

PhD ÉRTEKEZÉS

dr. Máté Dávid Adrián

Miskolc

2026

MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

dr. Máté Dávid Adrián

**BIZTONSÁGOS MÚLT, RUGALMAS JÖVŐ: MUNKAJOG A
DIGITALIZÁCIÓ TÜKRÉBEN**

(PhD értekezés)

Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

A doktori iskola vezetője: Jámborné Prof. Dr. Róth Erika

A doktori program címe: A magyar állam- és jogrendszer, jogtudomány
továbbfejlesztése, különös tekintettel az európai jogfejlődési tendenciákra

Tudományos vezető: Dr. Mélypataki Gábor

A kézirat lezárásának dátuma: 2026. augusztus 23.

Miskolc

2026

Tartalomjegyzék

Témavezetői ajánlás	5
Rövidítések jegyzéke	6
I. Bevezető gondolatok.....	7
I. 1. Az értekezés tárgya.....	9
I. 2. Az értekezés célja, hipotézisei, módszertana.....	13
II. Történeti áttekintés a dolgozat tárgyát érintő egyes munkajogi kérdésekről.....	16
II. 1. A modern értelemben vett munkajog megszületése.....	17
II.1.1. A szerződéses liberalizmus	17
II. 1. 2. Az állami beavatkozás kezdete	22
II. 1. 3. Az ideológiától áthatott szabályozás.....	25
II. 2. A rendszerváltást követő időszak	28
II. 3. A hatályos munka törvénykönyvének általános jellemzése különös tekintettel a rugalmas szabályozási jegyekre	29
II. 4. Részösszefoglalás	34
III. A rugalmasság és a biztonság dimenzió	36
III. 1. A rugalmas igényeket megalapozó hatások	36
III. 2. A munka világának rugalmassága.....	43
III. 3. A biztonság foglalkoztatás alapú megközelítése	49
III. 4. A rugalmasság egyes formái	52
III. 4. 1. Munkaerőpiaci rugalmasság és foglalkoztatáspolitikai.....	52
III. 4. 2. Foglalkoztatási formák rugalmassága	54
III. 5. Részösszefoglalás	59
IV. A rugalmasság kiindulópontjai és a biztonság irányvonalai.....	61
IV. 1. A szerződési szabadság és annak korlátai a digitalizálódó foglalkoztatásban	63
IV. 2. Áttekintés a Munka törvénykönyv és a Polgári Törvénykönyv kapcsolatáról	69
IV. 3. A munkaszerződés mint a polgári jogban nevesített szerződés.....	73
IV. 4. A függő helyzet nyomában	78
IV. 5. A függő helyzet adatvédelmi megközelítése	84
IV. 6. A platformtól való „függés”	87
IV. 7. Platform munka - quasi munkaerő-kölcsönzés polgári jogi alapokon?	90

IV. 8. Kritériumok a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolására	99
VI. 9. Részösszefoglalás	113
V. A jelen és a jövő munkajoga	115
V. 1. A jelen jogalkotásának tendenciái - óvatos elmozdulás a védelem felé?	115
V.1.1. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról	116
V.1.2. ILO 193. számú egyezménye a tisztességes munkáról a platformgazdaságban.....	122
V. 2. A munkajog megújításának egyes lehetséges útjai	129
V. 2. 1. A munkajog jelenlegi helyzetének megerősítése	130
V. 2. 2. Elmozdulás az „atipikus” foglalkoztatási módszerek irányába.....	131
V. 2. 3. Az alapelvekben rejlő lehetőségek	135
V. 2. 4. Többsebességes munkajog a „többsebességes Európa” koncepciója mentén	140
V. 2. 5. Az Mt. bővítése és egyes jogintézményeinek felülvizsgálata	148
V. 2. 5. 1. Tartalomalakítás a munkajog keretein belül.....	148
V. 2. 5. 2. Az alakító jog szerepe a munkajogban	148
V. 2. 5. 3. Egyoldalú kötelezettségvállalás.....	153
V. 2. 5. 4. A felek megállapodásai.....	155
V. 2. 5. 4. 1. A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése, mint a jogviszony felszámolásának legrugalmasabb módja	160
V. 2. 5. 4. 2. Kollektív szerződések megállapodási lehetőségei	164
V. 2. 5. 5. Határozott idejű munkaszerződés	165
V. 2. 5. 6. Nulla órás munkaszerződés	170
V. 2. 6. Egyéb megoldások	173
V. 3. Részösszefoglalás.....	175
VI. Záró gondolatok	177
VII. Összefoglaló.....	183
Summary	185
VIII. Irodalomjegyzék, jogszabályjegyzék és bírósági döntések jegyzéke,.....	187

Témavezetői ajánlás

Közel egy évtizede ismerem a disszertánst és voltam/vagyok konzulense különböző képzéseken. Először is köszönöm eddigi bizalmát. A mostani dolgozat egy közös felnövés történet eredménye, melyben ő eljutott a BA képzésről a doktori fokozat szerzésig, én meg tanársegédből lettem adjunktus, végül egyetemi docens. A közös út minden állomása egy olyan tapasztalat amiből táplálkozik ez a kutatás és a dolgozat.

A dolgozat témáját tekintve a digitalizáció által is generált rugalmasság munkajogi kezelésével foglalkozik. A dolgozat erős dogmatikai alapokon nyugszik, mely széleskörűen vizsgálja a kérdéseket. Ez alapozza meg a dolgozat azon részeit, melyben az egyes jogintézmények kerülnek megvizsgálására. A dolgozat igyekszik holisztikus szemlélettel megközelíteni a kérdést. Véleményem szerint ez a szerzőnek sikerült. A téma modernitása ellenére ez mégis egy klasszikus munkajogi dolgozat a szó legjobb és legszorosabb értelmében. A dolgozat azokat a klasszikus kérdéseket kutatja, mely a felek dinamikáját is meghatározza. Azt az örökös „táncot”, amelyben a felek jogviszonyának szabályozása hol a polgári jogi, hol a munkajogi önálló szabályok igényeihez közelít. Közeledés és távolodás. Ennek a folyamatos hullámvásznak a vizsgálata a dolgozat, mely elsősorban a közelmúlt, a jelen és a jövő idősíkjain mozog. A dolgozat erénye, hogy terjedelme ellenére is kompakt. Érthetően, kellően tudományos alaposággal fogalmazza meg hipotéziseket és az azokra adott válaszokat. A dolgozat a jogtudomány és különösen a munkajogtudomány tradícióit teljes mértékben követi.

Jó szívvel ajánlom a dolgozatot nemcsak a szakma, hanem mindenki számára, akit érdekel, mik a munkajog dilemmái. A dolgozat ugyan a dogmatikai kérdéseket vizsgálja zömében, mégis gyakorlatorientált. A dolgozatban felvázolt kérdések előbb vagy utóbb mindenkit érinteni fognak.

Rövidítések jegyzéke

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény - Mt.
2. A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény - régi Mt.
3. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény - Ptk.
4. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (Általános adatvédelmi rendelet) - GDPR
5. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról - EU platform irányelv
6. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet - International Labour Organization - ILO
7. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról 2. Cikk (1) a) - platform irányelv

I. Bevezető gondolatok

Az internet megjelenéséhez és elterjedéséhez köthető a negyedik ipari forradalom kialakulása, amelynek mi magunk is szemtanúi és részesei vagyunk. Az újabb ipari forradalmat az internet hajtja előre, amelynek révén nemcsak az emberek, hanem a gépek is kommunikálnak egymással a kiber-fizikai rendszerben.¹

Vitán felül áll, hogy a személyi számítógépek elterjedése és az internet megjelenése teljesen átalakította mindennapjainkat. Ma már talán nincs olyan terület, ahol ne lenne érzékelhető a technológiai újítások hatása. A modern mezőgazdasági termelésben már intelligens gépeket alkalmaznak, melyek egymással is kommunikálnak a precíziós termelés érdekében. Az oktatásban szintén egyre elterjedtebb a digitális formában történő oktatás, melyet a koronavírus járvány tovább serkentett. Az önvezető autók és a konvojban közlekedő teherautók tesztelése már javában zajlik. Az ipari termelésben alkalmazott technológiákkal, valamint a mindennapi életünket átszövő digitális eszközökkel pedig hosszasan lehetne folytatni a sort.

Az említett néhány példában az jelenti a közös pontot, hogy az internet közvetve vagy közvetlenül az alapját jelenti a technológiának, amely körül vesz minket. Ahogyan a mezőgazdaságra, az iparra, a közlekedésre, az oktatásra és még sok más területre jelentős hatást gyakorol az internet, úgy a jog területére is. Következik mindez abból az alapvető tételből, hogy a jog meghatározott életviszonyokat szabályoz. A jog nem is tehet mást, mint hogy reagál a horizonton megjelenő új társadalomformáló tényezőkre, mint az internetre és a hozzá kapcsolódó technológiákra. Ahogy életünk minden területét behálózza az internet, úgy a jog minden területét is átszövi. Természetesen hosszas vitát lehetne arról folytatni, hogy mely jogterületen hozta a legmarkánsabb változásokat az internet és a hozzá kapcsolódó technológia, azonban az biztosan kijelenthető, hogy munka világát és a munkajog területét nagyban átformálja. Erre ad következtetési alapot Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája is, amely szerint a 2020 és 2030-as időszakra vonatkozóan az automatizáció és a mesterséges intelligencia várhatóan 900 000 munkavállalót fog érinteni.² A mesterséges intelligencia növekvő szerepét jelzi, hogy az Európai Unió mesterséges

¹ Nagy Judit: Az ipar 4.0 fogalma, összetevői és hatása az értékláncra, Budapesti Corvinus Egyetem Vállalatgazdaságtan Intézet, Műhelytanulmányok, 2017. 10. o.

² Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020-2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>, 10. o.

intelligenciáról szóló rendelethe³ nyomán megszületett a hazai szabályozás is a terület politikáinak, kialakításáról, piacfelügyeletéről.⁴

A fent nevezett tényezők szerteágazó hatást gyakorolnak a foglalkoztatásra. Egy közös pontot azonban találhatunk bennük mégpedig, hogy mindegyik tényező markáns nyomást gyakorol a munkaviszony és a foglalkoztatás atipizálódásának irányába. Az említett változások és hatások a munkaviszony jellegadó ismérveit állítják kihívás elé. A jogviszonyon belül a felek igényeit a rugalmassággal jellemezhetjük leginkább.⁵ Ez pedig nem jelent mást, mint elmozdulást a tipikus munkaviszony irányából. Gondoljunk csak a távmunkára, a „home office” jelenségre, a platform munkavégzésre⁶, a digitális munkaerőpiac megjelenésére, vagy akár a metaverzumban végzett munkára.⁷ Ezek pedig egyre több szabályozási kérdést vetnek fel a munkajog területén.

A változások jelentős mértékben meghatározzák a munkajog jövőjét. Az utóbbi időben sorra jelennek meg azok a tanulmányok, melyek a munka és a munkajog jövőjét vizsgálják. Mindez annak köszönhető, hogy valóban egyre jobban erősödnek azok a hatások, melyeket az új ipari forradalom generál maga körül. Egyre nagyobb a nyomás a jogalkotón, hogy az egyes jelenségekre megfelelő választ adjon.⁸ Az egyik jelentős kérdés az új munkavégzésre irányuló jogviszonyokban dolgozók helyzetének javítása.

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2024. június 13-i (EU) 2024/1689 Rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályokról, valamint a 300/2008/EK , a 167/2013/EU , a 168/2013/EU , az (EU) 2018/858 továbbá az (EU) 2018/1139 és az (EU) a 2019/401/EU21/2019/ , az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról

⁴ Az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról szóló 2025. évi LXXV. törvény

⁵ ILO: Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping progress. ILO, Geneva, 2016. 2. o.

⁶ A platform alapú munkavégzés kifejezést, mint gyűjtőkategóriát kívánom használni jelen keretek között. Ebbe a kategóriába sorolom többek között azon munkavégzési formákat, amely során a felek online platformokon keresztül kerülnek egymással kapcsolatba. A munkavégzők általában honlapon vagy applikáción keresztül végeznek el feladatokat, nyújtanak szolgáltatást, dolgoznak, de maga a tevékenység bizonyos esetekben csak közvetve zajlik az internetes felületen keresztül.

A Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletének indokolása szerint a platform munkavégzés lényege az, 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.

⁷ Sipka Péter: A virtuális térben történő munkavégzés lehetséges munkajogi kihívásai, Magyar munkajog E-folyóirat 2023/1., 29-42. o.

⁸ Máté Dávid Adrián: A XXI. század munkajogi dilemmái és alternatívái, In: Molnár, Dániel; Molnár, Dóra (szerk.) Tavasz Szél 2021 / Spring Wind 2021. Tanulmánykötet I. Budapest, Magyarország: Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ), 2021, 227-239.o.

Ez a téma erősen kapcsolódik a visszatérő és jól ismert problémához, a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolásához. Emellett érinti a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek⁹ kérdéskörét is.¹⁰ Napjaink egyik fontos kérdése a munkajogi szakirodalomban a platform munkások jogi helyzete, illetve az ilyen formában munkát végző személyek jogállása. A területen több tanulmány készült a platform munkások klasszifikációja vonatkozásában, illetve abban a témában, hogy miért tekinthetők munkavállalóknak.¹¹

Az említett változások jól körvonalazzák, hogy a foglalkoztatás jelentős átalakuláson megy keresztül. A kutatás a digitális hatások és az általuk életre hívott új munkavégzési formák által generált megváltozott környezetet hivatott elemezni a munka világában. A dolgozat a munkajogi szabályozással szemben támasztott kettős elvárás, vagyis a rugalmasság és a biztonság mentén kívánja feltárni a szabályozási nehézségeket és annak megújuló lehetőségeit.

I. 1. Az értekezés tárgya

Magyarország a rendszerváltást követően új fejezetet nyitott, amelynek egyik jelentős változása, hogy a korábbi tervgazdaságon alapuló gazdasági rendszert felváltotta a szabadpiaci alapokon nyugvó piacgazdaság. Ez pedig új alapokra helyezte a munka világát, ezáltal pedig a munkajogi szabályokat. Ahogyan a rendszerváltás során gyökeres változások mentek végbe, úgy a munkajogi szabályozás karaktere is alapjaiban változott meg. A XX. század magyar munkajogának alkalmazkodnia kellett egy teljesen új, a gyakorlatban ismeretlen piaci mechanizmushoz, mely nem kis feladatnak bizonyult. A XXI. század elején már körvonalazódott, hogy a küszöbön álló digitális változásoknak köszönhetően új kihívásokkal kell majd a jövőben

⁹ Ahogy arra Petrovics Zoltán is rámutat, nő azon foglalkoztatottak száma, akik a munkajogi intézmények védelme alól kiszorulnak, aminek egyik eredménye a munkajogi szabályozás hatókörének mélyülő "eróziója". Petrovics Zoltán: Gondolatok a munkajogi szabályozásról, "Új kihívások – régi problémák. A munkajogi jogalkotás- és jogalkalmazás kérdései – hatásuk a munkavállalókra és érdekképviselőikre" c. konferencia. 2020. október 26., <https://szef.hu/wp-content/uploads/2022/05/SZEF-kiadvany.pdf> 14.o.

¹⁰ „Gazdaságilag kiszolgáltatott munka” vagy „gazdaságilag függő munka” Lásd: Az Európai Községek Bizottsága, Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 2006.11.22

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát lásd még: Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E–Folyóirat 2014/1, 1–25. o.

¹¹ Lásd: Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020.

szembenéznie a munkajogi szabályozásnak. Az internet elterjedésével, a digitalizálódó gazdasági folyamatokkal, a gyorsuló ütemben teret nyerő digitális hatásokkal lépést kell tartania a munkajogi szabályoknak is.

Napjainkban a munkajogi szabályozás különösen kitett a változó technológiai és gazdasági hatásoknak. A társadalmi viszonyok gyors változása miatt a munkajogi szabályokkal szemben is egyre nagyobb az elvárás, hogy nagyfokú alkalmazkodóképességet tegyenek lehetővé, minél inkább lehetőséget biztosítsanak arra, hogy rugalmasan alakítható legyen a jogviszony. A jogbiztonság elvéből következően azonban továbbra is elvárás az állandóság, hiszen a jogszabály folytonos módosítása kazuisztikus szabályozáshoz vezet. A gyorsan változó életviszonyok miatt az állandóság azonban egyre kevésbé jellemzi a jogalkotást.

A munkavégzés, a munkaszervezés átalakulóban van, egyre többet hallani olyan „korszakalkotó” megoldások alkalmazásáról a cégek részéről, ami nagyban átértelmezi a munkahelyen elvégzendő feladatokat. A technikai újítások, megváltoztatják a foglalkoztatás karakterét, sok esetben pótolni tudják az emberi munkaerőt, alkalmazásuk olcsóbb, mint munkavállalót foglalkoztatni, továbbá képesek olyan bonyolultabb műveletek elvégzésére, melyre eddig azt hittük, hogy csupán ember képes.

A technológiai evolúcióval a társadalmi-technikai rendszerek egyre átláthatatlanabbá válnak. Ezek olyan algoritmikus rendszerekhez vezetnek, amelyeknek a belső működését egyre nehezebb átláthatóvá, vagy a külvilág felé elszámoltathatóvá tenni. A munkahely az egyik kulcsfontosságú terület, ahol az automatizált döntéshozatal az elmúlt években egyre elterjedtebbé vált. Az algoritmusokat egyre szélesebb körben alkalmazzák mind a személyzet felvételében, elbocsátásában, mind a személyzet felépítésében és az irányításában, valamint az alkalmazottak egyéni értékelését is sokszor ilyen rendszerek végzik. Ezeknek az automatizált döntéshozatali folyamatoknak nagy része internetes platformokon keresztül kapott adatokon alapul. Az adatok nagy mennyiségéből és pluralitásából adódóan, melyet ember olykor már át sem lát, kimenetként nem várt eredmények is keletkezhetnek. Éppen ezért az egyének foglalkoztatásával kapcsolatos döntések meghozatala sokszor nem csupán etikai szempontból megkérdőjelezhető, hanem korlátozza a munkavállalók képességét az ilyen döntések megtámadására is, mivel a látszat az, hogy az ügyükben a döntés „objektív” alapon született. A tendencia nemcsak a piaci szférában, hanem a kormányzati szervek és szolgálatok körében is megfigyelhető. A legjobban érintett

területek a társadalombiztosítás, az adózás, az egészségügy és az igazságszolgáltatás.¹² Komoly veszély állhat fenn az egészségügyi adatok kapcsán, mivel az algoritmusok megkülönböztethetik az egyes állampolgári csoportokat vagy emberi profilokat, ezáltal pedig megakadályozhatják a szociális szolgáltatásokhoz való hozzájutást.¹³

Az automatizált adatfeldolgozás és ezáltal a mesterséges intelligencia fejlesztése nem csupán a személyes adatok védelméhez vagy az emberi méltósághoz való alapjogot érinti, hanem számos más alapjogot is. Mindezt erősítik meg az Európai Unió stratégiai célkitűzései is, amelyek szerint tisztességes online környezetet szükséges biztosítani az embereknek, védeni kell őket az illegális és káros tartalmaktól, valamint fel kell őket készíteni arra, hogyan kezeljék az új technológiákat, például a mesterséges intelligenciát.¹⁴

Korábban az emberek munkavégzése viszonylagos állandóság övezte, a pályaválasztás jobban tervezhető volt. A digitális hatások következtében azonban a szakmák jelzetős átalakuláson mennek keresztül. Azokat a feladatokat, amelyt korábban humán erőforrás bevonásával végeztek el, ma már jelentős részben gépek végzik. A korábban bekövetkező változások jellemzően fokozatosan mentek végbe. A mai változásokra azonban ettől jóval drasztikusabbak, robbanásszerűek.

Ebben a kontextusban pedig felértékelődik a munkajogi szabályozás rugalmasságának és biztonságának a szerepe. Jelen doktori munka keretei között vizsgálataim tárgyát elsősorban a munkajogi szabályozás rugalmasságának kérdése határozza meg. A rugalmasság mellett a munkavállalót védő garanciális elemek kapnak nagyobb szerepet dolgozatomban. Ez utóbbi a lényegében a munkajogi szabályozás esszenciáját képezi, amely megadja a munkajog karakterét. Vizsgálataim szorosan kapcsolódnak a flexicurity koncepciójához, azonban nem korlátozódik csupán a koncepció tárgykörére. Ennek oka elsősorban az, hogy a rugalmasság és biztonság kérdéskör párosát nem lehet csupán a munkajogi szabályozás jellegére korlátozni,

¹² Európa Tanács szakértői anyaga: Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques (in particular algorithms) and possible regulatory implications, 28-30, <https://rm.coe.int/study-hr-dimension-of-automated-data-processing-incl-algorithms/168075b94a> (2019. október 25.)

¹³ Európa Tanács szakértői anyaga: Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques (in particular algorithms) and possible regulatory implications, i. m., 28-30o.

¹⁴ Európa digitális évtizede: a 2030-ra kitűzött célok, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hu, letöltés dátuma: 2024.03.02.,

Lásd még: Az Európai Parlament 2020. október 20-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a mesterséges intelligenciára vonatkozó polgári jogi felelősségi rendszerrel kapcsolatban

annak számos lényeges aspektusával együtt, komplex vizsgálatot igényel. Meglátásom szerint a foglalkoztatás egyik legfőbb kérdése továbbra is erősen kapcsolódik a jogviszonyok elhatárolási problémájához, amely a digitalizáció rugalmasító hatásának köszönhetően új értelmet és új keretet kap. A rugalmasság szoros kapcsolatban áll az új foglalkoztatási formákkal, azok szabályozott és szabályozatlan formáival egyaránt.¹⁵ Az új foglalkoztatási formák által biztosított rugalmasság jelentős mértékben hozzájárult új munkahelyek létrehozásához és a munkaerőpiac növekedéséhez. 2014 és 2017 között Európában több mint ötmillió munkahelyet hoztak létre, amelynek közel 20 % új foglalkoztatási forma.¹⁶ A platform munkavégzők száma az Európai Unión belül 2022-ban elérte a 28,3 millió főt.¹⁷ Az új típusú foglalkoztatásra irányuló munkavégzési formák a rugalmas munkavégzés egyértelmű megnyilvánulási formáit képezik. Ezen jogviszonyoknak a vizsgálatát, nélkülözhetetlennek és elválaszthatatlannak tartom a rugalmas biztonság kérdéskörétől. Így munkám során a platform munkavégzés karakterjegyeinek vizsgálatára is kitérek. Szeretném azonban leszögezni, hogy ezen vizsgálatok nem átfogó jelleggel szemlélik a platform munkavégzés munkajogi kérdéseit, csupán azon körre korlátozódnak, melyek a rugalmasság és biztonság témaköre szempontjából relevanciával bírnak. Emellett pedig az egyes kapcsolódó atipikus jogviszonyokkal összehasonlító elemzést kívánok elvégezni.

A rugalmasság vizsgálatának másik nagyobb fókuszpontja a felek közötti megállapodás, valamint a felek megállapodásain alapuló szabályozási megoldás előnyeinek, problémáinak és lehetőségeinek a vizsgálata. A munkajogra tekinthetünk úgy, mint a szerződési szabadság intézményesített korlátjára. A szerződési szabadság korlátozása korszakonként eltérő, amely a történeti fejlődés vizsgálata során jól nyomon követhető. A dolgozat megalapozása ezért egy részben dogmatikai alapokon nyugvó jogágisági kérdéseket is taglaló résszel kezdődik. A rugalmasság, illetve közvetlenül a felek megállapodásain nyugvó szabályozási módszer egyértelműen felveti a munkajog polgári joghoz való viszonyának kérdését. A magas rugalmasságot biztosító új típusú munkavégzésre irányuló formák szintén magukban hordozzák a két

¹⁵ Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz. 127-152. o.

¹⁶ Jakab Nóra, Mélypataki Gábor, Prugberger Tamás, Rácz Zoltán, Tóth Hilda: A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022., 22. o.

¹⁷ Rácz-Antal Ildikó: Kutatási összefoglaló, A platformalapú munkavégzés munkakörülményei, munkavállalói és szociális jogok kapcsolata, 2023., 2. o.

jogág egymáshoz való viszonyának problematikáját. Figyelembe véve, hogy a digitális hatások ismét aktuálissá teszik a polgári jog és a munkajog kapcsolatrendszerének felülvizsgálatát a dolgozat vizsgálat tárgyává teszi a területet.

Jelen értekezés keretei nem engedik meg, hogy valamennyi a munkajogra hatást gyakorló társadalmi változást elemzés alá vonjak, ezért az értekezés elsősorban a foglalkoztatásra irányuló új jogviszonyok, elsősorban a platform munka által felvetett kérdésekre keresi a választ. A dolgozat részletesen nem foglalkozik a digitalizáció más meghatározó területeivel, mint például a robotokkal, robotizációval, mesterséges intelligenciával, valamint automatizációval. Az említett tárgykörök a dolgozat körébe való esetleges bevonásának célja az értekezés komplexitásának biztosítása, valamint a folyamatok rendszerszintű hatásainak kiemelése. A dolgozat a digitális változásokat a szerződési szabadság témakörén, a felek megállapodásinak kérdéskörén a jogviszony rugalmasság és biztonság garanciáin keresztül közelíti meg és elemzi a folyamatokat. Ezen kérdéseket elsősorban a jogviszony tartalma felől vizsgálom, ezért az egyes szociális és társadalombiztosítási kérdések¹⁸ és megoldások részletesen nem kerülnek kibontásra. A vizsgálat tárgyává tett kérdésköröket az individuális munkajog keretei között kívánom elemezni, ezért a kollektív munkajogi vizsgálatok szintén kisebb hangsúlyt kapnak a dolgozatban.

I. 2. Az értekezés célja, hipotézisei, módszertana

A téma komplex, több nagyobb területet érint, mint például a rugalmasságot biztosító szabályozási módszerek alkalmazását, a jogviszonyok elhatárolási kérdéseit, a munkavállalóhoz hasonló jogállású csoportok helyzetét, a platform munka karakterét, az atipikus munkaviszonyokat.

Először azt kívánom megvizsgálni, hogy a hatályos munkajogi szabályozás milyen jogi megoldások útján kívánja elősegíteni az individuális munkajog keretein belül a rugalmas foglalkoztatást? Kérdésként merül fel, hogy a jelenlegi eszközrendszer mennyire tudja kiszolgálni a rugalmas igényeket? A kutatás célkitűzései közé tartozik annak vizsgálata, hogy a rugalmas foglalkoztatás milyen eszközök mentén valósítható meg a munkajogi szabályozás keretén belül és azon kívül? Ezzel

¹⁸ A szociális biztonság elemzése kapcsán lásd: Hornyák Virág: A munkavállalói garanciák alkalmazásának lehetősége a modern munkavégzési formák esetében, Munkajog, 2025/3., 1-9. o.

párhuzamosan vizsgálom, hogy a rugalmasság növelése milyen előnyökkel és veszélyekkel jár együtt, vagyis a biztonság változásait elemzem? Álláspontom szerint a foglalkoztatás területén végbemenő változások igénylik annak elemzését, hogy a munkajog és a polgári jog kapcsolatát szükséges-e más alapokra helyezni, milyen megoldási lehetőségeket kínál a magánjog a munkajog számára? Fontosnak tartom továbbá, hogy a munkajog előtt álló egyes kihívások elemzésén keresztül megvizsgáljam a foglalkoztatottakat érintő előnyöket és veszélyeket. Mindezen túl szeretném összegyűjteni a munkajog jövőbeli fejlődésének egyes lehetséges irányait.

A dolgozat kiinduló hipotézisét képezi, hogy a XXI. század digitális gazdasága a munkajogi szabályozást a rugalmasság felé orientálja. A rugalmasság iránti igény a munkaviszony alanyaitól ered, akik a foglalkoztatás során töretlenül keresik az új, hatékony foglalkoztatási és munkaszervezési módszereket. Megítélésem szerint korábban jellemzően a munkáltató oldalán felmerült igényként jelentkezett a rugalmasság, napjainkban azonban a foglalkoztatottak részéről is egyre intenzívebben megjelenik ezen kíváncsi. Éppen ezért fennállhat a veszélye annak, hogy a munkajogviszonyban történő foglalkoztatás nem nyújt elegendő mozgásteret a felek számára a jogviszonyon belül.

A második hipotézisem, hogy a rugalmasság a polgári jogi alapokon nyugszik. A munkajogi rugalmasság egyik fő elemét adja a felek megállapodási lehetőségeinek a bővülése, amely a szerződési szabadság elvének enged nagyobb teret. Éppen ezért a feltevésem az, hogy a munkajogi rugalmasság elsősorban a munkajog magánjogi jellegének erősítésén keresztül fokozható. Emellett fontos kérdésként merül fel, hogy a munkajogi biztonság (védelem) növelhető-e magánjogi eszközök útján?

A harmadik hipotézisem, hogy a rugalmasság mindig a biztonság szerepének csökkentésével jár együtt. A rugalmasság és a biztonság több szempontból egymással ellentétes kifejezések a munkajog területén. Viszonyukat a kutatás elején úgy tudom elképzelni, mint a kötélhúzó verseny résztvevőinek helyzetét. Egyik fél sem tud a másik rovása nélkül érvényesülni, az egyik fél sikere a másik fél esélyeinek romlásához vezet.

A negyedik hipotézisem, hogy a szerződő felek között fennálló jelentős egyensúlyhiány nagyban hozzájárul a státusz felé történő elmozduláshoz vagyis, hogy a felek kevésbé alapoznak a szabályozás adta kontraktuális eltérési lehetőségekre az individuális munkajog keretein belül.

Az ötödik hipotézisem szerint a munkajog és polgári jog közeledése ciklikusan visszatérő elem, amely elsősorban az ipari forradalmakra jellemző technológiai ugrásokhoz kötődik. Álláspontom szerint a technológiai újítások innovatív megoldásokat hoznak a foglalkoztatás területén, amely időről-időre oda vezet, hogy a foglalkoztatásban nagyobb teret nyer a magánjogi eszközrendszer alkalmazása.

A kutatás módszertanát illetően, munkám során elsősorban elemző és leíró módszer alkalmazásával tettem vizsgálat tárgyává a témát. Természetesen alkalmazásra került összehasonlító módszer is, amelyet elsődlegesen a korábbi szabályozással történő összehasonlítás során alkalmaztam. A munkajog jogágisági kérdéseit bemutató és a jogtörténeti áttekintést nyújtó részhez történeti módszer alkalmazására került sor. A témaválasztás interdiszciplináris kutatás folytatását igényli, mert az új típusú munkavégzésre irányuló jogviszonyok elemzése több tudományterületet is érintenek.

