvevőnek, tulajdonképpen bérbe vevőnek. ami a kikölcsönzött, pontosabban a bérbe adott munkavállalónál kirendelés formájában jelenik meg; 3.) Iskolaszövetkezet munkaerő-kölcsönzőként iskolás és főiskolás tagjainak munkát biztosítva, őket munkáltatóknak kölcsönöz ki, ami lényegében a munkaerő-kölcsönzés, bérbe adás speciális formája.

c.) A harmadik főtípusba tartoznak a munkaviszony alanyainak a számától és jellegétől függő atipikus munkaviszonyok: 1.) A munkakörmegosztás több munkavállaló között, valamint a több munkavállaló által a munkáltató részére közösen végzett munka (időszakos arató-, és cséplőkompanyia, munkaszövetkezet uradalmi birtok megműveléséről és állattenyésztéséről díjazás ellenében tagjainak közreműködésével gondoskodik); 2.) Több munkáltató közösen alkalmaz egy munkavállalót szolgálatra, legtöbbször karbantartói, könyvelői, ügyviteli, vagy jogi képviseleti tevékenységre; Társasági és munkaszövetkezeti tagsági munkatevékenység a társaság, illetve a szövetkezet részére végzett munkák arányai szerint történő belső elosztási szabályzat alapján; 3.) Családtagi munkavégzés; 4.) Valamint az állami/közületi (köztulajdonú) intézményben fennálló munkaviszony.

d.) Az atipikus munka-, és foglalkoztatási viszonyok negyedik főtípusát a vállalkozási megbízási jellegű munkaviszonyok jelentik, amelyek többsége munkajogviszony és vállalkozási-megbízási jogviszonyként egyaránt elláthatóak. Ebbe a körbe a következő munkavégzési formák tartoznak: 1.) (Házi) bedolgozói munkavégzés, amit a foglalkoztatóak a társadalombiztosítási hozzájárulás alóli mentesülés miatt csak vállalkozási, megbízási formában érdemes megkötni; 2.) Ennek speciális formája a távmunka, amely az előbbtől abban különbözik, hogy speciális technikai eszközzel adatszolgáltatást, adatgyűjtést és elemzést, tervezést, rajz és tervrajzkészítést, valamint szerkesztést végez a távmunkás. Ez is végezhető vállalkozási formában, azonban a bizalmas belső adatok megőrzése érdekében inkább munkaviszonyt létesítenek a munkáltatók a távmunkában dolgozókkal; 3.) Szabad szolgálat, kötetlen munkavégzés, ami bármi lehet, leggyakoribb formája a tartós vállalkozás és megbízáshoz hasonló munkaszerződés-kötés, de minden további nélkül ellátható vállalkozási és/vagy megbízási formában is.4.) Az

önfoglalkoztatás a tartós vállalkozási és megbízási szerződésnek egy olyan speciális válfaja, ahol a forma tartós vállalkozás vagy megbízási, a tényleges munkavégzés azonban függő munka. Ezért a nyugat-európai államok többségében előírás, hogy az ilyen látszat vállalkozást és/vagy megbízást tartalmilag a munkaviszony szabályai szerint kell kezelni a munkáltatót terhelő arányos társadalombiztosítási hozzájárulás kivételével, amely alól mentesül; e.) A termésmegosztással összekapcsolt földhaszonbérleti szerződés lényegében az önfoglalkoztatásnak egy olyan illegális mezőgazdasági természetbeni formája, amelyet az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete tiltott természetbeni bérezésű illegális munkaszerződést palástoló haszonbérleti szerződésként, mint érvénytelent kezel. Pénzben történő bérfizetés mellett azonban minden további nélkül alkalmazható nemcsak vállalkozás, hanem vállalkozási tartalmú munkaszerződésként is; f.) családtagi munkavégzés, amelyre az EGK 86/613.sz. irányelve vonatkozott, amely irányelvet azonban a 2010/41. sz. EU. ir. elv hatályon kívül helyezett, helyette azonban más szabályozást nem hozott; g.) A vezető alkalmazotti munka munkaviszony egyértelműen megbízással összekapcsolt tartós vállalkozási, megbízási szerződéshez hasonló munkaviszony

e.) Ötödik főtypusba indokolt besorolni a digitális platform igénybevételeivel történő atipikus munkavégzést, amely az eddig tárgyalt foglalkoztatási módozatok többféle változatát is magába foglalhatja.

f.) A hatodik főcsoportot az utánpótlást biztosító, valamint a foglalkoztatást támogató, elhelyezkedést elősegítő atipikus munkaszerződési, foglalkoztatási módozatok képezik, amelyek egy részénél a foglalkoztatás olyan képzéssel van összekötve, amely szakmai képesítést is ad. Ezek a következők: a.) A tanulói szerződés; b.) A tranzit foglalkoztatás; c.) Az ösztöndíjas foglalkoztatás; d.) A szociális szövetkezeti tagsági munkajogviszony, amely egyúttal a társasági/szövetkezeti tagsági munkaviszony speciális formájaként is felfogható; e.) A sort végül a gazdaságilag hasznot nem hajtó improduktív közfoglalkoztatás zárja, amely azonban jogdogmatikailag kiinduló alapja az előző formáknak.

Végezetül indokolt megemlíteni, hogy helyesen járt el az Mt. megalkotója, hogy a versenykizárási megállapodást és a tanulmányi szerződést az Mt. az atipikus munkaviszonyoktól elkülönítve a XVIII. fejezetben szabályozza. Ugyanis e két szerződés típus fogalmilag nem munkaviszony, hanem csak a munkaviszonnyal összefüggő, ahhoz tapadó szerződés. Ezért helyesen járt el a Bankó/Ferencz szerzőpáros is hogy e két munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodással nem foglalkozik. E két megállapodás ugyanis nem része egy munkaszerződésnek sem.

