

The image features a large, dark silhouette of a construction crane against a bright, solid orange background. The crane's lattice structure is prominent, extending from the bottom left towards the top right. Several workers are visible as small silhouettes on different levels of the crane. In the lower left, a worker stands near a window frame, and another is partially visible below. The overall scene is a high-contrast, industrial silhouette.

**ACTUAL QUESTIONS OF EUROPEAN
AND INTERNATIONAL LABOUR LAW
PROCEEDINGS**

Actual Questions of European and International Labour Law

Authors

Dávid Adrián Máté, Zahra Delsa, Douaa Zaidan, Felipe Cristancho, Zsoltné Dajka, Mária Garami, Zoltán Pap, Emma Szitás, Bernadett Solymosi-Szekeres, Aktham Raed Ahmad Alqattamin, Jafaar Sakour, Zoltán Rác, Gábor Mélypataki, Hilda Tóth, Adrienn Nagy

Editor

Gábor Mélypataki

Reviewers

Prof. Dr. Nóra Jakab
University of Miskolc

Doğa Başar Saripek
PhD Associate Professor
Kocaeli University

Sponsors and Organisers



The conference and the proceeding book were carried out with the support of the Hungarian Ministry of Culture and Innovation from the National Research Development and Innovation Fund, funded by the SNN 146841 tender program

**Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrár és Munkajogi
Intézeti Tanszék
2024**

ISBN 978-963-358-333-3

Tartalom

FLEXIBLE EMPLOYMENT, FLEXIBLE DISPUTE RESOLUTION ...5

Dávid Adrián Máté

AN OVERVIEW OF THE LABOR LAW IN IRAN AND ITS CHALLENGES13

Zahra Delsha

IMPACTS OF DIGITAL TRANSFORMATION ON PRODUCTIVITY AND LABOR MARKETS31

Douaa Zaidan

LABOR RIGHTS FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL INVESTMENT LAW44

Felipe Cristancho

A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY APPROACH TO EMPLOYMENT59

Zsoltné Dajka

HARMFUL EFFECTS OF MOBBING73

Mária Garami

HARMADIK ORSZÁGBÓL ÉRKEZŐ EGÉSZSÉGÜGYI DOLGOZÓK MAGYARORSZÁGI MUNKAVÁLLALÁSÁNAK JOGI ASPEKTUSAI96

Pap Zoltán

From Theory to Practice: Implementing Gender Equality Initiatives..113

Emma Szitás

AKTUELLE FRAGEN DES PERSÖNLICHEN GELTUNGSBEREICHES DES INDIVIDUELLEN ARBEITSRECHTS IM UNGARISCHEN RECHTSSYSTEM..... 121

Bernadett Solymosi-Szekeres

DISPARITIES IN LABOR LAWS: CENTERS VS PERIPHERIES ...137

Aktham Raed Ahmad Alqattamin

THE FINANCIAL SITUATION OF EMPLOYEES IN SYRIA AND HUNGARY UNDER THE LABOR LAW AND TAX LAW 150

Jafaar Sakkour

**A MUNKAVÉDELEM AKTUÁLIS KÉRDESEI
MAGYARORSZÁGON.....** 161

Rácz Zoltán

**INTERNATIONAL ISSUES OF SOCIAL SECURITY FOR THIRD-
COUNTRY GUEST WORKERS IN HUNGARY** 170

Gábor Mélypataki

**A PLATFORM MUNKÁRÓL SZÓLÓ IRÁNYELV TERVEZET ÉS A
HAZAI JOGGYAKORLAT** 183

TÓTH HILDA

**A KÚRIA JOGGYAKORLAT EGYSÉGESÍTŐ SZEREPE A
PLATFORM MUNKAVÉGZÉSEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN** 197

Nagy Adrienn

FLEXIBLE EMPLOYMENT, FLEXIBLE DISPUTE RESOLUTION

Dávid Adrián Máté*

Keywords: flexibility, employment, dispute resolution, alternative dispute resolution, industrial relations

Abstract:

Our work is increasingly determined by ways of working that differ from previously considered typical forms of work. The proportion of people working in informal working schedules, teleworking and many other flexible forms is increasing. However, despite the increasing focus of the literature on flexible forms of working, relatively little is said about flexible forms of dispute resolution. In the framework of this study, I would like to highlight that, in addition to flexible working, it would be essential to address the strengthening of flexible dispute resolution possibilities.

Introduction

In market economy conditions, the issue of flexible employment has been a significant focus for a long time. Since the 1970s, the expectations of global competition-driven restructuring of the world economy have increased the need for flexibility and quality. This has also been reflected in the reorganisation of previous corporate structures and the restructuring of employment relations.¹ Since the 80s, OECD countries have seen flexible workforce management as an effective tool for tackling unemployment. Flexibility became the dominant labour market strategy for European Union employment in the two thousand. Nowadays, a new wave of flexibility has reached the world of work, as the effects of platform work are on the horizon; the COVID-19 pandemic and the currently unfolding energy crisis are also working towards flexibility. All these circumstances make employment more flexible because they force new solutions or the widespread application of existing solutions that allow for a high degree of labour market adaptation. All these phenomena and their effects are the starting point of the study.

Flexible employment in general

* assistant Lecture, University of Miskolc, david.mate@uni-miskolc.hu

¹ Csaba Makó, Miklós Illéssy, Péter Csizmadia: Flexicurity: Theoretical approaches and practical experiences, Institute of Sociological Research, Hungarian Academy of Sciences, 2010, p. 34.

We have already partly covered the emergence of the need for flexibility and its importance, but it is recommended that we clarify what we consider flexible employment. Employment flexibility is generally understood as the ability to adapt the workforce's structure, size, and skills to changing external circumstances and conditions, as well as to the needs and capabilities of the employer.²

The European Union directive on work-life balance has led to changes to labour codes in many European countries. The Directive defines flexible working arrangements for the *acquis* as follows: Flexible working arrangements allow workers to reorganise their working patterns, including through teleworking, flexible working schedules, or reducing working hours.³

It is essential to point out that employment flexibility presupposes a complex system, of which labour law is only one element. The concept of flexicurity⁴ was based on the Green Paper, which was based on the Lisbon Strategy. The balance between flexibility and security involves developing a social and labour market programme in which four elements are crucial: labour legislation, active labour market policies, social security systems, and jobseeker's allowance schemes.⁵

The teleworking directive is an essential milestone in flexibility. In the European Employment Strategy context, the European Council invited social partners to establish agreements to modernise work organisation, including flexible working arrangements, to make enterprises more productive and competitive and ensure the right balance between flexibility and security.⁶

The manifestation of flexibility in labour law can take many forms, such as the free or informal choice of the place of work, the reorganisation of the extent and rules of working time, or the possibility of modifying the job. The flexibility of labour legislation is demonstrated, among other things, by the wide range of atypical forms of work that can be found in the given code. And

² Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, *Studia Iuridica* 2022; 95. szám: 9-29. o.

³ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Article 3 Definitions, paragraph 1, point (f)

⁴ Flexicurity is one of the models of active employment policy in a social market economy. Flexicurity combines the flexibility of the labour market, a high level of employment security and the principles of public employment policy based on the rights and obligations of workers. Flexicurity is one of the central concepts of the European Employment Strategy and the Employment Guidelines.

⁵ Nóra Jakab: Thoughts on the balance of flexibility and security on the occasion of Tamás Prugberger's 80th birthday, *Miskolc Legal Review*, Vol. 12, Special Issue 2, 2017, pp. 213-226.

⁶ Framework Agreement on Telework by ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 16 July 2002.

among the parameters of traditional labour law, teleworking is eloquent proof of flexibility.⁷

Flexibility brings many advantages as well as disadvantages. Flexible employment and the increasing diversity of employment relationships also have harmful effects: part of the workforce successively performs several short-term, low-quality jobs with insufficient social protection, which keeps them in a more vulnerable position.⁸ In my view, this is primarily the most significant challenge for achieving flexible employment. According to many, flexibility necessarily entails a reduction in employee protection.⁹ In my view, however, flexibility can also be based on mutual benefit and is necessary, with appropriate guarantees and security, to keep labour law attractive to contracting parties.

As Michał Barański points out, flexibility is particularly important in times of crisis. I agree with the statement that flexicurity rejects the notion that flexibility in employment is an element that benefits only employers and that security is only important for workers.¹⁰ All this is confirmed by the changes in working conditions that occurred during the coronavirus epidemic, adapting to the situation that has arisen, which in many cases resulted in a win-win situation in the relationship between employer and employee.

Flexible dispute resolution

At first glance, the connection between flexible employment and dispute resolution may not be immediately apparent. However, I believe that the concept of flexible employment extends beyond just the nature of work, but also includes the potential for flexible dispute resolution. Alternative dispute resolution (ADR) is a prime example of this, offering a more adaptable and efficient approach to resolving conflicts.

The most commonly accepted definition of an alternative dispute resolution system in Hungary is a set of procedures that provide an alternative to the

⁷ István Horváth – Zoltán Petrovics: Digitalization at Work: Expanding Horizons with Loopholes, *Pro Futuro* 2021/2, 61-80.

⁸ Hilda Tóth: The principle of flexicurity during termination of employment, *Miskolc Legal Review*, Vol. 12, 2017, Special Issue 2, 620-630.

⁹ Aleksandra Wilczyn´ska - Dominik Batorski - Joan Torrent Sellens: Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers, *Social Indicators Research*, Springer Science+Business Media Dordrecht 2015,

¹⁰ Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, *Studia Iuridica* 2022; 95. szám: 9-29. o.

decision-making procedures of litigation before a court and arbitration, which are often considered slow, inflexible and costly.¹¹

ADR procedures can be described along a dispute resolution continuum with three main variables: control over the outcome, control over the process, and costs of the process, complemented by the formality of the process and the confidentiality of the process. As the parties move from a more informal process to a more formal process, costs increase, the dispute becomes more public, and the parties' control over the outcome decreases.¹² Flexibility is the main advantage that characterises each type of procedure. This will enable those in the world of work to benefit from flexibility not only in the performance of the contract but also, where appropriate, in resolving disputes that have arisen. Compared to litigation, the most mentioned advantages of ADR are: their application saves time and money, the parties retain control over the case throughout, in the broadest sense, it fits flexibly to the needs of the parties, and finally, it is not public. Adaptability and flexibility to the parties' needs are linked to other features of ADR. Flexibility should be interpreted broadly, e.g. switching between specific ADR techniques is possible. If these have not been effective, it may be agreed in advance or after the failure to succeed that a decision-making procedure will close the discussion. The flexibility is also reflected in the fact that the ADR procedure is adapted to the convenience and needs of the parties in terms of place and time.¹³

Before choosing an ADR method, it is worth identifying the type of dispute. There are different forms of disputes. According to one division, labour disputes can be disputes of law or interests. According to the other grouping, we can distinguish between individual and collective disputes. Labour law and disputes require different dispute resolution procedures because of their different nature. These solutions have generally developed in the labour laws of all countries, regardless of whether or not a theoretical distinction between the two types of disputes appears.¹⁴ The distinction is, therefore, helpful in choosing the most appropriate procedure.

¹¹ Zoltán Rác: The situation of alternative dispute resolution (ADR) in Hungary In: Tamás Kékesi (ed.) 28th microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference = 28th microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference. Miskolc, University of Miskolc, 1. 2015.

¹² Éva Malik: Alternative dispute resolution in the world of work, Pécs Labour Law Bulletins, Vol. 10, No. 1, 2017, pp. 152-158.

¹³ Krisztina Rouge Molnár: Mediation in the system of alternative dispute resolution, with special regard to its role in labour law, PhD thesis, Szeged, 2005, p. 134.

¹⁴ Eszter Balogh - Dr. Lilla Bodnár - Dr. András Creamer - Dr. Mária Kulicity - Gabriella Lovász - Dr. Zsolt Náházy - Zsuzsanna Rákóczy - Dr. Krisztina Rouzs-Molnár: Research

Three alternative dispute resolution methods are most common in labour disputes. The first is conciliation. The essence of mediation is that the parties to the conflict try to settle the dispute through dialogue without involving a third party and simultaneously reach a mutually acceptable agreement. In practice, this is a communication process based on exchanging information, which ends effectively when both parties feel that the decision is also in their favour.

The second is mediation. Compared to conciliation, conciliation/mediation differs primarily in that not only are the parties involved in the negotiation, but also a third party, but it is similar to conciliation in that the right to decide (agree) remains in the hands of the parties, i.e. the third party cannot make a binding decision in the conflict.

The third method of dispute resolution is arbitration. In arbitration, i.e. the third and final category of "Discussion" as a dispute resolution approach, the most significant change compared to the previous two categories – conciliation and conciliation/mediation – is that here, the parties to the conflict hand over the right to decide from their own hands to the third party, namely the arbitrator. Arbitration is also known as arbitration, rooted in the Latin 'arbitrare', which means to make, judge or decide. The advantage of arbitration, which is implemented through the institutional arbitration system in Hungary¹⁵, is speed and flexibility. Arbitration is less bound than traditional court proceedings. For example, the parties may agree on certain procedural issues, and in the absence of agreement, the arbitral tribunal has the power to determine the course of proceedings. All this contributes significantly to the speed and efficiency of the procedure.¹⁶

Alternative dispute resolution in labour law

However, one of the most significant influencing factors of the working atmosphere is how the organisation thinks about the conflict situations that appear, how and to what extent it can – and wants – to manage and resolve them.¹⁷ The introduction of alternative dispute resolution methods, including mediation, into the workplace, therefore, presupposes a kind of "maturity" on the part of the employer: a strategic approach in which a good workforce (has

report, Research on the social usefulness of the activities of the Labour Mediation and Arbitration Service, Gyula Rézler Institute of Mediation,

¹⁵ Zsófia Gráner: Possible avenues of alternative dispute resolution in civil-economic disputes, focusing on arbitration, Székesfehérvár Regional Court, 2020, pp. 1-40.

¹⁶ Judit Glavanits, Barna Bence Wellmann: The Place of Alternative Dispute Resolution in the Legal System, National University of Public Service, Budapest, 2020, p. 21.

¹⁷ Erika Csemáné Váradi: Alternative dispute resolution options, MISKOLC LEGAL REVIEW Volume 14 (2019) Special Issue 1, pp. 19-30.

market value), the efficiency of the operation of the organisational unit is a value, in which the existence of conflict means a loss of energy and additional costs, and which aims to be able to adapt flexibly to the challenges of the market. Flexibility means adapting to changing conditions, which refers to people's adaptability since they plan, initiate, and implement all changes. One manifestation of this ability is the ability to resolve conflicts internally within an organisation.¹⁸

The Labour Code currently in force has brought about changes in the field of alternative dispute resolution. The most important change in the resolution of disputes of interest is the abolition of the possibility of mediation as an alternative form of dispute resolution regulated by law. (This does not mean, of course, that in the future, the parties cannot try to resolve their dispute through mediation with the participation of an external, neutral party.) In contrast to the triad of conciliation-mediation-arbitration, the "new Labour Code" provides the possibility of conciliation committees and arbitration for actors of the world of work.¹⁹

Labour law is fundamentally based on a durable contractual relationship, which also requires appropriate dispute resolution techniques to maintain it. In labour law, the possibilities offered by alternative dispute resolution should play a much greater role, which would also greatly serve flexibility. I found it a very good initiative that the Labour Advisory and Dispute Resolution Service was established within the framework of the GINOP 5.3.3-18 tender scheme, the aim of which was to help the parties of collective interest disputes to conclude mutually beneficial agreements with each other, taking into account and respecting the interests of the other party.²⁰ Unfortunately, the Service ceased operations in January 2022 after less than three years of operation, and therefore, the issue of alternative dispute resolution in the field of labour law is currently unresolved.²¹ I agree with the view that the dispute resolution service needs legal legitimacy.²² In my view, however, alternative dispute

¹⁸ Krisztina Rouge Molnár: Mediation in the system of alternative dispute resolution, with special regard to its role in labour law, PhD thesis, Szeged, 2005, p. 69.

¹⁹ Zoltán Rác: Quo vadis, MKDSZ? The situation of alternative dispute resolution in the field of labour law, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXIII (2015), pp. 326–334.

²⁰ See <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/>

²¹ Tamás Prugberger/Melinda Mészáros: Theses for the amendment of the Labour Code from a social point of view. In: *Hungarian Labour Law (E-journal)*, 2022/2. 1-17.

²² Gábor Deerpataki: Experience of the alternative dispute resolution service dealing with labour disputes, *Miskolc Legal Review Volume 15 (2020) Special Issue 4*, pp. 55-62.

resolution is justified not only in the case of collective labour disputes but also in the case of individual disputes.

The Code of Civil Procedure in force contains provisions that may facilitate the reorientation of disputes to alternative routes. Such a provision requires, for example, that the court informs the parties of the substance of the mediation procedure, the possibility of its use, the conditions for its use and, in this context, the rules on standstill if there is a chance of its success, in particular, if requested by either party. If the parties reach an agreement during mediation, they may submit it to the court for approval as a settlement within the period of suspension.²³ The law is more specific in matrimonial proceedings, obliging the court to draw the parties' attention to the possibilities and advantages of using mediation.²⁴ In my opinion, this should also be applied to labour law litigation.

Under the Labour Code, the employer and the works council or trade union may form a conciliation committee to resolve disputes arising between them. The works agreement or collective agreement may also provide for the formation of a standing committee. The committee shall consist of an equal number of members delegated by the employer, the works council or trade union, and an independent chairman.²⁵ The Labour Code does not impose any additional requirements on the President other than impartiality; however, in my view, consideration should be given to enacting the additional requirement that the President have a specialised qualification, such as alternative dispute resolution and mediation lawyer. This would help the legislator resolve disputes through alternative dispute resolution or at least involve a professional experienced in using these techniques.

Summation

The *raison d'être* of ADR in the world of litigation is unquestionable. The more than twenty or ten years of operation of the consumer conciliation ²⁶body or the financial arbitration body²⁷ alone proves the great need to resolve disputes within the alternative dispute resolution framework. In my view, there is also a significant need in the world of labour law to create a permanent dispute resolution forum that can help resolve disputes without going to court. All this would be of most significant help to more vulnerable workers, and it would be evident from the protective function of labour law that protection should also

²³ Section 238 (2) of Act CXXX of 2016 on the Code of Civil Procedure

²⁴ Section 456 (3) of Act CXXX of 2016 on the Code of Civil Procedure

²⁵ Section 291 (1), (2) of Act I of 2012 on the Labour Code

²⁶ Section 18 of Act CLV of 1997 on Consumer Protection

²⁷ Section 96 of Act CXXXIX of 2013 on the National Bank of Hungary

focus on this area. Alternative dispute resolution in countries where we can classify this concept as widespread and developed has contributed to developing labour relations everywhere.²⁸

I believe the role of alternative dispute resolution forms in future labour law is unquestionable. However, the legislator must strengthen the role of ADR. Individual disputes should be institutionalised by law and directed towards alternative dispute resolution.

²⁸ Zoltán Rác - Gábor Deppataki: Alternative dispute resolution in the practice of labour law Miskolc Legal Review, 1. 2018. Special issue, pp. 36-43.

AN OVERVIEW OF THE LABOR LAW IN IRAN AND ITS CHALLENGES

Zahra Delsha*

Abstract.

Labour law plays a pivotal role in shaping the relationship between workers and employers, reflecting the dynamics of social, economic, and political forces within a society. As workers constitute a significant social force, labour struggles have historically influenced societal processes. In Iran, the enactment of labour laws has been accompanied by intense debates and criticisms, reflecting the evolving socio-economic landscape. Amidst discussions on labour law revision, there is a growing emphasis on enhancing labour market flexibility to address economic challenges and boost productivity. However, such discussions must consider labour law's political and, economic and social dimensions, recognising its profound implications on industrial units, legal rights, and social equality.

Keywords: Labor law, Iran, socio-economic development, societal impact

1. Introduction

Labor law has been deemed as important as constitutional law. This attention arises from the fact that workers constitute a large and influential social force in countries' social fabric. Labor struggles throughout many periods of history have been determinants of social and political processes in societies.¹ Since the expansion of cities and the rise of factory systems in production during the industrial era, the issue of labour-capital relations has been given special significance in economic and social theories. Equipping number of workers on one hand and the empowerment and equipping of capitalists and owners of production tools on the other hand have intensified the confrontation between these two social forces. Hence, advocating for and supporting workers on one side and supporting capital owners on the other have initiated a historical-social struggle, which is evident today in various forms of labor movements or collective protests of labor forces, or within the framework of collective

* Ph.D. student at Deák Ferenc Doctoral School of Law and Political Science Supervisor: Dr. Sántha Ferenc,

¹ Klare, K. E. (1981). Public/private distinction in labor law. U. Pa. L. Rev., 130, 1358.

Bargaining and the conclusion of bilateral agreements between workers and employers. Among these, workers always seek to increase their share of production benefits, while employers have a unilateral tendency to reduce production costs, especially by emphasising reducing labor costs.² Continuous technological advancements have influenced the production process. Political developments, countries' economic positions in the global monetary system, and educational development have increased people's demands and raised public welfare expectations. All these events have given labour laws considerable attention in the present era.³

In Iran, the labor and employer community has been dynamic and active over the past decades. Labour law has sparked many discussions and criticisms at all stages of drafting, approval, and implementation. The enactment of the current labor law was accompanied by many ups and downs. There were many oppositions and agreements with the prevailing spirit and the provisions of the law. From the very beginning after its enactment, whispers for amendments or reconsiderations were heard, although it took a long time to address its ambiguities. Based on social and economic conditions and the political situation, sometimes these whispers intensified, and sometimes they faded away, but they never disappeared.⁴ Social changes after the eight-year Iran-Iraq war necessitated a review and reconsideration in many areas. From cultural conditions to political situations and economic relations, all were affected by the post-war era. New necessities, more than anything else, have been manifested in revisions of legal and legislative texts. Economic and social development plans of the country have been formulated with new approaches that aim to respond adequately to the country's needs. The country's need for economic growth and development has been prioritized in major plans, and accordingly, infrastructures and mechanisms for such growth should be prepared.

Many discussions have been raised about revising, amending, or reconsidering labour law. Since the formulation of the Third Development Plan of Iran, contemplation on labour law with the aim of making Iran's labour market more flexible has intensified. It has been suggested that the labour force is one of the causes of economic stagnation and the failure of structural adjustment programs prescribed in the First Development Plan. Following economic crises, recession, and inflation, it has been strongly argued that the main reason

² Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.

³ Esping-Andersen, G. (1996). *After the golden age? Welfare state dilemmas in a global economy*. *Welfare states in transition: National adaptations in global economies*, 1-31.

⁴ Sabri, N., Shadmanfar, M. R., & Yosefzadeh, A. (2023). *Employer Crimes in Iran Labor Law*. *The Quarterly Journal of Judicial Law Views*, 27(100), 187-208.

for the crisis is the high cost of human resources in production units, the surplus labour force in these enterprises, and the decrease in productivity in these economic units. It is said that labour productivity in Iran, according to the International Labor Organization's statistics, "is about 11% of productivity in industrialized countries. This means that one person in a developed country has an economic output equivalent to ten people in our country. These discussions have provided strong motivations for attention to be paid to the issue of labour law in legislative forums and national planning.⁵ It is said that labour law in Iran has always been formulated and developed in a political atmosphere, while attention must also be paid to its economic logic and social consequences. Labour law can be analysed from several perspectives. Its economic aspect directly addresses the implications of the implementation of the articles and clauses of labour law and its effects on industrial and manufacturing units in terms of increasing production costs and other economic variables. The legal aspect relates to the internal logic of the law and its compatibility or incompatibility with legal rights, labour rights, fundamental rights, and so on. From this perspective, labour law can be criticised and analysed solely on the basis of legal knowledge. Apart from the aforementioned aspects, from another perspective, labour law should be considered a social and political tool. The implementation of labour law can have extensive social effects, including increasing employment levels, improving the living conditions of workers, and enhancing the balance of power between different socioeconomic classes.⁶

2. Legislative history of labour relations in the world

Usually, the Industrial Revolution is considered the basis and starting point for labour rights⁷. However, if we take a fair look at the history of social changes, proper regulation of labour relations results from profound transformations in the social division of labour. Although the Industrial Revolution and the urbanisation it brought intensified the concentration of the labour force in factories, it should be noted that these phenomena had manifested before the Industrial Age due to the natural growth of societies and economic and collective labour transformations.

⁵ Carey, J. P. C., & Carey, A. G. (1975). Industrial growth and development planning in Iran. *The Middle East Journal*, 1-15.

⁶ Abadi, S., Zamanian, Z., Rezvan, M., & Musavi, A. The conceptual evolution of labour law in Iran with the emphasis on flexicurity in labour market. Working Paper, Labor Law Research NetWork 2015, <http://www.labourlawresearch.net/papers/conceptual-evolution-labour-law-iran-emphasis-flexicurity-labour-market> (dostęp: 1.11. 2018).

⁷ Berlanstein, L. R. (Ed.). (2003). *The industrial revolution and work in nineteenth century Europe*. Routledge.

Throughout the centuries, in agrarian societies, significant innovations took place. The level of technological advancement in agriculture was not uniform. For example, from 500 to 1500 AD, the Middle East, China, and parts of India were technologically superior to Europe. Particularly, the Middle East was a center of innovation in agricultural tools. As a result of agricultural advancements, population density increased in some regions, even reaching a million inhabitants in advanced agricultural communities⁸.

This population increase led to organisational differences. In other words, population growth was accompanied by differences in their distribution. For the first time, economic specialisations emerged, and professional skills expanded. Sometimes, vocational specialisation reached a level not seen in simpler past societies. For instance, a tax register from Paris indicates that in 1313 AD, there were 157 different professions in the city⁹. In Barcelona, more than a hundred other professions are listed. Only the textile industry encompassed specialisations such as wool carding, combing, silk weaving, hat making, belt making, embroidery, and pearl stitching. These production specialisations undoubtedly concentrated labour forces. Additionally, merchants and traders formed another class in pre-industrial societies, influencing the power of prominent producers¹⁰. Another class, called artisans, constituted the most productive elements of urban economies. The workshops of these artisans were tiny compared to current standards and bore little resemblance to today's factories. Yet, even in that era, such seminars and the concentration of the labour force were significant. For example, a reed workshop with eighteen workers is reported to be the most prominent institution registered in the professional documents of medieval London, and a workshop in Rome is reported to employ fifty workers¹¹.

With such historical documents, it is evident that it cannot be admitted that the issue of workers, labour force, and labour rights was only raised after the Industrial Revolution. Furthermore, the lower-class artisans in the structure of urban stratification were seen as other types of people, especially unskilled labourers, who provided the physical force necessary for the urban and social

8 Pacey, A., & Bray, F. (2021). *Technology in World Civilization*, revised and expanded edition: A Thousand-Year History. Mit Press.

9 Reyerson, K. (2013). *Urban economies* (pp. 295-307). na.

10 Owen-Crocker, G. R., Barrigón, M., Ben-Yehuda, N., & Sequeira, J. (Eds.). (2022). *Textiles of Medieval Iberia: Cloth and Clothing in a Multi-cultural Context* (Vol. 5). Boydell & Brewer.

11 Unwin, G. (2019). *Industrial organization in the sixteenth and seventeenth centuries*. Routledge.

system¹². The working conditions of these individuals were usually very unfavourable, leading to numerous damages. As a result, their active life span was concise. High birth rates in pre-industrial societies produced an unskilled labour force that usually migrated to cities in search of some kind of life-saving employment. These individuals could work as day labourers as long as they were young and healthy, but after losing a limb or losing health and youth, they became useless and were practically abandoned. No agricultural society practically had the ability to find a solution to such a problem¹³.

The social stratification system based on the progress of the division of labour gradually became more complex, and the gap between social classes widened. These class divisions also created violent clashes in cities during that period. Although these protests were mostly local and involved small groups of people, they sometimes expanded and turned into widespread riots. These social movements heralded greater transformations and social movements. However, it should be noted that there were other forms of societies, such as maritime societies and pastoral societies, in which similar advancements and developments occurred in production tools, and these material advancements expanded the possibilities for each society¹⁴.

Considering the prevailing economic and political ideologies of each period, it can be said that labour rights have passed through various stages. In each stage, the regulation of labour relations has been determined based on the prevailing economic and political philosophy. From one perspective, labour rights have passed three stages: the first stage is the era of absolute freedom, the second stage is state intervention, and the third stage is the era of collective labour relations¹⁵.

The establishment of the first contracts regarding labour relations between workers and employers is subject to several influences. As explained earlier, changes in the material conditions of economic activities led to the division of labour and made it more complex and specialised over time. The decomposition and distinction of various productive activities created a new social organisation. Alongside these transformations, the advancement of science changed production tools, significantly increasing the rate and speed of production through innovations in production methods. The accumulation

12 Mayer, A. J. (1975). The lower middle class as historical problem. *The Journal of Modern History*, 47(3), 409-436.

13 Clark, G., & Hamilton, G. (2004). Was pre-industrial society malthusian? Tests from England and New France. *Documento de trabajo*, Universidad de California, Davis.

14 Saunders, P. (2006). *Social class and stratification*. Routledge.

15 Ashiagbor, D. (2009). Collective labor rights and the European social model. *Law & Ethics of Human Rights*, 3(2), 223-266.

of capital took the form of investment in the development of knowledge and technology, and the expansion of factories began. These transformations had tremendous effects on social relations, as two conflicting social forces gradually emerged, and their interests were not aligned. Workers, influenced by the system imposed on them, organised movements and protests against the opposing force of capital owners and owners of production tools under the influence of libertarian and egalitarian intellectual currents that emerged after the French Revolution, strengthening their ideological foundations and collective consciousness¹⁶. These events led to the consolidation of the position of labour as an important and determining force, and governments were forced to pay attention to their demands.

The British Parliament enacted the first labour law in 1802, limiting the working hours of children, and in 1833, another labour law was passed, which included reducing working hours, prohibiting night work, and labour inspection¹⁷. In France, in March 1841, the first labour law regarding the working conditions of children and workers in factories and workshops was enacted. Before that, successive uprisings occurred in the country's silk factories, which were suppressed. Over time, associations supporting labour emerged and organised themselves, initiating international legislative thought in the world of work¹⁸.

In 1864, the first international workers' organisation was established in London. The first International Workers' Congress called for international labour laws two years later. These organisations and formations are based on new theoretical backgrounds and intellectual and scientific movements introduced by figures like Karl Marx, challenging the capitalist world¹⁹. In 1886, three hundred and fifty thousand workers in Chicago, America, went on strike demanding an eight-hour workday. This merciless movement was brutally suppressed²⁰. The International Law Association for Workers was established in Basel in 1901. Germany also made significant strides with its social laws at the national level in the last two decades of the nineteenth century. In 1905-6, conferences were held in Bern, Switzerland, which resulted

16 Fukuyama, F. (2011). *The origins of political order: From prehuman times to the French Revolution*. Farrar, Straus and Giroux.

17 Engerman, S. L. (2003). *The history and political economy of international labor standards*. *International labor standards: history, theory, and policy options*, 8-83.

18 Anderson, E. (2018). *Policy entrepreneurs and the origins of the regulatory welfare state: Child labor reform in Nineteenth-century Europe*. *American Sociological Review*, 83(1), 173-211.

19 Delalande, N. (2018). *Transnational solidarity in the making: labour strikes, money flows, and the first international, 1864–1872*. In " *Arise Ye Wretched of the Earth*": *The First International in a Global Perspective* (pp. 66-88). Brill.

20 Loomis, E. (2018). *A history of America in ten strikes*. The New Press.

in the first international labour agreements being adopted. One established regulations for night work for women, while the other dealt with banning white phosphorus in the match industry²¹.

During the First World War, labour unions held several international conferences. Participants in these conferences advocated for the establishment of a specialised international institution to support labour conditions²². Finally, at the Paris Peace Conference in 1919, the Charter for the International Labour Organization (ILO) was proposed by committees in the field of international labour legislation. From the outset, this organisation presented a distinct personality from the rest of the League of Nations. While the League struggled with many problems during its formation, the ILO quickly began its activities. In just the first two years of its operation, ILO adopted nine conventions and ten recommendations²³.

In 1944, the International Labor Conference, held in Philadelphia, USA, issued statements known as the Philadelphia Declaration. This declaration defined the goals and positions of the ILO²⁴. In June 1998, the International Labor Conference adopted the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. While reaffirming the commitment of 174 member countries to respect the four groups of fundamental rights, the declaration also focused on promoting and recognising its global application²⁵.

3. The evolution of labour laws in Iran

Before the Constitutional Revolution in Iran, neither the government-people relations nor the civil relationships and affairs had defined boundaries. Customary practices formed the basis for all interactions and exchanges, and as a result, all economic and social structures were resolved based on master-apprentice relationships. Like many other issues, industrialisation, the

21 Moses, J. (2009). Foreign workers and the emergence of minimum international standards for the compensation of workplace accidents, 1880–1914. *Journal of Modern European History*, 7(2), 219-239.

22 Tosstorff, R. (2005). The international trade-union movement and the founding of the International Labour Organization. *International Review of Social History*, 50(3), 399-433.

23 Reynaud, E. (2017). The International Labour Organization and the living wage: a historical perspective. *Int Labour Off Geneva*.

24 Servais, J. M. (2010). A new declaration at the ILO: What for?. *European Labour Law Journal*, 1(2), 286-300.

25 Bellace, J. R. (2001). The ILO declaration of fundamental principles and rights at work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 17(3).

establishment of factories, and the employment of labour intensified during the reign of Reza Shah²⁶.

Reza Shah's modernisation efforts gradually created a dissatisfied industrial working class. Long working hours, heavy taxation on consumer goods, forced relocation of workers to the malaria-prone region of Mazandaran, and unfavourable working conditions, which, according to one European, practically resembled slavery, all contributed to the dissatisfaction of industrial workers²⁷.

The change in economic status due to Reza Shah's actions had its own particular social effects. Since the beginning of the 20th century AH, some scattered government interventions in Iran's history indicated government involvement in labour issues and relations. The first government intervention in labour affairs was the issuance of the "Governor's Decree of Kerman and Baluchistan Regarding the Protection of Carpet Weavers" on December 18, 1923. This decree stipulated restrictions on working more than eight hours a day, official and weekly holidays with pay, the age of work, prohibition of mixed workshops, and so on. This decree was limited to carpet weavers and covered a specific geographical area. However, labour movements and protests concentrated in workshops caused the government some concern, prompting Reza Shah to ban labour unions in 1930²⁸.

Nevertheless, dissatisfaction manifested in underground activities and unauthorised strikes. The first legal regulations related to labour contracts were stated in the Civil Code, approved on January 27, 1925, emphasizing issues such as personal leasing, servant leasing, and workers. However, these provisions could not adequately address workers' social issues²⁹.

On Labor Day in 1930, eleven thousand workers at the oil refinery went on strike for higher wages, an eight-hour workday, payment for annual holidays, company housing, and recognition of unions. Although the company increased wages, the British naval forces sent one of their gunboats to Basra, and Iranian authorities arrested over 500 workers³⁰.

26 Amirabedini, A. The social and legal potential of Islamic Republic of Iran for democracy (Doctoral dissertation, Graz).

27 Cobb, J. R. (2012). *Modernization From Above: Social Mobilization, Political Institutionalization and Instability: A Case Study of Iran (1953-1979)*.

28 Andersen, S. (2008). Building for the Shah: Market entry, political reality and risks on the Iranian market, 1933–1939. *Enterprise & Society*, 9(4), 637-669.

29 Mirvahabi, F. (1975). The status of women in Iran. *J. Fam. L.*, 14, 383.

30 Cronin, S. (2010). Popular politics, the new state and the birth of the Iranian working class: the 1929 Abadan oil refinery strike. *Middle Eastern Studies*, 46(5), 699-732.

Following these movements, the attention of the cabinet turned to the labour community, and resolutions were passed, stipulating that from 1931 onwards, half a rial to two per cent of workers' wages be deducted to create a workers' reserve fund to compensate for financial and mortal losses incurred by workers³¹. In the same year, five hundred employees of the Vatan Textile Factory in Isfahan went on strike for higher wages and an eight-hour workday. Although the strike organisers were arrested, workers' wages increased by up to 20 per cent, and daily working hours were reduced by one hour. In late 1931, railway workers in Mazandaran went on strike for higher wages, leading to the imprisonment of strike organisers until 1940³².

The increasing formation of labour unions and their collective protests prompted Reza Shah to crack down severely on these organisations and with the passage of a law on June 13, 1931, titled "Punishment of those acting against the country's independence and security," labour unions and syndicalist movements were banned from Iranian social life for a while³³. Afterwards, the establishment of various industrial factories such as textiles, sugar production, and wool weaving demanded regulations, leading the cabinet to pass a resolution on May 9, 1936, entitled "Regulations of Factories and Industrial Institutions of the Country," which addressed issues such as labour protection, employer-employee relations, labour inspection, and social security³⁴.

After the fall of Reza Shah on September 16, 1941, and the events of World War II and the occupation of the country by the Allies, due to the lack of a strong ruler, the dictatorship vacuum created a political space and suppressed labour movements were revived. In some areas, especially coal mines in Shemshak near Tehran and textile factories in Chalous and Sari, unionised workers formed unions and even occupied local factories. In the autumn of 1943, the first conference of the United Labor Council was held in Tehran, composed of representatives of more than 26 industrial unions. All the leaders of this council were members of the Tudeh Party³⁵.

31 Ehsani, K. (2014). *The social history of labor in the Iranian oil industry: The built environment and the making of the industrial working class (1908–1941)*. PhD diss., Leiden University.

32 Afacan, S. (2018). *Revisiting Labor Activism in Iran: Some Notes on the Vatan Factory Strike in 1931*. *International Labor and Working-Class History*, 93, 201-220.

33 Matin-asgari, A. (1993). *A history of the Iranian student movement abroad: The Confederation of Iranian Students/National Union (1960-1975)*. University of California, Los Angeles.

34 Yoshinari, M. (2016). *A Unique Event in Iran–Soviet Economic Relations: The 1935 Iranian Trade Delegation to the USSR*. *Iranian Studies*, 49(5), 791-815.

35 Ladjevardi, H. (1985). *Labor unions and autocracy in Iran*. Syracuse University Press.

The series of labour activities pressured the government to address labour protection laws seriously. In 1944, the parliament requested the government to prepare and draft labour regulations. A preliminary draft of the labour bill was prepared. Still, it coincided with the end of the fourth term of the National Consultative Assembly and the legislative period, so the bill was not approved. Finally, on the 17th of May 1946, the Council of Ministers, upon the recommendation of the Supreme Labor Council, passed the bill above after it was revised and amended under the title 'Labor Law'³⁶.

This was a broad, supportive move prompted by pressure from labour unions. Implementing this bill required extensive capabilities. After the subsiding of tensions and the relative dominance of the government over the situation, steps were taken to transform the bill into labour law. However, this time, the legislative proposal for the labour law was presented to the parliament with fewer protective provisions.

4. Labor legislation after the 1979 revolution

Following the Islamic Revolution, from the beginning of 1979, the Ministry of Labor and Social Affairs began soliciting various groups' opinions to draft an Islamic labour law. Special committees were formed within the Ministry of Labor to research multiple legal and economic aspects of labour. These efforts led to the preparation of the first draft of the labour law in 1981. Since this draft did not receive much support, the government did not accept it. At the time, Mr. Ahmad Tavakoli, the Minister of Labor, had prepared a draft with a unique insight into the employer-employee relationship. After the rejection of this draft, once again, with the collaboration and participation of a group of legal experts, the Ministry of Labor prepared a proposed text for the labour law. This proposal was approved by the government and submitted to the Islamic Consultative Assembly³⁷.

Many legal discussions surround this issue, which examines labour rights from various legal perspectives, including jurisprudential and other viewpoints. The disagreements and tensions over the approval or rejection of labour law primarily stemmed from different legal interpretations of this issue. In summary, after nearly twelve years of post-revolutionary scrutiny and more than five and a half years since the bill was introduced to the parliament, the Labor Law of the Islamic Republic of Iran was finally approved. This law

36 Yoshinari, M. (2018). *Economic Sovereignty in Iran vis-à-vis the Soviet Union, 1921-1946*. University of Toronto (Canada).

37 Omid, H. (1994). *Theocracy Defeats its Opponents*. In *Islam and the Post-Revolutionary State in Iran* (pp. 63-84). London: Palgrave Macmillan UK.

consists of two hundred and three articles and one hundred and twenty-one notes, organised into twelve chapters³⁸.

5. Theoretical issues about labour law

Every law emerges within specific cultural, political, and social contexts. Attention to these contexts enables us to analyse, amend, or review labour laws critically and objectively. Regardless of prevailing social conditions, labour laws cannot be evaluated and criticised in isolation.

Various perspectives have been raised in our society regarding the purpose of labour law. Some believe labour law should prioritise protecting workers and production beyond stakeholders' interests. Another group contends that labour law should equally consider protecting investors and workers³⁹. A third perspective suggests that labour law should promote work culture, economic development, and job creation and encourage investment⁴⁰. According to many legal sources, labour law aims to protect the workforce. Therefore, our critique may not be well-defined until our expectations of labour law are clear and specific. Those expecting labour law to enhance the work culture, increase work ethics, or stimulate economic growth will evaluate it based on these criteria. Conversely, if we expect labour law to protect labour rights and workers' interests, we will judge it from that perspective. Critics of existing labour laws often highlight the goals of supporting investors and protecting work, considering the current laws are inadequate and ineffective. Recent perspectives on the objectives of labour law encompass employment generation, investment, and capital security (increasing profitability), technology acquisition, creating space for collaborations and human relationships in the workplace, developing human resources through enhancing knowledge levels and productivity, ensuring wages and livelihood during employment and unemployment, establishing incentive and punishment systems, securing the rights of employed human resources, promoting work culture, and adapting flexibility and dynamism to current conditions⁴¹.

38 Abadi, S., Zamanian, Z., Rezvan, M., & Musavi, A. The conceptual evolution of labour law in Iran with the emphasis on flexicurity in labour market. Working Paper, Labor Law Research NetWork 2015, <http://www.labourlawresearch.net/papers/conceptual-evolution-labour-law-iran-emphasis-flexicurity-labour-market> (dostęp: 1.11. 2018).

39 Azimpour, F., & Khosravi, H. (2023). An Investigation of The Workers' rights in Difficult and Hazardous Occupations. *Russian Law Journal*, 11(12s).

40 Mooghali, A., Veysi, A., & Sasanfar, R. (2014). Conventions and Recommendations of International Labor Organization in supporting that labor force rights and its comparison with labor law and the Constitution of Iran. *Advances in Environmental Biology*, 8(17), 1276-1282.

41 Benjamin, P. (2012). Labour law beyond employment. *Acta Juridica*, 2012(1), 21-40.

From another perspective, one of the characteristics of any labour law is its protective aspect. This means that considering the inequality between workers and employers, where the employer often holds a favourable economic position. In contrast, workers are compelled to relinquish their labour for livelihood; labour laws are formulated to protect the workforce. Looking back at the history of labour law formation worldwide, the latter perspective gains more credibility because labour laws have evolved in response to movements and protests by workers seeking fair rights. Labour law is intended to protect the rights of workers rather than employers. This is because employers have other protective laws, which are not scarce in our society⁴².

Another critical area of discussion is the relative relationship that labour law has with society. In other words, the social determination of labour law needs to be analysed. Regarding the relationship between society and the law, three interpretations or inferences exist beyond all criticisms, analyses, and expressions of opinion. It is essential to distinguish these inferences and explain each because understanding our perception of the "labour law" has significant implications for decision-making processes and our interaction with the law. Our lawmakers should clarify their standpoint on these three issues beforehand and, based on specific arguments, proceed to draft laws. Each perspective sets forth a legal position according to its own beliefs⁴³. Any perspective regarding the relationship between society and labour law responds to specific expectations and may or may not fulfil other expectations.

6. Discussion

6.1. Inclusion of labour law

One of the most debatable aspects of labour law is its scope. The regulations of labour law pertain to dependent work⁴⁴. In labour law, terms such as worker, employer, and workplace have specific definitions. In the definition of the workplace, it is observed that Article 4 determines the expansion of the scope of labour law and the coverage of various activities. Determining who and which types of activities are covered by labour law is of great importance, and individuals must be specified as covered by the law and the type of their

42 Uygun, H., & Gujrati, R. (2022). Protect Labour Rights and Promote Safe Working environment. *Journal of Pedagogical Inventions and Practices*, 8, 9-15.

43 Nonet, P., Selznick, P., & Kagan, R. A. (2017). *Law and society in transition: Toward responsive law*. Routledge.

44 Freedland, M., & Kountouris, N. (2017). Some reflections on the 'personal scope' of collective labour law. *Industrial Law Journal*, 46(1), 52-71.

activity in the law⁴⁵. Generally, it can be said that one of the points on which most commentators and critics of labour law agree is Article 189 of the labour law. This article is a weakness of the law, and agricultural and industrial labour should not be treated equally since they have different conditions. Therefore, first and foremost, the scope of inclusion in labour law should be differentiated based on the nature of work. Secondly, in industrial-dependent work, the law should consider the differences in the size and scale of workshops and formulate regulations accordingly⁴⁶. It is noteworthy to mention that different economic activity sectors should have specific laws. The service, industrial, agricultural, and construction sectors should each have a distinct place in labour law, considering the importance and extent of these activities⁴⁷. Additionally, special labour laws for disabled individuals should be anticipated. For example, in France's Labor Code, provisions for the recruitment and employment of disabled workers have been specified, and employers are obliged to meet the quota for hiring disabled individuals in their workshops. Penalties are also stipulated for employers who fail to employ disabled workers. If employers refrain from hiring disabled individuals, they face monetary fines⁴⁸.

6.2. Dismissal issue

Chapter Two of the Labor Law, entitled "Employment Contract," comprising Articles 7 to 33, is one of the labour law's most contentious and debated chapters. In the labour law of the Islamic Republic of Iran, the issue of termination as a unilateral termination right of the employment contract and its referral to dispute resolution authorities has been addressed. According to this method, the employer only has the right to terminate the employment contract if they obtain the necessary permission from the dispute resolution authorities. Suppose after the required investigations, the dispute resolution authorities deem the employer's reasons justified, and reconciliation between the parties is not possible. In that case, the employer is allowed to dismiss the employee

45 Abadi, S., Zamanian, Z., Rezvan, M., & Musavi, A. The conceptual evolution of labour law in Iran with the emphasis on flexicurity in labour market. Working Paper, Labor Law Research NetWork 2015, <http://www.labourlawresearch.net/papers/conceptual-evolution-labour-law-iran-emphasis-flexicurity-labour-market> (dostęp: 1.11. 2018).

46 Boroumand, A. (2014). A Look at the Evolution of Iranian Law on Child Labor: The Case of Afghan Street Workers. *Lex Electronica*, 19, 73.

47 Allen, E. R. (2016). Analysis of trends and challenges in the Indonesian labor market.

48 Murray, R. (2010). Second Among Unequals? A Study of Whether France's "Quota Women" are Up to the Job—ERRATUM. *Politics & Gender*, 6(4), 643-669.

in question⁴⁹. Choosing this method results in the termination of the employment contract not being realised before the dispute resolution authorities' ruling regarding the justifiability of the termination reasons. Secondly, the contract status is suspended if the employer refuses to refer the matter to dispute resolution and pays the agreed-upon wages. Given what is stated in the labour law, the reasons the employer presents for dismissing the employee to the dispute resolution authorities are of fundamental importance. The reasons for dismissal can generally be divided into two categories: first, reasons related to the employee's shortcomings in performing assigned duties and violations of workshop discipline regulations and bylaws. Second, reasons concerning the employer's lack of need for the employee and the continuation of their employment. However, in some cases, the dispute resolution authority may conclude that continuing the employment relationship between the employee and the employer is not in the best interest. If there's no dismissal, the employer lacks the incentive to hire, but this statement is irrelevant. It's like saying someone shouldn't get married because they can't get divorced. Global experiences show that it's not easy to dismiss an employee anywhere. Labour unions are very active and serious about these matters. If we think that tightening labour laws will deter investment, that logic is flawed because there are strong labour laws in a firm yet fair economy, and we have examples like Sweden in the world. Many unemployed, regardless of those newly entering the job market, result from workplace dismissals⁵⁰. Generally, the Iranian employer's mindset is to make quick profits. They want to profit from the moment work begins; hence, they use simple welfare benefits as an excuse.

6.3. Temporary contracts

One issue not directly related to dismissal is temporary contracts. Opponents argue that because employers do not have discretion in dismissing and terminating contracts, they resort to temporary contracts. This issue, from the opponents' perspective, has not been sufficiently explained and expanded in labour law. In other words, they consider the prevalence of temporary contracts widespread and attribute it to employers' rights⁵¹. However, the labour community has a particular position on this issue, considering it a sign of labour force exploitation. Here, two distinguishable points arise: first, why

49 Hemmati, M. (2023). Revocation of Employment Contract in Iran Labor Law with Emphasis on Judicial precedent. *The Quarterly Journal of Judicial Law Views*, 27(100), 33-62.

50 Soleimani, N., & Jafari, M. J. (2021). Comparative study of illegal dismissals in the labour regulations of Iran and Australia. *Comparative Law Review*, 12(1), 129-146.

51 Mansour, M. S., Foroushani, M. L., & Bagheri, P. (2012). Effects of Temporary Contracts in Labour Law of Iran. *GSTF Journal of Law and Social Sciences (JLSS)*, 2(1), 123.

should temporary contracts be established in the first place, what are their social and economic implications, and what consequences do they have on the lives of workers and employees? Second, what are the characteristics and disadvantages of temporary contracts, and has labour law adequately considered the issue of entering into temporary contracts? The use of temporary contracts is envisaged in the law, meaning that the legislator has considered that sometimes temporary contracts may be necessary, but this should not turn into labour exploitation. This issue has gained further prominence today. For this reason, the Ministry of Labor and Social Affairs has prepared a regulation for the classification of occupations, specifically for "contracting companies," arguing that production managers may not be able to handle all human resources matters themselves and may, therefore, need to use contracting companies to secure labour. Thus, the Ministry of Labor has utilised this capacity of labour law and has established regulations for these companies to enter into operation and utilise their contracting services. However, these contracting services have rules and orders. The point is that these companies must comply with labour law when contracting. In this way, it can be said that this law can also be effectively used in current conditions because it focuses on efficiency and human resources capacities. Therefore, by harnessing the law's potential, temporary contracts can also be used appropriately.

6.4. Labor organisations

Chapter six of the labour law covers the subject of labour and employer organisations from articles 130 to 138. What necessitates the existence of labour organisations in society is that these entities create a balance between the power of capital and labour. The argument is always that employers or capitalists, by owning the means of production, have the power to choose and determine conditions. In this scenario, those who only possess labour are engaged in unequal relationships with them and enter into productive relationships under unequal conditions⁵². Since individual power is in no way comparable to capital and employers, the existence of labour unions creates social equilibrium. Regardless of their purpose, whether balancing social forces, establishing fair and equal conditions among individuals, or maintaining ethical order and other functions that unions have, they contribute to creating social balance.

52 Abadi, S., Zamanian, Z., Rezvan, M., & Musavi, A. The conceptual evolution of labour law in Iran with the emphasis on flexicurity in the labour market. Working Paper, Labor Law Research NetWork 2015, <http://www.labourlawresearch.net/papers/conceptual-evolution-labour-law-iran-emphasis-flexicurity-labour-market> (dostęp: 1.11. 2018).

Labour unions are recognised in all countries, and membership in them is considered one of the undeniable rights of workers. In Iran, this issue has been debated among workers, the government, and employers. Socialist movements around the world, especially socialist revolutions, particularly influenced Iranian society after the Constitutional Revolution. These intellectual currents had an impact on Iranian society, combined with economic and industrial conditions in Iran, creating favourable conditions for such demands. For example, workers in printing presses were among the first labour unions if we consider their identity in the contemporary era in Iran.

After the Islamic Revolution in Iran, labour unions took the form of labour councils. One issue that needs to be clarified is the role of Islamic labour councils in courts. It should be understood what their position is⁵³. Legally, we have weaknesses, and the law should precisely define the role of these associations. On the other hand, the Ministry of Labor has not performed well in this regard and has not helped these organisations to find their proper form. It should be noted that the Councils Act was passed in 1984, before the Labor Law. Therefore, the Councils Act precedes the Labor Law. During the drafting of the law, councils had oversight over the work process but also had some political decision-making power, and it was decided that where there was an Islamic Labor Council, there should be no other guild associations. There was a political motive behind this decision⁵⁴. Thus, even today, the worker's mind cannot go in the direction of having another organisation; the new worker only sees the Islamic Labor Council. He is not familiar with the experience of unions; while unions in the past followed workers' guild issues, government interference existed in their member selection.

Regarding councils, the issue was not that they represented workers, but rather they had a consultative role. Islamic councils have been modelled after labour councils in Germany. However, this imitation is incomplete. In that country, councils represent workers and interfere in administrative and executive bodies. However, Islamic councils in our units do not interfere with labour affairs or supervise them. However, they create tension. Since they do not have clear and transparent functions, they always generate tension between workers and employers. They should be defined in the law and function optimally⁵⁵. Consequently, the Islamic Labor Council does not represent the worker. The

53 Nomani, F., & Behdad, S. (2011). Labor rights and the democracy movement in Iran: Building a social democracy. *Nw. UJ Int'l Hum. Rts.*, 10, 212.

54 Ladjevardi, H. (1985). *Labor unions and autocracy in Iran*. Syracuse University Press.

55 Kaviani, M. H., & Mirzaee, Z. (2014). A comparative study of the unemployment period protections in Iran and Germany law. *Iranian Journal of Insurance Research*, 3(3), 223-246.

council cannot represent the workers' guild and intervene in their welfare and guild issues; it can only give advice on workshop management.