II. Történeti áttekintés a dolgozat tárgyát érintő egyes munkajogi kérdésekről

Az egyén élete során elkerülhetetlenül találkozik a munkajogi szabályokkal. A terület kiemelt jelentőségét fémjelzi, hogy a gazdasági, társadalmi vezetésben nagy szerepet kap a munkajogi szabályozás, mivel a „munkajog a társadalom munkájában való részvétel rendjét szabályozza, így a gazdasági és politikai vezetés egyik eszközét jelenti a gazdaságra gyakorolt befolyás eszköztárában. E miatt a politikai (gazdasági) élet változásai szükségképpen megjelennek a munkajogi szabályozásban is, ezek a változások meghatározzák, illetve befolyásolják a munkajogi normák alakulásának az irányvonalát.”¹⁹ A modern munkajog korszakának tekintett elmúlt kétszáz éves fejlődési folyamatai végig szoros kapcsolatot mutatnak az adott időszak gazdasági váltoásaival. A gazdasági és politikai tendenciák természetesen minden egyéb jogterületre is hatást gyakorolnak, azonban egyetértek Kenderes Györggyel, aki szerint a civilizált körében a munkajog az, amely leginkább kitett a fent említett hatásoknak.²⁰

A munkajog területe egyaránt hordoz magán közjogi, valamint magánjogi jegyeket, amely sok kérdésben megosztja a jogász társadalom véleményét. Azonban az, hogy a szabályozás milyen jellemző jegyeket ölt magára nagyban meghatározzák az adott időszak politikai, társadalmi, gazdasági viszonyai. Álláspontom szerint a mai munkajogi szabályozás dilemmáinak megértéséhez elkerülhetetlen, hogy legalább részben áttekintsük és elemezzük a munkajog egyes jogtörténeti vonatkozásait. Vizsgálataimat az európai kontinensen lezajló ipari forradalommal kezdem. Azért ezt választottam kiindulópontnak, mert ez az az időszak, amikortól kezdve ugrásszerűen megváltoztak a munka világában a feltételek és körülmények, ez az esemény tekinthető a modern munkajogi szabályozás fejlődésének gyújtópontjának.

¹⁹ Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, PhD értekezés, Miskolc, 2007., 12. o.

²⁰ Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, i. m. 13. o.

II. 1. A modern értelemben vett munkajog megszületése

II.1.1. A szerződéses liberalizmus

Amikor az első ipari forradalomról beszélünk, akkor az 1780-as évektől egészen az 1914-ig tartó periódusban lezajló ugrásszerű fejlődési időszakot értjük alatta.²¹ Ugyan az angol ipari forradalom már az 1820-as években lényegében lezajlott, azonban olyan gazdasági, társadalmi folyamatokat indított el, melyre más országoknak is reagálni kellett, így területileg kiterjedt, ezért időben is kitolódott a folyamat. Hogy mi is valójában az ipari forradalom, talán legtömörebben ekképpen írhatjuk le: „Az ipari forradalom tehát az a történelmi folyamat, amelynek során egy adott ország ipari termelésében az emberi munka mellett a gépi munka kerül túlsúlyba, a kézi szerszámokat felváltják a munka- és a szerszámgépek, - a kisáru- és manufaktúris termelés formáit felváltja a gépi nagyipar, s a termékek mind nagyobb részét az ipar minden ágában gépi erővel állítják elő. A kézzel vagy kézi szerszámmal dolgozó munkások közötti munkamegosztás helyébe a munkások által kezelt, gépi erővel meghajtott munkagépek közötti munkamegosztás lép. A manufaktúra munkamegosztásának szubjektív elvét, a részmunkások kombinációját, a termelés kialakult anyagi feltételei által meghatározott munkamegosztás objektív elve váltja fel.”²² A korszakhoz nem csupán az ipari forradalom kötődik szorosan, hanem a francia forradalom eseményei is, mely épp olyan nagy hatást gyakoroltak a társadalomra.²³ A polgári forradalmak tűzvészszerű terjedése elindította a polgári társadalom kialakulását. Ennek révén pedig megszüntette az akadályokat az ipari forradalom vívmányai által generált gazdasági fellendülés előtt. Mint, ahogy az előbb utaltam rá, a technikai fejlődés időben és térben eltéréseket mutat. Ezen szempont szerint két csoportot különíthetünk el. Az egyik a centrum, a másik pedig a periféria országai. A centrum országaihoz elsősorban Nyugat-Európa vezető országai tartoztak, azok a nagyobb gyarmattartó országok, amelyekben a tőkés világgazdasági rendszer

²¹ Philippe Aghion Steven N. Durlauf: Handbook of Economic Growth, Chapter 5 - The Industrial Revolution, 2014., 217-262 o.,

²² Sándor Vilmos: A technika fejlődése Magyarországon a kapitalizmus korában, in: https://tti.btk.mta.hu/images/kiadvanyok/folyoiratok/tsz/tsz1961_3/sandor.pdf, 2019. október 7. 315. o.

²³ Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kudarckok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. 11. o.

elsőként bontakozott ki. A periféria országai közé kerültek azok, amelyek időben csak később tudtak csatlakozni a tőkés világgazdasági rendszerhez.²⁴

Ebben a tekintetben az Osztrák-Magyar Monarchián belül a Magyar Királyság a perifériához sorolható. Ennek egyik nyoma, hogy ezen a területen valamivel később volt érzékelhető az ipari forradalom hatása. Az időbeli eltolódás oka, elsősorban az uralkodó feudális viszonyoknak, illetve az Ausztriával szembeni függőségi viszonyoknak lehet a számlájára írni.²⁵ Az első típusnak az egyik legfontosabb ismertetőjegye, hogy a folyamatokat az autonóm fejlődés jellemzi. Tehát az ipari forradalom mozgatórugói belső erők hatására, magukat generálva jutnak a felszínre és ezáltal hatnak a társadalmi folyamatokra. Ezzel szemben a balkáni típusban nem beszélhetünk spontán magától működő folyamatokról, hanem inkább külső behatások eredményeként lehet értékelni a lezajló fejlődést. Továbbá ez utóbbi esetben a gazdasági struktúra változása és a társadalmi átalakulás a statisztikai számokból kiindulva még lassabban és időben elhúzódva következtek be, talán teljes egészében nem is mentek végbe azok a folyamatok, melyek a centrumot jellemezték.²⁶ Társadalmi szempontból fontos néhány szót ejtenünk az urbanizáció folyamatáról. Ugrásszerűen megnőtt egyes városoknak a népessége, így kialakultak azok az ipari gócpontok, melyeknek a lakossága gyorsabb ütemben nőtt, mint a népesség általában.²⁷

A lakosság foglalkozási megoszlásának adataiból megállapítható, hogy az ipari forradalom a Magyar Királyság gazdaságát és társadalmi szerkezetét jelentősen átalakította. Az adatok szerint az 1860-as években 80 és 90%-ot tett ki az agrárszektorban dolgozók aránya, míg ez a szám 1910-re 60%-ra csökkent. Mindemellett pedig az ipari dolgozók számarányának növekedése figyelhető meg. A nemzeti jövedelem termelésében is lekövethejtük ezeket a folyamatokat. 1867-ben a nemzeti jövedelemnek a 80%-át állította elő a mezőgazdaság. 1910-es évekre pedig ez a számarány 62%-ra csökkent. Ezzel szemben az ipar részesedése 15%-ról 28%-ra

²⁴ Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, i. m. 13. o.

²⁵ Sándor Vilmos: A technika fejlődése Magyarországon a kapitalizmus korában, in: https://tti.btk.mta.hu/images/kiadvanyok/folyoiratok/tsz/tsz1961_3/sandor.pdf 2019. október 7., 322 o.

²⁶ Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, i. m. 467-470. o.

²⁷ Martin Roberts: Európa története 1789-1914 Az ipari forradalom és a liberalizmus kora, Akadémiai Kiadó, Budapest 1992., 84. o.

emelkedett.²⁸ A munkásság több, mint 70%-a századfordulón több mint napi 10 órát dolgozott. 1905-1907 között több munkáskollektíva eredményt ért el, ugyanakkor a szociáldemokrata párt és szakszervezet már kiadta a 8 órás jelszót, Ennek ellenére a gyakorlatban az 1910-es években is sok helyen a 10 óráért kellett küzdeni. A munkásságnak 68%-a még ekkor is naponta több mint 10 órát dolgozott.²⁹ A feudális viszonyok megszűnésével nagyszámú bér munkás réteg alakult ki, akiknek egy részét a mezőgazdaságban, majd egyre inkább az iparban foglalkoztatták.

Az ismertetett társadalmi változások mellett új irányt vesz a foglalkoztatás és a kialakuló és egyre gyarapodó bér munkásságnak köszönhetően a munkajogi szabályozást egyre dinamikusabb képet mutatott a korábbi stagnáláshoz képest. Hiszen a „rabszolgát és rabszolga, valamint a földesúr és a jobbágy között fennálló munkaviszonyról, mint jogilag külön szabályozott társadalmi viszonyról nem beszélhetünk.”³⁰ Ebben a tekintetben nem volt szükség a munkaviszony szabályozására, hiszen mindkét esetben a felek közti szabályok tulajdonjogi relevanciával bírnak. A rabszolgák esetében teljes rendelkezés illeti a rabszolgotartót, a jobbágy tekintetében pedig inkább gazdasági kényszer és hatalmi függőség adja az alapját a munkavégzésnek. A tőkés társadalom kialakulásával teljesen új helyzet állt elő. A bér munkás jogilag szabad, aki a munkaerejét, mint árut bocsátja piacra a kapitalista rendszerben. Ebből következően pedig szükség van arra, hogy a tőkés és a bér munkás közötti viszonyt jogilag is szabályozzák szerződés és más formában.³¹

A szerződéses liberalizmus a feudalizmus státusz kötöttségeitől szabadulni kívánt, ezért fókuszpontjába a szabadság az egyenlőség és az egyéni szabadságjogok kerültek. Ebből adódott, hogy a felekre az általuk kötött megállapodások voltak irányadók a közöttük létrejövő jogviszonyban. A szabad megállapodás elvén nyugvó rendszer kifejezte az állami beavatkozás szükségtelenségét is. A korszak uralkodó felfogása szerint az egyes szerződések szabályozása korlátot állít a magán kezdeményezések elé. A szerződési szabadságot teljes mértékben érvényesíteni hagyták, ezzel együtt járt, hogy a valóságban csupán az egyik fél, a munkáltató tudta realizálni érdekeit a

²⁸Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, i. m. 470. o.

²⁹Berend T. Iván, Ránki György: Magyarország Gyáripara 1900-1914, Szikra kiadó, 339. o.

³⁰Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 15. o.

³¹Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 15-16. o.

szerződés megkötése során.³² Ebből pedig jogosan vonhatjuk le azt a következtetést, hogy csupán formálisan valósult meg a felek között az egyenlőség, hiszen gazdasági erőfölénye a munkáltatónak egyensúlyhiánnyá teszi a felek közötti viszonyt.

Angliában 1800-ban megtiltották a munkások szervezkedését, melyet 1824-ben oldottak fel. 1851-ben létrehozták az Egyesült gépgyári munkások szakegyesületét, azonban a koalíciós szabadság legalizálása tekintetében csupán 1871-ben a Trade Union Act megszületése hozott áttörést, amely kimondta a szakmai szakszervezetek alakításának jogát az abban való részvétel elfogadottságát.³³ Az Angliából elinduló gazdasági és társadalmi változások hatására 1840-es években hazánkban is megszülettek az első munkajogi tárgyú törvények, nevezetesen az 1840. évi XVII. törvénycikk a kereskedőkről és az 1840. évi XVII. törvénycikk a gyárak jogviszonyairól.³⁴ Ezek ugyan még szűkszavúan, de már tartalmaztak releváns munkajogi rendelkezéseket az adott területre. Úttörő mivoltuk ellenére hézagosnak mondható szabályozások voltak, csekély gyakorlati hatással.³⁵ Az 1848-as időszakig azt mondhatjuk, hogy ekkor még a munkásság önálló politikai erőként nem lépett fel, azonban harcoltak a munkaidő leszállításáért. Fontos kiemelni, hogy ekkor kerül sor a nyomdaipari árjegyzék megkötésére. Lényegét tekintve ez volt az első magyar kollektív szerződés, amelyet a nyomdatulajdonosok kötöttek a nyomdászokkal. Ebben a kormány is részt vett, tehát egy tripartit megállapodás született.³⁶ A megkötött dokumentum elsősorban a nyomdaiparban dolgozók munkabérét rendezi, továbbá szabályozás alá kerül a munkaidő, valamint a felmondási idő is.³⁷

Az 1859-ben bevezetésre kerülő osztrák ipari rendtartás nagy hatást gyakorolt az ipari vállalkozások elterjedésére, ezáltal pedig visszaszorította a céhrendszer működését.³⁸ A jogszabály tovább erősítette azt a folyamatot, amely a manufaktúrák megjelenésével majd később a gyáripari termeléssel létrejött. Nevezetesen azt, hogy a céhrendszer

³² Kiss György: Munkajog, 2. átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 55. o.

³³ Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, Miskolci Jogi Szemle, XII. évfolyam 2017 2. különszám, 257. o.

³⁴ 1840. évi XVI. törvénycikk a kereskedőkről <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=84000016.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D27>, 1840. évi XVII. törvénycikk a gyárak jogviszonyairól <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=84000017.TV&targetdate=&printTitle=1840.+%C3%A9vi+XVII.+t%C3%B6rv%C3%A9nyek&referer=1000ev>, 2019. október 13.

³⁵ Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918, i. m. 22. o.

³⁶ Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Utilitates Bt., Pécs, 2014. 11. o.

³⁷ Lux Judit: A magyarországi szakszervezetek történetéből, Átdolgozott kiadás, Budapest, 2008. 10. o.

³⁸ Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.

hátterbe szorulását jelentős részben az okozta, hogy a manufaktúrákban, illetve a gyári termelésben olyan önálló részfolyamatokat kellett csupán ellátnia a munkásnak, amelyhez nem volt szükség szakértelemre. Ezáltal pedig a sokkal olcsóbb termelési mód versenyhátrányba hozta a céhrendszer működését és fennmaradását. A magyar gazdaság egészére és rajta keresztül a modern munkajog kialakulására meghatározó volt az 1862. évi osztrák kereskedelmi törvény, valamint az 1872. és az 1884. évi ipartörvények. Ezek előfutárai voltak az állami beavatkozásnak és a hatálya alá tartozó területeken hosszú időre stabilizálták a munkajogi viszonyokat, amelyek mindezek ellenére széttagoltságot és tartalmi differenciáltságot mutattak.³⁹ Ebben az időszakban a munkaszerződés alatt a felek azt a kétoldalú jogügyletet értették, amelynél fogva a munkáltató meghatározott ellenérték fizetésére, a munkavállaló pedig tartósabb jellegű és függőséggel járó munkateljesítésre kötelezte magát.⁴⁰

Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk a korábban taglalt szabad megállapodások kizárólagos érvényesülését jól tükrözi. Az 56.§ szerint „Az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya. A szerződés, ha a felek másképp nem egyeztek, csak 1 heti próbaidő eltelte után válik kötelező erejűvé.” A tanoncok esetében 12 és 14 év között csupán 10 óra, 14 életév fölött pedig 12 óra munkát végezhettek. Délelőtt és délután fél-fél óra szünettel, délben pedig egy teljes óra szünet elrendelése mellett végezték el a munkát. A gyári munkásokra eltérő szabályok vonatkoztak. 12 és 14 év között 8 óra munkában voltak foglalkoztathatók, 14 és 16 évesek 10 órában. A munkaközi szünetek a fent ismertetett módon alakultak. Egészségvédelmi szabályokat is találunk a törvényben. Szabályozta, hogy „a 16. évet még be nem töltött munkások általában csak oly munkára alkalmazhatók, mely egészségüknek nem árt és testi fejlődésüket nem gátolja.” Ezen túlmenően pedig meghatározásra került az éjjeli munka időintervalluma is, amikor a törvény úgy rendelkezett, hogy „a nappali munkát reggeli 5 óra előtt kezdeni, és esti 9 órán túl kiterjeszteni nem szabad.” Mindemellett fontos kiemelni, hogy a törvény garantálta az iparszabadságot, ezzel komoly akadályt gördítve a céhek fennmaradása elé. Továbbá biztosította az egyesülési és koalíciós jogot és tiltotta az „összebeszéléseket”⁴¹

³⁹ Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, i. m. 257. o.

⁴⁰ Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918, i. m. 55. o.

⁴¹ 1872. évi VIII. törvénycikk az ipartörvényről, <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=87200008.TV&targetdate=&printTitle=1872.+%C3%A9vi+VIII.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev>, 2019. október 13.

Végül említést érdemel ebből az időszakból két kollektív munkajogi intézmény. A kollektív megállapodások a korszak elején komoly ellenállásba ütköztek, azonban ezt követően lassan elismerést nyertek. Ennek ellenére nem került sor részletes szabályozásra, emiatt nem volt egységes a kollektív szerződés átalakító erejének megítélése. A másik intézmény a sztrájkhoz való jog, melyet a magyar munkajog nem ismert el. A korszak felfogása szerint a csoportos munkabeszüntetés munkavállalói szerződésszegésnek minősül és fel sem merül a sztrájk kollektív-kényszerítő jellege.⁴²

II. 1. 2. Az állami beavatkozás kezdete

Az 1884. évi ipartörvény tartalma alapján a szerződéses liberalizmus ideológiáján alapult, azonban számos olyan rendelkezést tartalmazott, amely arra volt hivatott, hogy a felek kölcsönösen együtt tudjanak működni hosszú távon. A törvény szerint „az iparos és segédje közötti viszony szabad egyezkedés tárgya”, azonban kötelező volt a munkarend kifüggesztése, melynek tartalmaznia kellett az egyes dolgozói személyzet foglalkoztatásának feltételeit, a munkaidő tartamát, a munkabér kifizetésének módját, a munkafelügyelők jogait, a munkásokkal való bánásmódot azok megbetegedése, balesete esetén, a felmondási időt, az azonnali felmondás eseteit, valamint a munkarend áthágóival szemben alkalmazható büntetéseket.⁴³ A jogszabály IV. Fejezetében az ipartestületekről rendelkezik. Létrehozásukkal nagyban elősegítették a felek közötti érdekellentétek békés úton történő feloldását, valamint feladatai közé tartozott az egyetértés létrehozása a kialakuló konfliktusokban. Annak ellenére, hogy a korábbi ipartörvényből átvesz olyan szabályokat, amely a szabad megállapodáson alapuló rendszerre jellemzők, mégis azt mondhatjuk el, hogy a korábbi rideg szerződéses liberalizmustól eltérően az 1884. évi ipartörvény már az állami beavatkozás kezdetét jelzi, mivel sok helyen részletes szabályokat ad a feleknek. Ennek köszönhetően hosszú időre stabilizálta a szabályozott területeken a munkajogi viszonyokat.

A megjelenő, majd fokozódó szabályozás ellenére, mint fentebb utaltam rá, a munkajogi viszonyokat továbbra is széttagoltság jellemezte. Különösen igaz volt ez az egyes ágazatok között. Amíg az iparban és a kereskedelembe foglalkoztatottak munkajogi helyzete szinte megfelelt a Nyugat-Európában uralkodó viszonyoknak,

⁴² Kiss György: Munkajog i. m. 68. o.

⁴³ Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.

addig a mezőgazdaságot a jogi szabályozás ellenére továbbra is erősen feudális státusviszonyok jellemezték. Az 1898. évi törvény a mezőgazdasági bér munkásság jogviszonyairól, valamint az 1876-os és 1907-es cselédtörvények magukon hordozzák a fent említett sajátosságokat.⁴⁴

Az ezt követő időszakot a két világháború alatt a munkajogi szabályozást úgyszintén a tartalmi differenciáltság és a szabályozásbeli széttagoztság jellemzi. A magánmunkajog egységes szabályozásának hiánya a magánjog kodifikációjának elmaradásával hozható összefüggésbe.⁴⁵ Annak ellenére, hogy 1900-ban és 1908-ban javaslat született a magánjog egységesítésére, a háború mégis megakadályozta a tervezet elfogadását.⁴⁶ Ettől függetlenül a bírói gyakorlat szokásjogként alkalmazta, hiszen a tervezet az élő joganyagot dolgozta fel. A javaslatban megjelent a szolgálati jogviszony, vállalkozási jogviszony, alkuszi jogviszony és díjkitűzés, mint munkajogviszonyok, ezen túlmenően külön cím foglalkozott az ügyviteli jogviszonyokkal, azaz a megbízással és a megbízás nélküli ügyvitel kérdéskörével.

Fontos leszögeznünk, hogy a tanácsköztársaság időszaka alatt a nagyüzemi termelést köztulajdonba vették és a dolgozók ellenőrzése alá helyezték. Továbbá törvénybe iktatták a napi 8 órás munkaidőt és a fizetett szabadsághoz való jogot. 1918. évi 9. néptörvénnyel létrehozásra kerültek a munkásbíróságok, melyek ülnökök segítségével járásbíróságok mellett működtek.⁴⁷

Érdemes említést tenni arról, hogy 1919-ben megalakul a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO). Az ILO tripartit felépítése egyedülálló az ENSZ rendszerében, hiszen a munkaadók és munkavállalók szervezetei egyenlő partnerként vesznek részt az irányító testületek munkájában. Az ILO tevékenységét alapvetően az évente ülésező Nemzetközi Munkaügyi Konferencia határozza meg. A konferencia feladata a nemzetközi szabványok, a szervezet működését és stratégiai irányvonalait érintő kérdésekkel kapcsolatos döntések, valamint a megfelelő időszakokra vonatkozó munkaprogram és költségvetés elfogadása.⁴⁸

⁴⁴ Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.

⁴⁵ Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.

⁴⁶ Vékás Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez, 567. o.

⁴⁷ Rusz Zsuzsanna: A munkajog története, 2014. 26. o.

⁴⁸ Az ILO szervezeti felépítése és működése <https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/az-ilo-szervezeti-felepitesi-es-mukodese>, 2019.09.28.

Magyarország 1922. szeptember 18-án felvételt nyert a Népszövetségbe és ennek következtében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek is a tagjai lett.⁴⁹ Jelentős hatást gyakorolt a szervezet hazánkra, melyet jól tükröz, hogy 1938-ig 19 db ILO egyezményt ratifikált az ország.

A korszak egyik legfontosabb kérdése, a munkaidő tekintetében a következő egyezményeket érdemes kiemelni. Az 1919-ben kiadott egyezmény⁵⁰ kizárólag az ipari dolgozók vonatkozásában tartalmazott rendelkezéseket, addig az 1930-as egyezmény⁵¹ a nyolcórás munkanap és a 48 órás munkahét elvét kiterjeszti a kereskedelmi és irodai ágazatokban foglalkoztatott személyekre is. Az 1935-ös egyezmény⁵² a heti munkaidő 40 órára való csökkentéséről rendelkezik. Az egyezmény továbbá deklarálja, hogy mindezeket a célokat az életszínvonal csökkentése nélkül szükséges elérni.

Az 1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról áttörést hozott a korábbi széttagoltság tekintetében, hiszen szabályozása alá vont valamennyi magánszolgálati viszonyt. Ezen sajátossága miatt pedig kerettörvényként alkalmazták. Rendelkezett a munkaidőről, a legkisebb munkabérről, az évenkénti fizetett szabadságról, továbbá az egyes ágazati szintű jogszabályok számára csak a munkavállaló javára történő eltérést tette lehetővé.⁵³ Ebben a törvényben a munkaidő külön fejezet alatt került szabályozásra. Ezek szerint egy nap a 8 órát, hetente pedig a 48 órát nem haladhatja meg a ledolgozott órák száma, illetve tisztviselők esetében a heti 44 órát. A túlóra tekintetében legalább a rendes munkabért 25%-kal meghaladó bérrel megegyező összeget köteles fizetni a munkaadó. Külön fejezetben került szabályozásra az évenkénti fizetéses szabadság. Ezek szerint egy évi folytonos szolgálat után legalább 6 munkanapot magában foglaló fizetéses szabadságot kell adni.⁵⁴

⁴⁹ Magyarország és az ILO kapcsolata <https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/magyarorszag-es-az-ilo-kapcsolata>, 2019.09.29.

⁵⁰ 1919. ILO 1. sz. Egyezmény

⁵¹ 1930. ILO 30. sz. Egyezmény 3. cikk

⁵² 1935. ILO. 47. sz. Egyezmény 1. cikk (a)

⁵³ Kiss György: Munkajog i. m. 68. o.

⁵⁴ 1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról

II. 1. 3. Az ideológiától áthatott szabályozás

1945. után a magyar munkajog jelentős változáson megy keresztül. Az első fontos tény, hogy a kollektív szerződések rendszerének kialakításával összefüggésben megalkotott szabályok megelőzték más országok szabályozását. A kollektív munkakapcsolatok egy másik intézményét az üzemi bizottsági rendszer létrehozása jelentette. Szerepe a vállalkozások gazdaságpolitikai ellenőrzése volt. 1948-tól az állami beavatkozás mértéke elérte azt a szintet, mely a munkajogi viszonyok torzulásához vezetett. A felek szerződési szabadsága, döntési autonómiájuk szinte egy az egyben megszűnt a közöttük fennálló jogviszony tartalma tekintetében. A munkaügyi kapcsolatok egészét áthatotta a központi tervezés, a központi bér- és létszámgazdálkodás által pedig megvalósult a munka magánjogának „közjogiasítása”, amelynek köszönhetően megszűnt a kollektív megállapodások diszpozitivitása. Fontos, hogy erre az időszakra datálható, hogy a munkajogról mint önálló jogágról beszélhetünk.⁵⁵ Természetesen ez egy folyamat, azonban nagy lökést adott az önállósodásnak az a tény, hogy a munkaügy állami üggyé vált. Fontos szerepet kapott a munkajog a korszak állami feladatainak megvalósításában.⁵⁶ Tovább segítette a külön jogági megítélést, a már említett tendencia, hogy a korábbiaktól eltérően nem a magánjog rendszerébe illeszkedő diszpozitív szabályozás volt a jellemző a jogterületre, hanem a szocialista behatás következtében az egyre erősödő kógenia, amely a közjogias jelleget felerősítette. A kor felfogása szerint a munkaerő nem minősül árunak, a polgári jog pedig áruviszonyokat szabályoz, tehát a munkajogi viszonyokra nem vonatkozhat a polgári törvénykönyv, ezzel pedig önálló jogágnak tekintették a munkajogot.⁵⁷

Az 1951. évi 7. tvr. az első munka törvénykönyve, amelyben egyértelműen kimutatható a fent taglalt közjogi irányba való eltolódás. A vállalat már nem csupán munkáltatói feladatokat, hanem egyre inkább közigazgatási feladatokat is ellátott. A korszakban a munkaviszony megléte a munkavállalói oldalon bizonyos állampolgári jogok gyakorlásának az előfeltételét képezi, tehát a társadalmi elfogadottság alapszükségletét alkotja. Azonban egyfajta „röghöz kötés” is bekövetkezett a

⁵⁵ Prugberger Tamás: A munkajogi jogági elhelyezésnek alapkérdései a változások új igényei szerint. Jogelméleti Szemle, 2023/1. 92-95. o.

⁵⁶ Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között, 358. o.

⁵⁷ Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája, Miskolci Jogi Szemle 9. évfolyam 2014. 2. szám, 8. o.

munkaviszony módosítása és megszüntetésében eszközölt drasztikus változtatásnak köszönhetően. A munkavállaló a határozott időre szóló munkaviszonyt felmondással nem szüntethette meg, továbbá a jogszabály felhatalmazást adott arra, hogy a Minisztertanács meghatározhatja azokat az iparágakat, illetőleg munkaköröket, amelyekben az azonnali hatályú felmondás egyes esetei nem gyakorolhatók. A munkajog kollektív intézményeiben bekövetkezett változásokat jól tükrözi, hogy kollektív szerződés csak a népgazdasági terv teljesítésével összefüggő kötelezettségek teljesítésére volt alkalmazható. A minden részletet pontosan szabályozó kógens rendelkezéseknek köszönhetően lényegében a szerződő felek nem is tudtak miben megállapodni. A szabályozás alapvetően a már kialakult 8 órás munkaidőt határozta meg főszabályként, azonban az egészségre ártalmas munkakörökben ez kevesebb is lehetett.⁵⁸ A munkaközi szünet napi fél órában került meghatározásra, két munkanap közötti pihenőidőt pedig 6 órában szabályozta. Az alapszabadság évente 12 nap, ami 3 évenként emelkedik. A pótszabadságok mértéke pedig a 12 napot nem haladhatta meg.⁵⁹

A jogszabály meghatározta a munkaidő és pihenőidő, munkaidőkeret, munkaidő-beosztás (munkarend) fogalmát, kapcsolódó köteleket, jogokat. Minisztertanácsi rendelet tartalmazta a magyarországi törvényes munkaszüneti napokat. Részletesen szabályozta a munkaközi szünetet, a napi pihenőidőt, a heti pihenőnapot, heti pihenőidőt, a rendkívüli munkaidőt és az ügyeletet, készenlétet. Szabályozás alá vonta az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó védelmet különös rendelkezések formájában. A szabadságról szóló alcím alatt kifejtette a szabadságfogalmak (pl. rendes, szülési szabadság stb.) értelmezését, mértékét, ideértve a keresőképtelenséget (azaz táppénzes állományt-betegszabadságot) is. Részletezte továbbá a kiadás módját. Az 1967. évi II. törvény a munka törvénykönyvéről szerkezetileg is eltérő volt a korábbi törvényerejű rendelethöz. A jogszabály fő célkitűzése a szabályozás decentralizációjának és egyszerűsítésének a megvalósítása. A kitűzött célokat azonban nem sikerült maradéktalanul teljesíteni. Kerettörvény jellegét nem tudta sokáig megtartani, mert a rengeteg végrehajtási rendelet kibocsátása átláthatatlanná tette a szabályanyagot.⁶⁰ A részletszabályok tekintetében a következőket érdemes kiemelni. A munkaviszonyt csak 14. életévét betöltött személy létesíthetett. A heti munkaidőt

⁵⁸ Kiss György: Munkajog i. m. 70. o.

⁵⁹ 1951. évi 7. tvr., A Munka Törvénykönyve 49. §

⁶⁰ Kiss György: Munkajog, i. m. 71. o.