Úgy véljük, hogy az atipikus munkajogviszonyoknak a jogdogmatikai szerkezetük szerinti csoportosítása mellett könnyebb megvizsgálni és e rendszerben egységesen, vagy elemeire bontva a digitális platformokon keresztül lebonyolódó munkatevékenységekkel összefüggő jogviszonyok különböző formáit.

III.

A hat főtípusba sorolt atipikus munkaszerződések jogdogmatikai alapvonásai és esetleges kapcsolódásaik egymáshoz

ad a.) Az első főtípusba tartozó atipikus foglalkoztatások vagy munkák periódikusan visszatérő napi időtartama rövidebb a szokványosnál, vagy a munkaviszony időtartama nem határozatlan, hanem csak meghatározott időre, vagy meghatározott munka elvégzésére szól. A magyar jogban a munkaidő e szerződéseknél nem fix és az általánosnál rövidebb jellegű meghatározásából, valamint általában a foglalkoztatónál felmerülő feladatok gyors teljesítésének az igényéből eredően az előre nem meghatározható munkára szóló behívásnak komoly jelentősége van. Az ezzel kapcsolatos állandó rendelkezésre állás a magyar jogban külön megfizetve nincs, ami ellentétes a nyugat-európai joggal, ahol a megrendelések változástól függően alakuló gyártási kapacitások függvényében bármikor behívható munkavállalókkal általában teljes munkaidőre szóló magasabb díjazású munkaszerződést kötnek. Irányelvi előírás a részmunkaidős és a nem határozatlan időre szóló szerződéseknél a tipikus munkaviszonyban állókkal egyenlő bánásmód, valamint az ilyenként dolgozók munkáltatói értesítési kötelezettsége, ha nekik megfelelő tipikus, vagyis határozatlan időre vagy teljes munkaidőre szóló munkakör ürül meg. Az ilyen módon dolgozóknak ugyanis ez esetben alkalmazási elsőbbségük van. Az irányelvnek ez az előírása ma már valamennyi atipikus szerződésnél alkalmazásra kerül.²⁹

ad b.) A második főcsoportba tartozó atipikus munkaviszonyoknál a fő tartalmi jellemvonás a delegálás, amely az adott munkáltatónál a munkáltató részéről más munkakörbe vagy a cégen belül más üzembe, telepre irányul, ami az átirányítás vagy pedig más munkáltatóhoz történik a kiküldés kiküldetesként, kirendeléseként, vagy kölcsönbeadás jellegű átengedésként. Más munkáltatóhoz történő kiküldetésnél a munkáltatói jogkört továbbra is a kiküldő, míg kirendelésnél az a munkáltató gyakorolja, akihez a munkavállalót dolgozni kirendelték vagy átengedték. A kiküldésről szóló irányelv mind az átirányítást, mind a kiküldetést, mind a kirendelést és az átengedést egy évi időtartamra teszi lehetővé, ami legfeljebb további egy évre meghosszabbítható.³⁰ Az az Európai Unió (EU) régi tagállamai a munkaszerződés ideiglenes módosításának nevezik a munkaszerződésnek ilyen jellegű munkáltatói utasításon alapuló átmeneti megváltoztatását és az egyszer meghosszabbítható időtartamhoz tartják magukat, addig a 2012. évi új magyar Mt. 53. §-a szerződéstől eltérő foglalkoztatásnak minősítve egy éven belül a kiküldetések eme utasításon nyugvó formáira összesen csak évi 44 munkanapra, illetve 352 munkaórára teszi lehetővé. Ez a munkavállaló számára kedvező akkor, ha a munkahelye stabil, abban az esetben azonban, ha

²⁹ Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2009: CXXV. tv. hatályba lépésével a részmunkaidős és a határozott időre szóló munkaviszonyra vonatkozó két irányelvbe foglalt előírásokat valamennyi atipikus szerződésnél alkalmazza a judikatúra. Bővebben erről I. Zaccaria Márton Leo: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. HVG/ORAC. Bp. 2015. 50-83. o.

³⁰ Prugberger: A kiküldési irányelv és a magyar jogi szabályozás. Gazdaság és Jog. 6/2018. sz. 24-25. és 27. o.

bizonytalanná válik, akkor az irányelvi hosszabb időtartamú uniós irányelvi időtartam a kedvezőbb. Ezért indokolt lenne ezt a lehetőséget is felvenni az Mt.-be azzal, hogy a munkáltatói utasításból fakadó itt tárgyalt irányelvi és a régi tagállamoknál alkalmazott kiküldési módozat főszabályként, mint „a szerződéstől eltérő hosszabb foglalkoztatás” az Mt. 53. §-ában szereplő „szerződéstől eltérő rövidebb foglalkoztatással” együtt az atipikus munkaszerződéseket tartalmazó fejezetbe kerüljön át a munkaerő kölcsönzés elé. Ugyanis a munkaerő kölcsönzés a kiküldés valamennyi itt tárgyalt módozatához képest speciális jogintézmény, amire egyértelműen utal az a tény, hogy amíg a munkaerő kölcsönzésre nem készült el az irányelv, addig a kiküldési irányelv vonatkozott rá is.³¹

