
A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban

Szekeres Bernadett*

1. Bevezetés

A modern jogrendszerekre általánosan jellemző, hogy a jog, és ezáltal a mindennapi élet is alkotmányban rögzített alapjogokkal, illetve egyes jogágak törvényeiben meghatározott alapelvekkel van körbepátyázva. Azonban ezek az alapjogok, alapelvek a gyakorlatban nem választhatóak el élesen egymástól, ugyanis gyakran merülnek fel olyan kérdések, amelyek két alapjoghoz is társíthatóak, s ezek vagy egymást erősítik, vagy két ellentétes érdeket védenek. Jelen tanulmányomban egy ilyen, a munkajogot érintő esetet fogok megvizsgálni, amelynek megoldása nem csak a magyar jogalkotónak, de a germán, vagy az angolszász jogrendszernek is fejtörést okoz. Ez a probléma azonban nem csak munkajog szakértőinek kiemelten fontos jogi probléma, hiszen a munkajog védelmi rendszere - amely ebben az esetben a vizsgálat tárgyát képezi – kapcsolódik az alkotmányjogi, alapjogi védelemhez is, amely minden jogviszonyt áthat. Emiatt e tanulmányt a kutatásom egyik megalapozó fejezetének tekintem, amely megvizsgálja a munkajogi védelmi rendszer kapcsolódási pontjait, kapcsolatait az alkotmány-és polgári joggal.

2. Alapjogok szembenállása

A gazdaság előrenyomulásával a munkajogban alapjogok jelentek meg, amelyek először az állam magatartását célozták. Ez a magatartás először tartózkodás illetve védelmi beavatkozás volt, ezért ezek az alapjogok először inkább szabadságjogok voltak. Ezek részint az emberi élethez és méltósághoz való alapjogból voltak levezethetőek, azonban már ekkor megjelent a család védelmének igénye is.¹ Ez később továbbfejlődött, tekintettel a világháborúk által okozott károokra, valamint a

* PhD-hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi és Munkajogi Tanszék.

¹ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*; Justis Tanácsadó Betéti Társaság, Pécs, 2010; 70.o.

nemzetközi együttműködés fejlődésére is. Kifejezetten jelentősnek számít jelen kutatás szempontjából is A munkavállalók alapvető jogairól szóló közösségi Charta, amely a munkajogban megjelenő alapjogok nemzetközivé tételére tett kísérletet.²

A munkajoghoz szervesen kapcsolódik a munkavégzők szociális védelemhez való joga, amely a szociális jogokból származtatható.³ Azonban Kiss György és Schmidt Péter szerzők is foglalkoznak a szociális jogok rendeltetésével a mai magyar jogban. Így Schmidt megkülönböztette a korábban említett szabadságjogokat és a szociális biztonságot nyújtó jogokat, méghozzá az állam passzivitási, illetve aktivitási kötelezettsége szempontjából.⁴ Kifejtette azt a kiemelten fontos alaptételt, „hogy a szabadság és az állam által garantált szociális biztonság a magántulajdonon nyugvó társadalom belső ellentmondása”⁵, amely önmagában leképezi az alapjogok, alapelvek azon kollízióját, amely kihatással van a munkajogra is. Viszont az is kiemelendő, hogy az alapjogok legtöbbje, így a szociális alapjogok is feltételezi a részletes jogszabályi rendezést.⁶ A szociális védelemhez való jog, a szociális biztonság kiemelten fontos területét jelenti ezen alapjogoknak. A szociális biztonság összetett kategória, amelynek tartalmából történetileg először a társadalombiztosítás jelent meg.⁷ Azonban még fontos megjegyeznünk a kutatás szempontjából azt a premisszát is, hogy a szociális jogok tágan értelmezve minden embernek járnak, amelyet Kardos Gábor is elemez és levezetéssel alátámaszt tanulmányában a következő módon: „Minden emberi lénynek joga van az élethez – a kiindulópont tehát kívül van a szociális jogok körén: a legalapvetőbb emberi jog –, és az élet fenntartása és folyamatossága meghatározott feltételek fennállása híján lehetetlen. Ezért fogalmaz az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 25. cikkének 1. bekezdése úgy, hogy minden személynek joga van saját maga és családja egészségének és jólétének biztosításához alkalmas életszínvonalhoz.”⁸ A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 11 cikkének 1. bekezdése alapján a részes államok elismerik mindenkinek a jogát önmaga és családja megfelelő életszínvonalára.”⁹

Azonban nem csupán az a kijelentés igaz, hogy az élethez való jogból fakadóan minden embernek joga van a szociális biztonságban részesedni, hanem ha összefüggéseiben is megvizsgáljuk ezt a területet, láthatóvá válik, hogy a szociális

² Kiss György: i.m. 87. o.

³ A szociális jogok megítéléséről lásd: Rab Henriett: A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái; PhD-értekezés; 2010; Miskolc;

⁴ Kiss György: i.m. 116. o.

⁵ u.o.

⁶ Kiss György: i.m. 117. o.

⁷ Kardos Gábor: A szociális biztonsághoz való jog védelme a nemzetközi jogban; *Fundamentum folyóirat*, IV. évfolyam 3. szám; http://epa.oszk.hu/02300/02334/00003/pdf/EPA02334_Fundamentum_2000_03_005-012.pdf ; 5.o.

⁸ Lásd még: Raisz Anikó: Az emberi jogok új kihívások előtt – avagy a globalizáció egyes kérdései, különös tekintettel a WTO-ra; *Collega: szakmai folyóirat joghallgatók számára*;2006; 2-3: pp. 238-241.

⁹ Kardos Gábor: i. m. 6. o.; Lásd még: Jakab Nóra, Prugberger Tamás: Az Európai Szociális Charta. In: (Szerk.:) Jakab Nóra, Borkuti Eszter: *A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga*, Miskolc: Bíbor Kiadó, 25-32. pp. 2013., ISBN 978-963-9988-79-8

biztonság tulajdonképpen az egyenlőség gondolatából is következik. Ez az egyenlőség nem csak, mint ember és ember között áll fenn, hanem a munkajog szempontjából munkavégző és munkavégző között is. Azonban a gazdaság és munkavégzés világában nem csak a szociális biztonság, és így az egyenlőség van jelen, hanem a szabadságjogok is. Ferge Zsuzsát idézve, „a szabadság és a biztonság egyaránt roppant fontos értékek. Valószínűleg mindig az a fontosabb, amelyik éppen veszélyeztetettebb.”¹⁰ Ha a rendszerváltást tekintjük, ott inkább a szabadságra volt kiélezve a küzdelem. Azonban a létbiztonság azóta megkérdőjeleződött, így a biztonságok értékelődtek fel, állapítja meg a szerző.¹¹ Ugyanakkor az sem kétséges, hogy mindkettőnek létjogosultsága van egy alkotmányos alapelvekkel alátámasztott államban.