44-48 órában határozta meg. 8 óra pihenőt írt elő a napi munka befejezésétől a következő napi munka megkezdéséig. Hetenként egy pihenőnap járt, aminek vasárnapra kellett esnie. 12 nap alapszabadságot adott a dolgozóknak, ami a munkában eltöltött idővel arányosan növekvő pótszabadság egészítette ki.⁶¹

A korábbi időszak vizsgálatához hasonlóan érdemes vetnünk egy pillantást a statisztikai adatokra. Ezekből az adatokból megállapítható, hogy a korábbi időszakhoz képest a munkaidő tekintetében jelentős rövidülés következett be.

A 48 órás általános heti munkaidőtől kevesebbet rendszerint az egészségre ártalmas munkát végző munkavállalók dolgoztak úgy, mint a bányászok és a vegyészek, akiknek a számaránya 350.000 főre tehető. 1968-1969-ben 44 órára csökkentették hozzávetőleg 1 millió 700 ezer dolgozó munkaidejét. Mindezt 1978-ig fokozatosan kiterjesztették, amely alól szinte csak a termelőszövetkezeti tagok képeztek kivételt. Ez utóbbiakat leszámítva a dolgozók 92%-a dolgozott 44 órás vagy attól rövidebb munkaidőben 1979-ben. A közeledve a rendszerváltás időszakához az 1981-es év ismét munkaidő csökkentést hozott, először az iparban, majd az államigazgatásban, végül pedig más területeken is. Így 42 órás munkahét keretében végezték a munkájukat az érintett dolgozók.⁶²

A munkaidő csökkentése magával hozta a munkarend változását is, így 1975-től egyre gyakoribbá vált a kéthetenkénti szabad szombat, majd 1980-tól a hetenkénti szabad szombat biztosítása. Természetesen ez alól voltak kivételek, úgy, mint például a mezőgazdasági szektor.

Jellemző volt a túlmunka. Az 1970-es években a fizikai dolgozók egyharmada rendszeresen végzett túlmunkát. Ehhez társult a háztájiban és kisegítő gazdaságokban végzett munka, amely alapján megállapítható, hogy 1970 és 1990 között elsősorban a főmunkahelyen töltött munkaidő csökkent, a tényleges munkával töltött idő viszont nem. Mindezt támasztja alá, hogy „a 15 és 69 év közötti férfiak napi időmérlegében a második gazdaságban végzett jövedelemkiegészítő munka időtartama 98 perc 1986 és 1987 között időszakban, amely majdnem elérte a főfoglalkozású munka időtartamának

⁶¹ 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről 42. §

⁶² Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, i. m., 135-136. o.

a felét, ami 231 perc volt. A nők esetében napi 58 percet, illetve 150 percet tett ki ugyanez az időráfordítás.”⁶³

Az 1980-as évek jóléti piacgazdasága egyre inkább összekapcsolódott a szociális joggal, amely jelentősen növelte a státuszbiztonságot, azonban hatékonyság csökkenéshez vezetett. A versenyszemlélet ösztönzése került előtérbe a munkaerőpiacon. Ennek jegyében rendezték meg 1987-ben Zell am See-ben a „Menekülés a munkajogból” elnevezésű konferenciát, amelynek fő témája a munkajog kötelmi részének erősítése és a szociális védelmi szabályok mérséklése volt.⁶⁴ Mindez erős lökést adott a munkajognak, hogy ismét erősítse kapcsolatát a polgári joggal.

II. 2. A rendszerváltást követő időszak

Az eddigi áttekintés jól tükrözi a gazdasági-politikai és a munkajogi normarendszer szoros kapcsolatát,⁶⁵ amely a későbbiekben is meghatározó. A 2012. június 30. napjáig hatályban lévő munka törvénykönyve⁶⁶ fontos áttörést hozott a korábbi állapotokhoz képest. Az 1992. évi XXII. törvény általános indokolásában kiolvasható, hogy a rendszerváltozást követően, a piacgazdasági viszonyok teremtetten gyökeresen új viszonyokra tekintettel a korábbi szabályozási elveket nem kívánja tovább alkalmazni az új szabályozás. Az indokolás szerint a piackonform szabályozás azt eredményezi, hogy a korábbi közigazgatási jellegű szabályozást felváltja egy a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogi szabályozás. A munkajog önálló jogágisága továbbra is megmaradt és szintén egyben került szabályozásra mind az individuális mind a kollektív munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere. Az individuális munkajog magánjogi, ezen belül a munkaszerződés kötelmi jellege kapcsán egyetértett a tudományos élet abban, hogy a kollektív munkajog intézményei hordoznak magukon közjogi jellegű elemeket.⁶⁷ A kodifikációs folyamatok részben lehetőséget nyitottak a munkajog jogágisági kérdésének újraindítására. A törvény

⁶³ Romsics Ignác: Magyarország története a XX. században, Osiris kiadó 2010. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_magyarország_tortenete/ch07s04.html, 2019.10.11.

⁶⁴ Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, Magyar Munkajog e-folyóirat 2024/2. 1-30. o.

Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Budapest – Pécs, Dialóg Campus, 2010. 20–22. o.
⁶⁵Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, i. m. 12. o.

⁶⁶ A továbbiakban: régi Mt.

⁶⁷Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája, i. m. 8. o.

szemléletét a szociális jog egy részeként értelmezett munkajogi felfogás jellemezte.⁶⁸ Az időközben végrehajtott jelentős számú módosítás arra utalt, hogy megérett a szabályozás új alapokra helyezése.

A 2012. évi I. törvény általános indokolása utalást tesz 1992. évi XXII. törvényre, amely alapján a jogalkotó szándéka az volt, hogy a korábbi állami tulajdonon és állami irányításon alapuló erősen közigazgatási megközelítésen nyugvó szabályrendszert megváltoztassa és a piacgazdasági viszonyokkal konform normaanyagot alakítson ki. Határozott szemléletváltás állt be, az állami beavatkozást visszaszorító és a magánjogi jelleget erősítő jogszabály született. Az indokolás utal továbbá arra is, hogy a korábbi munka törvénykönyvének törekvései csupán részben valósultak meg. A kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerő-piac alakításában elmaradt a várakozásokhoz képest. Ennek okát abban látta a jogalkotó, hogy a szabályozás a relatív diszpozitív szabályozás talaján állt, amely főszabály szerint kizárólag a munkavállaló javára engedett eltérést. Mindez jelentős akadályt állított a munkaerőpiac autonóm fejlődése elé, ami miatt nem bizonyult elég ösztönzőnek a részes felek számára.⁶⁹

II. 3. A hatályos munka törvénykönyvének általános jellemzése különös tekintettel a rugalmas szabályozási jegyekre

A korábban rögzített irányvonallal szakít a hatályos Mt.,⁷⁰ amely egyértelműen a rugalmas szabályozást lehetővé tevő, a felek megállapodásán alapuló normákat preferálja. A szabályozás alapvetően egyfajta közeledést is mutat a polgári jogi szabályozás felé azáltal, hogy előtérbe helyezi a diszpozitív szabályok alkalmazását.⁷¹ Nagy hatást gyakorolt a jogszabályra a Lisszaboni Stratégiára épülő Zöld Könyv,⁷² amely a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatban felmerülő kihívásokkal, illetve a rugalmas foglalkoztatás megteremtésével, valamint a munkavégzők szociális biztonságával összefüggésben tett javaslatokat. A

⁶⁸ Jakab Nóra, Prugberger Tamás, Tóth Hilda: A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után, Polgári Szemle, 16. évf. 1–3. szám, 2020, 287–313. o.

⁶⁹ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október, Általános indokolás

⁷⁰ 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.)

⁷¹ Nádas György, Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán, Munkajog folyóirat, 2024/2., 1-10. o.

⁷² Commission of the European Communities Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, 7-9 o.

dokumentum rámutat, hogy a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottak számaránya mellett jelentős emelkedés figyelhető meg a nem standard szerződéssel foglalkoztatottak számarányában. A zöld könyv megállapításai szerint az innováció és a változások sikeres kezelése érdekében a munkaerőpiacoknak három fő kérdéssel kell foglalkozniuk: a rugalmassággal, a foglalkoztatás biztonságával és a szegmentációval. Ezek a szempontok megjelennek az Mt.-nek a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó szabályozása körében.⁷³ A megváltozott gazdasági környezetre reagálva - amelyet a „menekülés a munkajogból” jelzővel⁷⁴ írtak le - a jogalkotó a korábbi statikus szabályozással szemben egy dinamikus szabályozást kívánt megalkotni, amely jobban igazodik a munka világának igényeihez. Az Mt. egyik kiemelt jogalkotási célja volt, hogy a szabályozást az új gazdasági környezet szerkezetéhez és jellemzőihez igazítsa és a hagyományos, védelmező jellegű munkajogi szabályozást részlegesen lebontsa.⁷⁵ Az Mt. törekszik meghatározni azt, hogy mely esetekben, mennyiben szükséges és indokolt a hagyományos munkajogi szabályozás fenntartása.⁷⁶

A hatályos törvény dinamikáját elsősorban a kevesebb eltérést nem engedő, kógens szabályok adják. A szabályozást ebben a tekintetben kettősség jellemzi a következőképpen. A felek a jogszabályok keretei között szabadon állapíthatják meg a megállapodás tartalmát. Már itt utalok ugyanakkor arra, hogy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a munkaszerződés az Mt. második részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól csak a munkavállaló javára térhet el relatív diszpozitív módon. Ettől különbözik azonban a kollektív szerződésben történő eltérés lehetősége, ugyanis eltérő rendelkezés hiányában az Mt. második és a harmadik részben foglaltaktól eltérhet abszolút diszpozitív módon.⁷⁷

⁷³ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Első rész, Általános rendelkezések, I. fejezet Bevezető rendelkezések 1. A törvény célja

⁷⁴ Az 1987-ben Zell am See-ben megrendezett nemzetközi munkajogi konferencia is „Menekülés a munkajogból” elnevezést viselte, amely utal arra, hogy a neoliberális irányt képviselő munkajogászok a munkajogot a polgári jog felé közelítenék. Lásd: Prugberger Tamás: A munkajog-alanyiség európai elmélete, Európai Tükör 2020/1. 69-89. o.

⁷⁵ Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 106. o.

⁷⁶ Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évfolyam, III. szám, 2009. december, 149. o.

⁷⁷ Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus Budapest, 2020. 102. o.

Az Mt. jogpolitikai célja a szerződéses alapú szabályozás kibővítése a munkaviszonyokban, megnövelve a kollektív szerződések szabályozó szerepét.⁷⁸ Az Mt. teret enged az érdekelt felek kollektív autonómiájának, így maguk rendezhetik a szerződéses kapcsolatukat. A jogalkotó az egyoldalúan diszpozitív szabályok helyett a kétoldalú diszpozitív szabályozási módszerre helyezi a hangsúlyt.⁷⁹ A szabályozás beavatkozása kizárólag a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges mértékben történik.⁸⁰ A hatályos joganyag a kollektív szerződések számára eltérést enged és ezzel - különösen a munka díjazása körében - a munkafeltételek alakításában meghatározó szerepet kívánt adni a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőknek. A jogalkotó koncepcióját elsősorban arra alapozta, hogy a kollektív szerződések esetében a munkavállalói érdekképviselői szervek kellő érdekérvényesítési erővel rendelkeznek ahhoz, hogy egyensúlyban tudják tartani a kollektív szerződésekben a munkavállalói érdekeket a munkáltatói érdekekkel szemben. Az egyensúly megtartásáról pedig más esetben a jogalkotó a relatív diszpozitív szabályozás révén gondoskodik.

A munkaidő-szervezést érintő módosításokhoz fűzött általános indokolás szerint az Mt. hatálybalépése óta szerzett tapasztalatok szintén rávilágítottak arra, hogy a jogalkotói szándék csak részben teljesült, mivel a kollektív megállapodások száma alacsony maradt.⁸¹ A kollektív megállapodások mellett szerepet kap az üzemi megállapodás, amely szintén munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül.

Az indoklás azt is rögzíti, hogy a korábbi bírói gyakorlatnak megfelelően a polgári jog továbbra is az Mt. mögöttes jogát képezi,⁸² amiből az következik, hogy a munkajogot a magánjog részeként értelmezi a jogalkotó. A kártérítési szabályok erősen közelítenek a polgári jogi szemlélethez. Reagálva a technikai fejlődés által biztosított új kihívásokra, a törvény a munkaviszonyban történő foglalkoztatás

⁷⁸ Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1

⁷⁹ Bokodi Márta, Hazafi Zoltán, Kun Attila, Petrovics Zoltán, Szakács Gábor: Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, 2014., 94. o.

⁸⁰ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás, i. m.

⁸¹ Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012–2023), Friedrich-Ebert-Stiftung, Munka és társadalmi igazságosság, Tanulmány, 2023. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20640.pdf>, letöltés dátuma: 2024.02.10.

⁸² Ebben a körben azonban utalok arra, hogy a hatályos Mt. koncepcióváltást hajtott végre a polgári jogi szabályok alkalmazásának körében, amely alapján az Mt. tételesen felsorolja azon polgári jogi szabályokat, amelyeket alkalmazhatóak. Lásd: Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre, Munkajogi folyóirat, 2019/4. lapszám, 15-22. o.

rugalmassága érdekében különös hangsúlyt fektet az atipikus munkavégzési formákra. Az egyszerűsített foglalkoztatásra, illetve alkalmi munkavégzésre irányuló szabályok esetén csak a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza a törvény, az említett foglalkoztatási formák közjogi jellegű elemeinek rendezése pedig külön törvényben került elhelyezésre.⁸³

A 2019. január 1-én hatályba lépő módosítások szintén a rugalmasítás irányvonalát erősítik meg. A módosítás nyomán a munkaidőkeret maximális időtartama 12 hónapról⁸⁴ 36 hónapra módosult. Ezt a hosszabb időszakot csak abban az esetben lehet alkalmazni, amennyiben azt objektív, vagy műszaki, vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják. Garanciális elemként mindezt kollektív szerződésben szükséges rögzíteni az alkalmazhatóságához. Jól körvonalazódik, hogy a módosítás a megváltozott körülményekre reagálva igyekszik megoldani, hogy a bizonyos ágazatokban jelentkező változó munkaerő-igény ne szabjon gátat a gazdasági növekedésnek. A törvényt módosítási javaslat indokolása szerint az új szabályozás ezáltal teremti meg annak lehetőségét, hogy a munkaidő hosszabb időszak alapulvételével kerüljön meghatározásra, amely rugalmas lehetőséget biztosít a termeléshez igazodó munkarend megszervezésére.⁸⁵ A módosítás indokolása utal rá, hogy a változtatás a hosszú termeléciklusokhoz igazodó, hullámzó munkaintenzitást rugalmasan követő munkaidő-beosztásra kíván lehetőséget adni, mely igazodik a nemzetközi és globális termelési igényekhez. A módosítás biztosítani kívánja a munkavállalók védelmét a munkahelyük megtartásán, valamint a folyamatos és egyenletes bérkereseti lehetőség biztosításán keresztül. A jogalkotó elő kívánja segíteni a munkáltatók számára a termelés kiszámíthatóvá és tervezhetővé tételét, valamint a megfelelő munkaerő folyamatos biztosítását. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy a munkaidőkeretre vonatkozó szabályok meglehetősen szigorúak és nem nevezhetőek munkavállaló barátoknak, sokkal inkább szolgálják a munkáltatói rugalmasságot.⁸⁶

⁸³T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indoklás, i. m.,

⁸⁴Prugberger Tamás, Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex kiadó, Budapest, 2014. 227. o.

⁸⁵A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, T/3628., Benyújtás dátuma: 2018.11.20.

⁸⁶Prugberger Tamás: A többletmunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család- és népességgazdasági problémák, Új Magyar Közigazgatás 2019. június, 12. évfolyam 2. szám, 109-115. o.

A magyar munkajogi szabályozás határozott lépést tett a dinamikusabb szabályozás felé a 2012. évi I. törvény megalkotásával. Az Mt. elfogadása mögötti jogalkotói szándék a foglalkoztatás bővítése, amelyet a törvény a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalára gyakorolt hatása révén kíván megvalósítani.⁸⁷ Az Mt. a foglalkoztatás rugalmasságát ösztönzi, amely több lehetőséget kínál a munkaadók és munkavállalók közti kölcsönösen előnyös megállapodásra.⁸⁸

Ebben a körben utalni szeretnék arra, hogy a munkajogi szabályozásban alkalmazott diszpozitív és kógens normák alkalmazása bizonyos értelemben leírhatóak a státusz és a kontraktus intézményeivel. A státusz alatt értendők azon jogszabályi normákat, amelyek az egyén társadalmi és munkajogi helyzetét determinálják. A kontraktus kifejezés alatt értendők a felek megállapodásai, amelyek keletkeztetik a jogviszonyt, megállapítják a jogviszony tartalmát, módosítják és megszüntetik azt.⁸⁹ Ebből eredően a státusz a kógens szabályok dominanciájára épülő szabályozási megoldást írja le leginkább, míg a kontraktus elsősorban a felek megállapodásian nyugvó szabályozási módszert. Petrovics Zoltán rámutat, hogy a munkajogban a kontraktustól a státusz felé történő elmozdulás figyelhető meg. Mindezt többek között arra alapozza, hogy a felek között megkötött megállapodások tartalma alapján sokkal inkább jogszabályban meghatározott tartalom dominál és kevésbé élnek a felek az eltérés lehetőségével.⁹⁰ A jelenség nem csupán az individuális munkajog keretében, de a kollektív munkajog területén is megfigyelhető. Hazánkban a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya 20-25% körül mozog,⁹¹ ami más európai országokhoz képest kevésnek mondható. Sajnos a meglévő kollektív szerződések jelentős része is csak formális, hiszen gyakran csak az Mt.-ben megfogalmazott szabályokat ismétlik, kevés az adott vállalati sajátosságokat figyelembe vevő és a munkaadói, valamint munkavállalói érdekek egyeztetése alapján megfogalmazott megállapodás.⁹²

⁸⁷ Rédl Petra: Számvetés három év távlatából, 2015.10.28. <https://arsboni.hu/szamvetes-harom-ev-tavlatabol/>, (2022. szeptember 15.)

⁸⁸ Laki Mihály, Nacsá Beáta, Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet 2013. 6. o.

⁸⁹ Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, Doktori értekezés, Budapest, 2016., 88-95. o.

⁹⁰ Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, i. m. 95. o.

⁹¹ Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon, i. m.

⁹² László Gyula: A kollektív tárgyalások folyamata és taktikai megoldásai, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi kar Vezetés- és szervezéstudományi intézet, Pécs, 2020., 5. o.

A leírtak alapján a felek jellemzően nem használják ki a szabályozás adta rugalmas lehetőségeket sem az egyéni munkaszerződésben, sem pedig a kollektív szerződésekben. Álláspontom szerint ennek hátterében elsősorban a munkajogi szabályozás összetettsége áll, amely alapján a felek adott esetben nem is tudnak az eltérés lehetőségéről, vagy nem mernek az eltérés mezejére lépni félve a jogszabálysértés lehetőségétől. Másrészt nyilván a felek megállapodását nagyban befolyásolja a munkahelyi párbeszéd kultúrája, hiszen a munkáltató domináns pozíciója tagadhatatlanul jelen van minden munkajogi megállapodás során.

II. 4. Részösszefoglalás

A munkajog története a gazdasági, politikai és társadalmi rendszerek váltakozásainak összefüggéseiből bontakozott ki. A történeti áttekintés során jól nyomon követhető, hogy a munkajog a polgári jog kereteiből miképpen vált önálló jogággá. Az ipari forradalmak és a polgári társadalmak megjelenésével a munkavégzés új alapokra került. A kötött feudális státuszviszonyokat a formális egyenlőségen és a szabad megállapodáson alapuló polgári jogi szemlélet, a szerződéses liberalizmus váltotta fel. Ezen időszakban a munkaviszonyt a felek autonóm megállapodásaként, gazdasági szerződésként kezelték, figyelmen kívül hagyva a felek közötti valós gazdasági erőfölénybeli különbségeket. Mindez azonban azt eredményezte, hogy a munkás réteg rossz munkakörülményei nem fordultak jobbra, hiszem a munkások kiszolgáltatott helyzete nem tette lehetővé a megfelelő alkuk létrehozását. A munkások kizsákmányolása végül a munkások megmozdulásaihoz és társadalmi feszültségekhez vezetett, amelyek révén változás indult meg. A munkáltatók tárgyalóasztalhoz kényszerültek és az állam is felismerte, hogy a társadalmi rend fenntartása állami beavatkozást igényel a munkajogi szabályozás területén. Ezek hatására lassan, de biztosan megindul a munkásokat védő állami szabályrendszer kialakítása, amely gátat szab a korlátlan szerződési szabadság elé a területen.

A magyar jogfejlődés a szerződéses liberalizmus ellentétes oldalát is megmutatta. A második világháború után a munkajogi szabályozást az állami beavatkozás felerősödése jellemezte és a munkajog egyre inkább elszakadva a magánjogi intézményektől önálló jogággá vált. Az időszakban a munkajogi viszonyokat a kötelező érvényű kógens normák dominanciája, a felek döntési autonómiájának szűkítése, valamint a merev állami irányítás határozta meg. A tervgazdasági alapokon

működő gazdasági rendszer által szabályozott munkajog szinte teljesen kiüresítette a felek megállapodási lehetőségeit, mind egyéni, mind kollektív szinten.

A rendszerváltást követően a versenyalapú piacgazdasági viszonyokhoz való visszatérés egyértelműen a munkajog polgári joghoz történő közeledését hozta magával. A szabályozás egyre nagyobb teret biztosít a felek szabad megállapodásainak kialakítására. A kontraktuális lehetőségek növelése a szabályozás szintjén ugyanakkor nem hozta meg a várt eredményt. A jogalkotói törekvések ellenére a munkajogban megfigyelhető mintázat a gyakorlatban, hogy továbbra is a „státusz” jellegű kötöttségek dominálnak, míg a kontraktus intézményei háttérbe szorulnak. A munkajog és a polgári jog szoros szövetsége ellenére a strukturális erőviszonyok és a bonyolult normarendszer miatt a joggyakorlatban a felek közötti tiszta kontraktus helyett továbbra is a jogszabályok által determinált státuszviszonyok érvényesülnek legerősebben.

A munkajog történeti áttekintéséből egyfajta hullámváz rajzolódik ki, amely alapján a munkajog és a polgári jog hol szorosra, hol pedig lazábbra fűzi viszonyát. A polgári jog erősebb behatása a munkajogi viszonyokba jellemzően az ipari ugrások mentén csúcsosodik ki, amelyet követően reguláció időszaka következik közjogi beavatkozások útján. Napjaink digitális robbanása következtében ismét a polgári jogi közeledésnek lehetünk a tanúi. A nagy kérdés jelenleg még nyitott, hogy a horizonton megjelenő regulációs kísérletek elindítják-e a magánjogi távolodást a szabályozásban.

III. A rugalmasság és a biztonság dimenzió

III. 1. A rugalmas igényeket megalapozó hatások

Az ipari forradalmak nyomán kialakuló társadalmi viszonyok éles válaszut elé állították a foglalkoztatás kereteit meghatározó állami szerepvállalást, középpontjában a szabályozással. Lényegében az ipari forradalom okozta, a munkavégzésben és munkakörülményekben bekövetkezett drasztikus változás egyfajta válaszreakciójaként és eredményeképp alakult ki a modern értelemben vett munkajogi szabályrendszer, amelynek központi eleme a kizsákmányolás megakadályozása,⁹³ és a tisztességes munkafeltételek biztosítása.⁹⁴ A munkajog alapvető értéke, hogy gazdasági értelemben biztonságot nyújt és ezáltal biztonságot teremt. Teszi ezt egyrészt belülről, munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről, az állam oldaláról szociális háló kiépítésével, arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem tudna munkát végezni.⁹⁵ A magánjogból sarjadó elkülönült munkajog folyamatosan kénytelen reagálni az adott kor társadalmi berendezkedésére, a társadalmi változásokra, amelyek kijelölik és meghatározzák a munkajogi szabályozás éppen aktuális karakterjegyeit. Tekintettel a munkajog erős magánjogi kötődésére a foglalkoztatási formák sokszínűséget mutatnak, bizonyos értelemben és bizonyos esetekben konkurálnak egymással. A polgári jog által szabályozott klasszikus megbízási és vállalkozási szerződés keretében kifejtett munkavégzés az egyik, ha nem a legnehezebb feladat elé állította a munkajog területét, hiszen a munkaviszonytól való elhatárolás egy régi, mégis időről-időre megújuló kérdése a szakmának.⁹⁶ Napjainkban az elhatárolási kérdés ismételten kiújult, sőt talán még intenzívebb, mint valaha volt.⁹⁷

⁹³ Kiss György: Munkajog, Scientia Rerum Politicarum, Dialóg Campus, Budapest, 2020., 48.o.

⁹⁴ Lásd például az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet „Decent work” program törekvéseit.

⁹⁵ Jakab Nóra: Új játéktér, új játékszabályok, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 182. o.

⁹⁶ A jogviszonyok elhatárolása egymástól az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek segítségével valósul meg, amelyek egyre kevésbé adnak stabil támpontot a digitális változások nyomán megjelenő vegyes szerződések esetében. Lásd: Horváth István, Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: távoluló horizontok joghézagokkal, Digitization at Work: Expanding Horizons with Loopholes, Pro Futuro 2021/2, 61-80. o.

⁹⁷ Lásd: Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletét munkaviszony fennállásának megállapítása tárgyában

A munkajogi szabályozást és annak egyes kérdéseit tehát kizárólag az adott kor adott társadalmi viszonyai között értelmezhetjük és erre tekintettel vizsgálhatjuk. Éppen ezért megkerülhetetlen, hogy először számba vegyünk a - változó - társadalmi viszonyokat. Ebben a körben több globális tényezőről is beszélhetünk, amelyek alapvető változást generáltak az elmúlt évtizedekben. Ezek kivétel nélkül érintik az egyes országok foglalkoztatási szabályrendszerét. A foglalkoztatási viszonyokat érintő egyik legnagyobb hatásnak a globális gazdasági folyamatok felerősödését tartom. A határokon és kontinenseken átívelő gazdasági és kereskedelmi folyamatok mind hatással vannak a foglalkoztatásra, hiszen nem csupán az áruk és szolgáltatások piaca, de a munkaerőpiac is kiszélesedik. A kiszélesedett munkaerőpiacon pedig keverednek az egyes országok és kultúrák foglalkoztatási irányai, szokásai és releváns szabályai.⁹⁸ Az európai kontinensen belül szintűgy megfigyelhető a munkaerőpiac kiszélesedése, amely értelemszerűen következik az Európai Unió működését meghatározó egyik legfőbb szabadságból, a munkaerő szabad áramlásából.⁹⁹ Fontos megjegyezni, hogy a munkaerő szabad áramlása ma már teljesen új keretek között értelmezendő, hiszen a munkaerőt megtestesítő személynek nem szükséges megváltoztatni a tartózkodási helyét. Korábban a munkaerő migrált a munkahelyre, napjainkban azonban lehetőség van rá, hogy a munkahely migráljon a munkaerőhöz. Mindezt a digitális megoldások széleskörű elterjedése teszi lehetővé, amelyek szintén egy újabb világméretű jelenség. Ezek alapvetően átalakítják a munka világának képét. A digitalizáció nem csupán a klasszikus távmunkavégzést serkenti, hanem életre hoz új típusú foglalkoztatási viszonyokat, mint például a platform munkavégzések csoportját.¹⁰⁰ A platform munkavégzés pedig korábban nem látott rugalmasságot biztosít a felek számára.¹⁰¹ Mindezek új irányba viszik a foglalkoztatás trendjeit, amely mögött egyértelműen a változékonyság és a rugalmasság áll. A megjelenő foglalkoztatási tendenciák magukra öltik a társadalom aktuális állapotát, amelyet a folyamatos változás, az újítás, a

⁹⁸ Mark Graham, Mohammad Amir Anwar: The global gig economy, Toward a planetary labor market, Larsson, Anthony & Teigland, Robin (eds.), (2020). The Digital Transformation of Labor: Automation, the Gig Economy and Welfare. Routledge: Oxon, UK. 218. o.

⁹⁹ Lásd: Menyhárt Szabolcs: A munkaerő szabad áramlása az Európai Unióban a keleti bővítést követően, Romániai Magyar Jogtudományi Közöny, 81-90. o.

¹⁰⁰ Lásd: Rác Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. PhD dolgozat, i. m., 2021.

¹⁰¹ Valerio De Stefano: The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowd work and labour protection in the "gig-economy", Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper No. 26826027. 2016. 7. o.

gyorsaság, az egyre fürgébb piaci viszonyok jellemeznek.¹⁰² A változások nyomán pedig a munkavégzés rugalmasabbá tételére van szükség.¹⁰³

Az információs társadalom megjelenésével kialakult a negyedik ipari forradalom, vagy Ipar 4.0-nak is nevezett jelenség, amely a harmadik ipari forradalom vívmányaira épül. Ennek fő jellemzői a tömegtermelés, a kommunikáló tárgyak (Internet of Things), önálló robotok megjelenése, a decentralizált termelési hálózatok kialakulása, az ellátási láncok széttöredezettsége és az ipar és szolgáltatás közötti határok felégetése.¹⁰⁴ A korábbiakban is taglalt technológiai változás magával hozta a munkavégzés nagymértékű rugalmassá válását, illetve annak lehetőségét.¹⁰⁵ A küszöbön álló Ipar 5.0. meghozhatja az egyensúlyt a szélsőségekre, felelősségteljesebb, emberi és természeti szempontból fenntarthatóbb technológiát hozva az Ipar 4.0.-tól. A technológiai fejlődés összhangban az ökoszisztémával, felveti a fenntartható fejlődés olyan irányvonalait is, amelyet már a természet működésére alapozva, azzal összhangban fejleszt.¹⁰⁶ A munkajog modernitás iránti igényéhez kapcsolódó fogalom többek között a „new work”, amelynek alapja az olyan módon kialakított rugalmasság, amely figyelembe veszi az egyéni igényeket a munkaszervezés kialakítása során.¹⁰⁷

A digitalizáció munka világát érintő számos hatása közül kiemelhető, hogy az alkalmazottak autonómiája sok esetben csökken. Gyakran növeli a munkahelyi stresszt és a munkaterhelést a dolgozók nem megfelelő kompenzációja mellett. A technológia révén elavulttá válnak bizonyos készségek. Megfigyelhető továbbá a munkahelyek

¹⁰² Zaccaria Márton Leó: Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és a családi élet egyensúlyát elősegítő új unió jogi szabályozásból, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 495. o.