Ebből viszont az is következik, hogy a munkaerő kölcsönzési irányelv öt évre szóló együttműködésre lehetőséget ad a kölcsönadó és a kölcsönvevő cég között, azonban a munkaerő díjazás ellenében történő kölcsönbe, vagyis bérbe adása, mivelhogy kirendelés formájában történik, a kétszer egy évet nem haladhatja meg. Ezt azonban a magyar Mt. nem veszi tudomásul és a munkaerő kölcsönbe adását is öt évre teszi lehetővé. Probléma még a munkaerő kölcsönzésnél, hogy sérül az esélyegyenlőség, mivel az irányelv lehetővé teszi, hogy a kölcsönmunkások átmenetileg ne részesülhessenek azokban a plusz juttatásokban, ami a rendes munkavállalókat megilletik. Ezen kívül, míg a frankofon jogrendszerben a „kölcsönmunkás” amikor kikölcsönzéssel dolgozik, ugyanolyan mértékű bérré jogosult, mint amit vele azonos munkakörben rendes munkaviszonyban dolgozó kap, míg a germán jogrendszerben a munkaerőpiacon kialakult bér felét, viszont a francia kölcsönmunkás ha nem dolgozik, legfeljebb a munkanélküli segélynek megfelelő összeget kapja a kölcsönző cégtől. Ebből adódóan különösen a germán jogrendszerhez tartozó országokban—így Magyarországon is-- kialakult az a gyakorlat, hogy a béreken spórolni akaró cégek titokban valamely munkatársukat induló tőkével látják el, hogy munkaerő-kölcsönző céget alapítsanak, ahová a leépítésre szánt munkavállalókat felmondás kíséretében kiszervezve (outsuring) az így létesített „munkaerő-kölcsönző céghez” tanácsolják (autsuring), az pedig visszakölcsönzi, mintegy visszaszervezi őket a fele bérért az eredeti munkahelyükre (becksuring). Ez a gyakorlat kezd kül-, és belföldön egyaránt általánossá válni, holott a joggal való visszaélés szabályai szerint egyértelműen fel kellene lépni ellene.³²

ad 3.) Az atipikus jogviszonyok dogmatikai csoportosításának harmadik köre nem okoz különösebb problémát. Egy munkakollektíva által felvállalt és elvégzett munka, valamint egy munkaközösségen, vagy polgári jogi, valamint kereskedelmi társaságon belül a tagok által tagsági viszonyból eredő személyes közreműködésként végzett munkából származó jövedelem vagy a tagok közötti belső megállapodás, társasági szerződés, vagy belső szabályzat alapján kerül a munkadíjazásra elkülönített pénzösszeg a végzett munka arányában elosztásra. Eme arány megállapítása jelenti leglényegesebb részét a tagok közötti munkaeredményből származó jövedelemelosztást rendező társasági szerződésnek, megállapodásnak, illetve a személyes tagi munkavégzésről szóló társasági,

³¹ Prugberger—Nádas: 452. o.

³² Prugberger--Nádas: 458. o.

munkaközösségi szabályzatnak. Ami a munkavégzést illeti, főszabályként személyesen kell teljesíteni. Ez főszabályként vonatkozik a munkacsoporton belüli, valamint a munkaközösségekben végzett tagi munkavégzésekre is. Vannak azonban esetek, amikor szükségszerű a helyettesítés és a "beugrás". Ez különösen az állandó rendelkezésre állásos munkatevékenységeknél jelentős. Ilyen lehet a házfelügyelői/mesteri munkakör, és sok olyan családtagok között megoszló tevékenység, ahol ez természetszerű, főleg a mezőgazdaságban és a kiskereskedelemben, ahol a családtagi közreműködés jelentős. Emiatt is aggályos a 86/613. sz. EKG. irányelvnek a már említett 2010/41. sz. EU. ir. elvvel történt hatályon kívül helyezése, ami helyett nem jöttbe semmi. A 86/613. sz. EKG. irányelv ugyanis a gazdaságban –legyen az mezőgazdasági farm, kiskereskedelem, vendéglátói vagy kisipari tevékenység, a bedolgozó családtagnak a munkaviszonyhoz hasonló szociális és társadalombiztosítási jogosultságok biztosítását írta elő az EU tagállamai részére. Eme irányelv kiiktatásával a családi vállalkozáson belüli bedolgozáson kívül gondot jelent formálisan vállalkozóként, tartalmilag azonban munkavállalóhoz hasonlóként dolgozó ún. önfoglalkoztatók esetében.

Még mielőtt az önfoglalkoztatás témakörére rátérnénk, szükségesnek látszik a 16 év alatti kiskorúak szintén atipikusnak jellemezhető munkaviszonyát megemlíteni, ami mind a fiatalok munkavállalók védelméről szóló egy-egy alkalomra szóló könnyű munkavégzésre vonatkozik, amely a tevékenységnek eme oldalát nézve hasonlít az egyszerű, illetve az alkalmi munkához. A különbség csupán az, hogy míg a 12-14. életév között ez csak egész könnyű munka lehet, addig az alkalmi munka nehéz fizikai munka is lehet. Ami a 12 év alattiak ruhabemutatóját, koncert, vagy színművészeti fellépését illeti, probléma, hogy kiskorú munkajogviszonynak munkavállalóként 12 éves kor alatt alanya nem lehet. Ezért 12 év alatti fellépésnél gyakorlatban a szülőnek könyvelik el a gázsit. Ez a probléma nem áll fenn a díjkitűzés esetében, mivel az egyoldalú jogügylet és nem címhez szól. Aki a díjkitűzésben megadott feladatot teljesíti, korhatártól függetlenül jogosult a díjra. A 12. életévet el nem érő kiskorúak esetében a díjkitűzés analógiájára lehetne az ilyen problémákat áthidalni, ami a magyar szabályozás szerint nem a munka-, hanem polgári jog területéhez tartozik.