A szociális biztonság - ahogy korábban említésre került -, alkotmányos jelentőségű. Alaptörvényünk XIX. cikke kijelenti, „Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson.” Ezen kívül az Európai Szociális Kartát is törvénnyel hirdette ki a magyar jogalkotó. A munkajoghoz azonban szervesen kapcsolódik a szerződési szabadság elve, amely a Polgári Törvénykönyvben található: 5: 30. § (1) „A felek szabadon köthetnek szerződést és szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. A szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől a felek egyező akarattal eltérhetnek, ha törvény az eltérést nem tiltja.” A munkajog szempontjából nem kérdéses az alkotmányjog és a polgári jog érvényesülésének kérdése, hiszen az Alaptörvényben lefektetett szabályok a hierarchia csúcsán állnak, ezért a munkajog rendelkezéseire mindenképp hatással vannak. A munkajog és a polgári jog kapcsolata azonban Bodó László gondolatával fogható meg: „a munkajog önálló jogág ugyan (a szabályozás tárgya és szabályozás módszere erre predesztinálja), de nem lehet a polgári jogtól teljesen elszakítottként sem kezelni. A polgári jogból (közelebről a kötelmi jogból) vált ki a speciális tárgya miatt, de a polgári jog, mint anyajog egyfajta "gravitációs középpontként" szolgál, amihez kapcsolódik nemcsak a munkajog, hanem a belőle kivált többi magánjogi jogág (pl. családjog).”¹² Ezt a nézetet a munkajogi szabályozás történeti elemzés is alátámasztja, hiszen az 1905. évi és az 1912. évi Ptk. tervezet, valamint az 1928. évi Mjt. az akkori Polgári Törvénykönyv részeként kezelte azt, és munkával összefüggő szerződésként szabályozta nem csak a vállalkozási szerződést, hanem a munkaszerződést és az alkuszi szerződést is.¹³ Ezen kívül további fontos kapcsolódási pont a munkajog és a polgári jog között, hogy a munkavégzés alapvetően kötelmi jogi eredetű,¹⁴ ahogy ez a kapcsolat a

¹⁰ <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/00-3-04.pdf>; 53.o. Megtekintés ideje: 2015. december 13.

¹¹ <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/00-3-04.pdf>; 53.o. Megtekintés ideje: 2015. december 13.

¹² Bodó László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*; http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/4_2012/a_polgari_jog_es_a_munkajog_osszehasonlitas_a_az_alapelvek_tukreben/#_edn1; Megtekintés ideje: 2015. december 13.
A munkajog és polgári jog kapcsolatáról lásd még Kenderes György: A polgári jog és a munkajog kapcsolatának néhány szempontja; *Advocat*, Miskolc; 2015.; (1-2) 17. o.

¹³ Prugberger Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt; *Polgári Jogi Kodifikáció*; 2008/1; pp. 20-22; 20. o.

¹⁴ A munkavégzés kötelmi jogi oldalát erősíti Prugberger Tamás azon nézete, miszerint a munkavállalás

legújabbnak nevezhető munkavégzői rétegnél, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknél testet is ölt.¹⁵ Bodó is felmutatja e viszonyt, mikor kijelenti, hogy „A munkaviszony szerződéses kötelem. Ez olyan vitathatatlan tény, amely a munkajog magánjogba való tartozását a jogtudomány akkor is megadja, ha ez a kodifikáció szintjén kifejezésre nem kerül. A tételes jog szintjén a Munka Törvénykönyve nem teszi a Polgári Törvénykönyvet generálisan mögöttes joganyagává, noha a munka jogviszonyai történetileg sokáig a polgári jog részét képezték. Nálunk szerencsésebb történelmi fejlődésű nyugat-európai országokban a jóléti állam koncepciójának megfelelően egy olyan polgári jogból kifejlesztett munkajogról beszélhetünk, amelyet noha számos közjogi intézmény átszűr, mégis visszanyúl a polgári joghoz”¹⁶ – zárja le gondolatát a szerző. Azonban az egyenlőségből fakadó szociális biztonság alapelve megköveteli, hogy az esetleges gazdasági viszonyokban a felek védelme garantálttá váljon. A klasszikus magánjogot azok az alapelvek szövik át, amelyek az első generációs jogokon nyugszanak, és amelyek szabadságként a be nem avatkozást hirdetik. A polgári jogban ez az autonómiát hirdeti, és a felek egyenlőségét eredményezi. Ehhez vezető út a be nem avatkozás állami eszközök révén. A szociális jogok, így a munkajog pillérei azonban olyan eszközöket követelnek meg, amelyek nem egyenlőek a szabadságjogokkal, mert azokkal az egyenlőség bizonyos esetekben nem biztosítható. A munkaviszonyban ez azt eredményezi, hogy a munkavállalói oldalhoz többletjogokat kell rendelni, „mert így lesznek a felek egyenlők és a szabadságjogok is csak ezen a talajon érvényesülhetnek”¹⁷, vallja Bodó.

3. A szürke zóna: az alapjogi kollízió csomópontja

A szociális biztonság csak a munkajog területén igazán körbeábrándított. A munkavégzés némely formái viszont a változó tendenciák hatására kiszorultak a munkajogból, annak védőszárnyai alól. Ezeket összefoglalóan a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek nevezzük. A tipikus munkaviszony vesztett egyeduralgódó jellegéből, s kialakultak olyan munkavégzésre irányuló viszonyok, amely a tradicionális munkajogviszonytól egy vagy több elemükben eltérnek, de nem is tekinthetők teljesen önfoglalkoztatási viszonyoknak. A skála két vége között helyezkednek el, mivel ezen viszonyokban álló foglalkoztatottak nem állnak munkaszerződésben, így személyi függőség (avagy a munkáltató rendszerbe való betagozódás) sem áll fenn, azonban a kevés számú megrendelőtől gazdaságilag mégis függenek. Az önfoglalkoztatók alapvetően önmaguk jelennek meg a piacon,

a vállalkozás egyik formájaként is felfogható. Erről lásd: Prugberger Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt; *Polgári Jogi Kodifikáció*; 2008/1; pp. 20-22;

¹⁵ A munkajog és a polgári jog kapcsolatáról lásd még Jakab Nóra: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében; *Magyar Jog*, 2015; 62:(1) pp. 18-26. ; Jakab Nóra, Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között; *JOGTUDOMÁNYI KÖZLÖNY*, 69, 10, 477 - 485 pp., 2014., ISSN 0021-7166

¹⁶ Bodó László: i.m.

¹⁷ Bodó László: i.m.

és maguk értékesítik munkájuk eredményét, azonban a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak ezt a jogot nem élvezik, hanem helyettük a megrendelő teszi meg.¹⁸ Ezek a viszonyok különböző formákban nyertek illetve nem nyertek szabályozást. A szabályozásuk megléte vagy hiánya kardinális kérdés, mivel részükről fennáll egy speciális szociális védelmi igény, amely jogi helyzetre reagálnia kell a jogalkotónak.¹⁹ Először áttekinteném az őket átfogó magyar és német szabályrendszert, majd utána a velük kapcsolatos alkotmányjogi, alapjogi problémáival foglalkozom ez utóbbit érintve. Végül a védelem német jogrendszerbeli megvalósulásának kérdését vizsgálom meg.