¹⁰³ Szekeres Bernadett: Munkajogon innen munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, Bíbor kiadó, 2021. 29. o.

¹⁰⁴ Mélypataki Gábor: Az Ipar 4.0. és a jog kapcsolata – Problémafelvetések a foglalkoztatás és szociális biztonság témaköre kapcsán, Jogelméleti Szemle 2023/1. szám, 61-74. o.

¹⁰⁵ Rácz-Antal Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Jog és Állam 40. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022, 30. o.

¹⁰⁶ Némethy Krisztina, Poór József: A jövő munkahelye az ipar 5.0 küszöbén, Munkaügyi szemle 62. évf. 1. szám, 2019., 9-17. o.

¹⁰⁷ Szekeres Bernadett: Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 394. o.,

minőségének és a jövedelembiztonságnak a csökkentése, a rugalmasság egyre intenzívebb növelése.¹⁰⁸

A munkajog rugalmasítási törekvései - benne a megváltozott technológiai környezet hatásaival - a munkajog jelenlegi kereteinek szétfeszítése és újradefiniálása felé tendál, ami részben a sorozatos válságok eredménye.¹⁰⁹ Kiss György rámutat, hogy a jóléti államok válsága önmagában előtérbe helyezi a munkajogban a deregulációt, rugalmasítást.¹¹⁰ A társadalmi átalakulás munkajog számos intézményét próbára tesz és a változás felé. Ezek közé sorolhatjuk a munkavállalóktól egyre inkább elvárt digitális rendelkezésre állás problémáját, amelynek ellenpontjaként a lekapcsolódáshoz való jogra hivatkoznak.¹¹¹ Mindez rávilágít arra, hogy a munkajognak reagálni kell a munkavállalókat érő új munkavégzési ártalmakra. A munkavállaló fizikai sérülésektől való védelme sokkal inkább áthelyeződik a mentális egészségvédelemre. A mesterséges intelligencia alkalmazása számos adatvédelmi és diszkriminációs veszélyt hordoznak magukban.¹¹² A globális szintű távmunka szintén hordoz magában munkajogi kérdéseket, hiszen az alkalmazandó jog megtalálásán túl jelentős különbségek lehetnek a munkavállaló jogok terén. A platform munkavégzés jelensége pedig jelentősen hozzájárult a munkavállaló fogalmának eróziójához, amely összemosza az egyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok határvonalait. De ide sorolhatjuk a munka és a munkavégzés fogalmának átalakulását is.¹¹³ „A globalizáció következtében fokozódó gazdasági verseny állandó nyomás alatt tartja a munkajogi szabályozást, melynek következtében azt hol gyengébb, hol erősebb »eróziós hatások«

¹⁰⁸ Peter R.A. Oeij, Vassil Kirov, Egoitz Pomares: The practical side of digital transformation: A tool book for practitioners, Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences Sofia, 2023., 26. o.

¹⁰⁹ Zaccaria Márton Leó: Kölcsönhatás a digitalizáció okozta munkaerőpiaci változások és az Európai Unió aktuális munkajogi jogalkotása között, Magyar munkajog E-folyóirat 2023/1., 43-61. o.

¹¹⁰ Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus Budapest, 2020., 5. o.

¹¹¹ Lásd: European Law Institute: Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect, 2023.

Rácz Ildikó: Right to disconnect: Jog a kikapcsol(ód)áshoz, Pro Futuro, 8. évf. 4. szám, 2019. 50-66. o.

¹¹² Lásd: Melika Soleimani, Ali Intezari, James Arrowsmit, David J. Pauleen, Nazim Taskin: Reducing AI bias in recruitment and selection: an integrative grounded approach, The International Journal of Human Resource Management, 36, kötet, 14. szám, 2025. 2480-2515. o.

Varga Dóra: A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?, Munkajog folyóirat, 2024/3. lapszám, 27-33. o.

¹¹³ Lásd: Oluwaseun Kolade, Adebawale Owoseni: Employment 5.0: The work of the future and the future of work, Technology in Society Volume 71, 2022. 1-5. o.

Mélypataki Gábor: A láthatatlan munka jogi és társadalmi megítélése általánosságban és a magyar jogi megoldások tükrében, Munkajog folyóirat 2025/2., 39-47. o.

Mélypataki Gábor, Máté Dávid Adrián, Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében, Miskolci Jogi Szemle, 2022, 272-280. o.

érik.”¹¹⁴ A munka világának szereplői ezért alkalmazkodni kényszerülnek. A napjainkban megfigyelhető munkajogi tendencia pedig pontosan a fent nevezett folyamatokat tükrözi. A nevesített atipikus munkaviszonyok¹¹⁵ egyre jobban előtérbe kerülnek és egyre nagyobb népszerűségnek örvendenek, amelyek kiszolgálják a rugalmas és eltérő intenzitású munkaerő-igényeket.¹¹⁶

A munkavállalók és a munkáltatók egyre szélesebb körben igyekeznek kihasználni a jogviszony adta lehetőségeket annak érdekében, hogy a hirtelen és gyorsan változó körülményekhez minél jobban tudjanak alkalmazkodni. A tevékenységet ellátó személyekkel szemben egyre inkább felmerül az „employability” megközelítése, amely azt a képességet jelenti, hogy a munka világának folyamatosan változó kihívásai mellett képesek maradjanak a magas szintű munkavégzésre.¹¹⁷ A jogviszony alanyai egyre jobban feszegetik a határokat, gondoljunk csak a rugalmas munkaidőre,¹¹⁸ home office jelenségre, a rövidebb teljes munkaidő alkalmazására, a kötetlen munkaidő alkalmazására. Megfigyelhető továbbá, hogy a munkaviszonyban a munkáltatót megillető széleskörű utasítási, irányítási és ellenőrzési jog enyhül.¹¹⁹ Mindezek mellé párosul a platform munka alkalmazása, amely lehetővé teszi a munkaerő globális szintű áramlását. Az általános munkajogi tanok szerint a szolgáltatást nyújtó fél munkaerejét ellenérték fejében mások rendelkezésére bocsátja, amiért bért kap ellenszolgáltatásként.¹²⁰ A új foglalkoztatási módszereket és munkaszervezési megoldásokat a munkajog hagyományos rendszere egyre nehezebben, vagy egyáltalán nem tudja kezelni.¹²¹ Ilyen új forma a platform munka, amely önmagában egy különleges jelenség. Meglátásom szerint a platform munka teszi fel arra a bizonyos i-re a pontot, amit a munkajog megújulását illeti. Amint azt fentebb is kiemelttem a munkajog területén az alapvető - és visszatérő - problémát az okozza, hogy egy újabb

¹¹⁴ Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szemben védelem alapkérdései, i. m., 56. o.

¹¹⁵ Bár más elnevezések is megmaradtak, (például a rugalmas (flexibilis) munkák vagy, törékeny, sérülékeny munkahelyek), a legáltalánosabban az "atipikus" elnevezés. In: Laky Teréz: Az atipikus foglalkozásokról. Struktúra Kiadó, Budapest, 2001. 16. o.

¹¹⁶ Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni kiadó, 2012. 157. o.

¹¹⁷ Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, PhD értekezés, Miskolc, 2018. 31. o.

¹¹⁸ A munkavállalók munkaidő szuverenitásának növelése fontos rugalmasság szempontjából. In: ILO: Work for a brighter future global commission on the future of work, 51. o.

¹¹⁹ Jakab Nóra, Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, Pro Futuro, 2017/1, 26–40. o.

¹²⁰ Kiss György: Munkajog, 2020, i. m., 20. o.

¹²¹ Kiss György: A munkajog lehetőségei és határai, Jogtudományi közlöny, 2023/6., 261-268. o.

csoporttal és típussal bővült azon munkát végzők köre, akik kikerülnek a munkajogi szabályozás alól. A platform munkavégzésre irányuló jogviszony specialitását többek között az jelenti, hogy a munkajog és a polgári jog sajátos vegyülése révén áll elő, melyek tisztán nem szétválaszthatóak. Így a munkajog területén jelenleg alkalmazott elsődleges és másodlagos minősítő jegyek¹²² vizsgálatával sem tudjuk egyértelműen munkaviszonynak minősíteni a jogviszonyt, vagy megállapítani, hogy nem minősül annak. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája azonban ettől jóval régebbi múltra tekint vissza.¹²³

A felsorolt jelenségeknek egy közös vonása mindenképpen kiemelhető. Nevezetesen, hogy mindegyik törekvés mögött a rugalmasság húzódik meg. A fent leírtakhoz hasonlóan Prugberger Tamás és Ferencz Jácint is hasonló állásponton van. Szerintük az atipikus munkaviszonyok a hatékonysággal egybekötött rugalmasságban és a spórolásban gyökerezik. Prugberger Tamás kiemeli, hogy a munkáltatók, illetve a foglalkoztatók részéről fennáll az a törekvés, hogy a klasszikus függő munkaviszonyra jellemző üzemet működtető foglalkoztatót terhelő kockázatot és a belőle eredő felelősséget megosszák a cégnél dolgozó munkavállalókkal. Ezek a tényezők váltják ki azt, hogy a függő munkával szemben fokozatosan előtérbe kerül a kötetlenebb, lazábban ellenőrzött vállalkozási megbízási szerződéshez közel álló munkavégzés.¹²⁴ További tényezőként emelhetjük ki, hogy a munkajog olykor lassú reagálása, illetve ellenállása óhatatlanul munkajogon kívüli relációk felé irányítja a munka világának szereplőit.¹²⁵

A ciklikusan visszatérő téma pedig a rejtett vállalkozási és megbízási jellegű szabadabb munkavégzési formák - önfoglalkoztatók, platform munkások, „szürke zónába” tartozók - akik gyakran kényszervállalkozási jellegű és csak formálisan végzik vállalkozóként tevékenységüket. Ezen jogviszonyok tartalmát tekintve azonban jellemzően határozatlan idejű és teljes munkaidőre szóló függő munkavégzést

¹²² Lásd: 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

¹²³ A kettős modell a munkavégzés és önfoglalkoztatás, vagyis a függő és független munka között tesz különbséget. A hármas modell a munkavégzés, munkavégzéshez hasonló foglalkoztatás és önfoglalkoztatás, vagyis függő, kvázi függő és független munkavégzés között. In: Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, i. m., 421–432. o

¹²⁴ Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, i. m., 44–66. o.

¹²⁵ Kiss, György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7–33. o.

rejtegenek magukban.¹²⁶ A platform munka, valamint az önfoglalkoztatók problematikája kapcsán jogosan merülhet fel bennünk a kérdés, hogy a nevezett tendenciák veszélybe sodorják-e a munkajog létét? Hiszen a folyamatok arról tesznek tanúbizonyságot, hogy a munka világának szereplői egyre kevésbé tudják a munkajogviszony keretei között tartani a foglalkoztatást. Továbbra is érvényes az az alapvető tétel, mely szerint, ha a felek a szerződés típusának megválasztásával költséget csökkenthetnek, akkor a munkaerőpiaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak.¹²⁷ Ez esetben csupán a költségek csökkentése és a hatékony működés állna a jogviszony megválasztásának középpontjában? Netalántán szeretnének a felek a munkajog szorításából szabadulni? Meglátásom szerint a munkajogból történő menekülés, sajátos megnyilvánulásának lehetünk szemtanúi. Ugyanis a munkaerő-piac kirekesztett csoportjainak a bevonása elsődlegesen a rugalmas foglalkoztatási eszközök révén valósítható meg hatékonyan. Ebből arra lehet következtetni, hogy a termelés és a termelékenység tovább fokozása elsősorban magasfokú rugalmassággal érhető el. Ez a rugalmasság igaz az elvégzendő tevékenységre, az elvárt kvalitásokra, csak úgy, mint a szabályozásra és a jogviszony jellegére is.

A tendenciák alapján a hagyományos munkaszerződésben foglalkoztatottak számaránya ugyan domináns az európai foglalkoztatásban, azonban az elmúlt időszakban határozott csökkenő tendenciát mutat. A hagyományos munkajog és intézményei tehát még túl erősek ahhoz, hogy elhaljanak, de túl gyengék ahhoz, hogy betöltsék a nekik rendelt funkcióikat.¹²⁸ Mindezekből megállapítható, hogy a munkajogot körülvevő, arra hatást gyakorló folyamatok egyre inkább igénylik, hogy a munkajog reagáljon a nevezett impulzusokra. Álláspontom szerint ebben a helyzetben a munkajognak fel kell ismernie a bekövetkezett változásokat, értékelnie kell helyzetét és adott esetben újra pozícionálnia önmagát. A rugalmasság a XXI. század változásai által kikényszerített tendencia, amely megkerülhetetlenül tör előre. Mindezt támasztja alá az Európai Unió kifejtett tevékenysége ezen a területen, mint például a platform munkavégzők munkakörülményeinek javítására tett erőfeszítések.¹²⁹

¹²⁶ Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, i. m., 44–66. o.

¹²⁷ Gyulavári Tamás: A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, i. m., 110. o.

¹²⁸ Nicola Countouris: Defining and regulating work relations for the future of work, i. m. 19. o.

¹²⁹ Lásd: Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work,

III. 2. A munka világának rugalmassága

A piacgazdaságban már hosszú idő óta nagy hangsúlyt kap a rugalmas foglalkoztatás kérdése. „Az 1970-es évek óta a globális verseny által vezérelt világgazdasági átrendeződés elvárásai idézték elő a rugalmasság és minőség iránti fokozott igényt, amely ugyancsak megjelent a korábbi vállalati struktúrák átszervezésében és a foglalkoztatási viszonyok átalakításában.”¹³⁰ Az 1980-as évektől az OECD országok a munkanélküliség kezelésének egyik hatékony eszközeként jelentette a rugalmas munkaerő-gazdálkodás.¹³¹ A 2000-es években az Európai Unió meghatározó munkaerőpiaci stratégiájává vált a rugalmas foglalkoztatás. Napjainkban egy újabb rugalmasítási hullám érte el a munka világát, hiszen a horizonton megjelenő platform munkavégzés, a Covid19 járvány, majd a kibontakozó energiaválság hatásai szintén a munkavégzés rugalmasítása felé hatnak. Mindezek a körülmények pedig azért teszik rugalmasabbá a foglalkoztatást, mert új megoldások, vagy meglévő megoldások széleskörű alkalmazását kényszerítik ki. A modern piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá. Az egyik a rugalmas foglalkoztatás megteremtése, a másik a munkavégzők szociális biztonságának garantálása.¹³²

A jogalkotó módszere lehet a biztonság növelése téren, hogy olyan közjogi normákat alkalmaz, amelyek a munkavállalót védelem alá helyezik. További lehetőség, hogy a szabályozáson belül kógens normákat alkalmaz a jogalkotó, amelyek eltérést szintén nem tesznek lehetővé. A piacgazdasági viszonyok azonban azt az erőteljes igényt támasztják, hogy a szabályozás ne legyen merev, statikus, az eltérést nem engedő szabályok révén. Következik mindez abból, hogy a piaci verseny plurális élethelyzeteket teremt, így a versenyben könnyebb alkalmazhatóságot és versenyelőnyt jelent a kevésbé szigorú szabályozás. Az aktuális piacgazdaságban

Lásd még: Moniksa Schlachter: The initiative of the European Commission for improving working conditions in platform work, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 384. o.

A munkajogi védelem bizonyos fokú kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek (például a platform munkavégzők esetében) vonatkozásában különösen fontossá vált napjainkban.

¹³⁰ Makó Csaba, Illéssy Miklós, Csizmadia Péter: Rugalmas-biztonság: Elméleti megközelítések és gyakorlati tapasztalatok, Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézet, 2010. 34. o.

¹³¹ Nicola Countouris: Defining and regulating work relations for the future of work, International Labour Office Geneva, 2019., 6. o.

¹³² Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 2006.11.22.

egyre hangsúlyosabb a rugalmasság igénye, amely változó intenzitással megjelent mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon is.¹³³ A digitális változások egyre inkább kiélezik a versenyt, egyre gyorsabban változnak az életviszonyok, az ezekhez történő megfelelő alkalmazkodás pedig a piacon maradás alapfeltétele. Bizonyos esetekben a munkavállalókat védő szabályok jelentősen behatárolják a munkaviszonyon belüli mozgásteret, amelyek elsősorban a munkáltató számára jelentős kötöttséget generálnak. Ebből pedig a már többször emlegetett jelenség figyelhető meg, nevezetesen, hogy a munkáltatók „menekülnek a munkajogból”¹³⁴. Többek között erre a problémára igyekezett megoldást találni a flexicurity koncepciója. Az elmélet ötvözni próbálta a szociális piacgazdaság munkajogára jellemző egzisztenciális biztonságot a neoliberais globalizáció gazdasági és munkahatékonyaságra törekvő foglalkoztatás rugalmasítás elvével.¹³⁵ A rugalmas biztonság integrált stratégia a munkaerőpiac rugalmasságának és biztonságának egyidejű növelésére. Megkísérli összeegyeztetni a munkaadók rugalmas munkaerő iránti igényét a munkavállalók biztonság iránti igényével. A koncepció fontos szerepet játszott már a kétezres évek közepétől kezdődően az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában.¹³⁶ Fontos megjegyezni, hogy a koncepció nem kizárólag a munkajogi szabályozás keretein belül értelmezendő, hanem azt egy tágabb keretben szükséges szemlélni. A társadalombiztosítási rendszer, a foglalkoztatáspolitikai eszközök, a szociális ellátórendszer szabályai mind részét képezik a rugalmasság és biztonság elemeinek kialakításában.¹³⁷

A munkajogi rugalmasság témaköre szinte egybeforr a flexicurity koncepciójával. Az Európai Bizottság egyszerűen úgy definiálja a flexicurityt, hogy az „a rugalmasság és biztonság egyidejű erősítésére irányuló integrált munkaerő-piaci stratégia”¹³⁸ A flexicurity egy egyedi, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellként, stratégiaként értelmezhető. Ennek csupán egyik eleme a munkajogi szabályozás

¹³³ Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, i. m. 152. o.

¹³⁴ Prugberger Tamás: Az akarati hiba miatti jognyilatkozat megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája, Munkajog folyóirat, 2020/4. lapszám, 1–3. o.

¹³⁵ Prugberger Tamás, Kenderes György, Mélypataki Gábor: A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, i. m., 194. o.

¹³⁶ Implementation of the common principles of flexicurity within the framework of the 2008-2010 round of the Lisbon Strategy - Report by the "flexicurity" mission, Council of the European Union, Brussels, 12 December 2008.

¹³⁷ Jakab Nóra: Systematic thinking about the employee status. Lex et Scientia XXV/2018., 56-68 o.

¹³⁸ Urbánné Mező Júlia: Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az Európai Unióban (PhD értekezés) Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2017. 43. o.

jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának kialakítása a legfőbb cél. „Az egyensúly a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.”¹³⁹

A rugalmas biztonság koncepcióját a Lisszaboni Stratégiára épülő Zöld könyv alapozta meg. Az egyensúly a rugalmasság és a biztonság tekintetében egy társadalmi és munkaerő-piaci program kialakításában áll.¹⁴⁰ A felxicurity a következő négy szakpolitikának az ideális kombinációja alapján valósulhat meg:

- Rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések, korszerű munkaügyi törvények, kollektív szerződések és munkaszervezés által.
- Az egész életen át tartó tanulásra irányuló átfogó stratégiák a munkavállalók - különösen a kiszolgáltatott csoportok - folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítására.
- Eredményes aktív munkaerő-piaci politikák, amelyek segítenek a gyors változással való szembenézésben, lerövidítik a munkanélküli időszakokat és megkönnyítik az új munkahely találasáig tartó átmenetet.
- Korszerű szociális biztonsági rendszerek, amelyek megfelelő jövedelemtámogatást nyújtanak, elősegítik a foglalkoztatást és a munkaerőpiaci mobilitást.¹⁴¹

Az egyes aktív munkaerő-piaci politikák azonban nem hozták meg a várt eredményeket, sok esetben azokat a munkavállalókat hozták hátrányos helyzetbe, akiket védeni akartak. Mindez rávilágított arra, hogy a rugalmasság és a munkavállalói státuszbiztonság fenntartása a munkajogviszony tartalmának új értelmezése útján valósulhat meg.¹⁴²

A rugalmas biztonságként emlegetett koncepció egy hármas reláció fenntartását célozza: nagyfokú munkaerőpiaci rugalmasság, magas társadalmi biztonság és kiterjedt aktív munkaerőpiaci politikák egyidejű érvényesülését.¹⁴³ A modell

¹³⁹ Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80.születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017.) 2. különszám, 219. o.

¹⁴⁰ Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, i. m., 213-226. o.

¹⁴¹ Commission of the European Communities Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, 6. o.

¹⁴² Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 267-277. o.

¹⁴³ Finna Henrietta: A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál PhD értekezés 2008. 104. o.

megkísérli összehozni a foglalkoztatás területén szemben álló két kibékíthetetlennek vélt elvárást. A fogalom, valamint a mögötte húzódó elképzelések célja, hogy a munkaerő-piaci szereplők számára a rugalmasság mellett a biztonság is jelen legyen. Mindez azt jelenti, hogy kombinálni kell a rugalmas szerződéses megállapodásokat az adekvát és fenntartható szociális védelmi rendszerekkel, hatékony és aktív munkaerő-piaci politikával. A fogalom, amely több dimenzióban is értelmezhető, rávilágít a változás komplexitására. A megvalósítása olyan uniós és kormányzati programokat, intézkedéseket igényel, amelyek egyszerre foglalkoznak a munkaerőpiac rugalmasságával, a munkaszervezés és a munkaügyi kapcsolatok kérdéseivel és a biztonsággal, a foglalkoztatási, a szociális biztonsággal. Ennek alapján a globalizáció által gazdasági értelemben vett kihívásokra keresi a választ a jog és a szociológia eredményeinek figyelembevételével.¹⁴⁴

A flexicurity lényeges elemét képezi, hogy a rugalmasságot akadályozó egyes (munka)jogi akadályok lebontása mellett kellően összhangba kerüljön a biztonság garantálásának intézményeivel. Ez utóbbi történhet akár más jogágak támogatása útján. „A flexicurity tehát egy olyan integrált koncepcióként értelmezhető, amelyet az érintett, egymást kiegészítő szakpolitikák - munkajog, foglalkoztatáspolitiká, oktatáspolitiká, szociálpolitiká - dinamikus, koordinatív stratégiájaként lenne szükséges implementálni, megtalálva ebben az állami beavatkozás helyes arányát.”¹⁴⁵ Találkozhatunk azonban a koncepció más nézőpontból való megközelítésével is. „A munkavállalói érdekképviselések részéről ugyanis a fogalomnak van egy olyan értelmezése, mely szerint az nem más, mint szociális védelem a rugalmas munkaerőnek, mint a (jelzőtlen) rugalmasítás alternatívája.”¹⁴⁶

A flexicurity koncepciója a magyar szabályozásra is hatást gyakorolt. Petrovics Zoltán szerint a „Magyar Munka Terv a flexicurity magyar fordítása.”¹⁴⁷ A Magyar Munka Tervnek a fő célkitűzése, hogy a foglalkoztatás tartós bővülése megvalósuljon. A dokumentumban foglalt intézkedések háttérében a munkaerőpiac rugalmasságának

¹⁴⁴ Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, PhD értekezés, Miskolc, 2018. 88. o.

¹⁴⁵ Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab, András; Gajduschek, György (szerk.) A magyar jogrendszer állapota Budapest, Magyarország: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet 2016. 385-412. o.

¹⁴⁶ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2008. 55. o.

¹⁴⁷ Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, i. m., 80-82. o.

növelése, a munkaerő versenyképességének a javítása, a munkahelyteremtés, továbbá a jogszerű foglalkoztatás ösztönzése áll. A dokumentum rögzíti azt a célkitűzést is, hogy a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában. A terv lényegében a munkajogi szabályozás megújításának egyik fontos részét képezi.¹⁴⁸

Említést érdemel továbbá, hogy gazdasági válságok sok esetben hátrányosan hatnak a flexicurity koncepciójára, ugyanis ilyenkor a koncepció munkajogi eszközei nem tudnak érvényesülni, mert a munkavállalói akarat gyenge, a munkáltatót pedig behatárolják a kógens rendelkezések, így nem érvényesül a felek szerződésalakító szerepe.¹⁴⁹

Az Európai Bizottság 2017. március 1-jén előterjesztett Fehér könyv foglalkozik a következő évtizedeiben az Európai Unió előtt álló főbb kihívásokkal, amely vázolja a szociális dimenzió hozzáigazítását a jövőbeni kihívásokhoz. A szociális jogok pillére egy olyan egységes stratégiát jelent, amely a gazdaság megerősítését célozza hatékony munkaerőpiac létrehozásával, ehhez társuló megfelelő szociális hálóval, ami általános alkalmazhatóságot tesz lehetővé.¹⁵⁰ A Szociális Jogok Európai Pillére biztonságos és rugalmas foglalkoztatás cím alatt az alábbiakról rendelkezik konkrétan.

- A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzéshez való részvétel tekintetében.
- Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést. A jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz.
- Támogatni kell a munka innovatív, minőségi munkakörülményeket biztosító formáit. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást.

¹⁴⁸ Széll Kálmán Terv, Magyar Munka Terv 2011.05.19, https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf (2024.11.24.)

¹⁴⁹ Prugberber Tamás, Jakab Nóra: A munka-, és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása, Miskolci Jogi Szemle, 14. évfolyam (2019) 1. szám 1. kötet, 16-41. o.

¹⁵⁰ Hajdú József: A szociális jogok európai pillérének körvonalai, Acta uridica et Politica, 2018/1., 93-106. o.

- Meg kell előzni a bizonytalan munkakörülményekhez vezető munkaviszonyokat, többek között az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.¹⁵¹

A Szociális Jogok Európai Pillére konkrétan kiemeli, hogy a munkadók rugalmasság iránti igényét elő kell segíteni, amely mellett megjelenik a munkavállalók biztonságának garantálása többek között a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formák támogatása révén. Ezen kettő között azonban némi ellentmondás látszik megbújni, ugyanis az utóbbi időben a rugalmasság iránti igény az alkalmi munkavállalások növekvő számában is tetten érhető.¹⁵² A pillér megállapítása szerint, az egyik legfontosabb eszköz a biztonság garantálására, ha a bizonytalan munkakörülményekhez vezető munkaviszonyok megelőzésre kerülnek. Megítélésem szerint ebbe a körbe értendők azon esetek is, amikor a foglalkoztatottak jogviszonyával kapcsolatban felmerül a munkaviszony jellegű foglalkoztatás lehetősége.

Utalok arra is, hogy a rugalmasság-biztonság fogalompár elsősorban nem jogkérdés, sokkal inkább egy relatív fogalom. Ugyanis találkozhatunk olyan megközelítéssel is, amely a rugalmasságra nem mint a biztonságot veszélyeztető tényezőre tekint, hanem a munkavállaló védelmeként értelmezi. Az angol Employment Right Act 2002. évi módosítása a munkavállaló rugalmas foglalkoztatási igényhez való jogát rögzíti annak érdekében, hogy összeegyeztethető legyen a munka és magánélet feladatai. Rendezi továbbá a rugalmas foglalkoztatási igény munkáltató általi megtagadásának lehetséges okait és a megtagadás miatti jogorvoslati lehetőséget.¹⁵³ Ezzel párhuzamban említést igényel a szülők és a gondozók munkája és magánélete közötti egyensúlyról szóló (EU) 2019/1158 irányelv.¹⁵⁴ Az irányelv illeszkedve a Szociális Pillér célkitűzéseire elő kívánja segíteni a nemi alapú esélyegyenlőség érvényesülését úgy, hogy mindkét nem érdekeire kellő figyelmet fordít.¹⁵⁵ Az irányelv a hazai jogba történő átültetése azonban számos kritikai észrevételt kapott. Az átültetés ugyanis formálisan megfelel

¹⁵¹ Szociális Jogok Európai Pillére, Göteborg, 2017. november 17., II. fejezet: Méltányos munkafeltételek, 5. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás

¹⁵² Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, Élet a munkaviszonyon túl, MTA doktori értekezés, 2023, Kézirat 270. o.

¹⁵³ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon i. m. 57. o.

¹⁵⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

¹⁵⁵ Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel, Munkajog folyóirat, 2020/1., 24-30. o.

az irányelvben foglaltaknak, azonban a szülői szabadság és az apasági szabadság alatt járó díjazások minimum szintjének biztosítása révén háttérbe szorultak a munkavállalói érdekek.¹⁵⁶

A rugalmasság az előnyök mellett tartogat hátrányokat is. A rugalmas foglalkoztatásnak, illetve a munkaviszonyok egyre nagyobb változatosságának káros hatásai is vannak. Ezek közé sorolható, hogy a munkát végzők sorozatos, rövid ideig tartó, rossz munkakörülmények között, alacsony szociális védelem mellett végeznek munkát, ami növeli kiszolgáltatott helyzetüket.¹⁵⁷ A rugalmas foglalkoztatás megvalósításának legnagyobb kihívását éppen ez jelenti. Álláspontom szerint azonban a rugalmasság kölcsönös előnyökön is nyugodhat, megfelelő garanciák és védelem mellett szükség van rá, annak érdekében, hogy a munkajog továbbra is vonzó legyen a szerződő felek számára.

Ahogy arra Michał Barański is rámutat, a rugalmasság válságok idején különösképp felértékelődik. Egyetértek azon megállapítással, mely szerint a rugalmas biztonság elutasítja azt a felfogást, hogy a foglalkoztatás rugalmassága kizárólag a munkáltatók számára előnyös elem, a biztonság pedig csak a munkavállalók számára fontos elem.¹⁵⁸ Mindezt igazolják a koronavírus járvány alatt bekövetkezett munkafeltételek módosításai, alkalmazkodva a kialakult helyzethez, amely sok esetben eredményezett win-win szituációt a foglalkoztató és a foglalkoztatott viszonyában.

A klasszikus értelemben vett rugalmasság elsősorban a jogviszony megszűnése és létesítésének szabályaira koncentrál, sok esetben azt igyekszik elérni, hogy minél gyorsabban és rugalmasabban megvalósulhasson az egyik jogviszony lezárása és a következő jogviszony létesítése. Véleményem szerint a rugalmasságnak sokkal inkább a munkajog tartós jogviszony jellegét kellene céloznia, mindez pedig a jogviszony folyamatos alakításán, alakíthatóságán keresztül valósulhat meg leginkább.