The Islamic Labor Council is an ideological organisation, while what is addressed in international forums is that associations should not have religious and sectarian aspects, and anyone with any beliefs can have a union or guild association, but the organisation cannot be a religious advocate. However, in the first paragraph of the statutes of the Islamic Labor Council, it is cooperation with the Islamic Association to promote Islamic insights. Even if the Council Act becomes stronger, it still cannot represent the honest worker. Another problem with councils is that they are formed in workshops with more than 35 people, so they are by no means representative of smaller workshops, for example, with ten to twenty workers.

7. Conclusion

In conclusion, the discussion highlights several crucial aspects of labour law in Iran and the challenges it faces. Firstly, the scope of labour law inclusion needs differentiation based on the nature of work, particularly distinguishing between industrial and agricultural labour due to their different conditions. Furthermore, the law should address the differences in workshop sizes and scales within industrial-dependent work. Secondly, there is a need for specific laws tailored to different economic sectors, such as the service, industrial, agricultural, and construction sectors, to address their unique challenges adequately. Additionally, provisions for disabled individuals within labour laws, similar to those in France's Labor Code, could enhance inclusivity and fairness in the workplace.

The issue of dismissal, as discussed, presents complexities within Iran's labour law framework. While the requirement for employers to obtain permission from dispute resolution authorities before terminating employment contracts aims to ensure fairness, it also poses challenges, particularly concerning the justifiability of termination reasons. The discussion suggests that global experiences demonstrate the difficulty of dismissing employees worldwide and emphasise the importance of strong labour laws to protect workers' rights. Moreover, the prevalence of temporary contracts, often seen as a means of exploiting labour, underscores the need for clear regulations in labour law to prevent such exploitation while still allowing for the necessary flexibility in hiring practices.

Lastly, labour organisations play a crucial role in balancing the power dynamics between capital and labour, contributing to social equilibrium. However, the current structure of labour councils in Iran presents challenges,

as they may not adequately represent workers' interests due to their consultative rather than representative role. There is a need for more precise definitions and functions of these councils within the law to ensure they effectively advocate for workers' rights. Furthermore, addressing the formation of councils only in more extensive workshops raises concerns about the representation of workers in smaller establishments.

To address these challenges effectively, it is essential for policymakers to engage in comprehensive reforms of labour laws, taking into account the diverse needs of workers across different sectors. This includes revisiting the scope of inclusion in labour laws, refining dismissal procedures to ensure fairness and transparency, and strengthening the role of labour organizations to better represent workers' interests. Additionally, enhancing awareness and education about labour rights among workers and employers alike can contribute to creating a more equitable and harmonious work environment in Iran.

IMPACTS OF DIGITAL TRANSFORMATION ON PRODUCTIVITY AND LABOR MARKETS

Douaa Zaidan*

Abstract:

This paper will focus on the pandemic spurred by a rapid acceleration in digitalisation, which presents opportunities and challenges for the labour market. On the one hand, increased digitalisation was viewed optimistically as a potential silver lining, promising enhanced long-term productivity. On the other hand, concerns arose regarding the exacerbation of labour market disparities between digital and non-digital workers.

During the crisis, digitalisation surged, leading to a partial catch-up by less digitally advanced entities in advanced economies. This heightened digitalisation played a significant role in shielding productivity and maintaining hours worked throughout the crisis. However, it remains uncertain to what extent this pandemic-induced digitalisation will result in structural changes within the economy. While less digitalised sectors experienced sharper declines initially, they also exhibited more robust rebounds. Despite this, there appears to be limited evidence suggesting a substantial shift in the composition of labour demand towards more digitally oriented occupations. Conversely, changes in labour supply are likely to be more enduring, mainly due to the widespread adoption of remote work practices.

In conclusion, pandemic-induced digitalisation has demonstrated its potential to offer resilience and adaptability to specific sectors and workers. However, its long-term implications for structural changes in the labour market remain uncertain. The increased prevalence of remote work is expected to have a lasting impact, while the extent of broader economic transformation driven by digitalisation is yet to be fully realised.

Keywords:

The labour market, digital transformation, Labor Productivity, Covid-19.

The introduction :

The medical crisis has caused turmoil in the economy, and some authors compare the current economic situation with the financial situation of World War II¹. The International Monetary Fund (2020) forecasts that the economy

** Ph.D. student at Deák Ferenc Doctoral School of Law and Political Science, Supervisor : Dr. Zoltán Angyal, associate professor, head of department

will suffer its worst year since the Great Depression, with the global gross domestic product shrinking by 3%, much worse than the decrease of 0.1% in the recession year 2009 after the financial crash. The COVID-19 pandemic has brought unprecedented challenges to economies and societies worldwide. In the European Union (EU), the crisis accelerated the digital transformation of businesses and reshaped the e-commerce landscape. This Study provides an answer to how the pandemic has influenced digital transformation and e-commerce within the EU; the COVID-19 crisis has direct implications not only on the global and national health system but also on the deepest structures of society, human nature and the world economy.

The pandemic's disruption to traditional business models has compelled companies across the EU to adopt digital technologies rapidly. Digital transformation, once a strategic goal, became a necessity for survival. This study highlights the key areas where digital transformation played a crucial role, including remote work, contactless payments, online marketing, and supply chain management. E-commerce experienced a seismic shift in the EU during the pandemic. With lockdowns and restrictions limiting physical retail, consumers turned to online shopping. The paper explores the surge in e-commerce activity, emphasising the challenges businesses face regarding logistics, cyber security, and meeting increased customer expectations. The EU's regulatory framework also responded to the e-commerce boom with measures to ensure consumer protection, data privacy, and fair competition in the digital marketplace. This abstract touches upon the regulatory changes and their implications for businesses operating in the EU's e-commerce sector.

Furthermore, the role of small and medium-sized enterprises (SMEs) in adapting to the digital shift. SMEs form the backbone of the EU's economy, and their ability to pivot towards digital strategies was vital for economic resilience. The abstract emphasises the importance of support mechanisms and financial incentives provided by national governments and EU institutions to help SMEs navigate this transformation. While the pandemic brought numerous challenges, it also opened up opportunities for innovation and entrepreneurship in the EU's digital landscape. Startups and tech companies introduced new solutions and business models to address the changing needs

¹ Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M. and Agha, R., 2020. The Socio-Economic Implications of the Coronavirus and COVID-19 Pandemic: A Review. *International Journal of Surgery*, 12 April 2020.

of consumers and businesses. The abstract explores notable innovations and the ecosystem that supported their development.

In conclusion, the COVID-19 pandemic catalysed digital transformation and e-commerce in the EU. The abrupt changes brought about by the crisis have forever altered how businesses operate and consumers shop. The EU's ability to adapt to this digital shift and foster innovation will play a critical role in its economic recovery and future competitiveness on the global stage.

Impacts of Digital Transformation on Productivity and Labor Markets:

At the onset of the COVID-19 pandemic, policymakers and academics alike expected that the pandemic and subsequent containment policies would accelerate digitalisation, speeding up structural change toward a more digital economy. This acceleration in digitalisation was seen as a potential silver lining to the pandemic.

It equipped businesses with digital technologies that could increase productivity and growth over the long term. At the same time, there were concerns that digitalisation could displace medium- and low-skilled workers, driving greater inequality in the labour market. Two years after the onset of the pandemic, productivity in many sectors remains below its pre-crisis trend, and labour markets are characterised by shortages of low-skilled rather than high-skilled workers. How much digitalisation takes place? How did it affect productivity and labour markets during the pandemic? And what longer-term effects can be expected? This Staff Discussion Note sheds light on these questions for a selected group of advanced economies. With only two years of data available, proper caution should, however, be applied in interpreting the permanence of the results of the COVID-19 pandemic that did accelerate digitalisation, measured as the share of workers using a computer with access to the internet in advanced economies. While the increase was broad-based, the most significant progress was observed in countries, sectors, and firms that started with low digitalisation levels, including southern and eastern European countries, the food and accommodation sector, and smaller firms.

Digitalization also played an essential role in protecting hours worked during the COVID-19 crisis. The empirical analysis suggests that at the sectoral level, greater digitalisation translated into more minor losses in hours worked, especially in non-contact-intensive sectors, reducing these by 85 per cent between the 75th and 25th percentiles of digitalisation. At the country level, if less digitalised countries had had a digitalisation level equivalent to the 75th

percentile of each sector, employment losses from the pandemic-induced disruptions would have been a third lower in 2020². Digitalisation thus helped sustain both employment and labour productivity during the crisis.

Workers in digital occupations were better shielded from the impact of the COVID-19 crisis; however, there is no sign of a permanent increase in the demand for digital workers. The empirical analysis shows that workers in digital occupations were less affected by layoffs than workers in non-digital occupations, particularly in countries without job retention programs. This effect was broad-based across digital occupations. A possible reason for the apparent lack of structural labour market impact is that the increased digitalisation is concentrated in primary digitalisation forms that allow businesses to perform activities without in-person interactions rather than fundamentally overhaul production via advanced digital technologies. One more persistent transformation is the working-from-home revolution, which could boost the labour supply. The increase in working from home is, so far, a more persistent trend that has changed the labour market, increasing the welfare of workers employed in teleworkable occupations. Before the crisis, this arrangement was rare; on average, only 5 per cent of workers typically worked from home in Europe. By 2021³, the share of workers who usually work from home increased to more than 16 per cent. Working more often from home can generate significant welfare gains associated with reducing commuting hours and greater time management flexibility. By lowering the disutility of work, working-from-home arrangements could help increase attachment to the labour market and boost the labour supply.

The Importance of Digital Transformation for SMBs

In today's market, customers expect a seamless, personalised experience across all touchpoints, including B2B scenarios. As more businesses and customers adopt digital technologies, it makes sense for SMBs to do the same to improve operational efficiency, make better decisions based on real-time data, and provide customers with a convenient digital channel to search, explore, and make purchases. To remain competitive in the digital age, businesses must ensure that their online channels deliver a satisfactory customer experience.

²Prepared by Florence Jaumotte, Longji Li, Andrea Medici, Myrto Oikonomou, Carlo Pizzinelli, Ippei Shibata, Jiaming Soh, and Marina M. Tavares. "Digitalization during the COVID-19 Crisis: Implications for Productivity and Labor Markets in Advanced Economies, International Monetary Fund, March 2023.

³ Ibid.

For small and medium-sized businesses (SMBs), digital technologies offer an opportunity to:

- 1- Compete with larger companies
- 2- Expand their customer base
- 3- Access valuable data
- 4- Improve decision-making
- 5- Optimize processes
- 6- Enhance customer experiences.

SMBs Need to Embrace Digital Transformation; SMBs can reap significant benefits from digital transformation, which involves leveraging technology to improve business operations and enhance customer experiences. One considerable advantage is increased operational efficiency, as automation helps reduce costs and boost productivity. Digital tools also enable small businesses to offer a broader range of choices, competitive pricing, and faster delivery, enhancing customer experience. Moreover, SMBs can use data-driven insights to quickly change their products or services, allowing for shorter time-to-market. By embracing digital transformation, businesses can stay ahead of the competition and better serve their customers.

The Benefits and challenges:

The term "E-commerce" has various definitions, depending on the context. Among the most prevalent definitions is the one that characterises e-commerce as involving individuals and organisations purchasing and selling products or services over the Internet. Using computers, smartphones, tablets, and other intelligent devices to conduct e-commerce transactions is widely prevalent across various market segments. E-commerce transactions allow purchasing almost any good or service conceivable, including publications, music, airline tickets, and financial products like stock trading and online banking"⁴. By offering more affordable and effective distribution channels for their goods or services, e-commerce has enabled firms, particularly those with a limited reach like small enterprises, to get access to and build a presence in a larger market. Customers can now buy anything from shirts and coffeemakers to toothpaste

⁴ J. Reynolds, The complete e-commerce book: design, build & maintain a successful web-based Business, CRC Press, (2004).

and action figures from the comfort of their homes thanks to Target's e-commerce platform, which complements the company's traditional brick-and-mortar locations. Electronic commerce has accelerated the purchase procedure for consumers; rather than travelling to stores, customers may make purchases without leaving the comfort of their homes. It speeds up transactions and significantly reduces wait times. The e-commerce company lowered its members' operational expenses. Due to the rise of online shopping, conventional storefronts are no longer necessary for most businesses. Rent, utilities, a variety of bills, and staff members' wages all contribute significantly to the enormous costs associated with running a retail location. It eliminates all these costs by doing all company operations via an Internet platform. The fact is that online purchasing provides consumers with the option of creating a unique shopping experience. Without limitations, shoppers may go through many items to find the ones they need. In the e-commerce world, the items buyers see depend on their interests and geographic location. That access to internet purchasing is accessible around the clock, seven days a week. One of the main benefits of e-commerce is that consumers have round-the-clock access to the things they purchase. Unlike brick-and-mortar stores, we don't have set hours of operation here. One of the many advantages of the e-commerce industry is that retailers no longer need to worry about geographical barriers to reaching their target markets⁵. People can place their orders from anywhere and have their items delivered to the address they choose. One of the advantages of the e-commerce business is that individuals can receive a complete and detailed description of what they purchase online. It provides comprehensive information so clients can quickly compare it to other items and choose the best one that meets their needs. Choshin & Ghaffari stated that the convenience of internet buying has allowed businesses to retarget their existing clientele more easily. Whenever a consumer purchases from an online store, the company can gather significant information about that particular customer. Sending out periodic emails, messages, coupons, and discount offers to customers is a great way to keep in touch with them and show appreciation⁶.

The e-commerce industry faces challenges. The rise of the e-commerce industry has coincided with a similar surge in online fraud, highlighting the

⁵ H. Hamad, I. Elbeltagi, H. El-Gohary An empirical investigation of business-to-business e-commerce adoption and its impact on SMEs competitive advantage, 27 (3) (2018), pp. 209-229.

⁶ M. Choshin, A. Ghaffari, An investigation of the impact of effective factors on the success of e-commerce in small-and medium-sized companies Computers in Human Behavior, 66 (2017), pp. 67-74

need for encrypted payment software such as Express Payments⁷ and other measures to protect online retailers. Buyers are deprived of the tactile experience when they purchase online. Some customers report higher satisfaction with purchases made in physical stores because they may examine the merchandise more closely before making a final decision. Research has also been dedicated to the problem of shoppers being unable to verify the legitimacy of goods they purchase online. They run the risk of being deceived by companies and receiving substandard goods. Customers may lose vital credentials when purchasing online. Many hackers on the Internet may steal customer data and cause them significant financial damage. Another important disadvantage of purchasing online is that buyers must wait longer periods for their purchases to be delivered. Customers who buy offline get instant delivery of their items, pointing out that when shopping is done online, buyers cannot try things on before buying them. They did not have the option to negotiate prices and could not obtain as much information about the use and characteristics of the product.

Challenges For Entrepreneurs Amidst The COVID-19 Crisis:

One of the main challenges of the COVID-19 crisis is that we deal with competing and conflicting priorities: authorities have to struggle to keep businesses running while keeping people safe in their houses⁸. This means reduced consumption, while economic growth models are based precisely on stimulating consumption as an economic trigger.

The European Union announced at the beginning of March 2020 a five-step program that shall respond to the present situation. Depending on the evolution, it should be able to deepen or make new decisions for both the population and the economy. These steps focus on the solidarity principle between the Member States by supplying protective equipment and medicine in the entire region, liquidity measures to help tiny and medium-sized enterprises (SMEs) by making available the sum of one billion euro for at least 100.000 SMEs, allowing the state aid in more flexible conditions than before, providing state guarantees for banks if they are experiencing difficulties in accessing liquidity and applying the flexibility of the European Fiscal Framework allowing Member States to address the crisis more specifically to

⁷ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666412723000156> , (Accessed 9 /03/ 2024)

⁸ Leonard, D. and Kaplan, B., 2020. COVID-19 as a novel risk management challenge. Crisis Management for Leaders, Harvard Business School, 24 & 26 March 2020.

the local conditions⁹. With the so-called “Coronavirus Response Investment Initiative”, the European Commission is directing 37 billion euros under the Cohesion Policy to fight the coronavirus impact.

This crisis brings businesses on new grounds and obliges them to reconsider business plans, strategies, objectives and investments. We can divide challenges faced by entrepreneurs and small businesses into two main categories: internal challenges influenced by specific company factors and external challenges from the business environment and society. Internal challenges refer mainly to money and resources, employees, managers, and company culture. This economic crisis already means a financial crisis for many businesses. The high decrease in demand in almost all economic fields makes money a very limited resource for companies, and the lack of liquidity brings them to the situation of asking for loans. But today, few businesses can fulfill the banks’ crediting conditions. Therefore, one good solution is to access the national instruments sustained by the European Commission. The lack of money forces companies to cut and restructure budgets and postpone or decrease/cancel future investments.

A second challenge refers to the need to adapt the entire business strategy to the new situation and shifts in demand. This implies, besides innovation, in many cases, restructuring the business model and, in some cases, the production lines. Similarly, some cosmetics companies adapted their production line to produce the scarce biocides. Even small companies focused on herbal products developed recipes for natural biocides (e.g. Nera Plant)¹⁰. Another challenge refers to changing the supply chain and finding new distribution channels. For many businesses, adaptation to this lockdown crisis means going online or further developing their online platforms and applications. This statement applies to larger institutions such as operas. The health crisis obliged companies to switch to remote work, temporary or permanent layoffs, flexible working time and work in shifts, and even unemployment or cutting off salaries. Managers must show their people skills

⁹ European Commission, 2020. EU Coronavirus Response. [pdf] Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu_coronavirus_response.pdf [Accessed 08/03/2024].

¹⁰ Digi24, 2020. Farmec începe producția a două noi produse igienizante pentru mâini, pe bază de alcool 70%, 20 March 2020, [online] Available at: <https://www.digi24.ro/stiri/economie/farmec-incepe-productia-a-doua-noi-produseigienizante-pentru-maini-pe-baza-de-alcool-70-1278560> [Accessed 12 /03/ 2024].

and be prepared to reorganise operations and teams to ensure the same valuable service.

The digitalisation of enterprises and the use of digital tools:

The digitalisation of enterprises and employees' use of digital tools became a more dominant topic during the pandemic in many countries. In some, the degree to which these enterprises needed public support to become more digital was already a discussion point; in others, where digitalisation had previously been relatively low on the policy agenda, the pandemic helped bring this topic to the fore.

The degree of adoption of digital technology resulting from COVID-19 responses varies across sectors and countries. Factors influencing adoption depend on productive, economic and market features, pre-existing levels of digital development and technological maturity¹¹. The ability to innovate within digital environments and ecosystems, leading to new services that reach or create new markets, has also played an essential role in accelerating digitalisation in some sectors. Despite the difficulties in the business environment resulting from the pandemic, companies and organisations have adopted and deployed technologies that have helped them survive and take advantage of newly emerging markets. Governments and public spending have also pushed the adoption of digital technologies in health research, telemedicine, and healthcare, such as automated delivery of medications or blockchain-based epidemic monitoring platforms.

In addition to these examples, the COVID-19 digital responses cover a wide array of sectors, such as robotics and 3D printing technologies in manufacturing and logistics, online platforms in the education sector, financial technology (fintech) and the expansion of mobile money. Another impact of the proliferation of online business models and platforms relates to the increasing use of big data analytics and artificial intelligence (AI), which became essential during the pandemic and are likely to be part of the way forward in the post-COVID-19 period. However, despite the widespread successful AI-related developments and optimistic publicity, other voices claim that AI technologies are still underdeveloped in business since they require efficient data management processes that are not yet running, except in big tech and other high-technology companies.

¹¹ <https://www.eurofound.europa.eu/en/covid-19-and-digitalisation> (Accessed in 15/03/2024)

The COVID-19 pandemic has also incentivised more companies to engage in online sales. This requires companies to be able to gather information and data from the front office and sales orders received, among other sources, using them to continuously update decision-making in the whole business cycle, from design to storage and logistics. Getting and processing high-quality data has become a core strategy for companies. With partial or total lockdowns, the education sector – from schools to universities, business schools and training centres – has been profoundly affected by the pandemic. To an extent, depending on previous experience and readiness for online education and training, education systems have transformed traditional teaching methods and face-to-face courses into online programs. Online learning platforms have been disseminated, but with uneven results, given the requirement for internet connectivity (the 5G network is not yet fully fledged) and variations in the pedagogical approaches applied; however, the expansion of the use of mobile devices that work with these online platforms has helped to keep education going.

The pandemic has also accelerated the development of electronic banking, including online and mobile banking. Contactless payments made electronically are becoming the norm, supported by powerful online platforms that traditional banking institutions have improved. According to research by the financial advisory organisation deVere Group, shortly after the COVID-19 outbreak, the use of its fintech apps increased by 72% in Europe. The growth in the use of digital technology has included banking apps, which shows that customer expectations and practices have substantially changed during the pandemic.

Conclusion :

The economic lockdowns, social distancing measures, and restricted mobility enforced during the COVID-19 pandemic have profoundly reshaped consumer behaviour and business activities. Small businesses and entrepreneurs, often belonging to the most economically vulnerable segments, are particularly impacted. While not the first pandemic in human history, this pandemic stands out as a unique challenge due to the unprecedented measures that have brought businesses to an abrupt standstill.

As a result, businesses are compelled to reassess their plans, strategies, objectives, and investments and adapt to new circumstances. One significant consequence of the crisis has been the accelerated digitalisation of public and private sector activities across many countries. This includes improvements in

broadband connectivity, the adoption of online business models, the encouragement of online payment systems, and the enhancement of digital skills.

Moreover, the COVID-19 crisis has hastened the digitisation of customer and supply chain interactions and internal operations by an estimated three to four years. Additionally, the share of digital or digitally enabled products in business portfolios has been accelerated by as much as seven years. Notably, the surge in teleworking stands out as one of the most visible outcomes of the pandemic's impact on the labour market. With governments urging workers to stay home whenever feasible, companies swiftly invested in communication and meeting platforms like Zoom and Microsoft Teams. Concurrently, production and service provision process adjustments are aimed at minimising face-to-face interactions. Furthermore, the pandemic has accelerated the adoption of automation, digitisation technologies, and certain forms of platform work. The interplay between the health crisis and technological advancements is evident, as digital resources have played a crucial role in preventing and managing the pandemic's effects. From vaccine research efforts to the expansion of telemedicine and the utilisation of additive manufacturing, digital technology has demonstrated its capability to mitigate and combat the pandemic's challenges, albeit not without controversy, as seen with contact tracing apps.

References:

1. ¹ Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M. and Agha, R., 2020. The Socio-Economic Implications of the Coronavirus and COVID-19 Pandemic: A Review. *International Journal of Surgery*, 12 April 2020.
2. Prepared by Florence Jaumotte, Longji Li, Andrea Medici, Myrto Oikonomou, Carlo Pizzinelli, Ipppei Shibata, Jiaming Soh, and Marina M. Tavares. *Digitalization during the COVID-19 Crisis: Implications for Productivity and Labor Markets in Advanced Economies*, International Monetary Fund, march 2023.
3. . Reynolds, *The complete e-commerce book: design, build & maintain a successful web-based Business*, CRC Press, (2004).
4. . Mohapatra, S. Mohapatra, *E-commerce Strategy* Springer, US (2013), pp. 155-171.
5. H. Hamad, I. Elbeltagi, H. El-Gohary *An empirical investigation of business-to-business e-commerce adoption and its impact on SMEs competitive advantage*, 27 (3) (2018), pp. 209-229.

6. M. Choshin, A. Ghaffari, An investigation of the impact of influential factors on the success of e-commerce in small and medium-sized companies *Computers in Human Behavior*, 66 (2017), pp. 67-74.
7. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666412723000156>.
8. Leonard, D. and Kaplan, B., 2020. COVID-19 as a novel risk management challenge. *Crisis Management for Leaders*, Harvard Business School, 24 & 26 March 2020.
9. European Commission, 2020. EU Coronavirus Response. [pdf] Available at:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu_coronavirus_response.pdf [Accessed 08/03/ 2024].
10. ¹ Digi24, 2020. Farmec începe producția a două noi produse igienizante pentru mâini, pe bază de alcool 70%, 20 March 2020, [online] Available at:
<https://www.digi24.ro/stiri/economie/farmec-incepe-productia-a-doua-noi-produseigienizante-pentru-maini-pe-baza-de-alcool-70-1278560> [Accessed 12 /03/ 2024].

11. ¹ <https://www.eurofound.europa.eu/en/covid-19-and-digitalisation>
(Accessed in 15/03/2024)

LABOR RIGHTS FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL INVESTMENT LAW

Felipe Cristancho*

Abstract

This paper explores the tension between protecting foreign investors under international investment law and promoting labour rights. To achieve this purpose, it presents the primary standards of treatment for investment and examines their relationship with labour rights. Additionally, it explores how the international investment regime, through its own tools, seeks to balance the protection of investments with labour rights.

Keywords: international investment law, labour standards, labour rights, standards of treatment

1. Introduction

In 1998, Andrew Guzman published his influential paper titled “Why LDCs Sign Treaties That Hurt Them: Explaining the Popularity of Bilateral Investment Treaties.” Guzman argues that states, especially the least developed countries, compete with each other for investments. Consequently, these countries have strong incentives to enter into bilateral investment treaties (BITs)¹. However, the competition for attracting investments could lead them to go even further, potentially relaxing regulations that impose costs, such as those related to the environment or labour rights.

This phenomenon is not exclusive to the least developed countries. In fact, the competition for attracting investments is global. The difference lies in the fact that some states have a stronger institutional framework that prevents lax regulations, especially in strategic sectors such as the environment or labour rights.

In addition to “the race to the bottom,” which relaxes labour standards, international investment treaties also impose limitations on the regulatory

* Ph.D. student at Deák Ferenc Doctoral School of Law and Political Science, University of Miskolc, felipecristanchoescobar@gmail.com; Supervisor: Dr. Mátyás Imre, associate professor at Department of European Law and International Private Law.

¹ Andrew GUZMAN: Why LDCs Sign Treaties That Hurt Them: Explaining the Popularity of Bilateral Investment Treaties, *Virginia Journal of International Law*, Vol.38. (1998): 670.

power of states to take measures on various subjects, including the labour market. This is due to the protection that these agreements provide to the interests of foreign investors. Nevertheless, rules in the international investment regime have different approaches to balance the protection granted to foreign investors and the protection of labour rights. This paper aims to address this problem.

In order to achieve the proposed objective, this work is divided into three parts, besides these introductory lines: in the first part, the tension between the standard of treatment granted to foreign investors and its implications for labor rights is presented; in the second part, the way the international investment regime has addressed this tension is analyzed; finally, in the third part, some conclusions are proposed.

2. Standards of Treatment vs Labor Rights

International investment agreements typically establish standards of treatment for foreign investors, ensuring certainty that host states will foster an investment-friendly environment. These treaties provide common standards such as non-expropriation, fair and equitable treatment, complete protection and security, most favoured nation treatment, and national treatment².

These standards of treatment could prevent host states from implementing regulatory measures to promote and ensure labour rights, considering that such measures can affect the interests of foreign investors. In this scenario, based on international investment agreements, affected investors could challenge the regulatory measures, potentially leading to a regulatory chill to avoid the payment of possible compensations or even to avoid arbitral proceedings³.

The following lines present the main standards of treatment to protect foreign investors and how they could undermine the sovereignty of host states in regulating to ensure labour rights.

2.1. Non-expropriation

Regarding non-expropriation, there are two different categories:⁴ first, direct expropriation, which involves the transfer of investors' assets to the host state, essentially converting them into state property; second, indirect expropriation,

² Alireza ANZARI & Leila RAISI: International Standards of Investment in International Arbitration Procedure and Investment Treaties. *Revistas Jurídicas*, Vol.15, No.2 (2018): 13.

³ Stephan SCHILL: Enhancing International Investment Law's Legitimacy: Conceptual and Methodological Foundations of a New Public Law Approach, *Virginia Journal of International Law*, Vol. 52, No. 1 (2011): 64.

⁴ UNITED NATIONS: Expropriation: A Sequel, *United Nations Conference on Trade and Development. Series on Issues in International Investment Agreements II* (2012): 6.

which entails a set of regulatory measures that do not change the ownership of assets but significantly impact the investment, resulting in an expropriation effect.

Considering the topic of this paper, indirect expropriation could have an effect on the regulatory measures taken by states in the labour market, as it is possible to argue that they have an expropriatory effect. However, this does not mean that international investment treaties lack provisions allowing host states to implement regulatory measures. Some treaties provide that regulatory measures aimed at achieving public welfare objectives and made in good faith cannot be considered expropriation.⁵ For instance, Article 9.8 of the Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP) provides an excellent example of the wording of this kind of exception in the standard of non-expropriation:

No Party shall expropriate or nationalise a covered investment either directly or indirectly through measures equivalent to expropriation or nationalisation (expropriation), except:

(a) for a public purpose;

(b) in a non-discriminatory manner.⁶

Additionally, it is not necessary to include exceptions concerning regulatory measures for public welfare because it has been acknowledged that, according to customary international law, states may adopt regulatory measures following due process, in a non-discriminatory manner, pursuing public welfare objectives without being considered expropriation.⁷

According to Zandvliet, a labour measure cannot be considered an expropriation due to the exceptions in the international agreements and the acknowledgement of regulatory powers under customary international law⁸. This is despite the fact that usually, in international investment agreements, the list of exceptions concerning legitimate public welfare objectives does not include references to labour measures. However, these lists are not exhaustive and are illustrative. In this regard, Annex 9-B regarding expropriation in the (TTP) is a good example:

⁵ For example, Article 20.8 COMESA Agreement.

⁶ Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP), 4 February 2016. <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/trans-pacific-partnership/tpp-full-text> (Accessed on 31 March 2024).

⁷ VADI: op. cit. p.343.

⁸ Ruben ZANDVLIET: *Trade, Investment, and Labour: Interactions in International Law*, Brill Nijhoff, Leiden (2022): 150.

*Non-discriminatory regulatory actions by a Party that are designed and applied to protect legitimate public welfare objectives, such as public health, safety and the environment, do not constitute indirect expropriations, except in rare circumstances.*⁹

An illustrative case of investment arbitration, where the investor challenged a labour regulation, was the measures made by South Africa, which created a program called Black Economic Empowerment (BEE) in order to address the situation of exclusion faced by Historically Disadvantaged South Africans (HDSA) after the Apartheid era. This program established a quota of 10 per cent for women working in mining and 40 per cent for HDSA people in management positions¹⁰. In this context, a company called Foresti initiated arbitration procedures against South Africa based on bilateral investment treaties between this country and Italy, as well as another one with Luxembourg. For the Claimant, this measure in management was considered expropriation. However, the parties reached an agreement, so the arbitral procedure did not continue.¹¹

2.2.Fair and Equitable Treatment

The fair and equitable treatment provides investors with a consistent, predictable, and stable business environment.¹² In fact, this standard has been interpreted in a broader manner compared to indirect expropriation, making it the most invoked in international arbitration.¹³ One explanation for this phenomenon is the vagueness of its definition, particularly as seen in the development of arbitral decisions. For instance, a widely accepted definition of this standard was provided by the Tribunal in *Tecmed v. Mexico*:

*The foreign investor expects the host State to act in a consistent manner, free from ambiguity and totally transparently in its relations with the foreign investor, so that it may know beforehand any and all rules and regulations that will govern its investments, as well as the goals of the relevant policies and administrative practices or directives, to be able to plan its investment and comply with such regulations.*¹⁴

⁹ TTP: op.cit. Annex 9-B

¹⁰ ZANDVLIET: op.cit. p. 151.

¹¹ Piero Foresti, Laura de Carli & Others v. The Republic of South Africa, ICSID Case No. ARB(AF)/07/01, Award, 4 August 2010, paragraph 84.

¹² EDF (Services) Ltd. v. Romania, ICSID Case No. ARB/05/13, Award, 8 October 2009, paragraph 217.

¹³ Michele POTESTÁ: Legitimate expectations in Investment Treaty Law: Understanding the Roots and Limits of a Controversial Concept. *ICSID Review*, Vol. 28, No. 1 (2013): 100.

¹⁴ Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A. v. The United Mexican States, ICSID Case No. ARB (AF)/00/2, Award, 29 May 2003, paragraph 154.

The inclusion of fair and equitable treatment does not imply that the regulatory framework of the host state is frozen to make regulations about labour laws, considering the regulatory power of states, especially when exercised in good faith and without discrimination. Therefore, it is unlikely that a labour regulation could be challenged by a foreign investor on the basis of this standard.¹⁵ Nevertheless, it does not mean that it is impossible to challenge these kinds of measures on the grounds of the standard. For example, the doctrine of legitimate expectations was developed under this standard. According to this doctrine, when the host state makes promises to investors, once the promise is broken, it constitutes a violation of this standard. Therefore, if the host state made promises related to labour regulations and did not comply with them, it would be a breach of this standard.¹⁶

An example where a foreign investor challenged labour regulations is the case of *Paushok v. Mongolia*, based on the bilateral investment treaty between Russia and Mongolia. Mongolia established a regulation limiting the number of foreign workers in the mining sector. According to the threshold, a maximum of 10 per cent of the workers could be foreign, and for each foreign worker beyond the limit, the company had to pay an amount equivalent to 10 times the salary of the worker as a fee.¹⁷ In this case, the Tribunal found that the implementation of this legislation did not constitute a breach of the investment agreement, considering that there were no specific commitments made by the host state to the investors, and the change in legislation was predictable for the investor:

Respondent asserts that such a legislative change was reasonably foreseeable in light of Article 34 of the 1997 Minerals Law stipulating that "License holders shall employ citizens of Mongolia in their exploration and mining operations on a priority basis" (which Claimants allegedly did not do). Thus, Claimants were on notice that Mongolia had a policy preference for the employment of Mongolian citizens in the mining industry and, therefore, the levying of foreign workers fees and the imposition of quotas do not constitute a breach of the fair and equitable treatment as it was not unexpected in light of mining companies' failure to give effect to Article 34 of the 1997 Minerals Law (i.e. Claimants lacked any legitimate expectation that Mongolia would not introduce such a measure). The foregoing

¹⁵ ZANDVLIET: op.cit. p. 154.

¹⁶ ZANDVLIET: op.cit. p. 154.

¹⁷ *Sergei Paushok, CJSC Golden East Company and CJSC Vostokneftegaz Company v. The Government of Mongolia, UNCITRAL, Award on Jurisdiction and Liability, 28 April 2011, paragraph 109.*

*reasoning is also invoked by Respondent to distinguish the Tecmed and LG&E cases referred to by Claimants.*¹⁸

Another case where the investor invoked fair and equitable treatment was *Veolia Propreté v Egypt*. In this case, the claimant, a French multinational, alleged, inter alia, a violation by Egypt of the bilateral investment treaty between this nation and France. The company alleged that a new labour act, which increased the minimum wage, led to adverse effects on its investments.¹⁹ In this case, the Tribunal dismissed the claims of the investor, considering that the fair and equitable treatment standard does not imply that the regulatory framework has to be frozen. Furthermore, for the tribunal, the change in legislation did not imply a dismantling of the regulatory framework. Additionally, the Tribunal found that there were no specific commitments to the investor regarding the maintenance of the minimum wage.²⁰

*(...)the view of this Tribunal that the FET standard cannot be considered to “ensure the immutability of the legal order, the economic world and the social universe and play the role assumed by stabilisation clauses specifically granted to foreign investors with whom the State has signed investment agreement.”*²¹

*(...)the Tribunal observes that there is nothing to indicate that the measures adopted by Egypt unexpectedly removed the essential features of the regulatory framework in place, nor that they “went too far by completely dismantling the very legal framework constructed to attract investors.”*²²

2.3. Full Protection and Security

Another standard of treatment is full protection and security, which is normally expressed succinctly as “each party shall give full protection and security to the investments in accordance with customary international law.”²³ For example, Article 9.6 of TPP defines this standard as: “*full protection and security*” requires each Party to provide the level of police protection required under customary international law.²⁴

¹⁸ *Paushok v. Mongolia*: op.cit. paragraph 354

¹⁹ Valentina CAGNIN: Investor-State Dispute Settlement (ISDS) From a Labour Law Perspective, *European Labour Law Journal*, Vol.8, No.3 (2017): 222.

²⁰ *Veolia Propreté v. Arab Republic of Egypt*, ICSID Case No. ARB/12/15, Award, 25 May 2018, paragraph 254.

²¹ *Veolia Propreté v. Egypt*: op.cit. paragraph 234.

²² *Veolia Propreté v. Egypt*: op.cit. paragraph 235.

²³ ZANDVLIET: op.cit. p. 166.

²⁴ Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP): op. cit. Art. 9.6

Regarding this standard, some investors have claimed that host states have failed to comply with the obligation of providing full protection and security in the context of labour strikes.²⁵ In this sense, the case between Noble Ventures v. Romania involved a claim where some strikes in the company led to the theft of equipment, files, and cash. The strikes were initiated because the company was privatised and then acquired by an American investor. Besides the damages, the investor alleged that the strikes were unlawful. In that case, the Tribunal dismissed the claim because the full protection and security standard does not guarantee that no disturbance or occupation of the property could occur; rather, it implies the due diligence of the host state to protect investments. In this situation, the Tribunal did not find any non-compliance of due diligence by the respondent state.

*The latter is not a strict standard but one requiring due diligence to be exercised by the State.*²⁶

*(...)The Claimant has failed to prove that its alleged injuries and losses could have been prevented had the Respondent exercised due diligence in this regard, nor has it established any specific value of the losses.*²⁷

2.4. National Treatment

The national treatment standard is also common among the different international investment treaties, and it consists of not discriminating against foreign investors based on their nationality, thereby ensuring they are not given less favourable treatment compared to national investors.²⁸ In order to avoid claims from foreign investors related to measures on labour rights, which could affect national investors differently, Article 3 of the Norwegian Model BIT of 2015 provides an exemplary list of measures. These measures, when taken to pursue public interest, cannot be deemed a violation of this standard:

The Parties agree/ are of the understanding that a measure applied by a government in pursuance of legitimate policy objectives of public interest, such as the protection of public health, human rights, labour rights, safety and the environment, although having a different effect on an investment or investor of another Party, is not inconsistent with national treatment and most favoured nation treatment when justified by showing that it bears a reasonable relationship to rational policies

²⁵ ZANDVLIET: op.cit. p. 167.

²⁶ Noble Ventures, Inc. v. Romania, ICSID Case No. ARB/01/11, Award, 12 October 2005, paragraph 164.

²⁷ Noble Ventures v. Romania: op. cit. paragraph 166.

²⁸ ANZARI & RAISI: op. cit. p. 24

*not motivated by preference of domestic over foreign owned investment*²⁹.

Another exception related to the standard of national treatment is a requirement for foreign investors to hire a portion of local workers. For instance, the BIT between Canada and Venezuela provided that for companies in the latter country, 90 per cent of workers should be Venezuelans.³⁰

2.5. Most Favored Nation

In the international investment regime, another standard usually granted to foreign investors is the Most Favored Nation. This standard prohibits any kind of discrimination against a foreign investor compared to investors of other nationalities different from the host state. Regarding this standard, Singapore typically includes an exemption in its international investment agreements stating that any benefit granted to third parties related to labour rights cannot be deemed a breach. For instance, Article 5 of the Singapore-Hungary BIT provides:

*b) any arrangement with a third State or State in the same geographical region designed to promote regional cooperation in the economic, social, labour, industrial or monetary fields within the framework of specific projects.*³¹

3. Ensuring labour rights under investment regulations

Despite the standards of treatment that grant foreign investors protection for their investments and limit the regulatory sovereignty of host states, the international investment regime has provisions that help to balance the protection of labour rights. These provisions are reflected in references to labour rights in the preamble of international investment treaties, as well as in the establishment of labour standards, creation of general exceptions, enshrining clauses of corporate social responsibility, and providing obligations to investors.

In the next section, these provisions are presented as tools to protect labour rights within the context of international investment law.

3.1. References in the preamble

²⁹ Norway Model BIT, 20 May 2015. <https://edit.wti.org/document/show/3b8bd5cf-2a4e-438c-a8cf-21ebdc1cce91> (Accessed on 31 March 2024).

³⁰ ZANDVLIET: op.cit. p. 170.

³¹ Singapore- Hungary BIT, 17 April 1997. <https://edit.wti.org/document/show/17c8a67f-0983-456c-ac51-e130b548a1f3?textBlockId=89620677-fdb3-4494-bc42-0ee9d06e29e5&page=1> (Accessed on 31 March 2024).

The first reference to labor rights in bilateral investment treaties was in the BIT between the United States and Poland in 1994, appearing in the preamble.³² However, references to labor rights in these kinds of treaties have become more popular recently.³³

The inclusion of references to labor rights in the preamble of international investment treaties has also been a tool to guide arbitrators to consider these rights when evaluating claims by foreign investors. In this way, it is clearer that the standards of treatment created for foreign investors cannot impede the implementation of regulatory measures to promote labor rights. For example, the influential 2012 US BIT provides a good illustration of this:

*Desiring to achieve these objectives in a manner consistent with the protection of health, safety, and the environment, and the promotion of internationally recognized labor rights*³⁴

The reference to labor rights in the preamble serves as guidance in dispute settlement decisions because Article 31(2) of the Vienna Convention on the Law of Treaties stipulates that the purposes established in this part of the treaty shall be taken into consideration for interpretation “*The context for the purpose of the interpretation of a treaty shall comprise, in addition to the text, including its preamble and annexes.*”³⁵

In addition to including references in the preamble of investment treaties, another approach is to reaffirm the right to regulate various subjects, including labor rights. For example, Article 23.3 of EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) contains this provision:

Recognising the right of each Party to set its labour priorities, to establish its levels of labour protection and to adopt or modify its laws and policies accordingly in a manner consistent with its international labour commitments, including those in this Chapter, each Party shall seek to ensure those laws and policies provide for and encourage high levels of labour protection and shall strive to continue to improve such

³² Tove LOVGREN: The Effectiveness of Labour Provisions in Bilateral Investment Treaties and Their Future Potential, *Uppsala Universitet*, Uppsala (2018): 5.

³³ LOVGREN: op. cit. p. 5.

³⁴ United States of America Model BIT, 2012. <https://ustr.gov/sites/default/files/BIT%20text%20for%20ACIEP%20Meeting.pdf> (Accessed on 31 March 2024).

³⁵ Vienna Convention on the Law of Treaties, 23 May 1969. https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_1_1969.pdf (Accessed on 31 March 2024).

*laws and policies with the goal of providing high levels of labour protection.*³⁶

3.2. Establishing labor standards

The core of the relationship between labor rights and international investment law is regulation. Specifically, international investment agreements grant certain rights to foreign investors, and when host states seek to regulate labor relations, these rights could be affected.³⁷ In this regard, states, in order to attract foreign investment, may try to offer incentives, such as deregulation of standards related to environment, human rights, or labor rights. This is based on the assumption that lower regulations mean lower costs for foreign investors.³⁸ This situation is not unique to developing countries; for example, in 2010, New Zealand approved a set of regulations called the 'Hobbit Labour Laws,' which established incentives to hire film industry workers as independent contractors instead of employees.³⁹

In this context, it is valid to ask: Can labor regulations promote and protect investments? According to Lovgren, they do. Labor regulations make the labor market more competitive, avoiding phenomena such as the race to the bottom through deregulation.⁴⁰ Therefore, for the author, achieving a fairer and more competitive market is the main reason for the inclusion of labor provisions in international investment agreements, which forbid lowering labor standards or even establishing the obligation to comply with the principles and regulations of the International Labour Organization (ILO).⁴¹

The 2012 US Model BIT has influenced other investment agreements around the world, and one important feature of it is the fact that it contains in its Article 13 a labor law provision in accordance with what was mentioned by Lovgren.⁴²

Article 13.1 of the 2012 US Model BIT establishes that the contracting parties should reaffirm their commitments and obligations before the ILO, especially those under the Declaration on Fundamental Principles and Right to Work.

³⁶ EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA), 30 October 2016. https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/canada/eu-canada-agreement_en (Accessed on 31 March 2024).

³⁷ ZANDVLIET: op.cit. p. 135.

³⁸ ZANDVLIET: op.cit. p. 137.

³⁹ ZANDVLIET: op.cit. p. 139.

⁴⁰ LOVGREN: op. cit. p. 27.

⁴¹ LOVGREN: op. cit. p. 29.

⁴² LOVGREN: op. cit. p. 20.

This provision creates an obligation to follow the standards of the ILO as part of the BIT, which has a deeper focus than just not lowering labor standards.⁴³

An additional provision is made in Article 13.2, which acknowledges that weakening or reducing the protection of labor rights under domestic laws is an appropriate means to encourage investments. Article 13.2 provides that:

The Parties recognize that it is inappropriate to encourage investment by weakening or reducing the protections afforded in domestic labor laws. Accordingly, each Party shall ensure that it does not waive or otherwise derogate from or offer to waive or otherwise derogate from its labor laws where the waiver or derogation would be inconsistent with the labor rights referred to in subparagraphs (a) through (e) of paragraph 3, or fail to effectively enforce its labor laws through a sustained or recurring course of action or inaction, as an encouragement for the establishment, acquisition, expansion, or retention of an investment in its territory⁴⁴

Another important reference to labor obligations under international investment treaties is Article 19.8 of the TPP, which has a similar provision to the 2012 US BIT. It states that the parties should adopt or maintain the rights enshrined in the instruments issued by the ILO. Furthermore, the TPP establishes that contracting parties must ensure that everyone with a recognized interest can access independent courts to enforce national labor laws. In fact, this Article holds that:

Each Party shall ensure that persons with a recognised interest under its law in a particular matter have appropriate access to impartial and independent tribunals for the enforcement of the Party's labour laws. These tribunals may include administrative tribunals, quasi-judicial tribunals, judicial tribunals or labour tribunals, as provided for in each Party's law.⁴⁵

3.3. General Exceptions

Additionally, some international investment treaties have general exceptions that allow host states to implement regulatory measures without breaching the standards of treatment for foreign investors.⁴⁶ Most of the clauses with general exceptions resemble Article XX of GATT. For example, Canada has included

⁴³ LOVGREN: op. cit. p. 21.

⁴⁴ US Model BIT: op.cit. Art.13.2

⁴⁵ TTP: op.cit. Art.19.8

⁴⁶ ⁴⁶ Freya BAETENS: Protecting Foreign Investment and Public Health Through Arbitral Balancing and Treaty Design. *International & Comparative Law Quarterly*, Vol. 71, (2022): 158.

general exceptions in this manner in its treaties with China and the CETA. In this treaty with the European Union, Article 28.3, provides that:

For the purposes of Chapters... Chapter Eight (Investment), subject to the requirement that such measures are not applied in a manner which would constitute a means of arbitrary or unjustifiable discrimination between the Parties where like conditions prevail, or a disguised restriction on trade in services, nothing in this Agreement shall be construed to prevent the adoption or enforcement by a Party of measures necessary:

- (a) *to protect public security or public morals or to maintain public order;*
- (b) *to protect human, animal or plant life or health, or*
- (c) *to secure compliance with laws or regulations which are not inconsistent with the provisions of this Agreement (...)*⁴⁷

3.4. Corporate Social Responsibility

Another way to promote labor rights in the context of international investment law is by encouraging foreign investors to implement measures of Corporate Social Responsibility. For example, Canada usually includes provisions related to Corporate Social Responsibility in its international investment agreements. In the Free Trade Agreement between Canada and Panama, in its chapter about investment, Article 9.17, there is a provision in this regard:

*Each Party should encourage enterprises operating within its territory or subject to its jurisdiction to voluntarily incorporate internationally recognized standards of corporate social responsibility in their internal policies, such as those statements of principle that have been endorsed or are supported by the Parties. These principles address issues such as labour, the environment, human rights, community relations and anti-corruption.*⁴⁸

However, one characteristic of the inclusion of social responsibility in international investment agreements is its voluntary basis. In reality, it does not constitute an obligation for foreign investors. Instead, it serves as a guide

⁴⁷ CETA: op.cit. Art. 28.3

⁴⁸ Canada-Panama Free Trade Agreement, 14 May 2010. <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/panama/fta-ale/index.aspx?lang=eng> (Accessed on 31 March 2024).

on how companies are expected to act within the territory of host states. The obligation for the parties is to enact regulations to encourage investors to adopt practices of social responsibility.

3.5. Obligation for foreign investors

Despite the fact that the most common way to address responsibilities to foreign investors is through corporate social responsibility, there are some international investment treaties in Africa that establish binding obligations regarding labor rights. For example, the Community Rules on Investment by the Economic Community of West African States (ECOWAS) in Article 14.2 provides:

Investors shall not undertake or cause to be undertaken, acts that breach such human rights. Investors shall not manage or operate the investments in a manner that circumvents human rights obligations, labour standards as well as regional environmental and social obligations, to which the host State and/or home State are Parties.⁴⁹

Article 14.4 adds: “(...)investors and investments shall act in accordance with fundamental labour standards as stipulated in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights of Work, 1998⁵⁰. A similar provision can be found in Article 18 of Morocco-Nigeria BIT:

3. Investors and investments shall act in accordance with core labour standards as required by the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights of Work, 1998.

4. Investors and investments shall not manage or operate the investments in a manner that circumvents international environmental, labour and human rights obligations to which the host state and/or home state are Parties.⁵¹

The Southern African Development Community (SADC) issued a model BIT in 2012 with similar provisions to those already mentioned.⁵²

⁴⁹ Economic Community of West African States, Supplementary Act on Investments, 3 December 2008. <https://edit.wti.org/document/show/9030e714-3be3-48f2-93a1-69b5ec76d8bb> (Accessed on 31 March 2024).

⁵⁰ Economic Community of West African States: op. cit. Art.14.4.

⁵¹ Reciprocal Investment Promotion and Protection Agreement between the Government of the Kingdom of Morocco and the Government of the Republic of Nigeria, 3 December 2016. <https://edit.wti.org/document/show/bde2bcf4-e20b-4d05-a3f1-5b9eb86d3b3b> (Accessed on 31 March 2024).

⁵² ZANDVLIET: op.cit. p. 204.

Nevertheless, these obligations related to labour rights are too vague, and their enforcement is not easy to achieve. Namely, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work is an international instrument that should be applied by states, not by companies, according to the nature of the obligations enshrined in this instrument.⁵³

4. Conclusions

There is tension between the protection of international investment and labour rights. Essentially, international investment agreements grant foreign investors certain standards of treatment, such as non-expropriation, fair and equitable treatment, full protection and security, national treatment, and most favoured national treatment. These standards limit the regulatory capacity of host states despite specific exceptions in each of them. Indeed, there are examples of claims related to measures taken by host states to protect labour rights that foreign investors have challenged. This is problematic because it could lead to a regulatory chill, as states fear facing claims before arbitral tribunals and the risk of paying high amounts of money in compensation.

Despite the challenges posed by foreign investors, as discussed in this paper, international investment treaties also offer tools to balance labour rights and the protection of foreign investments. These tools, such as references in the preamble, the prohibition of lowering labour standards, the inclusion of general exemptions similar to Article XX of GATT, the encouragement to include measures of corporate social responsibility, and the creation of obligations for investors, provide a promising way forward in this complex landscape.

Regarding the obligations of investors, African countries take the lead. However, some of the obligations enshrined in their investment agreements are too vague or not applicable to companies. Despite this, it serves as a good example of the path that should be followed to promote and protect labour rights in the context of international investment law.

⁵³ ZANDVLIET: op.cit. p. 204.

A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY APPROACH TO EMPLOYMENT

Zsoltné Dajka*

Abstract:

Corporate social responsibility, where companies voluntarily incorporate social and economic aspects into their operations, can be said to be taking responsibility for managing their impact on society and the environment. Corporate social responsibility has long been a part of business life. The international standard ISO 26000 is a technically and methodologically comprehensive guide to help users take account of the social requirements imposed on companies and organisations and to promote sustainable development. Our country has an emerging trend for companies to adopt healthy lifestyles and organise health promotion programmes. Maintaining a balance between family and work is still one of the most fundamental aspects of our lives today, and it can be said that activities in these two areas impact the quality and development of our daily lives.

Keywords: social responsibility, ISO 26000 international standard, health promotion programmes, family and work balance

1. Introduction

"Corporate Social Responsibility (CSR) as a separate legal concept does not exist in the Hungarian legal system today, but this does not prevent legislation from dealing with it, and certainly does not affect voluntary standard setting. To put it a little more bluntly, one could say that what is not prohibited is free. In this sense, CSR is not forbidden either, and in today's global marketplace, it is a desirable behaviour for companies."¹

* Zsoltné Dajka, first year, full-time PhD student at the Ferenc Deák School of Law and Political Sciences. University of Miskolc, Faculty of Law, Institute of Civil Sciences, Department of Agricultural and Labour Law. Email address: beti0730@gmail.com. Supervisor: Dr. Gábor Mélypataki, PhD Associate Professor, Department of Agricultural and Labour Law, ME- ÁJK.

CSR has a long history in business. The most important feature of CSR is its voluntary nature, i.e. companies voluntarily take measures to improve the family-friendly approach of society. An important point is that they do so not because they are obliged to do so by law or other regulations but because of their own free will. In addition to the profit expected by the owners, the company is also aware of its responsibility to society, in addition to its other functions, principles and operations, and it shapes its behaviour, actions and policies accordingly.

"Companies are and have been created to generate financial returns for their owners. Under current law, they are only obliged to comply with the laws and regulations that apply to them, such as paying taxes. In this way, companies can "discharge" their obligations to society. Apparently."²

"The issue of social responsibility is therefore increasingly in the spotlight, an increasingly topical issue today."³

"Voluntary commitment to the development of the common good: through business practice, by involving company resources. If your company is socially and/or environmentally conscious, it will strive for success in the present without realising the opportunities of the future: it will see social, environmental and business concerns as inseparable."⁴

2. Social responsibility in Hungary regarding multinational companies and small and medium-sized enterprises

In Hungary, social responsibility mainly covers activities such as charitable donations, volunteering, and environmental actions. These types of

¹ Krisztina SZEGEDI- Gábor MÉLYPATAKI The relationship between corporate social responsibility (CSR) and the law https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/egyeb/mjsz/201601/6_szegedimelypataki.pdf (Downloaded:03.03.2024.)