3.1. A szürke zóna a magyar jogrendszerben. Magyarországot tekintve eddig olyan folyamat zajlott, amelyben a jogalkotó bizonyos munkavégzésre irányuló, korábban a Munka Törvénykönyve hatálya alá nem tartozó viszonyokat, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek némely csoportjait legalizálta, terjesztette ki rájuk az Mt. hatályát úgy, hogy atipikus munkaviszonnyá tette őket. Így a magyar jogalkotás tulajdonképpen a jogokat garantáló normalizációt választotta. Ezek a viszonyok korábban a szürke zónába tartoztak, majd atipikus munkaviszony megnevezéssel illette őket a jogalkotó. A szürke zóna foglalja magába az összes olyan munkavégzésre irányuló viszonyt, amely nem munkajogviszony, tehát nem áll fenn munkaszerződés, azonban nem is tekinthető teljes mértékben önfoglalkoztatási viszonynak sem, mivel jellemzője a munkavégző gazdasági függése.²⁰ Az atipikus viszonyok olyan jogviszonyok, amelyek „a jogalkotó által tipikusként szabályozott önálló foglalkoztatási formától, a tipikus munkajogviszonytól egy vagy több elemében eltérő tartalmú munkajogviszonyok.”²¹ Ezek a jogviszonyok nem vonhatók azonban egy általános, törvényileg is elismert fogalom alá, mivel az Mt.-ben is csak az egyes atipikus foglalkoztatási viszonyok vannak szabályozva.²² Különböző jog- és gazdaságpolitikai folyamatok hatására kerültek ezek a szürke zónából a kódexbe, azonban a szürke zónában még számtalan, folyamatosan létrejövő valamint

¹⁸ Claudia Schubert: *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen*; Verlag C.H. Beck, München, 2004; 73. o.

¹⁹ Claudia Schubert: i.m. 72. o.; A probléma közfoglalkoztatási vetületéről lásd még: Jakab Nóra: *Közfoglalkoztatás Magyarországon.* (Szerk.: Jakab Nóra, Borkuti Eszter, Rácz Orsolya): *Szociális Jog I. Európai és magyar foglalkoztatás támogatási- és munkaügyi, valamint munkavédelmi igazgatási jog*, Miskolc: Bóbor Kiadó, 63-66. pp. 2013., ISBN 978-963-9988-80-4

²⁰ Lásd még: Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség összetettsége - fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása*, *PUBL UNIV MISKOLC SEC JURIDICA ET POLITICA*, 33, , 245 - 268 pp., 2015., ISSN 0866-6032; Jakab Nóra, Prugberger Tamás: *A jogalanyiség általános és munkajogi kérdései*, In: Szerk.: Barzó Tímea, Juhász Ágnes, Leszkoven László, Pusztahelyi Réka, *Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára*, 251 - 274 pp., 2015., ISBN 978 963 9360 94 5

²¹ Gyulavári Tamás: *A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*; Pázmány Press; Budapest; 2014, 106 o., és Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszony fogalmáról.* In Kiss Gy. – Berke Gy. – Bankó Z. – Kajtár E. (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.*; PTE ÁJK Pécs, 2008, 48. o.

²² Az atipikus jogviszonyokról lásd: Prugberger Tamás: *Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet; Pécsi Munkajogi Közlemények; 2015/1-2., 83-102. p.*

meglévő olyan viszony van, amelyek ugyanúgy válhatnak atipikus munkajogviszonnyá, mint kiemelt társaik.²³ Mt. a következő atipikus munkaviszonyokat tartalmazza: a határozott idejű munkaviszonyt; munkavégzést behívás alapján; a munkakör megosztását; több munkáltató által létesített munkaviszonyt; a távmunkavégzést; a bedolgozói munkaviszonyt; az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt; a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt; a vezető állású munkavállalót; a cselekvőképtelen munkavállalót. Külön fejezetben rendelkezik a munkaerő-kölcsönzés különös szabályairól. Ez a katalógus tehát a szürke zóna Mt.-ben szabályozott részeit fedi le, de találunk Mt.-n kívüli munkavégzési viszonyokat, amelyek a szürke zónába tartoztak: az önálló kereskedelmi ügynöki (ma tartós közvetítői) jogviszony, valamint a vagyoni védelmi alvállalkozói jogviszony.²⁴ Az előbbi a Ptk.-ban található, az utóbbi pedig külön törvényben. Azért fogalmazhatok múlt időben ezen viszonyok szürke zónához való tartozását illetően, mert a törvényi szintű szabályozással kikerültek a jogi bizonytalanságból, azonban az ő státuszuk sem mondható teljesen elrendezettnek.²⁵ A teljesen jelző itt a munkavállalók jogszabályokban garantált szociális biztonságának relatíve fejlett szintjére utal. 2011-ben a Széll Kálmán Terv keretében megalkották Munka Törvénykönyvének Tervezetét, amelyben megjelent egy új út lehetősége: a törvénytervezet 3. §-ában a jogalkotó egy általános definíciót határozott meg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek, valamint meghatározta a védelmi katalógust, amely az általános fogalom alá tartozó személyeknek bizonyos munkajogi garanciákat biztosított volna: az Mt. szabadságra, felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, valamint a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó rendelkezéseket rendelte volna alkalmazni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.²⁶ Fordulópontot jelentett volna, ha végül kodifikálják ezt az általános szürke zóna-fogalmat, hiszen ezzel a ma is uralkodó *bináris modellről* (munkavállaló-önfoglalkoztató)²⁷ a *hármass modellre*

²³ Lásd még: Szilágyi János Ede: Agrár-köztestületek. Speciális szervezetek az agráriumban; In: Erdős Éva, Olajos István, Szilágyi János Ede (szerk.): *Agrárjogi gyakorlat: fogalmak és jogesetek*. 76 p. Miskolc: Novotni Alapítvány, 2009. pp. 55-58.; Szilágyi János Ede: *A hegyközségek funkciói a borászati szakigazgatásban*; *Gazdaság és Jog*; 2008; 16:(5) pp. 12-18; Csák Csilla: A jogi szabályozás aktualitásai a fenntarthatóság jegyében; *Műszaki Földtudományi Közlemények*, 2013; 84:(1) pp. 72-79.

²⁴ Horváth István: *Így írnék én... Javaslatok a Munka Törvénykönyve egyes szabályai módosítására* 5. rész; *HR & Munkajog*; Wolters Kluwer Kft., Budapest; 2015. szeptember; 6. évf. 9. szám 7. o.

²⁵ Felmerülhet kérdés az Mt. 34. § (3) bekezdésében említett személyi körrel kapcsolatban. Ez a bekezdés rögzíti, hogy a gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. Véleményem szerint ez a speciális foglalkoztatotti kör nem tekinthető szürke zónába tartozónak, hiszen a kódex a munkaviszony speciális kondíciókkal rendelkező alanyainak tekinti e személyeket. Mivel ők a munkaszerződés alanyai, ezért a munkajog hatálya alá tartoznak, s így nem beszélhetünk esetükben munkavállalóhoz hasonló jogállású személyről.

²⁶ A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (<http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munkatorvenykoenyve-tervezet-2012-1-verzio>) megtekintve: 2016. január 16., 3. §

²⁷ A munkaviszonnal kapcsolatos elméletek sokáig vallották, hogy a munkaviszony visszatükrözi a piaci folyamatokat, s a munkajogot azonosították a munkaerő-piacon megjelenő tényleges megállapodásokkal, olyan módon, hogy azokat jogi kategóriákká minősítették és kiterjesztették rájuk

(személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló, azaz a tradicionális munkavállalók, valamint a személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló személyek, tehát a szürke zóna, valamint az önfoglalkoztató személyek, akik személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkeznek) tért volna át a magyar jogrendszer. Így nem került bele az Mt.-be ez a személyi kör, holott a szociális védőháló kiterjesztése indokolt. Ezt a hiányt vélhetően a jogalkotó is elismerte, amikor tervezeti szintre került az általános fogalom meghatározásának gondolata. Mindezek után kérdés, hogy mit is jelent a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szociális védelme. Lehetséges egyáltalán bármiféle védelem számukra?²⁸ Erre a kérdésre érdemesnek tartom a német jogrendszert vizsgálni.