III. 3. A biztonság foglalkoztatás alapú megközelítése

A biztonság szintén többféle megközelítés alapján értelmezhető. Az első a munkahely biztonsága, amely egy adott munkahely megtartásának bizonyosságát jelöli. A

¹⁵⁶ Prugberger Tamás, Mészáros Melinda: A Munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése, Munkajog folyóirat 2023/2., 49-55. o.

¹⁵⁷ Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam 2017. 2. különszám 620-630. o.

¹⁵⁸ Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, Studia Iuridica 2022; 95. szám: 9-29. o.

második típus a foglalkoztatás biztonsága, amely a fizetett foglalkoztatás bizonyosságára utal. Ez magában foglalja az oktatás és képzési lehetőségeket is. A harmadik a jövedelem biztonsága. Ez a fizetett munka félbeszakadása vagy megszűnte esetén a megfelelő és stabil jövedelemhez jutást jelöli. Végül pedig a kombinált biztonság típusát különböztethetjük meg, amely annak lehetőségét jelenti, hogy a munkával kapcsolatos és az egyéb - elsődlegesen családi - felelősségek és kötelezettségek összeegyeztethetők legyenek.¹⁵⁹

A foglalkoztatás biztonsága gazdasági és társadalmi kategóriát jelent, ami egy olyan állapotról utal, amelyben a munkavállalók bármely életszakaszában bízhatnak abban, hogy a munkaviszonyuk megszüntetése esetén viszonylag hamar találnak munkát. Emellett a foglalkoztatás biztonságát segíti elő a foglalkoztatáspolitikának annak érdekében, hogy a munkahelyváltások közötti időszakban is biztonságot garantáljon az egyén számára.

Egyesek szerint a rugalmas biztonság megközelítése megvalósítható, amennyiben a rugalmas foglalkoztatást jogszabályok és a munkahely biztonsága támogatják.¹⁶⁰ Az állásbiztonság - ellentétben a foglalkoztatás biztonságával - sokkal inkább jogi fogalom, amely a munkaviszony fenntartását célzó azon jogi keretrendszer foglalta magában, amely a gazdasági körülményekhez érzékenyen kapcsolódik. Ez utóbbi említett érzékenységre arra utal, hogy a gyengébb alkupozícióban lévő munkavállaló az állásának stabilitása mellett a munkáltatónak is lehetősége legyen a gazdasági helyzete által megkívánt munkavállalói létszám kialakítására.¹⁶¹

Az egzisztenciális biztonság szorosan kapcsolódik az állásbiztonság kategóriájához, azonban attól tágabb kategóriát takar. Ha a munkaviszonyt vizsgáljuk az egzisztenciális biztonság elsősorban a törvény garanciális szabályaiból, közens rendelkezéseiből, részvételi jogosultságokból fakad.¹⁶² Tágabban szemlélve azonban az egzisztenciális biztonság megvalósulhat a foglalkoztatás biztonsága mellett is.

A korábban jelölt flexicurity koncepciója törekszik a biztonságot új alapokra helyezni. Ennek során a jogviszonyváltások egzisztenciális szempontból biztonságos

¹⁵⁹ Elke Viebrock, Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés, Esély 2014/1, 18-44. o.

¹⁶⁰ 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, 26. o.

¹⁶¹ Sütő Krisztina Erika: Az állásbiztonság néhány alapkérdése az új munka törvénykönyve tükrében, Jogi Tanulmányok, 2014. 460-470. o.

¹⁶² Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán - az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig Magyar Jog, 2007/1., 1-14. o.

megvalósulását is elő kívánja segíteni a foglalkoztatáspolitikai eszközök bevonása útján. Ez mindenképpen elmozdulást jelent a munkaviszony biztonságától a foglalkoztatás biztonsága felé. A flexicurity koncepcióját tehát az állásbiztonságtól való eltávolodás jellemzi.¹⁶³ A koncepció magán hordozza a rugalmasítást célzó deregulációt, amely az állásbiztonság rovására megy. Ugyanakkor igényli a széleskörű szociális biztonságot.¹⁶⁴ A flexicurity koncepciójának széles térnyerése és a rugalmasság iránt megnövekedett igények nagyban hozzájárultak a foglalkoztatási formák széttörödeztségéhez. Ahogyan Havas Bence is rámutat a foglalkoztatási jogviszonyok közül számos bizonytalan foglalkoztatási forma jelen van, mind a munka törvénykönyvében belül, mind azon kívül.¹⁶⁵

A biztonság megítélése függ az egyén preferenciáitól is, azonban mindenképpen egy komplex, több komponensből álló rendszer útján lehet elérni, hogy a foglalkoztatottak biztonságban érezzék magukat a foglalkoztatás területén. A munkajogi szabályozás mellett mind a foglalkoztatáspolitikai eszközök, mind pedig a szociális jog által kiépített védőháló jelentős szerepet játszik a biztonság garantálásában.

Napjainkban a foglalkoztatottakra kiterjedő biztonság sok esetben szinte egyáltalán nem áll fenn, míg más esetben viszonylag széleskörűnek mondható. Az munkaviszonyon kívül, de annak határán munkát végző személyek szinte teljes mértékben kívül esnek a biztonságot adó intézményeken. Ezek alapján a biztonság jellemzően a jogviszony elhatárolásának kérdéséhez szorosan kapcsolódik. A szociális biztonság kérdése még inkább felértékelődik a munkavégzés új formái révén, amelyek gyakran a határokon átnyúló elemeket is tartalmaznak. Mindez felveti, hogy a szociális védelem elemeit szélesíteni kell úgy, hogy az a munkáltatókon kívül minden munkát végzős személyre kiterjedjen. A védelem terjedelme pedig nem csupán a helyi közösségek, régiók, államok szintjén kell megvalósítani, hanem azt célszerű kiterjeszteni nemzetek feletti szintre.¹⁶⁶

Álláspontom szerint a biztonság kérdésének megítélése szempontjából az egyik legfontosabb mérce, hogy egy adott intézkedés vagy folyamat mennyiben növeli a

¹⁶³ Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, i. m., 79-80. o.

¹⁶⁴ Sütő Krisztina Erika: Az állásbiztonság néhány alapkérdése az új munka törvénykönyve tükrében, i. m. 470. o.

¹⁶⁵ Havas Bence: Bizonytalan foglalkoztatás az állásbiztonság tükrében, Munkajog, 2021/2., 20-29. o.

¹⁶⁶ Grega Strban: (R)evolution of Social Security Law in a Changing World From Protecting the Poor to Workers and Finally Every Member of the Society? in: Matej Accetto, Katja Škrubej, Joseph H. H. Weiler: Law and Revolution Past Experiences, Future Challenges, Routledge, London, 207-2015. o.

foglalkoztató és a foglalkoztatott közötti egyensúlyhiányt. Abban az esetben, ha a foglalkoztatott kiszolgáltatott helyzete nő és ezzel arányos garanciák nem kerülnek kiépítésre, ott a biztonság minden esetben csorbát szenved.

III. 4. A rugalmasság egyes formái

A rugalmasság szintén gyűjtőkategóriaként jelenik meg, arról többféle értelemben is beszélünk a munka világán belül. Sok esetben beszélünk a munkavégzés rugalmasságáról, a munkaerőpiac rugalmasságáról, a munkajog rugalmasságáról vagy éppen a foglalkoztatás rugalmasságáról. A megannyi rugalmassági megközelítés alapvető üzenete, hogy a munka világának rugalmassága egy komplex, tudományterületeken átívelő vizsgálat keretében folytatható le, amely igényli a több nézőpontból való megközelítést.

A következőkben összegyűjtöm a munka világát érintő rugalmassági területeket, fogalmakat. A munka során a tágabb területet magában foglaló témától a kisebb felé haladva elemzem az egyes tényezőket.

III. 4. 1. Munkaerőpiaci rugalmasság és foglalkoztatáspolitikai

A rugalmasság összetettségét támasztja alá a szociológia területén használt rugalmasság fogalom, amely szerint részben egyéni képesség és készség, részben viszont az egyéntől független társadalmi-gazdasági feltételek eredménye.¹⁶⁷ A fogalom rávilágít arra, hogy a rugalmas munkaerő és a rugalmas munkaerő-piac nem csupán az egyéni kvalitások függvénye, hanem az egyénen kívül álló társadalmi, gazdasági környezet által meghatározott fogalom. A munkaerőpiaci rugalmasság tartalma jelentősen függ a társadalmi viszonyoktól.

Először is a rugalmasság tágabb aspektusát emelem ki, amely a munkaerőpiaci rugalmasság. Álláspontom szerint ez az egyik legtágabb kerete a rugalmasság értelmezéseinek ezen a területen, hiszen a munkaerőpiac egy átfogó kifejezés, amelyben a foglalkoztatáspolitikai, a munkajogi, adójogi és egyéb rugalmasító tényezők csak egy-egy elemét képezik a rendszernek.

¹⁶⁷ Makó Csaba, Gyekiczky Tamás: Rugalmas foglalkoztatás, aktív munkaerőpiac, Társadalmi Szemle, XLV. évfolyam 90/5, 23-37. o.

Közgazdasági nézőpontból közelítve a munkaerőpiaci rugalmasságot, az olyan üzleti célként írható le, „amelynek lényege a változó környezeti követelményre történő - a tradicionális foglalkoztatási modellnél - gyorsabb, eredményesebb és hatékonyabb válaszadás.”¹⁶⁸ Ez a vállalati szemszögből megalkotott meghatározás arra a gazdasági logikára épül, hogy amennyiben a munkaerő rugalmasan áll a vállalkozások rendelkezésére, úgy maga a vállalkozás is rugalmasabban tud igazodni a piaci igényekhez. Ennek eredményeként hatékonyabbá válik a működése, ami lehetővé teszi számára a versenyképességet.¹⁶⁹

A munkaerőpiaci rugalmasságot értelmezhetjük úgy is, mint a szakpolitika kiigazításának lehetősége a tervezéstől a megvalósításig annak érdekében, hogy az jobban illeszkedje a helyi viszonyokhoz, más szervezetek intézkedéseihez, a kitűzött stratégiákhoz, valamint a fennálló kihívásokhoz és lehetőségekhez. Ebben a megközelítésben a rugalmasságot elsősorban a foglalkoztatáspolitiká határozza meg, de hatást gyakorol a közigazgatás is, továbbá jogi, költségvetési és termelésirányítással kapcsolatos elemekben egyaránt megnyilvánul.¹⁷⁰

A munkaerőpiaci rugalmasság elsősorban tehát egy gyűjtőkategória, amely magában foglalja mindazon tényezőket, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a munkaerőpiaci rugalmasság, vagyis a gyors és hatékony alkalmazkodás, ezáltal a versenyképesség megvalósuljon.

A munkaerőpiaci rugalmasság különböző típusokba sorolható a következők szerint. A numerikus rugalmasság a munkaerő létszámának és a ledolgozott munkaórák számának munkaerőpiaci igényekhez való illesztésére utal. A funkcionális rugalmasság a munkatársak új feladatainak meghatározását takarja, a munkakörök - igényszintek szerinti - újrafelosztásával. A bérezési rugalmasság lényege, hogy a bérszerkezetet és a javadalmazási rendszert a gazdasági és versenyképességi követelmények változásaihoz igazítják. Egyes szerzők¹⁷¹ a munkaerőpiaci rugalmasság külön típusaként kezelik a kiszervezést is.

¹⁶⁸ Essösy Ákos: A rugalmas foglalkoztatás iránti fogadókészség a magyar kkv-k körében, Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, Évf. 10 szám 1, 2018. 42-52 o.

¹⁶⁹ László Gyula: Foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai, Wolters Kluwer, 2021., 185. o.

¹⁷⁰ Urbánné Mező Júlia, Udvari Beáta: Munkapiaci rugalmasság és ifjúsági foglalkoztathatóság, Közgazdasági Szemle, LXIII. évf., 2016. 431-460. o.

¹⁷¹ Lásd: John Atkinson, Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, The Institute for Employment Studies 1994.

A fentiek alapján a munkaerőpiaci rugalmasság részeként értékelhető a foglalkoztatási rugalmasság, amely alatt általában azt értik, mint a munkaerő szerkezetének, méretének és készségeinek a változó külső körülményekhez és feltételekhez, valamint a munkáltató igényeihez és képességeihez való igazításának képessége.¹⁷²

A munkaerőpiaci rugalmasság megvalósítását szolgáló egyik legfontosabb eszköz a foglalkoztatáspolitikai, valamint a területet meghatározó tényezők. Mindemellett jelentős szerepet töltenek be a rugalmas foglalkoztatási formák, amelyek serkentik a munkaerőpiac peremén lévők foglalkoztatásba történő bevonását.¹⁷³

III. 4. 2. Foglalkoztatási formák rugalmassága

A foglalkoztatási rugalmasságot alkotó keretrendszer meghatározó részét képezi a munkajogi szabályozás. A munkajogi szabályozás kijelöli a foglalkoztatás feltételeit, amely képes orientálni a munkaerőpiac szereplőit az egyes jogi foglalkoztatási formák irányába. A mindenkori munkajogi szabályozás ugyanakkor elválaszthatatlan az aktuális gazdasági környezettől, lényegét tekintve abba ágyazódik be.

Jogi szempontból rugalmasságról elsősorban akkor beszélhetünk, ha egy szabályozás diszpozitív, vagyis amikor lehetőség van az eltérésre az adott szabálytól. Ebből a szempontból a jelenleg hatályos Mt. egy rugalmas - vagy legalábbis az előző törvénykönyvhez képest rugalmasabb - szabályozásnak tekinthető, hiszen jelentős részben relatív diszpozitív, a munkavállaló javára legtöbb esetben engedi az eltérést. Kollektív szerződésben pedig adott esetben a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek a kollektív szerződést kötő munkáltatók és szakszervezetek. A szabályozás jellege is alapvetően a felek megállapodását orientálja és nagyobb teret enged az egyéni alkunak. Mindez azonban nem minden esetben nyújt megfelelő rugalmasságot, hiszen a jogviszony egyensúlyhiányos jellege miatt a munkavállaló ritkán kerül olyan alkupozícióba, amely során kamatoztatni tudja a relatív diszpozitív szabályozásból eredő előnyöket.

Tovább haladva a munkajogi szabályozás struktúráján a munkajogi rugalmasság alatt sokan kizárólag az atipikus foglalkoztatási formákat értik.

¹⁷²Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, i. m. 29. o.

¹⁷³ Széll Kálmán Terv, Magyar Munka Terv, 2011. 39. o.

A rugalmasság sokszínűségét szemlélteti Bankó Zoltán atipikus foglalkoztatásra adott meghatározásai:

- „»ingatat, sérülékeny foglalkoztatás/munka«
(precarious/hazardous/vulnerable work),
- »marginális, periférikus foglalkoztatás/munkavégzés« (peripheral/casual work),
- »bizonytalan kimenetelű munka« (contingent work) (Egyesült Államok),
- »rugalmas foglalkoztatás« (flexible work),
- »nem-hagyományos munkavégzés« (non-standard work) (ILO),
- »a munkavégzés új formái« (new patterns/forms of work),
- »a jövő munkavégzési formái«,
- »atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás« (atypical workforms) (EU).»¹⁷⁴

A magam részéről elhatárolódom attól a nézőponttól, hogy rugalmas munkavégzést az atipikus formákkal azonosítsuk, hiszen a hagyományos „tipikus” munkavégzési forma is lehet rugalmas, gondoljunk például a kötetlen munkaidőre.

A munka és magánélet közötti egyensúly tárgyában megalkotott európai uniós irányelv számos európai országban eredményezte a munkajogi szabályok módosítását. Az irányelv a következőképpen határozza meg a joganyag vonatkozásában a rugalmas munkafeltételeket. Rugalmas munkafeltételek: a munkavállalók számára lehetőség arra, hogy átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján.¹⁷⁵ Az irányelv tehát elsősorban a munkarend megváltoztatásának lehetőségeként definiálja a rugalmas munkafeltételeket, amelyek a munkajogi rugalmasság egyik leágazása. A munkajogi rugalmasság megnyilvánulásának számos formája lehet úgy, mint például a munkavégzés helyének szabad vagy kötetlen(ebb) megválasztása, a munkaidő mértékének, beosztásának szabályainak újjászervezése, vagy éppen az ellátandó munkakör módosításának lehetősége. A munkajogi szabályozás rugalmasságát fémjelzi többek között az adott kódexben fellelhető atipikus munkavégzési formáknak

¹⁷⁴ Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok, A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008. 61-71. o.

¹⁷⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 Irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, 3. cikk Fogalommeghatározások, (1) bekezdés f) pont

a széles köre. „A tradicionális munkajog paraméterei között a rugalmasság ékes bizonyítéka pedig a távmunkavégzés.”¹⁷⁶

A távmunka egyes kérdéseiről az európai közösség már régebb óta foglalkozik, például a távmunka keretmegállapodás keretében.¹⁷⁷ Az európai foglalkoztatási stratégia kontextusában az Európai Tanács felkérte a szociális partnereket, hogy hozzanak létre megállapodásokat a munkavégzés szervezésének korszerűsítése érdekében, beleértve a rugalmas munkavégzést célzó intézkedéseket. Mindezt azzal céllal, hogy a vállalkozásokat termelékenyebbé és versenyképesebbé tegyék, és biztosítsák a rugalmasság és a biztonság közötti megfelelő egyensúlyt. A keretmegállapodás speciális rendelkezéseket tartalmaz a távmunkavégzéssel kapcsolatban. Alapelvei szinten kerül deklarálásra a távmunkavégzés önkéntessége, vagyis a távmunkavégzés kizárólag a felek egyező akarata alapján jöhet létre.¹⁷⁸ Szintén alapelveként jelenik meg a diszkrimináció tilalma. Rögzíti a munkáltató adatvédelmi, tájékoztatási kötelezettségét, valamint az ellenőrzési jog gyakorlásának korlátait.¹⁷⁹ A keretmegállapodás egységesíti és egyszerűsíti a határon átnyúló távmunkavégzés társadalombiztosítási szabályait.

Látható tehát, hogy a munkajogi rugalmasság nem azonosítható pusztán az atipikus munkaviszonyokkal, a munkajogi rugalmasság ettől jóval szélesebb területet ölel fel. Kétségtelen azonban, hogy a munkajogi rugalmasság legnagyobb részét az atipikus munkaviszonyok adják. A magyar munkajogi szabályozás szemlélete, hogy meghatároz egy tipikus munkaviszonyt - határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony -, amelyhez képest az összes többi atipikusnak minősül.

Az atipikus munkajogviszonyok elemzése során a biztonság csökkenése, vagy annak hiánya többször előtérbe kerül. „A flexicurity viták általában a normál munkajogviszonyra vonatkozó szabályokra koncentrálnak, kisebb figyelmet szentelve az atipikus foglalkoztatási formáknak.”¹⁸⁰ Következhet mindez abból, hogy bizonyos mértékig az atipikus formák óhatatlanul magukban hordozzák a biztonság csökkenését

¹⁷⁶ Horváth István, Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, i. m., 61-80. o.

¹⁷⁷ Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf

¹⁷⁸ Várvölgyi Csaba: A távmunka munkajogi megítélése és fejlődése, munkáltatói kihívások a távmunkában, Jogi Fórum Publikáció, Debrecen, 2023. 5-8. o.

¹⁷⁹ Bankó Zoltán: A távmunka a Munka Törvénykönyve speciális szabályainak rendszerében, JURA, 2004/2., 5-9. o.

¹⁸⁰ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, i. m. 55. o.

az adott jogviszonyra nézve. Ugyanakkor tágabban szemlélve azt is elmondhatjuk, hogy olyan munkavállalókat csatornáz be a foglalkoztatásba, akik egyébként a hagyományos munkaviszonyban nem kerülnének foglalkoztatásra. Az atipikus jogviszonyok kérdésköre azért is jelentős, mert az utóbbi időben megnövekedett atipikus formákban foglalkoztatottak számaránya, így egyre nagyobb tömegeket érint.¹⁸¹

Az atipikus munkaviszonyok körében említhető az otthoni munkavégzésként emlegetett típus, amelynek helyzete a koronavírus járvány kezdete óta végre nyugvópontra érkezettnek látszik. Az Mt. 2022. június 1. napjától hatályba lépő módosítása rendezni kívánta a gyakorlatban elterjedő azon módszert, amely alapján a munkavállalók részben a munkáltató telephelyén, részben pedig otthonról végzik a munkájukat. A módosítással a távmunkavégzés tekintetében a veszélyhelyzet idején kialakult gyakorlat normál jogrendbe történő átemelése történt meg. A javaslat szakít a távmunkavégzés korábbi, kevésbé rugalmas szabályozási rendszerével akképpen, hogy lehetővé teszi a részbeni távmunkavégzés lehetőségét is. Ennek alapján a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló a munkaidő egy részében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végezze a munkáját.¹⁸² A módosított távmunka szabályozás lényegében bekebelezte az „otthoni munkavégzést”, így az nem vált új atipikus foglalkoztatási formává. A szabályozás továbbra is rögzíti, hogy munkaszerződésben szükséges megállapodnia a feleknek a távmunkavégzést illetően. Mindezzel azonban a munkáltatóknak ismét végig kell gondolniuk a humánerőforrás gazdálkodásukat, hiszen a távmunkavégzés és a hagyományos munkaviszony között az átjárhatóság munkaszerződés módosítást igényel. A távmunka hibrid változata azonban tartogat még kérdéseket, hiszen a törvény nem rendezi, hogy ilyen esetben mi tekintendő munkavégzési, teljesítési helynek.¹⁸³ Mindennek a teljesítéssel összefüggésben felmerült esetleges többletköltségek, illetve a munkába járással

¹⁸¹ A KSH adatai szerint 2025. nyarán több mint 165.000. fő végzett munkát távmunkában rendszeresen. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html (2025. 09. 12.)

¹⁸² A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény indokolása

¹⁸³ A munkavégzési hely kérdéseivel kapcsolatban lásd bővebben:

Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a "home office" és a távmunka, Munkajog folyóirat, 2018/2., 56-59. o.

Solymosi-Szekeres Bernadett: A munkavégzés helyének problematikája, különösen a szokásos munkahely anyagi jogi és eljárási jogi kérdéseire tekintettel Miskolci Jogi Szemle, 2021., 3. Különszám, 541-553. o.

kapcsolatosan felmerülő utazási költségtérítés megállapítása, megállapíthatósága miatt van különös jelentősége.

A távmunka fogalmával kapcsolatban érdemes kiemelni, hogy a módosítás következtében eltérő fogalmi meghatározás kerül alkalmazásra az Mt.-ben, mint a közszolgálat más területein. A széttagoltságnak köszönhetően a távmunka az egyes jogviszonyokon belül jogértelmezési problémákhoz is vezethet.¹⁸⁴

A szoros értelemben vett munkajogi rugalmasságon tovább lépve, de maradva a foglalkoztatási formák rugalmasságánál érdemes egy rövid kitérőt tenni a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok tekintetében.

Kiindulópontként érdemes leszögezni, hogy a nem hagyományos foglalkoztatás hajtóerejét jelenti a gazdasági racionalitás. A foglalkoztatók a tevékenységük megszervezése során elsődlegesen költséghatékonysági szempontokat vesznek figyelembe. A munkavállalók egy része megélhetésükről nem tud egy helyről gondoskodni. A munkajog sokszor nem képes a többes jellegű rugalmas, atipikus tevékenységek kereteinek összefogására, ami hátráltatja a rugalmas foglalkoztatás elterjedését. Éppen ezért a szükséges rugalmasságot a polgári jogi szerződések mentén keresik a felek.¹⁸⁵

A munkaviszonyban és a más polgári jogi jogviszony keretében történő foglalkoztatás kérdése régóta éles viták színtere.¹⁸⁶ A változó foglalkoztatási megoldások és modellek jelenlétét és terjedését mi sem bizonyítja jobban, mint a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv.¹⁸⁷ A dokumentum kiemeli az Európai Bizottság elnökének megállapítását, amely rámutat, hogy a digitális átalakulás gyors változást hoz magával, amely hatással van a munkaerőpiacokra.¹⁸⁸ Az irányelv rögzíti, hogy a rugalmasság és az üzleti modellek folyamatos fejlesztése a platformgazdaság kulcsfontosságú jellemzői, azonban a dolgozók által élvezett rugalmasság gyakran csak látszólagos. Ilyen látszólagos

¹⁸⁴ Mélypataki Gábor: Egy hangalak, több jelentés - A távmunka fogalmi keretei a munka- és közszolgálati jogban, Munkajog folyóirat, 2023/3., 31-35. o.

¹⁸⁵ Finna Henrietta, Forgács Tamás. A rugalmas foglalkoztatási formákról Információs Társadalom X, 1. szám (2010): 77–94. o.

¹⁸⁶ Lásd: Gyulavári Tamás: A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Pázmány Press, Budapest 2014.

Lásd még: Szekeres Bernadett: Munkajogon innen munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, Bíbor kiadó, Miskolc, 2021.

¹⁸⁷ Az Európai Parlament és a Tanács(EU) 2024/2831 Irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról (2024. október 23.)

¹⁸⁸ Proposal for a directive of the european parliament and of the council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final

rugalmasságról beszélhetünk a munkaidő tekintetében, melyet jórészt a munkát végző állapítja meg ugyanakkor a tényleges munkaidőt a szolgáltatások iránti valós idejű kereslet, a munkaerő-kínálat és egyéb tényezők határozzák meg. A platform alapú munkák legnagyobb előnyeként általában a rugalmasság kerül kiemelésre. Sok esetben a rugalmasság azonban csupán látszólagos. Mindemellett hasonló rugalmasság a munkaidő tekintetében munkaviszony keretében is megvalósulhat a kötetlen vagy részben kötött munkarend alkalmazásával, amely még inkább kiélezi a helyzetet a jogviszonyok között.

III. 5. Részösszefoglalás

A digitális változások napjaink foglalkoztatási környezetét jelentősen átalakítják. A digitális megoldások jellemzően új munkaszervezési megoldásokat hívnak életre, amelyek eltérnek a szokványos formáktól és rendszerint rugalmasabbak. A foglalkoztatás során két, látszólag ellentmondásos elem dominál a rugalmasság és a biztonság. A kutatás rávilágít arra, hogy a rugalmasság és a biztonság több dimenzióját is megkülönböztetjük. A dolgozat szempontjából a rugalmasság jellemzően minden olyan tényezőt felölel, amely a hagyományos munkaviszony kereteitől eltér. Biztonság alatt pedig minden olyan megoldás értendő, amely garantálni tudja a jogviszonyban alárendelt fél kiszolgáltatott helyzetének javítását. A rugalmas biztonság kifejezéshez jellemzően a flexicurity koncepcióját társítjuk azonban a két elem továbbra is meghatározó szerepet tölt be a foglalkoztatási viszonyokban. A flexicurity mögött meghúzódó gondolatok több sikeres megoldást hoztak. Mára azonban megállapítható, hogy a rugalmassághoz általában nem, vagy nem olyan mértékben társul a biztonság, amelyet a koncepció ígért. Így a jogviszonyban jellemzően csak az egyik elem valósul meg fenntartva, vagy adott esetben még inkább kiélezve a hierarchikus viszonyt.¹⁸⁹

A rugalmasság több szinten és több szintéren is jelen van a foglalkoztatásban, amely jelentős hatást gyakorol a jogviszonyok tartalmára. A rugalmasság iránti igény még inkább kiélezi a versenyt a munkaviszonyban történő foglalkoztatás és az egyéb

¹⁸⁹ Kiss György szerint a flexicurity két elemből áll: az egyik a flexibilitás, mely a vállalkozás szabadságának alapjogával áll összefüggésben, a másik a biztonság, mely a munkavállaló egzisztenciális érdekét szolgálja. Álláspontja szerint a flexicurity elemei nehezen kapcsolhatóak össze. In: Kiss György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez. Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa 19. o.

foglalkoztatási formák között. Mindezen túl a digitális változások következtében a jogviszonyok elhatárolási problémái erőteljesebbek, mint korábban. Az Európai Unió törekvéseiből megállapítható a rugalmas igények serkentése és támogatása, amely mellett a biztonság fenntartása és jogi garanciák kiépítése is fontos szerepet kap. A gyakorlatban azonban a rugalmas megoldások sokkal hamarabb érvényesülnek, ellenben a jól funkcionáló biztonsági mechanizmusokkal. A biztonság szerepe jelentősen átalakul, hiszen az állásbiztonságot egyre inkább a foglalkoztatás biztonsága felé tolódik. Mindez azonban azt jelenti, hogy a biztonság kialakítása önmagában munkajogi eszközök útján nem valósítható meg. A biztonság komplex rendszerek összehangolt működése révén érhető el.

A new work koncepció, az Employment Right Act, a szülők és a gondozók munkája és magánélete közötti egyensúlyról szóló (EU) 2019/1158 irányelv mind arra a következtetésre ad alapot, hogy a rugalmas foglalkoztatás már nem csupán a foglalkoztatók érdeke mozgatja, hanem a foglalkoztatottak részéről is megjelenik az igény a rugalmasabb megoldások iránt.

Véleményem szerint a munkajog akkor marad fenntartható és vonzó a szereplők számára, ha a magánjogi rugalmasság és a közjogi védelmi garanciák nem kioltják, hanem dinamikusan kiegészítik egymást. A rugalmasság nem választható el a megfelelő garanciáktól, mert garanciák nélkül a rugalmasság kiszolgáltatottsághoz, míg a rugalmasság nélküli túlszabályozás a munkajogból való meneküléshez vezet.

IV. A rugalmasság kiindulópontjai és a biztonság irányvonalai

A változó gazdasági és társadalmi viszonyok hatására a munkáltatók igyekeznek megkerülni a fordista modell alapján kialakult munkaszerződés keretében való foglalkoztatást és egyre rugalmasabb foglalkoztatási formákat alkalmaznak. Mindez pedig egyre inkább a polgári jog felé közelíti a munkajogi szabályozást.¹⁹⁰ A gyorsuló gazdasági és társadalmi változások következtében a tendencia változatlanul megfigyelhető, hogy a munkáltatók igyekeznek kilépni és megkerülni a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást.¹⁹¹ Ennek egy markáns megnyilvánulási formája maga a platform munkavégzés is. A technológiai változások eredménye az atipikus foglalkoztatási formák térnyerése és elmozdulás a tradicionális munkajogi jogviszonyoktól a polgári jogi jogviszonyok irányába.