² György LIGETI: CSR CORPORATE RESPONSIBILITY ASSUMPTION https://www.ligetigyorgy.hu/media/LIGETI_Gyorgy_-_CSR_sample.pdf (Downloaded: 04.03.2024).

³ Adrienn REISINGER, Social Responsibility in a Different Way <https://www.scribd.com/document/626113947/Dr-Reisinger-Adrienn-Tarsadalmi-felel%C5%91ssegvallalas-egy-kicsit-maskepp> (Downloaded:04.03.2024)

⁴ György LIGETI:CSR: Corporate Social Responsibility. Kurt Lewin Foundation, Budapest, 2007

programmes have long been an integral part of the activities of large multinational companies, but social activism is also increasingly expected of smaller companies.

Areas of social responsibility include supporting hospitals, schools, and disadvantaged people, organising blood donations, helping people in need, supporting foundations, providing scholarships, and supporting environmental projects.

Corporate Social Responsibility (CSR), where companies voluntarily incorporate social and economic aspects into their operations, can be said to be a way for companies to take responsibility for managing their impact on society and the environment. Society expects economic operators to participate in community life, do their part, and make a commitment to society that must fully inform the core business of the company. "In the corporate sector (especially large companies), there is already a conscious acceptance of social responsibility. This approach has also taken root in the banking sector and, to some extent, in the organisational management of central banks."⁵

"One of the best-known definitions of CSR is that CSR encompasses four interlocking areas of responsibility, economic, legal, ethical and charitable expectations that society places on companies, where society is understood to mean a broad range of corporate stakeholders. Economic responsibility refers to the responsibility towards owners to operate successfully and efficiently and to achieve long-term returns."⁶

CSR should be seen as a proactive strategy that is constantly evolving and increasingly demanded by environmentally conscious management. Today, most organisations have recognised that it is more appropriate to pre-select the social issues and initiatives to support that fit their own strategy and profile before being hit by a multitude of social issues."⁷

CSR has many meanings: social sensitivity, environmental awareness, ethical behaviour, respect for fair competition, equal opportunities, and transparency.⁸

"Responsible corporate behaviour requires more than organisational and

⁵ Csaba LENTNER – Krisztina SZEGEDI - Tibor TATAY Social Responsibility in the Operation of Central Banks <https://real.mtak.hu/92899/1/tarsadalmi-felelosseg-lentner-csaba-szegedi-krisztina-tatay-tibor.pdf> (Downloaded:05.03.2024.)

⁶ Krisztina SZEGEDI- Gábor MÉLYPATAKI: The relationship between corporate social responsibility (CSR) and the law https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/egyeb/mjsz/201601/6_szegedimelypataki.pdf (Downloaded:06.03.2024).

⁷ István ANDRÁSSY - Mónika RAJCSÁNYI. Civil szemle, 2014/2 <https://www.civilszemle.hu/wp-content/uploads/2020/10/64-Civil-Szemle-20203-1.pdf> (Downloaded:08.03.2024.)

⁸ Corporate Social Responsibility <https://denkstatt.eu/hu/vallalati-tarsadalmi-felelossegvallalas-csr/> (Downloaded:08.03.2024.)

managerial measures. Corporate culture, habits, and established and followed procedures play an important role. Corporate culture is an important determinant and influencer of organisational behaviour."⁹

In Hungary, "by adopting the Action Plan, the Government will identify the priority areas in which it intends to take concrete measures to help businesses assume greater responsibility for Hungary's economic, social and environmental development. On the one hand, the Action Plan serves to focus government measures, and on the other hand, while respecting the freedom of choice of enterprises, it offers them the opportunity to align their own social responsibility activities with government priorities."¹⁰ The priority areas of the Action Plan are vertical and horizontal priority areas. Vertical priority areas include economic development, employment and equal opportunities, and the environment. Horizontal priority areas: promoting youth employment, strengthening the active role of micro, small and medium-sized enterprises, encouraging the creation of employee- and family-friendly workplaces, and ensuring non-discriminatory employment. With regard to multinational companies, it should be noted that they usually have a separate CSR department, which is managed internationally, so that the local branches can join the system already in place with stable financial backing.

Small and medium-sized enterprises are in a more difficult situation. They are aware of the importance of CSR, but they have to build the necessary relationships and opportunities themselves, which is the task of the HR department. CSR plays an important role in team building and building loyalty among employees, so a good cause energises them and increases the way they participate.

"Corporate responsibility change is based on protecting the mental and physical health of employees. Companies need to ensure that they can achieve a work-life balance. Whether it's providing fruit, funding screening tests, introducing an 'All You Can Move' cafeteria or supporting mass sports events, every business can find ways to make its employees healthier, fitter and happier."¹¹ The question arises for SMEs: companies do not usually put their

⁹ István ANDRÁSSY - Mónika RAJCSÁNYI: Profit and philanthropy. Civil szemle, 2014/2 <https://www.civilszemle.hu/wp-content/uploads/2020/10/64-Civil-Szemle-20203-1.pdf> (Downloaded:09.03.2024.)

¹⁰ Annex 1 of Government Decision 1201/2015 (IV.09) <https://2015-2019.kormany.hu/download/7/dd/e0000/Cselekv%C3%A9si%20Terv.pdf#!DocumentBrowse> (Downloaded:12.03.2024.)

¹¹ CSR or Corporate Social Responsibility in SMEs <https://www.kavosz.hu/az-en%20vallalkozasom/csr-avagy-tarsadalmi-felelossegvallalas-kkv-nal/> (Downloaded:12.03.2024)

name on any public platform for such activities, so CSR is essentially not a marketing task in contrast to sponsorship, where companies clearly endorse an institution, event or public figure by displaying their logo for advertising purposes. It should be noted that, compared to a multinational company, SMEs have much more limited knowledge, capital, support and opportunities. In Hungary, CSR is not yet fully developed, but it is a full sign of its development that more and more domestic organisations are making it an important objective to promote CSR, organising a number of conferences and workshops every year.

3. Corporate social responsibility for international companies

In 2021, the ISO 26000 - Guide to Corporate Social Responsibility was renewed, and a translation into English was completed.¹²

It should be noted that in Europe, CSR has been on the rise in recent years. "Green Papers are documents published by the European Commission to stimulate debate on specific topics at the European Union (EU) level. They invite interested parties (bodies or individuals) to participate in the consultation process and debate on the basis of the proposals they put forward. Green Papers can lead to legislative developments, which are then developed in White Papers."¹³ Companies' efforts to project a responsible image are often met with scepticism, with companies hiding their true intentions and merely engaging in "window dressing". A step has been taken to regulate CSR at the international level with the publication of ISO 26000:2010 on CSR.

The international standard is a technically and methodologically comprehensive guide that summarises the key principles, practices, central themes, and areas for CSR action that can be implemented in any organisation, regardless of its size, scope of activities, and ownership. "The document encourages organisations to discuss with their stakeholders the issues related to their CSR and possible actions. The Recommendation also encourages

¹² Adrienn HORVÁTH: The organization and corporate social responsibility in ISO 26000:2021 https://epa.oszk.hu/00100/00143/00367/pdf/EPA00143_kf_2021_04_573-582.pdf (Downloaded:13.03.2024).

¹³ Green Paper https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM:green_paper (Downloaded:14.03.2024)

organisations to rethink and reassess social responsibility and responsible behaviour by identifying and selecting those recommendations in which the organisation can best engage for the benefit of society."¹⁴

"ISO 26000 CSR is the first global standard for corporate social responsibility. Unlike other ISO management system standards, this standard is a guideline standard and is therefore not qualified for certification purposes. This ISO 26000 standard applies to all types of businesses, regardless of size, scope or location, and promotes socially responsible activities. To date, it is estimated that more than 80 countries have adopted this standard as a national standard. Adaptation is underway in more than 20 countries. This standard has been translated into more than 30 languages."¹⁵ "In summary, the EU's formal policy approach to the issue is based on the recognition that, while pursuing CSR is a key element of corporate responsibility, it is also a key element of corporate responsibility ", but it goes without saying that the role of public authorities and public institutions is also involved since CSR can also create value for society."¹⁶

"The ISO 26000 recommendation, i.e. the material is not a normative document, it cannot be certified. This also means that an organisation cannot fulfil its corporate social responsibility obligations by displaying a certificate in a prominent place on its headquarters, website or publications. CSR is rather an institutional mindset, a mission, an activity that needs to be continuously developed and practised. One of the ways in which ISO 26000 supports organisations in this endeavour is by setting out principles and thematic areas that can guide the way in which institutions operate and carry out their activities.

It is important to emphasise that the document provides guidance in a global manner, regardless of geographical boundaries, so the subject areas will certainly not be equally relevant to individual countries or institutions."¹⁷

"CSR is defined by the European Union as a voluntary commitment by companies to take account of social and environmental impacts. "CSR is an approach whereby companies voluntarily take part in environmental and

¹⁴ SOCIAL RESPONSIBILITY What can the public sector do?
https://tka.hu/docs/palyazatok/tarsadalmi_felelossegvallalas_kiadvany_issuu.pdf
(Downloaded:15.03.2024)

¹⁵ ISO 26000 Social Responsibility Management System
<https://www.belge.com/hu/belgelendirme/sistem/iso-26000/> (Downloaded:18.03.2024.)

¹⁶ Attila KUN, The Social Responsibility of Multinational Enterprises, (2009) p. 221.

¹⁷ SOCIAL RESPONSIBILITY What can the public sector do?
https://tka.hu/docs/palyazatok/tarsadalmi_felelossegvallalas_kiadvany_issuu.pdf
(Downloaded:20.03.2024).

environmental and social aspects in their business activities and in their relations with stakeholders (European Commission, 2001, p. 8). It is now widely accepted in corporate policy circles."¹⁸

4. The importance of occupational health

In our country, companies are making efforts to promote healthy lifestyles and organise health promotion programmes.

"In Hungary, the Healthy Workplaces programme, which is part of the National Public Health Programme "Health Promotion in Everyday Life", adopted by a parliamentary resolution in 2003, deals with this issue in a comprehensive manner. The aim is to ensure that workplaces, as cooperating partners, not only implement mandatory occupational health, safety and health measures but also promote the health of their employees."¹⁹

"The aim of health promotion is to reduce the current differences in people's health status across countries, ages and social classes and to enable everyone to live in the best health available to them. To this end, it seeks to create a health-promoting environment, inform people about ways to prevent disease and encourage lifestyle changes. It promotes the development of personal and social skills through information, health education and skills development. Through the acquisition of these skills, people will have more control over their own health and the environment and will be able to make health-promoting choices."²⁰

¹⁸ Otilia GYÖRGY: Sustainable Economic Development: https://www.researchgate.net/profile/Otilia-Gyoergy-2/publication/362710430_Dr_Gyorgy_Otilia_FENNTARTHATO_GAZDASAGI_FEJLODES/links/62fb4596ceb9764f72ff3c67/Dr-Gyoergy-Otilia-FENNTARTHATO-GAZDASAGI-FEJLODES.pdf#page=43

(Downloaded:20.03.2024).

¹⁹ Péter HIDVÉGI: THE POSSIBILITY OF WORKPLACE HEALTH IMPROVEMENT BASED ON EMPIRICAL STUDIES OF THE PERSONNEL STATUS OF THE FEDERAL AND FINANCIAL FINANCE SECTOR AND THE STUDENTS OF POLICE SCHOOLS PhD [thesis https://doktori.bibl.u-szeged.hu/id/eprint/2787/1/Hidvegi%20Peter-Disszertacio.pdf](https://doktori.bibl.u-szeged.hu/id/eprint/2787/1/Hidvegi%20Peter-Disszertacio.pdf) (Downloaded:21.03.2024).

²⁰ Ágnes JUHÁSZ: Stress at work, health promotion at work <http://regivd.vd.hu/db/04/8E/juhasz-agnes-munkahelyistressz-d0000548E46b53c7321cd.pdf> (Downloaded:21.03.2024.)

The aim of workplace health promotion, on the other hand, is to improve the overall health of workers, increasing individuals' control over and responsibility for their own health.

The development of a health-promoting environment is important, "many people live and work in conditions that are hazardous to their health, potentially exposed to hazardous substances. Such problems often cross national borders. Environmental management should protect people's health from the direct and indirect adverse effects of biological, chemical and physical agents and recognise that women and men are part of a complex ecosystem."²¹

Occupational health protection and safety are defined as the state of working conditions that exclude or minimise the impact of dangerous and harmful factors in the work process and work environment on the health of employees. "§ 2 (1) * The state - in consultation with the interest representative bodies of employees and employers - defines the basic requirements, management and control institutions for safe and non-threatening work, as well as establishes national guidelines for the protection of health, work capacity, work safety and the work environment its policy, the implementation of which is periodically reviewed."²²

It is important to develop the work safety content of the prevention strategy: "A unified and comprehensive prevention strategy must be developed that covers the work process, technology, work organisation, working conditions and the impact of work environment factors."²³

Companies consider a healthy workforce and a working environment to be important factors, and they consider sports to be the individual's own responsibility, but at the organisational level, health awareness is not associated with this level of corporate social responsibility. It can be said that by preserving and improving the health of employees, companies invest in a profitable investment that reduces the costs that can be derived from illness, such as the number of days on sick leave and lost productivity. It is important to create working conditions that ensure the physical, mental and social well-being of employees, which is determined by prevention and protection activities, which results in the elimination or reduction of workplace accidents and illnesses.

²¹ THE PRINCIPLES OF HEALTH PROMOTION Essential International Documents for Health Promotion <https://www.pro-galy.hu/files/userfiles/File/letoltes/Dokumentumok/egeszsegfejlesztes-alapelvek.pdf> (Downloaded:25.03.2024)

²² XCIII of 1993 Labor Protection Act § 2 (1)

²³ Sarolta MÁDI: The importance of the occupational safety specialist's activities during organized work <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/2d6a307c-09ac-4625-94c0-00e3d4812cb4/content> (Downloaded:24.03.2024.)

"The primary trigger for the appearance of workplace health improvement programs was the radical reduction of costs arising from employee illnesses. In the meantime, however, it turned out that these programs have other positive effects for both employees and employers. As an example, let's examine the benefits of improving workplace conditions and the health of employees for company management! There will be less absenteeism, so productivity will be higher, workplace relations will be better and more fluid, and thus, workplace morale will improve; last but not least, all of this will, of course, contribute to the creation of a positive image of the company."²⁴

"Health promotion is not only the responsibility of the health sector. Effective health development is not possible without the will and motivation of individuals and communities, nor without a supportive social background."²⁵

5. The role of family-friendly workplace conditions

"The concept of family-friendliness in a narrower sense means that the employer takes into account that the employee takes care of minor children and takes measures that facilitate this care. In a broader sense, however, it means that the employer strives to reflect the employee's expectations and needs related to working conditions and work organisation in the life of the organisation in order to facilitate the employee's "multi-frontal" situation (workplace and family obligations, personal well-being)."²⁶

When creating family-friendly workplace conditions, it is extremely important to create friendly, healthy workplace conditions for all employees of the organisation. Another aspect for employees is how far the workplace is from the place of residence. It may not be located nearby, so what public transport options can be approached, or what transport solutions the company can provide for access? Organisations must take an active role in maintaining the

²⁴ Workplace health development in the light of CSR https://iffegyeselet.hu/aas_szoveg/file/180_munkahelyi_egeszsegfejlesztes_a_csr_tukreben_fenntarthatosagi_fuzetek_iv.pdf (Downloaded:25.03.2024.)

²⁵ BASIC PRINCIPLES OF HEALTH PROMOTION Basic international documents of health promotion <https://www.pro-galy.hu/files/userfiles/File/letoltes/Dokumentumok/egeszsegfejlesztes-alapelvek.pdf> (Downloaded:25.03.2024)

²⁶ Tamás VÁMOSI: THE FAMILY-FRIENDLY ASPECT AND CHARACTERISTICS OF ATYPICAL EMPLOYMENT IN THE CASE OF EMPLOYERS IN THE SOUTHERN TRANS-DANUBE REGION (PART II) <https://www.metropolitan.hu/upload/c8f84afbd31136cd25287391f1101b9c5bfdd17d.pdf> (Downloaded:26.03.2024)

balance of work and private life since the conflicts that arise in this way indirectly affect the company's goals and successes.

One way of corporate social responsibility is to create a family-friendly workplace. "There are many forms of CSR nowadays that are known and accepted. While some companies financially support (sponsor) sports teams, others, with the cooperation of their office workers, help in the renovation of hospital wards or even collect waste in the park near the office. "There are many forms of CSR nowadays that are known and accepted. While some companies financially support (sponsor) sports teams, others, with the cooperation of their office workers, help in the renovation of hospital wards or even collect waste in the park near the office. One of these forms of CSR is the creation of a family-friendly workplace, where the emphasis is on creating a workplace and other conditions that promote the fullest possible family life for employees and other stakeholders (e.g. employees' family members). The creation of a family-friendly workplace can therefore, in addition to the other examples mentioned above, also belong to the CSR activities of companies."²⁷

"One of these forms of CSR is the creation of a family-friendly workplace, where the emphasis is on creating workplace and other conditions that promote the fullest possible family life for employees and other stakeholders (e.g. employees' family members). The creation of a family-friendly workplace can therefore, in addition to the other examples mentioned above, also belong to the CSR activities of companies."²⁸

The company can be considered family-friendly if it does not regard the employee as a labour force performing its tasks with mechanical monotony; in order to take away something performance, creativity, reliability, and loyalty, therefore the company must provide appropriate working conditions , a certain degree of flexibility, understanding of the work-family balance retention, opportunities for further professional development, various extra benefits. The introduction and operation of family-friendly measures does not necessarily mean a large financial outlay, rather the will and attitude are required.

The company can be considered family-friendly if it does not regard the employee as a labour force performing its tasks with mechanical monotony; in

²⁷ The concept of corporate social responsibility (CSR).

https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A_vallalatok_tarsadalmi_felelossegvallalasanak_CSR_fogalma.pdf (Downloaded:27.03.2024.)

²⁸ The concept of corporate social responsibility (CSR)
https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A_vallalatok_tarsadalmi_felelossegvallalasanak_CSR_fogalma.pdf

(Downloaded:28.03.2024)

order to take away something performance, creativity, reliability, and loyalty, therefore the company must provide appropriate working conditions, a certain degree of flexibility, understanding of the work-family balance retention, opportunities for further professional development, various extra benefits. The introduction and operation of family-friendly measures does not necessarily mean a large financial outlay; rather, the will and attitude are required.

The companies create family-friendly workplaces and help their employees with family-friendly measures: family-friendly work schedule, working hours: unlimited or planable home office option, part-time work, flexible work option, extra holidays and flexibility in connection with unexpected events: such can be paid maternity or parental leave that is longer than the legal requirements, or just before the end of working hours in the event of an unexpected illness, subsidies for child rearing: school enrollment, school start support, the company scholarship, but an important option is childcare in your own daycare-kindergarten-school, possibly a contribution to the monthly fees, health care: health insurance covering family members as well, prevention programs, mental support: company-sponsored training opportunities, stress management, on the topic of returning to work, children's corner, breastfeeding room: the workplace can create a child-friendly area if the parent sometimes needs to bring their child in, a play corner and a room suitable for breastfeeding.

"Home office and flexible working hours are the most important keywords, in addition to the sometimes unpredictable daily logistics of raising children, which can also be implemented. If the opportunity to work from home is not included in the ad, then mothers simply do not apply, and full-time jobs are not popular in the same way."²⁹

"By creating a family-friendly workplace culture, the company sends a good message to its employees and society:

- social responsibility is the type of productive person/citizen who is able to perform in the long term, balanced, mentally and physically healthy
- corporate responsibility for the more efficient and predictable operation of the company, significantly greater predictability of planning and human resources due to the loyal and trusting atmosphere
- Assuming responsibility towards the individual and experiencing the feeling of safety, uniqueness, and importance in a caring corporate culture. Creating a family-friendly workplace environment has many smaller components that do not require as much money as the right attitude."³⁰

²⁹ What makes a workplace really family-friendly? <https://hrpwr.hu/cikk/mitol-lesz-tenyleg-csaladbarat-egy-munkahely> (Downloaded:29.03.2024)

³⁰ About a family-friendly workplace for employees <https://www.munka-maganelet.hu/csaladbarat-munkahely> (Downloaded:30.03.2024.)

"The Family-Friendly Workplace Award was established in Hungary in 2000, mainly for the purpose of popularising family-friendly policies and rewarding companies that enable their employees to reconcile family and work."³¹

"In recent years, more and more attention has been paid to the family-friendly approach

companies from the younger generations. The main reason for this is that they are already members of generations Y and Z. They are not only focused on building their careers but also consider it important to their private lives as well. This means that they want a workplace where the professional and the family can reconcile their lives and a balance can be created between the two areas of life. Today, members of the younger age group target organisations where they can choose from flexible forms of work and work in a motivating and supportive environment. Family-friendly workplaces fit well into this scheme."³²

6. Summary

Companies operating in Hungary are expected to think and operate in a socially responsible manner with regard to CSR. In our country, however, this endeavour is still in the development phase; one of the many reasons for this is that there are no Hungarian-language guidelines and conceptual delineations available for company managers. The goal of more and more domestic organisations is to popularise CSR, as they organise numerous conferences and workshops every year. In our country, multinational companies have a CSR department; on the other hand, small and medium-sized enterprises are in a more difficult situation; they do not have a separate organisational unit dealing with CSR, but they are aware of its importance, but they have to but the necessary relationships and opportunities themselves, with the help of the HR department. We can say that social responsibility itself "does not have a precise

³¹ SOCIAL RESPONSIBILITY AND WORKPLACE CARE IN PRACTICE <https://ojs.ppke.hu/index.php/hisz/article/view/177/153> (Downloaded:01.04.2024.)

³² Julianna NÁDAI - Anna PÁTKAINÉ Bende: FAMILY-FRIENDLY WORKPLACES FROM THE POINT OF VIEW OF THE YOUNG GENERATIONS, SZÉCHENYI ISTVÁN UNIVERSITY NUNS EXCHANGE JÁNOS FACULTY OF PEDAGOGY, HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES CULTURE, COMMUNICATION, INTERNATIONAL RELATIONS https://ntk.sze.hu/images/Kutat%C3%A1s/NTKT_2023_Kult%C3%BAra_kommunik%C3%A1ci%C3%B3_nemzetk%C3%B6zkapcsolatok.pdf#page=26 (Downloaded:04.02.2024)

and universally accepted definition, but it can be approached as the voluntary commitment of companies to the development of the public good, through business practice, involving the company's resources."³³

By preserving and improving the health of employees, companies invest in a profitable investment that reduces the costs that can be derived from illness, such as the number of days on sick leave and lost productivity. Companies consider a healthy workforce and working environment to be an important factor, and they consider sports to be important, they still consider this to be the individual's own task, and at the organisational level, health awareness is not associated with this level of corporate responsibility."A person calls his workplace his second home because he spends a significant part of his life there, and therefore, it does not matter under what conditions and how he spends it. Every person needs to spend this considerable amount of time in a cultured environment, in healthy and safe conditions."³⁴ "The social responsibility of organisations, as part of the organisational culture, means at the same time a way of looking at and thinking, a form of behaviour, activity, and communication. This requires organisations to develop ethical behaviour and business processes, as well as transparency and consideration of the interests of various interest groups. The social responsibility of organisations is present in the life of organisations and in society in such a way that it plays a significant role not only in terms of the external but also the internal environment of the organisations."³⁵

³³ The concept of corporate social responsibility (CSR). https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A_vallalatok_tarsadalmi_felelossegvallalasanak_CSR_fogalma.pdf

³⁴ Marianna BÓDI: Safe working conditions, workplace hazards https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzesi_dokumentumok/Bemeneti_kompetenciak_meresi_ertekelesi_eszkozrendszerenek_kialakitasa/1_2328_005_101231.pdf (Downloaded:03.04.2024.)

³⁵ Tamás BARÁT: RESPONSIBILITY – SOCIAL RESPONSIBILITY https://www.epa.hu/02000/02051/00027/pdf/EPA02051_Tudomanyos_Kozlemenyek_27_20_12_aprilis_047-052.pdf (Downloaded:04.04.2024)

HARMFUL EFFECTS OF MOBBING

Mária Garami*

Abstract: The European Union has recognized and attaches great importance to solving the mobbing problem. This research is crucial in understanding the urgency of combating workplace harassment, workplace psychoterror, or mobbing, and the problems it leads to. By examining the psychosocial risk factors that occur in the workplace, the concept and development of workplace stress caused by mobbing, the symptoms and diseases it causes in the victims, and the impact this has on the employer, we can take significant steps towards addressing this pressing issue.

Keywords: mobbing, psychosocial risk, workplace stress, diseases, employer

1. Introduction

The growing environmental and social burden threatens the planet and humanity with increasing danger; many international organisations and the European Union attach great importance to the solution to the problem, so in response, they developed sustainable development, which is a new integrated sustainable development and development framework, centred on With Sustainable Development Goals.¹ From the point of view of the changing world of work,² new forms of organisation and employment are relevant, such as flexible work schedules, remote work, part-time work and home work, changes in the workforce,³ changes in the nature of work or work organisation,⁴ and the emergence of new technologies^{5,6}. One of the most fundamental changes that can be observed among the European working

¹Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed: 2022.01.11.)

² Working methods such as lean production and just -in- time production.

³ Population composition.

⁴ Safety and health protection changes.

⁵ Information and communication technology.

⁶ EU-OSHA, 2007, EU-OSHA, 2009c; ILO, 2010a

population is the ageing of the workforce, which they are trying to deal with through sustainable development and the reduction of psychosocial risks, so the direction of the efforts is to create a working environment and workplace health services that would allow employees to fully enjoy themselves until their old age and participate effectively in professional life as a way to address the long-term effects of population ageing.⁷ One of the pillars of sustainable development in this framework is creating lasting, inclusive, and sustainable economic development, as well as full and efficient employment and fair work for all. If we examine fair work, we must examine the issue from both sides. From the employer's point of view, it means a loyal employee who is available at any time which helps the company or organisation to achieve its goals; from the employee's point of view, it means appreciation both financially and intellectually, a healthy and safe working environment, where he works enthusiastically and willingly.⁸ Harassment at work psycho terror at work, also known as mobbing, clearly does not fit into this framework 8% of the European Union workforce⁹ say they have been bullied at work in the past 12 months, nearly 28% of European workers¹⁰ suffer from non-random health problems and 35% of workers say their work is harmful to them for your health.¹¹ The Commission of the European Union has already recognised employees' vulnerability as a problem resulting from hierarchical regulation, expressed that it condemns workplace violence and harassment and recognises the importance of a work culture based on mutual respect, human dignity and the right to equal and non-discriminatory treatment.¹² The strategic policy of the European Union in the field of occupational safety and health protection consists of two main parts: a comprehensive package of European Union legislation, which the member states could adapt to their different national

⁷ Improving the quality and productivity of work: the Community strategy for health and safety at work 2007-2012 [COM\(2007\) 62](#) final.

⁸ Gyula LÁSZLÓ: Labor market policies. PTK KTK, Pécs, 2007, 12-22.

⁹ 2001 figure, according to the EuroStat survey, based on the report of the Employment and Social Committee (2001/2339(INI)) which corresponds to 12 million people.

¹⁰ Rather, it may have developed due to grievances experienced at their current or former workplace.

¹¹ Improving the quality and productivity of work: the Community strategy for occupational health and safety 2007-2012.

¹² Notice to Members, Celia Arroyo Lopez petition no. 1132/2020 submitted by Spanish citizen on the creation of a separate EU body for the prevention of harassment in academic life https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-CM-694980_HU.pdf 1 (accessed: 2022.06.22.)

structures,¹³ and the European Union strategies, the purpose of which is to set priorities, goals, and emphasise the importance of prevention. Call for attention.¹⁴ Based on Article 153 of the EU Treaty, several EU directives have been formulated and adopted, which deal with occupational health and safety and define minimum requirements that the member states need to interpret into their national law; however, the member states can also formulate and adopt stricter protective measures.¹⁵ In order to understand what extent a problem of workplace harassment, workplace psycho terror, or mobbing, we need to examine the psychosocial risk factors occurring in workplaces, then the concept and development of workplace stress caused by mobbing, what symptoms and diseases it causes, and what effects it has to the employer. In this study, I examine these issues comprehensively.

2. Psychosocial risks

Psychosocial risks are one of the key priorities¹⁶ for the health and safety of modern workplaces in Europe,¹⁷ which have a significant impact on the health of individuals, and since mobbing is to be interpreted in the workplace, problems¹⁸ arising in connection with employee health due to on organisations and national economies as a whole.¹⁹

¹³Such as Council Directive 2000/43/EC (Racial Equality Directive) on the application of the principle of equal treatment regardless of racial or ethnic origin and Council Directive 2000/78/EC (Employment Equality Directive) on general equal treatment in employment and work on the creation of its framework.

¹⁴ COM (2014) 332 final.

¹⁵Based on Article 153 (4) TFEU.

¹⁶Organizational stressors, which are related to workplace problems such as stress, workplace violence and harassment.

¹⁷Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.20.) The Report uses data collected by EU-OSHA ESENER on 36,000 telephones in 2009 and includes interviews with managers and employee representatives - in establishments employing 10 or more employees - for 31 countries.

¹⁸ Sick leave, sick leave, sick pay, women's 40 – year-old age pension, it will be explained in more detail later.

¹⁹Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.20.)

Psychosocial risks - which are complex and multidimensional issues - ²⁰ and workplace stress are an increasingly serious challenge.²¹ Psychosocial risks arise from poor work planning, organisation and management, and a poor social environment at work. They can have negative psychological, physical and social consequences,²² which may cause psychological or physical damage.²³ Working conditions that lead to psychosocial risks can be an inappropriate workplace environment,²⁴ excessive workload,²⁵ conflicting demands²⁶ and lack of clarity of work roles,²⁷ lack of participation in making decisions affecting the employee²⁸ or lack of influence on the way work is done,²⁹ poorly managed organisational change,³⁰ job insecurity, ³¹gender adequate communication,³² psychological and workplace sexual harassment, workplace harassment or violence.³³ Psychosocial risks are more challenging,

²⁰It can be caused by a combination of several factors.

²¹A safer and healthier workplace for all - Commission Communication on the modernization of the European Union's legislation and policy on occupational health and safety file:///C:/Users/Ber412_2/Downloads/COM_2017_12_HU.pdf (accessed: 2022.06.20.)

²²For example, like work stress, burnout or depression.

²³ COX Thomas - GRIFFITHS Amanda, *The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice*, in: JR Wilson - N. Corlett (eds), *Evaluation of Human Work*, 3rd edn, CRS Press, London, 2005. DOI:10.1201/9781420055948.ch19

²⁴Inadequate equipment, lack of space, poor lighting, excessive noise, polluted air, unpleasant odors and lack of retreat.

²⁵In the case of a non-supportive work environment, since in a supportive work environment employees are well trained and motivated to perform to the best of their ability, a good psychosocial environment improves good performance and personal development, as well as the mental and physical well-being of employees.

²⁶ In the case of a home office, the conflicting demands of work and home.

²⁷Role ambiguity: when it is not clear to the employee what the expectations of his colleagues are regarding his role, what his responsibilities are, which leads to reduced job satisfaction and reduced self-esteem; role conflict: a situation where a person fulfills a certain social role, but it does not meet his interests or internal attitudes, or he is simply unable to cope with the tasks assigned to him, negative emotions accumulate in him due to the contradictions, and the individual experiences stress.

²⁸Low participation in decision-making, lack of control over workload, schedule, shift assignment.

²⁹Inflexible work schedule, alternating work, night shift, unpredictable working hours, lack of variety in work content, fragmented or meaningless work, underused skills, uncertainty.

³⁰Weak communication in the organizational culture and functioning, withholding of information, failure to provide information, low level of support for problem solving, lack of defining organizational goals.

³¹Job insecurity, career stagnation and uncertainty, under- or over-achievement in career level, poor salary, low social value of work.

³²Bad relationships with superiors, social or physical isolation, interpersonal conflicts, which may include mobbing or even violence.

³³ Psychosocial risks and stress at work <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> last accessed: 8 June 2022 and Drivers and barriers to psychosocial risk

harder to identify and more difficult to manage than "traditional" occupational safety and health risks.³⁴ Various forms of harassment and violence can also appear in the workplace, the characteristics of which are physical, psychological, sexual harassment or violence; it can be a one-time or regular form of behaviour, it can occur between colleagues, between superiors and subordinates, or with the participation of a third party,³⁵ which can range from mild cases of disrespect to it can extend to more serious cases than the crime.³⁶ Psychological mobbing is a phenomenon that affects victims and perpetrators of all ages, educations, cultural backgrounds, incomes and social status, and this phenomenon has physical, sexual, emotional and psychological consequences for the victim.³⁷ The European social partners³⁸ have realised that it can happen in any workplace and affect any employee, resulting in workplace stress. Therefore, psychosocial risks result in workplace stress, which can happen to anyone and can have serious consequences. Next, let's examine what exactly stress means and what consequences it has.

3. Concept and development of workplace stress

management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.20.)

³⁴EU-OSHA Enterprise Survey on New and Emerging Risks (ESENER) survey of European businesses on how they perceive and manage psychosocial risks, identifying the main drivers, barriers and support needs. Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> 9-11 (accessed: 2022.06.20.)

³⁵For example clients, customers, patients, students.

³⁶Framework Agreement on Harassment and Violence at Work <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> (accessed: 2022.06.20.)

³⁷Report on measures to prevent and combat bullying and sexual harassment at work, in public spaces and in political life within the Union (2018/2055(INI))

³⁸The European Trade Union Confederation (ETUC/CES), the European Confederation of Entrepreneurs (BUSINESSEUROPE), the European Association of Small and Medium Enterprises (UEAPME) and the European Center for State and Public Enterprises (CEEP). At the general intersectoral level, the social partners are intersectoral organizations representing all categories of workers or companies: UNICE and CEEP as employers' organizations, ETUC as trade unions. The above organizations work together with other organizations such as the CEC, Eurocadres or UEAPME.

According to the European poll conducted by EU-OSHA, about half of the employees consider the problem of workplace stress to be general. Among the most frequently mentioned causes of workplace stress are workplace reorganisation or insecurity, long working hours or excessive workload, as well as workplace harassment and violence,³⁹ which, as we can see, cover the range of psychosocial risks. The process of developing stress⁴⁰ is the set of mental and physical changes that occur in the body as a result of⁴¹ stressors,⁴² in connection with which a state of psychological stress⁴³ is created when the body encounters a situation that, according to the individual's own judgment, exceeds⁴⁴ the resources available to him, for example, the requirements of the individual's work are excessive and they are bigger than you can deal with them or you can't deal with the factors mentioned above.⁴⁵ Workers suffering from prolonged stress may develop mental health problems⁴⁶ - such as severe anxiety,⁴⁷ loss of concentration,⁴⁸ PTSD,⁴⁹ clinical depression⁵⁰ and panic attacks⁵¹ - in addition, they may suffer from⁵² serious physical and health

³⁹ European Agency for Safety and Health at Work: Mental health at work https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work (accessed: 2022.06.09.)

⁴⁰By stress I mean harmful, unpleasant stress (distress).

⁴¹"Stress is the body's non-specific response to any stress." See: János SELYE: Stress without distress . Academic Publishing House, Budapest, 1983. p. 25.

⁴² External forces and circumstances acting on the body are called stressors, i.e. those stimuli, the signs and consequences of which are partially detailed - generally experienced as unpleasant - physical changes and mental reactions, emotional reactions are the most common stressors, which can only be endured for a certain period of time See: János SELYE: Stress without distress. Academic Publishing House, Budapest, 1983. 28-36.

⁴³We can distinguish psychological stress from physical stress, which is, for example, an injury to the body, or a blow, heat, or blood loss, etc.

⁴⁴ The essence of stress is adaptation, the stronger the degree of stress, the greater adaptation is required from the body, in addition to the fact that adaptation energy is finite See it: János SELYE: i.m. p. 36

⁴⁵János SELYE: i.m. p. 36.

⁴⁶Depression, anxiety, panic, burnout.

⁴⁷76 percent incidence.

⁴⁸Its incidence is 71 percent.

⁴⁹Post-traumatic stress disorder, 47% percent incidence.

⁵⁰39 percent incidence.

⁵¹32 percent incidence.

⁵²Workplace Bullying: Escalated Bullying https://www.rit.edu/~w-aaup/documents_not_rit/ivey_workplace_bulling.pdf (accessed: 2022.06.30.)

problems⁵³ such as cardiovascular diseases or locomotor problems⁵⁴ such as high blood pressure, heart attacks, or even ulcer disease, chronic colitis, asthma, but significant psychological components there are allergies, obesity, diabetes, several dermatological and rheumatological changes, a decrease in resistance to infectious diseases, or the development of cancer.⁵⁵ It is not the stress itself that causes the disease, but what it means to the individual, how the individual can cope with it.⁵⁶ Most of the time, stress is associated with a slow, continuous increase in the stress level,⁵⁷ stress primarily encourages struggle, but by exhausting⁵⁸ the stages of the general adaptation syndrome,⁵⁹ the body becomes exhausted and diseases appear.⁶⁰ I would like to mention here that a psychosocial risk assessment was also carried out in Hungary, which states that 63% of employees are stressed by the fast pace of work, 47% by significant quantitative expectations, 41% by low levels of justice and respect, and 40% by mobbing.⁶¹ Harassment at the workplace, including

⁵³Many people believe that practically all diseases have spiritual causes, this is also the opinion of renowned Romanian neurologist Prof. Dr. Dumitru Constantin Dulcan, who says that stress arises from envy, hatred, anger, temper, jealousy and fear, upsetting the body's PH balance. If such feelings dominate the individual, he creates his own biochemical mechanisms, creating an acidifying environment that favors the development of diseases and then leads to illness. See it: <https://hu.koshachek.com/articles/constantin-dulcan-orvos-a-gondolat-az-univerzum.html> (accessed: 2022.06.25.)

⁵⁴ Psychosocial risks and stress at work <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> (accessed: 2022.06.08.)

⁵⁵ IMRE Dávid– MÁRTA Fülöp– Nóra PATAKY– JÁNOS Rudas: Stress, coping, competition, conflicts. Association of Hungarian Talent Support Organizations, 2014. p. 19.

⁵⁶ IMRE Dávid– MÁRTA Fülöp– Nóra PATAKY– JÁNOS Rudas: i.m. p. 19.

⁵⁷as stress causes anxiety

⁵⁸ IMRE Dávid– MÁRTA Fülöp– Nóra PATAKY– JÁNOS Rudas: i.m. p. 19.

⁵⁹It has 3 stages, Alarm reaction, when the body shows signs of coping with the stressor, the stress level increases, the Resistance stage, when the appropriate resistance develops, here the stress level is constantly above the normal level, then the Exhaustion stage, here the adaptive energy is exhausted and the level of resilience drops below normal. See: János SELYE: Stress without distress. Academic Publishing House, Budapest, 1983. p. 36.

⁶⁰János SELYE: i.m. p. 36.

⁶¹The Workplace Stress Survey launched on May 1, 2013 by the Semmelweis University Institute of Behavioral Sciences Research Group on Workplace Stress and Stress Management was implemented with the support of the National Labor Office (OMMF-11-0104). Copenhagen Questionnaire on Workplace Psychosocial Factors using the COPSOQ II questionnaire, with the voluntary participation of more than 19,000 Hungarian workers aged 18-60. University of Semmelweis, Semmelweis Media Corner, Has it been found what and how stressed Hungarian employees are? <https://semmelweis.hu/mediasarok/2014/05/15/kiderult-mitol-es-mennyire-stresszesek-a-magyar-munkavallalok/> (accessed: 2022.06.30.)

"harassment",⁶² intimidation, is one of the most serious risk factors, which causes a much higher stress level, thus more frequent work-family conflict, and lower satisfaction in terms of workplace stress.

4. Illnesses resulting from workplace harassment

The psychosocial risks, I would highlight workplace harassment, also known as mobbing, which is the basis of this study, and related illnesses. According to the position of the European Agency for Health and Safety at Work, workplace harassment, also known as mobbing, is a potential health risk that often leads to illnesses related to work stress.⁶³ The data of one Member State showed that harassment is by far the most common in workplaces classified as high anxiety,⁶⁴ these workers belong to the special class most susceptible to harassment.⁶⁵ In the category of active work,⁶⁶ harassment is more common among women (9%) than among men (7%).⁶⁷ The 2010 Fifth European Working Conditions Survey showed that 4.1% of all respondents in the EU-27 countries (3.9% of men and 4.4% of women) were exposed to harassment or had been harassed by at work in the past year. In the same study, a total of 5% of respondents (5.1% of women, 4.9% of men) reported that they had been subjected to threats and humiliating behavior at work in the previous month. Together, studies and empirical analyzes point to a clear connection between workplace bullying on the one hand, stress or high levels of anxiety on the other, and increased competition, job insecurity, decreased confidence, and precarious employment status.⁶⁸ Discriminatory treatment can lead to serious consequences, which can manifest in cooperation difficulties, low stress

⁶²The frequency of harassment is related to the nature of the work, it is most often observed among helpers, skilled workers and office and administration workers, women report harassment more often, it most often affects employees from their superiors and colleagues.

⁶³Report of the Committee on Employment and Social Affairs on harassment at work (2001/2339(INI)).

⁶⁴Who are subject to high demands but have a low degree of control over their own work.

⁶⁵Report of the Committee on Employment and Social Affairs on harassment at work (2001/2339(INI)).

⁶⁶High requirements and a high level of individual control.

⁶⁷Report of the Committee on Employment and Social Affairs on harassment at work (2001/2339(INI)).

⁶⁸Report of the Committee on Employment and Social Affairs on harassment at work (2001/2339(INI)).

tolerance, poor physical condition, physical reactions, or even self-harm.⁶⁹ Physical reactions can include nervous tension, headaches, migraines and depression, psychosomatic diseases such as stomach ulcers, colitis, thyroid problems, insomnia, high blood pressure and skin diseases, sleep disorders, depression, manic symptoms, sometimes aggressiveness or severe fatigue, or even suicidal thoughts.⁷⁰ 18% of all workplace health problems are caused by non-accidental illnesses such as stress, depression, anxiety, workplace violence, harassment and intimidation, resulting in absenteeism^{71,72}.

5. Harmful effects of mobbing for the employer

The true extent of mobbing is not yet known, but it is a serious problem in the world of work, as a result of bullying, the abused employee often performs his work under permanent stress, which is manifested in excessive reactions to minor problems, decreasing efficiency, decreasing productivity, and a lack of trust in the employer. In the reduction of employee commitment, a general sense of insecurity develops in the workplace, increased problems arise in the field of cooperation, it is also reflected in high levels of absenteeism, staff turnover, early retirement, and then the process of mobbing does not stop, as the perpetrator constantly finds new scapegoats, looking for victims.⁷³ There are significant differences between the member states, which may be due to the fact that in certain countries these events are underreported, while other countries handle them more consciously, different legal systems and cultural differences also contribute to this,⁷⁴ but according to more than half of EU workers, stress is generally present at work⁷⁵ and more than a third of them

⁶⁹Report of the Committee on Employment and Social Affairs on harassment at work (2001/2339(INI)).

⁷⁰Employment and Social Affairs Committee Report on workplace harassment (2001/2339(INI)).

⁷¹A quarter of two weeks or more absences.

⁷²Adapting to changes in work and society: new community workplace health and safety strategy 2002-2006.

⁷³Employment and Social Affairs Committee Report on workplace harassment (2001/2339(INI)).

⁷⁴Employment and Social Affairs Committee Report on workplace harassment (2001/2339(INI)).

⁷⁵European Agency for Safety and Health at Work Psychosocial risks and stress at work <https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-stress> (accessed: 2022.06.27.)

believe that it is not handled properly,⁷⁶ thereby reducing workplace performance,⁷⁷ the negative effects for the organization include poor general business performance, increased absences,⁷⁸ negative presentation,⁷⁹ a fifth of staff turnover⁸⁰ is also due to this, increases the rate of accidents⁸¹ and injuries, and contributes to an increase in the rate of early retirement⁸².⁸³ There is strong evidence that there is a correlation between work-related health complaints and exposure to psychosocial hazards, mental and physical illnesses, which result in a series of health and related problems mentioned above both at the individual and organizational level.⁸⁴ Psychosocial risks, highlighting workplace harassment and mobbing, can hurt the physical, mental and social health of employees, and as a result, more and more evidence points to the fact that both directly and indirectly, the role of the psychosocial workenvironment affects the health indicators in the organization⁸⁵ through the reduced productivity⁸⁶ the level of job satisfaction,⁸⁷ to retain the staff⁸⁸ and, as a result, to the reputation of the organization⁸⁹.⁹⁰ In addition to the negative health consequences, workplace bullying hurts the individual's career, as well as on organizations and society, which, due to the increase in absenteeism from the above-mentioned workplaces, has an impact on productivity and the quality of services, resulting in a decrease in productivity and the consequent loss of the

⁷⁶About half of lost working days can be attributed to stress.

⁷⁷Can increase the number of accidents fivefold.

⁷⁸They are usually longer than those from other causes.

⁷⁹Employees who show up at work sick and cannot function effectively.

⁸⁰About a fifth of staff turnover is related to work stress.

⁸¹Can increase the number of accidents fivefold.

⁸²40-year-old retirement pension for women in Hungary.

⁸³A safer and healthier workplace for all - Communication on the modernization of European Union legislation and policy on health and safety at work COM(2017) 12 final.

⁸⁴Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.20.)

⁸⁵ Such as absence, sick leave.

⁸⁶Management of absences, substitutions, offloading other employees.

⁸⁷Potential intention to quit.

⁸⁸Appearance of fluctuation.

⁸⁹Cannot be ignored from a marketing point of view.

⁹⁰Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.20.)

company's customers, as well as the loss of human capital⁹¹.⁹² The number of reports is low, both with regard to the equal opportunities bodies and the police, as well as court proceedings initiated in these cases. According to statistical data, a very high percentage of people who suffered discrimination, 82% did not report what happened to them.⁹³ The cost of bullying is very high, which urgently requires more attention and enhanced countermeasures, including considering new ways to combat the problem. ESENER's findings revealed several direct and indirect obstacles in relation to the assessment and management of psycho-social risks, which cause problems for European Union companies, such as primarily the sensitivity of the topic,⁹⁴ lack of awareness, lack of resources, lack of training and expertise, technical support and lack of guidance, as well as peculiarities of national culture.⁹⁵ Let's face it, a healthy work environment increases the quality image of the company or organization, and all the steps taken to improve the environment, "quality management" and social responsibility have a beneficial effect on the performance and competitiveness of the organization, as a whole, on the national economy and society as a whole.⁹⁶

6. Summary

In the case of workplace stress and harassment, good practices and psychosocial risk management procedures must be developed, which are often reported in all sectors and institutions of all sizes, regardless of the extent to which they are involved in the management of psychosocial risks. It was suggested that businesses that do not manage psychosocial risks encounter

⁹¹Workers tolerate workplace bullying for an average of 22 months before leaving the company based on an online survey conducted by WBTI in 2003 https://www.rit.edu/~w-aaup/documents_not_rit/ivey_workplace_bulling.pdf 3.o. (accessed: 2022.06.20.)

⁹²Report on measures to prevent and combat bullying and sexual harassment at work, in public spaces and in political life within the Union (2018/2055(INI)).

⁹³EU-MIDIS survey by the Fundamental Rights Agency in 2010, see: <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources>. (accessed: 2021.04.28.)

⁹⁴Latent mobbing, employees are afraid to express their grievances, they are afraid of being stigmatized and losing their jobs.

⁹⁵Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.20.)

⁹⁶Adapting to changes in work and society: new community workplace health and safety strategy 2002-2006.

certain obstacles, such as technical or lack of information,⁹⁷ while other obstacles were also experienced by businesses already involved in the process of managing psychosocial risks, such as the problem of sensitivity or lack of resources.⁹⁸ 30-40% of European Union companies directly expressed their need for planning and implementation of prevention, how to assess, manage and take measures to reduce work-related workplace harassment and workplace stress. When designing good practices and risk management procedures, national, legal, cultural, sectoral and other characteristics within the organization must be taken into account.⁹⁹ Studies on implementation show that successful implementation also depends on how member states have handled the fight against psychosocial risks in terms of legislation.¹⁰⁰ The European Union Report¹⁰¹ states that investments in occupational health and safety pay off,¹⁰² improve the living conditions of employees,¹⁰³ business productivity and performance, and contribute to competitiveness.¹⁰⁴ The REFIT evaluation¹⁰⁵ looked at the Framework Directive 89/391/EEC and 23 related directives in terms of whether EU efforts represent added value. In general, they are effective, despite the fact that the way of transposition differs significantly between Member States, some Member States do not specifically mention psychosocial risks, while the legislation of other Member States specifically emphasizes it. There is a need for effective methods to deal with

⁹⁷ 38% of all businesses have previously used information or support from external sources.

⁹⁸ However, 35% reported that they still needed help in this area.

⁹⁹ Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.27.)

¹⁰⁰ Drivers and barriers to psychosocial risk management: analysis of European survey results. Enterprises in relation to new and emerging risks (ESENER) Report <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> (accessed: 2022.06.27.)

¹⁰¹ European Parliament: Report on occupational health and safety in the European Union on its 2014-2020 strategy. (2015/2107(INI)).

¹⁰² Double returns *Calculating the international return you prevention for companies : costs and benefits of investments in occupational safety and health* , International Social Insurance Association; 2013.

¹⁰³ Ex-post evaluation of the European Union directives on health and safety at work (REFIT evaluation) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16875&langId=en> COM(2017) 12 final. (accessed: 2022.06.28.)

¹⁰⁴ EU-ILO joint project "Enhancing occupational safety and health protection and fair work agenda" Hopes and challenges in development cooperation http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_215307.pdf (accessed: 2022.06.28.)

¹⁰⁵ Ex-post evaluation of the European Union directives on health and safety at work (REFIT evaluation) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16875&langId=en> COM(2017) 12 final. (accessed: 2022.06.28.)

new risks, as the European Parliament has drawn the attention of the Commission to a number of growing or new risks.¹⁰⁶ As we can see, workplace stress is a huge expense for both companies and the member states, as well as for the European Union as a whole, in addition to the suffering of the employees. In my opinion, it is worth fighting for the creation of balanced companies and organizations, as the conditions for fair work would be created, the employee would feel good at his workplace, he would become balanced, his performance would be ideal, he would feel that his work is important, according to the employer's vision your goals would be realized, without unnecessary confrontations or loss of profits.

¹⁰⁶European Parliament: Report on occupational health and safety in the European Union on the 2014-2020 strategy - (2015/2107(INI)), October 26, 2015.

AZ ATIPIKUSOK KÖZÖTT IS ATIPIKUS PLATFORMMUNKAVÉGZÉS

ATYPICAL PLATFORM WORKING ALSO INCLUDES ATYPICAL PLATFORM WORKING

Tunyi Mária Vivien^{*1}

Absztrakt:

A tanulmányban az atipikus munkajogviszonyok és a platform munka esetét vizsgálom, azt, hogy miben tér el és hogyan illeszthető az atipikus munkajogviszonyok közé. Előzetesen egy általános áttekintésre törekedtem az atipikus szerződések és az atipikus munkajogviszonyok kapcsolatának értelmezése tekintetében, ezt követően magáról a platform munkavégzésről ejtettem néhány szót. Majd a polgári jogviszony és munkajogi jogviszony elhatárolásának kérdését vizsgáltam a platform munkavégzés megítélésére vonatkozó szempontokon keresztül.

Abstract:

In this paper, I will examine the case of atypical employment and platform work, how it differs and how it can fit into atypical employment. I started with a general overview of the understanding of the relationship between atypical contracts and atypical employment relationships, followed by a discussion of platform work itself. I then looked at the issue of the distinction between civil and employment law relationships through the perspective of the perception of platform employment.

Kulcsszavak: munkajog, atipikus foglalkoztatási formák, polgári jogviszony, platformmunka, munkajogviszony

¹ Mária Vivien Tunyi is a second-year PhD student at the Deák Ferenc University of Miskolc, Doctoral School of Law and Political Sciences. E-mail: tunyimarika20@gmail.com

Keywords: labour law, atypical forms of employment, civil law relationship, platform work, employment relationship

Introductory thoughts

Currently, platform working is one of the most frequently discussed topics in the national professional discourse. This phenomenon is mainly due to the fact that neither EU nor national labour legislation is able to integrate it into the existing rules, or at least not easily. Across the EU member States, there is either no regulation at all on the situation of platform workers, or there are differences between member States. The basic problem is the definition of the employment status of these workers, as they are generally not classified in an appropriate employment status. While this may have advantages, it also has a number of negative effects. However, if the employment status of platform workers could be determined, their tax and social situation could be resolved, among many other issues.

However, before examining platform work, we need to look at a broader issue, namely atypical contracts and, within this, atypical employment relationships, which may be the closest to the structure of platform work.

1. Atypical contracts in general

In civil law, the concept of atypical contract is a typical concept in contract law, used to define a heterogeneous group of contracts. From a taxonomic point of view, civil lawyers consider them as *sui generis* contracts, since they cannot be included in the mixed categories of contracts. They have the characteristics of all three groups, as a combination of types, as a combination of types and as a specific service contract. It is important to stress that they are not regulated by the Civil Code, but are generally regulated by specific legislation, and that they regulate long-term and long-term legal relationships.