3.2. A német jogrendszer szabályozása. *A német jogi szabályozás eltérő módszert alkalmazott az arbeitnehmerähnliche Personen, magyarul a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tekintetében: nincs egy általános fogalom, nincs egy törvény, amely leírja, hogy ki tartozik ebbe a személyi körbe, és hogy milyen munkajogi szabályok terjednek ki rájuk is. Ehelyett, minden egyes, a szürke zónába eső személyi kört érintő törvényben meghatározzák, hogy az adott törvény vonatkozik ezekre a személyekre, illetve ha vonatkozik, akkor a szürke zóna minden személyi csoportjára-e, és ezután a törvény céljának megfelelően körülhatárolják, definiálják a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát. Azonban a német jogrendszer nem csak sajtáságosan, de néhol ellentmondásosan áll a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problematikájához.*

3.2.1. Alapvető ellentmondások. *A német Alaptörvény, azaz a Grundgesetz a 12. cikkelyében a foglalkozás szabadsága cím alatt a következőt tartalmazza: „Minden németnek joga van a foglalkozást, a munkahelyet és a képzési helyet szabadon megválasztani.”²⁹ Ez az alapnorma adja a „főalapjogot” a szabad gazdasági tevékenységnek.³⁰ Már 1984-ben ráeszméltek a németek, hogy a függő*

a munkajog védelmi rendszerét. A XX. század során a jogi elemzések szerint a foglalkoztatási jogviszony alapvetően kétféleképpen hozható létre. Az ilyen jogi konstrukció alapján a legtöbb dolgozó ember függő munkavállaló vagy önfoglalkoztató. Ezt jelenti a foglalkoztatási jogviszonyok kettőssége (*binary divide*). A kettő közül a tradicionális munkavállaló élvezi a munkajog védelmét. Countouris, N. (2007): *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2-4. A svéd kettős modellről lásd: Källström, K. (1999-2000): Employment and Contract Work, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 157-186. A holland szabályozásról lásd: Peijpe, van T. (1999-2000): Independent Contractors and Protected Workers in Dutch Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 127-156. A japán kettős modellről lásd: Yamakawa, R. (1999-2000): New Wine in Old Bottles? Employee/Independent Contractor Distinction under Japanese Labour Law, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 99-126. A kanadai kettős modellről lásd: Langille, B.A. – Davidov, G. (1999-2000): Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 7-46.

²⁸ A munkavégzési viszonyok változásáról lásd még: Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében; *Jogtudományi Közlöny*, 2015; 70:(9) pp. 421-432.

²⁹ Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*; Verlag C.H. Beck; 2006, München; 10. jegyzékszám, 12. § 1. pont

³⁰ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: u.o.

munkához kapcsolódó foglalkozási szabadsággal igen keveset foglalkoztak, a bírói gyakorlat sem vette figyelembe a jelentőségét,³¹ holott a függő munkához kapcsolódó szabadság, a szerződési szabadság egyik oldalának megvalósulása hívta életre az arbeitnehmerähnliche Person, azaz a munkavállalóhoz hasonló személy létét. Az egyik legfontosabb jogszabály, a német kollektív szerződésről szóló törvény, azaz a Tarifvertragesetz a következő fogalmat adja meg: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek körébe tartoznak e törvény alkalmazásában „azok a személyek,

- akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn,
- amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés alapján személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végez munkát,
- és amennyiben ezt a tevékenységet túlnyomó részben egy személy részére teljesíti, vagy
- összes üzletszerű tevékenységéből származó jövedelmének fele egy személytől származik,
- ha egyéb változás nem látható előre – amennyiben kollektív szerződés másképpen nem rendelkezik – a mindenkori utolsó hat hónapi tevékenységet illetően, vagy amennyiben ez az időtartam ennél rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően”.³²

A német Alaptörvényben található rendelkezéssel kapcsolatban általában elmondható, hogy ez a bekezdés aktív hozzáállást vár el az államtól, azonban ez az alapjogi védelmi kötelezettsége sajnos kimerül a munkahely szabad megválasztásának biztosításában.³³ Ugyanakkor a Grundgesetz további részei sem tartalmazzák konkrétan a munkához való jog, mint alapjog fennállását. Ehelyett a foglalkozás szót használja, amely a Német Szövetségi Alkotmánybíróság jogalkalmazása alapján az összes olyan tevékenységet lefedi, amely meghatározott időtartamra létesített, és a megélhetés elérésére és megtartására szolgál.³⁴ Ez a tartósság, amelyet a Grundgesetz említ, nem szűken értelmezendő, hiszen többek között a másod- és mellékállások is beletartoznak az e jog által védett foglalkozások közé. Az egyetlen feltétel a tevékenységekhez kapcsolódóan, hogy jövedelem származzon belőle.³⁵ Ebből következik, hogy nem csak a munkaszerződésen alapuló munkavégzés tekintendő védett foglalkozásnak. Ezen tevékenységekhez kapcsolódóan az alapjog a választás és a gyakorlás

³¹ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: u.o.

³² Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; *Jogtudományi Közöny* 2013, LXVIII. évfolyam, 1. szám, 1-14. p.; 10. o.

³³ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 4. pont

³⁴ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 6. pont „... jede Tätigkeit, die auf gewisse Dauer angelegt ist und der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dient”

³⁵ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 6. pont

szabadságában ölt testet. Továbbá az úgy nevezett negatív foglalkozási szabadság is védelmet élvez (kereső tevékenység mellőzése, abbahagyása).³⁶

A munkahely szabadsága is alapjogi szintre kerül az említett 12. Cikk (1) bekezdésében. Akkor merül fel a munkahely választásának szabadsága, hogyha az állam az egyéneket egy konkrét tevékenységi lehetőség választásában akadályozza.³⁷ Ez az akadály megmutatkozhat úgy is, hogy az állam az adott indokolt esetben nem garantálja a szükséges szociális védelmi jogosítványokat az érintett munkavégzői rétegben. Ehhez kapcsolódóan is alapul kell venni a Német Szövetségi Alkotmánybíróság gyakorlatát, amely leszögezi, hogy a munkahely fogalma nem munkajogi értelemben értendő; bele tartozik minden munkalehetőség függetlenül a szerződési formától. A választás szabadságához ugyan nem kapcsolódik sem egy munkahely meglétére irányuló igény, sem annak állandóságára vonatkozó garancia. Viszont magánjogi szerződéskialakítási eszközökkel is lehet ezt a szabadságot korlátozni.³⁸ Ez értelmezésem szerint magába foglalhatja azt az esetet is, amikor a megrendelő olyan magánjogi, kötelmi jogi szerződést köt a munkavégzővel, amellyel gazdaságilag függővé teszi őt, de mégsem ad lehetőséget arra, hogy a szociális védelemhez kapcsolódó jogokat élvezhesse az így munkavállalóhoz hasonló jogállásúvá váló személy, mivel szerződésük nem minősül munkaszerződésnek, de ál-önfoglalkoztatási szerződésnek sem.³⁹ Hiszen tulajdonképp ez a folyamat zajlott le, amelyet Prugberger Tamás is bemutat abban a tanulmányában, amelyben az 1990-es évekre datálja a „munkáltatók egyoldalú kényszerítő kezdeményezését”.⁴⁰ Ekkor a munkáltatók „munkavállalóikkal vállalkozói igazolványt váltattak ki, és lényegében a munkaszerződésükben rögzített korábbi feltételek változatlanul hagyásával foglalkoztatták őket.”⁴¹ Ez az egyoldalú nyomás folytatódott később is, amikor már nem csak a vállalkozás, hanem egyéb munkavégzési formák is felmerültek. Így következtetésként azt állíthatom, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek nagy százalékának jogviszonya Németországban alaptörvénytől való módon jött létre.