A munkajog jogági megítélése és ennek alapjai rengeteg változáson ment keresztül. Vítán felül áll, hogy a munkajog alapjai egyértelműen a magánjog fundamentumain nyugszanak. A szerződéses liberalizáció időszakában a munkajog szinte teljes mértékben és tisztán magánjogi jegyeket viselt magán. Majd a munkásmozgalmaknak köszönhetően szép lassan, de markánsan megjelent a közjogi jellegű beavatkozás a munkavállaló és a munkáltató viszonyában. A szocializmus ideálja miatt egyes országok munkajogát - mint hazánkét is - teljesen áthatotta a közjogi beavatkozás. Majd eljutunk ahhoz a megközelítéshez, hogy jogágiság szempontjából a munkajog egy keresztülfekvő jogág, másodlagos jogág,¹⁹² kvázi jogág.¹⁹³ Ennek alapján a magánjogi és közjogi elemek keveredése figyelhető meg a szabályozásban. A munkajog relatív önállósága a nyugat-európai munkajogban nem abból adódik, hogy a munkaszerződés minőségében eltérő lenne a magánjog egyéb szerződéseitől, hanem abból, hogy joghatásának - a munkajogviszonynak - tartalmát a szerződésen kívül számos egyéb tényező is befolyásolja. Ezek közül nem feltétlenül illeszkedik minden elem a klasszikus civiljogi dogmatikába. A jogirodalmi vita azonban tisztulni látszik,

¹⁹⁰ Jakab Nóra, Prugberber Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között, Jogtudományi Közlöny, 2014. 477-485. o.

¹⁹¹ Simon Deakin, Gillian S. Morris: Labour Law. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 2012., 30-37. o.

¹⁹² Sárközy Tamás: A vállalati jog, mint jogágazat problémájához. Jogtudományi Közlöny 1979/12. 795-805. o.

¹⁹³ Kun Attila, Petrovics Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről, Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014., 7. o.

amely alapján a munkajog a magánjog talaján nyugvó, de attól relatíve elkülönülő jogterület.¹⁹⁴

Ahogy az a történeti áttekintésből is kitűnik a rendszerváltást követően ismét egy magánjogi erősödés figyelhető meg a munkajogi szabályozás terén. Mindez a piacgazdaságon nyugvó gazdasági modellnek köszönhető. A jelenleg hatályos Mt. szabályozási struktúrája még inkább magánjogi irányba tendálja a munkajogi viszonyokat. Mindezt azért mondhatjuk, mert a jelenlegi szabályozás a korábbi szabályozásokhoz képest jelentősen nagyobb mozgásteret biztosít a munkaviszony alanyainak a jogviszony alakítására. A szabályozás struktúráját meghatározza a felek megállapodásain nyugvó magánjogi jellegű jogviszony alakítási mód, szemben a kógens, valamint imperatív jellegű normák alkalmazásával.

A munkakapcsolat szorosabbá válása, a bizalmi viszony erősödése esetén a felek gyakran kötnek tartós megbízási, vagy vállalkozási szerződést egymással. A kapcsolat elmélyülése gyakran együtt jár a függő helyzet jelentős növekedésével is, ezért a tartós polgári jogi jogviszonyok közelíteni tudnak a munkaviszonyhoz. Mindez fordítva is igaz, hiszen a munkaviszony keretében alkalmazott rugalmas megoldások szintén közeledést mutatnak a polgári jog jogviszonyaihoz.¹⁹⁵

Napjainkban a munkajog jogágisági kérdése, illetve a magánjoghoz való viszonya nemcsak a klasszikus jogi vizsgálatok szempontjából nyer jelentőséget.¹⁹⁶ Életünket egyre jobban behálózzák a digitális változások és az ezzel járó technikai újítások. Ezek pedig markáns hatást gyakorolnak a jogra. A munkajogviszony meghatározó jegyei, melyek lehetővé teszik az elhatárolást más jogviszonyoktól egyre jobban összemossódnak a digitális hatások következtében.¹⁹⁷ Ezek az ismertető jegyek a polgári jogi jogviszonyok felé orientálják a jogviszonyt, ugyanakkor a felek kapcsolata sajátos jegyeket hordoz magán a munkaviszony ismérvei közül is. Mindezek kiélezik a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolási kérdéseit, amelyek erősen kapcsolódnak a munkajog és a polgári jog viszonyrendszeréhez. A platformmunka megjelenése és a fogyasztói szerződések, vagy éppen a munkaerőkölcsonzés

¹⁹⁴ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 3-17. o.

¹⁹⁵ Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, i. m., 1-30. o.

¹⁹⁶ Bokodi Márta, Hazafi Zoltán, Kun Attila, Petrovics Zoltán, Szakács Gábor: Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, ÁROP-2.2.17, Új közszolgálati életpálya, Emberi erőforrás gazdálkodás és közszolgálati életpálya kutatás, 2014. 94. o.

¹⁹⁷ Felicia Rosioru: The changing concept of subordination, Recent Developments in a Labour Law, edited by György Kiss, Budapest: Akadémiai Kiadó, 2013. 150–185. o.

egymáshoz való viszonyát mindenképpen érdemes ezen keretek között vizsgálat tárgyává tenni. A foglalkoztatásra irányuló egyéb - elsősorban polgári jogi - jogviszonyok és a munkaviszony egymáshoz való viszonya időről-időre megjelenő kérdésnek tekinthető. Ugyanakkor a jogviszonyok atipizálódása és a munkaviszony szabályrendszere alól történő kikerülése a digitális megoldások révén teljesen új kihívás elé állítják a jogviszonyokat és a szerződő alanyokat egyaránt. A fejezetet a szerződési szabadságtól, mint a rugalmasság legtagabb elemétől kívánom végigvezetni a munkajog jogági tagozódásán és a munkajogot determináló legfőbb ismérveken keresztül. Ennek mentén kívánok reflektálni az új munkavégzési formák problematikájára.

IV. 1. A szerződési szabadság és annak korlátai a digitalizálódó foglalkoztatásban

A felek viszonyában fennálló aszimmetria kiegyenlítése érdekében egy külső beavatkozás figyelhető meg a munkajogi jogviszonyokba, amelynek fő jellegzetessége közjogi mivoltában rejlik. Kiss György szavaival élve „nem túlzás azt állítani, hogy a munkaszerződés tartalmában a felek önrendelkezésének korlátozása, továbbá a munkajogviszony tartalmába történő külső beavatkozás jelentős mértékben hatott a szerződéses liberalizmus ellen.”¹⁹⁸

A fentebb taglaltak szerint bizonyos esetekben szükséges a jogalkotó beavatkozása a társadalmi viszonyokba a gyengébb fél védelme érdekében. A munkajogban a minimumstandardok megléte, vagy a polgári jogban a fogyasztókat védő szabályok mind kisebb vagy nagyobb fokú beavatkozást jelentenek, ezáltal pedig bizonyos értelemben vett korlátokat állítanak fel. A munkajog védelmi törekvése a szerződési szabadság korlátozásában is megnyilvánul. Két területen jelennek meg erős korlátozások, mégpedig a típus és a tartalomszabadság tekintetében.¹⁹⁹ A szerződési szabadság korlátozása komoly történelmi múltra tekint vissza, ugyanis „a társadalmi feszültségek, a „forrongó” munkásság követelései, valamint a népegészségügyi megfontolások és végső soron a jól felfogott állami érdekek a munka világába történő

¹⁹⁸ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

¹⁹⁹ Nádasy György, Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán, i. m., 1-10. o.

nyílt állami beavatkozáshoz - a „gyengébb fél” védelmét biztosító, a felek szerződési szabadságát korlátozó rendelkezésekhez - vezettek.”²⁰⁰

A szerződési szabadság munkajogi kiindulópontjának tekinthető az Alaptörvény, amely kimondja, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.²⁰¹ A szerződési szabadság nem jelent mást, mint hogy a felek szabadon köthetnek szerződést és szabadon választhatják meg a másik szerződő felet, továbbá a felek szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. A magánjog szerint a szerződéseknek a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályaitól egyező akarattal eltérhetnek, ha a polgári törvénykönyv az eltérést nem tiltja.²⁰²

Kevés kivételtől eltekintve alapvetően a szerződési szabadság hatja át a polgári jog szerződéses kapcsolatait. A felek maguk döntenek el, hogy milyen típusú szerződést szeretnének kötni. Ezzel összefüggésben azonban felmerül a kérdés, hogy miért jelent problémát az, hogy a munkaviszony konkurensként megjelentek olyan, új formák, amelyek polgári jogi alapokon nyugvó - többnyire vállalkozási vagy megbízási jellegű - munkavégzésre irányulnak?

Amennyiben egy tevékenység az elvégzendő munka természete folytán munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében is elvégezhető, a szerződési szabadság elvére figyelemmel a felek szabadon dönthetnek arról, szerződést kötnek egymással.²⁰³ A Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletében a platform munka minősítésével kapcsolatban kiemelte, hogy 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.²⁰⁴ Az elsőfokú bíróság és a Kúria álláspontjának kialakítása során kiemelt figyelmet fordított arra, hogy a felek akarata milyen szerződés megkötésére irányult.²⁰⁵

²⁰⁰ Halmos Szilvia, Petrovics Zoltán: Munkajog, 22. o. <http://m.ludita.unike.hu/repositorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y>

²⁰¹ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XII. cikk (1)

²⁰² Ptk. 6:59. §

²⁰³ Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, i. m., 151. o., lásd még: BH2017.412.

²⁰⁴ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítélet 111.

²⁰⁵ 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. sz. 62-69. o.

Sok esetben elmosódnak a határvonalak a függő és nem függő jogviszonyban végezhető munkák között.²⁰⁶ Ezzel összefüggésben először is felmerülhet bennünk a gyanú, hogy a platform munkák nem minősülnek-e leplezett szerződésnek? A nem szabványos foglalkoztatási formák térnyerése és a munkaviszonyok téves besorolása szoros kapcsolatban állnak. Adódik mindez abból, hogy a „kétértelmű” foglalkoztatási formák megjelenése megkönnyítheti a „színelte önfoglalkoztatás” leplezését.²⁰⁷ A Ptk. az érvénytelenség alatt rendelkezik a színelte szerződésről, mint a szerződési akarat hibája. Ennek alapján a színelte szerződés semmis, ha az más szerződést leplez, a felek jogait és kötelezettségeit a leplezett szerződés alapján kell megítélni.²⁰⁸ A leplezett szerződés esetén nagy jelentősége van a szerződés rendelkezéseinek és fogalomhasználatának.

Ezzel kapcsolatban hangsúlyozandó, hogy amennyiben a tevékenység jellege nem teszi lehetővé a szerződés típusának megválasztását a felek polgári jog szerződéskötésre utaló egyező nyilatkozata esetén is megállapítható a munkajogviszony fennállása. Ugyanis a felek egyező akaratát sem vonhatja ki a munkajog hatálya alól a munkavégzést. Tehát lényeges, hogy a felek akaratának csak abban az esetben van jelentősége, ha a tevékenység jellege megengedi a típusválasztást. Ebben az esetben az a körülmény vizsgálendő, hogy a felek feltehető akaratát ténylegesen melyik szerződéstípus megkötésére irányult.²⁰⁹ Ekkor nyernek relevanciát az eset egyéb körülményei és a jogviszonyban tett nyilatkozatok. Utalok rá, hogy a platform munkavégzés minősítésével kapcsolatban is jelentős megállapítást tesz a következő bírói döntés, amely szerint a munkaviszonyra jellemző legfontosabb jogok és kötelezettségek bizonyítottsága esetén a munkaszerződés egyes elemeinek a megbízási szerződéssel való azonossága nem teszi lehetővé a munkaviszony helyett megbízásra irányuló jogviszony megállapítását.²¹⁰ Ennek alapján akár előfordulhatna az az eset, hogy a munkaviszonyt meghatározó jellemvonásokkal rendelkező platform munkavégzés esetén munkaviszonynak minősítse a bíróság a felek között fennálló

²⁰⁶ Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, i. m. 30. o.

²⁰⁷ Valerio De Stefano, Antonio Aloisi: European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms' 2018. European Commission, Luxembourg, 49.o.

²⁰⁸ Ptk. 6:92. §

²⁰⁹ 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

²¹⁰ BH 2006. 92.

jogviszonyt annak ellenére, hogy párhuzamosan fennállnak más - megbízási, vállalkozási - szerződés típusokra jellemző elemek.

Bizonyos esetekben a típuskényszer enyhébb változatával találkozhatunk, mondhatni típus szűkítés történik. A gazdasági társaság ügyvezetése vonatkozásában választási lehetőség áll fenn arra vonatkozóan, hogy milyen típusú jogviszonyban látja el feladatait a vezető tisztségviselő. Ennek alapján a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.²¹¹ Ugyanakkor találkozhatunk típuskényszerrel is a cégvezető esetében. A társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki. A cégvezető feladatait munkaviszonyban látja el. A cégvezető olyan munkavállaló, aki a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését.²¹²

Ezen a ponton érdemes kitérnünk a munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi elemire. Az alaphér és a munkakör, amely elemek nélkül a munkaszerződés nem jön létre. Ebből következően az érvénytelenség és a részleges érvénytelenség szabályainak alkalmazása fogalmilag kizárt. Kiemelendő, hogy a joggyakorlat a létre nem jött munkaszerződés alatt azt érti, hogy a felek között más megállapodás sem jön létre. Kötelelem azonban értelemszerűen fennáll(hat) a felek között. Erre tekintettel a nem létező szerződésből eredő elszámolásra a jogalap nélküli gazdagodás²¹³ szabályait kell megfelelően alkalmazni.²¹⁴

Érdekes helyzet áll elő abban az esetben, ha korábban munkaviszony keretében folytatták ugyanazt a tevékenységet, melyet később más polgári jogi jogviszonyban vagy fordítva. A bírói gyakorlat szerint a felek szerződési szabadsága kerül előtérbe és a fent vázolt tényállás nem állít fel típuskényszeret. A korábban fennállt munkaviszony nem zárja ki, hogy utóbb a (korábbi) munkavállaló a tevékenységét polgári jogi megállapodás alapján végezze.²¹⁵

Sajátos viszony áll fenn a gazdasági társaság személyes közreműködés keretében végzett munka esetében, amely vagyoni hozzájárulás tárgya lehet. Fontos kiemelni, hogy a személyesen közreműködő magánszemély tag nem munkaviszony és nem megbízási szerződés keretében vesz részt a társas vállalkozás tevékenységében. A

²¹¹ Ptk. 3:112. § (1) bekezdés

²¹² Ptk. 3:113. § (1) bekezdés

²¹³ Ptk. 6:579. §

²¹⁴ EBH 2004. 1146.

²¹⁵ BH 2008. 167.

személyes munkavégzés nyilvánvalóan a társaság részére és érdekében történik. A következetes bírói gyakorlat alapján az ugyanazon tevékenység elvégzése nem eshet eltérő megítélés alá. Fennálló munkaviszony alatt azonos feltételekkel végzett tevékenység eltérő jogviszonyban való minősítésére nem vezethet az sem, ha az érintett munkavállalók a munkáltató gazdasági társaságban egyben tulajdonosok is. A korlátozott felelősségű társaság tagjai által meghatározott napokon végzett személyes munkavégzés nem minősül tagi mellékszolgáltatásnak, ha ugyanazon tevékenységet a hét más napján munkaviszonyban látják el.²¹⁶

További speciális viszonyokat foglal magában a szövetkezetekről szóló törvény például az iskolaszövetkezet, vagy a szociális szövetkezet²¹⁷ személyes közreműködés keretében történő munkavégzésre. A szociális szövetkezetek esetében a személyes közreműködés sajátos formája a közös termelésben való, a tagsági jogviszonyon alapuló közvetlen közreműködés.²¹⁸

A munkajogi és a polgári jogi szabályozás kapcsán érdemes kiemelni, hogy a tradicionális kötelmi jogi szabályok döntően diszpozitívak, azaz a felek a szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek, kivéve, ha jogszabály az eltérést kifejezetten tiltja.²¹⁹ Vékás Lajos szerint a magánautonómia széleskörű elismerése a szerződési szabadságban nyilvánul meg a kötelmi jog területén.²²⁰ A munkajogi szabályozás jelentős mennyiségben tartalmaz kogens szabályokat, egyes részekről kizárólag a munkavállaló javára lehet eltérni, tehát relatív diszpozitív szabályozással, kisebb részben pedig diszpozitív szabályokkal találkozhatunk. A munkajogban a szerződési szabadság korlátozottabb, mint a polgári jog területén.²²¹ A munkaviszonyon belül is érvényesül a felek tartalomalkító szabadsága, azonban itt már megjelenik a munkáltatót védő munkaadói oldalon felmerülő korlátok.²²²

²¹⁶ EBH 2012. M. 13.

²¹⁷ Lásd bővebben: Ferencz Jácint: A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 61-71. o.

²¹⁸ 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről 18.§ (1)

²¹⁹ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²²⁰ Vékás Lajos: A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban, Magyar Jog, 2018/7–8., 385-391. o.

²²¹ Prugberber Tamás, Jakab Nóra: A munka-, és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása, i. m., 16-41. o.

²²² Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

Egyetértek Jakab Nóra azon megállapításával, amely szerint az Mt. szabályozási módjából kitűnik a szerződési szabadság elvének tiszteletben tartása, továbbá az egyéni önkormányzás elősegítése.²²³ Azonban mindenképpen hozzá kell tenni, hogy a munkaviszony specialitása számos korlátot állít fel a szerződési szabadság vonatkozásában.

A szerződési szabadság bizonyos szempontból értelmezhető úgy is, hogy a szerződési szabadság megvalósulásához legalább bizonyos fokú választási lehetőség fennállása szükséges. Bizonyos esetekben több munkalehetőség közül választhatunk, de vannak esetek, amikor csak egy lehetőségünk van. Ugyanakkor a szerződési szabadság részét képezi, hogy egyáltalán kötünk-e szerződést, vagy sem. Ez különbözteti meg a foglalkoztatást a kényszerszermunkától. Niezn és Davidov szerint, ha abból indulunk ki, hogy a munkaviszony szerződéses, de ugyanakkor elismerjük a kétes beleegyezés nehézségeit, három lehetséges jogi út áll előttünk a jogi struktúra és a stratégia tekintetében. Az első, hogy a munkajogot használhatjuk egyetlen módszerként a problémás eredmények korrekciójára. A második, hogy az általános szerződési jogi doktrínákat alkalmazhatjuk az elfogadhatatlan szerződések megelőzésére. A harmadik, pedig, hogy megoldásokat dolgozunk ki a munkaszerződés egyedi, sui generis jogának részeként. Az első esetkörbe tartozik a minimálbérre vonatkozó szabályoknak a köre, ahol a felek alkujába a jogalkotó szól bele. Ebben az esetben a felek alkujja még nem teljesedik ki, hiszen minden minimálbért elérő vagy a feletti bér megfelel a felek alkujának. Az alapelvek alkalmazása fontos, de nem feltétlenül nyújtanak megoldást a munkavállaló alkupozíciójának javítására, legfeljebb egyedi esetekben tudnak eligazítást adni például a megállapodás jóerkölcsbe ütközése esetén. Ezekre tekintettel Niezn és Davidov a munkaszerződések jogának a jog egy különálló, sui generis ágaként való fejlesztésében látja a megoldást. Ezzel összefüggésben kifejtik, hogy ez megvalósulhat eljárási szabályok kidolgozása révén, mint például a kötelező írásbeliség, vagy bizonyos külső személyek, hatóságok bevonása a megállapodás megkötésének folyamatába. A másik megoldási javaslatuk olyan elvek alkalmazása, amely lehetővé teszi a bíróságok számára, hogy jobban elérjék a

²²³ Jakab, Nóra: Az egyéni önkormányzat jelentőségéről a munkajogban. Ünnepi Tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére, 2017. 1. pp. 247-260. o.

munkajogi célokat. Ilyen lehet például az arányosság, vagy a tisztességes csere elvének alkalmazása.²²⁴

A leírtak alapján fontosnak tartom rögzíteni, hogy a munkajogi szabályok rugalmassága kapcsán a munkaszerződés mögött az egyéni akarat szabadságának érvényre juttatása kulcsszerepet játszik a jogviszonyban.²²⁵ Mindemellett azonban továbbra is erős kétely merül fel, hogy a munkát végző fél valódi szerződési akaratának fennállásáról különösen, ha a felek általános szerződési feltételek alkalmazása mellett szerződnek.²²⁶

IV. 2. Áttekintés a Munka törvénykönyv és a Polgári Törvénykönyv kapcsolatáról

A régi Mt. alkalmazása során nem volt teljesen egyértelműen tisztázva a munkajog és a polgári jog viszonyrendszere. A jellegét tekintve a polgári jogi szabályok keretszabálynak minősültek, azonban meglehetősen megosztotta a hazai munkajogtudományt. Az egyik álláspont szerint a munkajogviszony jogdogmatikai intézményrendszere megfeleltethető a polgári jogi szerződéses viszonyok szerkezetének átvételével. A másik nézőpont szerint a munkajog kógens elemei miatt nem alkalmazható a polgári jogi szemlélet.²²⁷

A polgári jog és a munkajog kapcsolatának megítélését napjainkban egyre erőteljesebben befolyásolja a munkajogi szabályozás szociális töltésének intenzitása. Ez a folyamat különösen az Európai Unió munkajogi szabályiban követhető nyomon. A szociális jogállam magában foglalja az adott állam rendeltetését, célmeghatározását is. Mindezek alapján alapelv, hogy „amennyiben egy jogi normának több interpretációja lehetséges, mindenkor azt kell előnyben részesíteni, amely a partnerek közötti szociális kiegyenlítődést a legjobban szolgálja.”²²⁸ A polgári jog elveinek és normáinak munkajogi alkalmazása során tehát meg kell vizsgálni, hogy

²²⁴ Maayan Niezna, Guy Davidov: Consent in Contracts of Employment, *The Modern Law Review*, 2023. 1-32. o.

²²⁵ Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018. 103. o.

²²⁶ Nadas György, Zaccaria Márton Leó: Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?, *Jogtudományi Közlöny*, 2024/6., 283-294. o.

²²⁷ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), *Állam- és Jogtudomány* 55. évf. 1. sz., 2014., 36-76. o.

²²⁸ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3. o.

az adott norma megfelel-e a szociális jogállam által meghatározott követelményeknek, így kifejezésre juttatják-e azokat a munkavállalót védő elveket, amelyek más kötetekben nem találhatók meg.²²⁹

A munkajogi szabályozás tendenciái, annak változó fogalmi rendszere Európában és Magyarországon is egyre inkább a polgári jog felé sodorja a munkajogi szabályozást.²³⁰ A hatályos Mt. szabályozási struktúrájában lényegesen több szerephez jutnak a magánjogi eszközök. Ezt erősítette meg a Polgári Törvénykönyv²³¹ 2014. március 15-ei hatálybalépésével beálló Mt. módosítás, amely a fogalomrendszer egységesítése mellett több magánjogi erősödést is hozott.²³² A korábbi szabályozással ellentétben a hatályos törvény rendezi a polgári joggal való kapcsolatát. Az Mt. tételesen felsorolja, hogy mely polgári jogi szabályok alkalmazhatóak. Ezen felül a törvény a személyiségi jogok védelme, a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályok, a kamat, a kártérítési felelősség, a versenytilalmi megállapodás, a tanulmányi szerződés, valamint az elévülés vonatkozásában utal a polgári jogi szabályok kifejezett alkalmazásának lehetőségére. Az Mt. és a Ptk. kapcsolatának szorosabbra fűzését fémjelzi továbbá az is, hogy a kártérítési felelősség szabályai rendkívül közel állnak egymáshoz. A munkáltatói és a munkavállaló kárfelelősségi alakzata egyaránt alkalmazza az előreláthatósági klauzulát.²³³

²²⁹ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²³⁰ Jakab Nóra: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. Magyar Jog, 62 (1), 2015. 18-26. o.

²³¹ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, a továbbiakban Ptk.

²³² Raffay Bálint: Összhangba kerül az Mt. és az új Ptk., <https://jogaszvilag.hu/szakma/osszhangba-kerul-az-mt-es-az-uj-ptk/> (2020. december 14.)

²³³ Az előreláthatósági klauzula lényegében a kár törvényi szintű mérséklésének tekinthető.

Ptk. 6:521. § [Előreláthatóság] Nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia.

Továbbá a Ptk. bevezeti a kontraktuális kárfelelősségi alakzat körébe is az előreláthatóságot: A Ptk. 6:143§ (2) A szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár, mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.

Az előreláthatósági klauzula átvétele 1987. évi 20. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzeteknek az áruk nemzetközi adásvételi szerződéseiről szóló, Bécsben, az 1980. évi április hó 11. napján kelt Egyezménye kihirdetéséről (Bécsi Vételi Egyezmény) 74. cikke alapján történ, amely kimondja, hogy: A fél szerződésszegése következményeként járó kártérítés összege megegyezik azzal a veszteséggel, amely a szerződésszegés következtében a másik felet érte, ideértve az elmaradt hasznát is. Ez a kártérítés nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában látott vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján, amelyekről mint a szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudott vagy tudnia kellett.

A törvény tehát egyértelműen meghatározza a munkaviszony tekintetében a polgári jogi szabályok alkalmazhatósági körét. Azon polgári jogi szabályok, amely ezen a körön kívül esnek, érvényesen nem lehet alkalmazni a munkaviszonyra.²³⁴ Érdemes megjegyezni, hogy az Mt. az említett helyen nem utal többek között a Ptk. feltűnő értékaránytalanság (laesio enormis) szabályaira, így nem alkalmazható az értékaránytalanságra alapított megtámadás joga sem. Ugyanakkor a munkaviszonyban a megállapodásokkal kapcsolatos arányossági problémák kapcsán lehetőség nyílik az aránytalanság kiküszöbölésére a részleges érvénytelenség révén. Ez a megoldás talán még kedvezőbb a munkavállaló számára, hiszen nem csupán a feltűnő értékaránytalanságot, hanem az attól kisebb fokú aránytalanság kiküszöbölésére is lehetőség nyílik.²³⁵

Bizonyos esetekben a Ptk. és az Mt. együtt szabályoz, például a jogi személy, mint munkáltató esetén. Itt elsősorban a jogi személy munkáltató belső szervezetére kell gondolni. Az említett területen a polgári jogi szabályozás érvényesül, de emellett a belső viszonyokban a munkajog is megkerülhetetlen. Ebben a körben a kollektív munkajog szabályai,²³⁶ valamint a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok említendők.²³⁷ Ezek alapján továbbra is fennáll a kérdés, hogy miként alakul a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogállása. A szakirodalom többségi álláspontja szerint a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő a Ptk. szabályai alapján tartozik felelősséggel. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője az általában vett vezető állású alkalmazottakhoz képest egy különleges státuszú munkavállaló, akire nézve a munkajogi szabályok csak ott és annyiban érvényesülhetnek, amennyiben arról a Ptk. nem rendelkezik. Ilyen értelemben a Ptk. a lex speciális, az Mt. a lex generális.²³⁸ Ezzel ellentétes álláspontot képviselő tábor szerint éppen az Mt. minősül lex speciálisnak. Ezen álláspont mellett szól továbbá az

²³⁴ Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre, i. m., 15-22. o.

²³⁵ Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata 2020, Szegedi rendezvényszervező Kft., 102. o.

²³⁶ A Ptk. több szabályt is megfogalmaz a kollektív munkajogot érintően. Lásd: 3:51. § A vállalatcsoport létrehozásának előkészítéséről a csoportban részt vevő tagoknál működő munkavállalói érdekképviselőket megfelelően tájékoztatni kell. A Ptk. 3:58. § rendelkezik a munkavállalói részvétel szabályairól a vállalatcsoport esetén. A Ptk. 3:124. § valamint a 3:288. § szintén a munkavállalói részvétel feltételeiről rendelkezik a gazdasági társaságok szervezetén belül.

²³⁷ Lőrincz György: Az új Ptk. alkalmazása a munkaviszonyra <https://ptk2013.hu/szakcikkek/lorincz-gyorgy-az-uj-ptk-alkalmazasa-a-munkaviszonyra/4215> (2021.01.12.)

²³⁸ Barta Judit, Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról”, Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica, 79. Tom. 1-64. Fasc., 2016. 61-83. o.

is, hogy az Mt. nem rendeli alkalmazni a vezető tisztségviselőre vonatkozó szabályokat, így a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre az Mt. szabályai irányadók. Krajecz Laura szerint a probléma rendszertani, illetve a teleologikus jogértelmezéssel feloldható lenne, azonban ezek vitatottsága okán a munka törvénykönyvének kellen kimondania, hogy a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő.²³⁹ Tercsák Tamás álláspontja szerint a Ptk. maga rendelkezik arról a lehetőségről, amely szerint munkaviszonyban is elláthatja a vezető tisztségviselő a feladatait. Mindez felhatalmazást ad az Mt. szabályainak alkalmazhatóságára.²⁴⁰ Mindez azonban nyitva hagyja azt a kérdéskört, hogy miért lehet eltérő a vezető tisztségviselő felelőssége abban az esetben, ha munkaviszonyban látja el a feladatait, mint hogyha megbízási szerződés keretében látná el. Természetesen ebben a körben is van jelentősége a felek szerződési szabadsága alapján választott jogviszony típusának, ugyanakkor megítélésem szerint méltánytalan lenne eltérő szabályok alkalmazása ugyanazon felelősségi körbe tartozó kérdések megítélése során. A kérdéskör kapcsán felhívott érvek mind megalapozottak egy meghatározott nézőpontból. A saját megközelítésem alapján a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelőssége fennállhat a Ptk. és az Mt. szabályai alapján is attól függően, hogy a károkozás az ügyvezetési tevékenységével összefüggésben történik, vagy egyéb a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével függ össze a károkozás. Ennek alapján az egyes esetekben más törvény felelősségi alakzata alkalmazandó, amely tekintettel van a jogviszonyok egyes típusaira, de mégsem tesz indokolatlan különbséget a vezető tisztségviselő felelősségét vizsgálva. Mindez megítélésem szerint összhangban áll a jogalkotói szándékkal is, hiszen a vezető tisztségviselőkre vonatkozó azon szabály, amely szerint munkaviszonyban is állhat nem a felelősség korlátozására irányul, hiszen a vezető tisztségviselők felelősségére vonatkozó szabálya²⁴¹ nem tesz különbséget a jogviszony típusai között. Hasonló köztes megközelítést képvisel Keserű Barna Arnold, aki szerint a jogi személynek az ügyvezetési tevékenység során

²³⁹ Krajecz Laura: A bírói jogértelmezés lehetséges irányai a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogi személlyel szembeni kártérítési felelősségének megállapítása során, Magyar Munkajog E-folyóirat 2017/1, 22. o.

²⁴⁰ Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint Gazdaság és Jog, 2017/7-8., 3-12. o.