Atypical contracts are usually concluded with an entity as one of the parties, apply general terms and conditions widely and often follow foreign models. However, this definition is not transferable to the field of labour law, as many of the legal relationships considered atypical are regulated by the Labour Code.²

2. Atypical employment relationship – part of the private sector labour law

Work can be carried out in a variety of legal relationships and different rules apply to different relationships. Employment relationships can be distinguished by the basic characteristics of the relationship, the employers and the applicable legislation. Employment relationships can therefore be typified in several ways. One of these is the distinction between typical and atypical employment relationships in private employment law.

In domestic labour law, the primary subject of regulation is the traditional or typical employment relationship, where the employment relationship is of indefinite duration and full-time. The employment contract, which binds the subjects of the employment relationship to each other is the employer and the employee, which is entered into for the purpose of performing work at a place and time determined by the employer using the employer's facilities. The standard type of employment relationship plays a normative role in labour law because it is the type of relationship to which all other, or atypical, relationships are measured.³ An exception to the general rule is the so-called atypical employment relationship, which differs from the standard employment relationship in an essential respect. Atypical employment relationships can therefore be described as employment relationships which differ in one or more aspects from the typical form of employment regulated by the legislator.⁴

The atypical employment relationships referred to by the Labour Code may be related to certain features of platform work, but they cannot be clearly incorporated into the current domestic legislation. It may be similar to the

² PAPP Tekla: *Atipikus szerződések*, Szeged, Palatia, 2004. 11.

³ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014, 105. o.

⁴ PAPP Tekla: *Atipikus szerződések*, Szeged, Palatia, 2004. 11.

employment relationship of a subcontractor because both platform workers and subcontractors have informal working hours, there is no working time record and no wage supplement is paid for work performed during irregular working hours, but in the case of subcontracting, the employee does not work at a place provided by the employer and integrated into the employer's organisation. In addition, in the case of a salaried employment relationship, the worker is entitled to a wage equal to half the basic wage even if, on the basis of performance, he would be entitled to a lower performance wage. It also differs in that the employment relationship is a two-tier relationship, where the worker does not have contact with the client contracted by his employer, as opposed to platform work.

3. The platform working

Platform work is a new form of work that is, as RÁCZ puts it, even more atypical than atypical, and its integration into our current labour law is facing a number of difficulties.

Within the framework of platform-based employment, we can speak of a three-party relationship, through which the parties are connected to each other by means of an advanced algorithm. In the context of work, tasks are divided into smaller, unique tasks that are performed on demand by platform "workers", resulting in a wide division of labour.⁵ The most common tasks include professional tasks (such as software development or graphic design), transport (which can be delivering people or food), household tasks (such as cleaning), micro-tasks (such as tagging images on websites).

Platform-based working is an online platform that allows organisations or individuals to interact with other organisations or individuals to solve specific problems or to provide specific services in return for payment. Platform work can be done online or in person.⁶

⁵ *Platform work*. EurWork, European Observatory of Working Life. Eurofound. 29 June 2018. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>

⁶ *Platform work*. EurWork, European Observatory of Working Life. Eurofound. 29 June 2018. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work> (2023. június 27.)

In platform work, the tasks to be performed are made available to the worker and assigned through web-based websites or applications that run on mobile devices on platforms. It is the platform that connects the platform provider to the platform workers who actually perform the tasks. In order to take on the tasks to be performed to be hired, a registration and a user profile must be created, which the platform worker then uses to access the tasks offered to him. You can record the recruitment of these tasks, then the completion of the task or the occurrence of a problem, and here you can track the invoicing of the fee for the task performed. Some platforms offer 'on-site' services such as transport, delivery, cleaning or care services. Others operate exclusively online, offering intellectual services such as data coding, translation or design and graphics. However, the list of services offered by these platforms is constantly expanding as the capabilities traditionally provided by the service industry are being reorganised into platforms that are more cost-effective and offer flexibility. For each platform job, the level of skills required, the way the work is organised and the way it is controlled by the platforms will vary.⁷

Previously, Eurofound used the term "mass employment" to capture the so-called "click work" originally associated with the concept, but the phenomenon is changing and now encompasses many more types of tasks. Accordingly, Eurofound has adopted the term "platform work" from 2018.

In the European Union, there are many different terms used for platform-based activity, with the European Commission and Parliament often referring to terms such as "sharing economy" or "collaborative economy". However, these activities cover a broader range of online activities beyond paid work to include trade in material and capital goods and non-commercial activities.

Eurofound has identified 10 types of platform jobs⁸ that have already reached a critical mass in Europe in terms of the number of platforms and the number of workers associated with them. The main differences between these types lie in the scale of the tasks, the format of service delivery (understood as whether the tasks are performed on-site or online), the level of skills required to perform the task and the relationship between client and worker, and the party determining the distribution of the work. One of the 10 types is the routine work done on the spot and determined by the platform, such as when a platform

⁷ RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében: https://munkajogilap.hu/a-platformmunka-elhelyezese-a-versengo-jogviszonyok-rendszerben/#_ftn12

⁸ GYULAVÁRY Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai, Iustum Alecum Salitare, 2019. I., 25-51.

like Wolt or even Foodora in our country determines which bike courier delivers the food.

4. Distinction between civil and employment law

In our country, the employment relationship hidden behind a contractual relationship with a self-employed person causes difficulties. Employee self-employment is widespread not only in Hungary but also in most EU countries. However, this form of employment results in a looser relationship, which benefits the employer and puts the employee in a less advantageous position. This method is also advantageous for platform operators, mainly because it is much easier to terminate a contractual relationship than to terminate an employment relationship.⁹ This means that while the worker may gain financial benefits, he or she lacks the essential rights of the employment relationship, such as maximum working hours, minimum rest periods, adequate remuneration or overtime pay.¹⁰

In terms of the characteristics of the legal relationship, this form of employment can be placed in two areas of domestic legislation. On the one hand, we must examine the field of civil law regulation and, on the other hand, labour law regulation. While civil law does not provide for the protection of occupation (unlike labour law), Hungarian labour law is not prepared to deal with platform-based employment. According to Kun, neither labour law protection nor the employer's caring role can be found behind platform workers. The aim is to have labour law safeguards at national and international level that guarantee fair working conditions and adequate legal and social protection for platform workers.¹¹

The Labour Code lays down the concept of an employee, according to which an employee is a natural person who works on the basis of an employment contract. In the performance of this task, the parties to the contract decide whether to establish an employment relationship or a relationship of

⁹NAGY Kristóf: Európai Unió irányelv rendezheti a katas foglalkoztatást https://magyarnemzet.hu/gazdasag/2022/07/unios-iranyelv-rendezheti-a-katas-foglalkoztatast?fbclid=IwAR07_EsOmKB2YxmVFgIZ4yNyZDN4dYOBepZnJ_kcx3FUXuZ1xzXIID_9CUw (letöltés dátuma: 2024. április 09.)

¹⁰ Leila CHAIBI: PLATFORM WORKERS' FIGHT FOR RIGHTS & DIGNITY

¹¹ RÁCZ Ildikó: *A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében* – Miskolci Jogi Szemle, 2018/2.

commission or contractor under civil law. However, in the case of platform workers, a contractual relationship is often created under the guise of an agency or a contract. This is where parties make the mistake of judging a legal relationship by the name of the contract. However, the rule that contracts are to be judged by their content and not by their name is not negligible.¹² So we need to examine the content of the contract one by one to determine the employment status of the platform worker.

If the legal relationship is characterised by the subordination of the employment relationship, it cannot be classified as an agency relationship, it cannot be exempted from the employment law rules. In the case of workers who are wrongly classified as employees, it is possible to reclassify the contract both for tax purposes and in the context of an action before an employment tribunal.¹³

For the distinction between civil law and labour law, the literature has established primary and secondary qualifying features, along which the actual nature of the legal relationship between the parties can be determined. While the existence of several of the primary qualifying factors may establish the existence of an employment relationship between the parties, the existence of secondary qualifying factors may merely indicate the existence of an employment relationship. Primary qualifiers, which the draft EU directive created in 2021¹⁴ include: the relationship of subordination between the parties, the employer's obligation to employ, the employee's obligation to be available, the employer's broad right of direction, instruction and control, and the definition of the job, the obligation to work in person or the employer's

¹² SZEKERES Bernadett: A változó munkavégzés a bírói gyakorlatban, Miskolci Jogi Szemle 13. évf. (2018.) 1. szám, 130.

¹³ RADNAI Veronika: *A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében*, MJO, 2022/4., 23-32.

¹⁴ The draft directive has offered a solution to the dilemma in domestic law, as it has formulated a set of criteria to identify whether a platform is an employer. According to these criteria, a platform can be considered an employer if it meets at least two of the criteria. These criteria are: setting a level or ceiling of remuneration; monitoring work by electronic means; restricting the freedom to choose working hours or absence, to accept or refuse tasks or to use subcontractors or substitutes; imposing binding rules on appearance, behaviour towards the service user or the performance of work; restricting the possibility for the worker to build up a clientele or to perform work for third parties. However, it can also answer the question I asked in the introduction, whether the worker is an employee and whether he or she is entitled to the employment and social rights that come with the status of worker. In this case, too, the draft seeks to find a solution by setting out a range of criteria, just as the employer's list of criteria, so this set of criteria confers on the worker the rights and protection that workers enjoy if two conditions are met.

obligation to pay wages. In addition, the employer's determination of working hours and place of work and the employer's right to choose the means of work may be established as secondary characteristics.¹⁵

The platform operator sets unilateral quality standards for platform workers, which it monitors through the platform. The platform may unilaterally terminate the contract and restrict access to the platform worker's user profile. Although platform workers are most often self-employed, they do not have the possibility to set the price they charge for their services. The platform sets a certain amount, which may increase by a certain amount per delivery in the case of a food delivery service, for example, but this amount is accepted by the platform worker himself in the contract of engagement. When providing the service, they must wear the platform provider's uniform and advertising items.¹⁶

The civil law nature of the relationship is confirmed by the fact that the parties are under no obligation to be employed or available for work on the platform. By concluding the contract, the platform service provider does not undertake to provide the platform worker with an employment opportunity. The civil-law relationship is also supported by the way in which the platform workers are remunerated, since they themselves must obtain the necessary licences and ensure the accounting of the income from the activity before the service starts. Once they have obtained a contractor's licence, they conclude a partnership contract with the platform operator. The contract will be concluded using the general terms and conditions established by the platform, which will include a code of conduct established by the platform, including the right to set the remuneration.¹⁷

The nature of the employment relationship is supported by the fact that the platform provider is looking for workers to perform clearly defined tasks. The contractor undertakes to carry out small subtasks, where it is up to the contractor to decide whether the tasks are to be carried out on a continuous, regular basis or only once in a while. The employment relationship is further underpinned by the fact that there is a personal obligation to perform.

¹⁵ GYULAVÁRI Tamás: *A munkajogi szabályozás rendszere*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös, Budapest, 2019. 33-40.

¹⁶ RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, *Munkajogilap*, 2022/4., 23-32.

¹⁷ RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, *Munkajogilap*, 2022/4., 23-32.

The employment relationship is also characterised by the employee using the employer's assets, whereas in the case of platform work, the employee carries out the activity with his or her own assets, for which the platform may or may not impose certain requirements. In the case of passenger transport, the platform provider may impose quality requirements on the means used in the activity (e.g. means of transport).

As well as obtaining the necessary permits and equipment to carry out the activity, it is the responsibility of the platform operator to ensure safe and healthy working conditions. He/she will not receive any training in occupational safety and health before starting the activity. In the unforeseen event of a malfunction of work equipment or a road accident during the activity, for example, this will not be considered an accident at work and the platform worker will not receive the corresponding social benefits.¹⁸

Closing thoughts

Platform working is an unexplored grey area, which the judgments may map out and settle this mess. Just as the French case law has settled the social situation of platform workers, so hopefully a wave of cases across Europe could start to determine whether platform workers are operating under a civil law or employment contract, whether they are workers or self-employed.

In recent months, the first Curia decision on platform work in Hungary has been adopted, which could be a cornerstone for the domestic qualification of platform work. The judgment can provide guidance for both the domestic legislator and the practitioner. In its decision, the Curia has taken into account a number of aspects that may help to distinguish between the contract of agency and the employment relationship. It classified the relationship as a relationship of entrustment. It based its position, inter alia, on an examination of the characteristics listed above¹⁹

¹⁸ RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, Munkajogilap, 2022/4., 23-32.

¹⁹ Curia Mfv.VIII.10.091/2023/7.

HARMADIK ORSZÁGBÓL ÉRKEZŐ EGÉSZSÉGÜGYI DOLGOZÓK MAGYARORSZÁGI MUNKAVÁLLALÁSÁNAK JOGI ASPEKTUSAI

Pap Zoltán¹

Absztrakt

Amagyarországi egészségügyi ágazat egyre növekvő ütemű szakember hiánnyal küzd. A gazdasági célú globális munkaerő migráció ebben az ágazatban is kifejti hatását, ami a jogalkotókat a szabályozók újragondolására készítették. 2023-ban elfogadásra került a harmadik országból érkezők tartózkodására és munkavállalására vonatkozó új törvény, amely az egészségügyi foglalkoztatásra is jelentős hatást gyakorol. A munkaviszony szereplőinek célszerű tisztában lenni a megváltozott helyzettel, a nemzetközi és magyar jogi környezettel egyaránt.

Abstract

The healthcare sector in Hungary is facing an increasing shortage of professionals. Global labour migration for economic purposes is also having an impact on this sector, forcing legislators to rethink the regulations. A new law on the residence and employment of third-country nationals has been adopted in 2023, which will have a significant impact on healthcare employment. It is advisable for those involved in the employment relationship to be aware of the changed situation, both in the international and the Hungarian legal environment.

1. Migráns munkavállalás a nemzetközi jogban

1.1. Nemzetközi munkajog

Ahhoz, hogy átfogó, objektív, és kritikai szemléletmóddal közelítsünk meg egy problémát elengedhetetlen az előzmények, és a vizsgálandó téma hátterének alapos ismerete. A jogi, azon belül a munkajogi problémák vizsgálatánál kiemelt szereppel bír a múltbeli és a jelenkori nemzetközi

*

* PhD hallgató Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár és Munkajogi tanszék

szabályozók, illetve azok hatásainak, eredményeinek adaptív ismerete és kezelése. A munkajoggal foglalkozók a történetileg is első, és legfontosabb nemzetközi, globális jellegű dokumentumoknak az 1919-ben alapított Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által kiadott munkaügyi normákat (egyezmény, ajánlás) tekintik.

Az ILO már az alapító okmányában² is kiemeli a saját országától eltérő országban foglalkoztatott munkavállalók védelmének fontosságát, valamint úttörő szerepe volt és van a speciális nemzetközi normák kidolgozásában. Az első jelentős forrás az 1939-ben kiadott migrációs munkavállalással összefüggő³ egyezmény, melyet követett 1949-ben egy felülvizsgált, majd 1975-ben egy kiegészített változat⁴ is. Az 1949-es módosítás tulajdonképpen a világháború utáni helyzetben született újrafogalmazása a munkavállalási célú migrációhoz kapcsolódó elvi szabályozásnak. A hetvenes évek közepén született norma a migráns munkavállalók egyenlő esélyeinek előmozdítására való törekvésről, valamint a velük való bánásmódról szól.

Mindezek jelentősége a fogalmi elhatároláson⁵ túl többek között az, hogy a részes államok kötelesek információt szolgáltatni az ILO részére a migráns munkavállalókat érintő politikákról, kötelesek ingyenes és kielégítő színvonalú alapszolgáltatásokat biztosítani számukra, valamint biztosítaniuk kell az emberi jogaik teljes érvényesülését és a saját állampolgáraival megegyező egyenlő bánásmódot.

1.2. ENSZ dokumentumok

² „*And whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required as, for example (...) protection of the interests of workers when employed in countries other than their own*” (Preamble of ILO Constitution (1919))

³ Az ILO 66. számú, munkavállalási célú migrációról szóló egyezménye

⁴ A 97. számú (felülvizsgált) foglalkoztatási célú migrációs (1949) ; 143. számú (kiegészítő rendelkezésekről szóló) vendégmunkásokról szóló Egyezmény (1975).

⁵ „Szabályos vagy jogszerű jogállású migráns munkavállaló: olyan személy, aki megkapta a szükséges engedélyeket az állampolgársága, vagy szokásos tartózkodási helye szerinti államból való távozáshoz, és egy másik államban való munkavállaláshoz, ahol ilyen engedélyek szükségesek. Aki teljesíti azokat az eljárási és anyagi feltételeket, amelyekhez a távozása és a másik államban való munkavállalása kötött. Illegális vagy jogellenes státuszban lévő migráns munkavállaló: az a személy, aki nem kapta meg annak az államnak az engedélyét, amelynek területén tartózkodik, és amelyet a törvény előír a beutazáshoz, tartózkodáshoz vagy munkavállaláshoz, vagy aki nem teljesítette azokat a feltételeket, amelyekhez a beutazása, tartózkodása vagy munkavállalása kötött.(ILO 97. és 143. egyezmény).

Az általános emberi jogi tárgyú nemzetközi szerződések olyan jogi normák, amelyek garanciát nyújtanak a külföldön élők jogait illetően is, tekintet nélkül arra, hogy földrajzilag hol tartózkodnak, milyen a státuszuk, és tartózkodásuk jogszerűsége⁶.

Az ILO mellett az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyéb fő szervei is igyekeztek a migráns munkavállalók helyzetét szabályozni. Az első átfogó univerzális dokumentum az ENSZ közgyűlésének 1985-ben keletkezett nyilatkozata⁷, mely ajánlásokat fogalmaz meg a nem állampolgárságuk szerinti országban élők jogairól. Az ENSZ égisze alatt született másik fontos egyezmény a migráns munkavállalók és családtagjaik jogi védelméről⁸ szóló, 1990-ben aláírt szerződés, amely azonban csak 13 évvel később, 2003-ban lépett életbe, a szükséges hús – jellemzően afrikai, dél-amerikai és ázsiai – állam ratifikálása után.

1.3 Az Európai Unió szabályai tagállamok közötti munkaerőmozgással összefüggésben

Az Európai Unió egyik fontos alapelve a munkaerő szabad mozgásának lehetősége. Ez az uniós munkavállalók egyik alapvető joga. Az EUMSZ 45. cikke magában foglalja a foglalkoztatással összefüggő feltételek (pl. javadalmazás) állampolgárság alapján történő megkülönböztetésének tilalmát, valamint biztosítja a jogot arra, hogy az munkavállaló tagállamok területén szabadon mozogjon, munkavállalási célból a tagállamban tartózkodjon. Ezt a szabad mozgáshoz való jogot az 1960-as évek óta különböző rendeletek és irányelvek koordinálják. Az 1968-as alapító rendeletet⁹ valamint a mozgásra, tartózkodásra vonatkozó korlátozások eltörléséről szóló kiegészítő irányelvet¹⁰ több alkalommal is felülvizsgálták, korszerűsítették.

A 2004/38/EK irányelv bevezette az uniós polgárságot a tagállamok állampolgárai számára, amikor a szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogukat az EU területén gyakorolják. A tartózkodás első három hónapjában

⁶ Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948) , a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966), a Gazdasági Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmánya (1966) egyaránt tartalmaz külföldön élők jogaira vonatkozó részeket.

⁷ Nyilatkozat azon személyek emberi jogairól, akik nem állampolgárai annak az országnak, amelyben élnek (1985. december 13.), ENSZ Közgyűlés, A/RES/40/144

⁸ Nemzetközi egyezmény minden migráns munkavállaló és családtagjai jogainak védelméről, New York, 1990. december 18.

⁹ A Tanács 1612/68/EGK rendelete (1968. október 15.) a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról

¹⁰ 68/360/EGK: A Tanács 1968. október 15-i irányelve a tagállamok munkavállalói és családtagjaik Közösségen belüli mozgására és tartózkodására vonatkozó korlátozások eltörléséről

minden uniós polgár jogosult érvényes személyi igazolvány, vagy útlevél birtokában egy másik uniós tagállam területén tartózkodni.

A három hónapot meghaladó tartózkodás ugyanakkor már bizonyos feltételekhez van kötve. A nem munkavállalók, vagy vállalkozók tartózkodási joga attól függ, hogy rendelkeznek-e elegendő forrással ahhoz, hogy ne terheljék a fogadó tagállam szociális rendszerét, illetve vizsgálják, hogy rendelkezik-e betegbiztosítással. Külön elbírálás során kapnak tartózkodási jogot a diákok, a szakképzésben részt vevők, és a regisztrált munkanélküliek.

2011-ben került elfogadásra a foglalkoztatásra, az egyenlő bánásmódra és a munkavállalók családjára vonatkozó szabályokat tartalmazó uniós rendelet¹¹. A rendelkezés megerősíti a munkavállalási célú mozgás, és a más tagállam területén való tartózkodás jogát, ehhez kapcsolódóan mindenféle megkülönböztetés tilalmát (pl. nem korlátozhatják az állás ajánlatokat az adott állam polgárai számára). Rögzíti továbbá, hogy a szabad mozgás nem csak a munkavállalók, hanem a hozzátartozó család joga is, így a fogadó országban biztosítani kell a családtagok beilleszkedésének feltételeit.

Az Európai Munkaügyi Hatóságot (ELA) – a szociális jogok európai pillére keretén belül – 2019. július 31-én hozták létre. A szervezet működésének célja a munkaerő-mobilitásra és a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó uniós szabályok érvényesítésének biztosítása, segítő, egyedi szolgáltatások nyújtása a munkavállalásban érintett felek számára, uniós koordináció a végrehajtás terén, közös ellenőrzések, valamint együttműködés az illegális foglalkoztatás elleni küzdelemben. Az ügynökség kezeli a munkavállalói mobilitáshoz kapcsolódó kezdeményezéseket, így például a foglalkoztatási mobilitási portált, az EURES-t (Európai Foglalkoztatási Szolgálat).

1.4 Az Európai Unió harmadik országbeli munkavállalókra vonatkozó fontosabb rendelkezései

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete (2011. április 5.) a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról

Az EUMSZ rendelkezik¹² az EU és a harmadik országok közötti megállapodásokról, sőt társulási megállapodásokra¹³ is ad lehetőséget. Ennél fogva egyes országok bizonyos megállapodások (társulási, stabilizációs) mentén sok tekintetben ugyan egyenlő bánásmódot élveznek, de nem teljes körűen. Ezek a megállapodások nem közvetlen jogot hoznak létre a munkavállaláshoz, azonban az adott uniós tagállam saját állampolgáraival megegyező bánásmódra, munkavégzéssel összefüggő körülményekre, és munkafeltételekre jogosultak.

Az EU Alapjogi Chartájában szereplő szabadságjogok egyike¹⁴ a munkavállaláshoz, a foglalkozás szabad megválasztásához való jog. Ezt azonban a nemzeti jog csorbíthatja, elvehet belőle. A személyek bizonyos kategóriáival foglalkozó másodlagos uniós jogszabályok a munkavállalási jogot külön érintik. Emiatt a harmadik országbeli állampolgárok változó mértékben férhetnek hozzá a munkaerőpiachoz.¹⁵

A munkavállalók valódi szabad mozgásának elősegítése érdekében az EU összetett jogszabályokat is elfogadott a képesítések kölcsönös elismeréséről, általában és ágazatok szerint. Ezek a rendelkezések a harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagokra is vonatkoznak. A szakmai képesítések elismeréséről¹⁶ irányelv alapján összetett rendelkezések vonatkoznak azokra, akik a szakképesítéseik egy részét vagy egészét az EU területén kívül szerezték, még ha az említett képesítéseket egy EU-tagállamban már sikerült is elismertetni.

¹² „Az Unió megállapodást köthet egy vagy több harmadik országgal vagy nemzetközi szervezettel, ha a Szerződések így rendelkeznek, vagy ha a megállapodás megkötése szükséges ahhoz, hogy az Unió politikáinak keretében a Szerződésekben említett célkitűzések valamelyike megvalósuljon, vagy ha azt egy jogilag kötelező erejű uniós jogi aktus előírja, vagy ha az valószínűleg érinti a közös szabályokat, vagy megváltoztatja azok hatályát.” - EUMSZ -216.cikk

¹³ „Az Unió egy vagy több harmadik országgal vagy nemzetközi szervezettel kölcsönös jogokat és kötelezettségeket, közös fellépést és különleges eljárást magában foglaló társulást létrehozó megállapodásokat köthet” - EUMSZ 217. cikk

¹⁴ A foglalkozás megválasztásának szabadsága és a munkavállaláshoz való jog - Az Európai Unió Alapjogi Chartája-15.cikk

¹⁵ BÓDI Stefánia-SZUHAI Ilona: Szuverenitás és a migráció – a migránosok egyes csoportjainak jogi helyzete (Polgári Szemle 11.évf. 4-6 sz. 165.o 2015. december)

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve (2005. szeptember 7.) a szakmai képesítések elismeréséről

Az Európai Unió 2009-es irányelvvel¹⁷ egy új típusú tartózkodási engedélyt vezetett be. Azon harmadik országból érkező munkavállalók igényelhetik, és ezáltal részesülhetnek az un. „kék kártya” nyújtotta előnyökből, akik magasan kvalifikált iskolai végzettséggel rendelkeznek, és ugyancsak magas szintű képzettséget igénylő, jogszabályban foglalt feltételek szerinti munkavállalásra jelentkezők. Fontos elem, hogy a Kék Kártyával rendelkező személyek családtagjai állampolgárságuktól függetlenül automatikusan általános munkavállalási jogot kapnak. A 2021-es módosítás eredményeként néhány könnyítés lépett életbe. Lehetővé teszi többek között hogy az eddigi 12 hónapos szerződés helyett 6 hónapos szerződéssel is a kártyához juthasson a munkavállaló. A kártya tulajdonos és családja egy év után könnyebben mozoghat egyik tagállamból a másikba. Az irányelv hatálya ugyanakkor nem terjed ki azokra, akik valamilyen nemzetközi védelemben részesülnek, kutatási projektben vesznek részt, vagy huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező jogállást élveznek valamelyik tagállamban.

A huzamos tartózkodáshoz, illetve ezzel összefüggésben a munkavállaláshoz kapcsolódva az unió külön irányelvet¹⁸ adott ki. Ennek alapján azok, akik ilyen típusú engedéllyel¹⁹ rendelkeznek, a tagországok állampolgáraival egyenlő bánásmódban részesülnek az alkalmazás, valamint a munkakörülményekre (pl. munkaidő, szabadság, jogviszony megszüntetése) vonatkozóan.

A befogadási feltételekről rendelkező irányelv²⁰ a nemzetközi védelmet kérelmezők kapcsán az esetleges munkavállalással összefüggésben felmerülően kitér arra, hogy a menedékjog benyújtását követően kilenc hónapon belül engedélyezni kell a munkaerőpiachoz való hozzáférést a befogadó tagállamnak. Közvetett módon ugyan, de uniós szinten a munkavállalás terén jelentőséggel bír a családdegyesítésről szóló irányelv²¹ is. A bevezető rész kitér arra, hogy a menedékjoggal rendelkező harmadik országból érkezők számára a beilleszkedést, a kulturális-társadalmi stabilitást

¹⁷ A Tanács 2009/50/EK irányelve (2009. május 25.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából történő beutazásának és tartózkodásának feltételeiről

¹⁸ A Tanács 2003/109/EK irányelve (2003. november 25.) a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról

¹⁹ „A tagállamok megadják a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező jogállást azon harmadik országbeli állampolgárokra, akik a vonatkozó kérelem benyújtását közvetlenül megelőző öt éven keresztül jogszerűen és folyamatosan a területükön tartózkodtak.” A Tanács 2003/109/EK irányelve (2003. november 25.) a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról 4. cikk, (1) bekezdés.

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2013/33/EU irányelve (2013. június 26.) a nemzetközi védelmet kérelmezők befogadására vonatkozó normák megállapításáról

²¹ A Tanács 2003/86/EK irányelve (2003. szeptember 22.) a családdegyesítési jogról

támogatja a családi élet újra alakításának lehetősége. Azon túl, hogy bizonyos családtagok részére a tagállamok kötelesek biztosítani a belépést, és az állam területén való tartózkodást, a nemzeti jognak megfelelő feltételek mentén tizenkét hónapig vizsgálhatja az állam a munkaerőpiacra való belépés lehetőségét.

Az Európai Unió kifejezetten törekszik az engedély nélkül érkező gazdasági migránsok jelenlétének csökkentésére, és előírja a tagállamok számára, hogy tiltsák meg az unió területén illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatását. A munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelv²² különböző retorziókat fogalmaz meg. Pénzbüntetéssel, súlyosabb esetekben büntetőjogi szankciókkal is sújthatja a munkáltatókat. Ugyanakkor törekszik arra, hogy bizonyos fokú védelmet is garantáljon a rendezetlen jogállású harmadik országból érkezők részére a helyzetükkel visszaélni kívánó munkáltatókkal szemben. Sok gazdasági migráns dolgozik magánháztartásoknál, ezért az irányelv a magánszemélyekre, mint munkáltatókra is kiterjed.

2. Fókuszban a növekvő munkaerőpiaci problémák

*2.1. Nemzetközi munkaügyi migráció az egészségügyben- a globális ágazati munkaerőpiac gazdasági vonatkozásai*²³

Nemzetközi felmérések szerint az egészségügyi ágazatban dolgozó munkavállalók teszik ki arányait tekintve a globális fizetett munkaerő legnagyobb részét, megközelítőleg öt százalékot. Ebbe beletartoznak a támogató tevékenységek, illetve szükséges hozzátenni azt, hogy ez az arány országonként jelentős eltérést mutat. A WHO 2018-as kimutatása szerint a magas és az alacsony jövedelemű országokban a 10000 főre vetített ápolók és orvosok számaránya között akár tízszeres eltérés is mutatkozik. (USA: 113 ápoló, és 26 orvos, Afrikai régió: 11,5 ápoló, és 2,9 orvos). Európában a 2022-es WHO felmérés²⁴ szerint ugyanennyi lakosra 80 nővér, és 37 orvos jut.

²² Az Európai Parlament és a Tanács 2009/52/EK irányelve (2009. június 18.) az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályok megállapításáról

²³ Ez a fejezet ROBERT F Elliot: Healthcare labour markets and International health worker migration (2019) című tanulmányán alapul.

²⁴ <https://www.who.int/europe/news/item/14-09-2022-ticking-timebomb--without-immediate-action--health-and-care-workforce-gaps-in-the-european-region-could-spell-disaster> (2024.04.10)

Világszinten az egészségügyi dolgozók legnagyobb csoportját az ápolók és a szülésznők teszik ki (2017-es adat szerint közel 21 millió fő) ezt követik az orvosok (10 millió fő²⁵)

A globális munkaerőpiacnak számos közös jellemzője van. Közös bennük, hogy az embereket eltérő gazdasági fejlettségű országból vonzzák a munkaerőpiacra, azért hogy általános ugyanakkor átvihető készségeket szerezzenek, amelyeket a nemzetközi szintéren is el lehet adni. Az egészségügyet az különbözteti meg a többi foglalkoztatási piactól, hogy kiterjed az összes országra, hiszen minden országban jelen van ez a foglalkoztatási szegmens.

Az OECD 2011-es adatai szerint angol nyelvterületen dolgozó orvosok 35 %-a külföldön született, de a szakképzett ápolók ilyen típusú aránya is 20% fölött van. A piac azt mutatja, hogy a szakképzett egészségügyi dolgozók nemzetközi migrációja befolyásolja igazán a munkaerőpiaci helyzetet. A harmadik országban született és egészségügyben foglalkoztatottak Magyarországon tapasztalható tendenciával ellentétesen a külföldön született egészségügyi dolgozók többsége nem abban az országban szerzett végzettséget ahol dolgozik. A munkavállalók kisebb része az, amelyik már a képzést is külföldön szerezte meg, és ott is marad dolgozni. 2017-es OECD adatok alapján az USA-ban 25%, Európában 30-40%, a közel-keleti országokban pedig szinte a teljes orvosi munkaerő külföldön szerezte meg a képzettségét.

Az egészségügyi migrációt gazdasági tényezők mozgatják a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán egyaránt. A kínálati oldalon a munkavállalók döntése, hogy a képzés megszerzése után a befektetésük megtérülését feltehetően növelő migrációban látnak lehetőséget, a keresleti oldalon pedig a tényleges kereslet és a termelési folyamatok szintje között nagyon jelentős különbség van jelen, amely a magas és az alacsony jövedelmű országokban jelentős eltérést indukál. Így ezek a differenciák eltérő képzettségi és bérszintet eredményeztek. A magas jövedelmű országokban a kereslet meghaladja a helyi munkaerőkínálatot az egészségügyi munkaerőpiacon.

Általában tehát elmondható, hogy az alapjogi szintű egészséghez való jog, és a realitás eltérést mutat. Úgy tűnik ugyanis, hogy az egészség közel áll a magasabb rendű javakhoz. Minél magasabb az egyén jövedelme, annál többet hajlandó költeni az egészségi állapotának javítására. Az önkéntes migráció

²⁵ BUCHAN J, DILLON and CAMPBELL J : Health employment and economic growth and evidence base (WHO-2017).

általánosságban is egy gazdasági döntés, melyhez a várható értékek adnak támpontot, az országok viszont nagyon különbözően ítélik meg az egészségügyi szakmák fontosságát a szolgáltatások nyújtása során. Megállja a helyét az az állítás miszerint a migráció ugyan hasznos a humán tőke egészségügyi ágazatban való kialakulásának tekintetében globális szinten (azaz a migráció korlátozása ezt hátrányosan befolyásolja) ugyanakkor a képzésre fordított források egy részét át kellene irányítani a munkaerő megtartásának javítására, illetve az elvándorlás csökkentését célzó intézkedésekre.

2.2. Ágazati utánpótlás problémák Európában

„Az európai egészségügyi munkaerő-válság már nem fenyegetés – itt és most van. Régióink egészségügyi szolgáltatói és dolgozói segítségért és támogatásért kiáltanak” -mondta 2023. márciusában Dr. Hans Henri P. Kluge, a WHO európai regionális igazgatója. Az egészségügyi világszervezet által publikált regionális jelentés arra figyelmeztetett, hogy „ketyeg az időzített bomba”, amely az egészségügyi rendszereket fenyegeti Európában. A jelentés hangsúlyozza, hogy a vizsgált negyvennégy országból tizenháromban az orvosok 40%-a 55 évnél idősebbek. ez pedig kihívást jelent a munkaerő fenntarthatósága szempontjából. A munkaerőpiacok pedig mindezzel egyidőben átalakuláson mennek keresztül a munkavállalók egyre összetettebb mobilitása és migrációja miatt. Az unió nagy részében az tehát egészségügyi munkaerő gyors elöregedése figyelhető meg, mivel a „baby-boomer” generáció közelít vagy elérte a nyugdíjkorhatárt.

Az EUROSTAT 2021-es jelentése²⁶ alapján Magyarországon a praktizáló 65 év feletti orvosok létszámaránya 20%, tehát minden ötödik orvos elérte a nyugdíjkorhatárt. Mivel a nemzetközi migráció felerősödése nem kizárólag a versenyszférát érinti, így a jogalkotóknak tekintettel, és figyelemmel kell lennie az egészségügyben dolgozó orvosok és szakdolgozók átlagéletkorából adódó kihívásokra is.

3. Változások a magyar jogi szabályozás terén

3.1. Az új törvényig vezető út rövid áttekintése

Magyarországon a munkanélküliségi ráta alacsonynak mondható, azonban szinte minden foglalkoztatási ágazat munkaerőhiánnyal küzd. A gazdasági

²⁶

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthcare_personnel_statistics_-_physicians&oldid=460643#Healthcare_personnel (Utolsó elérés: 2024.04.10)

folyamatok, és a piac ilyen esetekben olyan támogató jogi környezetet kíván, amely a munkaerőpiac eddigi szereplőin túl továbbiak bevonását is megkönnyíti, erre vonatkozóan új garanciális elemeket tartalmaz. Az Európai Unióban a szabad munkaerőmozgás törvényi támogatottsága többé-kevésbé rendezett, azonban a harmadik országból érkezők helyzete komplikáltabb, így körültekintőbb implementációt, adott esetben bizonyos alapvető szabályok újragondolását igényli.

A hazai jogi környezet e tekintetben egészen a legrégebbi foglalkoztatási törvényig 1991-ig visszamutat²⁷. A többször is módosított foglalkoztatási törvényben alapvetően fogalmi tisztázások, uniós megfeleltetések, valamint a munkavállalási célú tartózkodás gyakorlati vonatkozású előírásai²⁸ szerepelnek. Mindemelett 2007-ben életbe lépett az egyik legfontosabb törvény²⁹ a harmadik országból érkezőkre vonatkozóan, illetve a foglalkoztatással összefüggésben néhány kormányrendelet, de ágazati miniszterek által kiadott rendeletek³⁰ is kihirdetésre kerültek.

2023-ban a harmadik országból érkezők Magyarországra történő belépésével, tartózkodásával, illetve ezzel kapcsolatos munkavállalási lehetőségekkel kapcsolatosan jelentősen megváltozott a szabályozás. Ez év májusában a viszonyokat újragondoló törvénytervezet egy radikális lépéssel visszavonásra került, és novemberben egy eredeti javaslatához képest jócskán kibővült törvény³¹ került kihirdetésre. A politikai töltetű preambulum, illetve az új jogszabály megjelenéséhez kapcsolódó indoklás alapját az jelenti, hogy az előző törvény „egy olyan korszakban született, melyben a modern kor egyik

²⁷ 1991. évi IV. törvény a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.

²⁸ Flt. 7.§

²⁹ 2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról

³⁰ A fontosabb, ma is érvényes rendelkezések: 1) 445/2013. (XI.28.) Korm. rendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről 2) 181/2007 (VII.6) Korm. rendelet a harmadik országbeli állampolgár kutatókat fogadó kutatószervezetek akkreditációjáról, valamint a fogadási megállapodásról 3) 19/2015 (VII.3.) NGM rendelet a Magyarországon egyidejűleg foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok legmagasabb létszámáról 4) 44/2011 (XII.16.) NGM rendelet az EU Kék kártyával foglalkoztatott harmadik országbeli állampolgár részére fizetendő kötelező legkisebb munkabér megállapításáról, valamint egyes munkaügyi tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról

³¹ 2023. évi XC. tv. a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról

legsúlyosabb kihívása – az Európa számos országát, köztük Magyarországot is fenyegető, egyre inkább erősödő migrációs hullám – nem volt jelen”

3.2. Oldás és kötés – differenciált könnyítés és szigorítás

A harmadik országból érkezők magyarországi tartózkodásának oka leginkább a munkavállalás. A munkavállaláshoz kapcsolódó tartózkodási engedélyek sajátossága, hogy az engedély nem az általános értelemben vett ország területén való tartózkodásra vonatkozik, hanem meghatározott munkahelyen, és munkáltatónál, adott munkafeladat ellátásához kapcsolódik. A munkáltató neve a tartózkodási engedély okmányon is feltüntetésre kerül. Azon rendelkezések kerültek kiemelésre, amelyek alkalmazása vélhetően segít az egészségügyi ágazatban felmerülő munkaerőgazdálkodási problémák hatékonyabb kezelésében.

Az új törvény alapelvei szinten szigorításokat hozott a Magyarországon történő munkavállalás terén. A jogszabály kimondja, hogy a magyarországi tartózkodás más országból érkező állampolgár számára nem alapjog. Külföldi kizárólag a magyar állam által elfogadott célból, jogcímen, ideig és feltételek teljesülése esetén tartózkodhat az országban. Kitér arra is, hogy csak annyi vendégmunkás jöhet Magyarországra harmadik országból, mint amennyi betöltetlen álláshely van. Az előző, e tárgyban született rendelkezéstől eltérően, a szabályozás célja már a nem a magyar társadalomba való integráció támogatása, hanem a Magyarország területén történő, meghatározott idejű és célú tartózkodás, valamint a munkavállalás szabályozott keretek közé történő rögzítése. Az új szabályozás új rendszert hozott a tartózkodási jogcímekről, melyek között néhány új elem is bevezetésre került.

Lényeges továbbá, hogy a tartós magyarországi tartózkodás jogcímhez kötött, és egyszerre csak egy jogcímen való tartózkodás minősül legálisnak.

A tartózkodási jogcímek közül a foglalkoztatási célú tartózkodási engedély tekintetében nem történt változás. Munkavállalási céllal olyan szakmában adható ki, amelyet a szakminiszter nem zár ki. Ez két évre szól, és egy évvel meghosszabbítható.

Lényeges elem, hogy ha a munkakörben, vagy a munkavégzési helyben változás következik be, illetve más foglalkoztatónál kíván elhelyezkedni az érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkező munkavállaló, akkor hosszabbítás iránti kérelmet³² szükséges benyújtani. A törvény e tekintetben nincs teljesen szinkronban a Munka törvénykönyvével, hiszen ez utóbbi nem zárja ki azt, hogy több munkakörre jöjjön létre jogviszony, illetve a

³² 2023. évi CX tv. 8.§ (11) bek.

munkavégzési hely nem kötelező eleme a munkaszerződésnek³³. A fentiekén túl arra is lehetőséget ad a Munka törvénykönyve, hogy több foglalkoztatóval jöjjön létre jogviszony.³⁴

Az új típusú engedélyek közül a vendégmunkás tartózkodási engedély körül volt az elfogadást, illetve az eredeti, és visszavont javaslatot illetően a legtöbb vita. Azok tartoznak ebbe a körbe, akiknek foglalkoztatója a törvényben részletezett módon un. kedvezményes foglalkoztató vagy minősített kölcsönbeadó, illetve akinek a munkavállalása olyan foglalkozási ágban, szakmában történik, amelyet a miniszter nem zár ki. A vendégmunkás-tartózkodási engedély kiadásával egy harmadik ország állampolgárainak a száma sem haladhatja meg a kiadott vendégmunkás-tartózkodási engedéllyel és foglalkoztatási célú tartózkodási engedéllyel rendelkező vendégmunkások összlétszámának egynegyedét.

Külön szabályozás vonatkozik a szerbiai és az ukrajnai állampolgár munkavállalókra, akik un. Nemzeti Kártyát kaphatnak, ha tartózkodásuk célja a munkavégzés vagy kölcsönzés keretében történik. A Nemzeti Kártya két év időtartamú tartózkodásra jogosít Magyarország területén, és maximum három évvel meghosszabbítható.

A magas kompetenciával rendelkező harmadik országbeli állampolgárok részére Magyar Kártya került új tartózkodási jogcímként bevezetésre. A törvény rögzíti, hogy a harmadik országbeli állampolgár csak akkor kaphat Magyar Kártyát, ha foglalkozása olyan felsőfokú szakmai képzést igényel, amelyet a felsőoktatásért felelős miniszter határoz meg. A jogosító szakmai képzések köreként az úgynevezett MTMI-területeket, vagyis a matematikai, természettudományos, a műszaki és az informatikai szakképzettségeket jelölte meg a miniszter.

A magas szintű képzettséggel rendelkező, nem EU-s állampolgárok számára készült az un. Kék Kártya, akik hosszú távú munkavégzést terveznek Magyarországon. Az EU Kék Kártya több előnnyel is jár a munkavállalók számára a tartózkodási és munkavállalási jogok biztosításával, valamint lehetőséget biztosít a letelepedésre és a családegyesítésre. A Kék kártyára irányuló kérelem esetén a munkavállalónak és a leendő munkáltatónak

³³ 2012.I. Tv. a Munka törvénykönyvéről 45.§.(3)

³⁴ Dr. HORVÁTH István: A tartózkodási engedély két lehetősége az új törvényben (<https://jogkoveto.hu/tudastar/tartozkodasi-engedely-torveny-valtozas>, utolsó elérés: 2024.04.10)

mérlegelni kell azt, hogy a nemzeti jog³⁵ általában véve, és bizonyos szakmák tekintetében is meghatároz egy minimum havi munkadíjat³⁶. A foglalkoztatási törvény³⁷ alapján a Kormánynak joga van ahhoz, hogy rendeletben határozza meg a minimális díj mértékét. A bérhatár meghatározásának az a célja, hogy a munkáltatók ne tudják alacsonyabb bérért harmadik országbeli munkaerővel kiváltani a felsőfokú végzettségű magyar munkavállalókat.

2023 tavaszán ugyancsak erős ellenérzést váltott ki az eredeti jogalkotói elgondolás, miszerint a munkáltatók meglehetősen erős szankciókkal néztek volna szembe, ha a foglalkoztatással kapcsolatos engedélyek, illetve a jogviszony megszűnését követően a munkavállaló nem hagyja el az országot. A törvény alapján is a munkáltató köteles arról gondoskodni, hogy a munkavállaló az ország területét a munkaviszony megszűnését követően hat napon belül elhagyja. Az elfogadott jogszabály viszont az általában elvárható magatartás³⁸ körébe rendeli a munkáltatót illetően az esetleges (meglehetősen magas összegű) idegenrendészeti bírság kiszabását. Az indoklásban megemlítésre kerülnek bizonyos feladatok melyek a munkáltatót terhelik. Többek között fel kell hívni a munkavállaló figyelmét a jogkövetkezményekre, segítenie kell a kiutazás előkészítésében, illetve együtt kell működnie a hatóságokkal.

3.3. Eljárásrend a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létrejöttéig

A munkáltatónak előzetesen fel kell készülnie a harmadik országból érkező munkavállaló fogadására. A jogi környezet egyértelműen³⁹ előírja, hogy akkor lehet csak uniós országon kívülről érkező munkavállalót felvenni, ha magyar állampolgár munkavállalóval nem tölthető be az adott munkakör. Ennek értelmében a munkáltatónak meg kell bizonyosodnia arról, hogy a munkakör

³⁵ 44/2011 (XII.16.) NGM rendelet az EU Kék Kártyával foglalkoztatott harmadik országbeli állampolgár részére fizetendő kötelező legkisebb munkabér megállapításáról, valamint egyes munkaügyi tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról

³⁶ 44/2011 (XII.16.) NGM rendelet 3.§ alapján ez 2024-ben bruttó 750 000 Ft, illetve az egyes felsorolt FEOR 08 alapján meghatározott munkakörök esetében bruttó 600 000 Ft.

³⁷ 1991. évi IV. tv. 7.§. (6) bek.

³⁸ 2023. évi XC tv. 29.§ (1)-(2) bekezdés

³⁹ A 2023. évi XC törvény preambuluma szerint: „Külföldi csak akkor végezhet Magyarországon munkát, ha annak elvégzésére magyar munkavállaló nem vállalkozik. Ezért minden egyes álláshely esetében először meg kell vizsgálni, hogy van-e magyar munkavállaló, ha van, őt kell alkalmazni, ha nincs, akkor lehet vendégmunkást foglalkoztatni. Csak annyi vendégmunkás jöhet Magyarországra, amennyi betöltetlen álláshely van”.

betöltéséhez szükséges képzettség a helyi (országos) munkaerőpiacon nem elérhető.

Harmadik országbeli munkavállaló kizárólag munkavállalási engedély alapján foglalkoztatható⁴⁰. Az engedélyt a foglalkoztató akkor kapja meg, ha a foglalkoztatni kívánt munkavállaló által ellátandó tevékenységre vonatkozóan érvényes munkaerőigénylést nyújtott be a területileg illetékes kormányhivatalhoz, és nem közvetítettek ki részére álláskeresőként nyilvántartott személyt⁴¹.

A kérelem szempontjából akkor érvényes a munkaerőigény, ha a benyújtástól nem telt el hatvan nap. A foglalkoztatási engedély maximum két évre adható ki⁴², amely az engedélyezési folyamat szabályait alapul véve meghosszabbítható.

Ahhoz, hogy a jogszabályi megfelelés létrejöhessen, a munkavállalónak be kell nyújtania a munkáltató felé a szükséges dokumentumokat is, mint például útlevél, szakmai önéletrajz, képesítéseket igazoló dokumentumok.

A foglalkoztatónak, és a munkavállalónak előzetes, foglalkoztatásra irányuló előzetes megállapodást kell kötnie. Ez alapján pedig maximum két éves⁴³ időtartamú határozott idejű foglalkoztatásra irányuló szerződés köthető. Az előzetes megállapodás tartalmi része szinte teljes egészében felsorolásra került⁴⁴, mely így nagyságrendileg is több megkötést tartalmazhat a kötelező elemek tekintetében, mint egy jövőbeni munkaszerződés. Szükséges megjelölni a munkakört, a díjazás mértékét, a foglalkoztatás helyét, a jogviszony kezdő és befejező időpontját, Kék Kártya esetén a jogosító felsőfokú képesítést is fel kell tüntetni. Amennyiben a jogviszony nem jön létre, vagy a foglalkoztatás megszűnik a foglalkoztató mindezt köteles bejelenteni öt napon belül az illetékes kormányhivatalhoz.

Ezzel párhuzamosan a munkavállalónak be kell nyújtania a megfelelő jogcímen való tartózkodási engedély iránti kérelmet⁴⁵ az Idegenrendészeti Hivatalhoz, és egy összevont eljárás során kerül végül kiadásra a munkavállalási engedély, illetve a munkavállaló számára a tartózkodási engedély.

⁴⁰ 445/2013 (XI.28.) Korm. rend.3.§. (1) bekezdés

⁴¹ 445/2013 (XI.28.) Korm. rend.3.§. (2) bekezdés

⁴² 445/2013 (XI.28.) Korm. rend.4.§. (2) bekezdés

⁴³ 1991. évi IV. tv. 7.§ (7) bek. Kivételek: Kék Kártya (4 év) vagy a családi együttélés biztosítása miatti engedély esetén öt év

⁴⁴ 1991. évi IV. tv. 7.§ (8) bekezdés a)-g)

⁴⁵ Figyelemmel kell lenni arra, hogy amennyiben a tartózkodási engedély nem érkezik meg a foglalkoztató által benyújtott munkaerőigény hatvan napos intervalluma alatt, akkor új eljárásra kötelezik a munkavállalót

4. Harmadik országból érkező munkavállalók az egészségügyben

EU-n kívüli tagországból alapvetően két típusú munkavállaló érkezik a hazai állami egészségügyi rendszerbe. Egyrészt azok, akik végzettségüket ugyan Magyarországon szerezték meg, azonban nem magyar vagy uniós polgárok. Másrészt pedig azon munkavállalók, akik valamelyik szomszédos vagy közeli állam polgárai, és a születési országukban vagy azon kívül de nem Magyarországon szereztek egészségügyi képesítést.

4.1. Orvostól szakorvos

Az első körbe szinte kizárólag azok tartoznak, akik az idegen nyelvű költségtérítéses formában általános orvosi képesítést szereztek. A hazai munkaerőpiacon való részesedésük, és szerepük még nem nagy⁴⁶, azonban a fentiekben vázolt utánpótlási problémák miatt, ha ideiglenesen jelleggel is, de néhány területen betöltik a jelentkező hiányt. A harmadik országból érkező állampolgárok esetén már az orvos képzésbe való becsatlakozásának is vannak jogi vonatkozású aspektusai. A képzés megszerzésének időtartama alatt, illetve a képzés megszerzését követő álláskeresési időszakra vonatkozóan is rendelkezniük kell tartózkodási engedéllyel. A felsőoktatásról szóló törvény⁴⁷ a magyar állampolgárokon kívül lehetőséget biztosít a tartózkodási engedéllyel rendelkező Európa unió kívülről érkezők számára is arra, hogy Magyarországon szerezzenek felsőfokú végzettséget. A tanulmányi célú tartózkodási⁴⁸ engedély lehetővé teszi azt, hogy a tanulmányokat folytató a szorgalmi időszakban hetente legfeljebb harminc órában, szorgalmi időszakon kívül évente legfeljebb kilencven napon teljes munkaidőben munkát végezzen. A végzettség megszerzése után kilenc hónapig⁴⁹ kaphatnak az érintettek álláskeresési, vagy vállalkozásindítási célú tartózkodási engedélyt.

Amennyiben az általános orvosi diploma megszerzése után szakorvosi képesítést is szeretne valaki szerezni, lehetősége nyílik bekapcsolódni az állami támogatottságú rezidens képzési rendszerbe. Ehhez viszont egy másik típusú, fentiekben részletezett tartózkodási engedélyre (foglalkoztatási célú, Kék Kártya, Magyar Kártya) van szükség, illetve le kell folytatni az előírt

⁴⁶ „A Magyarországon évenként kiadott orvosi diplomák számának meghatározásánál az angol és német nyelvű egyetemi képzést nem vehetjük figyelembe, ezeket az orvosokat ugyanis nem a hazai rendszer részére képezzük.” BALÁZS Péter: Orvosi létszámok és a nemzetközi orvostmigráció aktuális hatása Magyarországon – Orvosi hetilap, 2012/7. szám

⁴⁷ 2011. évi CCIV. tv. 39.§. (1) bekezdés f)-g)-h) pontjai alapján

⁴⁸ 2023. évi XC törvény 54.§ (1)-(8) bekezdései

⁴⁹ 2023. évi XC törvény 55.§ (2) bekezdése

eljárási folyamatot is. A rezidensképzésbe bekapcsolódva ugyanis egy hárompilléren nyugvó szakképzési rendszerbe⁵⁰ kerülnek-hasonlóan a magyar, vagy uniós tagállamból érkező szakorvosjelöltekhez. Egyfelől szerződést kell kötni a jövőbeni foglalkoztató, és gyakorlati képzőhelyként funkcionáló egészségügyi szolgáltatóval. Ezzel párhuzamosan a szakképzési megállapodást kell kötni valamelyik magyarországi orvosképző egyetemmel is a jelentkezőnek, mindezt pedig az OKFŐ központi adminisztratív koordinációjának felügyelete alatt.

Az első szakképzés megszerzésében részt vevők pedig az állami egészségügyi rendszerbe való belépéssel az egészségügyi szolgálati jogviszony⁵¹ hatálya alá kerülnek. Munkavégzésük során a szolgálati törvényen kívül vonatkozik rájuk a jogállási törvény⁵², a Munka törvénykönyve, és az egészségügyet általában szabályozó jogi környezet egyaránt.