Tovább boncolgatva a Szövetségi Alkotmánybíróság gyakorlatát, észrevehető, hogy jogalkalmazása, jogértelmezése során gyakran a munkáltatóról és a munkavállalóról beszél, mint a foglalkozási szabadság alapjog hordozóiról, azonban ez megtévesztőnek hathat, mivel természetesen csak a terjedős fogalmazást megszüntető rövidítésnek tekinthető ez a fogalomhasználat.⁴² A szakirodalom és a

³⁶ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 10. pont

³⁷ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 11. pont

³⁸ u.o.

³⁹ Ál-önfoglalkoztatási szerződés esetében a bíróság munkaszerződéssé minősítheti a minden elemében munkaszerződési jellegű, azonban egyéb munkavégzésre irányuló szerződésnek feltüntetett szerződést.

⁴⁰ Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*; Kompetitív Könyvek 5. Debrecen, 2006, 53. o.

⁴¹ u.o.

⁴² Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 13. pont.

Szövetségi Alkotmánybíróság is többször foglalkozik a kérdéssel, amelynek eredményeképp kijelenti, hogy a munkaszerződéssel létrehozott jogállás nem előfeltétele a foglalkozásnak, hanem a foglalkozás gyakorlásának csupán egy meghatározott módja. Ami összeköti a szerződési szabadságot a szociális biztonsággal, amely kapcsolatban áll a foglalkozási szabadsággal is, az a fontos kijelentés, hogy a munkaszerződési szabadság a foglalkozási szabadság részterületének minősül.⁴³

Több szakirodalom is utal arra, hogy az alapjogoknak kifejezett védelmi funkciója van. A törvényhozás és a jogalkalmazás nem hagyhat figyelmen kívül semmilyen védelmi igényt a foglalkoztatás világában. További alkotmánybírói gyakorlattal egyetemben több jogtudós is kijelenti, hogy a munkavégző foglalkozási szabadságra vonatkozó alapjogának sérelmével találkozunk abban az esetben is, amikor a munkáltató vagy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében a megrendelő kihasználja a szociális erőfölényét annak érdekében, hogy a munkavégzésre irányuló szerződést miként kössék meg, és a munkafeltételek szerződési meghatározásánál saját egyoldalú érdekeit érvényesíthesse mindenféle kontroll vagy ellensúly nélkül. Ezek a következtetések a szakirodalom szerint megfelelően alkalmazandó a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.⁴⁴

Mint említésre került, a német jogrendszerben egy adott törvényt akkor alkalmaznak a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, ha a törvény a hatályát külön kiterjeszti rájuk. Így nincs egységesség a munkajogi joganyag alkalmazhatóságának tekintetében. Azonban a helyzet ennél is bonyolultabb, mivel az alkalmazandó jogszabályok nem egy általános fogalmat adnak meg, mint munkavállalóhoz hasonló jogállású személy definícióját, hanem jogszabályonként eltérő értelemmel használják az arbeitnehmerähnliche Person kifejezést. Igaz, vannak olyan jogszabályi fogalmak is, amelyekre egyéb, e személyi körre kiterjedő jogszabályok hivatkoznak, így átvéve az ott meghatározott definíciót. Ilyen gyakran használt fogalomnak számít a fent idézett Tarifvertragsgesetz 12a§ (1) bekezdésben adott általános fogalom. A törvényi hivatkozásokban azonban gyakran ki is emelnek adott személyi köröket az arbeitnehmerähnliche Person általánosságából, ezzel konkretizálva vagy szűkítve a személyi hatályt. Ezt a jogszabály-szerkesztési módot tekintve is felvetődhetnek alapjogi problémák. Ezekhez tartozó sarkalatos példa a Tarifvertragsgesetz alkalmazhatósági köre. A Tarifvertragsgesetz, azaz a kollektív szerződésről szóló törvény 12a§ (1) bekezdés megállapítja, hogy a törvény előírásait megfelelően alkalmazni kell azon személyekre, akik gazdaságilag függőek, és egy munkavállalóhoz hasonlóan szociálisan védelemre szorulnak. Ha az általa meghatározott és fentebb említett munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmába tartoznak. Rajtuk kívül azon személyekre is alkalmazni kell, akiknek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a foglalkoztatottaik, ha köztük szolgálati vagy üzemi szerződés alapította a jogviszonyt. A paragrafus (4) bekezdése azonban egy megkérdőjelezhető megszorítást tesz. Eszerint a törvényt

⁴³ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 13. pont.

⁴⁴ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 10. jegyzékszám, 12.§, 20. pont.

nem lehet alkalmazni a kereskedelmi ügynökökre. Tekintsük át, mit eredményez ez a paragrafus. Az (1) bekezdés lehetővé teszi, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kollektív szerződést köthessenek. A kollektív szerződés pedig szerves kapcsolatban áll magával az egyesülési joggal, amely alkotmányos alapjog. Azonban a Grundgesetz 9. cikkelyében szabályozott egyesülési szabadság nem korlátozódik csak a munkajogi értelemben vett munkavállalókra.⁴⁵ A különböző egyesüléseknek pedig átfogó joga van arra, hogy a munkakörülményeket is szabályozza. Rendelkezésükre áll az a jog, hogy a függő munka jogát szabályozzák, mondja ki a Kibővített Munkajogi Kommentár. Ezzel arra is van kompetenciájuk, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogviszonyát szabályozzák. Ezt a nagyon fontos tételt a Kommentár a német Alaptörvény 9. cikkelyéből eredezteti. Ezzel tulajdonképp a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzésre irányuló jogviszonya alapjogi szinten is elismert, védendő, a védelmi igényük alkotmányjogilag is megindokolt, megalapozott. Ebből fakadóan egy nagyon fontos ellentmondásra kell itt felhívni a figyelmet. A paragrafus értelmezése alapján egyértelműen kimondható, hogy a törvény alkalmazhatósága a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek csak egy részére szorítkozik. Azonban, ha az egyesülési szabadság az összes függő helyzetben levő foglalkoztatottra kiterjed, akkor a törvény megszorító (4) bekezdése alaptörvényellenes. Ezzel összefüggésbe hozható a korábban említett alapjogi kollízió is, hiszen a Szövetségi Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a Grundgesetz 12. cikkelye biztosítja a lehetőséget arra, hogy mindenki létrehozassa saját gazdasági egzisztenciáját. Emiatt viszont a magánautonómia területén nélkülözhetetlennek tűnik a korlátozás, állapítja meg a Kommentár.⁴⁶ Ezért a törvényhozónak a Szövetségi Alkotmánybíróság álláspontja szerint az a kötelessége, hogy beavatkozzon abban az esetben, ha a szerződő felek egyenlősége, a szerződési paritás nem áll fenn. Ez viszont egy újabb tág mérlegelési lehetőséget biztosít a törvényhozónak.⁴⁷

Ezen következtetések alapján egyértelműen leszögezhető az, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek sem maradhatnak teljesen védelem nélkül, és ezt a kijelentést a Grundgesetz is alátámasztja.