²⁴¹ Ptk. 3:24. §

okozott kár esetén a Ptk. szabályai irányadók.²⁴² Csöndes Mónika szintén azon az állásponton van, hogy a Ptk. alapján felel a vezető tisztségviselő, ha a kötelezettségszegés a vezető tisztségviselői tevékenységével függ össze.²⁴³

Az eddig említett részeken túlmenően is elvitathatatlan, hogy a munkajogot áthatja a polgári jog. Gondoljunk csak az Mt. általános magatartási követelmények címszó alatt elhelyezett jogelveire, melyek egy része a polgári jog rendező elve is egyben. Végül de nem utolsó sorban pedig rögzítenünk kell azt is, hogy az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Ebből pedig az következik, hogy - többek között - a Ptk. egyes rendelkezései anélkül is érvényesülhetnek a munkajogban, hogy azok kívül esnek az Mt. tételes felsorolásán. Itt kifejezetten olyan, az egész jogrendszert érintő alapvető szabályokra kell gondolni, amely külön említés nélkül is érvényesülnek más jogterületen. A munkajogban ilyen univerzális szabályok többek között a jogképességre, a cselekvőképességre, a személyiségi jogokra, a jogi személyekre, a gazdasági társaságokra, a kártérítési felelősségre, a tulajdonra és az öröklésre irányadó polgári jogi szabályok.²⁴⁴

IV. 3. A munkaszerződés mint a polgári jogban nevesített szerződés

A munkajog rengeteg specialitása ellenére ezer szálon kötődik a polgári joghoz. A polgári államok munkajogi fejlődésének egyik megkerülhetetlen problémája a polgári jog szabályainak érvényesülése az individuális munkajogban. Ennek jogtechnikai vetületét képezi, hogy az egyes országok polgári törvénykönyvei rendelkeznek-e a munkaszerződésről, illetve a munkajogviszonyról.²⁴⁵ Felmerül a kérdés ezáltal, hogy miért nem szerepel a Ptk. szabályai között a munkaszerződés?

A munkaszerződés megtalálható több nyugat-európai jogrendszer polgári jogi szabályozásában. Esetükben a következő konstrukciókkal találkozhatunk:

- a munkaszerződés nevesített szerződésként szerepel a polgári jogi szabályozásban, mellette pedig elkülönült joganyag rendezi a részletszabályokat,

²⁴² Keserű Barna Arnold: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései Magyar Jog 2016/9., 530-534. o.

²⁴³ Csöndes Mónika: A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog, 2017/5., 271-280. o.

²⁴⁴ Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre, i. m. 22. o.

²⁴⁵ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

- a munkaszerződést tartalmazza a polgári törvénykönyv, azonban más jogszabály nem határoz meg külön szabályokat.
- egységes törvényi szabályozás nincs, csupán részletszabályok külön jogszabályok által meghatározva.²⁴⁶

A megoldások közös pontja, hogy a munkaszerződés, minőségében nem különbözik a polgári jog egyéb szerződéseitől. „Vagy azért nem, mert a munkaszerződést más - tradicionális (legtöbbször a bérlet) - szerződések mögött rejtették el, vagy azért, mert a munkaszerződés-szolgálati szerződés fogalma valójában definíció helyett a jogviszony minimális tartalmi elemeit tartalmazza.”²⁴⁷ Egyetértek Kiss György azon megállapításával, mely szerint „a munkajogviszony, mint szerződéses alapozású kötelelem szubsztanciájában nem mutat fel olyan sajátosságot, amely eleve lehetetlenné tenné kirekesztését a polgári jog kötelmei sorából.”²⁴⁸

A saját szükségletek kielégítését szolgáló munkavégzésen túl már a technológia viszonylag alacsony színvonalán gyorsan elterjedt a kifejezetten más részére történő munkavégzés. Ennek egyik fajtája a más részére valamilyen terméket önállóan előállító, szolgáltatást önállóan nyújtó munka. Az ilyen munkatevékenység a piaci forgalomban megjelenő árun keresztül testesíti meg az emberek közötti kapcsolatot. Ebben az esetben az önállóság de iure önálló megjelenést tartalmaz, mind a szolgáltatás nyújtója, mind fogadója tekintetében. A szolgáltatás nyújtója önállóan, saját neve alatt jelenik meg a jogügyleti forgalomban, és a vállalkozói szerződés lényege valamilyen eredmény létrehozása a megrendelő részére. A másik lehetőség, hogy az egyik személy saját munkaereje felhasználásával más részére munkát végez.²⁴⁹ Fontos kiemelni, hogy a munkajog a felek típusválasztási szabadságát erősen korlátozza. A felek meghatározott korlátokon belül maguk dönthetik el, hogy egy adott tevékenység folytatására munkaszerződést vagy egyéb, munkavégzésre irányuló polgári jogi szerződést (vállalkozás, megbízás) létesítenek. A nevezett korlátok közül a leglényegesebb a munkajogviszony kritériumkatalógusa. Azt is érdemes rögzíteni, hogy munkaszerződés, illetve munkajogviszony mindenfajta munkatevékenység

²⁴⁶ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²⁴⁷ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 5. o.

²⁴⁸ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 14. o.

²⁴⁹ Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus, i. m., 20. o.

folymtatására létesíthető, vállalkozás vagy megbízás azonban nem.²⁵⁰ Ez pedig elvezet minket ahhoz, hogy a munkajog tradicionálisan az önállótlan munkatevékenységet, az úgynevezett függő munkavégzést szabályozza. Érdeemes kiemelni, hogy a magyar és nemzetközi munkajogban a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos tipikus, vagy sztemderd munkaviszony. Ezen alapvető fontosságú munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre.²⁵¹

Aszimmetrikus pozícióban lévő alanyokkal azonban találkozhatunk a polgári jog területén is. Gondoljunk csak a fogyasztókra vonatkozó szabályokra. A munkajogi garanciarendszer a munkavállalókat érintő, a munkáltatók antiszociális és egzisztenciális bizonytalanságot teremtő, valamint az alapvető emberi jogokat sértő intézkedéseinek a prevencióját szolgálják. Mindez a társadalmi stabilitást segíti elő úgy mint a polgári jognak a fogyasztói érdekeket védő kógens szabályai.²⁵² A munkajoghoz hasonlóan a polgári jogban is a fogyasztókra vonatkozó speciális rendelkezésekkel igyekszik helyreállítani a jogalkotó a felek között létrejövő erőeltolódást a jogviszonyon belül.²⁵³ A hatályos Ptk. nem határozza meg a fogyasztói szerződés fogalmát,²⁵⁴ csupán annyit tudunk a kódexből kiolvasni, hogy fogyasztó és vállalkozás között fennálló szerződésről van szó. Azonban rendezi a törvény a fogyasztó fogalmát,²⁵⁵ amely szerint fogyasztó a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül eljáró természetes személy.²⁵⁶

A felvetés, mely szerint a Ptk. szabályai tartalmazzák a munkaszerződésekre vonatkozó szabályokat, nem ismeretlen a jogtudomány számára. Már egészen az 1900-

²⁵⁰ Kiss György: Munkajog, Osiris, Budapest, 2005, 90–95. o.

²⁵¹ Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, Doktori értekezés, 2014. Győr, 12. o.

²⁵² Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 1. évfolyam (2006) 1. szám, 28-50. o.

²⁵³ A fogyasztóvédelmi jog tágabb kört ölel fel, mint a polgári jogi szabályozás normaanyaga. A fogyasztó védelmének érdekében más jogterületeken közjogi eszközök útján is beavatkozik a jogalkotó. Ezért a tágabban értelmezett fogyasztóvédelmi jog a munkajoghoz hasonlóan keresztülfekvő jogágnak tekintendő. Lásd: Miskolczi Bodnár Péter: Fogyasztóvédelmi szabályok a Ptk.-ban, Magyar Jog, 2018/11., 593-604. o.

²⁵⁴ Említést érdemel, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 685. §-ának e) pontja meghatározta a fogyasztói szerződés fogalmát. Ennek alapján fogyasztói szerződés az a szerződés, amely fogyasztó és olyan személy között jön létre, aki (amely) a szerződést gazdasági vagy szakmai tevékenysége körében köti.

²⁵⁵ A fogyasztó fogalmának bővítésére kerül sor 2025.08.22. napjától, ugyanis a hibás teljesítésről szóló fejezet szabályait a *szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül eljáró, a kis- és középvállalkozásokra is alkalmazni kell.*

²⁵⁶ Ptk. 8:1.§ (1) bekezdés 3. pont

as évek elején éles viták tárgya volt, hogy a munkavállalók jogait védő szabályanyag a polgári törvénykönyvbe, vagy külön kódexbe kerüljön rögzítésre.²⁵⁷ Hazánkban a kétezres évek elején is folyt diskurzus ennek kapcsán. Prugberger Tamás szerint amennyiben integrálódna a munkaszerződésre vonatkozó fejezet, az a vállalkozási szerződés és a megbízási jogviszony közé kerülne elhelyezésre. Szerinte ez a megoldás jogdogmatikailag és a gyakorlat szempontjából is megalapozott tekintettel arra, hogy a munkaszerződés hasonlóan “facere” jellegű, azaz valamilyen tevékenység ellátására irányul, mint a vállalkozás vagy a megbízási.²⁵⁸ Álláspontja szerint a vállalkozás és a megbízási között az eltérés csupán az, hogy a vállalkozási szerződés esetén a díj a munka elvégzése, vagy a mű elkészítése után jár, addig a megbízási szerződés esetén a megbízási díj az ügyintézés eredményétől független megilleti a feladatot ellátó felet. Ez utóbbi feltételét képezi a gondos és lelkiismeretes eljárás. Meglátása szerint lényegében a kettő között helyezkedik el a szolgálati, illetve a munkaszerződés, aminek a nyugat-európai jogokban két fajtája van. Az egyik az ún. “szabad szolgálati szerződés”, míg a másik az ún. “függő munka”.²⁵⁹

A szabad szolgálati szerződés nevesítése a külföldi jogrendszerekben nem példa nélküli. A szabad szolgálati szerződés Ptk.-ba, de akár az Mt.-be történő beemelése korábban is tettek javaslatot, amely révén a túlzottan kötött munkaszerződés intézménye mellé lenne helyezhető egy olyan alternatíva, amely rugalmasabb foglalkoztatási lehetőségeket kínál.²⁶⁰

Prugberger Tamás szerint a fogyasztóvédelmi szerződések általános szabályaihoz hasonlóan indokolt lenne megfontolni, hogy miként lehetne a munkatevékenységgel összefüggő tartós, olyan kétoldalú együttműködési kapcsolatoknak azon szabályait beépíteni, amelyek megakadályozzák a munkát végző fél kiszolgáltatott helyzetét.

²⁵⁷ Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, i. m., 1-30. o.

Prugberger Tamás, Szalma József: A természetjog és polgári jogi kodifikáció Magyar Jog, 2003/3., 129-139. o.

²⁵⁸ Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, Miskolci Jogi Szemle 15., 2020: 2. szám, 44-66. o.

²⁵⁹ Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötetbeli jogi részében, Polgári Jogi Kodifikáció, 2002/3., 36-41. o.
Prugberger Tamás: A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint, Jogelméleti Szemle 2023/1. szám, 92-95. o.

²⁶⁰ Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, i. m., 141.o.

Máté Dávid Adrián: A XXI. század munkajogi dilemmái és alternatívái, In: Molnár, Dániel; Molnár, Dóra (szerk.) Tavasz Szél 2021 / Spring Wind 2021. Tanulmánykötet I. Budapest, Magyarország: Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ), 2021, 227-239.o.

Példaként említi a német jogban a vállalkozási és megbízási szerződéses viszonyokat, ahol a munkavállalóhoz hasonló felet megilletik a munkavállalókat megillető garanciák. „Ezzel pedig a munkajog is »betagolódhat« abba az általános polgári jogi dogmatikai elvbe, hogy a kötelmi jogi kapcsolatokban, ha a jogokat a kötelmi jogviszony tárgyát képező iparszerű tevékenységet folytató szakmailag jártas fél az ilyen jártassággal nem rendelkező vevő, megrendelő vagy megbízó »fogyasztói« közönség, vagy azok érdekképviselőinek a bevonása, közreműködése nélkül alakítja, a polgári jog a fogyasztói közönségnek érdekvédelmet biztosít.”²⁶¹

A munkaszerződés, mint a polgári jogban nevesített szerződés egyik lehetséges megvalósulási módját képezi, hogy a Ptk. kötelmi különös része meghatározza a munkaszerződés fogalmát. Mindezzel utalna a munkaszerződés dogmatikai hovatartozására. Emellett a részletes szabályozás továbbra is az Mt.-ben kerülne rögzítésre. A másik megoldás, hogy a Ptk. a többi szerződésekhez hasonlóan szabályozza a munkaszerződést és a további közjogi szabályok külön jogszabályban kerülnek elhelyezésre.²⁶² Tekintettel arra, hogy a munkavállalót védő közjogi jellegű normák nem összeegyeztethetők a magánjog dogmatikájával azokat mindenképpen szükséges más helyen rögzíteni. Ebben az esetben azonban az a helyzet áll elő, hogy a munkajogviszony magánjogi része a polgári törvénykönyvbe kerül, míg munkáltató szerződési autonómiáját korlátozó szabályok ezeken kívül kerülnek elhelyezésre.²⁶³ Fontos hangsúlyozni, hogy a polgári jogba ágyazott munkaszerződés nem feltétlenül jár a munkajog védelmi szintjének csökkentésével. Sokkal inkább a munkaszerződés dogmatikai hovatartozását demonstrálja.

Találkozhatunk olyan állásponttal is, amely szerint a tartós vállalkozási szerződést, a tartós megbízási szerződést, valamint a tartós közvetítői szerződést is a polgári törvénykönyvben kellene szabályozni. Ezek közül az utóbbi kerülne alkalmazásra a platform munkavégzés esetén.²⁶⁴

Mindemellett érdemes arra is utalni, hogy a munkaszerződés mellett más jogintézmények szabályozása is megvalósulhatna polgári jogi keretek között, mint

²⁶¹ Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében, i. m., 36-41. o.

²⁶² Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²⁶³ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²⁶⁴ Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, i. m. 30. o.

például a kártérítésre vonatkozó szabályok. Szalma József felveti a kérdést, hogy a jogi koherencia és a jogbiztonság szempontjai mentén nem lett volna-e megfelelő megoldás, ha a munkajogi kártérítési felelősséget a polgári jog, mint különös felelősségi alakzatot szabályozza.²⁶⁵

A magánjognak megvannak az eszközei arra, hogy bizonyos védendő csoportok számára többlet védelmet biztosítsanak. Mindez alapot ad a munkajog területén való alkalmazásra. Ugyanakkora a hatályos szabályozás többnyire nem él a magánjogi eszközök útján megvalósítható védelem kiterjesztésével. Erre azonban szükség lenne, hiszen például a diákok, kismamák, nyugdíjasok, egyéb hátrányos helyzetű csoportok szövetkezeti jogviszony keretében történő foglalkoztatása során a polgári jog alapelvei önmagukban nem nyújtanak elégséges védelmet.²⁶⁶ Megítélésem szerint a polgári jogi többletvédelem kiépítése felé történő elmozdulás indokolt lehet abból kiindulva, hogy a munkajogba való beillesztéssel elveszhet az a többlet rugalmasság, amelyet a szövetkezet keretében történő foglalkoztatás biztosítani tud. A munkajogra vonatkozó paternalista szabályok ugyanis sok esetben szűk mozgásteret biztosítanak.²⁶⁷

IV. 4. A függő helyzet nyomában

A munkavégzési viszonyokat kettős modell - a munkavállaló és az önfoglalkoztató dichotómiája - jellemzi.²⁶⁸ Az önfoglalkoztatók²⁶⁹ elhatárolása a munkavállalóktól korábban is éles vitákat váltott ki a területen, azonban az utóbbi időben ismét kiújult a vita, hiszen a digitális hatások következtében új foglalkoztatási módszerek és típusok jelentek meg.²⁷⁰ A munkajogviszony erős magánjogi beágyazottsága egyébként is

²⁶⁵ Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra Jogtudományi Közlöny, 2016/2., 115-121. o.

²⁶⁶ Havas Bence: Bizonytalan foglalkoztatás az állásbiztonság tükrében, i. m., 20-29. o.

Kártyás Gábor: Három kúriai döntés az atipikus foglalkoztatás hatósági ellenőrzésével kapcsolatban, Kúriai Döntések (BH) Fórum rovata, 2022/3., 455-462. o.

²⁶⁷ Ezzel összefüggésben érdemes megjegyezni, hogy az iskolaszövetkezetek szabályozása 2016. szeptember 01. napjával kikerült a munka törvénykönyvének hatálya alól és a szabályanyag a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény rendelkezései közé kerültek elhelyezésre. Ennek indoka elsősorban az volt, hogy módosítást megelőzően a munka törvénykönyvének szabályai értelmében a szabadságra vonatkozó rendelkezések nem voltak alkalmazandók az iskolaszövetkezet keretében dolgozó diákokra. Ennek következtében a munka törvénykönyve nem állt összhangban a 2003/88/EK irányelv rendelkezéseivel.

²⁶⁸ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, Jogtudományi Közlöny, 70 (2015): 9., 421-432. o.

²⁶⁹ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, Magyar Jog, 2014/2., 65-71. o.

²⁷⁰ Hasonló problémákat képeznek a tartós vállalkozási és megbízási szerződések. Lásd: Prugberger Tamás: A jogkövetkezményeket érintő problémák a munkaszerződés egyes hibatípusainál, Debreceni Jogi Műhely 15, 2018: 3-4. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 19-26. o.

jelentősen összemossa az elhatárolást önálló és az önállótlan munka között. Ezt tetézik tovább az új típusú munkavégzésre irányuló formák, különösen a platform munka. A platform munkavégzés során leggyakrabban háromszereplős jogviszony keretében történik meghatározott tevékenység végzése, szolgáltatás nyújtása, mint például személyszállítás, vagy ételszállítás.²⁷¹ Egyik szereplő a tevékenységet végző személy, a másik a platformot biztosító fél, a harmadik pedig a szolgáltatást igénybe vevő. A legnagyobb problémát a jogviszony minősítése okozza. Ugyanis a felek között fennálló jogviszony olyan sajátos jegyeket hordoz, amely a polgári jog és a munkajog határmezsgyéjén jön létre. Ezek alapján van egy olyan munkát végző réteg, akik nem minősülnek munkavállalóknak, tekintettel arra, hogy nem munkaszerződés keretében történik a tevékenység végzése, hanem polgári jogi szerződés alapján, általában vállalkozói minőségben látják el a feladatokat. Azonban függőségük sok esetben megközelíti a munkavállalókét, ennek ellenére jogviszonyukhoz nem kapcsolódnak védelmi garanciák.²⁷² A platform munkások esetén mindenki érzi, hogy a függő helyzet jelen van a jogviszonyukban, azonban nagyon nehéz ezt beazonosítani. A platform munkák sajátossága elsősorban abban rejlik, hogy többnyire egy rendkívül rugalmas, atipikus jogviszony húzódik mögötte. A jogviszony elsősorban egy polgári jogi vegyes jogviszonyt takar, amelyben keverednek a munkaszerződés, a közvetítői szerződés, a vállalkozási szerződés, a megbízási szerződés egyes jegyei. A kialakított jogviszony további sajátossága, hogy a szerződő fél lényegében csupán egy piacot biztosít a tevékenységet végzőnek arra, hogy munkát végezzen, amelyért bizonyos díjazást kap, rendszerint jutalék formájában. A platform jellemzően szerződéses kikötések mentén kívánja biztosítani, hogy a munkát végző fél saját ügyfélkört ne építhessen ki, így a platform a márkája felett teljes kontrollt gyakorol.²⁷³ Napjainkban a futárok tevékenységüket jellemzően platform munka keretében végzik. Esetükben egy applikáción keresztül történik meg a regisztráció, amely során megkötésre kerül egy szerződés különböző paraméterekkel. Ennek alapján a tevékenységet ellátó futár hozzáférést kap egy folyamatosan frissülő adatbázishoz, amely pontos információt

²⁷¹ A platform munkavégzés legismertebb szereplője a UBER cégcsoport, akik személyszállítási tevékenység szervezéséhez biztosítanak felületet. Ugyanakkor számos hozzá hasonló tevékenységet folytató cégről beszélhetünk úgy, mint például a Taskrabbt, Lyft, Grab, Wonolo és még hosszasan lehetne sorolni.

²⁷² Rác Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, i. m., 41. o.

²⁷³ Tomasz Mirosławski, Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial revolution, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki SocjalnejT. 4 (21). Katowice 2023., 1-16. o.

nyújt az elvégezhető egyes futárszolgálati tevékenységekről. A tevékenységet ellátó futár rendszerint nem tartozik rendelkezésre állási kötelezettséggel,²⁷⁴ többnyire minimum elvégzendő feladat vagy óraszám sem kerül meghatározásra, a futár maga dönti el mikor és mennyi feladatot lát el. A futárral szerződő fél elsősorban a díjazáson keresztül igyekszik biztosítani a folyamatos feladatellátást. A futár saját eszközével végzi a tevékenységet magánszemélyként vagy egyéni vállalkozóként, de minden esetben más részére és legtöbb esetben egyénileg történik a feladat ellátása. Látható, hogy a kialakított vegyes szerződés révén egy olyan hibrid megoldás jött létre, amely nem csupán a munka fogalmát, hanem a függő munkavégzés értelmezését is nagyban befolyásolja.

A szerződés típusainak egymástól való megkülönböztetése alapvető szükséglet a jogrendszerekben, amely lehetővé teszi a megfelelő jogosultságok és kötelezettségek rendszerezését. Mindez hosszú időre tekint vissza, ez alól a munkajog sem kivétel. A munkaszerződés elhatárolása más szerződésektől a függőség, alárendeltség fogalma köré szerveződik. Az alárendeltség egy olyan fogalom, amely az emberi munka sokszínűségét egyetlen absztrakt kategóriába egyesíti.²⁷⁵ A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetét több jelentős elem is meghatározza úgy mint a gazdasági függőség, a munkaidő, vagy épp a munkavégzés helyének meghatározottsága.²⁷⁶

A munkajog alapvető szabályozási tárgya az önállóan és függő munkavégzés. Az alárendeltség, vagy függő helyzet kimutatása a jogviszonyon belül meghatározó szerepet tölt be a munkajog fennhatóságának meghatározásában. Ennek kiindulópontja, hogy a munkavállalót kompenzálni kell valamilyen módon az alávetettség miatt.²⁷⁷ Más megközelítésben az alárendeltség a munkajog kedvezményezettjének azonosítására szolgál.²⁷⁸ Eleinte a gazdasági függőség dogmatikai alapjain nyugodott. Ez alapján a munkáltató gazdasági erőfölényben van a

²⁷⁴ Rác Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon Munkajogi és egyéb jogági dilemmák, Magyar Munkajog E-folyóirat 9, 2021, 1., 1-15. o.

²⁷⁵ Adalberto Perulli: The Notion of Subordination and the Presumption of Employment Relationship in the Perspective of Comparative Labour Law, Comparative Labor Law & Policy Journal: Vol. 46: Iss. 1, Article 10., 2026. 38. o.

²⁷⁶ Elena Gramano: Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 44, Number 3, 2024. 337-342. o.

²⁷⁷ Countouris, Nicola and De Stefano, Valerio, "The Future Concept of Work" 2023., in: Kalina Arabadjieva, Nicola Countouris, Bianca Luna Fabris and Wouter Zwysen, Transformative ideas – ensuring a just share of progress for all, ETUI, 2023, 93-103. o.

²⁷⁸ Felicia Rosioru: The changing concept of subordination, Recent Developments in a Labour Law, edited by György Kiss, Budapest: Akadémiai Kiadó, 2013., 174.o

munkavállalóval szemben, amely előidézi a felek között az aszimmetrikus helyzetet. Az elmélet gyenge pontját jelentette, hogy bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló gazdasági függősége nem mutatható ki, a munkavállaló tevékenységét azonban mégis önállóan munkavégzésnek kell minősíteni, mert a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban saját neve alatt nem jelenik meg. Az elmélet emiatt jelentőségét veszítette és új dogmatikai alapokra helyezték a függőség elméletét.²⁷⁹

Így került előtérbe a személyi függőség elmélete, amely polgári joggal való szembenállás érvelésén nyugodott. Az elmélet lényegét az adta, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, ezért sajátos függőségi helyzetbe kerülnek. Az elmélet képviselői egy korábbi nézethez nyúltak vissza, amely szerint a szolgálati szerződés valójában az ún. ősi státuszjog intézményei közé tartozik, amely speciális személyi-uralkodó viszonyt keletkeztet a munkaadó és a munkavállaló között. Ebből eredően egy sajátos kölcsönösség alakul ki a felek között, amelyben a munkavállaló hűségkötelessége és a munkaadó gondoskodási kötelessége jelenik meg.²⁸⁰

A személyi függőség elméletének hanyatlását adta, hogy nem tudta megmagyarázni azt, hogy a miért végezhető más részére munka bizonyos esetekben mellérendelt viszonyban, alárendeltség nélkül.²⁸¹ A munkajog területét bizonyos értelemben egy egyedi szigetnek tekinthetjük a magánjog rendszerén belül. Mindez egyenesen a munkajog lényegét adó különleges viszonyrendszerből fakad, amelyben a szerződő felek között aszimmetrikus helyzet áll fenn. A munkajogviszonyt általában a vállalkozási és a megbízási típusú jogviszonyoktól határolják el. A számunkra jelentős lényegadó különbség abban ragadható meg, hogy az említett mindkét szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya. Tehát ebben a helyzetben a szolgáltatás fogadójának nincs arra lehetősége, hogy a teljesítés szakaszában - a szolgáltatás realizálásának folyamatában - uralkodó helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval

²⁷⁹ Prugberger Tamás, Kenderes György, Mélypataki Gábor: A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2012. 18-20. o.

²⁸⁰ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²⁸¹ Ahogy arra Bankó Zoltán is rámutat az alapprobléma – mely nemcsak a távmunkával kapcsolatosan merül fel – az, hogy ha egy adott munkatevékenységet többféle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződéskötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közötti választásban. In: Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2, 49–61. o.

szemben.²⁸² Ennek alapján választ kaphatunk az önálló és az önállótlan munkavégzés közötti különbségre is. A munkajogviszony tartalmát jellemző alá-fölérendeltséget - a gazdasági és a személyi függőség teóriáját követően - azzal magyarázták, hogy a munkaszerződésben a szolgáltatás absztrakt meghatározása szükségessé teszi a munkavállalói teljesítés munkáltató általi konkretizálását, amely alapja az alá-fölérendeltségnek.²⁸³ A jogviszonyon belül tehát kialakul egy sajátos uralmi viszony a munkáltató részéről. A munkajog szerepe és küldetése nem más, mint hogy megfelelő keretrendszert biztosítson a felek részére, amelyben ezt az egyensúlyhiányos helyzetet kiegyensúlyozni törekszik.²⁸⁴ Fontos megjegyezni továbbá, hogy az önállótlan munka ismérvei közé tartozik az, hogy a munkát végző más javára és más érdekében végzi a tevékenységet, tehát önállóan nem jelenik meg a piaci folyamatokban. Munkaviszony esetében a szolgáltatás de iure értelemben nem egy a szolgáltatás nyújtója által önállóan előállított eredmény (termék), hanem munka végzése a munkáltató számára, annak irányítása alatt.²⁸⁵ Ahogy Kiss György is említi „a munkajog elsődlegesen »azoknak a jogak«, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükséges munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására.” A polgári jog a személyek vagyoni (áru)viszonyait és egyes személyi viszonyaikat szabályozza, ezzel szemben a munkajog csak egy bizonyos “adós-hitelezői” pozíció megjelenítésére képes.²⁸⁶

Prugberger Tamás szerint a gazdasági függőség mellett fontos szerepet játszik az egzisztenciális függőség. Kiss György kiemeli, hogy munkajogi fejlődésének utóbbi szakaszát a szociális jogállam eszméje jelentősen meghatározza, amely a vállalkozások szabadsága és a munkavállalók egzisztenciális biztonsága között próbál meg összhangot teremteni.²⁸⁷ Petrovics Zoltán kiemeli, hogy a munkaviszony alapvető célja a munkáltató gazdasági céljainak elősegítése mellett, hogy a munkavállaló egzisztenciális érdekeit biztosítsa.²⁸⁸ Az egzisztenciális függőség több a gazdasági függőségtől, amely elsődlegesen abban nyilvánulhat meg, hogy a munkát végzőnek

²⁸² Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²⁸³ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, i. m., 267-277. o.

²⁸⁴ Otto Kahn-Freund: Labour and the Law. Stevens and Sons, London, 1977. 6. o.

²⁸⁵ Kiss György: Munkajog, 2020, i. m., 20. o.

²⁸⁶ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

²⁸⁷ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 11. o.

²⁸⁸ Petrovics Zoltán: Do Workers Want Security? Protection Against Dismissal in the 21st Century, Labour Studies Volume 14 No. 01/2025, 8. o.

korlátozottak az eszközei és nagyobb a kiszolgáltatottsága, hogy máshonnan jusson jövedelemhez.²⁸⁹ A munkavállaló egzisztenciális biztonságát a bírói gyakorlat is figyelembe veszi és értékeli.²⁹⁰ Freedland kiemeli, hogy a munkaszerződésnek több egyedi karakterjegye van többek között a munkavállalók védelme, amelyek sok esetben nem kifejezett, hanem hallgatólagos módon van jelen a szerződő felek viszonyában.²⁹¹ Freedland szerint a felek között létrejövő munkaszerződés hallgatólagosan tartalmazza a felek azon ígértét, hogy a jövőben tartósan számíthat a munkavállaló a foglalkoztatásra, a munkáltató pedig a munkavállaló munkavégzésére.²⁹² Az elmélet elsősorban a munkavállaló egzisztenciális függőségének kiegyenlítését segíti legjobban elő.

A munkajogi gondolkodásunk jelentős mértékben az alávetettségre épül, amelyet újabban a széleskörű utasításadási és irányítási jog alapján azonosítanak. A digitális változások egy már korábban is létező paradoxont erősítenek fel ugyanis, ha a felek olyan szerződést kötnek, amelyben a foglalkoztatott alávetettsége kisebb, úgy hamar kívül találja magát a foglalkoztatott a munkajog védelmi szabályain.²⁹³

Ahogy azt Prugberger Tamás is kiemeli, a szolgálati, illetve a munkaszerződésnél esetén a legfontosabb tartalmi elem a szerződésben meghatározott mennyiségben történő rendelkezésre állás és ezen időszak alatt rendszeresen azt a munkavégzést szükséges ellátnia, amit a szerződésben elvállalt.²⁹⁴ A rendelkezésre állási kötelezettség valóban létrehoz bizonyos értelemben egy sajátos uralmi helyzetet a felek között, azonban a függőség megítélésem szerint nem csupán erre az elemre vezethető vissza. Mindezt igazolja a munkajog dogmatikai megalapozottságát szolgáló egyes elméletek és azok változása.