ad d.) Az atipikus munkaszerződések negyedik főtípusába sorolható az informatika és a digitalizáció korszakában előtérbe került távmunka, amely információtechnológiai és/vagy számítástechnikai eszközökkel a munkahelyen kívül bárhol, többnyire azonban otthon végzett tevékenység, amelynek az eredményét a munkavállaló elektronikus formában továbbítja a munkáltatója részére. Ez egy speciális formája a házi ipari bedolgozásnak, amelyet a minimálbérre és a garantált bérminimumra vonatkozó kötelező szabályok és a munkáltatót a munkavállaló társadalombiztosítása után terhelő járulékfizetési kötelezettség alóli mentesülés érdekében nem munka-, hanem tartós vállalkozási szerződésként kötnek meg. Bár a távmunka esetében szintén fennforognak ezek a problémák, ha a távmunkás a munkát nem vállalkozási szerződésként, hanem munkaviszonyban végzi, mégis a munkáltatók többsége vállalja a garantált bérminimum-, és a társadalombiztosítási járulékfizetéssel járó terheket, mivel így a vállalati bizalmas

adatokkal kapcsolatos titoktartást biztosítani tudja. Ezért a mostani koronavírus-fertőződésből kialakult pandémia előtt elsősorban a könyvelésben alkalmazták a cégek a távmunkát a magas irodahelység-bérek megspórolása érdekében. Annál fogva azonban, hogy a koronavírus-járvány miatt a könyvelésen túlmenően számtalan más munkatevékenységet, így pl. az oktatást és a hivatali tevékenységhez tartozó ügyfélszolgálat, valamint a jogszolgáltatással kapcsolatos eljárás egy részét is digitalizálták, fenn áll a lehetősége annak, hogy a távmunka a közigazgatásban és a vállalati belső irányításban is uralkodóvá váljon. Ezen kívül pedig az egyes termékek gyártásával összefüggő azokra a résztevékenységekre is kiterjedhet, amelyek eddig a globalizációból fakadó szervezeti integrációban valósultak meg, viszont a koronavírus-járvány miatt szerződéses integrációvá alakulnak át.

Ebből eredően a terméket előállító és kibocsátó vállalatok az alkatrészgyártást velük tartós vállalkozási szerződéses kapcsolatban álló szatelit cégekkel végeztetik el, miként ez a szociális piacgazdaság időszakában általános volt.³³ Ez viszont magával vonhatja a nagyméretű cégeknél olyan decentralizációs folyamat elindulását, hogy az egyes autonóm munkaköröket önfoglalkoztatási jellegű tartós vállalkozásokká alakítják át annak érdekében, hogy a már említett járulékfizetési terhektől és bérfizetési kötelekektől mentesülhessenek. Könnyen előállhat olyan helyzet, hogy a termék-kibocsátást végző cégek ennek érdekében távmunkásaikat is kvázi vállalkozónak, önfoglalkoztatónak fogják minősíteni. Ugyanakkor a magyar jogi szakirodalomban a nyugat-európai és a hazai többségi szakirodalommal szemben³⁴ létezik olyan álláspont, amely a munkavállalóhoz hasonló személyt, vagyis az önfoglalkoztatót, amelynek kritériuma, hogy egy cégnél rendszeresen munkát saját maga alkalmazott nélkül végezze a munkát és ne legyen cége, hajlamos a foglalkoztató cég az ilyen módon általa foglalkoztatottaktól kikövetelni, hogy családtagjaik tagjaik bevonásával alapítsanak látszat közkereseti, vagy betéti társaságot. Ebben az esetben ugyanis a foglalkoztatottak látszat céggel rendelkezve vállalkozónak minősülnek és nem vonatkoznak rájuk a munkavállalók egzisztenciális, szociális és ergonómiai érdekeit védő munkajogi szabályok.³⁵ Emiatt igen lényeges lett volna, ha a 2012. évi Mt.-be bekerült volna az első tervezetben szerepelt Kiss György által elkészített javaslat, mely szerint Németországhoz, Ausztriához, Svájcához, Hollandiához és Franciaországhoz hasonlóan az önfoglalkoztatók esetében az Mt. alapvető kiterjedtek volna rájuk is.³⁶ Ilyen

³³ Kisvállalatok Svédországban. Figyelő, 1980./1. sz.; Prugberger: A szövetkezetfelügyeleti rendszer fejlődése (az általános gazdaságirányítási és vállalatfelügyeleti modellfejlődés vetületében). Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények. 176. Szöveg K. Bp. 1984. 24-25. o.; U. ő: A munkajog metamorfózisa a gazdasági folyamatok változása vetületében. Magyar Jog, 1991/ 8. sz.

³⁴ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályainak a hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közöny 2013/1. sz.; Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar Jog, 2014/2.sz.

³⁵ Gyulavári: A szürke állomány, 269-271. o.