3.2.2. A védelem (hiánya). A fent levezetett problémák és azok megoldási igénye létjogosultságának alkotmányjogi vizsgálata után tekintsük át, milyen védelemben részesülnek, illetve milyen konkrét védelmi hiány áll fenn a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek körében Németországban. Általánosságban elmondható, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek csak kevés speciális norma áll rendelkezésre, így a német szakirodalom a jogfejlesztés következő napirendi pontjának tartja e problémára

⁴⁵ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 600. jegyzékszám, 120. §, 2. pont.

⁴⁶ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 600. jegyzékszám, 12a §, 3. pont.

⁴⁷ Thomas DIETERICH, Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS, Günter SCHAUB: i.m. 600. jegyzékszám, 12a §, 3. pont.

történő reagálást.⁴⁸ A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a szerződésben kikötött teljesítést személyesen és közreműködő nélkül viszik végbe. Ezért nekik nincs arra lehetőségük, hogy akár betegség esetén más teljesíthessen helyettük, hanem kénytelenek elveszíteni az ellenszolgáltatást, amely e személyek definíciójából fakadóan az egyetlen megélhetési alapjukat képezi. A német munkajog a munkavállalóknak ilyen helyzetben nem csak betegség, de a fizetett szabadság esetére is garantálja a fizetést. Ezen kívül a munkavállalók munkaideje és az egészségük védelme is törvényileg szabályozott.⁴⁹ Ezzel szemben a megalapozott védelmi igényvel rendelkező sűrű zónára csak a Bundesurlaubgesetz, azaz a munkavállalók minimumszabadságáról szóló törvény terjeszti ki hatályát a törvény a 2. §-ában.⁵⁰

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek fogalmában a személyes munkavégzés fogalmi elem, amely újabb rizikót, így újabb szabályozási pontot vet fel. Mivel a szerződést személyesen teljesítik, ezért a teljesítés során testi és egészségbeli sérülést szenvedhetnek, esetleg tulajdonukban is kár következhet be. A kockázatos munkák, tevékenységek elvállalása azért is fontos jelenség a sűrű zóna viszonyaiban, mivel ezen személyek a gazdasági függésük miatt nem válogathatnak a megrendelői ajánlatok között, mivel akkor elvesztenék az egzisztenciális jövedelem megszerzésére való lehetőséget, vagy elvesztenék a meglévő viszonyukat. Gyakran kerülnek emiatt abba a helyzetbe, hogy túlvállalják magukat, vagy veszélyes munkát kénytelenek elvállalni.⁵¹ A munkavállaló személyek ekkor is védettek, hiszen igényelhetik a szerződés teljesítése során fellépő káraik megtérítését is. Azonban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek sem teljesen védtelenek ebben az esetben, hiszen az Arbeitsschutzgesetz, azaz rövid nevén a munkavédelmi törvény ugyanúgy kiterjed a sűrű zónára is, mint a munkavállalókra.⁵²

Fentebb említésre került, hogy tartósan egy megrendelőnek tevékenykednek a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak. Ezen kívül más okok is erősítik a megrendelőtől való függőséget. Ilyen ok, hogy nem önmaguk jelennek meg a piacon, sőt, a sűrű zóna egyik jelentős csoportjára, a kereskedelmi ügynökökre az is kifejezetten jellemző, hogy a saját identitásukat, személyüket a képviselt termék vagy márka mögé helyezték. Ez a jogviszonyuk célja miatt is fontos, hiszen így nem, mint konkurens ajánlattevő lépnek fel a piacon. Az ő személyes teljesítésük ilyenkor háttérbe szorul. E kettő ok miatt különösen érzékeny a megrendelő és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek között a jogviszony, így annak befejezése is. Ennek ellenére a német felmondási védelmi törvény, a Kündigungsschutzgesetz nem alkalmazható a sűrű zónára. A jogviszony megszüntetése esetén így maximum polgári jogi szabályokból levezetett védelmet

⁴⁸ Claudia Schubert: i.m. 72.o.

⁴⁹ Claudia Schubert: i.m. 73. o.

⁵⁰ 2. §: „Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.”

⁵¹ Claudia Schubert: i.m.74-75. o.

⁵² Claudia Schubert: i.m. 73. o.

kereshetnek.⁵³

A német munkaügyi bírásokról szóló törvény 5. §-a alapján a munkaügyi bíróságnak van hatásköre eljárni az őket érintő ügyekben, annak ellenére, hogy ahogy fentebb felvázoltam, a német munkajogi joganyag alapvetően nem alkalmazandó a szürke zónára. Ez a motívum egyébként a magyar jogrendszerben is alapvetően hasonló, hiszen a magyar szürke zóna sem tartozik az Mt. hatálya alá. (Ugyanakkor több párhuzamot nem érdemes vonni a magyar és a német megoldás között, hiszen a szürke zónából kivált személyi körök egy része, azaz az atipikus munkaviszonyok magában a munkajogi kódexben nyertek elhelyezést. Emiatt sajátos útra lépett a magyar jogalkotó, hiszen többek között Horváth István is kifogásolja, hogy a preferált személyi köreit a szürkeállománynak „miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a más önálló, de gazdaságilag ugyancsak függő státuszban munkát végzőt.”⁵⁴) Itt rá kell mutatni egy általánosan kritikus pontra: ha egy arbeitnehmerähnliche Person felmondási védelemmel kapcsolatos vádat emel, akkor ugyan a munkaügyi bíróság hatáskörrel bír az ügy elbírálására, de mégis el fogja utasítani a keresetet a megalapozottság hiányára hivatkozva, hiszen a felmondási védelemről szóló törvény csak a munkavállalókra hatályos Németországban.⁵⁵

Vannak olyan védelmi eszközök, amelyek ugyan figyelembe veszik bizonyos mértékben a szürke zóna védelmi igényét, azonban mégsem terjednek ki az összes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. Így külön törvény van a bedolgozókra, amely védelmet kiegészít néhány olyan munkajogi munkavédelmi törvény is, amelyek hatálya a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek közül egyedül a bedolgozókra terjed ki. Ezen kívül a kereskedelmi ügynökökre is külön szabályok érvényesek. Ez alapján elmondhatjuk, hogy a német jog háromfelé osztja a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket: kereskedelmi ügynökök, bedolgozók (és az akként minősülők), és a többi munkavállalóhoz hasonló jogállású személy. Ez a három kategória nem csak az alkalmazandó jogi normákban, de a jogkövetkezményekben is eltér.⁵⁶ Csak néhány jogszabály vonatkozik bármilyen megszorítás nélkül az összes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre: a foglalkoztatottak védelméről szóló törvény, a fiatal munkavállalók védelméről szóló törvény, valamint a már vizsgált szabadságra vonatkozó törvény és a munkavédelemről szóló törvény. A bedolgozókra és a velük egy tekintet alá eső személyekre a fent említett külön jogszabályon túl még az anyák védelméről szóló, a gyermeknevelési támogatásról szóló, és a munkahely védelméről szóló törvény, valamint még a Sozialgesetzbuch, azaz a szociális jogi kódex is kiterjeszti hatályát.⁵⁷ Azonban vannak további olyan kiemelten fontos törvények, amelyek még nem terjesztették ki egyáltalán hatályukat a szürke zónára, holott annak

⁵³ Claudia Schubert: i.m. 74.o.