4.2. Szakdolgozók – az ukrán válság hatása

Orvosok meglehetősen sok EU-n kívüli államból érkeznek, azonban a betegápolással foglalkozó egészségügyi szakdolgozók vagy kisegítő ápolók, asszisztensek szinte kizárólag a háború sújtotta Ukrajnából jöttek a hazai egészségügyi ellátó rendszerbe. Ehhez igazodva tevékenységüket külön kormányrendelet szabályozza⁵³ és az Ukrajnában állandó lakóhellyel rendelkező, 2022. február 24-én, vagy azt követően Ukrajna területéről érkezett magyar állampolgárokra terjed ki. Az egészségügyről szóló törvényben⁵⁴ foglaltaktól eltérően - a szakképesítésének vagy szakképzettségének Magyarországon történő honosítása vagy elismerése nélkül jogosult egészségügyi tevékenységet végezni elismerési vagy a honosítási eljárás lezárultáig. A gyógyító tevékenységre az Eütv. felügyelet melletti tevékenység végzésére vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

5. Összefoglalás - konklúzió

⁵⁰ 162/2015. (VI.20) Korm. rendelet az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről, a Rezidens Támogatási Program ösztöndíjairól, valamint a fiatal szakorvosok támogatásáról.

⁵¹ 2020. évi C. törvény az az egészségügyi szolgálati jogviszonyról

⁵² 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről

⁵³ 121/2022 (III.28.) Korm.rendelet az Ukrajnából menekült egészségügyi dolgozók magyarországi foglalkoztatásának veszélyhelyzeti szabályairól

⁵⁴ 1997. évi CLIV. törvény (110. § (2) és (3))

A hazai állami egészségügyi ellátó rendszerbe harmadik országból érkező egészségügyi szakképzettséggel rendelkező munkavállalók száma jelenleg még alacsony, azonban folyamatosan emelkedik. Magyarország még mindig tranzitország, ahol ugyan nagyon erős, magas színvonalú szakmai képzés folyik a külföldiek számára is, de ennek egyelőre nem hazánk a haszonélvezője. Az intézmények ugyanakkor különböző módszerekkel igyekeznek a rezidens képzés során foglalkoztatott harmadik országból érkező orvosokat megtartani. A gazdasági célú bevándorlás kapcsán megalkotott jogszabályváltozások miatt új kihívásokkal kell szembenéznie a munkáltatóknak is. Az emelkedő számban érkező, magasan képzett szakemberek foglalkoztatásának kapcsán figyelemmel kell lenni a jogviszony megszűnését követően jelentkező idegenrendészeti eljárásokra is. A Kék Kártyával történő foglalkoztatás 2011 óta, mint lehetőség jelen van a munkaerőpiacon, azonban a magas munkadíjazás amit ki kell fizetni, eddig nem tette túl népszerűvé ezt a típusú tartózkodási engedélyt. A 2020-ban életbe lépett új szolgálati törvény orvosi díjazása már az európai bérszínvonalhoz közelít, így elmondható, hogy a sok kapcsolódó kedvezmény miatt a munkáltatóknak meg kell fontolni a Magyar Kártya alkalmazása mellett az uniós irányelvvel alapuló Kék kártya alkalmazását is.

A jogalkotó szándéka világos azzal kapcsolatban, hogy a tömeges migrációból adódó munkaerőpiaci negatív hatásokat igyekeznek kiküszöbölni, azonban az is nyilvánvaló hogy az előregedő Európában, különösen az olyan frekventált ágazatokban amilyen az egészségügy is, biztosítani kell az utánpótlást. A közeljövő sürgető állami feladatai közé tartozik ennek az egymásnak feszülő ellentmondásos igényeknek a jogi eszközökkel történő hatékony kezelése.

From Theory to Practice: Implementing Gender Equality Initiatives**

Emma Sztítás*

1. Introductory remarks – Overview of the aim of the conference

The University of Miskolc Faculty of Law in partnership with the Paris Lodron Universität Salzburg and the Hungarian University of Agriculture and Life Sciences on the 1st of March had organized a Scientific Conference under the title ‘Gender equality in European context’. The conference was held in a hybrid form, i.e. it was possible to join in through an online platform and follow the conference in person in Eperjes Room of the University of Miskolc as well.

The main goal of the conference was to raise awareness to the issues and challenges of gender equality on the labour market and to present the results of the so called Gepard and AGRIGEP projects. The mentioned projects involved experts in labour law, agriculture, universities and other partners from Hungary, Austria, Italy, Spain, Czech Republic, Malta, Cyprus and Slovenia.

The conference was opened and moderated by Dr. Mélypataki Gábor PhD, Assistant Professor at the University of Miskolc. Following the opening of the meeting, Dr. Mélypataki introduced the first speaker of the conference: Dr. Ulrike Brandl, a professor at the Lodron Universität Salzburg. Professor delivered her presentation under the title Gender Equality in the Context of EU Documents.

2. The course of the Conference

** The paper is written as a report on the scientific conference ‘Gender Equality in European Context’ taking place on the 1st March 2024.

* PhD student at the Ferenc Deák Doctoral School of Faculty of Law of the University of Miskolc, Intern at the Central European Academy, ORCID: 0009-0000-3788-4776.

As the title indicates, Professor Brandl delivered a detailed speech about the legal framework of gender equality. She opened her lecture by presenting the provisions in EU primary law and general non-discrimination provisions also focusing on equality between women and men. She elaborated on Article 2 of the Treaty on establishing the European Union which establishes the aim and a basic value of the European Union to have respect to human dignity among other values as equality. Furthermore, she pointed out that the Article also focuses on the aspects and/or values that are common to the member states within which the equality between women and men prevails. In her opinion, the following, Article 3 of the Treaty is more concrete, because it foresees that the European Union should promote social justice and protection and equality between women and men as well.

Professor Brandl emphasised the importance of the Treaty on the Functioning of the European Union as well, which states that the EU shall aim to eliminate inequalities and to promote equality between women and men. The Professor elaborated on the necessity of equal treatment including equal payment and that it was one of the goals even in the founding treaties.

However, according to her, in statistics there are still existing many gaps regarding this issue which serve as a base to establish more initiatives to make these payment gaps visible and also fight against them, but unfortunately even in 2024 we still have considerable payment gaps between men and women.

Furthermore, parallel to the non-discrimination and to equal opportunities there is also the need to establish protection within specific groups for example pregnant women. Professor Brandl used the case of night work as an example. Namely, women were not always allowed to work at night, up until the point that it was recognized as a disadvantage for women and appropriate regulation was eventually established.

In the following course of her presentation, the Professor delineated the chronological progression of European Union directives concerning the safeguarding of workers' rights, with particular emphasis on combating sexual harassment and discrimination, particularly gender-based discrimination. It traces the transition from soft law measures to legally binding directives, commencing with the Equal Treatment Directive, which defines sexual harassment as a manifestation of gender bias. The directive underscores the imperatives of ensuring access to legal recourse, safeguarding victims, and prohibition of victimization, i.e. to identify specific persons as the victims and creating a disadvantage for them. Subsequent directives have broadened the

scope to encompass various forms of discrimination, spanning racial and ethnic origins, employment accessibility, parental leave entitlements, and achieving work-life equilibrium.

The Professor concluded her presentation by touching upon ongoing endeavours to tackle issues like violence against women and address gender pay differentials as well. She pointed out that the establishment of new frameworks of protection is in process however, there is a lot of work to be done in this area. In her opinion, the role of the European Union and the European Court of Human Rights should not be underestimated in these processes, because several issues were already before the Court and some important milestones and interpretation criteria derive from its practise as well.

The course of the conference continued with the presentation of Edit Kriston PhD, Assistant Professor from the University of Miskolc. Assistant Professor Kriston, under the title Gender Equality in the Mirror of Legal Methodology outlined the so called Gepard Project and its main goals.

Namely, the researchers taking part in the Gepard Project commenced from the assumption to create conditions to equal opportunities between women and men in academic environment, which goal will be achieved by developing within an international consortium, a system of actions understood as organizational policy leading on the one hand, on the other hand to an increase in the diversity of the academic sphere in order to take into account the gender perspective and the data on it in every aspects in the university's operation.

Assistant Professor Kriston elaborated that during the work, the consortium leader was the Polish team, but the Austrian, the Hungarian, the Italian, the Maltese team, and the Cyprus team were also involved. Four outputs were the different tasks for the participating teams.

The first task, regarding practise in gender equality plans, pertains to reporting about the situations in different universities which already have a gap and gender equality plans and how they work, the best practises and the good solutions in this gender equality plans.

The second task was to model the diagnostic monitoring and evaluate activities in the context of gender equality, which data processing should result in a handbook about the findings. According to Edit Kriston the main goal of realising this handbook is to provide information and guidance for academies, universities, but also every organisation which would like to implement gender equality plans or develop their existent gender equality plan.

Output three and four are connected, according to Assistant Professor Kriston, because the aim of them was to provide teaching materials, which can help the progression of the project as well.

Assistant Professor Kriston sees the primary focus of the project in the completion of a comprehensive handbook, which is at the time of writing this report in its final stages of publication after translation into national languages. This handbook aims to provide methodological guidance, drawing from diverse research methods and incorporating exemplary cases, particularly highlighting best practices and successful outcomes from various studies.

Structurally, the book features introductory sections addressing gender equality issues alongside their legal and social contexts. Additionally, it covers methodologies and theories for diagnosing, monitoring, and evaluating gender equality plans, encompassing fifteen research methods utilized and recommended by the European Union. Noteworthy chapters within the handbook pertain to topics such as work-life balance, organizational culture, gender balance in leadership, and combating gender-based violence.

The final segment of the presentation elucidated legal research methods, notably distinguishing between common law and continental legal systems, with a focus on Hungary's legal framework. Among the methodologies discussed, Assistant Professor Kriston emphasised dogmatic analysis for its textual exploration and interpretation of legal rules, while mentioning the historical analysis as well, which delves into the evolution of legal systems. Furthermore, she elaborated on the teleological method, which uncover the social purpose behind legal norms, addressing interpretation challenges, particularly in areas such as private law. Lastly, she referred to legal comparison as well, which serves to examine legal relationships across jurisdictions and suggest effective solutions. According to Assistant Professor Kriston the ultimate aspiration is that the findings provided by the handbook will prove beneficial to both academic and organizational domains.

This detailed methodological overview of the Gepard Project was followed by a presentation by Laura Kovács-Berényi Assistant Lecturer in the University of Miskolc, about a quite contemporary issue: the right to disconnect in labour law under the title Actual Questions of the Work-life Balance.

Assistant Lecturer Kovács-Berényi focused on issues and challenges surrounding work-life balance in her presentation, specifically addressing the right to disconnect in labour law. She aimed to define this concept briefly and

explore its regulatory background, both at the European Union and national levels as well.

Namely, several member states of the European Union have attempted to address this issue through regulations guaranteeing workers' rights. According to her, legislative processes must adapt to the evolving world of work, driven by technological advancements and exacerbated by the COVID-19 pandemic. These changes challenge the maintenance of a healthy work-life balance, especially with the pervasive "always on call" culture. Recognizing the harmful effects of overwork, EU member states have urged the Commission to propose legislation enabling digital workers to disconnect outside working hours. Despite the absence of a direct legal framework at the EU level, legislative processes are supported by fundamental EU treaties and social rights principles. Key directives, such as those on working time and work-life balance, contribute to addressing this issue.

In 2021, the European Parliament adopted a resolution urging the Commission to propose new regulations on the right to disconnect. Assistant Lecturer Kovács-Berényi imparted that several EU member states have already implemented regulations in this area, employing both soft and hard approaches. Examples from France, Italy, and Belgium illustrate different methods of implementation, ranging from interprofessional agreements to sectoral and company-level agreements.

Assistant Lecturer Kovács-Berényi concluded her presentation with future aspects and by emphasizing the importance of achieving work-life balance, which requires ongoing legislative efforts, aligned with the development of the social dimension of the European Union. In her opinion special protective measures are needed to safeguard workers' rights in the employment relationship, with a focus on mental health and well-being. The right to disconnect serves as a crucial tool in promoting a healthy work-life balance, reducing work-related stress, burnout, and the risk of work addiction. She pointed out, that self-discipline and personal responsibility also play significant roles in maintaining a sustainable work-life balance.

Associate Professor at the University of Miskolc Gábor Mállypataki, PhD continued the course of the conference with the presentation under the title Women's Rights on the Labour Market. In his presentation Associate Professor Mállypataki searched for the answer to the question why it is so important that we discuss gender equality and labour market relations.

According to him, while there are numerous perspectives on this topic, it's essential to broaden our understanding of the roles women play in the labour market and the implications of equality laws. Analysing gender roles necessitates examining not only the roles of mothers and women but also those of men, creating a dual perspective. By establishing a reference point, we can assess whether roles are better, worse, or the same, shedding light on disparities.

Associate Professor Mélypataki referred to the preceding example of right to disconnect and highlighted disparities between genders in family responsibilities and work-life balance. For instance, he elaborated on a Spanish study on civil servants that revealed challenges in implementing teleworking due to long working hours and commuting times.

The Associate Professor pointed out the need to learn about women's rights in the labour market is evident in project outputs number three and four mentioned by Assistant Professor Kriston. Namely, the partners from Italy taking part in the Gepard Project organized a multifunctional web page. This initiative aims to educate individuals about gender-related issues, offering a diverse range of courses, including unconventional topics like gender roles in Disney cartoons.

Furthermore, scenarios developed by the Hungarian team explore workplace violence and women's health issues, emphasizing the intersection of legal regulations with labour market dynamics. Despite advancements, gender disparities persist, as evidenced by salary gaps between men and women. Stereotypical perceptions in the labour market pose challenges, limiting the effectiveness of legal protections against discrimination.

In the opinion of Associate Professor Mélypataki, Political discourse may further perpetuate stereotypes, hindering progress towards gender equality. To move forward, we must create more inclusive policies that support women's reintegration into the labour market after childbirth. Additionally, redefining traditional family roles to accommodate fathers' involvement in family life is crucial for achieving gender equality. Ultimately, fostering a collaborative approach between genders is key to creating a more equitable labour market.

The last, but certainly not the least speaker of the conference was Julianna Kobolák, PhD, AGRIGEP Project coordinator and senior research fellow at the Hungarian University of Agriculture and Life Sciences (MATE). In her presentation under the title Gender Equality Plan Implementation from

Agriculture and Life Science University's Perspective – The AGRIGEP Project in a Nutshell, she gave a detailed overview of the Project itself and its main objective.

She shed light on implementing gender equality plans in agriculture and life science universities from the perspective of an agricultural engineer and economist. She imparted that initially, gender equality in research and education was often just a component of sustainability or equal opportunities plans, lacking a standalone strategy.

However, since the EU Commission mandated standalone gender equality plans from 2021, universities and research organizations participating in Horizon projects are required to establish such plans.

Initially, three major objectives were emphasized, but this expanded to five mandatory areas, including work-life balance and measures against violence. While progress has been made in gender equality across Europe, there are significant disparities, especially in so called 'widening countries' with lower research and innovation capacities. Gender disparities persist, particularly in so called STEM (science, technology, engineering and mathematics) fields, necessitating different strategies.

Senior research fellow Kobolák pointed out in her speech a 2023 EU Commission report, which highlighted the widening gender gap as careers progress. She further discussed that following the recognition of the need for gender equality plans, many organizations in widening countries developed plans for the first time in the years 2020 and 2021, often mirroring existing plans without adaptation.

According to her, challenges include limited best practices and less developed gender equality networks in widening countries. In the AGRIGEP Project, agricultural universities aim to address these gaps, considering that up to 80% of foreign students come from third countries. The project's objectives include assessing current capabilities, providing intensive training, and developing tailored gender equality plans.

Six partners, including universities from widening countries (from Hungary, Czech Republic and Slovenia), mentoring partners from Spain, Yellow Window specializing in gender equality, and a Hungarian Women's Association, collaborate on the project. The project spans three years, focusing on capacity assessment, training, and sectoral analysis. Activities include awareness-raising, mentoring, training, and developing training materials, with

a focus on national language channels to overcome language barriers. She sees the availability in national languages of utmost interest, because during the progress of the Project it was realized that in this area it is important to use the national language as well due to language barriers. Namely, sometimes in sensitive topics it is more efficient national language of the reader is used. This is the reason that all the publications are available in national languages as well.

Senior research fellow Kobolák concluded her speech by mentioning sister projects within the same call also contribute to these objectives, and expressed her high hopes for future activities which include further training and training material development.

3. Concluding remarks

In conclusion, the scientific conference on gender equality has provided a rich platform for insightful discussions, diverse perspectives, and innovative solutions. Throughout the sessions, experts and scholars from various fields have underscored the critical importance of addressing gender disparities in contemporary society.

Key themes such as the legal framework of gender equality, the right to disconnect in labour law, and the implementation of gender equality plans have been thoroughly examined. Presenters have highlighted the progress made in certain areas, while also acknowledging the persistent challenges that remain.

Furthermore, the conference has emphasized the need for comprehensive strategies that encompass both legislative measures and societal shifts in attitudes and behaviours. It has become evident that achieving true gender equality requires concerted efforts across all levels of society, including government institutions, educational organizations, and private enterprises.

As we move forward, it is imperative to build upon the insights shared during this conference and translate them into actionable steps. This includes fostering greater awareness, advocating for policy changes, and promoting inclusive practices that empower individuals of all genders.

AKTUELLE FRAGEN DES PERSÖNLICHEN GELTUNGSBEREICHS DES INDIVIDUELLEN ARBEITSRECHTS IM UNGARISCHEN RECHTSSYSTEM

Bernadett Solymosi-Szekeres*

Keywords: labour law, personal scope, platform work, jurisdiction, Hungarian law

Abstract: The study highlights the interplay between labour and civil law in Hungary, emphasizing the protection afforded to workers and the limitations imposed on employers. It examines the evolving nature of labour relationships, particularly in light of changing economic and social conditions, such as the rise of self-employment and flexible forms of employment. Additionally, it discusses the challenges of providing adequate legal protection to self-employed workers who may be economically dependent but not traditionally considered employees.

Stichworte: Arbeitsrecht, persönlicher Geltungsbereich, Plattformarbeit, Rechtsprechung, ungarisches Recht

Zusammenfassung: Die Studie beleuchtet das Zusammenspiel von Arbeits- und Zivilrecht in Ungarn, wobei der Schutz der Arbeiter und die Beschränkungen für die Arbeitgeber im Vordergrund stehen. Sie untersucht die sich entwickelnde Natur von Arbeitsverhältnissen, insbesondere im Lichte sich verändernder wirtschaftlicher und sozialer Bedingungen, wie z.B. der Zunahme von Selbständigkeit und flexiblen Beschäftigungsformen. Darüber hinaus werden die Herausforderungen erörtert, die mit der Gewährleistung eines angemessenen Rechtsschutzes für selbständige Arbeiter verbunden sind, die zwar wirtschaftlich abhängig sind, aber traditionell nicht als Arbeitnehmer gelten.

1. Einleitung

Im System des Arbeitsrechts umfasst das individuelle Arbeitsrecht die Lehre vom Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis.¹ In Ungarn bezieht sich das individuelle Arbeitsrecht auf die Regeln des Arbeitsverhältnisses zwischen

* PhD, Adjunkt, Universität Miskolc, Rechtswissenschaftliche Fakultät bernadett-solymosi-szekeres@uni-miskolc.hu

¹ KISS György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 14.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das in einem separaten Gesetzbuch, dem Gesetz Nr. I aus dem Jahr 2012 über das Arbeitsgesetzbuch, geregelt ist, da es für den Wettbewerbssektor gilt. Dieses Gesetzbuch ist vor kurzem in Kraft getreten, nachdem eine große Kodifizierungswelle für die ungarischen Gesetzbücher stattgefunden hat. Der Ausarbeitung dieses Gesetzes ging eine große Debatte voraus, die den Rahmen des ungarischen Arbeitsrechts grundlegend veränderte. Diese Debatte kann als eine juristische Fachdebatte betrachtet werden, aber der ihr zugrunde liegende Inhalt geht weit darüber hinaus, da sie über die Position von Arbeitnehmern entscheiden kann, die nicht unter das Arbeitsrecht fallen, d. h. die ungeschützt bleiben. Dies ist jedoch nicht verwunderlich, denn es ist genau dieser staatliche Eingriff, der das individuelle Arbeitsrecht vom traditionellen Arbeitsrecht, d. h. dem allgemeinen Teil des Vertragsrechts, trennt und das normative Material darstellt, das zum Schutz des Arbeitnehmers und zur Begrenzung des vertraglichen Ermessens des Arbeitgebers geschaffen wurde.² Eines der unvermeidlichen Probleme bei der Entwicklung des Arbeitsrechts in Zivilstaaten ist daher die Anwendung zivilrechtlicher Vorschriften auf das individuelle Arbeitsrecht,³ die Beziehung zwischen den beiden in der Blütezeit der Vertragsfreiheit. Der rechtstechnische Aspekt dieses Problems besteht also darin, ob die Zivilgesetzbücher der einzelnen Länder einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis vorsehen.⁴

Diese Debatte ist in Bezug auf die Qualifizierung von Plattformverträgen noch nicht abgeschlossen. Dies ist jedoch nicht verwunderlich, da die sich entwickelnden arbeitsrechtlichen Vorschriften, die die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen widerspiegeln, Auswirkungen auf die kürzlich abgeschlossene Kodifizierung des Arbeitsrechts hatten, da zur gleichen Zeit auch die Kodifizierung des Zivilrechts stattfand. Die Studie gibt dem Leser somit einen Einblick in die nicht enden wollende akademische Debatte, die den Stellenwert des Arbeitsrechts, einschließlich des individuellen Arbeitsrechts, und das Wesen des Arbeitsrechts der Arbeitnehmer oder des Zivilrechts, insbesondere im Lichte der jüngsten Rechtsprechung, immer wieder neu beleuchtet.

2. Das individuelle Arbeitsrecht im Netz des Zivilrechts

Das Verhältnis zwischen den beiden Rechtsbereichen wurde durch die Debatten über die Aufnahme des Arbeitsvertrags in das Bürgerliche

² KISS: Munkajog, 27.

³ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, Polgári Jogi Közlemények, 1 (2000), 3-17.

⁴ KISS: Az új..., 5.

Gesetzbuch verdeutlicht,⁵ die Idee, dem deutschen Modell zu folgen, wurde 2012 nicht umgesetzt. Obwohl der Arbeitsvertrag und der Tarifvertrag somit in einem separaten Gesetz, dem Arbeitsgesetzbuch, verankert sind, sind die beiden Gesetzbücher derzeit noch miteinander verbunden, da das Arbeitsgesetzbuch gegenüber dem Zivilgesetzbuch insofern die *lex specialis* darstellt, als das Arbeitsgesetzbuch das Zivilgesetzbuch in bestimmten Angelegenheiten als anwendbares Recht bestimmt. Darüber hinaus sind die allgemeinen Anforderungen des Zivilgesetzbuches zu erwähnen, da sie traditionelle, allgemeine privatrechtliche Anforderungen zum Ausdruck bringen, deren Übernahme in jedem Fall gerechtfertigt ist und deren Anwendbarkeit gewährleistet.

Es ist daher eine wichtige Tatsache, dass der Gesetzgeber, indem er den Inhalt des rechtlichen Tatbestands, der das Arbeitsverhältnis begründet, nämlich den Arbeitsvertrag, nicht definiert, die gleichen Grundsätze beibehält, die für Verträge und Schuldverhältnisse im Allgemeinen gelten. Was das individuelle Arbeitsrecht jedoch relativ stark vom traditionellen Zivilrecht unterscheidet, ist das umfangreiche Regelwerk, das außerhalb des Zivilrechts, genauer gesagt außerhalb der Zivilgesetzbücher, erscheint und im Wesentlichen dem Schutz des Arbeitnehmers dient.⁶ (An dieser Stelle sei kurz darauf hingewiesen, dass Schutzgesetze dem Zivilrecht keineswegs fremd sind, wobei hier auf Mietverträge, Pachtverträge, Verbraucherschutzbestimmungen.⁷) Die Einschränkung der Autonomie der Parteien beim Inhalt des Arbeitsvertrags und die Einmischung von außen in den Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind ein wesentliches Hindernis für den Vertragsliberalismus.⁸ Darüber hinaus wird das Verhältnis zwischen Zivilrecht und Arbeitsrecht heute zunehmend durch die Intensität des sozialen Inhalts der arbeitsrechtlichen Regelung beeinflusst.⁹ Das Arbeitsrecht soll einen Rahmen für kontingente Arbeit bieten. Eine wichtige Frage ist jedoch: Was verstehen wir heute unter abhängiger Arbeit? Diese Unklarheit wird durch die Aussage Prugbergers deutlich, dass das Arbeitsverhältnis in einem weiteren und einem engeren Sinne aufgefasst werden kann. Im engeren Sinne ist der Inhalt des Arbeitsverhältnisses die so genannte abhängige Arbeit. Die abhängige Arbeit ist durch ein enges und

⁵ JAKAB Nóra: A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében, 2010, http://real.mtak.hu/101403/2/A%20munkajog%20%C3%A9s%20a%20polg%C3%A1ri%20jog%20kapcsolata_2.pdf (letöltés ideje: 2024.03.20.)

⁶ KISS: Az új..., 5.

⁷ PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, in: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Tanulmánykötet (szerk.: Manfred Ploetz – Tóth Hilda), Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 79-80.

⁸ KISS: Az új..., 5.

⁹ KISS: Az új..., 5.

weitgehendes Weisungs- und Kontrollrecht des Arbeitgebers gekennzeichnet. Im Gegensatz dazu hat der Arbeitnehmer im weiter gefassten Arbeitsverhältnis weniger Handlungsfreiheit und kann die Arbeit oder den Auftrag nach eigenem Ermessen und unter Berücksichtigung der Weisungen und Erwartungen des Arbeitgebers ausführen.¹⁰ Auf diese Weise sind die Rechtsbeziehungen, die die Beschäftigung umfassen, nicht ausschließlich auf das Arbeitsverhältnis bezogen, die Arbeitsleistung kann nicht nur durch das Arbeitsrecht, sondern auch im weiteren Sinne durch den Lehrer der Vertragsbeziehungen beschrieben werden. Insgesamt lässt sich also sagen, dass das Arbeitsverhältnis kein dem zivilrechtlichen Vertragsverhältnis fremdes Gebilde ist, sondern dass das Arbeitsgesetzbuch als eigenständige Regelung anzuwenden ist, wobei in bestimmten Fällen auf die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches zurückgegriffen werden muss.¹¹

Dieser Regelungszusammenhang liefert auch die Grundlage für die These, dass das Arbeitsrecht zwar ein eigenständiger Rechtszweig ist (der Gegenstand und die Regelungsmethode prädestinieren es dazu), aber nicht völlig losgelöst vom Zivilrecht behandelt werden kann. Es hat sich aufgrund seines spezifischen Gegenstands aus dem Zivilrecht (genauer gesagt aus dem Vertragsrecht) entwickelt, aber das Zivilrecht als Mutterrecht dient als eine Art "Gravitationszentrum".¹²

An dieser Stelle sei jedoch kurz auf die möglichen Tendenzen der Gegenwart und der Zukunft hingewiesen, die diese ruhige Abgrenzung stören. Angesichts der sich verändernden wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen versuchen die Arbeitgeber, den traditionellen Arbeitsvertrag zu umgehen und haben sich für immer flexiblere Formen der Beschäftigung entschieden. Die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen gehen vor allem in drei Richtungen, die sich stark auf das Arbeitsrecht auswirken: die Zunahme der Selbständigkeit, die Änderung des Subordinationsprinzips und die Auslagerung und Untervergabe von Aufträgen an Unternehmen, die wirtschaftlich vom Auftraggeber abhängig sind. Dabei ist das Arbeitsrecht immer weniger eng mit dem Zivilrecht verbunden. Es hat den Anschein, dass die Tendenzen bei der Regelung des Arbeitsrechts und der Wandel des konzeptionellen Rahmens dazu führen, dass sich die Regelung des Arbeitsrechts in Europa und Ungarn immer mehr dem Zivilrecht annähert.¹³

¹⁰ PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, *Magyar Jog*, 2014/2, 65–71, 65.

¹¹ JAKAB: A munkajog ..., 6.

¹² BODÓ László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében, *Debreceni Jogi Műhely*, 2012/4. <https://doi.org/10.24169/DJM/2012/4/2>.

¹³ JAKAB: A munkajog ..., 9.

Gegenwärtig hat das ungarische Arbeitsrecht eine marktkorrigierende und marktberreinigende Funktion, die über die von Deakin definierte marktbeschränkende Funktion, d. h. den Schutz der abhängigen Subjekte, hinausgeht.¹⁴ Diese komplexe Aufgabe kann er aber nur erfüllen, wenn das Arbeitsrecht alle Arbeiter erfasst. Es ist fraglich, ob diese notwendige Dynamik tatsächlich erreicht wird und inwieweit es diese Funktionen vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Tätigkeitsprozesse und der zunehmenden Flexibilisierung der Rahmenbedingungen aufrechterhalten kann, zumal wenn der Gesetzgeber mit den Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die technologische Entwicklung nicht unbedingt Schritt halten kann (ein Beispiel dafür ist die durch COVID-19 ausgelöste Home-Office-Welle und die chaotischen Praktiken auf Seiten der Arbeitgeber aufgrund ihrer völligen Regellosigkeit). Um sich dazu eine Meinung zu bilden, lassen Sie uns die Reichweite der Gegenstände der Arbeitsverhältnisse untersuchen.

3. Gegenstand des Beschäftigungsverhältnisses

Das individuelle Arbeitsrecht ist auf die Subjekte des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet. Nach dem geltenden ungarischen Recht wird das Arbeitsverhältnis nur durch den Arbeitsvertrag begründet, der nicht näher definiert ist, und seine Subjekte sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Arbeitgeber ist jede rechtsfähige Person, die einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer abschließt. Arbeitnehmer ist jede natürliche Person, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags arbeitet. Die Begriffe "Arbeitgeber" und "Arbeitnehmer" stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Weder die Begriffe Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können unabhängig voneinander definiert werden.¹⁵ Bei der allgemeinen Definition der Rechtsstellung des Arbeitgebers sind die spezifische Rechtsform des Arbeitgebers, die Art der Tätigkeit und die Anzahl der Arbeitnehmer unerheblich. Auch das Alter, das Geschlecht, die Stellung innerhalb der Organisation, die untergeordnete oder leitende Position, die Berufsbezeichnung usw. des Arbeitnehmers sind für die allgemeine Formulierung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers unerheblich. Was die Rechtspersönlichkeit des Arbeitnehmers betrifft, so ist zu betonen, dass alle Personen beschäftigt werden können, mit Ausnahme derjenigen, die im Gesetz ausdrücklich genannt sind.¹⁶

Jenseits der geregelten Begriffe und rechtstechnischen Fragen ist jedoch der persönliche Geltungsbereich des Arbeitsrechts im gegenwärtigen wirtschaftlichen Kontext von besonderer Bedeutung, da, wie bereits erwähnt,

¹⁴Simon DEAKIN – Gillian S. MORRIS: Labour Law. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2012⁶, 30–37. 131–190.

¹⁵ KISS: Munkajog, 126.

¹⁶ HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: Munkajog, Nemzeti Közszołgálati Egyetem, Budapest, 2014, 80.

das Arbeitsrecht für alle Erwerbstätigen gelten sollte, was aber nicht unbedingt der Fall ist. Im Allgemeinen bedeutet Arbeitnehmer zu sein, dass jemand auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitet und dass die Rechtsgrundlage für seine oder ihre Dienste nicht ein anderes Arbeitsverhältnis ist. Dieser Begriff schließt also zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse aus, und dieser Ausschluss ist nur dann legitim, wenn das Zivilrecht nur auf Personen anwendbar ist, die Dienstleistungen auf sekundärer Basis erbringen, so dass die Rechtsvorschriften ihrem Zweck entsprechen und der Rechtsschutz für alle schutzbedürftigen Personen gewährleistet ist. Der Arbeitnehmer genießt nämlich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses einen sozialen Schutz, der bei Selbstständigen (Selbstständigkeit, Auftragsvergabe) nicht gegeben ist. Artikel 34 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs betrachtet jedoch die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsvertrags als Grundlage für den Arbeitnehmerstatus.¹⁷ Es stellt sich die Frage, welcher Schutz - wenn überhaupt - im Rahmen des Arbeitsrechts für schutzbedürftige Arbeitnehmer besteht, die sozialen Schutz benötigen, aber nicht erwerbstätig sind und von denen immer mehr in einem sich wandelnden und flexiblen wirtschaftlichen Umfeld an der Produktion beteiligt sind.

2. Arbeiten jenseits des Arbeitsverhältnisses - Selbstständigkeit an den Grenzen des individuellen Arbeitsrechts

Wie bereits erwähnt, umfasst den Teil den Beschäftigungsverhältnissen auch Fälle, in denen der Arbeiter kein Angestellter ist, sondern eine Arbeit auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags ausführt, was im Allgemeinen als Selbstständigkeit bezeichnet werden kann. Die Selbstständigkeit nimmt aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung immer mehr zu, der Grundsatz der Unterordnung ändert sich, und immer mehr Selbstständige werden wirtschaftlich von ihren Kunden oder Arbeitgebern abhängig.¹⁸ Um eine Form des arbeitsrechtlichen Schutzes für Selbstständige zu schaffen, die zwar abhängig beschäftigt sind, aber nicht in einem traditionellen Beschäftigungsverhältnis stehen, haben verschiedene europäische Länder versucht, auf unterschiedliche Weise gesetzgeberisch tätig zu werden. Unter diesen Wegen ist der Ansatzpunkt der Säule der Arbeitnehmer und Selbständigen von besonderer Bedeutung. Im Zusammenhang mit diesen beiden Konzepten und in Anknüpfung an die obige Diskussion über das Zivil- und Arbeitsrecht ist eine dritte Kategorie zu nennen. Der deutsche, der italienische, der französische, der spanische und der englische Gesetzgeber

¹⁷ KISS: Munkajog, 138

¹⁸ GYULAVÁRI Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna. Esély, 2009/6, 76-107, 84. JAKAB Nóra: A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014, 20.

haben Schritte unternommen, um ein dreifaches Beschäftigungsmodell zu schaffen, d.h. die beiden Säulen um die Kategorie einer Person zu ergänzen, die einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus hat.¹⁹

Die Kategorie der Personen, die einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus haben, ist ein besonderes Phänomen in der sich ständig verändernden Welt der Beschäftigungsformen und ist in Europa, zum Beispiel im deutschen Rechtssystem, eine bekannte Kategorie. Die Arbeiterklasse, die sie umfasst, ist eine Gruppe wirtschaftlich abhängiger und sozial schutzbedürftiger Arbeitnehmer. Verschiedene Autoren haben diese Kategorie unterschiedlich definiert. Gyulavári bezeichnet diese Personen als Angehörige des dritten Erwerbsstatus. Perulli hat in seinem Bericht Kriterien für diese Gruppe definiert.²⁰ Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Personen in erster Linie persönlich, kontinuierlich und hauptsächlich für einen Kunden arbeiten, dass das Rechtsverhältnis eine Art von Rechtsverhältnis ist und dass der Großteil des Lebensunterhalts des Arbeitnehmers aus diesem Beschäftigungsverhältnis stammt. Sie unterscheiden sich deutlich von Arbeitnehmern, da es keine Unterordnung im Rechtsverhältnis gibt und ihr Verhältnis daher kein Arbeitsverhältnis ist, sondern eher ein Übergang zwischen Arbeitsverhältnis und tatsächlicher Selbstständigkeit.²¹ Diese dritte Kategorie ist meines Erachtens auf einer Strecke zwischen zwei Endpunktachsen denkbar, aber nicht nur an einem Punkt, sondern über einen größeren Teil, da der Abstand zwischen den hier erfassten Rechtsverhältnissen von den Endpunkten, von der typischen Bedeutung von Beschäftigung und Selbstständigkeit abweicht. Diese Zwischenmenge zeichnet sich dadurch aus, dass sie Eigenschaften aus den Merkmalen der beiden Endpunkte übernimmt. Ein gemeinsames Merkmal mit der Selbstständigkeit ist, dass sie in ihrer Arbeit im Wesentlichen autonom sind, jedoch wie Arbeitnehmer wirtschaftlich abhängig sind und der unternehmerischen Kontrolle unterliegen.²² Zu dieser Schicht gehört unter anderem die Plattformarbeit. Diese Kategorie muss in irgendeiner Weise durch das Arbeitsrecht geschützt werden, da, wie wir oben festgestellt haben, das Wesen des Arbeitsrechts darin besteht, dass das soziale Gleichgewicht für diese Selbstständigen gestört ist, und das Arbeitsrecht soll dieses Gleichgewicht wiederherstellen. Dies hat der ungarische Gesetzgeber bereits erkannt, als er 2011 im Rahmen des Széll-Kálmán-Plans dieses dritte Subjektkonzept in den Entwurf des Arbeitsgesetzbuchs aufnahm und einen

¹⁹ JAKAB Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, *Jogtudományi Közlöny*, 9 (2015), 421-433.

²⁰ GYULAVÁRI Tamás: A szürke állomány; *Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014, 166.

²¹ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere, *Jogtudományi Közlöny*, 7-8, 342.

²² JAKAB: Munkavégzők a ..., 422.

Schutzkatalog für sie aufstellte. Mit der Schaffung des Gesetzbuchs wurde diese Lösung letztlich nicht Teil des Rechtssystems, aber es bleibt die Frage, wie die ungarische Gesetzgebung und Rechtsdurchsetzung mit dem arbeitsrechtlichen Schutzbedarf bestimmter Selbstständiger umgehen sollte.

4. Problematische Rechtsprechung zum persönlichen Geltungsbereich des individuellen Arbeitsrechts

Die Verbreitung von Subunternehmern und Outsourcing-Praktiken verwischt die Grenzen zwischen Selbstständigkeit und Arbeitsverhältnis.²³ In den meisten Rechtssystemen gibt es eine binäre Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen. In diesen Systemen bildet der Beschäftigungsstatus die Grundlage für das Arbeitsrecht (einschließlich individueller und kollektiver Arbeitsrechte), während Selbstständige dem Handelsrecht unterliegen. Dementsprechend haben Selbstständige keinen Zugang zu Arbeitsrechten.²⁴ Die Definition des Verhältnisses zwischen den beiden Rechtsgebieten ist nicht nur aus doktrinärer Sicht wichtig, sondern hat auch Auswirkungen auf die konkrete Rechtsanwendung. Eine falsche Antwort kann zu Unsicherheiten und Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung führen.²⁵

Die Gerichte sehen sich häufig mit Beschäftigungsverhältnissen zum Zwecke der Arbeit konfrontiert, deren Einstufung nicht unproblematisch ist. Es kann zu Widersprüchen zwischen der Position der Person, die die Arbeiten, Aufträge oder Bestellungen erteilt, und der Person, die die Arbeiten ausführt, oder zwischen dem Auftraggeber und der Behörde, die die Arbeitsinspektion durchführt, kommen, aber es ist nicht ungewöhnlich, dass die erstinstanzliche Behörde und das Berufungsgericht widersprechen, oder dass die Oberste Gerichtshof in einem Revisionsverfahren ein anderes Urteil als das Berufungsgericht fällt. Es besteht auch die Tendenz, dass die Gerichte versuchen, schwierig auszulegende Fälle mit doppeltem Charakter von sich wegzuschieben.²⁶ Die Abgrenzung des Rechtsverhältnisses ist jedoch ein sehr wichtiges Thema, da der Rahmen, in dem die Arbeit geleistet wird, nicht nur

²³ Pablo SANZ DE MIGUEL: Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español. Cuadernos de relaciones laborales, 1 (2019), 67. <https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>.

²⁴ Pablo SANZ DE MIGUEL – Tania BAZZANI – Juan ARASANZ: The definition of worker in the platform economy Exploring workers' risks and regulatory solutions, Report, 2021, 38. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qa-05-21-286-en-n_0.pdf (letöltés ideje: 2024.03.20.)

²⁵ BODÓ: i.m.

²⁶ SZEKERES Bernadett: Munkajogon innen, munkaviszonyon túl, Bíbor Kiadó, Miskolc, 144.

für den Arbeitnehmer, sondern auch für die öffentlichen Finanzen, z. B. in Bezug auf die Zahlung von Beiträgen, von größter Bedeutung ist.

Im folgenden Fall wendet sich der Arbeitnehmer an die Arbeitsgerichte, um nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragspartei arbeitsrechtlichen Schutz zu erhalten. Es lohnt sich, die als "Statusprozesse" bezeichneten Fälle zu analysieren, um zu sehen, wie die Gerichte mit diesen unsicheren Situationen umgehen und ob sie in der Lage sind, das Versäumnis des Gesetzgebers zu kompensieren, den Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Schutzes auf Einzelpersonen auszuweiten.

Dieses frühere Urteil aus dem Jahr 2008 belegt sowohl die Schwierigkeit, Rechtsverhältnisse abzugrenzen, als auch das Phänomen der Zwangsselbstständigkeit.²⁷ Im vorliegenden Fall war die Beklagte eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die im Jahr 2001 mit der späteren Klägerin einen Arbeitsvertrag über die Ausübung einer technischen Hilfstätigkeit geschlossen hatte. Die Tätigkeit nahm einen erheblichen Teil der Arbeitszeit des Klägers in Anspruch und umfasste maximal 50 Stunden pro Woche, während derer eine Verpflichtung zur persönlichen Anwesenheit bestand. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass zwischen den beiden Parteien von 1973 bis 1982 ein Arbeitsverhältnis bestand. Ab 2001 war die Beklagte als eine von drei Personen, die einen ehemaligen Arbeitnehmer der Beklagten ablösten, als Subunternehmerin tätig, ein Verhältnis, das später von der Beklagten gekündigt wurde. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis ab 2001 ein Arbeitsverhältnis war. Das mutmaßliche Ziel des Klägers war es, arbeitsrechtlichen Schutz zu erlangen und den arbeitsrechtlichen Kündigungsregeln zu unterliegen. Das Arbeitsgericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass der Arbeiter nicht die Eigenschaft eines Arbeitnehmers habe. In seiner Begründung erkannte das Gericht an, dass die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses sehr wohl vorlägen, etwa dass die für ein Arbeitsverhältnis typischen Rechte und Pflichten vereinbart worden seien, dass die Parteien die Tätigkeit des Arbeiters durch die Benennung der Tätigkeit definiert hätten, die er persönlich zu erbringen habe, und dass die Beklagte eine Beschäftigungspflicht und die Klägerin eine Abrufpflicht gehabt habe. Darüber hinaus habe der technische Leiter eine Leitungs-, Weisungs- und Kontrollpflicht gehabt. Trotz alledem stellte das erstinstanzliche Gericht fest, dass aufgrund des mutmaßlichen Willens des Arbeiters in der Praxis kein Arbeitsverhältnis bestand: Das Gericht war der Ansicht, dass erstens der Wortlaut des Vertrags, zweitens die Tatsache, dass die Einkünfte vom Kläger als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit deklariert wurden, und drittens die Tatsache, dass der Kläger keinen Anspruch

²⁷ Mfv. I. 11.023/2008/2.

auf Krankengeld hatte, den Kläger dazu veranlassen mussten, zu erkennen, dass er nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt war.

Das Gericht argumentierte, dass eine Partei, die sich der Einstufung ihres Verhältnisses bewusst ist, nicht nachträglich verlangen darf, dass ihr Verhältnis vom Gericht neu eingestuft wird. Wie könnte man jedoch von einem Arbeiter, der untergeordnet und wirtschaftlich abhängig ist, erwarten, dass er im Rahmen der Unabhängigkeit bei der Begründung eines Rechtsverhältnisses, das seinen Lebensunterhalt sichert, ein Ermessen ausübt? Der Hintergrund des Falles verdeutlicht auch den seit Jahrzehnten andauernden Prozess des Outsourcings und die bewusste Verengung des Geltungsbereichs des Arbeitsrechts durch die Vertragsfreiheit, in deren Verlauf immer mehr Arbeiter "gezwungen" werden, ein für sie ungünstigeres und weniger schützendes Rechtsverhältnis zu akzeptieren, während sie gleichzeitig einem einzigen Auftraggeber wirtschaftlich völlig untergeordnet sind.

Im vorliegenden Fall bestätigte das Berufungsgericht die Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichts. Schließlich stellte der Kläger einen Antrag auf Überprüfung des Falles, in dem er betonte, dass er nicht als Ad-hoc-Vertreter arbeite und dass es sich daher um ein regelmäßiges und kontinuierliches Arbeitsverhältnis handle. Darüber hinaus betonte der Kläger, dass er seine Arbeit in einem hierarchischen System unter der Leitung und Kontrolle der Beklagten verrichtet habe und dass er die Absicht gehabt habe, einen Arbeitsvertrag abzuschließen.²⁸

Der Oberste Gerichtshof entschied, dass die Klage unbegründet sei, da Vertragsfreiheit bedeute, dass die Parteien die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Vertrag ergeben, frei bestimmen können. Dieses Rechtsverhältnis kann seinem Gegenstand nach sowohl ein Arbeitsverhältnis als auch ein zivilrechtliches Verhältnis sein, aber der Kläger behauptet ohne jede Grundlage, er habe nicht gewusst, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handle. Der Grund dafür sei, dass er zuvor bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei, in dem späteren Verhältnis aber nicht die Rechte eines Arbeitnehmers gehabt habe. Nach Ansicht des Gerichts bestand keine Verpflichtung, für die Arbeit zur Verfügung zu stehen, da die Wünsche des Klägers bei der Zuweisung des Arbeiters zur Stelle berücksichtigt wurden und der Vertrag keine Mindestarbeitszeit pro Monat oder eine monatliche Mindestvergütung vorsah.²⁹

Der Fall endete somit zu Ungunsten des Arbeiters, der trotz der zahlreichen Elemente eines Arbeitsvertrags nicht den Schutz des Arbeitsrechts genoss. Die

²⁸ Entscheidend für die Qualifizierung des Beschäftigungsverhältnisses ist der Wille der Parteien zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Siehe zum Beispiel: Mfv. II. 10.214/2012/5.

²⁹ Mfv. I. 11.023/2008/2.

Gerichte legten dieses Arbeitsverhältnis mit zwischengeschalteten Merkmalen im Lichte des geltenden Arbeitsrechtssystems aus. Es ist jedoch offensichtlich, dass es sich in dieser Situation im Wesentlichen um einen wirtschaftlich untergeordneten Arbeiter handelte, der von einem einzigen Kunden abhängig war. Die Elemente des Falles zeigen deutlich einen Prozess, bei dem die Kunden die Arbeiter in eine noch schwächere Position bringen, eine Situation, die sie nur dann anzufechten wagen, wenn ihnen der völlige Verlust ihrer Einkommensquelle droht, da es sich um ihre einzige Lebensgrundlage handelt. Ist so die Idee der Vertragsfreiheit zu verstehen? Kann man überhaupt von einer faktischen Vertragsfreiheit zwischen wirtschaftlich abhängigen Parteien sprechen? Die vielen ähnlichen Klagen zur Durchsetzung des arbeitsrechtlichen Schutzes zeigen,³⁰ dass diese Personen gezwungen sind, in eine immer größere Gefährdung abzudriften, in der Falle des Grundsatzes der zivilrechtlichen Vertragsfreiheit, gegen die sie sich nur durch nachträgliche Statusklagen wehren können. Daher ist das letzte und entscheidende Mittel zur Gewährleistung ihres Schutzes, d. h. die Arbeitsgerichtsbarkeit und ihre Regeln und Praxis, von entscheidender Bedeutung für die gerechte Durchsetzung des Arbeitsrechts.

Leider besteht diese Schwierigkeit bei der Rechtsanwendung auch in den Tagen, in denen dieses Kapitel geschrieben wird, weiter, wie das jüngste und erste ungarische Urteil in Sachen Plattformarbeiter zeigt.

Der Kläger war zwischen dem 18. Oktober 2019 und dem 15. Januar 2020 als Kurier tätig,³¹ für die Beklagte als Selbständiger im Rahmen eines privatrechtlichen Verhältnisses auf Plattformbasis arbeitete. Der Kläger übte die Tätigkeit aus, indem er sich jeweils am Mittwoch einer Woche im Voraus für einen Zeitraum anmeldete, in dem er Kurierdienste leisten wollte, und sich dann während der von ihm übernommenen Zeiträume in die Roadrunner-Anwendung einloggte. Der Kläger führte seine Kurierdienste aus, indem er sich zu Beginn des vereinbarten Zeitraums einloggte, woraufhin ihm das automatisierte System eine Zahlenfolge übermittelte, die den ersten Schritt der Lieferung darstellte und die er akzeptieren musste, das Restaurant, von dem aus die Lieferung erfolgen sollte, der Antragsteller holte das Paket in dem Restaurant mit der der Nummernfolge entsprechenden Kennung ab, und als dies in der Anwendung erfasst war, erhielt er die Adresse, an die das Essen an den Kunden (den Abnehmer) geliefert werden sollte. Wenn während des Zustellvorgangs die Nummernfolge auf dem Gerät des Kuriers eintrifft, hat dieser 75 Sekunden Zeit, um zu antworten oder sie zu akzeptieren. Tut er dies nicht, sucht das System automatisch nach einem anderen Kurier in diesem

³⁰ SZEKERES Bernadett: i.m.

³¹ Mf.I.50.063/2022/7.

Gebiet. Wenn sich der Kurier zu einer ununterbrochenen 8-Stunden-Periode an einem Tag verpflichtet hat, gewährt die Beklagte auf Anfrage eine 30-minütige stündliche Pause. Im Jahr 2019 entlohnte die Beklagte die Kurier mit einer Grundgebühr (850 HUF) für die in der aktiven Zeit geleisteten und abgeschlossenen Stunden und einer Adressgebühr (Zustellgebühr von 350 HUF) für die in der aktiven Zeit geleisteten Stunden. Der Kläger beantragte die Feststellung, dass er vom 17. Oktober 2019 bis zum 15. Januar 2020 bei der Beklagten mit einem monatlichen Bruttogrundlohn von 161.000 HUF beschäftigt war und 40 Stunden pro Woche arbeitete.

Im Dezember 2023 entschied der Oberste Gerichtshof in einem Revisionsverfahren nach Ausschöpfung der letzten Berufungsmöglichkeit, dass der Plattformarbeiter nicht als Arbeitnehmer einzustufen sei.

Die Gerichte haben alle Elemente der Beschäftigung aufgelistet. Das Berufungsgericht betonte, dass es sich bei der Plattformarbeit immer noch um ein Phänomen handelt, für das es keine spezifische gesetzliche Regelung gibt, da es in der Europäischen Union nur einen Richtlinienentwurf in diesem Bereich gibt. Bis zur Verabschiedung einer solchen Richtlinie und einer Rechtsharmonisierung bleibt den rechtsanwendenden Gerichten nichts anderes übrig, als den konkreten Inhalt des Rechtsverhältnisses im Rahmen der bestehenden Rechtsvorschriften zu prüfen, denn bis dahin ist das binäre Modell die einzige Grundlage für die Einordnung des Arbeitsverhältnisses als Zivil- oder Arbeitsverhältnis und für die Beibehaltung der Beschäftigungsform innerhalb des rechtlichen Rahmens.

Das Oberste Gerichtshof prüfte daher das Vorliegen einer Berufsbezeichnung, die Art und Weise der Lohnzahlung und die Beschäftigungspflicht. Es ist jedoch zu betonen, dass die beiden Gerichte bei der Beurteilung des Sachverhalts in Bezug auf die Frage der Unterordnung zu unterschiedlichen Ergebnissen kamen. Bei der Beurteilung des Sachverhalts stellte das Gerichtshof fest, dass der Kläger nicht für die Organisation der Beklagten tätig war und dass seine Tätigkeit nicht mit der Unternehmensstruktur der Beklagten verbunden war. Ein strenges Unterordnungsverhältnis oder ein weitgehendes, einseitiges Weisungsrecht des Arbeitgebers sei nicht erkennbar. Der Kläger organisierte die Zustelltätigkeit selbst: Die Wahl der Route und des Transportmittels lag in seinem Ermessen, was ebenfalls auf ein hohes Maß an Autonomie bei der Ausübung seiner Tätigkeit hindeutet. Das Berufungsgericht entschied, dass der Einsatz eines GPS-Systems durch die Beklagte an sich nicht für eine Kontrolle des Arbeitgebers spreche, da dessen Funktion darin bestehe, die ordnungsgemäße Durchführung der Zustellung zu überprüfen und den einer bestimmten Adresse nächstgelegenen Kurier ausfindig zu machen, dem die Möglichkeit geboten werden könne, die Zustellung durchzuführen. Dieselbe Effizienz sollte auch durch die Möglichkeit der Beklagten

gewährleistet werden, den aktiven Zeitraum zu beenden, was zu einer nicht nennenswerten zeitlichen Begrenzung für die Klägerin führte, die nur auf der Ebene der Einstufung Zeitfenster beantragen konnte.

Zuvor hatte das Gericht zweiter Instanz seine Entscheidung auf die gleichen Kriterien gestützt. Die Argumentation des Gerichts erster Instanz ab Randnummer 99 der Entscheidung, die sich auf seine Prüfung der internationalen Praxis in Bezug auf Plattformen stützte, wog das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auf. Es betonte, dass im vorliegenden Fall Merkmale beider Rechtsverhältnisse (Zivil- und Arbeitsverhältnis) vorlägen, dass aber darauf geachtet werden müsse, welches das entscheidende sei. Da die allgemeinen Vertragsbedingungen einseitig vom Unternehmen festgelegt wurden und der Kurier eine kontinuierliche Tätigkeit ausübte, musste der Arbeitsplatz beibehalten werden und es handelte sich nicht um eine Ad-hoc-Tätigkeit.