³⁶ A 2012: I. tv. (új Mt.) 2011 júliusában közreadott Tervezetének Kiss Györgytől származó 3. §-a német mintára az önfoglalkoztatásra nézve elő írta volna az Mt. előírásainak az alkalmazását. A végleges szövegből azonban ez kimaradt. Prugberger a „Magyar munka-, és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel” c. könyvének 2012. évi kiadásában T. 3. §-ának beiktatását helyezte (158. o.), 2013.

módon a munkáltatónak teljesen kiszolgáltatott és a tartós vállalkozási, valamint megbízási jogviszony által nem védett munkavállalóhoz hasonló személyek, akik nem a saját, hanem foglalkoztatójuk számlájára végzik a munkát, védelemben részesültek volna. Ha viszont valakinél a foglalkoztatás túlmege az önfoglalkoztatás keretein és a szatelit tevékenység családi vállalkozási formává alakul, a tartós megrendelésekkel foglalkoztató vállalat irányában a számlázást és az adminisztrációt többnyire valamelyik családtag végzi. Ezért, ha az nem munkaszerződéssel végzi e tevékenységet, kötelező egészség-, és nyugdíjbiztosításukról való gondoskodás állami feladat, amelyre most már az EU. a 86/613. sz. EKG. irányelv hatályon kívül helyezésével kevésbé szorítja a tagállamokat.

Ami a vezető alkalmazottak helyzetét illeti, a magyar Mt. az euro-atlanti megoldásokkal ellentétben csak a cégképviselőt ellátó „csúcsvezetői” szinten állókat tekinti vezető alkalmazottnak, a belső szervezeti egységek irányítóit azonban nem. Ez annyiban előnyös számukra, hogy nem alkalmazható rájuk a vezetőkre vonatkozó szigorúbb, polgári jogi jellegű felelősségi szabályok, ami a vállalatok számára hátrányos. Ugyanakkor a belső egységek vezetőivel szemben informális módon megjelennek és növekednek vezetővel szembeni elvárások annak ellenére, hogy a magyar jog szerint a cégen belüli egységek vezetői csak „de fact” irányítók, „d iure” azonban többnyire nem vezetők. Ilyen módon a munkáltató be tudja őket választani a csak beosztott munkavállalókból álló üzemi tanácsba és így az üzemi tanács a munkáltatóhoz válik loyálissá, gyengítve az üzemi tanács munkavállalói érdekvédelmét. Ezért indokolt lenne a nyugat-európai és a transzatlanti megoldáshoz hasonlóan őket is hierarchikus láncolatban vezető alkalmazottnak minősíteni, egyúttal a nyugat-európai államokban és az USA-ban őket is megillető kollektív munkajogi védelemmel együtt. Ez egyúttal azzal is járna, hogy az itt említett euro-atlanti államokhoz hasonlóan az ottani jogrendszerek megoldásainak az átvételével biztosítani kellene a saját szakszervezeti és kollektív szerződési, valamint üzemi alkotmányjogi védelmüket.³⁷

ad e.) Szinte közös jogdogmatikai alapon nyugszik a most lezárt főtípussal, az atipikus foglalkoztatási viszonyok ötödik főtípusa, ahol a feladatok elvégzésének és az ezeket igénylők kilétének a meghatározása, valamint a szolgáltatást igénylő fogyasztónak, vagyis a megrendelőnek a szolgáltatás teljesítésére kész jogalannyal történő összehozása, a közvetítés digitális platformon keresztül, online úton valósul meg az informatika segítségével. A munkavégzés digitális úton, platformközvetítéssel történő létesítésének meglehetősen nagyszámú jogszociológiai és jogdogmatikai irodalma van külföldön és belföldön egyaránt. Az elsősorban angolszász eredetű külföldi irodalmat két átfogó részletes értekezés, Gyulavári Tamás kéziratban már meglévő, részleteiben azonban publikált leendő akadémiai doktori értekezése, valamint Rácz Ildikónak „A digitalizáció hatása a

évi kiadásában a kihagyását azonban bírálta (218. o.). Novotni Alapítvány kiadó, Miskolc, 2012 és 2013.

³⁷ Prugberger Tamás: A vezető alkalmazottak jogállása a fejlett tőkés államokban és Magyarországon a jogösszehasonlítás tükrében. In Pál Lajos (szerk.): A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége (tanulmánykötet). HVG-ORAC, 2017. 212-214. o.

munkajog egyes alapintézményeire” című sikeres műhelyvitán átesett PhD védés előtt álló monográfiája részletesen ismerteti és feldolgozza az ezzel összefüggő külföldi szakirodalmat.³⁸ Rajtuk kívül még néhány tanulmány foglalkozik rendszertani-dogmatikai szempontok szerint is az eredményorientált és szolgáltatást nyújtó digitális platformokon keresztül létesülő jogügyletekkel.³⁹ A külföldi jogirodalom átvételével az itt említett magyar irodalom e jogügyleteknek két válfaját különbözteti meg. Az egyik az un. „crowdwork”, míg a másik az applikáció alapú munkavégzés, az un. „work on demand via aps”.

A szerzők rámutatnak, hogy a crowdwork esetében a feladatok végrehajtása kizárólag online platformon keresztül történik. A platform, illetve annak működtetője kitűz egy feladatot és annak, aki azt megoldja, vagyis a platform részéről várt eredményt szolgáltatja azt díjazásban részesíti, amelynek összegét előre közli. A platform lehet, hogy csak egyet a legjobban megoldót díjazza, de lehet, hogy több megoldót is díjazásban részesít. Ez nem más, mint munkatevékenységgel elérhető eredmény felmutatására irányuló pályázati jellegű egyoldalú jogügylet, amit az 1959. évi IV. tv.-el megalkotott Ptk. hatályba lépése előtt a szokásjogon alapuló magyar magánjogi bírói gyakorlat és szakirodalom munkavégzéssel kapcsolatos egyoldalú jogügyletként kezelte, ami a polgári jogunk kodifikálását követően díjkitűzésnek elnevezve került be mind az 1959. évi Ptk.-ba és az azt felváltott 2012. évi Ptk.-ba.⁴⁰ Ebből adódóan a magyar judikatúra a crowdwork típusú jogügyleteket a Ptk 6:588. §-a szerinti díjkitűzésnek kell hogy kezelje.