⁵⁴ Horváth István: Így írnék én... Javaslatok a Munka Törvénykönyve egyes szabályai módosítására 5. rész; *HR & Munkajog*; Wolters Kluwer Kft., Budapest; 2015. szeptember; 6. évf. 9. szám 8. o.

⁵⁵ Wolfgang Zöllner, Karl-Georg Loritz: *Arbeitsrecht*; C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung; München; 1992; 51-53. o.

⁵⁶ Claudia Schubert: i.m. 82. o.

⁵⁷ Claudia Schubert: i.m. 86. o.

indokoltsága nem tűr vitát. Ilyen például a munkaidőről szóló törvény.⁵⁸

A munkajogi védelmet megvizsgálva látható, hogy változó intenzitással bírnak a védelem különböző eszközei. A Tarifvertragsgesetz, azaz a kollektív szerződésről szóló törvény hatályának a szürke zónára való kiterjesztésével a védelmük természete főként a kollektív munkajog területén valósul meg, kiegészülve néhány konkrét individuális munkajogi védelmi intézmény kiterjesztésével.

3.2.3. A kötelmi jog szerepe. Mivel nem munkaviszonyról van szó az ő helyzetükben, ezért ezt a gazdasági kapcsolatot kötelmi viszonynak lehet minősíteni a Bürgerliches Gesetzbuch, azaz a német Polgári Törvénykönyv alapján.⁵⁹ Emiatt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogi helyzetét alapvetően a magánjog szabályozza.⁶⁰ Ugyan a kötelmi viszony nem eredményez a felekre nézve főkötelezettségeket, viszont a tartóssága miatt a Bürgerliches Gesetzbuch védelmi kötelezettségeket társít ezen viszonyok szereplőinek.⁶¹ A munkaviszonyban a védelmi igényből fakadó szerződési kötelezettségek a munkaszerződésnek egy különleges karaktert adnak. Megvizsgálandó, hogy ezen személyek kötelmi viszonyaik felmutatják-e ezt a speciális minőséget, a munkavállalóhoz való hasonlóság miatt.

Egy kötelmi viszony alapvető, Bürgerliches Gesetzbuch-ból eredő jellemvonása, hogy a szerződő felek kötelesek a szerződést teljesíteni, és biztosítani a szerződés céljának elérését. Ebből fakadóan a megrendelőnek is fennáll az a kötelezettsége, hogy szükséges esetben a szükséges mértékben közreműködjön. Ezen túl a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek még egyéb kötelezettségeik is vannak, mint a titoktartás, vagy a versenytilalmi megállapodásból fakadó kötelezettség.⁶² Azonban azok a védelmi kötelezettségek, amelyek a szerződő fél jogait, érdekeit veszi figyelembe és védi, a magánautonómiával ellentétes, ami a két alapjog, a szerződési szabadság és a szociális biztonság kollíziójából fakad.⁶³ Fentebb kifejtettem, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek érdeke egyértelműen a kötelmi viszony fenntartásában áll. Ezért a megrendelő erőfölényét ellensúlyozandó lépnek fel a védelmi kötelezettségek a megrendelő oldalán. Azonban nem határtalanul, hiszen a Bürgerliches Gesetzbuch diszpozitív természetéből fakadóan eltérhet a megrendelő ezektől a határoktól. Ilyen esetben léphet fel a védelem helyrebillentése érdekében a szerződés tartalmának kontrollja, amely semmissé teszi azon szerződési megkötéseket, amelyek a foglalkoztatottat aránytalanul hátrányban részesítik.⁶⁴

Kiegészítő jelleggel meg kell említeni, hogy a versenyjog is felmerül, mint alkalmazandó joganyag, hiszen a szürke zóna tagjai személyileg függetlenek. A gazdasági függésük miatt szerepelnek korlátozott lehetőségekkel a

⁵⁸ Claudia Schubert: i.m. 87. o.

⁵⁹ Claudia Schubert: i.m. 75. o.

⁶⁰ Claudia Schubert: i.m. 82.o.

⁶¹ Claudia Schubert: i.m. 75. o., A Bürgerliches Gesetzbuch 241. § és 618. § jelöli meg a megrendelő kötelezettségeit

⁶² Claudia Schubert: i.m. 78. o.

⁶³ Claudia Schubert: i.m. 79.o.

⁶⁴ Claudia Schubert: i.m. 81. o.

versenyszférában, emiatt érdekeiket kevésbé tudják képviselni.⁶⁵ Annyira korlátozott a helyzetük, hogy a munkájuk eredményét is a megrendelő értékesíti, és a megrendelő szerepel helyettük a piacon is.⁶⁶

A megrendelő érdekes helyzetben van. A munkajogi védelmi szabályok közjogi természetűek, és a megrendelőn nyugvó kötelezettségek miatt az állammal szemben is kötelezetté válnak. Emiatt a megrendelők ezen kötelezettségekből eredő tevési vagy nemtevési feladata hatósági kontroll alatt áll. Ezzel szemben a kötelmi jogból eredő kötelezettségeik csak a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek felé irányulnak. Azonban itt egy érdekes átfedést mutat be a német szakirodalom: A Bürgerliches Gesetzbuch értelmében a kötelmi viszonyból eredő védelmi kötelezettségei a megrendelőnek részben ugyanúgy kötelezik a megrendelőt a foglalkoztatott érdekeinek és jogainak figyelembevételére, mint a közjogi kötelezettségek.⁶⁷ Azonban a jogkövetkezmények tekintetében nincs különbség: ha kötelmi jogi kötelezettséget sért a megrendelő, csak kártérítési igénye lehet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek, a hatósági kontroll ez esetben elmarad.⁶⁸ Azonban a közjogi természetű kötelezettségek is bírnak közvetetten magánjogi hatással, ugyanis ha a munkajogi védelmi előírást szeg meg a megrendelő, akkor újfent kártérítési igénye lehet a foglalkoztatottnak, hiszen ezen törvények védelmi törvénynek minősülnek a Bürgerliches Gesetzbuch szerint. Ezen túl, a szerződési kikötés semmiségéhez vezet a kikötés olyan minősége, amely alapján a megrendelő közjogi jellegű kötelezettségeit sérti a kikötés. Ezt a jogkövetkezményt a Bürgerliches Gesetzbuch 134. § tartalmazza.⁶⁹

4. A dogmatikai fejlődés szükségessége

A szociális biztonság alapvető alkotmányjogi igénye minden embernek, így a szürke zónának is. A szociális biztonságot Magyarországon alapjában véve a biztosított kategóriája adja meg, akik taxatív meghatározott jogviszonyban állnak (munkaviszony, azzal egy tekintet alá eső más jogviszony, egyéni vállalkozó, társas vállalkozó stb.). A szociális biztonság a társadalombiztosítási ellátásokon túl még két féle ellátást foglal magába: univerzális, alanyi jogon járó ellátások (amelyekhez nem szükséges az előzetes biztosítás), és a különleges, nem járulékalapú ellátások (amelyek az első két csoportba tartozó ellátásokhoz kapcsolódnak). Ugyanakkor társadalombiztosítási ellátásokra csak az szerez jogosultságot, aki biztosítottá válik vagy annak minősül Magyarországon (munkavállaló, önálló vállalkozó stb.)⁷⁰. A szürke zóna - mint új, és mint egy, a jogalkotó által jelenleg behatárolhatatlan kategória - azonban kikerül így a védőháló alól, mivel nem válik biztosítottá. Tulajdonképpen összeférhetetlen a jelenlegi szociális biztonsági rendszer és a

⁶⁵ Claudia Schubert: i.m. 83. o.