Auch bei der Beurteilung der Beschäftigungspflicht gibt es einen wichtigen Unterschied. Während der in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgesehenen aktiven Zeit musste der Kurier dem Auftraggeber zur Verfügung stehen und einzelne Aufträge des Auftraggebers über die Anwendung abwarten, oder er musste aktiv arbeiten, d. h. ausliefern, wofür er Anspruch auf einen Stundensatz für die auf Abruf verbrachte Zeit hatte. Dieses Element wurde vom Berufungsgericht als Bereitschaftsdienstverpflichtung angesehen, die sich auf die einseitig vom Unternehmen aufgestellten Bestimmungen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen stützt. Der Oberste Gerichtshof hob in diesem Zusammenhang andere Elemente hervor und kam in seiner Analyse zu einem gegenteiligen Ergebnis. Die Flexibilität sei ein Schlüsselfaktor, da die Bedürfnisse des Klägers den Tag, das Zeitfenster, den Zeitrahmen und seine Bereitschaft zur Arbeit bestimmten und er berechtigt sei, die von ihm übernommene aktive Zeit zu beenden, ohne dies melden oder eine Genehmigung einholen zu müssen.

Dass die Beklagte die Anzahl und die Länge der aktiven Zeiten anhand eines Algorithmus bestimmt habe, da die Entscheidung, sich dafür anzumelden, im Ermessen des Klägers (oder anderer Beauftragter) gelegen habe, könne weder als weitgehendes Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber zur Arbeit noch als Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers gewertet werden. Es bestehe keine Erwartungshaltung der Beklagten hinsichtlich der Anzahl der geleisteten Arbeitseinsätze oder hinsichtlich der Dauer der Arbeitseinsätze, die der Kläger ohne Angabe von Gründen oder Zustimmung abzeichnen oder einzelne Einsätze ablehnen könne. Der Kläger sei daher nicht verpflichtet gewesen, während der aktiven Zeiten zur Verfügung zu stehen.

Es ist nicht unsere Aufgabe, über die Richtigkeit des Urteils zu entscheiden, zumal es sich um ein zwischengeschaltetes, nicht eindeutiges Rechtsverhältnis handelt, so dass beide Entscheidungen vertretbar sind, aber es ist umso wichtiger, das System des Gerichtsverfahrens selbst in diesem Fall zu bewerten. Aus verfahrensrechtlicher Sicht ist es wichtig festzustellen, dass der Oberste Gerichtshof diese Schlussfolgerungen nicht auf der Grundlage eines neuen Beweisverfahrens gezogen hat, sondern den Beschäftigungsstatus auf der Grundlage der gleichen Umstände anders qualifiziert hat. Es stellt sich die Frage, ob es überhaupt möglich ist, die Entscheidungen von Richtern zu kritisieren, die über ein so hohes Maß an Erfahrung und Einsicht verfügen. An dieser Stelle soll ein wichtiger Gedanke aus der Entscheidung des Berufungsgerichts hervorgehoben werden, der die Schwierigkeiten deutlich macht, die sich aus dem überholten binären Denken ergeben. Das Gericht, das die Beweise ermittelt hat, hat entschieden, dass die interne Überzeugung des Gerichts das einzige Kriterium für das Ergebnis der Beweiswürdigung ist.

Und diese Überzeugung führt in den verschiedenen Gremien zu einem äußerst instabilen Ergebnis, denn jedes Gremium kommt zu einem anderen Ergebnis, je nachdem, was es berücksichtigt. Man kann die Metapher des Glücksrads verwenden: In einem solchen Fall ist es fast eine Frage des Glücks, welchen Status der Arbeiter erhält, so ungewiss ist der Ausgang. Das Berufungsgericht kam zu seiner Schlussfolgerung, indem es das internationale Bild betrachtete, während die Kurie den Fall eher eng behandelte, auch nicht zu Unrecht. Es ist klar, dass die Plattformarbeit außerhalb des traditionellen Rahmens beginnt - ihre Lösung innerhalb dieses Rahmens hängt von der Herangehensweise des Gerichts ab, das entscheidet. Diese Ungewissheit wird in dem Urteil des Obersten Gerichtshofs aufgegriffen. In der Entscheidung heißt es, dass die über eine digitale Plattform ausgeübte Tätigkeit vielfältig sein kann (Beförderung von Personen oder Gütern, Lieferung von Lebensmitteln, Programmierung usw.). In Anbetracht der Natur der ausgeübten Tätigkeit ist es nicht möglich, in Ermangelung eines geeigneten rechtlichen Umfelds allgemeine Regeln anzuwenden, so dass stets der Kontext der Tätigkeit untersucht werden muss. Die auf der EU-Website veröffentlichte Rechtsprechung spiegelt keine einheitliche Position und keine einheitlichen Regeln wider, und dasselbe gilt für die Auslegung des nationalen Rechts. Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit, diese Frage zufriedenstellend zu regeln. Im abschließenden Urteil wird hervorgehoben, dass der Oberste Gerichtshof im vorliegenden Fall nicht zu einer allgemeinen Frage der Rechtspolitik oder der Gesetzgebungspolitik Stellung genommen hat, sondern zu dem konkreten Fall auf der Grundlage der Rechtsnormen, auf die sich der Antrag stützte. Daraus ist ersichtlich, dass sich das Gericht zum Zeitpunkt der Entscheidung der zugrundeliegenden Verletzlichkeit bewusst war, die das Schicksal des modernen

Plattformarbeiters stigmatisiert³². Leider wird diese Anfälligkeit durch das "Glücksrad", das durch den vorliegenden Fall veranschaulicht wird, d. h. die völlige Ungewissheit über den rechtlichen Status des Arbeiters im Falle eines Rechtsstreits, noch erheblich verschärft.

Gesetzgeberische Maßnahmen können nicht aufgeschoben werden, aber es ist fraglich, welcher Gesetzgeber die Führung übernehmen sollte: die nationale oder die EU-Ebene? Am 9. Dezember 2021 veröffentlichte die EU-Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie (2021/04.14/COD/COM/2021/762. final) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, der jedoch noch nicht angenommen wurde. Leider stellte die spanische Präsidentschaft am 22. Dezember 2023 fest, dass die erforderliche Mehrheit für die vorläufige Einigung unter den Vertretern der Mitgliedstaaten nicht erreicht werden konnte. Die belgische Präsidentschaft wird die Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament wieder aufnehmen, um eine Einigung über die endgültige Form der Richtlinie zu erzielen.³³ Daraus können wir schließen, dass die Idee, dass ein Arbeitsrecht für alle Arbeitnehmer gilt, noch eine ferne Vision ist.

5. Schlussfolgerung

In Ungarn wird das individuelle Arbeitsrecht durch das Gesetz Nr. I aus dem Jahr 2012 über das Arbeitsgesetzbuch geregelt, wodurch es sich vom allgemeinen Vertragsrecht unterscheidet. Während die Debatte über die Qualifizierung von Plattformverträgen weitergeht, ist es offensichtlich, dass sich die Rolle des Arbeitsrechts inmitten wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen, einschließlich der Zunahme von Selbständigkeit und flexiblen Beschäftigungsformen, weiterentwickelt. Trotz seiner Eigenständigkeit bleibt das Arbeitsrecht mit dem Zivilrecht verflochten, wobei das Bürgerliche Gesetzbuch in bestimmten Fragen als Bezugspunkt dient.

Die traditionelle Unterscheidung im binären Modell wird durch das Aufkommen von Selbstständigen in Frage gestellt, die wirtschaftlich abhängig sind, aber nicht als traditionelle Arbeitnehmer gelten. Zwar hat der

³² MÉLYPATAKI Gábor: Typical Civil Law Contract or Employment Relationship? Assessing the new Rules on Platform Work in the Light of Social Protection – Impressions, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2 (2023), 56-67. TÓTH Hilda: A digitális platform alapú foglalkoztatási és feladatellátásra irányuló megbízások, kiközvetítések, in: *A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel* (szerk: Jakab Nóra – Mélypataki Gábor – Prugberger Tamás – Rác Zoltán – Tóth Hilda), Bíbor Kiadó, Miskolc.

³³ Rat der Europäischen Union: Rights for platform workers: Council and Parliament strike deal, 2023, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/> (letöltés ideje: 2024.03.20.)

Gesetzgeber versucht, diesen selbständigen Arbeitern arbeitsrechtlichen Schutz zu gewähren, doch bleibt die Frage unbeantwortet, wie ihren individuellen arbeitsrechtlichen Bedürfnissen Rechnung getragen werden kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die sich entwickelnde Landschaft der Arbeitsbeziehungen, einschließlich der verschwimmenden Grenzen zwischen traditioneller Beschäftigung und Selbstständigkeit, Herausforderungen für die Regulierung und Durchsetzung des Arbeitsrechts in Ungarn mit sich bringt. Da das Arbeitsrecht bestrebt ist, das soziale Gleichgewicht aufrechtzuerhalten und schutzbedürftige Arbeiter zu schützen, könnten weitere gesetzgeberische und regulierende Maßnahmen erforderlich sein, um dem sich wandelnden Charakter von Arbeitsverhältnissen in der modernen Wirtschaft gerecht zu werden.

Die Rechtsprechung veranschaulicht diesen Kampf, da die Gerichte unklare Situationen beurteilen, in denen Arbeiter arbeitsrechtlichen Schutz suchen, obwohl sie als Selbstständige eingestuft werden. Die jüngste ungarische Entscheidung in Sachen Plattformarbeiter unterstreicht die Unsicherheit, die den rechtlichen Status von Arbeitern, die auf Plattformen arbeiten, umgibt. Das Fehlen eines klaren rechtlichen Rahmens verschärft diese Unsicherheit, führt zu uneinheitlichen Urteilen und macht die Arbeiter anfällig für Ausbeutung.

Bemühungen, diese Herausforderungen durch gesetzgeberische Maßnahmen anzugehen, sind auf Hindernisse gestoßen, wie die ins Stocken geratene Verabschiedung des Vorschlags der EU-Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei plattformbasierter Arbeit zeigt. Dies unterstreicht die dringende Notwendigkeit umfassender gesetzlicher Lösungen sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene, um einen angemessenen Schutz für alle Arbeiter zu gewährleisten.

Letztlich sollte das Ziel des Arbeitsrechts darin bestehen, einen sinnvollen Schutz für Arbeiter zu bieten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Die Verwirklichung dieser Vision erfordert eine konzertierte Anstrengung zur Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen an die sich wandelnden Realitäten der modernen Arbeitnehmerschaft und damit die Wahrung der Grundprinzipien der Fairness und der sozialen Gerechtigkeit im Bereich der Arbeitsbeziehungen.

DISPARITIES IN LABOR LAWS: CENTERS VS PERIPHERIES

Aktham Raed Ahmad Alqattamin*

Abstract

Labour law, the body of regulations and rulings that govern the rights and duties of employers and employees, exhibits significant disparities across the globe, reflecting diverse historical, cultural, and economic contexts. While some nations prioritise stringent protections for workers, others maintain more employer-friendly frameworks with fewer restrictions on hiring, firing, and workplace conditions. These variations often stem from differing political ideologies, levels of economic development, and social norms, highlighting the complex interplay between labour rights, market dynamics, and governmental policies in shaping the working lives of individuals worldwide. This paper will explore these disparities and investigate their reasons.

Keywords: *labour law, centre, periphery, employee, employer, Politics, Exploit.*

1. Labor Law and Historical Highlights

As a discipline, labor law is the legal framework governing the relationship between employers, employees, trade unions, governments, and other concerned parties¹. Its evolution reflects the struggle for fairness, dignity, and justice in the workplace throughout history.

The roots of labour law can be traced back to ancient civilisations, where rudimentary forms of labour regulations existed, albeit in a vastly different form compared to contemporary standards. For instance, the Code of Hammurabi in ancient Mesopotamia provided certain protections for workers,

* PhD student at Deák Ferenc Doctoral School of Law and Political Science, University of Miskolc. (akthamqatameen@gmail.com); Supervisor: Prof. Dr. Miklós Szabó, Professor Emeritus at Deák Ferenc Doctoral School of Law and Political Science, University of Miskolc

¹ JENKS, C. Wilfred and SCHREGLE, Johannes: labour law. Encyclopedia Britannica. 2024 (<https://www.britannica.com/topic/labour-law>)

setting wages and working conditions.² Similarly, in ancient Rome, laws were enacted to govern the relationship between masters and their slaves, offering some semblance of rights.³

A more recent point in history that should be mentioned here is the Industrial Revolution (1760 - 1840) which marked a significant turning point in the development of labor law. The shift from rural economies to industrialised societies brought about profound changes in labour relations.

Mass production in factories led to exploiting workers, who toiled under harsh conditions for meagre wages. In response to widespread labour unrest and social upheaval, governments began enacting legislation to protect workers' rights.⁴

The United Kingdom's Factory Acts of the 19th century were among the earliest attempts to regulate labour conditions. These laws established minimum age requirements, restricted working hours, and mandated factory safety standards.⁵ Similarly, the rise of trade unions gave workers collective bargaining power, enabling them to negotiate better wages and working conditions.

Also, the Progressive Era in the United States saw the enactment of landmark labour laws such as the Fair Labor Standards Act (FLSA)⁶ and the National Labor Relations Act (NLRA).⁷ The prior (FLSA), passed in 1938, established the minimum wage, overtime pay, and child labour standards, while the latter (NLRA), passed in 1935, guaranteed workers the right to organise and collectively bargain with employers.

In many Western countries, the Great Depression of the 1930s exposed the limitations of laissez-faire economics and prompted governments to adopt more interventionist policies to address mass unemployment and poverty. The

² Annunziata ROSITANI: WORK AND WAGES IN THE CODE OF HAMMURABI. *Egitto e Vicino Oriente*. 2017 40, 47–72. (<https://www.jstor.org/stable/26490822>)

³ Peter Temin. The Labor Market of the Early Roman Empire. *The Journal of Interdisciplinary History*, 34(4). 2004. 513–538. (<http://www.jstor.org/stable/3656762>)

⁴ BrewMinate: Labor Laws and the Industrial Revolution. (2019) (<https://brewminate.com/labor-laws-and-the-industrial-revolution/>)

⁵ The National Archives: 1833 Factory Act: Did it solve the problems of children in factories? (2021) (<https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/>)

⁶ Wage and Hour Division: Wages and the Fair Labor Standards Act. 2021 (<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>)

⁷ National Archives: National Labor Relations Act (1935). (2021) (<https://www.archives.gov/milestone-documents/national-labor-relations-act>)

New Deal in the United States, introduced by President Franklin D. Roosevelt, laid the foundation for a comprehensive welfare state through initiatives such as Social Security, unemployment insurance, and public works programs.⁸

In Europe, the aftermath of World War II marked a pivotal period in the evolution of labour law and the transformation of the employee-employer relationship. The devastation wrought by the war necessitated comprehensive reconstruction efforts, leading many European countries to adopt progressive labour policies as part of their post-war recovery strategies.⁹ For instance, the revival of welfare states across Western Europe introduced a range of social protections for workers, including unemployment benefits, healthcare, and pension schemes. These measures not only improved living standards but also strengthened workers' bargaining power, setting the stage for more equitable labour relations.¹⁰

The welfare state, a cornerstone of modern societies, is a system in which the government takes responsibility for the social and economic well-being of its citizens. Rooted in social justice and equity notions, the welfare state has undergone a complex evolution shaped by historical events, economic ideologies, and societal demands.

The origins of the modern welfare state in Europe (Mainly Western Europe) can be traced back to the late 19th and early 20th centuries, a period marked by rapid industrialisation, urbanisation, and social upheaval.¹¹ The rise of industrial capitalism brought about profound economic transformations, leading to widespread poverty, inequality, and social unrest.

In response, governments began implementing rudimentary social policies to mitigate the harsh effects of industrialisation. These early interventions included labour regulations, such as minimum wage laws and limits on working hours, and rudimentary forms of social insurance, such as pensions for the elderly and disabled.¹²

⁸ Leonard KRIEGER: The Idea of the Welfare State in Europe and the United States. *Journal of the History of Ideas*, 24(4). (1963): 553–568. (<https://doi.org/10.2307/2707984>)

⁹ Tamás VONYÓ: Recovery and reconstruction: Europe after WWII. VOXEU. CEPR.org (2019)

¹⁰ Frank NULLMEIER, Delia González DE REUFELS, Herbert OBINGER: International Impacts on Social Policy Short Histories in Global Perspective. Springer Nature Switzerland AG (Palgrave Macmillan). (2022): 30-32 & 47-57

¹¹ Kees VAN KERSBERGEN: The Welfare State in Europe. OpenMind BBVA. (2024)

¹² Clare BAMBRA, Gopalakrishnan NETUVELI, & Terje A. EIKEMO: WELFARE STATE REGIME LIFE COURSES: THE DEVELOPMENT OF WESTERN EUROPEAN WELFARE STATE REGIMES AND AGE-RELATED PATTERNS OF EDUCATIONAL

The 20th century (Described as the golden age of welfare states) witnessed a significant expansion of the welfare state, driven by a combination of progressive social movements, political reforms, and the aftermath of two world wars.

The post-World War II era witnessed further expansion and consolidation of the welfare state, particularly in Western Europe. The devastation of war and the rise of social democratic movements led to the establishment of comprehensive welfare systems characterised by universal healthcare, public education, social security, and unemployment benefits. Countries such as Sweden, Denmark, and the United Kingdom pioneered the development of extensive welfare programs, embodying the principles of social solidarity and collective responsibility.¹³

However, the welfare state faced challenges in the latter half of the 20th century, including economic stagnation, demographic changes, and ideological shifts. The rise of neoliberalism in the 1980s ushered in a period of retrenchment and austerity characterised by privatisation, deregulation, and cuts to social spending. Governments in the United States and Western Europe implemented neoliberal reforms to reduce the size and scope of the welfare state, emphasising individual responsibility and market-driven solutions.¹⁴

In the 21st century, the welfare state continues to evolve in response to new challenges and opportunities. Globalisation, technological innovation, and demographic ageing present opportunities and challenges for welfare states worldwide. The rise of populist movements and growing inequality have renewed debates about the state's role in addressing social and economic inequalities. Furthermore, the COVID-19 pandemic has underscored the importance of robust social safety nets and public healthcare systems in safeguarding public health and well-being.

Moreover, the European integration process further influenced the region's labour law evolution. The creation of the European Union (EU) facilitated the harmonisation of labour standards among member states, promoting a level

INEQUALITIES IN SELF-REPORTED HEALTH. *International Journal of Health Services*, 40(3). (2010): 399–420. (<http://www.jstor.org/stable/45131345>)

¹³ Clare BAMBRA, Gopalakrishnan NETUVELI, & Terje A. EIKEMO: WELFARE STATE REGIME LIFE COURSES: THE DEVELOPMENT OF WESTERN EUROPEAN WELFARE STATE REGIMES AND AGE-RELATED PATTERNS OF EDUCATIONAL INEQUALITIES IN SELF-REPORTED HEALTH. *International Journal of Health Services*, 40(3). (2010): 399–420. (<http://www.jstor.org/stable/45131345>)

¹⁴ Basak KUS: Neoliberalism, Institutional Change and the Welfare State: The Case of Britain and France. Sage Publications. (2006) (<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020715206070268>)

playing field for workers across borders. Landmark directives, such as the Working Time Directive¹⁵ and the Equal Treatment Directive¹⁶, established minimum standards for working conditions and prohibited discrimination in employment.

Additionally, the EU's emphasis on social cohesion and solidarity has spurred initiatives to promote fair wages, collective bargaining, and worker participation in decision-making processes, fostering a more cooperative and inclusive model of the European employee-employer relationship.

2. Labour Law disparities on the global landscape

Across the globe, countries exhibit significant disparities in their internal affairs and their laws and legislations; our main concern here is the disparities in labour laws, possibly leading to unequal treatment and opportunities for workers. While some nations boast comprehensive regulatory frameworks and robust enforcement mechanisms, others struggle to provide adequate protection and rights for their workforce. These inequalities in labour laws contribute to a multitude of challenges, ranging from exploitation and unsafe working conditions to limited access to social protection and discriminatory practices. Understanding the extent of these disparities is crucial for addressing systemic injustices and working towards a more equitable global labour landscape.

The disparities in labour laws are particularly evident when examining different regions. In developed countries like the United States, Canada, and European nations, labour laws tend to be more comprehensive, offering robust protections for workers regarding wages, working hours, healthcare, and retirement benefits. Collective bargaining rights are often enshrined in law, allowing workers to negotiate with employers for better wages and working conditions.

In contrast, many developing countries struggle with weak enforcement of labour laws, limited worker protections, and widespread exploitation. Factors such as poverty, corruption, political instability, and lack of regulatory infrastructure contribute to these disparities. In some cases, workers in developing countries face hazardous working conditions, long hours, and low

¹⁵ European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion. (2024) (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>)

¹⁶ EU Monitor: establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. (2000) (<https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gvxp/vhckn6dfxvy3>)

wages, with little recourse for seeking redress; examples of this can be found in Africa or parts of China.¹⁷

Moreover, globalisation has further exacerbated disparities in labour laws by facilitating the movement of capital and production across borders. In pursuit of cheap labour and favourable regulatory environments, multinational corporations often outsource manufacturing and production to countries with lax labour laws. This practice, while driving economic growth in host countries, can also perpetuate exploitation and undermine workers' rights.¹⁸

2.1.Center-Periphery Model

To gain a clearer understanding of global dynamics, it is valuable to utilize the Center-Periphery model, which elucidates the disparities among societies worldwide and delineates how certain states wield greater economic, technological, political, ... power than others, often leveraging this advantage to exploit weaker nations for their own interests and gains.

At its core, the term "centres" refers to economically advanced regions, typically urban or industrial hubs, which wield significant influence over national or even global economies. In contrast, "peripheries" denote areas that are geographically, economically, or politically marginalised, often characterised by lower levels of development and infrastructure. These designations are not merely geographical; they encapsulate complex socio-economic dynamics that shape the lives and livelihoods of millions.¹⁹

Center-periphery theory is a framework in social and economic geography that explains the relationships between core areas, or centres, and peripheral areas, or peripheries, within a larger system. The theory suggests that a core-periphery structure exists in most societies and economies, with the core being the dominant, prosperous, and highly developed centre and the periphery being the less developed, marginalised, and subordinate regions.

¹⁷ David BARBOZA: In Chinese Factories, Lost Fingers and Low Pay. The New York Times. (2008) (<https://www.nytimes.com/2008/01/05/business/worldbusiness/05sweatshop.html>)

¹⁸ Gay W. SEIDMAN: Regulation at Work: Globalization, Labor Rights, and Development. Social Research, 79(4). (2012): 1023–1044. (<http://www.jstor.org/stable/24385638>)

¹⁹ Magdalena KLIMCZUK-KOCHAŃSKA, Andrzej KLIMCZUK: Core-Periphery Model, [in:] S.N. Romaniuk, M. Thapa, P. Marton (eds.), The Palgrave Encyclopedia of Global Security Studies, Palgrave Macmillan, Cham (2019): 1–8 (https://doi.org/10.1007/978-3-319-74336-3_320-1.)

The theory suggests that the core-periphery relationship is maintained and reinforced through a variety of mechanisms, including trade policies, investment flows, and cultural practices. The core benefits from the exploitation of the periphery, while the periphery is often subject to economic, social, and political instability.²⁰

Centers are described to be benefiting from peripheries in terms of economy and impose control either directly or indirectly upon some peripheries in terms of politics. This weak position of the peripheries and their constant need for the centers for political guidance and economic aid led to a noticeable difference in how the two societies were formed, affecting essential aspects such as Human Rights, Labor Laws, and many other aspects.

Labour laws serve as the bedrock for ensuring equitable treatment, safe working conditions, fair compensation, and avenues for grievance redressal for workers.

However, the extent to which these laws are enforced and the protections they afford can vary drastically between centres and peripheries. Central regions, buoyed by economic prowess and political clout, often boast robust regulatory frameworks and institutions that ostensibly safeguard labour rights. Conversely, peripheral areas frequently grapple with lax enforcement, loopholes, and systemic deficiencies that leave workers vulnerable to exploitation and abuse.

The disparities in labour laws between centres and peripheries stem from a myriad of interrelated factors. Historical legacies of colonisation, economic exploitation, and resource extraction have left enduring imprints on the socio-economic fabric of many peripheral regions. Weak governance structures, corruption, and regulatory capture further exacerbate the disparities, perpetuating a cycle of marginalisation and disenfranchisement²¹

In this section, some reasons for these disparities will be presented and discussed to enable us to judge the causes and effects that these disparities implicate in reality.

2.2.Dominant Centers Vs. Needy Peripheries

- Access to Legal Resources:

²⁰ Kendall MOYER: Periphery Role in the World Systems Theory. Medium. (2016)

²¹ Lucas RONCONI: Colonial history affects labor regulations. World Bank Blogs. (2015)

Urban centres typically have more accessible legal resources compared to peripheral areas. These resources include labour unions, legal aid services, and government agencies dedicated to enforcing labour laws. Workers in urban centres have greater access to information and assistance when it comes to understanding their rights and seeking legal recourse in case of labour law violations.

In contrast, one of the significant challenges faced by workers in peripheral regions is the limited access to legal resources. Unlike urban centres, peripheral areas often lack adequate legal aid services, labour unions, and government agencies dedicated to enforcing labour laws. As a result, workers in peripheral regions may struggle to understand their rights and navigate the legal system, leaving them vulnerable to exploitation by employers.²²

- Enforcement Mechanisms:

Stronger labour laws in urban centres often coincide with more robust enforcement mechanisms.

Government agencies responsible for monitoring and enforcing labour regulations tend to be more active and effective in urban areas due to higher population densities and economic activities. As a result, employers in urban centres are more likely to comply with labour laws to avoid penalties and legal actions.

On the other hand, peripheral regions frequently experience challenges in enforcing labour laws due to factors such as limited governmental resources, sparse population densities, and remote geographical locations. As a result, employers in these areas may flout labour regulations with impunity, knowing that the chances of facing penalties or legal consequences are minimal.

The absence of effective enforcement mechanisms exacerbates the exploitation of workers and perpetuates labour rights violations in peripheral regions.²³

- Collective Bargaining Power:

Urban centres are hubs of economic activity and often have a higher concentration of organised labour movements. Labour unions and collective bargaining agreements play a significant role in negotiating better wages, benefits, and working conditions for workers in urban areas. The collective

²² Lucas RONCONI: Enforcement of labor regulations in developing countries. *IZA World of Labor*: 457. (2019) (Doi: 10.15185/izawol.457)

²³ Robayet F. SYED: Labor standards, labor policy, and compliance mechanism: a case study in Bangladesh. *Labor History*, 65(2). (2023): 256–272. (<https://doi.org/10.1080/0023656X.2023.2272124>)

bargaining power of workers in urban centres enables them to demand and secure improvements in labour standards.

Quite the opposite, in peripheral regions, the prevalence of weak labor laws often corresponds with lower rates of unionization and limited collective bargaining power. Without strong representation, workers in peripheral areas may struggle to negotiate fair wages, benefits, and working conditions, further exacerbating disparities between urban and rural labor markets.²⁴

- Economic Opportunities and Mobility:

Stronger labor laws in urban centers contribute to creating a more conducive environment for economic opportunities and upward mobility for workers. Improved labor standards attract businesses and investment, leading to job creation and higher wages in urban areas. Additionally, workers in urban centers have better access to training and skill development programs, enhancing their employability and career prospects.

Whereas, peripheral regions often face economic challenges such as limited job opportunities, lower wages, and fewer avenues for skill development and career advancement. Weaker labor laws may deter businesses from investing in peripheral areas, leading to stagnation and economic decline. Consequently, workers in peripheral regions may have fewer options for employment and face heightened competition for scarce opportunities, exacerbating their vulnerability to exploitation and precarious working conditions.²⁵

- Social and Economic Justice:

Ensuring stronger labor laws in urban centers promotes social and economic justice by reducing disparities in employment conditions and opportunities. By protecting the rights of workers and promoting fair labor practices, urban centers foster greater social cohesion and inclusivity.

The prevalence of weaker labor laws in peripheral regions perpetuates social and economic injustices by reinforcing disparities in employment conditions and opportunities. Workers in peripheral areas are more likely to experience poverty, inequality, and social exclusion due to their limited access to decent work and labor protections. Moreover, the absence of adequate labor

²⁴ Quentin MATHYS: Beyond the Numbers: Exploring the Relationship Between Collective Bargaining Coverage and Inequality. ILOSTAT. (2023)

²⁵ Autumn L. PAYTON, & Byungwon WOO: Attracting Investment: Governments' Strategic Role in Labor Rights Protection. International Studies Quarterly, 58(3). (2014): 462–474. (<http://www.jstor.org/stable/24014604>)

regulations undermines efforts to promote social cohesion and inclusive economic growth in peripheral regions.

3. Real-Life Implications:

Disparities in labor laws between central and peripheral regions often result in unequal treatment of workers and businesses. In central regions, where labor laws are more robustly enforced and adhered to, workers enjoy better wages, working conditions, and social protections. Meanwhile, in peripheral areas, lax enforcement or absence of adequate labor laws may lead to exploitation, low wages, and unsafe working conditions. This disparity creates an uneven playing field for businesses, as those in central regions face higher labor costs due to compliance with stringent regulations, while those in peripheral areas may exploit lax regulations to minimize costs.

Moreover, these disparities can exacerbate economic inequality within and between regions. Workers in peripheral areas, lacking adequate legal protection, are often unable to negotiate fair wages or decent working conditions, perpetuating a cycle of poverty and underdevelopment. This not only hampers economic growth in peripheral regions but also widens the gap between them and central regions, contributing to spatial inequalities and regional disparities.

The globalized nature of modern economies means that disparities in labor laws can have far-reaching ethical implications beyond national borders. Companies based in central regions may exploit weak labor laws in peripheral areas to lower production costs and maximize profits, perpetuating a race to the bottom in terms of labor standards. This raises questions about corporate responsibility and the ethical obligations of businesses operating in global supply chains. Reports from countries in Southeast Asia and Africa highlight instances of sweatshops and hazardous workplaces where labor laws are poorly enforced or non-existent.²⁶

The disparities in labor laws also have profound social implications, affecting the well-being and dignity of workers. In peripheral areas, where labor laws are weakly enforced or nonexistent, workers are vulnerable to various forms of exploitation, including long working hours, child labor, and unsafe working conditions. This not only undermines their physical and mental health but also deprives them of basic rights and dignity.

²⁶ The Exchange: Africa's Investment Gateway: Is Africa China's sweatshop or America's trade nightmare? (2024) (<https://theexchange.africa/industry-and-trade/africa-chinas-sweatshop-hub-cheap-labour/>)

Furthermore, the unequal treatment of workers based on geographical location can fuel social unrest and discontent. Workers in peripheral areas may feel marginalized and disenfranchised, leading to resentment and a sense of injustice. This can manifest in labor strikes, protests, and social unrest, posing challenges to social cohesion and stability.

Weak labor laws in peripheries often fail to protect workers from arbitrary dismissal, lack of job security, and unfair treatment by employers, undermining workers' rights and perpetuating a cycle of poverty and dependence on exploitative employment practices. Additionally, the absence of robust labor regulations makes it challenging for workers to seek recourse for grievances or unjust treatment.

Disparities in labor laws exacerbate gender inequalities in the workforce, particularly in peripheries, where women are disproportionately affected by discriminatory practices such as lower wages, limited access to formal employment, and lack of maternity benefits.²⁷

Moreover, disparities in labor laws contribute to structural inequalities that perpetuate poverty and underdevelopment in peripheries as mentioned, further fueling migration pressures.²⁸ As economic opportunities remain scarce and livelihoods are precarious, individuals and families may feel compelled to undertake perilous journeys in search of a better future. The lack of equitable access to employment and economic opportunities exacerbates social and economic disparities within and between countries, fostering a cycle of migration driven by desperation and the pursuit of livelihood security. Addressing these disparities requires not only legal reforms and improved labor standards but also holistic approaches that promote inclusive development and address the root causes of migration.

From an ethical standpoint, the disparities in labor laws between centers and peripheries raise fundamental questions about justice, fairness, and human rights. All workers, regardless of their geographical location, deserve equal

²⁷ Arianne Renan BARZILAY: Discrimination without Discriminating: Learned Gender Inequality in the Labor Market and Gig Economy. SSRN Electronic Journal. (2019) (10.2139/ssrn.3426676)

²⁸ Douglas S. Massey: Economic Development and International Migration in Comparative Perspective. *Population and Development Review*, 14(3). (1988): 383–413. (<https://doi.org/10.2307/1972195>)

protection under the law and should be entitled to fair wages, safe working conditions, and social protections. The failure to ensure such rights in peripheral areas not only violates basic principles of fairness and justice but also perpetuates systems of exploitation and inequality.

4. Addressing the Issue

Legal reforms are crucial for governments in peripheries to strengthen labor laws and enhance enforcement mechanisms, prioritizing initiatives such as establishing minimum wage standards, implementing workplace safety regulations, and safeguarding workers' rights to organize and collectively bargain. International support from organizations like the International Labor Organization (ILO) can aid in facilitating legal reforms and capacity-building initiatives, providing technical assistance and guidance where needed.

Supply chain transparency has emerged as a critical issue in recent years, with increasing calls for corporate accountability and ethical sourcing practices. Efforts to promote fair labor standards across global supply chains have led to initiatives such as the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labor Organization's (ILO) Better Work program.²⁹

However, achieving meaningful change requires collaboration among governments, businesses, civil society, and international organizations. Accompanying efforts to address disparities in labor laws, capacity-building initiatives are essential to empower both workers and employers with the knowledge of their rights and responsibilities. This involves providing comprehensive training on labor rights, workplace safety, and conflict resolution mechanisms.

Civil society organizations, alongside trade unions and other stakeholders, play a pivotal role in raising awareness and advocating for the rights of workers in the peripheries, ensuring their voices are heard and their needs addressed. Furthermore, international initiatives aimed at promoting fair trade practices can significantly contribute to mitigating disparities in labor laws. Certification schemes like Fair Trade and the Ethical Trading Initiative (ETI) incentivize companies to adhere to higher labor standards, promoting fair treatment, decent wages, and safe working conditions throughout their supply chains. Consumers also play a crucial role in supporting ethical brands and demanding transparency in corporate practices, thus driving positive change in labor standards. Platforms such as the United Nations Sustainable Development

²⁹ International Labour Organization: Better Work Branch (BETTERWORK). (2007)

Goals (SDGs) offer a framework for collective action towards achieving decent work and economic growth globally. Through alignment of efforts and sharing of best practices, stakeholders can leverage collective expertise and resources to advance labor rights and promote inclusive development on a global scale.

In conclusion, addressing disparities in labor laws is not only a matter of legal reform but also a fundamental issue of social justice and human rights. By advocating for fair labor standards, promoting ethical sourcing practices, and empowering workers and employers with the knowledge of their rights and responsibilities, we can strive toward a more equitable and inclusive global labor landscape. Through collective action and collaboration, we can build a future where all individuals, regardless of their geographical location, can work and live with dignity and respect.

THE FINANCIAL SITUATION OF EMPLOYEES IN SYRIA AND HUNGARY UNDER THE LABOR LAW AND TAX LAW

Jafaar Sakkour*

Abstract:

This article presents a detailed analysis of the financial conditions of employees in Syria and Hungary, with a focus on their labor and tax legislation. It examines the legal definitions of employees and highlights the differences in their rights and responsibilities as outlined by each country's legal system. While Syria prioritizes suitable working conditions for its workers, Hungary emphasizes equality and non-discrimination in the workplace.

The article also evaluates the benefits provided to employees, including social security systems and income tax arrangements in both countries. By comparing these aspects, the article suggests that Hungary's approach to labor and tax legislation may offer greater financial security and stability for workers compared to Syria. The analysis considers various factors such as the comprehensiveness of benefits, the robustness of social security provisions, and the efficiency of income tax systems in promoting the well-being of employees.

Keywords: labor law, tax legislation, employees, Syria, Hungary, definitions, rights, obligations, working conditions, equality, benefits, social security, income tax.

Introduction:

The definition of an employee and the rights and obligations associated with work vary depending on legal frameworks. In Syria, Law No. 17 of 2010 provides the basic structure for labor relations, defining employees as individuals who work under the authority and supervision of the employer in exchange for compensation. Conversely, the Hungarian Labor Code, governed by Law No. 1 of 2012, defines employees as those who work under an employment contract and are subject to labor laws, collective agreements, and individual terms of employment. Both legal systems aim to protect workers' rights and ensure fair treatment in the employment relationship.

These legal frameworks are based on provisions aimed at protecting workers' rights and ensuring fair treatment. In Syria, workers benefit from regulations that impose suitable working conditions, fair treatment, and opportunities for professional development. Likewise, Hungarian labor laws emphasize the importance of respecting the personal rights of employees and upholding the

principles of equality. Workers are entitled to immediate wages, with additional benefits such as sick leave and maternity leave provided by law.

Moreover, both countries have established mechanisms to regulate income tax, with different approaches to taxing different sources of income. In Syria, the income tax includes specific taxes on income, classified according to its source, while Hungary adopts a unified tax system, imposing a single tax on total income.

This article examines the impact of labor legislation on the financial situation of workers in Syria and Hungary and explores the benefits provided to workers and existing social security systems. By comparing these aspects, we aim to assess the overall environment for workers in each country and ascertain which one provides better support and financial security. In addition, we analyze the income tax systems in Syria and Hungary, highlighting the differences and their implications for employees. Through this comparative analysis, we seek to illustrate the broader impact of labor laws on worker well-being and economic stability.

1. An overview of the status of employees in the labor codes in Syrian and Hungary:

1.1. The definition of employee:

The definition of an employee is outlined in two laws. In Syria, Law No. 17 of 2010 is considered the basic system for workers in the country. Under this law, an employee is defined as any natural person who works for an employer in exchange for a wage of any kind and under their authority and supervision. An employer is any natural or legal person who employs one or more workers in exchange for a wage of any kind. In Hungary, Law No. 1 of 2012 is the basic labor law, and it defines a worker as any natural person who performs work based on an employment contract. The employment relationship due to this law is subject to the labor law, collective bargaining agreements, and employment contracts concluded between individual employees and the employer.¹

Some argue that, in Hungary, the definition of an employee could be expanded to include atypical employment relationships that are not currently covered by traditional employment contracts. This will include recognizing and regulating

* PhD student at Deák Ferenc Doctoral School of Law and Political Sciences, University of Miskolc, Jafar.jft.5610@hotmail.com; Supervisors: Dr Zoltan Varga, Associate professor, PhD.

¹ [https://ceelegalmatters.com/employment-2023/employment-hungary-2023#:~:text=Under%20Hungarian%20law%2C%20an%20employee,individual%20employees%20and%20the%20employer.\(2024.03.20\).](https://ceelegalmatters.com/employment-2023/employment-hungary-2023#:~:text=Under%20Hungarian%20law%2C%20an%20employee,individual%20employees%20and%20the%20employer.(2024.03.20).)

atypical employment relationships such as fixed-term work, telework, and self-employment within the framework of labor law. This would ensure that workers in these arrangements receive protections such as wages, maternity leave, sick leave, paid leave, severance pay, and protection from termination.²

Under both laws, workers enjoy multiple rights, in Syria the most important of which is the provision of work conditions, precautions, and environment stipulated in this law, the decisions implementing it, and the collective labor agreements related to their work. Employers are required to distribute and direct workers in a manner that is commensurate with their academic and practical qualifications and competence and in the interest of the work. It is not permissible to change the worker's profession to another profession that does not suit their qualifications and abilities except with their consent.

Employers must develop training programs to prepare the cadres required by the work plan and provide the necessary facilities to the workers as much as possible to develop their professional, artistic, and cultural levels. They must also provide appropriate means of transportation to transport workers to workplaces that are not accessible by public transportation unless they agree to grant compensation as a transportation allowance to the worker. Employers must refrain from insulting the worker's person and dignity.

Employers must establish and maintain public and private records that show the terms and conditions of workers' service according to the terms and conditions it specified. They must inform workers of all working conditions and display them in a visible place when they are issued. Employers must involve workers or their representatives in discussing matters that lead to developing work and increasing production and dealing with their affairs through the meetings they call for.

Employers must give the worker a certificate upon completion of work stating the date they started work, the contract expiration date, and the type of work they performed. The worker may request that any data be added to this certificate, and the employer must respond to the request as long as the information requested to be added matches the truth. Employers must also give the worker a clearance certificate at the end of the employment contract, provided that the worker has fulfilled all of their obligations towards the employer. The employer is prohibited from demanding any amount from the

² Bernadett Szekeres: Reflections on the employee-like persons and on there (non-)regulation in Hungary, In: Kékesi, Tamás (szerk.) MultiScience - XXXIII. Microcad International Multidisciplinary Scientific Conference, Miskolc, 1-5.

worker after granting them this certificate unless this claim is based on the occurrence of a material error in the certificate itself.³

In Hungary, the legislator focused on respecting the personal rights of parties that fall within the scope of this law and strict adherence to the principle of equal treatment. In Hungary, the legislator focused on respecting the personal rights of parties falling within the scope of this law and strict adherence to the principles of equal treatment, non-discrimination and preference, and reasonable settlements, which are implemented more strictly than private law. These principles aim to ensure equal treatment for employees with protected characteristics such as gender, age, race, religion, political belief, or disability.

But labor code imposes restrictions on contractual freedom to protect vulnerable employees, such as people with disabilities. This includes warranties regarding working hours, rest periods, wages, termination, and liability for damages.⁴

1.2. Wages:

As for remuneration, under the Hungarian Labor Code, law officers are entitled to a salary. As a general rule, unless otherwise agreed by the parties or stipulated in the labor regulations, the salary must be paid, at the latest, by the tenth day of the month following the month in question. The employee may receive a fixed salary (for example, monthly or weekly), which is not linked to his performance or the company's performance. The employee's salary may also be linked to his performance, and the employer may grant the employee a bonus (bonus) in addition to his salary. A bonus is usually given in addition to the fixed salary,⁵ In Syria, there is a National Committee that is responsible for determining the general minimum wage for workers who are covered by the provisions of the law. The committee considers various economic factors such as economic crises, currency depreciation, exchange rate, purchasing power, general price level, and other relevant variables while carrying out its mission. The wage can either be determined through an individual employment contract, collective labor agreement, or the basic system of work in the establishment. However, if the wage is not determined through any of these

³ Law No. 17 of 2010, Art 52.

⁴ Nóra Jakab: Systemic thinking about employee ownership, LEGAL BULLETIN 2 (2018), 183-184.

⁵ <https://ceelegalmatters.com/employment-2023/employment-hungary-2023#:~:text=Under%20Hungarian%20law%2C%20an%20employee,individual%20employees%20and%20the%20employer>, (2024.03.21).

2. The Influence of Labor Legislation on employees Financial Status:

To address this issue, we need to consider multiple factors, including the benefits offered to workers in both countries and the social security system.

In Syria, the government has established various financial benefits for workers. One of the most important benefits is that there is no fixed minimum wage for workers. Instead, a specialized committee determines the wage based on the worker's qualifications and experience.

Moreover, the Syrian government recognizes the significance of work in driving production and improving working conditions. Therefore, workers are entitled to receive a periodic wage increase every two years, proportional to the percentage specified in the employment contract or bylaws.¹⁰ In addition, the law mandates that employers pay workers their regular hourly wage for overtime hours worked, along with an additional 25% for daytime hours and 50% for night work.

Among the advantages stipulated by the legislator are:

- Providing health care in accordance with the conditions stipulated in this law.
- Providing a meal to workers whose circumstances and the nature of their work require providing this meal to them.
- Register all its employees in social insurance according to the rules.¹¹

In accordance with the legislation of the International Labor Organization, the Syrian legislator has drafted new social security legislation that is consistent with international labor standards. The most important aspect of social security for workers is developing and improving the level of social protection and preserving the safety of workers by obliging establishments to provide occupational safety and health requirements and conditions and their tools at work sites. And impose penalties on establishments that violate this order.¹²

In Hungary, labor laws and regulations provide various financial benefits to support employees and their families. These benefits consist of statutory entitlements and additional perks offered by employers to attract and retain talent.

[20of%20termination%20with,of%20limitation%20for%20criminal%20liability](#), (2024.03.21).

¹⁰ Muhannad Nouh: Administrative Law 2, Virtual University, Damasus, 2018, 40.

¹¹ Law No. 17 of 2010, Art 93.

¹² [https://www.almamlakatv.com/news/77589-,\(2024.03.22\)](https://www.almamlakatv.com/news/77589-,(2024.03.22)).

There are legal benefits that employers must provide to their employees, such as sickness benefits, maternity and paternity leave, and child care benefits. Additionally, many Hungarian employers offer extra perks and benefits to improve the financial well-being of their employees. Some of these benefits may include healthcare, retirement plans, and transportation subsidies or transportation provided by the company to reduce the financial burden of travel expenses for employees.¹³

Furthermore, there are five main branches of social security. Pensions and health services, including the statutory work accident system, fall under the social insurance scheme. The revenues for social insurance come from compulsory health insurance, contributions, and taxes. Both workers and employers are required to pay health care insurance contributions. The contribution rate is 7% of workers' total wages. The remaining three branches of social security are unemployment insurance. The unemployment benefits system includes both positive and negative benefits. For job seekers, negative benefits include information about employment and the labor market, career guidance and advice, local employment advice and job offers, and the family allowance scheme which includes child home care allowance, child-rearing support, maternity grant, pregnancy and childbirth benefit, child care fees, and the social assistance system.¹⁴

Overall, Hungary's comprehensive approach to supporting workers through labor laws, financial benefits, and social security systems suggests that it may offer a better environment for workers in terms of financial security and well-being compared to Syria, and also that in terms of financial support for workers and their families, Hungary may be considered a better option.

3. Income taxes applicable to employees in Syria and Hungary:

When comparing the basic income laws of Syria and Hungary, it's evident that they employ different tax systems. In Syria, Law No. 24 of 2003 utilizes specific taxes on income, which involves categorizing incomes based on their sources. Each income source is then subjected to an independent specific tax, each with its own base and rate.¹⁵

In contrast, Hungary's Act CXVII of 1995 outlines a different approach. It categorizes income subject to tax into two groups: those aggregated and taxed together, such as income from self-employment activities, and those taxed separately, like capital gains and income from entrepreneurship, private

¹³ <https://www.skquad.io/employment-laws/hungary>, (2024.03.22).

¹⁴ European Commission: Your social security rights in Hungary, European Union, 2013.

¹⁵ Al-Jalilati Muhammad: *The Syrian Tax System and its Reform Trends*. //www.mafhoum.com/syr/articles/jlaylati/jlaylati.htm , (2024.03.22).

income, and income from real estate or movable property sales. The Hungarian legislature adopts a unified tax system, where the net income from all sources is aggregated, and a single tax is imposed on the total income without differentiation based on its nature or origin. This system follows unified verification and collection procedures, with adjustments made to accommodate the personal circumstances of the taxpayer.¹⁶

Below I will explain the two most important income taxes imposed on employees in the two countries:

3.1. Income from Self-Employment and Non-Self-Employment Activities in Hungary:

Regarding Income from Self-Employment in Hungary:

After reviewing the 1995 law, it seems that the definition of self-employment lacks clarity and precision. The law specifically outlines the activities that are subject to taxation, which include:

1. Entrepreneurial Withdrawal from Self-Employed Workers
2. Primary Farmer Income
3. Owner Activity (excluding municipalities)
4. Duties of Elected Auditors
5. European Parliament Membership
6. Local Advisory Roles
7. Agency Relationships (Commission Fees)
8. Income from Intellectual Activities conducted outside of an employment context.

And non-independent activities encompass any activities that result in individual income and do not fall within the scope of non-independent activities. Examples include individual entrepreneurship, private practices, lessors, elected auditors, movable and immovable utilities, standing crop sales, and entrepreneurship.¹⁷

Income from Activities Other than Self-Employment:

¹⁶ <https://www.investopedia.com/terms/i/incometax.asp> , (2024.03.23).

¹⁷ Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals, Sec 1, chapter VI.

Income from activities other than self-employment notably includes employment relationships or public works (governed by employment contracts), personal contributions of individual partnership members, CEO income, duties of legally elected officials, work by non-self-employed individuals under international treaties, adoptive parenting activities, parliamentary membership roles, citizenship advocacy activities, and the status of state-resident project workers.¹⁸

3.2. taxation on Profits from Industrial, Commercial, and Non-Commercial Professions and Crafts in Syria:

This tax framework applies to profits generated through endeavors where both labor and capital contribute, without differentiating based on their respective shares. This tax is similar to the income tax resulting from self-employment in Hungary and encompasses any activity that yields income for the individual, excluding non-independent activities. In the Syrian Arab Republic, income tax is considered a general levy that supersedes specific taxes. As outlined in Article 2, it applies to income sources not subject to alternative taxation methods. This is achieved through two approaches: the real profits method (real profits tax) and the lump sum income method (lump income tax).¹⁹

Real Profits Tax:

Real profits tax is levied on profits derived from commercial, industrial, and non-commercial professions and crafts, as well as all other commercial activities. It also extends to other income sources not subject to alternative income taxes.

Lump Sum Income Tax:

The lump sum income tax applies to individuals engaged in trade or industrial professions, irrespective of commercial or non-commercial operations. This tax encompasses a diverse array of taxpayers across various geographical areas. The calculation is based on the taxpayer's net annual profits, determined by a classification committee appointed by the Minister of Finance. Approximately 300 items, including craft interests and remunerations from professions such as legal, medical, hospitality, and tourism services, are subject to this tax.

3.3. Collecting income tax and tax deductions:

In Hungary, collecting taxes involves several steps. First, determine whether income qualifies as taxable based on self-assessment, taking into account any

¹⁸ Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals, Sec 24, chapter VI.

¹⁹ Income Tax Law No. 24 of 2003, Para2.

exemptions. If it is taxable, proceed to the next step, which is deciding whether to treat the entities as consolidated or separate taxpayers. If they are separate, the entities remain independent.

For consolidated income, classify it as non-self-employed, self-employed, or other, and then calculate the taxable income based on specific criteria. For non-self-employed, use gross income; for self-employed, take 90% of income or subtract costs; for other categories, use all income. Combining income from different sources forms a single tax base, known as “consolidated income,” which is then taxed at 15%.²⁰

In Syria, the process of collecting tax is different. For real profits tax, the taxpayer estimates their tax base, while for lump sum income tax, the financial administration estimates the tax base. As for salaries and wages tax, the tax is deducted at the source, with the concerned authorities deducting the tax when paying salaries at a progressive rate between 5% and 22%, depending on the bracket.²¹

In Hungary, employees are eligible for various tax deductions including:

1. Discount for mothers with four or more children.
2. Discount for young people under 25 years of age.
3. Discount for mothers under 30 years old.
4. Personal discount.
5. First marriage discount.
6. Family discount.²²

In Syria, tax deductions are few, but on the whole, they are ineffective and unfair, such as for ambassadors accredited to the Syrian Arab Republic and other members of the political corps, consuls, and military personnel affiliated with the armed forces, members of the Internal Security Forces, firefighters, and retirement pensions and compensation.

4. Evaluating the effectiveness of labour and tax laws in protecting the rights and interests of employees in both countries:

²⁰ <https://www.state.gov/reports/2017-investment-climate-statements/hungary/>,(2024.03.24).

²¹ Income Tax Law No. 24 of 2003, Art 16-27.

²² <https://helpersfinance.hu/tax-benefits-in-hungary/>,(2024.03.25).

In Syria, the legal framework prioritizes workers' rights, including provisions for fair treatment, workplace conditions, and dignity preservation. The minimum wage is not fixed, allowing for flexible wage determination based on individual qualifications and experience. Moreover, workers benefit from periodic wage increases and overtime pay regulations, ensuring financial stability. The government has shown its commitment to social security by enacting legislation aligned with international standards, emphasizing worker safety and well-being.

Hungary's labor laws offer comprehensive support to employees, including statutory entitlements and employer-provided benefits. Sickness benefits, parental leave, and childcare provisions ensure financial security for workers and their families. Additionally, various social security initiatives, such as healthcare, retirement plans, and unemployment insurance, provide a robust safety net for workers.

In terms of income taxation, Syria has a specific tax system, while Hungary adopts a unified approach. Syria's tax laws categorize income sources and apply specific taxes, ensuring equitable taxation across different activities. On the other hand, Hungary's unified tax system simplifies the process by aggregating income from all sources and applying a single tax rate, promoting efficiency and fairness in taxation.

In conclusion, both Syria and Hungary have implemented labor and tax laws to protect employee rights and interests. However, Hungary's comprehensive support system and unified tax approach suggest greater effectiveness in promoting financial security and well-being for workers compared to Syria.

Conclusion:

In conclusion, the examination of labor laws and income tax systems in Syria and Hungary illuminates profound variations in the extent of protection and assistance afforded to the workforce. While both nations prioritize the well-being of employees and the preservation of their rights, Hungary's approach stands out for its comprehensiveness and effectiveness. By embracing a multifaceted strategy that encompasses statutory entitlements, extensive social security benefits, and the implementation of a unified tax system, Hungary demonstrates a concerted effort to cultivate a favorable environment for workers. These robust measures not only ensure adequate support for employees but also contribute to greater financial security and stability within the labor market. Consequently, Hungary emerges as a preferred destination for individuals seeking not only employment opportunities but also enhanced safeguards and equitable treatment in their professional pursuits.

A MUNKAVÉDELEM AKTUÁLIS KÉRDESEI MAGYARORSZÁGON

RÁCZ ZOLTÁN*

A munkavédelemre vonatkozó magyarországi szabályozás több, mint húsz éves. Az utóbbi években egy átfogó munkavédelmi jogi reform helyett csak bizonyos kérdésekben történt módosítás, melyek közül a legutóbbiak szinte kifejezetten a munkáltatók érdekeit szolgálják.