Más a helyzet az applikáció alapú munkavégzés esetében. Az applikáció alapú munkavégzés egy olyan három oldalú jogügylet, ahol egy bizonyos szolgáltatás teljesítésére, elvégzésére igényt tartó megrendelő elektronikai úton megkeres egy online platformot avégett, hogy hozza össze olyan személlyel, aki az általa kívánt szolgáltatást elvégezni, teljesíteni tudja. E háromalanyú jogügyletben a platform az alkuszhoz hasonlóan közvetítő szerepet tölt be, amely az őt online úton megkereső, szolgáltatást igénylő megrendelő részére szintén online üzenetben olyan valakit szerez, aki a kívánt szolgáltatás teljesítését elvállalja. E háromszereplős „facere” típusú szerződés jogdogmatikailag nem más, mint alkuszi, az új Ptk. szóhasználatával élve közvetítői jogügylet, ahol a platform, illetve annak üzemeltetője vállalja, hogy a megrendelőt összehozza olyan személlyel aki a kívánt szolgáltatás teljesítésére képes. Nem feltétele ennek a hivatalos szakképesítéssel való rendelkezés. Bárki jelentkezhethet bármilyen közvetítéssel foglalkozó platformnál szolgáltatás teljesítésére történő kiközvetítés érdekében, aki laikussága ellenére

³⁸ Gyulavári Tamás értekezésének publikált részletei: *Internetes munka a magyar jogban—Tiltás helyett szabályozás? Pro Futuro.* 2018/3.; *Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? Munkajog* 2018/3.; *A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. Magyar Munkajog, S-fólióirat* 2018/1.; *Hakni gazdaság láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai.* In: *Iustum Aequum Salutare.*2019/1.; *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? Jogtudományi Közlöny* 2019/2. sz.; Rácz Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire,* Károlyi Gáspár Ref. Egyetem ÁJK. Doktori iskola, Műhelyvitára készített változat, Bp. 2020.

³⁹ Kun Attila: *Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók.* In: Pál L. – Petrovics Z. (szerk.): *Visegrad 15.0 –A magyar munkajogi konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Cluwer, Bp. 218.

⁴⁰ Vinczenti: 27. jegyzet, 659-662. o.

valamilyen mesterséghez tartozó szolgáltatás elvégzésére rátermettsége folytán képes és a szükséges kézi szerszámokkal, egyéb munkaeszközökkel, háztartási gépekkel, személy-, vagy teherszállításra alkalmas fuvarszerszámmal rendelkezik, de iparszerű tevékenységet folytató vállalkozóként azonban e tevékenységét illetően hatósági nyilvántartásban nem szerepel. Azok, akik az ilyen mellékjövedelem-szerzés érdekében közvetítő platformtól nyilvántartásba vételüket kérik, részükre a megkeresett platform „nyilvántartási kaput” nyit. Ugyanis a platform a nyilvántartási kapukban szereplő „műkedvelő” vállalkozók közül közvetít a kért feladat elvégzésére az őt megkereső megrendelők részére.

A megrendelésben szereplő feladatot elvégző személy, az „uber” az általa elvégzett munka után járó díjazást nem a megrendelőtől, hanem a kiközvetítő platformtól kapja, amely a saját költségeinek és hasznának a levonása után fizeti ki a „platform munkást”. Főszabályként a platform munkás vállalkozónak minősül, mert munkajogilag jogilag független a platformtól. Ugyanis nincs kötött munkaideje és mivel nincs a platformmal tartós lekötelezett helyzetben, a platform részéről neki címzett munkakiközvetítést is visszamondhatja. Ha azonban ilyen visszamondásra gyakran kerül a részéről sor, vagy ha a saját gépén vagy mobil telefonján a platform-megkeresésre sokszor nem reagál, fenn áll a veszélye annak, hogy a platform üzemeltetője „deaktiválja” a kapuját, ami lényegében az együttműködési kapcsolat felmondását jelenti. Nincs kötött jogviszony-megszüntetés, ami az eddigiekből láthatóan vonatkozik a platform munkásra is.

A platform tevékenysége alapvetően díjazás ellenében fennálló közvetítői tevékenység, mégpedig a polgári jog szabályai szerint.⁴¹ Ezzel szemben a platform munkás főszabályként szintén a polgári jognak megfelelő önálló vállalkozó. Ugyanakkor azonban annál fogva, hogy a platform munkára bármikor behívhatja, a platform munkás részéről fenn áll, hogy saját érdekében a platformnak folyamatosan rendelkezésére álljon. Ez egyúttal a platform részéről informális elvárás is. Ez az együttműködési lekötelezettség egy lazább tartósan és folyamatosan ismétlődő polgári jogi vállalkozó kiközvetítési és elfogadási együttműködési kapcsolat, ami ahhoz hasonlít, ha valaki minden ügyével ugyanahhoz az ügyvédhez fordul, vagy mindig ugyanazzal a szabóval készítteti el a ruháját. Ugyanakkor jelentkezik egy másik tendencia is, mivel a platformok a platform munkásokkal szemben egyre több elvárással lépnek fel. A szakirodalom ugyanis kimutatja, hogy a platformok megtiltják a platform munkásoknak, hogy közvetlen kapcsolatot építhessenek ki a megrendelővel, sőt, nem egyszer kikötik azt is, hogy a szolgáltatást végzőnek milyen magatartást kel tanúsítaniuk a megrendelők irányában, amit különösen a személyszállítást közvetítő platformok kötnek ki. A külföldi szerzők nyomán a magyar szakirodalom is utal rá, hogy a platformok gyakran előírják, hogy az uber sofőrök cukorkával és/vagy palackos ásványvízzel kötelesek kínálni az utast, valamint a gépkocsin feltüntetni a platform nevét és elérhetőségét, sőt egyes platformok még azt is előírják uber sofőrjeik részére, hogy milyen öltözékben teljesítsék a megrendelést. Mind ennek