⁶⁶ Claudia Schubert: i.m. 84. o.

⁶⁷ Claudia Schubert: i.m. 87. o.

⁶⁸ Claudia Schubert: i.m. 87. o.

⁶⁹ Claudia Schubert: i.m. 88. o.

⁷⁰ <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8965&acro=living&lang=hu&parentId=7846&countryId=HU&living=> Megtekintés ideje: 2016. január 19.

változó munkavégzési világ, mivel „az atipikus munkavégzés a maga „rendszerelenségével”(a jövedelem gyakorisága és nagysága folyamatosan változik) nem kompatibilis a statikus és merev társadalombiztosítási rendszerrel.”⁷¹ Mint láthattuk, a német megoldás bizonyos munkajogi és kötelmi jogi eszközöket vesz igénybe, amellyel egy meghatározott védelemben részesíti a német szürke zónát. Ezzel szemben a magyar szociális biztonság semmilyen mértékben sem terjed ki a szürke zónára, mivel a biztosított kategóriája taxatív elemekből áll, és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek nem nyújt védelmet. Így a német szabályozás fényében magyar védelemről nem igazán beszélhetünk. Mindezen hiányok megalapozzák és megindokolják a jelenleg is zajló dogmatikai „harcokat”, amelynek fő kérdése a következő: milyen fogalmi rendszerbe foglaljuk a munkavégzést?⁷² Jelenleg a magyar jogrendszer két végponton (a fent említett bináris modell, amelynek a két eleme az önfoglalkoztatási szerződés és a munkajogviszony), és három fogalomban gondolkodik (megbízás-vállalkozás-munkaviszony). Ezt példázza a tény, hogy jelenleg is vita zajlik a szakértők között, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek mely végponthoz állnak közelebb, a vállalkozási/megbízási jogviszonyhoz, vagy a munkaviszonyhoz.⁷³ Ebben az elavultnak tekinthető gondolkodásban felmerülnek a kutatásom alapkérdései: Hova tartozik a szürke zóna? Nem merev ez a felosztás?⁷⁴

A nehézségekkel azonban nem csak a magyar munkajognak kell megküzdenie, hiszen a német szakirodalom is elengedhetetlennek tartja a jogfejlesztő tevékenységet.⁷⁵ Azonban a védelem létrejötte előfeltételezi a dogmatikai reformot is, amelyre már születtek kifejezetten újító szellemű elméletek is, így a *személyes munkavégzési jogviszonyok* elmélete, amelynek egyik legnagyobb előnye, hogy ezek a jogviszonyok nem rendelkeznek olyan strict, merev határokkal.⁷⁶ Így a dogmatikai fejlesztés elkerülhetetlen, amelynek részletei a kutatásom további fázisait érintik.⁷⁷

⁷¹ http://users.atw.hu/deszocpol/tutor/ujtetelek3/A23_gyulavari_tamas_eletrajz_erdei_judit.doc ; 4.o. Megtekintés ideje: 2016. január 19.

⁷² Lásd még: Raisz Anikó, Szilágyi János Ede: Az agrárjog és kapcsolódó területeinek (környezetjog, vízjog, szociális jog, adójog) fejlődése az Európai Unióban, a nemzetállamokban és a WTO-ban - Development of agricultural law and related fields (environmental law, water law, social law, tax law) in the EU, in countries and in the WTO; *Agrár és Környezetjog*, 2012, 7:(12) pp. 107-148.

⁷³ A vállalkozási/megbízási jogviszonyhoz áll közelebb e jogállás Gyulavári Tamás nézete szerint, Prugberger Tamás álláspontja alapján viszont a munkajoghoz tartozónak tekinti azt. Az ellentétes nézőpontokról lásd: Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés- A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése, Szintézis és megoldási kísérlet; *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015;(I-II) pp. 83-102.

⁷⁴ Lásd még: Mélypataki Gábor: Az újradefiniált magyar munka - és közszolgálati jog jellemzői; *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015;(I-II) pp. 69-83.; Nóra Jakab, István Hoffman, György Könczei: Labour and Social Law Policies in the Context of Critical Disability Studies, *ZEITSSCHRIFT FÜR AUSLÄNDISCHES UND INTERNATIONALES ARBEITS- UND SOZIALRECHT*, 28, 2, 184 - 204 pp., 2014., ISSN 0930-861

⁷⁵ Claudia Schubert: i.m. 72.o.

⁷⁶ Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2014; 97. o.

⁷⁷ A dogmatikai nehézségekről lásd: Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2014; és Jakab Nóra: *Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében*;

5. Összegzés

A német munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek nehéz helyzetben vannak. Egyrészt kötelmi viszony fűzi őket a megrendelőjükhöz, így a magánjog, polgári jog elsődlegesen a rájuk kiterjedő jogterület. Azonban heterogenitásuk, a munkaviszony és az önfoglalkoztatási viszony közötti létük megkívánja a külön szabályozást, amelynek célja a szociális védelem. Emiatt a munkavédelmi törvények egy része rájuk is kiterjed, amelyeknek nem magánjogi, hanem közjogi jellemvonásai vannak.⁷⁸ Ezen kívül az is kitűnik, hogy a jogszabályok, amelyek valamelyest védelmet biztosítanak, eltérően kezelik ezeket a személyeket, jelentős egyenlőtlenséget adva így a különböző munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmi szintjei között. Azonban nem szabad ezt teljesen helytelennek vélni, mivel a csoportok jellemzőikben eltérnek, emiatt eltérő intenzitású szociális védelmi igényt is tanúsítanak, amely igazolhatja az eltérő kezelést.⁷⁹ A német szociális védelem alapköve a kollektív munkajog területén áll fentebb említett okok miatt. Ez a megoldás egy haladó nézőpontot jelent, amelynek a magyar jogba való átültetését érdemes vizsgálni. Az átültetés előtt azonban az szükséges a magyar jogrendszerben, hogy a meglévő ellentmondásos helyzetet normalizálják, a szürke zónát megfelelően szabályozzák, akár a Munka Törvénykönyvében. Kérdéses, hogy a magyar kollektív kultúra mennyi védelmet tud kiharcolni a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak számára. Valószínűleg több év telik el addigra, amíg a jogtudósokat követve a jogalkotók is egy stabil választ tudnak adni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek speciális helyzetéből fakadó kérdésekre, azonban előfordulhat, hogy mire a jelen problémáira megtalálják a megoldást, addigra ezek a munkavégzők újabb jogi ellentmondásokba kerülnek. Ezért a következő lépéseknek kifejezetten előremutatónak kell lenniük, így időlegesen megoldva a szürke zóna problémáját.

Jogtudományi Közlöny, 2015. szeptember;421-432. o.; Jakab Nóra: Különleges helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatása. (Szerk.: Jakab Nóra, Borkuti Eszter): *A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga*, Miskolc: Bíbor Kiadó, 155-171. pp. 2013., ISBN 978-963-9988-79-8

⁷⁸ Claudia Schubert: i.m. 82. o.

⁷⁹ Claudia Schubert: i.m. 87. o.