Kulcsszavak: munkavédelem, munkavédelmi oktatás, foglalkozás-egészségügy, munkavédelem nemzeti politikája

Hungarian regulations on labor protection are more than twenty years old. In recent years, instead of a comprehensive labor protection law reform, only certain issues have been amended the latter of which almost exclusively serve the interests of employers.

Keywords: work protection, OSH education, occupational health, national policy of labour protection

I. A munkavédelem nemzetközi és nemzeti jogi szabályai

Jelen tanulmány az Mvt. legutóbbi időben bekövetkezett változásait mutatja be és elemzi, valamint a kormány által elfogadott Munkavédelem Nemzeti Politikáját.

A munkavédelem a nemzetközi szintéren is jogi szabályozást nyert, ezek között kiemelés érdemel a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 155. sz. ILO egyezmény (amelyet Magyarországon a 2000. évi LV. törvénnyel fogadtak el), valamint a munkavédelemről szóló 187. sz. ILO keretegyezmény és az ehhez kapcsolódó ILO 197. sz. ajánlás. Az Európai Unió legfontosabb munkavédelmi dokumentuma a 89/391/EGK irányelv², amely alapját képezi több speciális munkavédelmi irányelvnek (a teljesség igénye nélkül:

* PhD, egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi kar, Agrár- és Munkajogi tanszék

² KÁRTYÁS Gábor: 30 éve hatályos a munkavédelmi keret irányelv Iustum Aequum Salutare XIX. 2023. 2. 73-74.o.

2009/104/EK irányelv a munkavállalók által a munkájuk során használt munkaeszközök biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről). Az Európai Unió lényeges és aktuális dokumentuma a 2021-2027. közötti időszakra elfogadott munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keret.

A nemzeti szabályozás élén az Alaptörvény XX. cikke áll, amely szerint:

„1) Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti jog érvényesülését Magyarország genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdasággal, az egészséges élelmiszerekhez és az ivóvízhez való hozzáférés biztosításával, a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével, a sportolás és a rendszeres testedzés támogatásával, valamint a környezet védelmének biztosításával segíti elő.”

A munkavédelmi szabályozás legfőbb rendelkezése a 31 éve hatályban levő 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.), valamint a végrehajtására szolgáló 5/1993. (XII.26.) MüM rendelet. Sokat elárul, mennyire fontos a kormányzat számára a munkavédelem kérdése, igaz, hogy rengeteg módosítással, de még mindig ez a jogszabály van hatályban a rendszerváltás után elfogadott munkajogi tárgyú törvények közül (azóta a Munka Törvénykönyve, a munkaügyi-felügyeleti törvény is változott, egyedül a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény helyzete hasonló az Mvt.-hez. A fentebb említett EU stratégiai kerethez kapcsolódóan fogadta el a kormány a 2024-2027. közötti időszakra szóló Munkavédelem Nemzeti Politikáját.

II. Az Mvt. 2022. évi módosítása

Az Mvt.-t módosította a foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. tv. (Tv. mód. 2.). Ezen törvény számos ponton érintette az Mvt. előírásait, amelyeket olyan csoportosításban ismertetünk, hogy melyik változás milyen időponttól lép hatályba, hiszen nem minden rendelkezésnek 2023. január 1-től kezdődik a hatálya, a Tv. mód. 2. 255.§ (1)-(5) bekezdései szakaszos hatályba lépést alkalmaznak.

II.1. A 2023-tól hatályba lépő rendelkezések³:

II.1.1. A mentési terv

A mentési terv elkészítése munkavédelmi szaktevékenységnek minősül. Korábban a rendellenes körülmények kezeléséről szóló mentési terv elkészítésében a munkavédelmi szakember csak közreműködött, sok esetben csak akkor derült ki, hogy a mentési tervet nem dolgozták ki megfelelően, az

³http://www.vdsz.hu/hirek/6/valtozasok_varhatok_a_munkavedelmi_torvenyben/1455/
2023.10.17.

adott munkahelyre specifikusan, amikor már bekövetkezett a baleset, vagy a mentésre okot adó körülmény. Ezért volt indokolt a mentési terv szaktevékenységgé történő átminősítése, ezzel biztosítva a mentési terv elkészítésének szakszerűségét.

II.1.2. Oktatási tematika

Az oktatási tematika elkészítése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

A munkabalesetek nagy százaléka a munkavédelmi ismeretek hiánya miatt következik be. A munkavédelmi oktatási tematika megfelelő elkészítése olyan szakmai tudást és tapasztalatot igényel, melyet szükséges szaktevékenységnek minősíteni.

II.1.3. Az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés

A GDPR rendeletnek megfelelés több jogszabályi pontba bekerült: biológiai tényezők, építési munkahelyek, túlnyomásos légtérben végzett munka, éles, hegyes eszközök használata, munkabaleseti nyilvántartás, fokozott expozíciós esetek nyilvántartása, azbeszt kapcsán rendeleti szintről törvényi szintre kerül az adatvédelmi szabályozások vonatkozásában (bejelentés, célok, adatok őrzésének ideje). Ezen jogszabályi rendelkezések alapja a munkavédelmi keretirányelv alapján elfogadott, jelen tanulmány I. pontjában már említett speciális irányelvek.

II.1.4. Munkavédelmi képviselők képzése

Az eddigi rendelkezések alapján a munkavédelmi képviselők szakmai képzés keretében történő oktatása 2023. január 1-től problémákat okozna, ugyanis 2022. december 31-án lejárt az az átmeneti időszak, amikor a képzést még felnőttképzési tevékenység keretében meg lehetett tartani. A módosítással a munkavédelmi képviselők képzése visszakerül a felnőttképzésről szóló törvény hatálya alá, és ezzel jogszabály alapján szervezett képzés lesz, ami által biztosítható a munkavédelmi képviselők megfelelő képzése. Annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő az érdekegyeztetéssel kapcsolatos tevékenységét el tudja látni, megválasztását követő hat hónapon belül képzésen kell részt vennie, amely csak rendes munkaidőben történhet. Ennek költségei a munkáltatót terhelik. A munkavédelmi képviselőnek megválasztását követő hat hónapon belül el kell végeznie a legalább 16 óraszámú alapképzést. A munkavédelmi képviselőnek az alapképzést követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 óras továbbképzésben kell részt vennie.

II.2. A 2023. április 22-étől hatályos változás:

A vonatkozó EGK irányelv alapján az EK-típustanúsítványok ezen időponttól kezdődően nem érvényesek, ezért a Mvt.-nek azon szabálya, hogy „Egyéni védőeszközt forgalomba hozni és használatba venni akkor szabad, ha rendelkezik EU-megfeleléségi nyilatkozattal és szükség esetén EU-típusvizsgálati tanúsítvánnyal.” már nem hatályos.

II.3. A 2024. január 1-jétől hatályos módosítás:

A munkaegészségügyi szakterületet is érintő orvoshiányt figyelembe véve, a Mód. tv. 2. megteremti annak a lehetőségét, hogy bizonyos, jogszabályban meghatározott munkaegészségügyi feladatokat szakmai, de nem orvosi szakképesítéssel is el lehessen látni. Az elmúlt évtizedek hatósági tapasztalatai alapján a szaktevékenységek nagy részét foglalkozás-egészségügyi orvosok egyáltalán nem láttak el. A jelentős hazai orvoshiány miatt közegészségügyi-járványügyi ellenőr és felügyelő szakképzettségű személy is elláthatja ezen tevékenységet az orvos utasításai alapján.⁴

II.2.1. Egyéni védőeszköz juttatásának rendje

Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. A munkaegészségügyi feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.

II.3. A 2024. április 1-jétől hatályos

A 2022/431/EK irányelv implementációja miatt módosítani kellett a rákkeltő és a reprodukciót károsító anyagok nyilvántartásáról szóló szabályokat és előírja a munkáltató bejelentési kötelezettségét a fenti anyagok vonatkozásában.

II.4. A 2026. január 1-jétől hatályos

⁴ 2022. évi LXXIV. tv. miniszteri indokolása 19. §

A leginkább veszélyes (I. veszélyességi osztályba sorolt, 50 fő feletti) munkahelyen csak felsőfokú munkavédelmi szakképzettséggel lehet kockázatértékelést készíteni 2026-tól.⁵

III. Az Mvt. legújabb változása

III.1. A munkavédelmi oktatás kérdésköre

2023. szeptember 18-án benyújtotta T/5249 szám alatt az állam működésének további egyszerűsítéséről szóló törvényjavaslatát. Ennek értelmében egyrészt az Mvt-be 55.§ (2a) bekezdéssel bekerül az alábbi szöveg:

„(2a) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott tevékenységek, munkakörök, álláshelyek esetében az (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti oktatás a miniszter által közzétett általános oktatási tematikának a munkavállaló részére történő átadásával is teljesíthető. Az átadás megtörténhet az oktatási tematikának a munkavállaló számára elérhető belső elektronikus hálózaton történő közzététellel is.” Ezzel egyidejűleg kiegészül az Mvt. 88.§ (4) bekezdés a) pontja azzal, hogy „Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy

a) rendeletben határozza meg)

„ag) a munkavédelmi oktatásnak megfelelő általános oktatási tematika átadásának és az alkalmazhatóság feltételeinek;

ah) az általános oktatási tematika”

(részletes szabályait);”. Végezetül módosul az Mvt. 54.§ (7) bekezdés a) pontja és 60.§ (1) bekezdés nyitószövege az alábbiakkal:

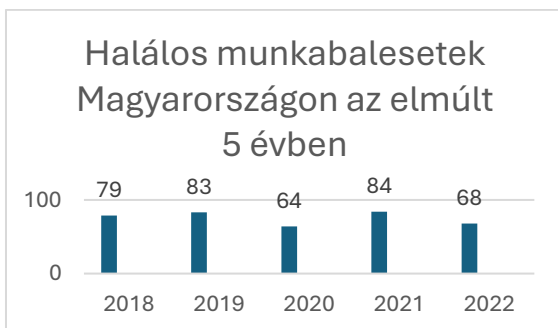
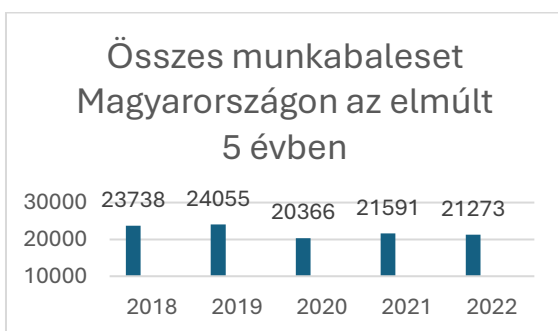
„a) 54. § (7) bekezdés a) pontjában az „a szükséges” szövegrész helyébe a „– ha törvény eltérően nem rendelkezik – a szükséges” szöveg,

b) 60. § (1) bekezdés nyitó szövegrészeiben az „a munkavédelmi oktatásnak” szövegrész helyébe a „valamint – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a munkavédelmi oktatásnak” szöveg

lép”. A törvénymódosítás lényege, hogy a munkavállalót nem kell részletekbe menő munkavédelmi oktatásban részesíteni, helyette elég egy (a gazdaságfejlesztési miniszter által meghatározott tartalmú) általános jellegű tájékoztatót adni részére. A 6/2024. (II.8.) NGM rendelet részletezte, hogy mely munkatevékenységek esetében enyhítette a jogalkotó a munkavédelmi oktatásra vonatkozó kötelezettség teljesítését (a képernyő előtti munkavégzés, illetve a távmunkavégzés eseteire vonatkozik a rendelet hatálya).

⁵ <https://menedzserpraxis.hu/impresszum.php> Rác Krisztián: Már idén számos változás lép életbe a munkavédelem területén Jogkövető 2023.02.13.

A törvényjavaslat híre nagy felzúdulást váltott ki a közvéleményben⁶, a szakszervezetek egyrészt kifogásolták, hogy velük nem egyeztettek erről a törvényjavaslatról, másrészt a munkabalesetek számára figyelemmel, nehezményezték a munkáltatóknak a munkabalesetekért való felelősségének a csökkenését. Az Innovációs és Technológiai Minisztérium adatbázisa alapján az elmúlt 5 évre nézve elmondható, hogy az összes munkabaleset száma a 2020-as COVID év bekövetkezéséig növekedett – abban az évben értelemeszerűen csökkent – ez utóbbi év óta viszont a rá következő évben növekedést mutatott. Ez az új szabály ellentétes az Mvt. alapelveivel és a nemzetközi normákkal.



Álláspontunk szerint a törvényjavaslatban írt szabályozás alkotmányellenes, beleütközik az Alaptörvény XX. cikkébe, illetve ellentétes a Magyarország által is elfogadott nemzetközi normákkal. A keretirányelv 12. cikke értelmében

⁶ HVG Online Életveszélyes következményekkel járó törvénymódosításra készül a kormány 2023. augusztus 15. <https://www.economx.hu/belfold/torvenymodositas-munkavedelmi-szakszervezetek-kormany-eletveszelyes.775867.html> 2023. megtekintés: október 2.

a munkáltató gondoskodik arról, hogy minden munkavállaló megfelelő biztonsági és egészségvédelmi oktatásban részesüljön, mely oktatás nem egyszeri kötelezettség, hanem azt szükség esetén időszakosan ismételni kell.⁷ A 155. ILO Egyezmény 19. cikk d) pontja pedig akként rendelkezik, hogy a munkavállalókat és képviselőiket az üzemben megfelelő képzésben kell részesíteni a munkavállalók biztonsága és a munkaegészségügy tekintetében.

III.2. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat

2024. szeptember 1-jén fog hatályba lépni azon rendelkezés, mely megszünteti a munkára való alkalmasság kötelező orvosi vizsgálatához kötését. A jogszabály meghatározhat majd olyan munkaköröket (foglalkozásokat), amelyek esetében a munkára való alkalmasságról továbbra is orvosi vizsgálat alapján kell döntenet, emellett pedig a munkáltató is elrendelheti az orvosi vizsgálatot. Az ágazati miniszter – az egészségügyért felelős miniszterrel és a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben – kap felhatalmazást azon munkakörök, feladatkörök és álláshelyek megállapítására, amelyek esetében a munkára való alkalmasság megállapításához mindenképp orvosi vizsgálat szükséges. A szabályozást nem kell alkalmazni, ha szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabály az érintett tekintetében sajátos egészségi alkalmassági követelményről rendelkezik.

IV. A munkavédelem nemzeti politikájának kérdésköre

Magyarország az Alaptörvény XX. cikke, a 2000. évi LXXV. törvénnyel elfogadott, a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 155. számú ILO Egyezmény 4. cikke alapján és az Mvt. 2.§ (1) bekezdés szerint, 14.§ a) pontja alapján köteles elfogadni a munkavédelem nemzeti politikáját. Hazánk 2016. és 2022. között rendelkezett ezzel a dokumentummal (az már más lapra tartozik, hogy ezen dokumentum szabályaiból nagyon kevés valósult meg⁸).

Magyarország kormánya határidőn túl, az 1003/2024. (I.11.) Kormányhatározattal fogadta el a Munkavédelem Nemzeti Politikáját. Ennek közvetlen célja, hogy hozzájáruljon a munkavédelem fejlesztéséhez, a munkavállalók munkavégző képességének megőrzéséhez, az egészség és a biztonság fenntartásához, valamint az egészségben eltöltött életek

⁷ KÁRTYÁS Gábor id. mű.87. o.

⁸ MÁDI Sarolta A munkavédelem nemzeti politikája hazánkban Miskolci Jogi Szemle 2022./2. szám (különszám) 269. o. A szerző azt is kiemeli, hogy 2016-ot megelőzően Magyarország volt az egyetlen tagállam, amelyik nem rendelkezett elfogadott munkavédelmi nemzeti politikával.

növeléséhez. A dokumentum idézi az Európai Bizottság zárójelentését⁹, amely szerint a munkáltató számára minden egyes, a munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba befektetett euró körülbelül kétszeres megtérülést eredményez. Ez a megállapítás azért fontos, mert Magyarországon a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések évente közel 400 milliárd kiesést okoznak, ami egy óriási összeg.

A dokumentum szerint a vonatkozó időszakban Magyarországnak három horizontális, kulcsfontosságú célkitűzésre kell összpontosítani, amelyek az alábbiak:

1. a munka új világában a zöld és digitális átállás, illetve a demográfiai átmenet által előidézett változások előrejelzése és kezelése;
2. a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésének javítása;
3. az esetleges jövőbeli egészségügyi veszélyhelyzetekre (pl. járványokra) való felkészültség javítása.

Az elkövetkezendő évek nagy kérdése, mennyi fog megvalósulni ezekből az egyébként valóban fontos célkitűzésekből, a jövő hoz-e változást az előző Munkavédelem Nemzeti Politikájában kitűzött célok megvalósulásához képest.

V. Összegzés

Jelen tanulmányunkban összefoglaltuk a munkavédelmi jogi szabályozás területén az elmúlt években bekövetkezett változásokat, kritikus szemüvegen keresztül vizsgálva azokat. Kifejtettük aggályainkat azzal kapcsolatban, hogy miként hathat ki a munkabalesetek számára és azok anyagi következményeire a munkabaleseti oktatás területén, valamint a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat területén történő, munkáltatók irányába megvalósuló lazítása a munkavédelmi szabályoknak. A praktikus okok mellett, jogi érveket is sorakoztattunk fel, miszerint a tervezett módosítás egyrésztől alkotmányellenes és ellentétben áll a hazánk által elfogadott nemzetközi szabályokkal (Tanács 89/391/EGK irányelv), ILO 155. számú egyezménye. A munkavállalók kötelezettségeit enyhítő szabályozás azért is érthetetlen, mert ellentétes az egész világban megvalósuló tendenciával. A WHO becslései szerint világszerte minden évben 160 millió új, munkával összefüggő betegség fordul elő. A WHO szerint a munkahelyi körülményekben rejlő kockázatok okozzák a hátfájások több mint egyharmadát, a halláskárosodások 16 %-át, a tüdőrákos esetek közel 10%-át, vagy a depressziós megbetegedések mintegy 8%-át. Minden három és fél percben meghal valaki az Európai Unióban munkával kapcsolatos kockázatok eredményeképpen. Ez azt jelenti, hogy

⁹ Európai Bizottság, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, „A munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések társadalmi-gazdasági költségei – zárójelentés”, 2011.; Tompa, E. „Az IWH gazdasági elemzése a szilikátpornak való kitétség csökkentésére a módszerek kombinációját ajánlja”, At Work, 101. szám, 2020 nyár: Institute for Work & Health, Toronto

mintegy 167,000 ilyen okú haláleset történik évente csak Európában. Ezek részben munkahelyi balesetekre (7500), részben foglalkozási megbetegedésekre vezethetők vissza (159500). Átlagosan négy és fél másodpercenként egy munkavállaló az EU-ban olyan balesetet szenved, amely arra kényszeríti őt, hogy otthon maradjon legalább három munkanapot. A három vagy annál több nap távolléttel járó munkahelyi balesetek száma is hatalmas, több mint 7 millió évente.¹⁰

¹⁰ WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices, Joan Burton (szerk.), (February 2010), WHO Headquarters, Geneva, Switzerland, p. 7. in KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_kun_091-119.pdf. (letöltés ideje: 2023. 10. 10.) A statisztikai adatok több, mint tíz évesek, de nem találtunk ezektől aktuálisabbat.

INTERNATIONAL ISSUES OF SOCIAL SECURITY FOR THIRD-COUNTRY GUEST WORKERS IN HUNGARY

Gábor Mélypataki*

1. Introduction

The Hungarian and Eastern European labour markets are undergoing significant changes. The presence of migrant workers is becoming increasingly important. This is particularly important and interesting in the context of Hungary. In this case, we should not talk about migration related to free movement, as defined by the European Union as a sub-principle, but about migration from outside the EU (third countries).¹ After all, the Hungarian labour market needs new labour. To sustain growth, some argue, it is also necessary to recruit foreign labour. There are many questions, facts and misconceptions about the employment of third-country workers. This is a very topical and relevant issue. However, it is impossible to deal with all its elements within the scope of this study. Therefore, the focus of this study, which is of significant importance, will be on social security issues. Among the social security issues, I would also focus primarily on the applicability of international rules. The rules of national law govern benefits in kind and cash benefits related to employment in a specific situation. However, national legislation should think in short timeframes. Guest workers will be first and foremost net contributors to the Hungarian social security system. Because of the brief periods, they will likely contribute more to the system than they take out.

While the current system provides some short-term sustainability to the Hungarian social security system, it is evident that a more comprehensive solution is imperative. The potential withdrawal of benefits, such as health care or short-term sickness benefits, underscores the need for a robust system that

*PhD associate professor, University of Miskolc, Faculty of Law

¹ What makes the case particularly interesting is how the Hungarian government's rhetoric towards third-country nationals has changed recently. We have moved from migrants to economic migrants. In the first case, we could talk about a protest against the EU's migration policy, which would have meant the implementation of the Brussels I-II Regulation. However, the arrival of guest workers from third countries seems desirable to address economic and productivity problems.

can accommodate the diverse needs of migrant workers. The question of how to provide proof of previous insurance periods remains a challenge, but the existence of bilateral agreements between Hungary and the countries of origin of these workers could significantly streamline this process. The fact that such agreements already exist with some countries offers a glimmer of hope for a more efficient and effective system.

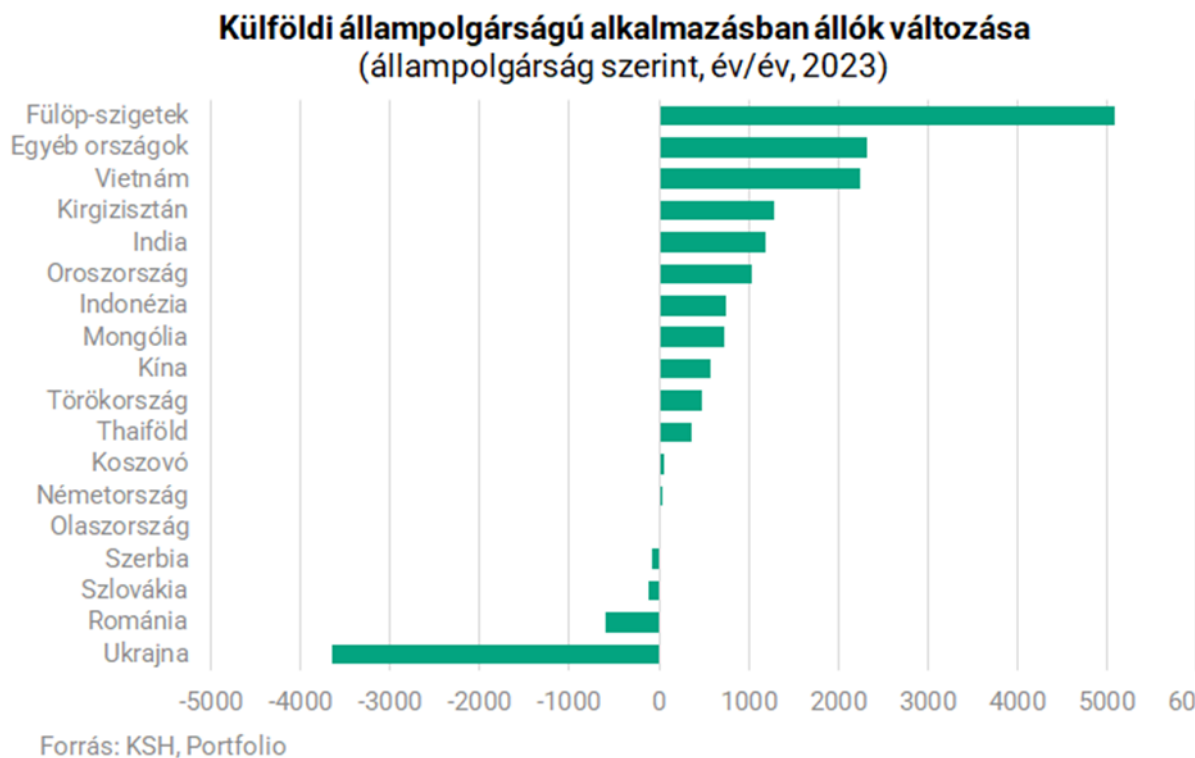
Hungarian legislation does not distinguish between Hungarian workers and guest workers regarding the status of insured persons under the Social Insurance Act. This means you will be entitled to this benefit under the same conditions. The question is: is the story really that simple? Article 18 (1) to (2) of the Social Insurance Code provides how previous employment relationships will be proved. It is possible to prove the existence of social insurance in the place of former residence by filling in the certificate in Annex 1 to the Tbj. This will ensure proof of continuous legal status and previous insurance periods, which will be particularly important when claiming certain benefits. Therefore, a third-country worker who works in Hungary will be considered insured. As an insured person, they will also acquire entitlements to most benefits.

However, the question is how a guest worker working in Hungary can get these service periods recognised in their home country. The international practice could be either a bilateral or multilateral contractual model. In a multilateral framework, the ILO rules governing migrant workers should be considered. However, Hungary has not signed the general conventions on migration nor made them part of its national law. One of the main reasons for this is that before the regime change, the possibility for people living in the Eastern Bloc countries to travel abroad was minimal. The open borders policy did not characterise the region at that time. As a result, guest workers were not ordinary. And in the post-change period, it was probably unnecessary. Hungary sought to join the EU, and until its entry, these relations were solved through bilateral treaties. But another important reason may have been that it was never a destination country for immigration. Hungary remains a transit country to this day.

Some bilateral treaties disappeared with EU accession. The supremacy of EU law overrides bilateral treaties on international social law. The Gottardo case, as well as the perhaps lesser-known but equally important Balázs case, is a reference point for this practice.

2. Size and nationality distribution of guest workers arriving in Hungary

To make a complete analysis, looking at the distribution of guest workers by nationality is necessary. The most significant increase in migrant workers was from the Philippines. However, there were also substantial numbers of Kyrgyz, Indonesian, Turkish, Vietnamese, Indian, and Russian workers.



1. Figure Nationality distribution of migrant workers²

With some of the countries listed in the graph, as they are EU members, no special agreement is necessary, as the rules of the Coordination Regulation and the right of free movement ensure that periods of service acquired in Hungary can be recognised in the future. The other countries have international bilateral agreements:

² Elképesztő ütemben érkeznek Magyarországra a vendégmunkások, <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20240417/elkepeshzo-utemben-erkeznek-magyarorszagra-a-vendegmunkasok-681021> , (2024. 05. 05.)

- Hungarian - Serbian Social Security Convention³
- Hungarian - Mongolian Social Security Convention⁴
- Hungarian-Indian Social Security Convention⁵
- Hungarian-Turkish Social Security Convention⁶
- Hungarian-Russian Social Policy Convention⁷

The bilateral conventions listed above can be recognised as the results of recent Hungarian policy. Of course, the list of partners is more extensive than this, but we will examine the issue of the countries listed in the graph.

Despite the importance of these social security conventions, their importance has not recently increased. This is, of course, linked to the Ukrainian-Russian war, which has resulted in a large number of Ukrainian refugees arriving in Hungary. Even in the past, relatively more significant numbers came as guest workers or to claim their pensions. In Ukraine, the Hungarian-Soviet social policy agreement is still in force.⁸ Ukraine, as a successor state to the Soviet Union, remains subject to the convention. Unlike the other former Soviet successor states, Ukraine has declared that it considers itself bound by the Convention.⁹ However, it is not the only social policy convention that remains the applicable rule. Kosovo is also on the graph as a country with more migrant workers. We do not have a specific agreement with Kosovo, but it considers

³ 2013. évi CCXXXIV. törvény a Magyarország és a Szerb Köztársaság között a szociális biztonságról szóló egyezmény kihirdetéséről

⁴ 2011. évi CXVIII. törvény a Magyar Köztársaság és Mongólia között a szociális biztonságról szóló Egyezmény kihirdetéséről, valamint a 29/1974. (VII. 10.) MT rendelet által kihirdetett, a Magyar Népköztársaság Kormánya és a Mongol Népköztársaság Kormánya között az 1972. évi december hó 20. napján Budapesten aláírt egészségügyi együttműködési egyezmény megszüntetéséről

⁵ 2010. évi XXIX. törvény a Magyar Köztársaság és az Indiai Köztársaság között a szociális biztonságról szóló Egyezmény kihirdetéséről

⁶ 2015. évi XXX. törvény a Magyarország Kormánya és a Török Köztársaság Kormánya között a szociális biztonságról szóló Egyezmény kihirdetéséről

⁷ 2020. évi XIV. törvény a Magyarország és az Oroszországi Föderáció között a szociális biztonságról szóló Egyezmény kihirdetéséről

⁸ 1963. évi 16. törvényerejű rendelet a Magyar Népköztársaság és a Szovjet Szocialista Köztársaságok Szövetsége között a szociális ellátás területén való együttműködés tárgyában Budapesten, az 1962. december 20-án kötött egyezmény kihirdetéséről

⁹ Futó Gábor: Nemzetközi társadalombiztosítás, Penta Unió, Budapest, 2016, 7.

itself a successor state to Yugoslavia, at least for the Convention.¹⁰ So, we can say that the Hungarian-Yugoslav social policy agreement¹¹ is also in force. Ukraine, as a successor state to the Soviet Union, remained subject to the Convention. Unlike the other former Soviet successor states, Ukraine has declared that it considers itself bound by the Convention. However, it is not the only social policy convention that remains the applicable rule. Kosovo is also on the graph as a country with more migrant workers. We do not have a specific agreement with Kosovo, but it considers itself a successor state to Yugoslavia, at least for the Convention. So, we can say that the Hungarian-Yugoslav social policy agreement is also in force.¹²

The two types of conventions cover a large percentage of guest workers exceptionally well. However, the number of workers not covered by bilateral conventions has recently increased. This also raises the issue that, in their case, either they are not certified, or it is challenging and cumbersome to certify periods of prior insurance when claiming domestic social security benefits. It is also true, however, that in their case, primary care or accident benefits are more likely to play a role. Primary care can be expected when you get a green light on your social security number. Accident benefits do not even require a period of prior insurance. On the other side, the problem will be whether the Hungarian time will be wholly or at least partially recognised in the absence of such international assurances.

Migrant workers from a country with an EU or international legal framework for reciprocity are more secure. In their case, the length of service in Hungary will certainly not be lost. This is true even of the social policy agreements concluded 60 years ago. EU citizens are the most protected. In their case, the Coordination Regulation will not allow seniority to be lost. The bilateral

¹⁰https://www.neak.gov.hu/felso_menu/lakossagnak/ellatas_kulfoldon/ellatas_az_eun_kivul/szocialis_biztonsagi_szocialpolitikai_es_egeszsegu, 2024. 05. 24.

¹¹ 1959. évi 20. törvényerejű rendelet a Magyar Népköztársaság Kormánya és a Jugoszláv Szövetségi Népköztársaság Kormánya között állampolgáraik szociális biztonságával kapcsolatos kérdések rendezése tárgyában Budapesten, az 1957. évi október hó 7. napján kötött egyezmény kihirdetéséről

¹² 1959. évi 20. törvényerejű rendelet a Magyar Népköztársaság Kormánya és a Jugoszláv Szövetségi Népköztársaság Kormánya között állampolgáraik szociális biztonságával kapcsolatos kérdések rendezése tárgyában Budapesten, az 1957. évi október hó 7. napján kötött egyezmény kihirdetéséről

treaties are narrower in scope but still cover a relatively wide range of benefits. Pension benefits stand out among these.

In this study, we focus on the enforcement difficulties of third-country workers and thus concentrate on bilateral conventions and the situation of workers not covered by conventions.

3. General characteristics of bilateral social conventions

As seen above, bilateral social conventions are international treaties that usually clarify specific tax and social security issues between two countries. Such agreements are Hungary's contractual agreements with so-called third countries. Following EU accession, these contractual relations were overwritten by the rules of the Coordination Regulation. Only that Regulation applies between EU Member States. For countries like Hungary, which only later became members of the European Union, these agreements were the only source of some form of regulation of labour flows and related social issues for a very long time.

As seen from the list above, Hungary has had and still has many agreements with various countries worldwide. Of course, there are now far fewer of these conventions in force in Hungary than before EU accession. Still, we have also concluded many new social security conventions. One reason for this is our accession to the European Union. When we joined the EU, we adopted the rules of the Coordination Regulation, which, with a few exceptions, will replace the existing social policy conventions between the two Member States. Moreover, there are cases where, based on consistent case law, EU case law supersedes international treaties.¹³

Therefore, regarding Hungary, we will first highlight and describe in more detail those conventions that exist with third countries outside the EU since they are both in force and applicable. Almost without exception, there are

¹³ Hajdú, József: Szociális biztonsági koordináció, bilaterális megállapodások és a Gottardo elv érvényesülése

In: Juhász, Zsuzsanna; Nagy, Ferenc; Fantoly, Zsannett (szerk.) Sapienti sat : Ünnepi kötet Dr. Cséka Ervin professzor 90. születésnapjára, Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2012,183-196.

conventions in force that are not applicable in the EU Member States, thanks to the substitution mentioned above principle.

4. Classification of conventions on social law

The bilateral conventions on social law concluded by Hungary can be grouped in several ways. One grouping is related to the conventions' scope and regulation depth. The other can be grouped around the concepts of scope and applicability mentioned earlier.

The threefold division distinguishing each type of agreement is the division used by the National Health Insurance Fund of Hungary (NEAK)¹⁴:

- social policy conventions
- Social Security conventions
- health cooperation conventions

The division is based on the depth and extent of the regulation, which is the basis for the divergence. In any case, the social policy conventions are a product of the socialist era, which has not completely disappeared. The Hungarian-Soviet convention applies to Ukraine, and the Hungarian-Yugoslavian convention applies to Kosovo.

Another classification of bilateral conventions is as follows:

- conventions based on the territorial principle, e.g., Hungarian - Soviet social policy convention
- pro rata social policy conventions: e.g., Hungarian - Yugoslav social policy convention
- pro rata social security conventions: e.g., Hungarian - Quebec social security convention

¹⁴https://www.neak.gov.hu/felso_menu/lakossagnak/ellatas_kulfoldon/ellatas_az_eun_kivul/szocialis_biztonsagi_szocialpolitikai_es_egeszsegu, (2024. 05. 31.)

The two divisions do not essentially contradict each other since they approach the subject of our analysis from different angles. The latter grouping indicates, first of all, the dependence of the enforcement of benefits on the actual application of the rules. The link is that the social security conventions are all based on the principle of *pro rata temporis*. In the case of social policy benefits, the practice was less uniform. The Hungarian-Yugoslav social policy agreement is based on the *pro rata* principle, while the Hungarian-Soviet agreement is based on the territorial principle. This will be of particular importance in the future in terms of burden-sharing between states.

5. Relations embodied in bilateral conventions

If we look at the principles of the regulatory order, it is worth highlighting the list highlighted by Árpád Mészáros:

- in which area of protection provided by public social security systems cooperates, which risks are the ones it intends to address,
- the social security benefits to which the persons entitled under the legislation of the two countries concerned are entitled in the application of the Convention
- the conditions to which they are subject and the rules of procedure (administrative cooperation) and coordination¹⁵

These conventions always reflect the political, economic and social conditions of the period they were drawn up and the specific relationship between the two countries. This implies that there must be differences between the agreements concluded with each State. However, we shall see that there are also many similarities between the texts of the individual contracts since the Council of Europe's model convention provided the primary document. The existence of these conventions is also interesting because they imply a closer economic relationship and a closer system of interests between the two parties. In the current situation, it is also necessary to examine this without such agreements with the countries sending the most significant numbers of migrant workers. However, receiving large numbers of guest workers would presuppose that the

¹⁵ Mészáros Árpád: Magyarország szociális biztonsági egyezményei, és az azokban alkalmazott főbb szabályozási elvek. Munkajog 2019/4, 30-39.

two countries are in a position to need such an agreement. It would not be a curiosity, as Hungary has such an agreement with Japan and South Korea in the area concerned.

If we look at the relationships embodied in the agreements concluded, they are generally based on low-intensity relationships. The Hungarian-Serbian social security agreement and the Hungarian-Soviet social policy agreement are perhaps the most relevant. This may be an exception based on the neighbouring status of the two countries. Our relations with other countries are superficial, and we do not expect significant migrations. For example, in the context of a Hungarian-Japanese or Hungarian-South Korean agreement, hardly perhaps 5,000 people. This means that they would instead act as investors and investors. But if you think about it, there is constant communication about opening up to the East in our active diplomatic relations. The current implementation instead raises questions about the inflow of labour. One of the twin questions is why there are no new social security agreements. How do they account for these three years in their own countries? Those we have agreements with are citizens under the relevant rules. Perhaps that is part of the answer. In the context of social security conventions and social policy conventions, the Hungarian-Yugoslav agreement is based on pro-rata temporis, i.e. pro rata temporis. This means that if a worker arriving as a guest worker, say, claims a pension in their home country, the Hungarian benefit system will supplement the proportion of time spent here. If the data on labour shortages in the industry and the economy are correct, this principle would be applied in the hundreds of thousands. Part of this applies to guest workers even when an existing bilateral agreement is in force. There is no such solution for the situation of the most significant numbers of Filipino and Chinese workers. Even if the state does not wish to conclude such an agreement with the two countries concerned, it could indirectly stimulate the economy towards Chinese and Filipino workers.

6. Implementation of certain bilateral conventions on social law

In the following, we highlight the framework some conventions apply, somewhat about the groupings mentioned above. The selected conventions are chosen from those in force and applicable to Hungary in the list below. Still, as the Hungarian-Soviet convention on social policy is a separate category, I will say a few words about it. In the case of the social security conventions, however, I will mainly focus on the standard features.

6.1. Implementation of the Hungarian-Soviet Social Policy Agreement

The Hungarian-Soviet social policy agreement is a social policy agreement based on the territorial principle. The territorial principle means that the benefit is determined by the competent institution of the state of the last legal residence based on insurance/service acquired in both states.

Of course, this does not answer how a Hungarian-Soviet convention could be applied when the Soviet Union no longer existed. The explanation is the legal concept of a succession of states in international law. After the break-up of the Soviet Union, several independent states emerged, each of which decided which international conventions they would recognise as successor states to the Soviet Union. Among the successor states, the Russian Federation and Ukraine have declared that they consider the Social Policy Convention part of their legal system.

The main rule of the Social Policy Convention is that nationals of the States concerned are insured in the State where they work. Special rules apply to persons employed under a contract of employment, and the convention does not apply to self-employed persons. The Convention also lays down rules on social benefits, including incapacity for work, family benefits and pensions. It also lays down rules on posting. In the case of posting, it should be stressed that there is no time limit so that its duration can be fixed in years or decades. This means that the rules of the country of posting apply throughout posting.

According to the NEAK information note, no specific form exists for the countries concerned. Still, benefits can be claimed based on certificates issued and translated by the individual insurance funds.

The Member State of affiliation provides incapacity for work and family benefits. The state where the claimant is resident at the time of the claim is responsible for determining the pension according to its national rules. The conditions in the national legislation shall apply to the pension award. The amount paid depends on whether or not the pension claimant has worked in Hungary since the date of resettlement. If not, the amount considered is the earnings that could be earned in the home country in a similar job. Only the amount earned in Hungary can be taken as the basis if they worked after resettlement. If the claimant does not have the appropriate number of paydays,

the national rules apply, adding that the minimum wage may be used for the missing days if necessary.

A significant part of the conventions' rules is the coordination of pension rules, health insurance benefits in kind, and benefits for disabled persons.

6.2. Common features of social security conventions

Under the conventions, a person employed in one of the contracting states will be insured in the state where they are employed. Accordingly, if, for example, a Hungarian national takes up a job in Turkey, they will also be insured there. A person who works in both countries and resides in one of them will be insured in the country of residence.

The convention contains specific employment policies and pension provisions for postings. There is a standard form for posting and dual activities, which the health insurance administration department of the competent government office issues. Almost all these conventions contain a mutual recognition rule. This means that if and insofar as it is necessary under the legislation of a Contracting Party to acquire, maintain or recover a right to a benefit, to the extent that it depends on the acquisition of insurance periods, the competent social affairs authority of that Party will take into account insurance periods acquired under the legislation of the other Contracting Party. It shall consider such periods as if they had been acquired under its legislation. There is one obstacle to this. These qualifying periods cannot be considered if they cover the same period in both States.

The relationship with third countries in this relation refers to third countries other than the two contracting parties. Relevant rules are formulated for aggregation times. However, it should be added that agreements with certain countries, e.g. the Japan-Hungary agreement, should exclude this option. This is possible in most of them, such as the Hungary-India agreement. This is necessary because if, despite the qualifying periods acquired in the territory of both Contracting Parties, the conditions for entitlement to a pension are not always met, the competent institution must also take into account periods of insurance completed in a third State to which a social security convention binds both Contracting Parties. This may be invoked if the States' provisions cover the aggregation of insurance periods. If only one Contracting Party has a convention with a third State, that Contracting Party shall also consider periods of insurance completed by its nationals in the third State unless the convention with the third State provides otherwise. In this case, the Gottardo principle does

not apply. Or at most only to the extent that the third country is an EU Member State. The exception rule is a convention based on the territoriality principle. Recognition of periods of service is uniformly excluded under these conventions.

The pro rata temporis principle is applied on the basis that if the person concerned is entitled to a pension under Hungarian legislation only after taking into account the total insurance periods, the competent Hungarian institution calculates the amount of the pension which they would have to bear if the total insurance periods acquired under the legislation of both Contracting Parties were taken into account for the calculation of the pension. It shall pay that part of the pension so calculated, which corresponds to the ratio of the insurance periods completed under Hungarian legislation to the total insurance periods completed under the legislation of both Contracting Parties.

As mentioned above. This provision could be the obstacle to the fact that, in the current situation, the revitalised economic-labour market relations with certain Southeast Asian countries are not accompanied by the conclusion of social security benefit agreements. This would also lead to a higher payment obligation towards the partner side in the medium term. In any case, the length of service beyond one year should be considered when determining the pension amount. In this light, guest workers who are unfit or otherwise forced to return within a year will not receive any benefits. However, if we talk about a service period beyond one year, it will give rise to benefits and the obligation to pay. However, it is also essential to determine the basis for calculating the pension. Suppose the legislation of one of the Contracting Parties bases the calculation of the benefit on the income, the insurance base, the contributions paid or the contribution base. In that case, the competent institution will consider only the income, the insurance base, the contributions paid or the contribution base according to its legislation.

7. Summary

As seen from the above, it is only possible for the vendé workers now present in Hungary to secure and have their service time in Hungary recognised at home if they have a framework in place whereby an international convention or bilateral agreement ensures this. Currently, there are representatives of many nationalities in the Hungarian labour market. Those who are EU nationals are not explicitly addressed in this study. In their case, the

Coordination Regulation addresses this. For workers who come from third countries, this is not so automatic. The first task is to find out if there is a legal framework. If there is, what principles should apply? In this case, there is a wide range of conventions in force which you would not think of at first sight. To sum up, recognising the length of service of third-country guest workers in Hungary depends on the contractual relationship between the two countries. If there is an applicable social convention, it can be applied to the benefits specified therein. However, in any case, it is interesting to note that most of our existing conventions were concluded before 2020. And in the current situation, there are no signs that we are concluding similar agreements with the most active countries sending workers.

A PLATFORM MUNKÁRÓL SZÓLÓ IRÁNYELV TERVEZET ÉS A HAZAI JOGGYAKORLAT

TÓTH HILDA*

Absztrakt

Az Európai Parlament és a Tanács 2024. február 8-án provizórikusan elfogadta a digitális platformokon dolgozók munkakörülményeinek javítását célzó szabályozást. Az új szabályozás célja, hogy biztosítsák a platformokon dolgozók foglalkoztatási státuszának helyes besorolását, valamint hogy megakadályozzák a színlelt önfoglalkoztatást. Emellett - az EU-ban először - szabályozzák az algoritmusok munkahelyi használatát.

2023. decemberében Magyarországon elsőként döntött a legfelsőbb bírói fórum, a Kúria a platform munkavállalók munkajogi státuszáról. A Foodora által foglalkoztatott ételkiszállítóval kapcsolatosan azt állapította meg, hogy a személy „nem munkaviszony keretében látja el ételfutári tevékenységét, bizonyítékai ezzel ellentétes megállapításra nem adtak módot.”¹

Az előadásban bemutatom az irányelv szerinti foglalkoztatási státusz fogalmát, mibenlétét, elemzem a Kúria döntését az irányelv tükrében, és bemutatom más nemzetállamok hogyan döntöttek a Foodora esetében a foglalkoztatás minősítésével kapcsolatban.

Kulcsszavak: munkajog, platform munkavégzés, jogi vélelem, státuszbiztonság, bináris modell

Abstract

On 8 February 2024, the European Parliament and the Council adopted, on a provisional basis, legislation to improve the working conditions of workers on digital platforms. The new legislation aims to ensure the correct classification of platform workers' employment status and prevent bogus self-employment.

* Dr. Tóth Hilda PhD, egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék; E-mail: hilda.toth@uni-miskolc.hu

¹ Mfv.VIII.10.091/2023/7. sz. Kúria ítélet

It also regulates—for the first time in the EU—the use of algorithms in the workplace.

In December 2023, Hungary's highest judicial forum, the Curia, will be the first to rule on the employment status of platform workers in Hungary. About a food delivery driver employed by Foodora, it found that the person "does not perform his food delivery activities in the context of an employment relationship, and his evidence did not allow a contrary finding."

In this presentation, I will introduce the concept of employment status under the Directive, what it is, analyse the decision of the Curia in the light of the Directive, and show how other national states have decided on the qualification of employment in the Foodora case.

Keywords: labour law, platform employment, presumption iuris, status security, binary model

1. A foglalkoztatási státusz az irányelv alapján

Az új irányelv létrejöttének a célját az irányelv két EU-s alapidokumentumra hivatkozva fogalmazza meg. Ezen célok közül a foglalkoztatási státusz helyes meghatározásához köthető az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke, amelynek értelmében az Unió célja többek között népei jólétének előmozdítása, valamint az Európa fenntartható fejlődéséért való munkálkodás, amely kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen és magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és - társadalmi haladást célul kitűző - szociális piacgazdaságon alapul. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 31. cikke értelmében minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó, tisztességes és igazságos munkafeltételekhez. Ezekon kívül a 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett, szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: a pillér)² 5. alapelve kimondja – többi között – hogy meg kell akadályozni a bizonytalan munkakörülményeket eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén.

Az irányelv indokolási része rámutat arra, hogy a platformalapú munkavégzés egyes típusainál a bírói gyakorlatban állandó problémát jelent a foglalkoztatotti jogviszony téves besorolása, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú irányítást, illetve ellenőrzést gyakorolnak. Míg a digitális munkaplatformok gyakran önfoglalkoztatóknak vagy „független

² Intézményközi nyilatkozat a szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről (HL C 428., 2017.12.13., 10. o.).

vállalkozónak” minősítik a rajtuk keresztül munkát vállaló személyeket, számos bíróság kimondta már, hogy a platformok tényleges irányítást és ellenőrzést gyakorolnak e személyek felett, és gyakran bevonják őket fő üzleti tevékenységeikbe. Ezért az állítólagos önfoglalkoztatókat a szóban forgó bíróságok a platformok által foglalkoztatott munkavállalókká minősítették át. Spanyolországban például a Legfelsőbb Bíróság egy 2020. szeptemberi döntésében a Glovo futárát minősített munkavállalónak³, az Amazon csomagküldő cég futárait a madridi szociális bíróság 2023. februárjában minősítette munkavállalóknak.⁴ Az Amazon egyik versenytársa, a Stuart esetében is hasonló következtetésre jutott a spanyol Legfelsőbb Bíróság. A platformok esetenként alvállalkozói szerződést kötnek egy másik gazdasági társasággal, amely munkajogviszony keretében alkalmazza, vagy munkaerőkölcsönzéssel kölcsönöz sofőröket a futári tevékenységre. Ezekben az esetekben a bíróság nem minősítette át a jogviszonyt akként, hogy a munkaviszony a platformmal és nem az alvállalkozói minőségben partnerként bevont másik gazdasági társasággal jött volna létre.⁵ Magyarországon a Kúria a platform munkavégzés kapcsán akként foglalt állást, hogy az nem minősül munkaviszonynak. Gyulavári Tamás a platform munkavégzést a bizonytalan foglalkoztatási formák közé sorolta, álláspontja szerint speciális szabályozásra lenne szükség platform munka esetében, és nem általánosságban alkalmazni a munkajogi védelmi szabályokat ezen munkavállalói csoportra.⁶

Az európai munkajogászok által kiharcolt irányelv azonban arra kötelezi az uniós országokat, hogy a platformokon munkát végzőket munkavállalónak ismerjék el. Ezzel a legszélesebb körű foglalkoztatási védelmet, munkavállalói státuszt nyújtanak az ilyen tevékenységet végzőknek, és nem csupán egy minimális vagy speciális jogokat. Indokoltan tartom az EU-s irányelvi szabályozást, figyelemmel arra a körülményre is, hogy a platformokon dolgozók jellemzően még az általános kiszolgáltatottságnál is jobban ki vannak téve a munkáltató gazdasági erőfölényének, amelyet erősít a digitális algoritmikus irányítás személytelen, humán szempontokat nélkülöző irányítási, ellenőrzési joggyakorlása.

Az irányelv ezért arra kötelezi a tagállamokat, hogy nemzeti szinten megdönthető munkaviszonyra vonatkozó jogi védelmet állítsanak fel,

³ Christina Hießl: Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. 2024. 39. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603

⁴ Hießl, 40.

⁵ Hießl, 41.

⁶ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl című akadémiai doktori értekezés tézisei, Budapest, 2023. 9-13.

amelynek célja a digitális munkaerő-platform és a platformon munkát végző személy közötti hatalmi egyensúlyhiány megszüntetése. A bizonyítási teher a platformot terheli, vagyis a platformnak kell bizonyítania, hogy nem áll fenn munkaviszony.

Az irányelv 5. cikke tartalmazza a jogi vélelmet: „(1) A digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony, ha az adott tagállamban hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – ellenőrzésre és irányításra utaló tények kerülnek megállapításra. Amennyiben a digitális munkaplatform meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, rá hárul annak bizonyítása, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel.”

Az irányelv legfontosabb eleme foglalkoztatási vélelem, amely jelenlegi szabályozásában még mindig felvet kérdéseket, bizonytalanságokat.

A jogi vélelem (praesumptio) olyan, valószínű vagy lehetséges törvényi (normatív) előfeltételezés (tényállás), melyet a jogalkalmazás során bizonyítás nélkül is valósnak kell elfogadni. A vélelemnek két fajtája van: a megdönthető (relatív) és a megdönthetetlen (abszolút) vélelem. Megdönthető vélelem (praesumptio iuris) esetében az előfeltételezett ténnyel szemben ellenbizonyításnak van helye. A megdönthető vélelem értelme az, hogy ilyenkor megfordul a bizonyítási teher: nem annak kell bizonyítania, aki valamit állít, hanem annak, aki a – valószínű vagy lehetséges – törvényi előfeltételezésről szeretné bizonyítani, hogy az az adott konkrét esetben nem valós.⁷ Megdönthetetlen vélelem esetében nincs ellenbizonyítás; a jogalkotó által a jogszabályban kötelezően meghatározott ténymérlegelés a bíróság által nem írható felül még akkor sem, ha a valóság (kivételesen) a konkrét ügyben egyébként megismerhető⁸

A munkaviszony vélelme, amely alapján vélelmezik az adott nem munkaviszonynak minősülő, hogy az munkaviszony, az EU tagállamok nagyobb részében nem jellemző. Mindösszesen 10 tagállamban található olyan szabályozás, amely olyan általános vélelmeket szabályoz, amelyek széles

⁷ Tóth J. Zoltán: Vélelem és fikció. In: Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Jogbölcselet rovat, rovatszerkesztő: Szabó Miklós, Jakab András) <http://ijoten.hu/szocikk/velelem-es-fikcio> (2021). A szerző a cikkben bemutatja, hogy a jogtudományban a vélelem további differenciálása is megtalálható, így a vélelmek jogi természeté szerinti csoportosítás, mely szerint azok lehetnek eljárásjogi vagy anyagi jogi jellegűek; másrészt a szakirodalom a vélelmeket más szempont szerint két részre osztja: a tényvélelmekre, és az ún. jogvélelmekre vagy joghatásbeli vélelmekre.