⁴¹ Az 1928. évi Mtj (1602-1606. §) és Vinczenti (27. jegyzet, 654-659.o.) alkuszi terminológiát használ

teljesülését a platformok menet közben elektronikus úton ellenőrizni tudják és ellenőrzik is.⁴²

E megkötöttségek következtében az uber sofőröknek és az egyéb platform munkásoknak az önállósága, illetve függetlensége jelentős mértékben korlátozódik. Bár a munkajogviszonnyal ellentétben a platform munkás a munka elvégzését korlátlan mértékben másra bízhatja, mégsem teszi, nehogy helyettese kiüsse őt és a helyére ő álljon be. Ennél fogva a legtöbb „de iure” önálló platform munkás „de facto” nem önálló vállalkozó, hanem munkavállalóhoz hasonló személy, vagyis önfoglalkoztató, akinek a tevékenységéből származó jövedelme – a szakirodalom tanúsága szerint – gyakran még a minimál bért sem éri el.⁴³ Ezen kívül teljesen kiszolgáltatottak a behívás tekintetében, a behívásra történő várakozási, quasi állásidőt pedig a platform nem fizeti, de előírja, hogy másutt nem állhat rendelkezésre és nem is vállalhat másutt munkát. Ez egzisztenciális szempontból mindazokra különösen sérelmes, akiknek a fő jövedelemszerzését a platform munka biztosítja. Nem véletlen, hogy az uber munkások is igyekeznek maguk részére szakszervezeti és kollektív szerződészerű védelmet biztosítani, amelyről Rácz Ildikó monográfiája is szól,⁴⁴ és amelynél a vezető alkalmazottak kollektív munkajogi intézmények hasznosíthatók lennének.⁴⁵

Mindezekből, amit eddig leírtunk, az tűnik ki, hogy az elektronikus közvetítésű valamilyen munkaeredmény felmutatására irányuló digitális platform-szerződések kiindulásukat és jogdogmatikai felépítésüket illetően inkább polgári jogi, mint munkajogi jellegűek. A díjkitűzéssel összefüggő pályázatkiírás, a „crowdwork” egyértelműen polgári jogi tartalmú. Ezzel szemben a többi aplikációs alapú munkavégzést átfogó „work on demand via app” esetében a benne lévő platform-közvetítői tevékenység jogdogmatikailag a Ptk.-ban szabályozott közvetítési szerződéssel egyezik. Ugyanakkor a munkavégzésre történő behívás és a megrendelőhöz történő irányítás a munkajogban ismert kirendeléssel, kiküldetéssel, egyszerűen a delegálással és ezen keresztül a munkaerő-kölcsönzéssel mutat fel rokon vonásokat, amiből az következik, hogy jogvita esetén ezeket a különböző jogági elemeket figyelembe kell venni az elbírálás során. Ha erre csak jogágak közötti átnyúlással alkalmazott analogia legis-szel van lehetőség, ez minden nehézség nélkül megtehető, mert a polgári jog és a munkajog két egymáshoz hasonló jogág. Bár az volna a legjobb, ha az individuális és a kollektív munkajogi alapintézmények részét képeznék a polgári jognak, miként erre a korábbi Ptk. kodifikációk és a mostani legutóbbinál is történtek visszautasított kísérletek.⁴⁶

⁴² Rácz: 38. jegyzetben hiv. mű 55-58. o.

⁴³ Rácz, 53.o.

⁴⁴ Rácz: 54--55. és 95. o.

⁴⁵ Prugberger: 37. sz. jegyzetben hiv. hely

⁴⁶ 1945 előtt a kollektív munkajog ipartörvény-tervezeti és polgári törvénykönyv-tervezeti bedolgozásával kapcsolatos viták ismertetését I. Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2. 11-67. o.; 1990 után a 2013: V. tv. (új Ptk.) előkészületeinél az „individuális és kollektív munkaszerződési jognak” a Ptk.-ba illesztése mellett érvelt Zlinszky János: Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban. In: Polgári jogi kodifikáció (Pjk.), 2008/1. sz.; Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás,

A digitális platformon keresztül történő munkavégzés központi problémájaként az ilyen munkát végzők szociális és egzisztenciális érdekeinek a védelme egyre nagyobb mértékben kerül a figyelem előterébe. A „crowdwork”-nál is lényeges ez a szempont olyan értelemben, hogy a pályázat-díjkitűzés jellegű feladatmegoldásnál meg kellene követelni a kvázi pályázati feltételek pontos kiírását, mik a díjazás feltételei, hány díj és milyen összegben kerül a pályázati feltételeket teljesítők részére kifizetésre. Ha ez nem történik meg, vagy ha e kérdésekben nem egyértelmű a kiírás, a bíróságnak kell döntenie és a végzett munka nehézsége és időtartama arányában a piacon kialakult díjszabás szerint kell, hogy a platform mulasztását biztatási kárként elkönnyelve a kárkártérítés összegét megállapítsa.

A „work on demand via apps” esetében –mivelhogy munkavégzésre irányuló szerződésről van szó–felmerülhet, hogy a polgári jogon túlmenően –ami lehet vállalkozás vagy megbízás (pl. ügyvitel)—munkajogi relevanciája is van. Gyulavári Tamás az „Uber és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók” c. tanulmányában a szerint sorolja e jogviszonyt a polgári jogi vállalkozás, vagy pedig a munkajogi jellegű munkavégzés területére, hogy a platform által munkafeladat elvégzésére közvetített platform-munkásnak milyen mértékű a platformtól való függősége. Ha a platformtól való függősége a munkavállalónak a munkáltatótól való függőségéhez hasonló, akkor Gyulavári hajlik az atipikus munkaviszonynak megfelelő minősítésére, ha viszont a helyzete „szürke zóna” jellegűen az önfoglalkoztatói jegyeket viseli magán, a helyzetet inkább vállalkozásként kezeli.⁴⁷ Ugyanakkor viszont utal arra, hogy főleg Ausztráliában kialakult egy olyan gyakorlat, hogy a munkára jelentkezőket először az egyszerű foglalkoztatáshoz, illetve az alkalmi munkához hasonlóan foglalkoztatják, ha pedig ilyen foglalkoztatásra behívás alapján többször sor kerül és a behívó a megrendelők visszajelzése alapján meg van elégedve a szolgáltatással, munkaviszonya alakulva állandósulhat az ugyanazon személynek adott megbízási sorozat.⁴⁸ Azokban az országokban, ahol a munkaerő kölcsönzés bevett forma, minden további nélkül ez a munkaviszonyra alakulás a munkaerő kölcsönzés irányában valósulhat meg. Mindezek alapján azt is figyelembe véve, hogy Gyulavári az önfoglalkoztatói státuszt inkább a vállalkozáshoz, nem pedig a munkavállalóihoz hasonlóként kezeli, értelmezésünk szerint az uber munkást, ha a platformtól való függősége jelentéktelen, vagy polgári jogiasan együttműködési jellegű, akkor a kapcsolat közvetítési szerződéssel kombinált vállalkozási, megbízási jellegű. Ugyanez a helyzet szerinte akkor is, ha a függőség nagyobb, de a platform munkás rendelkezik bizonyos mozgástérrel a platformmal szemben. Ha viszont a platformtól való függőség a függő munkaviszonyhoz hasonlóvá válik, abban az esetben

különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. Pjk. 2000/1. sz.: Prugberger: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. Pjk. 2000/2.; U.ő: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. Pjk. 2008/1.; U.ő és Szalma József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog. 10/2012.

⁴⁷ Gyulavári: Uber sofőrök és társaik: Jogtud. Közl. 2019/3.108-111. o.

⁴⁸ Gyulavári: Alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára. Miskolci Jogi Szemle 3018/2.sz. 9-11. o.

Gyulavári a „work an dimannd via aps“-ot az atipikus munkajogviszonyok közé sorolja.⁴⁹ Hasonló állásponton van Székelyi B. Réka is.⁵⁰

Ettől annyiban különbözik Rácz Ildikó felfogása, hogy részletesen vizsgálva a platform munkásnak a platformtól való függetlenségének, illetve függőségének a fokát, a platform-jogviszony a polgári jogias vállalkozói—megbízotti és az atipikus jellegű munkajogviszony mellett „középen álló” munkavállalóhoz hasonló személynek a platformmal való kapcsolatát és a platform által kiközvetített munkavégzést is atipikus munkaviszonyként kezeli.⁵¹ A magunk részéről mi is ezen az állásponton vagyunk, utalva arra, hogy az angolszász európai és transzatlanti – amit Gyulavári és Rácz egyaránt ismertet—a platform munkások részére a szakszervezetek és részben a bírói gyakorlat is hajlandó a platform munkavégzést munkajogviszonyként kezelni és a platform-munkások részére a szociális védelmet biztosítani. Ebből a szemléletből kiindulva az USA-ban Kalifornia törvényhozási úton minősíti a platform-munkavégzésre irányuló szerződést.⁵²

Rácz Ildikó a Ph.D. értekezésében a minősítésre a külföldi és a belföldi szakirodalom alapján négy megoldást vázol fel: 1) a vállalkozásnak történő minősítést, 2.) a munkaszerződést „színlelő” megállapodásként történő kezelést (mintha munkaszerződés lenne, de nem az), 3.) univerzális munkajogi biztosítékok adása minden esetben, 4.) atipikus foglalkoztatási modellként elismerése minden esetben, vállalkozásnál és önfoglalkoztatásnál egyaránt.⁵³ Székelyi és Gyulavári is hasonló állásponton vannak. Magunk részéről ez utóbbi mellett foglalkozunk állást azzal, hogy aki egy platformmal hosszabb időre, pl. egy fél éves időtartamra szerződést köt és havonta vagy hetente egy meghatározott számú munka elvégzésére a platformja számára elvállal, a behívások közötti rendelkezésre állás idején legalább a munkanélküli segély felét kitevő minimális díjazásban részesüljön. Lényeges garanciát jelentene az atipikus szerződésnéni minősítés a miatt is, mert ez esetben írásbeli munkaszerződés-kötési kötelezettség állna fenn a platform részéről.

⁴⁹ Gyulavári, 47. jegyzet

⁵⁰ Székelyi B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka, Munkajog, 2019. III. sz. 41-42. o.

⁵¹ Rácz, 51-58.

⁵² Gyulavári, 47. sz. jegyzet

⁵³ Rácz: 61. o.

Székelyi B. Réka, 47-45. o.; Gyulavári, 38. jegyzet