⁸ Tóth J., (18)

körben alkalmazhatók mindenféle munkaviszonyra (Horvátország, Észtország, Görögország, Málta, Hollandia, Portugália, Szlovénia, Spanyolország), vagy olyan vélelmeket állít fel, amelyek munkavállalók bizonyos csoportjaira vagy ágazataira vonatkoznak (Belgium, Franciaország).⁹ A munkaviszony véelmét a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaviszonyra vonatkozó, 198. sz. ajánlásával (2006) összhangban alkalmazzák a fenti tagállamok. Ezen ajánlás keletkezésének előzménye az a körülmény volt, hogy az ILO megállapította, hogy az 1990-es évektől – elsősorban a globális gazdasági verseny kényszereire hivatkozva – egyre erőteljesebben érvényesül az a törekvés, hogy a munkavállalókat polgári jogviszony, polgári jogi szerződés alapján foglalkoztassák, megfosztva őket a munkaszerződés alapján járó védelemtől. Először 1997-ben vette napirendre a testület, de ekkor nem történt előrelépés. 2003-ban a munkáltatói oldal ellenzése miatt még mindig nem, de 2006-ban egy ajánlás formájában már szabályozták a munkaviszony hatályát.¹⁰

Az ILO 198. sz. ajánlása nem tartalmaz definíciót a munkaviszony fogalmára, ezzel lehetőséget ad az eltérő gazdasági fejlettségű és jogrendszerű tagállamok számára, hogy a munkavállalók védelmének „természetét és mértékét” a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat alapján határozzák meg, ugyanakkor meghatározza a munkaviszonyban állók védelmére irányuló nemzeti politikák alapelemeit, és útmutatást ad a munkaviszony azonosító jegyeinek meghatározásához. Ezek az alapelemek magukba foglalhatják:

„(a) azt a tényt, hogy: a munkát egy másik fél utasításainak megfelelően és ellenőrzése alatt hajtják végre; a munka feltételezi a munkavállalónak a vállalkozás szervezetébe történő integrálását; a munkát kizárólag vagy jellemzően egy másik személy javára hajtják végre; azt a munkavállalónak személyesen kell végeznie; azt egy a munka elvégzését kérő fél által megjelölt vagy egyetértésével meghatározott bizonyos munkaidő alatt vagy egy konkrét munkahelyen kell végezni; a munka egy adott ideig tart és egyfajta folytonosság jellemzi; megköveteli a munkavállaló rendelkezésre állását; vagy azt a tényt, hogy annak során az eszközöket, anyagokat és gépeket a munka elvégzését kérő fél biztosítja;

(b) rendszeres javadalmazás fizetését a munkavállaló részére; az a tény, hogy ez a javadalmazás a munkavállaló kizárólagos vagy legfőbb bevételi forrását képezi; természetbeni juttatások, úgymint ételmisszer, szállás vagy közlekedés

⁹ Antonio Aloisi - Silvia Rainone - Nicola Countouris: An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis". ILO Working Paper 101. Geneva: International Labour Office, 2023

¹⁰ J/2594.számú BESZÁMOLÓ a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 95. ülészakán elfogadott, a munkavédelemről szóló 187.számú Keretegyezményről és a munkavédelemről szóló 197.számú Ajánlásról, valamint a munkaviszonyról szóló 198.számú Ajánlásról

biztosítását; jogosultságok elismerése, úgymint heti pihenőnap és éves szabadság; azt, hogy a munka elvégzését kérő fél díjazást ad a munkavállaló által a munka elvégzése érdekében vállalt utazásért; vagy a munkavállaló pénzügyi kockázatának hiánya”¹¹

Magyarországon a 198. számú Ajánlás fent meghatározott alapelemeihez hasonló mutatókat tartalmazó közös útmutatót adott ki a korábbi foglalkoztatás- és munkaügyi miniszter és a pénzügyi miniszter, amelyet azóta is a jogalkalmazás – jobb útmutató, jogszabály hiányában – annak ellenére vesz alapul az ítélete meghozatalához, hogy a jogi norma 2012. január 1-jétől már nincs hatályban.¹²

Az Ajánlás tehát nem a munkaviszony definícióját tartalmazza, hanem kereteket rögzít a munkaviszony fennállásának a megállapításához. Az egyik támpont, hogy az államok a saját nemzeti szabályaikban lehetővé tehetik „*annak vélelmezését, hogy amennyiben egy vagy több releváns mutató teljesül, akkor a fennáll munkaviszony;*”¹³

Láthatjuk, hogy ezt a jogtechnikai megoldást vette át tehát a platform irányelv is a munkaviszony megállapíthatósága elősegítése érdekében, az irányelv sem ad definíciót a munkavállaló fogalmára.

A jogi vélelmek hatékonysága nagymértékben függ az olyan fogalmak tágabb jogi meghatározásától is, mint a "munkavállaló", a "munkaviszony" vagy a "munkáltató". Kétségtelen azonban, hogy minél szűkebb a "munkavállaló" fogalma, annál egyszerűbb lesz a munkáltató számára megdönteni a vélelmet arra hivatkozva, hogy a személy végső soron nem felel meg a "munkavállaló" kategória meghatározásához használt szigorú teszteknek és kritériumoknak. Tehát, bár a vélelmek valóban nagyon hasznos jogi eszközök lehetnek általában a munkavállalók, és különösen a platform-munkavállalók foglalkoztatási státuszának tisztázására irányuló törekvésben, az ördög gyakran nemcsak a konkrét kialakításuk és megfogalmazásuk részleteiben rejlik, hanem az eljárási szabályok ökoszisztémájában.¹⁴

2. A munkaviszony jogi vélelme

A platformalapú munkavégzésről szóló irányelvre irányuló 2021. évi bizottsági javaslat 4. cikke eredetileg felállította a munkaviszony jogi

¹¹ ILO 198. sz. Ajánlás 13-as pontja

¹² a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv. Hatályon kívül helyezte a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 47. §-a, 2012. január 1-től.

¹³ ILO 198. sz. Ajánlás 11.b pontja

¹⁴ Antonio Aloisi - Silvia Rainone - Nicola Countouris: An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis". ILO Working Paper 101. Geneva: International Labour Office, 2023

vélelmének az intézményét. Ezt egyes szakértők üdvözlendőnek minősítették, De Stefano szerint viszont nemhogy hasznos, hanem egyenesen kontraproduktív az intézmény ezen formája.¹⁵ Ezért az Európai Parlament 2023 februárjában elfogadott jelentése jelentősen módosította, sőt átdolgozta a 4. cikket. A Bizottság által eredetileg javasolt irányelvben a 4. cikk feladata volt azon feltételek meghatározása, amelyek mellett "a [...] A platformon keresztül végzett munkát és a platformon keresztül munkát végző személyt jogilag munkaviszonynak kell vélelmezni".

Az eredeti 4. cikk az alábbiakat tartalmazta:

„(1) A munkavégzést a (2) bekezdés értelmében ellenőrző digitális munkaplatform és az e platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony.

(2) A munkavégzés (1) bekezdés szerinti ellenőrzése akkor áll fenn, ha az alábbi feltételek közül legalább kettő teljesül:

a) a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése;

b) a platformalapú munkát végző személy számára annak előírása, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó kötelező erejű szabályokat;

c) a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton;

d) a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, többek között szankciók révén, ezen belül is a mérlegelési jogkör elvétele a munkaórák vagy a távollétek megválasztása, a feladatok vállalása vagy elutasítása, illetve az alvállalkozók vagy helyettesek igénybevétele tekintetében;

e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.”

Az eredeti javaslatban a 4. cikk szerinti vélelem összhangban volt az 5. cikkel, amely utóbbi lehetővé tette a munkáltatók számára, hogy megdöntsék a vélelmet, amennyiben "a digitális munkaügyi platform azzal érvel, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony nem az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszony, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát"

De Stefano szerint ez az öt szempont arra is alkalmas lehet, hogy a platformok nem éppen finom módszerekkel, a kritériumok pontos tartalmára fókuszálva megkíséreljék azokat megkerülni, és – nem feltétlenül színelte – helyettesítési záradékok használatával, vagy annak engedélyezésével, hogy a munkavállaló

¹⁵ De Stefano, Valerio: The EU Commission’s proposal for a Directive on Platform Work: an overview”. Italian Labour Law e-journal, 2022. 15 (1): 1-11. Idézi: Aloisi et al., 2023. 13.

több platformot is használhat. Ebben az értelemben, amint arra De Stefano rámutatott, a Bizottság irányelvjavaslatának e cikkei aligha "időtállóak".¹⁶

Az Európai Parlament és a Bizottság által végül elfogadott szöveg radikálisan eltér a Bizottság szövegétől, leglátványosabban azáltal, hogy ténylegesen törli a 4. cikk (2) bekezdésében foglalt valamennyi kritériumot, így az irányelv jelenlegi megfogalmazása:

(2) *A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell elsődlegesen irányadónak tekinteni, ideértve automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereknek a platformalapú munkavégzés szervezése során történő használatát, függetlenül attól, hogy az érintett felek között esetlegesen létrejött szerződéses megállapodások hogyan minősítik a munkaviszonyt.*

Mindent összevetve az állapítható meg, hogy az Európai Parlament által elfogadott megközelítés valószínűleg nagyobb védelmet nyújt a munkavállalók számára, mint a Bizottság által javasolt szöveg. Látnunk kell azonban azt, hogy a vélelem megdöntésére irányuló eljárások különbözősége is hozhat majd eltérő minősítési eredményeket. A bírósági vagy közigazgatási eljárásokban az adott ország munkaviszony tartalmának a jegyeit kell vizsgálni.

Hazánkban a munkajogi anyagi jogszabályok csak néhány helyen tartalmazzák a jogi vélelem jogintézményét. Érdemes kiemelni az egyenlő bánásmód körében a bizonyítási teher megfordulását. A hazai jogszabály szerint nem bizonyítani kell a tényeket, hanem elegendő a valószínűsítés. Ennek értelmében a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene¹⁷ hogy rendelkezik azzal a tulajdonsággal, amellyel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét megsértették. És szintén a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, azt hogy hátrány érte az eljárás során¹⁸. A hazai joggyakorlatban nagy szerepe van a joggyakorlat-elemző csoportnak, amelyet a Kúrián eseti jelleggel működtetnek konkrét jogintézmények joggyakorlatának vizsgálata céljából. Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan alapvetően az a megállapítás született, hogy a perek csak kisebb része irányul közvetlenül a jogsértés megállapítására, a nagyobb része munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos elsődleges igény. Így az állapítható meg, hogy a bizonyítási teher megfordulásával (megdönthető vélelemmel) kapcsolatos munkajogi bírói

¹⁶ Aloisi et al., 2023. 14.

¹⁷ A valószínűsítés az a bizonyítási mód, amikor a peres fél nem arra törekszik, hogy a bírót az állított tényállítás valóságáról meggyőzze, hanem hogy állítását a bíró előtt hihetővé tegye. A valószínűsítésnek csak akkor van helye, ha a törvény kifejezetten megengedi.

¹⁸ az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

gyakorlat nem jelentős, és nem is várható a platform irányelv alapján, hogy növekedni fog.¹⁹ Ennek okára a későbbiekben még kitérek.

A platform irányelv Parlament által elfogadott szövege szerint tehát a munkavállalók a tények elsőbbségének elvével érvényesíthetik a jogait, azaz a munkaviszony fennállásának megállapítása során elsősorban a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeknek, ezen belül például a javadalmazás kérdésének kell irányadónak lenniük, nem pedig annak, hogy a felek miként határozzák meg a viszonyt.²⁰

Az elfogadott szöveget most már a Tanácsnak is hivatalosan el kell fogadnia. Az EU Hivatalos Lapjában való kihirdetését követően a tagállamoknak két évük lesz arra, hogy az irányelv rendelkezéseit beépítsék nemzeti jogszabályaikba.

3. A Kúria döntése a platformokon végzett jogviszonyok minősítése kapcsán

A Kúria 2023. december 13-án döntött a Foodora digitális platform ellen indított jogvitában a munkaviszony minősítése kapcsán. A bírói testület a jogvitát a munkaviszony tartalmi jegyei alapján vizsgálta meg, azon mutatók alapján, amelyet a már hatályon kívül helyezett 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv határozott meg. A következőkben bemutatom, hogy az egyes minősítő jegyeket hogyan vizsgálta a Kúria, és milyen jogkövetkeztetést vont le az általa megállapított tényállásból.

3.1 A munkakör

A munkakör kapcsán a bíróság kiemelte, hogy abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felek az elvégzendő munkát munkakörként határozták-e meg. A törvény a munkakör fogalmát nem definiálja, az irányadó jogértelmezés szerint azonban azon munkák összességét, illetve jellegét kell alatta érteni, amelyeket a munkavállaló köteles végezni. Az általános megfogalmazás

¹⁹ A joggyakorlat-elemző csoport részére összesen kb öt év alatti 417 ítéletet küldtek meg az alsóbb fokú bíróságok, melyek közül 268 első-és másodfokú ügy kapcsolódott a joggyakorlat-elemzés tárgyköréhez.

Az ügyek nagyobb részében (76%) a munkaviszony (egyéb jogviszony) megszüntetését sérelmezve hivatkoztak a felperesek az egyenlő bánásmód megsértésére, 16 %-ában az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének meg nem tartását kifogásolták, míg a további pár ügyben egyéb okból hivatkoztak munkahelyi diszkriminációra.

²⁰ Antonio Aloisi - Silvia Rainone - Nicola Countouris: Platform-work directive: the clock is ticking. 2024. <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-the-clock-is-ticking>

mellett a jogirodalom szerint a munkakör azoknak a feladatoknak a fajlagos meghatározását jelenti, amelyeket a munkavállalóknak teljesítenie kell, azt juttatja kifejezésre, hogy a munkáltató a szervezeti munkamegosztás szerint egy munkavégzőre milyen feladatokat juttat a munkaszerződés alapján.

A perbeli esetben a megbízási keretszerződés értelmében adott esetben a futárnak kizárólag az volt a feladata, hogy meghatározott címről meghatározott címre étel-, illetve italkiszállítást teljesítsen. A Bíróság álláspontja szerint az Általános Szerződési Feltételek (ÁSZF) tartalmából és az egyedi megbízásokból sem lehetett arra a következtetésre jutni, hogy a feladatokat platform alperes ténylegesen munkakörként határozta volna meg. A peres eljárások rendkívül erős sajátossága, hogy annak kell bizonyítania perben, akinek érdekében áll, hogy a tényelődését a bíróság valóságnak fogadja el. Jelen perbeli esetben is az eljárásjogi kötelezettség miatt a bíróság úgy ítélte meg, hogy a platform munkavállaló nem tudta bizonyítani, hogy a platformnak a feladat teljesítésére bármilyen ráhatása lett volna, meghatározta volna annak teljesítési módját, illetve lényeges körülményeit. Álláspontom szerint a teljesítés módját és a teljesítés körülményeit a munkaköri leírás határoolja le a gyakorlatban. Megjegyzem, hogy a munkaköri leírás nem munkajogi intézmény, amelyet tartalmazna a Munka Törvénykönyve. Azonban ennek szándékolt hiányában nem lehet azt a jogkövetkeztetést levonni, hogy a teljesítés körülményeire nincs ráhatása a platformra, hiszen éppen a széleskörű ellenőrzési, jutalmazási jogköre mutatja azt, hogy a teljesítést – jobb – így kívánja elérni a munkavállalónál.

3.2 A bérezés

A bíróság által megállapított tényállás szerint bérezés körében az ÁSZF elfogadásával a felek között két részből álló díjazás (fix órabér plusz a kiszállítások után díj) rögzült. Ebből arra jutott a bíróság, hogy a felek nem állapodtak meg az alapbérben, annak is a teljesítménybér formájában, a javadalmazás összege nem volt fixált vagy maximált.

3.3 A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége

A bíróság ezen ismerv alapján is azt rögzítette, hogy a platform munkáltató foglalkoztatási kötelezettséget²¹ nem vállalt az általános szerződési

²¹ Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint

feltételekben, még a munkavállaló aktív periódusaiban sem: a platform – hasonlóan a munkavállalóhoz – jogosult volt a már megkezdett aktív periódust is egyoldalúan megszüntetni például akkor is, ha nem tudott egyedi megbízást adni.

A platform munkákra jellemző, hogy a munkát vállaló az általa megjelölt időpontokban jelentkezhet munkára és olyan időtartamban, ami megfelel az igényeinek. A bíróság megállapította, hogy egyenlőtlen munkarend nem volt meghatározva, mivel a felek a munkaidő mértékében a szerződésben nem állapodtak meg. A munkát vállaló dönthette el, hogy alkalmanként változó napi 2, 4, 8 óra munkavégzést vállal. Ez kötetlen munkarendnek²² sem felel meg a bíróság álláspontja szerint. A bíróság azt is rögzítette, hogy a munkát vállaló „a vállalt aktív periódust jogosult volt közben is megszüntetni anélkül, hogy ezt jelentenie kellett volna vagy engedélyezésre lett volna szükség.” Ennek azonban anyagi következményei vannak, a munkát vállalónak nem áll érdekében az, hogy a vállalt periódust ne dolgozza végig, hiszen az algoritmus ezt azonnal értékeli és „bünteti”. Ez azt jelentette, hogy csak – a többieket követően - később jelentkezhetett az általa kívánt időszakra. Így a kedveltebb időszakokra kevés esélye lehet a munkavállalónak, ezáltal kevesebb jövedelemhez is juthat.

A bíróság szerint nem minősül széleskörű utasításadási jognak az aktív periódusok számának, hosszának a meghatározása, azzal, hogy ez egy algoritmus alapján történik. E vonatkozásban a széleskörű utasításadási jog kibővíthet a fentivel, hiszen erre nem a felek konszenzusa alapján kerülhet sor, csakis a munkáltató egyoldalú döntése, jog gyakorlása folytán. A bíróság szerint ezt a körülményt azért nem lehet a platform munkáltató terhére értékelni, mivel üzleti érdeke, hatékonyságot befolyásoló az, hogy aki megbízható, szorgalmas, rendszeresen hosszabb aktív periódusra jelentkezik, azokat előnybe lehet részesíteni.

Tényként lehet azt rögzíteni, hogy a munkajogban a munkavállalók motiválásnak számtalan eszköze van (prémium, hónap dolgozója, táppénzen nem lévők jutalmazása) ettől azonban még nem minősülnek

foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

²² Mt. 96.§ (2) bekezdés szerint a kötetlen munkarend szabályai: „A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.”

önfoglalkoztatónak azok a munkavállalók, akiket így ösztönöz a munkáltató a hatékonyabb munkavégzésre.

3.4 Alá – fölé rendeltség

A bíróság szerint az alá-fölelendeltség sem állapítható meg ebben a perbeli esetben, mivel a munkát vállaló nem a platform szervezetében végezte a munkáját, tevékenysége nem annak a céges struktúrájához kötődött. Ebből arra következtetett a bíróság, hogy a munkáltatót egyoldalú irányítási és utasítási jogkör sem illette meg. A másodfokon eljáró bíróság szerint azonban a platform egyoldalúan határozta meg a díjazást, a fuvarfeladatokat, azok ellátásának a helyét és idejét, és az aktív periódusokat, ebből pedig következik a platform széleskörű utasításadási, irányítási joga, álláspontunk szerint is. A munkavégzéshez közlekedési eszközt ugyan nem bocsátott a platform a munkavállaló rendelkezésére, de ebből egyenesen nem következik az önfoglalkoztatás ténye. Hazai viszonylatban nem mondható általánosnak, hogy a munkáltató meghatározza, hogy milyen járművel közlekedjen a munkavállaló, és gépkocsit sem biztosít például a védőnők számára sem a munkáltató, holott ők is ügyfeleket látogatnak a munkaidejük nagyobb részében. A védőnők nem önfoglalkoztatók, ez szintén tény.

A platform GPS rendszert használt, amely a bíróság szerint önmagában a munkáltatókénti felügyeletet nem támasztja alá. A GPS rendszer azonban olyan adatokat tárol, amelyek elemzésével a munkát végzők szigorú felügyelete történik egyrésztől, másrésztől azt is ellenőrzi, hogy a kiszállítás megfelelően történik-e, illetve, hogy adott címhez melyik futár van legközelebb, akinek a teljesítés lehetősége felajánlható.

3.5. A munkavégzés során használt eszközök

A bíróság arra jutott a munkát végző saját eszközeivel (jármű, mobiltelefon) végezte a munkáját, amely álláspontja szerint egy vállalkozási jogviszony létét támasztja alá. A fentiek szerint kifejtettek alapján ez vitatható, annál is inkább, mivel a platform bocsátja rendelkezésre a munkaruhát és melegen tartó bokszt, amelynek a használatára kötelezte is a munkát végzőt. Marketing célok mögé bújtatva ezen munkáltatói jegyet valóban tűnhet úgy, hogy ez nem a munkaviszony sajátossága, de például egy BOSCH gyárban dolgozó munkavállaló munkaruhája is feliratozva van, amely ugyanúgy szolgál munkáltatói márka építést és marketing célokat, mégsem minősíthető önfoglalkoztatónak a munkavállaló.

3.6 A munkavégzés helye

A bíróság szerint a munkavégzési hely sem meghatározó jelentőségű, mert a munkát végző feladata volt az étel kiszállítása, egyik címről a másikra, és a kiszállítások között a tartózkodási helyét maga határozhatta meg. Ennek szintén ellentmond az a fajta munkavégzés, amikor a munkavállaló szokásosan nem a telephelyen végzi a tevékenységét, például egy mosógépszerelő, vagy DPD futár.

Összességében bármelyik oldalt meg lehet indokolni, fontosnak tűnő érvekkel alátámasztani. Egyetlen körülményt azonban feltétlenül ki kell emelni: a platform munkavégzés a feketemunka meleg- hanem forró – ágya, és azzal hogy nem minősülnek munkaviszonynak, a munkaügyi felügyelet eljárása, amely az ellenőrzést szolgálja, minden szinten felesleges erőforrás mozgató, tekintve a várható legfelsőbb szintű bírói döntés tartalmát. A fekete munka gazdaságra, szociális ellátó rendszerünkre gyakorolt káros hatásait pedig egyáltalán nem szükséges elemezni, az ellene történő küzdelem a harmadik országból érkező munkavállalói dömpingre tekintettel is kiemelten fontos szerepet kellene, hogy kapjon.

4. A Foodora munkajogi helyzete egyes európai országok bírósági gyakorlata alapján

Tekintettel arra, hogy a Foodora egy multinacionális vállalat – platform – és számos európai országban működik, kérdésként merülhet fel, hogy lehet-e megkülönböztetni, és egyes platform munkást önfoglalkoztatónak, míg más munkavállalónak minősíteni ugyanannál a vállalatnál. A válasz egyértelműen nem. Feltételezve, hogy az Általános Szerződési Feltételek és az Egyedi Szerződés tartalma ugyanaz vagy nagyon hasonló, érdekes eredményre juthatnánk, ha nem azonos a jogviszony minősítése.

4.1 Finnország

Finnországban a munkavállalói státuszt a munkaszerződésekről szóló törvény 1. fejezete 1. szakaszának (1) bekezdése alapján határozzák meg, amely öt kritériumot tartalmaz: Aki munkát szerződés alapján végez, másnak, ellenérték fejében, személyesen, e másik személy irányítása és felügyelete alatt. Az ítélkezési gyakorlat szerint a felek akarata figyelembe vehető, de csak akkor, ha az megfelel a szerződés tényleges teljesítésének.

2020-ban a Munkaügyi Tanács a Wolt és a Foodora által alkalmazott futárokat és sofőröket munkavállalónak minősítette. Elsősorban a következőket állapította meg: az egyének díjazás ellenében végeznek munkát; a munkát elvileg személyesen kell elvégezni; a platformon keresztül a vállalatnak lehetősége van pontos utasításokat adni és részletesen ellenőrizni a

teljesítményt (pl. GPS-en keresztül). A Munkaügyi Tanács a személyes munka, a teljesítmény, különösen az irányítás és a felügyelet mint ismérveket vizsgálta. A személyes munkavégzés kapcsán megállapította, hogy helyettesek vagy asszisztensek igénybevételéhez a vállalat kifejezett hozzájárulása szükséges, ez szerinte elegendőnek tekinthető a személyes munkavégzés kritériumának. Ami az irányítást és a felügyeletet illeti, a Munkaügyi Tanács hangsúlyozta, hogy amennyiben a munka jellege feleslegessé teszi a pontos utasításokat, elegendő a kritérium teljesítéséhez a vállalat pusztán lehetősége, hogy saját szabályai szerint határozza meg a munkavégzés idejét, helyét és módját.²³

4.2 Olaszország

A Legfelsőbb Bíróság 2020. januárban hozott határozatot arról, hogy a Foodora munkaviszonyban alkalmazza az egyéneket. Az érvelésük szerint az ételfutárok munkájának a módját, idejét és helyét a megbízó (Foodora) szervezi meg, ezeket alátámasztja: a szállításokat 30 percen belül kell teljesíteni (büntetés terhe mellett); az ételfutárok a műszak kezdetén egy meghatározott indulási területen kell tartózkodniuk, és aktiválniuk kell a földrajzi helymeghatározó rendszert; ellenőrizniük kell a megrendeléseket, amikor átveszik őket; az ügyfelek kötelesek bejelenteni a sikeres kézbesítést.²⁴

Láthatjuk, hogy két országban is eltérő a bírói gyakorlat a hazai döntéstől. Az irányelv elfogadása és átültetése remélhetőleg meghozza a bátorságot a bíróságok számára a jogviszony munkavállalói státusznak való minősítésére.

²³ Christina Hiebl: Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. 2024. 14-15.

²⁴ Hiebl, 29.

A KÚRIA JOGGYAKORLAT EGYSÉGESÍTŐ SZEREPE A PLATFORM MUNKAVÉGZÉSSEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN¹

UNIFICATION OF JURISPRUDENCE REGARDING TO PLATFORM WORK BY THE HUNGARIAN CURIA

Nagy Adrienn^{*}

Absztrakt

A hazai és nemzetközi munkajogi szakirodalom és bírósági joggyakorlat népszerű témája az ún. „hakni gazdaságba” tartozó internetes munkavégzési formák munkajogi vizsgálata, különös tekintettel a jogviszony minősítésére. A specialitást alapvetően az jelenti, hogy az internetes munka háromoldalú kapcsolat, amelyben a munkát végző és a felhasználó között van egy foglalkoztató: a digitális platform (honlap, applikáció). A Kúria az Mfv.VIII.10.091/2023/7. ügyszámon hozott ítéletében foglalkozott a jogviszony minősítésével egy ételfutár szolgáltató ügyében, melyben első alkalommal foglalt állást a jogviszony minősítését illetően: a munkát végző személy nem állt munkaviszonyban. Ez a döntés a jelenleg hatályos magyar munkajogi szabályokkal összhangban álló, viszont nem követi az Európai Unióban folyó jogalkotási kezdeményezésben megjelenő tendenciát. Jelen tanulmány célja annak bemutatása és hangsúlyozása, hogy a Kúria ítélete miért jelent mérföldkövet a magyar munkajogi jogalkalmazásban, legalábbis az uniós irányelv hatálya lépéséig, illetve átültetéséig a magyar jogba.

Kulcsszavak: platform munkavégzés, Kúria joggyakorlat egységesítése, korlátozott precedensrendszer, jogegységi panasz

Abstract

¹ A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, az SNN 146841 pályázati program finanszírozásában valósult meg.

* Phd intézetigazgató egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Európai és Nemzetközi Jogi Intézet, Polgári Eljárásjogi Tanszék; 3515 Miskolc-Egyetemváros; adrienn.turkoviczne.nagy@uni-miskolc.hu

Popular topic of Hungarian and international labour law literature and court jurisprudence is the labour law examination of online forms of work belonging to the so-called "gig work", with special regard to the qualification of legal relationships. The specialty is basically that internet work is a tripartite relationship in which there is an employer between the worker and the user: the digital platform (website, application). In its judgment under case number Mfv.VIII.10.091/2023/7, the Supreme Court of Hungary dealt with the classification of the legal relationship in the case of a food delivery service provider, in which it ruled for the first time regarding the qualification of the legal relationship: the person performing the work was not in an employment relationship. This decision may appear to be in line with the current Hungarian labour laws, but it is contrary to the ongoing legislative initiative in the European Union. The aim of this study is to present and emphasize why the judgment of the Hungarian Curia represents a milestone in the application of Hungarian labour law, at least until the entry into force and transposition of the EU directive into Hungarian law.

Keywords: platform work, unification of jurisprudence by Hungarian Curia, limited system of precedent, uniform complaint

1. Bevezetés

A hazai és nemzetközi munkajog, szociális jog egyik legnagyobb kihívása a platform munkavégzés értelmezése, minősítése és szabályozása. A dinamikusan fejlődő platformok Európa szerte milliók számára biztosítanak rugalmas, kötetlen jövedelemforrást, olyan személyek számára is megélhetést biztosítva, akik valamely okból nem kaptak lehetőséget az elsődleges munkaerőpiacon.²

A platform alapú munka a foglalkoztatásnak olyan, viszonylag új formája, amikor a munkát végző személyeket és a keresletet egy online platform köti össze egymással. Az Európai Unióban működő digitális munkaplatformokon keresztül munkát végző személyek kb. 90 %-a önfoglalkoztató.³ A kapcsolódó szakirodalom – a hagyományos munkajog kategória- és szabályrendszerében maradvá – alapvetően arra a kérdésre keresi a választ, hogy munkaviszonynak

² ANTÓNI Rita: A platform munka magyarországi terjedése, a szabályozás, jogvédelem hiányosságai az uniós jogalkotási kezdeményezés tükrében; Munkaügyi Szemle 2023/június <https://www.munkaugyiszemle.hu/platform-munka-magyarorszagi-terjedese-szabalyozas-jogvedelem-hianyossagai-az-unios-jogalkotasi> (lekérdezés dátuma: 2024. 06. 02.) 1. o.

³ Munkaviszonynak minősül-e a platform alapú munkavégzés? – Új uniós szabályok a foglalkoztatottak kiszolgáltatottságának felszámolása érdekében; <https://www.jogiforum.hu/cikk/2024/04/24/munkaviszonynak-minosul-e-a-platform-alapu-munkavegzes-unios-szabalyozas-keszul/> (lekérdezés dátuma: 2024. 05. 30.)

vagy polgári jogi jogviszonynak tekinthetjük-e a platformokon keresztül kifejtett munkavégzési tevékenységet. Vannak olyan álláspontok is, melyek szerint a platformmunka egy atipikus munkaviszony megjelenése új köntösben.⁴ A szerződés minősítése központi kérdés, mert ez határozza meg a munkavégző munkajogi státuszát, jogait.⁵

A jogviszony minősítésének kérdése nem csak a szakirodalmat, de a jogalkalmazást is régóta foglalkoztatja. A legelterjedtebb válasz a jogalkalmazók oldaláról az, hogy a platformmunkát munkaviszonnyá minősítik a bíróságok. A probléma legkorábban az USA-ban jelentkezett a 2015-ös O'Connor v. Uber Techs ügyben⁶, amely az egyik legkorábbi ítélet volt. Azzal érvelt a bíróság, hogy a munkáltatói jelleg megállapítására szolgáló tesztet (az USA-ban az ún. "Borello-tesztet") nem szabad "mereven és elszigetelten" értelmezni. Az O'Connor-ügy (amelynek az utóközgéi egészen 2019-ig tartottak) még meglepetésnek számított sok szempontból, a Dynamex Operations W. v. Superior Court (vagy röviden Dynamex) ügyben a bíróság viszont már explicite félretolta a Borello-tesztet, hogy a platformmunka könnyebben munkaviszonnyá minősíthető legyen.

Ugyanezt láthatjuk más országokban is. A közelmúltban például az Egyesült Királyság Legfelsőbb Bírósága a *Uber BV and others v Aslam and others* ügyben⁷ állapította meg a platformmunka munkaviszony jellegét.

⁴ A kérdéssel kapcsolatos szakirodalom rendkívül gazdag, lásd például KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében; *Közjogi Szemle* 2023/3. 65-70. o.; KISS György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről; *Miskolci Jogi Szemle* 2022/1. különszám 207-217. o.; KISS György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása; *Pro Futuro* 2021/2. 12-28. o.; MÉLYPATAKI Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében; *Miskolci Jogi Szemle* 2023/1. különszám 52-66. o.; RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében; *Munkajog* 2022/4. 23-32. o.; RICZU Zsófia: A munkajogi jogalanyiság kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyisága; *Infokommunikáció és Jog* 2022/1. 3-7. o.; SZABÓ Patrik: A platformalapú foglalkoztatás minősítésével kapcsolatos hazai bírósági ítéletek bemutatása, különös tekintettel a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletére; *Munkajog* 2024/2. 62-69. o.; TÓTH Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben; *Miskolci Jogi Szemle* 2022/1. különszám 449-458. o.; ZÖDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában; *Állam- és Jogtudomány* 2022/1. 89-108. o.; Valerio DE STEFANO: "Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law" *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016/3. 461-470.; Marshall STEINBAUM: "Antitrust, Gig-economy and Labor Market Power" *Law and Contemporary Problems* 2019/3. 45-64.; Ioannis LIANNOS -Nicola COUNTOURIS - Valerio DE STEFANO: "Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market" *European Labour Law Journal* 2019/3. 291-333. stb.

⁵ GYULAVÁRI Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?; *Jogtudományi Közlöny* 2019/3. 104-118. o.

⁶ 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015)

⁷ [2021] UKSC 5.

Végül az EU Bírósága is tucatnyi ítéletben foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy ki minősül munkavállalónak, és milyen feltételek mellett lesz a platformmunkából munkaviszony. Legutóbb a *Yodel ügyben*⁸ erősítette meg, hogy két szempontcsoport játszik szerepet a munkaviszony meghatározásában a platformmunka kontextusában: a végzett tevékenység természete, és a felek közötti viszony.⁹

A kérdést az Európai Unió jogalkotási szinten is megkísérli rendezni, jelenleg rendes jogalkotási eljárás van folyamatban irányelv elfogadására a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítása¹⁰ tárgyában. Az irányelv bevezetni szándékozik a munkaviszony vélelmét szemben az önfoglalkoztatással, ha a nemzeti jog és kollektív szerződés alapján, valamint az uniós ítélkezési gyakorlat figyelembevételével ellenőrzésre és irányításra utaló tények állnak fenn. A bizonyítási teher a platformot terheli, neki kell bizonyítania, hogy konkrét esetben nem munkaviszony, hanem más polgári jogi jogviszony áll fenn a felek között.

Mindezen előzmények után lélegzet visszafojtva várta a magyar jogásztársadalom, hogy a Kúria döntést hozzon egy ételkiszállítással foglalkozó felperesi kereset tárgyában, mely alapvetően annak megállapítására irányult, hogy közte és a platform között munkaszerződés állt fenn. Jelen tanulmánynak nem az a célja, hogy a Kúria döntésében foglaltakat részletesen elemezze. Az ítélet tartalmának ismertetését követően alapvetően arra hívjuk fel a figyelmet, hogy a magyar joggyakorlatban miért érdemel ez a kúriai döntés kiemelt figyelmet, mennyiben fogja meghatározni a jövőbeli joggyakorlatot Magyarországon vélhetően az európai uniós irányelv elfogadásáig és annak a magyar jogba történő átültetéséig.

2. A Kúria döntése a platform munkavégzés minősítése tárgyában

Az Mfv.VIII.10.091/2023/7. ügyszámon kelt ítéletben rögzített tényállás szerint az alperes által üzemeltetett népszerű platformon keresztül az alperes közvetítői tevékenységet folytat az ételeket, italokat megrendelő ügyfelek és az éttermek között. Ezt meghaladóan 2019 óta kiszállítási szolgáltatást is nyújt, ha az érintett étteremmel így állapotott meg. A kiszállítást ténylegesen az alperes futárjai végzik. A felperes ételfutárként dolgozott az alperesnél. A felperes a tevékenységét egyéni vállalkozóként látta el. A felperes a perben annak megállapítása iránt terjesztett elő kereseti kérelmet, hogy a perrel érintett időtartamban munkaviszonyban állt alperesnél heti 40 óra időtartamban.

⁸ B kontra Yodel Delivery Network Ltd. C-692/19.

⁹ A nemzetközi joggyakorlatról lásd részletesen ZÓDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában; Állam- és Jogtudomány 2022/1. 89-108. o.

¹⁰ COM(2021) 762; eljárás: 2021/0414 (COD)

A bíróságnak alapvetően abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy az ételfutárként tevékenységet folytató felperes munkaviszonyban vagy megbízási jogviszony keretében folytatta-e tevékenységét a platformmunka keretében. A jogeset érdekessége, hogy az elsőfokon eljáró Debreceni Törvényszék a felperes keresetét elutasította, míg a másodfokon ítélező Debreceni Ítélebírája a felperes jogviszonyát munkaszerződésnek minősítette.

A felülvizsgálati kérelem folytán eljáró Kúria az elsőfokú bíróság döntésével értett egyet, azaz rögzítette, hogy a felperes és az alperes közötti jogviszony nem minősül munkaviszonynak. Az ítéletben rögzített elvi tartalom szerint az ételfutár felperes esetében nem voltak megállapíthatók azok a munkaviszony fennálltára utaló ismérvek, amelyek alátámasztották a tevékenység e foglalkoztatási formában történő megvalósulását. A platform munkavégzés lényegét a Kúria abban látta, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy kiszervezzék a munka elvégzését. Az internet segítségével biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, meghatározatlan számú személyből álló, állandóan változó csoportja. A platform elsődlegesen a felek egymásra találásában segít, de része van a díjazás meghatározásában és kifizetésében, illetve az elvégzett munka értékelésében is. A platform munka nem egy homogén egységes jelenség, illetve fogalom.

A digitális platformon keresztül történő tevékenység sokféle lehet (személy vagy áruszállítás, ételkihordás, programozás stb.). A végzett munka jellegére tekintettel nincs lehetőség általános szabályok alkalmazására megfelelő jogszabályi környezet hiányában, így mindig az adott munkavégzés körülményeit kell a vizsgálat körébe vonni. Az Európai Bíróság jogesetei sem tükröznek egységes álláspontot, ugyanez igaz a hazai jogértelmezésre is. Ezért jelen perben kizárólag egyedi ügyben, a felperes mint ételfutár esetében kellett meghatározni, hogy tevékenységét megbízási vagy munkaviszony keretében végezte-e.

A jogviszony minősítése során fontos kiindulópont volt, hogy Magyarországon még mindig meghatározó az önálló (azaz munkaviszonyban) és az önálló (azaz polgári jogi jogviszonyban) végzett munka alapján tipizáló bináris modell, tehát a munkát végző személy vagy munkaviszonyban, vagy polgári jogi jogviszonyban fejt ki tevékenységét. Hazánkban semmilyen átmeneti kategória nem létezik a kettő közötti átmenetnek megfelelő jellegzetességekkel bíró foglalkoztatásra, ami más nemzetek jogában fellelhető. A Kúria az ítélet indokolásában hangsúlyozta, hogy jelen ügyben nem általános jogpolitikai vagy jogalkotói kérdésben foglalt állást, hanem a per tárgyát képező egyedi ügyben a kereseti kérelem alapját képező jogszabályok alapján hozta meg döntését.

A következetes ítélkezési gyakorlat szerint amennyiben a munka természete folytán a tevékenység nemcsak munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló más jogviszony keretében is ellátható, a szerződési szabadság elvére figyelemmel a felek szabadon dönthetnek arról, hogy a munkavégzés milyen típusú szerződés (polgári jogi vagy munkaszerződés) alapján történjen.¹¹ A perben az alperes mindvégig állította, hogy nem kívánt munkaszerződést létesíteni, a felperessel azonos tevékenységet végző egyetlen személlyel sem kötött munkaszerződést. A feleperes tudta, hogy a munka előfeltétele az egyéni vállalkozói engedély, a jogviszony fennállta alatt egy esetben sem kifogásolta a jogviszony jellegét.

A perrel érintett munka jellegénél fogva polgári jogi szerződés keretében is ellátható volt, így a Kúriának abban kellett állást foglalnia, hogy a foglalkoztatás megvalósulása során a polgári jogviszonyra vagy a munkaviszonyra jellemző elemek kerültek-e túlsúlyba. Hosszas mérlegelést követően arra a következtetésre jutott, hogy az ételfutár felperes esetében nem voltak megállapíthatók azok a munkaviszony fennálltára utaló ismérvek, amelyek alátámasztanák a tevékenység e foglalkoztatási formában történő megvalósulását. Többek között a felperes által ellátandó feladatokat az alperes nem munkakörként határozta meg; az alkalmazott bérezés nem volt teljesítménybérezésnek tekinthető; az alperes nem határozta meg az ételkiszállításra fordítandó időt, az kizárólag a felperes igényei szerint alakult, azaz a felperes részére tényleges munkaidő nem volt meghatározva. A felperes tevékenységét nem az alperes szervezetében végezte, nem volt megállapítható a szigorú alá- fölérendeltségi viszony, sem a munkáltatót megillető széles körű irányítási és utasítási jogkör. A felperes nem vitásan saját eszközeivel (jármű, mobiltelefon) végezte a munkáját, ami ugyancsak egy vállalkozási jogviszony létét támasztja alá. Önmagában pedig az a körülmény, hogy a felperes az alperes által rendelkezésre bocsátott munkaruha és melegen tartó bokszt használatára, alapvető etikai normák betartására volt köteles, a munkaviszony fennállását nem bizonyítja, értékelhető marketing fogásként. A munkavégzési hely sem meghatározó jelentőségű, mert a felperes által végzett szolgáltatás az volt, hogy egyik címről a másikra szállítsa az ételt, italt. A kiszállítások között tartózkodási helyét maga határozhatta meg.

3. A Kúria ítéletének jelentősége a magyar korlátozott precedensrendszer alapján

Az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdése alapján a Kúria kiemelt feladata a bíróságok jogalkalmazásának egységét biztosítani. E jogszabályi rendelkezés

¹¹ BH2017. 412. (Kúria Mfv.I.10.566/2016.)

okán a legfőbb bírói szerv felelős a jogalkalmazás irányításáért, a jogegység megteremtéséért és fenntartásáért. A feladat végrehajtása jegyében több eszköz is rendelkezésére áll, melyek körében 2020-ban következett be egy jelentős változás, melyet a magyar szakirodalom a korlátozott precedensrendszer bevezetésével illet. Idén, 2024-ben e jogintézmény már a negyedik születésnapját ünnepelhette.

A Kúria hatáskörébe tartozó jogegységi eljárások és jogorvoslati lehetőségek módosultak 2020. április 1-jén az egyes törvényeknek az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról szóló 2019. évi CXXVII. törvény hatályba lépésével. E jogszabály módosította többek között a bíróságok szervezetről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.), a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény, a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) vonatkozó rendelkezéseit.¹²

Alapvető változások mentek végbe a hazai bíróságok kötelezettségeit tekintve és azt mondhatjuk, hogy a Kúria feladatköre – és végül is a felelőssége – bővült a leginkább. A „korlátozott precedensrendszer” mint fogalom nem található meg a hazai jogszabályokban, egyedül a Bszi. módosítása kapcsán megjelent miniszteri indokolásban találkozhatunk ezzel a kifejezéssel. A jogalkotó szándéka egyértelműen az volt, hogy a joggyakorlat egységessége fenntartható legyen.

A magyar precedens rendszer azért korlátozott, mert kizárólag a Kúria határozatai bírnak precedens-hatással, és kötelezik az alsóbb fokú bíróságokat. Másfelől nem jelent abszolút kötelezettséget a Kúria korábbi határozatainak követését illetően, jogkérdésben indokolási kötelezettség mellett el lehet térni a korábbi jogértelmezéstől. Ha azonban az eltérés nem volt indokolt, vagy az alsóbb fokú bíróság nem indokolta meg eltérő jogértelmezését, a Kúria ezt felülvizsgálati eljárás keretében orvosolja, vagy ha kúriai határozat esetében tapasztalható indokolatlan eltérés, az a jogegységi panasz eljárás keretében orvosolható. A korlátozottság harmadrészt abban ragadható meg, hogy a magyar kontinentális jogrendszerben a jogszabályok változása érinti, adott esetben megszünteti egy korábbi döntés precedens hatását, mivel a Kúria határozata nem minősül jogforrásnak, csupán értelmezési forrásként működik. Ezzel ellentétben az angolszász jogrendszerekben a kötelező precedens (binding precedent) jogforrásként alkalmazható.¹³

A 2019-es törvénymódosítás a Kúriának az összes, 2012. január 1-je után hozott és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatát

¹² VARGA Zsófia: A precedensrendszer és az EU-jog. *Európai Jogakadémia*, 2021/5. 48. o.

¹³ FICSOR Krisztina – PATYI András: A jogegységi panasz eljárás mint a jogegység biztosításának eszköze a Kúria gyakorlatában; *Kúriai Döntések* 2022/8. 1313. o.; VARGA ZS. András: Tíz gondolat a jogegységről és a precedenshatásról; *Magyar Jog* 2020/2. 81-87. o.

precedenserővel ruházta fel. A módosítások előtt csak a Kúria jogegységi határozatai rendelkeztek ilyen kötelező erővel. A bíróságok tehát kötelesek a Kúria jogértelmezését követni. E szabály azonban nem eredményezheti az ítélező bírók függetlenségének sérelmét. Ezért az eljárásjogi törvények lehetővé teszik a Kúria jogértelmezésétől való eltérést, ha az ügy körülményei vagy az Alaptörvénnyel való összhang érdekében szükséges. Az eltérést azonban az ítéletben külön indokolni szükséges. A felek vitathatják az eltérés megalapozottságát, amire elsősorban a büntető, polgári és közigazgatási perrendtartásról szóló törvényben biztosított rendes és rendkívüli jogorvoslati eszközök alkalmasak. Ha a feleknek már nem áll rendelkezésére jogorvoslati eszköz, mert azokat már kimerítették, vagy ilyen eszköz igénybevétele kizárt (ideértve azt az esetet is, ha a Kúria tanácsa tért el a joggyakorlattól), a Bszi. új jogorvoslati eszközként vezette be a jogegységi panaszt.¹⁴

A jogegységi panasz a jogállamiság elvének a jogalkalmazásban történő érvényesülését garantálni hivatott, viszonylag új intézmény a magyar jogrendben. Az igazságszolgáltatást érintően a jogállamiság részét képező jogbiztonság elvének fontos követelménye, hogy a bíróságok hasonló tényállással rendelkező esetekben ugyanazon jogforrásokat hasonló módon értelmezzék. Az egységes jogalkalmazás biztosításának feladatát az Alaptörvénynek megfelelően kizárólag a Kúria végzi. A jogegységi panasz bevezetésével a jogalkotó lehetővé tette, hogy a Kúria az adott ügyekben az alapeljárásban érintett felek részvételével biztosítsa az egységes jogalkalmazás megvalósulását.¹⁵ A jogintézmény gyakorlati jelentőségét mutatja, hogy bevezetésének évében, 2020-ban még csak 6 ügy, míg 2023-ban már 72 ügy érkezett a Jogegységi Panasz Tanácshoz.¹⁶

Fontos hangsúlyozni azt is, hogy a Kúria határozatainak kötőerővel való felruházása mellett a reform megszüntette az elvi bírósági határozatok és elvi bírósági döntések közzétételének lehetőségét.¹⁷

Mindezek alapján megállapítható, hogy a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. ügyszámon hozott ítélete – mely a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétételre került – precedenshatással bír, azaz a platform jellegű munkavégzések esetében a jogviszony minősítése kapcsán hivatkozási alapul szolgál. Természetesen a kötőerőhöz további követelmények érvényesülése is szükséges, mint például az ügyazonosság fennállása, melynek tartalmát a következő részben fejtjük ki bővebben.

¹⁴ A 2019. évi CXXVII. törvény végső előterjesztői indokolása, a 65-74. §-okhoz írt magyarázat

¹⁵ FICSOR Krisztina – PATYI András: A jogegységi panasz eljárás mint a jogegység biztosításának eszköze a Kúria gyakorlatában; Kúriai Döntések 2022/8. 1311. o.

¹⁶ Kúria Évkönyv 2023. 88. o.

¹⁷ OSZTOVITS András: Törvénymódosítás a bírósági joggyakorlat egységesítése érdekében – jó irányba tett rossz lépés?; Magyar Jog 2020/2. 74-75. o.

4. Miért bír kiemelkedő jelentőséggel a Kúria határozata?

Röviden megválaszolva a kérdést: azért, mert azokban az ügyekben, ahol az ügyazonosság megállapítható, a bíróságoknak főszabály szerint követniük kell a Kúria precedensértékű határozatában foglalt jogértelmezést. Ez alapvetően azt jelenti, hogy a jelenleg hatályos magyar jogszabályok alapján a platform munkavégzés nem minősül munkaszerződésnek!

E megállapítást árnyalni szükséges annyiban, hogy az „ügyazonosság” követelményének fenn kell állnia. E fogalom lényeges tartalmát a Kúria a jogegységi panasz határozataiban fejtette ki. „Az ügyazonosság több tényező által befolyásolt, összetett jogfogalom, amelyet mindig esetről esetre kell vizsgálni. Ha a döntések jogkérdésben való hasonlóságát vizsgálja a Kúria, szigorúan kell venni az összehasonlított bírói döntésekben az alkalmazott anyagi jogszabály egyezőségét (hatály, normatartalom) és a jogértelmezés szempontjából releváns tények azonosságát. A Kúria szükségesnek tartja hangsúlyozni, hogy nincs ügyazonosság eltérő anyagi jogi háttérű, azonos anyagi jogi háttér mellett eltérő kérelmet tartalmazó, vagy azonos anyagi jogi háttér mellett az összehasonlítást lehetetlenné tevő vagy releváns körülményekben jelentősen különböző tényállású ügyek és annak alapján indult jogviták között. Alappal kérdőjelezhető meg az ügyazonosság továbbá az azonos anyagi jogi háttér mellett eltérő kereseti vagy eltérő felülvizsgálati érvelés esetén.”¹⁸

Tehát a tényállások összehasonlítása nem pusztán azt követeli meg, hogy értékelő szempontok nélkül pusztán leírjuk az eset tényállásait és megvizsgáljuk, hogy van-e bennük hasonló tényelem, hanem azt, hogy a releváns tények kiválasztása az adott ügyekben alkalmazott jogforrások értelmezésén keresztül történjen. Így az is lehetséges, hogy két eset tartalmaz hasonló tényelemeket, azonban a jogkérdések tekintetében mégsem vethetők össze egymással.¹⁹ Összefoglalva az ügyazonosság vizsgálatának mindig a konkrét ügyhöz kell kötődnie, a konkrét támadott határozat releváns, sajátos elemeit szükséges összehasonlítani a hivatkozott határozatokban szereplő tényekkel és jogértelmezéssel.

Másfelől a Kúria követi az Alkotmánybíróságnak az AB határozatokban alkalmazott érvelési technikáját. Az Alkotmánybíróság több mint 30 évnyi tapasztalatot halmozott fel a korábbi esetek kezelését, azaz a megelőző döntések újabb döntések meghozatala során való figyelembevételét és felhasználását illetően. Ezek közül a tapasztalatok közül a Kúria többet is

¹⁸ Jpe.I.60.005/2021/5. sz. határozat

¹⁹ FICSOR Krisztina – PATYI András: A jogegységi panasz eljárás mint a jogegység biztosításának eszköze a Kúria gyakorlatában; Kúriai Döntések 2022/8. 1317. o.

hasznosítani tudott, illetve iránymutatásként alkalmazott a jogegységi panasz eljárások lefolytatása során.²⁰ Egy empirikus kutatás eredménye is rámutatott arra, hogy a Kúria polgári és gazdasági ügyszakban hozott határozatai növekvő tendenciában hivatkoznak korábbi, precedens határozatokra.²¹

Egyetérthetünk azzal a megállapítással, hogy a korlátozott precedensrendszer bevezetése mind a Kúriát, mind a bíróságokat, mind a többi jogász hivatásrendet nehéz feladat elé állítja, amennyiben a Kúria közzétett határozatainak készség szintű ismeretét követeli meg. Látnunk kell azt is, hogy az ügyazonosság sokrétű fogalma, ahogyan azt a Kúria értelmezi, nemcsak a bíróságoktól követeli meg az e körben releváns körülmények (tényállás, jogi szabályozás, kérelmek, jogkérdés) gondos elemzését és összevetését. A jövőben a jogászképzés és továbbképzés, valamint az informatikai fejlesztések egyik új irányvonala lesz e munka módszerének elsajátítása és támogatása.²²

5. Záró gondolatok

A platformmunka jelensége évek óta okoz fejtörést a szabályozóknak, mindenekelőtt azért, mert nehezen lehet a hagyományos munkaviszony keretei közé beszorítani. Ennek, egyebek mellett az egyik fő oka az, hogy a platformok a munkát algoritmusok segítségével szervezik, így egyrészt nehezen azonosítható "a munkáltató", másrészt az algoritmusok működése gyakran nehezen elmagyarázható. A platformmunkával kapcsolatban nemzetközi szinten a jogalkotók és a bíróságok fő megoldási javaslata általában az volt, hogy a platformmunkára megpróbálták a hagyományos munkajog hatályát kiterjeszteni, a platformmunkásokat pedig munkavállalókként kezelni.

Előremutató, hogy az új platformmunka irányelvjavaslata szintén hangsúlyosan kezeli az algoritmikus menedzsment kérdését, és rögzíti a magyarázathoz fűződő jogot és az emberhez való fellebbezés jogát. Ugyanakkor annyiban a Javaslát is a régi paradigmában mozog, hogy elsődleges megoldásként azzal operál, hogy megdönthető vélelmet állít fel minden platformmunkára vonatkozóan, hogy az munkaviszony. Néhány éven belül kiderül, hogy melyik szabályozási irány lesz a hatékonyabb, melyik fogja

²⁰ PATYI András: A jogegységi panasz bevezetésének és továbbfejlesztésének néhány kérdése; in: Pongrácz Alex (szerk.): Ünnepi tanulmányok a 65. éves Cs. Kiss Lajos tiszteletére. Ut vocatio scientia; Ludovika Egyetemi Kiadó, Bp. 2021. 305. o.

²¹ A kutatásról részletesen lásd: AUER Ádám – CSIBOR Ferenc – OROSZ Katalin – POLLNER Péter: A korlátozott precedensrendszer hatása a kúriai ítéletek hivatkozásaira; Jogtudományi Közlöny 2024/5. 224-235. o.

²² POMEISL András József: A korlátozott precedensrendszer a bíróságok gyakorlatában; Közjegyzők Közlönye 2023/2. 19. o.

úgy megvédeni a platformmunkásokat, hogy eközben hagyja létezni és hatni a platform-ökoszisztémát is.

A jelen tanulmány bevezetésében felvillantott nemzetközi joggyakorlat fényében a magyar Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. sz. ügyben képviselt álláspontja alapvetően konzervatívnak tekinthető, mely alatt azt értjük, hogy a munkajogviszony megállapításához szükséges tradicionális ismérvektől nem kívánt eltérni a jogértelmezésben a taláros testület. Ezen az állásponton vélhetően az európai uniós irányelvet átültető magyar jogalkotás fog tudni változtatni, mely reményeink szerint a közeljövőben be is fog következni.