²⁸⁹Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, i. m. 30. o.

²⁹⁰ A Kúria Mfv.10588/2015/1. számú precedensképes határozata munkaviszony megszüntetése (munkaviszony JOGELLENES megszüntetése) tárgyában hozott döntésében kiemelte, hogy a munkaviszony megszüntetése egzisztenciális bizonytalanságot eredményez akkor is, ha a felperest jelenleg az igénybe vett társadalombiztosítási ellátások miatt vagyoni kár nem érte, mindezt pedig a sérelemdíj összegének megállapításánál figyelembe vette.

²⁹¹ Mark R. Freedland: Content and Construction, *The Personal Employment Contract*, Oxford University Press 2005, 113-196. o.

²⁹² Mark Freedland: *The Contract of Employment*, Oxford Academic, Oxford, 2016, 20. o.

²⁹³ Nicola Countouris: Defining and regulating work relations for the future of work, i. m. 8. o.

²⁹⁴ Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésszerű kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, i. m. 44-66. o.

IV. 5. A függő helyzet adatvédelmi megközelítése

A függő helyzet vizsgálatának egy leágazásaként érdekes megállapítást tesz az Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság a munkavállaló hozzájárulásán alapuló adatkezeléssel kapcsolatban.²⁹⁵ A hozzájárulás jogalapjának legfontosabb feltétele, hogy annak önkéntesnek, azaz mindenfajta külső befolyástól mentesnek kell lennie. A hozzájárulás jogalapként csak akkor jöhet szóba, ha valódi választási lehetőség áll az érintett rendelkezésére és nem áll fenn a megfélemlítés, a megfélemlítés, a kényszerítés vagy más jelentős negatív következmény veszélye a hozzájárulás megtagadása esetén. Az önkéntesség hiányában az adatkezelő nem rendelkezik megfelelő jogalappal az adatkezeléshez. Az Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság leszögezi, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége: a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszonyban, ha az alkalmazott a hozzájárulását megtagadja, ez anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki. Az érintett hozzájárulására, mint jogalapra, a munkahelyi adatkezelések esetében tehát csak kivételesen lehet hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén.

Az adatok kezeléséhez történő hozzájárulás egy jognyilatkozaton keresztül történik. A jognyilatkozatok érvényességének alapvető feltételi közé tartozik, hogy azokat önkéntesen, mindenféle befolyástól mentesen tegyék meg a nyilatkozattevők. A nehézséget az okozza, hogy megállapítsuk hol húzódik az a határ, ahol a jogalkotó az érvénytelenség szabályrendszerén keresztül meghúzza a határvonalat, ahol már a megtett jognyilatkozat nem minősül befolyástól mentesnek. A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság álláspontja ezen a területen, hogy az önkéntesség alapvetően kizárt a munkaviszony keretében.

Véleményem szerint ebből az álláspontból kiindulva nem lehetne értelmezni a felek között létrejött megállapodások érvényességét egyes esetekben, hiszen ebből a szempontból folyamatosan fennáll egy olyan helyzet, amely bizonyos mértékű kényszerrel jár, így a munkavállaló nem tud saját akarata szerint befolyásmentesen

²⁹⁵ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, Budapest, 2016. október 28., [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf](https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf)

dönteni. Mindez pedig a megállapodás érvényességének kérdését vonja maga után. Ugyan nincs egységes álláspont a szakmában arra vonatkozóan, hogy adatvédelmi szempontból az önéletrajz benyújtása során milyen jogalapon kezelheti a munkáltató az adatokat, azonban legtöbb esetben mégis az önkéntes hozzájárulás alapján kezelik ezeket az adatokat. Megítélésem szerint ez azért lehetséges, mert a jogviszony létrejötte előtt kisebb az állásra jelentkező személy kiszolgáltatottsága, mint a jogviszony fennállása alatt.²⁹⁶

Természetesen hosszas vitát lehet arról folytatni, hogy ezen kényszer eléri-e azon szintet, amely megalapozhatja a megtámadhatóságot, illetve hol húzódik a megtámadhatóságra alapot adó kényszer szintje. Mindenesetre a kérdés nyitottsága miatt esetenként eltérő lehet ennek a kérdésnek a megítélése.

Egyes szerzők az álláspályázatok önkéntes hozzájáruláson alapuló adatkezelését azzal magyarázzák, hogy a felek a pályázati szakaszban még teljesen mellérendelt felekként vesznek részt.²⁹⁷ Ezen nézőpont szerint a felek egyenrangúsága következik az Mt. személyi hatályából, hiszen a munkaszerződés megkötése előtt a pályázó még nem minősül munkavállalónak, így az Mt. védelmét sem élvezik. Az Mt. személyi hatályának vizsgálata során felmerül a kérdés, hogy mikortól válik munkavállalóvá az adott személy, illetve a munkáltató tekinthető munkáltatónak függetlenül a jogviszony létrejöttétől?

Megvizsgálva a kérdést az Mt. munkavállalókra vonatkozó definíciója nem ad teljesértékű magyarázatot. Az Mt. szerint munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. Szűk értelemben véve a definíció szerint azonban nem tekinthetnénk munkavállalónak, azon személyt sem, aki úgy kötött munkaszerződést, hogy a munkaviszony kezdetét egy későbbi időpontban határozták meg és még nem végez munkát.

Ha elfogadjuk azt, hogy a munkaszerződés megkötésével kezdődik a munkavállalói státusz, úgy elfogadjuk azt is, hogy a munkajogi függőséget szintén a munkaszerződés keletkezteti. Amikor a felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetét egy későbbi időpontban határozzák meg a szerződéskötéstől munkaviszony kezdetéig tartó

²⁹⁶ Máté Dávid Adrián: Megállapodások aszimmetrikus jogviszonyban, *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai* 2. szám, 2023. 135. o.

²⁹⁷ Wellmann Barna Bence: A személyes adatok kezelésének szabálya, formái és ellentmondásai munkajogi aspektusból, *Doktori értekezés, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2023.* 144-162. o.

időben a munkáltató fölérendelt, uralmi pozíciója sokkal korlátozottabb, mint a munkaviszony kezdetétől.

Álláspontom szerint a munkavállalói státuszt nem kizárólag a munkaszerződés keletkezteti, hanem a felek között fennálló viszonyrendszer. Mindezt támasztja alá az is, hogy az Mt. több helyen kiterjeszti a személyi hatályát a munkaszerződéssel és munkaviszonnyal nem rendelkező személyre is.²⁹⁸ Mindemellett az általános magatartási követelmények között is találhatunk olyan elvet, amely nem korlátozódik csupán a jogviszony időtartamára. Az Mt. által alkalmazni rendelt polgári jogi szabály *expressis verbis* kimondja, hogy felek kötelesek a szerződéskötési tárgyalások alatt, a szerződés megkötésénél, fennállása alatt és megszüntetése során együttműködni és tájékoztatni egymást a szerződést érintő lényeges körülményekről.²⁹⁹

Éppen ezért nem értek egyet azzal a megállapítással, mely szerint a pályázati szakaszban a felek teljesen mellérendelt pozícióban állnak egymással. Meglátásom szerint a munkavállaló függő helyzete a pályázati szakaszban valamivel valóban kisebb lehet, mivel a kötelelem hiányában abból még további kötelezettségek sem származnak. Ezen túlmenően pedig a munkára jelentkező személy szerződési szabadsága is szélesebb, hiszen jobb esetben dönthet a szerződés megkötéséről, vagy annak elutasításáról. Emellett ugyanakkor teljes mellérendeltségről nem beszélhetünk. A munkáltató gazdasági erőfölénye és a munkavállaló gazdaságilag kiszolgáltatott helyzete mindenképpen jelen van a pályázat során is. Ebből eredően az önkéntes alapon történő adatkezelést nem tartom elfogadhatónak. Már csak azért sem, mert ahogy Wellmann Barna is rámutat a célhoz kötött adatkezelés elve miatt az adatkezelés az önkéntes hozzájárulás mellett megadott pályázatok esetén a pályázati szakasszal befejeződnek. Továbbá azon megállapítással is egyetértek, mely szerint általában a munkavállalónak nagyobb érdeke fűződik a jogviszony létesítéséhez, mint a munkáltatóknak, így a munkavállalók gazdasági függősége jelen van. Álláspontom szerint a jogalkotó ezen a ponton kiterjeszti az adatkezelés kapcsán a munkavállaló fogalmát amikor rögzíti, hogy a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét, vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy a törvényből származó igény

²⁹⁸ Wellmann Barna Bence: A Munka törvénykönyve alkalmazhatóságának dilemmája a munkaerő kiválasztására irányuló eljárások során, Munkajog folyóirat 3. szám, 2023., 11-15. o.

²⁹⁹ Az Mt. 31. § alapján a Ptk. 6:62. § (1) bekezdése

érvényesítése szempontjából lényeges. Ezek alapján azon személy is munkavállalónak tekintendő, aki a munkaviszonyt - munkaszerződéssel - létesíteni kíván a munkáltatóval. Megítélésem szerint tehát a munkavállalói státusz keletkezése nem korlátozódik a munkaszerződés megkötéséhez és a munkajogi függő helyzet sem kizárólag a munkaszerződés megkötésével jön létre. A függő helyzet adatvédelmi szempontú szigorú megközelítése több szempontból indokolt és megalapozott, ugyanakkor a nézőpont munkajogi alkalmazása szinte teljesen ellehetetlenítené a felek „szabad” megállapodásait a munkaviszony fennállása alatt.

IV. 6. A platformtól való „függés”

A korábban ismertettek szerint a munkaviszony esetében a szolgáltatás nincs konkretizálva, sőt mi több, éppen a munkáltató utasításadási jogán alapul. A munkaviszonyt tehát elsősorban azon szempont alapján tudjuk megkülönböztetni más jogviszonyoktól, hogy a munkát szűkebb körű egyoldalú alakító jog illeti meg a munkavállaló teljesítése, a szolgáltatás nyújtása vonatkozásában.³⁰⁰ Ez utóbbi elgondolás alapját azonban a platform munkavégzési formák teljesen felborítják, ugyanis a platformot biztosító fél bizonyos mértékben és esetekben átengedi a platform munkát végző számára az egyoldalú szerződésalakítási jogot. A platform nem ad utasítást, csupán „lehetőséget” a tevékenység végzésére. A platformot biztosító fél klasszikus értelemben nem ad kötelező jellegű utasítást egy feladat ellátására, továbbá a szerződésben a szolgáltatás tárgya bizonyos szempontból tekinthető előre meghatározottnak, így az utóbbi vázolt elmélet alapján a platformot szolgáltató fél elméletileg nem kerül uralmi helyzetbe. Mindezt hangsúlyozza a platformot biztosító fél is, hiszen rendszerint rögzítésre kerül a platformok „matchmaker” szerepe, vagyis, hogy összehozzák a keresletet a kínálattal, de nem kívánnak beleszólni a foglalkoztatási konstrukcióba.³⁰¹

A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a dualista felfogásnak köszönhetően egy szerződés vagy munkaszerződés, vagy más polgári jogi szerződés. Önmagában azonban a szolgáltatás (relatív) konkrét meghatározottsága, vagy a szolgáltatás jövőbeli folytonos teljesítésének hiánya sok esetben átbillentheti a szerződést a polgári jogi keretek közé, még egyéb függőségi jegyek esetén is. Az elhatárolásnál sajnos az

³⁰⁰ Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 21-30. o.

³⁰¹ Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, i. m. 123. o.

sem vezet minket közelebb, hogy egy adott munkát végző személy hány darab foglalkoztatásra irányuló szerződéssel rendelkezik, ugyanis napjainkban nem egyedi, ha valaki több - főleg részmunkaidős - munkaszerződést köt.³⁰²

Mindemellett a függőség több szempontból is tetten érhető. Bizonyos szempontból gazdasági függőségről is beszélhetünk, hiszen a platform munkát jellemzően olyan társadalmi csoportok végeznek, akik valamilyen mértékben a munkaerőpiac perifériáján mozognak. Elsősorban a végzettséggel még nem rendelkező fiatalok, hallgatók végeznek ilyen jellegű munkát, vagy a keresetkiegészítésként a gyereket nevelő anyák, de egyre elterjedtebb a harmadik országbeli személyek munkavégzése is. Az uralmi viszony tetten érhető abban is, hogy a platformot biztosító fél az ellenőrzési jogkört megtartja, igaz megújult formában. A platform ugyanis begyűjt rengeteg adatot, ami a munkavégzést érinti, méri az aktivitást, a gyorsaságot, az ügyfélelégedettséget. Ugyan a vállalkozási szerződés esetében is megilleti a megrendelőt bizonyos fokú utasítás és ellenőrzési jog, azonban ez limitált. Álláspontom szerint az uralmi, függőségi helyzet kialakulása elsősorban - de nem kizárólag - a széleskörű ellenőrzési jogosultság miatt is fennállhat a platformot biztosító fél és a tevékenységet végző között. Az ellenőrzési jogkör az egyik legerősebb elhatárolási ismérv, amelyet Prugberger Tamás és Jakab Nóra a felek között fennálló bizalmi kapcsolatból vezetnek le.³⁰³ Mindemellett fontos kiemelni, hogy a megváltozott munkajogi és gazdasági környezet az ellenőrzési valamint az utasítási jogkört jelentősen újradefiniálja.³⁰⁴ Utalni szükséges arra is, hogy a munkaviszony során is gyakran előfordul, hogy a munkavégzésre akár külső harmadik személy is befolyással van, adott esetben még utasítást is ad.³⁰⁵ Ilyen személy lehet a megrendelő, a szolgáltatást igénybe vevő személy. Fontos ugyanakkor, hogy ez csak közvetve érvényesül, hiszen saját neve alatt a munkavállaló nem jelenik meg.

A vázoltak alapján sajnos továbbra is nyitott kérdésként merül fel, hogy jogi szempontból szükség van-e egy olyan munka fogalom megalkotására, amely kizárólag a függő munkavégzést fedi le. Egyáltalán szükség van-e, hogy túllépjünk a függő munkavégzés keretein, ugyanis a platform munka sok esetben nem változtat a munkát

³⁰² Nicola Countouris: Defining and regulating work relations for the future of work, i. m., 9-10. o.

³⁰³ Prugberger Tamás, Jakab Nóra: A munka-, és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása, i. m., 16-41. o.

³⁰⁴ Nádas György: A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben, Magyar munkajog E-folyóirat 2023/1. 15-28. o.

³⁰⁵ Kártás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban, Doktori értekezés, Budapest, 2011., 125-126. o.

végző kiszolgáltatott helyzetén.³⁰⁶ A kiszolgáltatottságot további tényezők is erősítik, mert a digitális megoldásokhoz egyre nehezebben átlátható irányítási és döntéshozatali rendszerek társulnak és további jelnetős munkavédelmi kockázatokat is hordoznak magukban.³⁰⁷ A munka fogalmának meghatározása számos kérdést felvet, különösen annak határait illetően.³⁰⁸ Vannak javaslatok a munka fogalmának tágítására úgy, mint például a „személyes munka” megközelítése, amely túlmutat a klasszikus alá-fölé rendeltségi helyzeten, határai jóval tágabbak.³⁰⁹ Egy ilyen fogalom megalkotása nagyban segítené a jogalkalmazás munkáját, azonban ahogy az egyes függőségi elméleteken is lyukat ütött a társadalmi viszonyok változása, úgy vélhetően egy örök érvényű fogalom megalkotása lehetetlen feladat a jogalkotó számára.

A korábbi időszakban a tartós vállalkozási és megbízási szerződések okoztak hasonló problémát, mint amit napjainkban a platform munkavégzés. Míg előbbi esetében az USA-ból induló folyamat részeként váltotta fel a munkaszerződéseket a különböző polgári jogi szerződések. Ezt követően a globális folyamatok következtében Európában is kimutatható volt hasonló tendencia. Németországban az említett kényszervállalkozók és kényszermegbízottak védelmének az úgynevezett „Arbeitsvertragsähnliche Rechtsverhältnisse” fogalmának a megalkotásával orvosolta. A jogi megoldás a munkaviszonyhoz hasonló tartós vállalkozási és megbízási viszonyok esetében kiterjesztő értelmezést alkalmaz.³¹⁰ Mindemellett fontos, hogy a változó viszonyokra, mint például a napjaink digitális változásaira reflektálni kell, fel kell oldani a felmerülő újabb fogalmi, elhatárolási kérdéseket.³¹¹

³⁰⁶ Kártyás Gábor, Répáczki Rita, Takács Gábor: A munkajog digitalizálása, A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz, Kutatási zárótanulmány, 2016., 97. o.

³⁰⁷ Sigurd M. N. Oppegaard: The Working Environment of the Future, Digitalization and OSH Challenges in the Nordics, Nordic Council of Ministers, 2024. 17-37. o.

³⁰⁸ A munka fogalmának vizsgálata számos kérdést felvet, többek között azon kérdésköröket, hogy az etikailag kifogásolható munkavégzések – mint például a kizsákmányoló munka, béranyaság stb. beletartozhatnak-e a munka fogalmába, vagy hogy a „munka” valamilyen szintű cselekvőképességet vagy akaratot feltételez, vagy kényszer vagy kényszer alatt is létezhet? Az egységes fogalomalkotás az egyes értelmezési megközelítések miatt nehéz, de vannak rá kísérletek. Lásd: Christopher Huynh, Emily Kim: If it looks like a worker and quacks like a worker, is it a worker? Initiating the development of a precise and robust definition of a worker, Industrial and Organizational Psychology, Cambridge University Press, 2025, 18, 425–433 o.

³⁰⁹ Countouris, Nicola and De Stefano, Valerio, "The Future Concept of Work", i. m., 93-103. o.

³¹⁰ Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében, i. m. 41. o.

³¹¹ Mélypataki Gábor, Máté Dávid Adrián, Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében, Miskolci Jogi Szemle, 2022, 272-280. o.

A platform munkások helyzetének szabályozási megoldására több javaslat³¹² is született az utóbbi időben. Az egyik lehetőség a munkaviszony alá kategorizálás. Egy másik megközelítés szerint inkább egy atipikus foglalkoztatási forma kialakítása lenne a helyes. Megint másik nézőpont szerint szükséges esetükben egy új jogi kategória létrehozása, amely egyfajta átmenetet képezne a munkavállalók és az önálló vállalkozók között. Felmerült az a megoldási lehetőség, hogy univerzális munkajogi biztosítékok megalkotásával orvosolható a kérdéskör. Azoknak a tábora is meglehetősen népes, akik szerint a platform gazdaságban munkát végző személyek maradnának az éppen meghatározott státuszukban, ami a legtöbb államban a vállalkozói forma.³¹³ Találkozhatunk olyan állásponttal is, amely a munka törvénykönyvének meghatározott rendelkezéseinek az alkalmazásával oldaná meg a védelem növelését.³¹⁴

Fontosnak tartom kiemelni továbbá, hogy a munkaviszonyban történő foglalkoztatás során a munkavállalók is egyre szélesebb körben dönthetnek a munkavégzés egyes részleteiről. Mindez azonban nem azt jelenti, hogy a szélesedő autonómia következtében kikerülnének a függő helyzetből.³¹⁵

IV. 7. Platform munka - quasi munkaerő-kölcsönzés polgári jogi alapokon?

A korábbiakban ismertetésre került, hogy milyen dogmatikai kérdéseket vet fel a platform munka. A következőkben a platform munka alapjául szolgáló jogviszony természetét kívánom megvizsgálni. Ahogy arra már a hatályos Mt. koncepciója is rámutat az úgynevezett kiszervezés (outsourcing) a működési költségek csökkentésének egyre elterjedtebb eszközévé válik, amelye a szolgáltatásokat rugalmasan nyújtó kis munkáltatók számának növekedését eredményezi.³¹⁶ A

³¹² Kovács Erika: Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers Hungarian Labour Law E-Journal 2017/2

³¹³ Rác Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, i. m., 2020. 61. o.

Máté Dávid Adrián: A munkajog egyes polgári jogi vonatkozásai kitékintéssel a platform munkavégzésre Stdia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai, 2021. 91-112. o.

³¹⁴ Prugberger Tamás, Solymosi-Szekeres Bernadett: A platformmunkavégzéssel kapcsolatos szerződések jogi minősítése Jogtudományi közlöny, 2025/2., 74-83. o.

³¹⁵ Valerio De Stefano, Nicola Kountouris: „Lifting the Private-Law Veil”: Employer Authority and the “Contractual-Coating” of Worker Subordination, Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 44, Number 3, 2024. 302-304. o.

³¹⁶ Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, i. m. 149. o.

kiszervezési hullám az elmúlt időszakban nemhogy alábbhagyott volna, de még inkább fokozódott.³¹⁷ Természetesen a kisvállalkozások számának növekedésének egyik legjelentősebb hulláma hazánkban elsősorban a piacgazdasági viszonyokra történő átállásnak volt köszönhető, azonban több egyéb tényező is közrehatott. A kiszervezési hullám és a gazdasági szerkezet átalakulása mellett az Európai Unió politikája is jelentős szerepet játszott a kis- és középvállalkozások számának növekedésében, hiszen az Európai Unió több programja is az önfoglalkoztatás serkentésében látja a munkanélküliség problémájának orvoslását.³¹⁸

A fogyasztói társadalmi berendezkedés révén a társadalmak jelentős része elérte azt a gazdasági fejlettségi fokot, amely lehetővé teszi az új típusú gazdasági modell alkalmazását. A társadalom tagjai ma már rendelkeznek azon javakkal, eszközökkel, amelyek régen nem - vagy csak nagyon szűk körben - tették lehetővé azt, hogy bér munkát saját eszközeiken végezzék. Manapság egyre több olyan eszközzel rendelkezünk, amelyek lehetőségeket kínálnak arra, hogy hasznot hajtsanak számunkra. Mindemellett a munkavégzésünk egyre inkább függetlenné válik a munkahelytől, egyre több olyan munkát végzünk, amelyhez kevesebb munkaeszköz szükséges. Mindez abból adódik, hogy a munkatevékenységek jelentős része ma már digitalizált. Ezek együttesen pedig lehetővé teszik, hogy az egyes cégek tevékenységüket úgy szervezzék meg, hogy lényegében csak feladatot és fizetést adnak a foglalkoztatottnak, azonban munkaeszközöket nem. Mindemellett megváltoztak a foglalkoztatás alanyainak preferenciái is, a munkavállalói oldal számára fontossá váltak olyan új szempontok, mint a rugalmasság és az alakítható keretek.³¹⁹

A XX. század vállalati berendezkedéséhez képest a mai környezetben a cégek kiszervezik mindazon tevékenységeket, amelyek nem tartoznak a fő profiljukba.³²⁰ Az említett kiszervezési hullámnak köszönhetően, már nemcsak a vagyonsvédelmi feladatokat, vagy épp a könyvelést szervezik ki a cégek, hanem a főtevékenységükhöz kapcsolódó tevékenységet is, ezáltal a cég teljes foglalkoztatott állományát is. Mindez

³¹⁷ A KSH adatai alapján 2020 és 2024 között a regisztrált egyéni vállalkozók száma százezerrel nőtt. https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0054.html

³¹⁸ Marencsák Zsolt: A kis- és középvállalkozások munkajogi szabályozásának kérdései, különös tekintettel a differenciált szabályozásra, Doktori (PhD) értekezés, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Szeged, 2018. 205. o.

³¹⁹ Rab Henriett: Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből, Jogtudományi közlöny, 2019/2., 61-68. o.

³²⁰ Isabella Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet: The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European trade union institute, Brussels 2019. 21. o.

sok esetben már azt is jelenti, hogy a cég immár csak a tevékenységet szervezi, vagy adott esetben azt sem, csupán egy agorát biztosít a kereslet és a kínálat találkozására. A foglalkoztatott saját eszközeivel végzi a tevékenységet, emellett pedig jelentős kockázat is áthelyeződik az oldalára. A kiszervezés új formái révén lényegében a cégek munkavállalók és bizonyos fokig munkaeszközök nélkül tudnak működni. A cég számos előnyt tudhat magáénak, hiszen a feladata csak a tevékenység szervezésére vagy a felület biztosítására redukálódik, minden más kockázat és bizonyos költségek viselése is kikerül a saját apparátusából. A módszer ellenére mégis előfordulhat, hogy a kiszervezett munkavállalók számára a kiszervezést végrehajtó munkáltató ad bizonyos utasításokat és feladatokat, igaz már megrendelői pozícióban.³²¹

A leírtak elvezetnek minket ahhoz a munkajogi dilemmához, hogy a cégek által foglalkoztatott munkavállalók a kiszervezés révén lényegében azon kapják magukat, hogy önfoglalkoztatóként dolgoznak. A platform gazdaságként aposztrofált modell - amely közösségi kiszervezésként is értelmezhető³²² - sok esetben nehezen értékelhető munkajogi szempontból, hiszem szinte csak piacként funkcionál,³²³ kizárólag a keresletet és a kínálatot hozza össze, quasi mint egy közvetítő. A vázolt konstrukció hasonlóságot mutat a munkaerő-kölcsönzés és a közvetítői szerződéssel.

A munkaerő-kölcsönzés szabályainak alapjait a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK Irányelv adja meg, amely óva int minden indokolatlan korlátozás alkalmazásától.³²⁴ A munkaerő-kölcsönzés szabályainak lefektetésére hazánkban 2001-ben került sor, melyet a jogalkotó a régi Mt. XI. fejezetébe helyezett el. A hatályos Mt. a XVI. fejezet alatt részletezi a szabályokat. A munkaerő-kölcsönzés az egyik legelterjedtebb atipikus foglalkoztatási forma. Munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.³²⁵ Az irányelv szerint a munkaerő-kölcsönző olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a

³²¹ Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban, i. m., 127. o.

³²² Michele Cantarella, Chiara Strozzi: Workers in the Crowd: The Labour Market Impact of the Online Platform Economy. IZA Discussion Paper No. 12327, 4. o.

³²³ Isabella Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet: The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective i. m. 21. o.

³²⁴ Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban, i. m. 113. o.

³²⁵ Mt. 214.§ (1) bekezdés

kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki. A kikölcsönzés az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából.³²⁶ Ami számunkra lényegadó ismerv, hogy egy háromoldalú jogviszonyról beszélhetünk ez esetben is. A hatályos Polgári Törvénykönyvben is találkozhatunk háromoldalú jogviszonyokkal, mint például a tartozásátvállalás vagy épp a szerződésátruházás.³²⁷ Fontos kiemelni, hogy a munkaerőkölcsönzés során a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony áll fenn, míg a kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony.³²⁸

A több érdekállású kötelmekben a szerződéses felek kapcsolata számos kérdést felvet,³²⁹ azonban a platform munka tovább árnyalja a helyzetet. Ahogyan arra Rácz Ildikó is rámutat, a platform munka erős hasonlóságot mutat a munkaerőkölcsönzéssel. Ennek alapja, hogy a platform munkások jogviszonyát szintén egy háromoldalú jogviszonyként lehet ábrázolni. Megkülönböztetünk munkaadót, munkát végző személyt, és egy összekapcsoló szervezetet. A platform munkavégzők jogviszonya és a felek közötti kapcsolat sem a munkaviszony, sem a megbízási vagy a vállalkozási jogviszony kereteivel nem írhatóak le teljes mértékben.³³⁰

Ezen a ponton szeretnék kitérni arra, hogy a platform munkavégzés szereplőit és az ő helyzetüket a jogviszonyon belül lehet-e úgy értelmezni, mint egy quasi munkaerőkölcsönzést? Fontosnak tartom megjegyezni, hogy az elemzés a jogviszonyok lényegadó ismérveinek összehasonlítására terjed ki, nem pedig a törvényi feltételeknek való konkrét megfelelésre. A munkaerőkölcsönzés Mt. szerinti definíciója, valamint az irányelv alapján szükséges elem, hogy a munkavállaló a kölcsönbeadó munkáltatóval kifejezetten kölcsönzés céljából létesítsen munkaviszonyt. Ebben a tekintetben szintén egy típuskényszerrel találkozhatunk. A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alaphét.³³¹

³²⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK Irányelve a munkaerőkölcsönzés keretében történő munkavégzésről (2008. november 19.) 3. cikk

³²⁷ Ptk. 6:203-211.§

³²⁸ Kártyás Gábor, Répáczki Rita, Takács Gábor: A munkaerőkölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában, Budapest, 2012. 44. o.

³²⁹ Kártyás Gábor: Munkaerőkölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban, i. m., 115-120. o.

³³⁰ Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, i. m. 66. o.

³³¹ Mt. 218. § (1)

A célhoz kötöttség tekintetében a platform munkavégzésre bizonyos szempontból tekinthetünk úgy, mint egy olyan speciális kölcsönzésre irányuló jogviszony, amelyben a platformot üzemeltető azzal a céllal köt szerződést a szolgáltatás majdani nyújtójával, hogy őt kölcsönadja a szolgáltatást igénybe vevőnek. Ez azonban nagyon gyenge lábakon áll, hiszen egy hagyományos taxitársaság esetén sem beszélhetünk munkaerő-kölcsönzésről, amennyiben munkavállalókat foglalkoztat abból a célból, hogy taxirendelés esetén személyszállítási szolgáltatást nyújtson az igénybe vevőnek. Ebben a tekintetben tehát hiányzik a cél, a felek akarata, hogy munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenység megvalósulhasson. A platform munka esetén a felek akarata tehát nem munkaerő-kölcsönzés céljából létesítenek jogviszonyt így a típuskényszer sem köti őket.

A további vizsgálódáshoz szükséges a munkaerő-kölcsönzés alanyainak és pozíciójának tisztázása. Munkaerő-kölcsönzés esetén kölcsönbeadóról, kölcsönvevőről és kölcsönzött munkavállalóról beszélhetünk. Ennek alapján:

- kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,
- kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,
- kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló).³³²

Első lépésként abból a vélelemből indulok ki, hogy platformot biztosító szervezet, aki összekapcsolja a munkaerőigényeket betölti a kölcsönbeadó szerepét (a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást leszámítva). Az Mt. meghatározza azt is, hogy ki lehet kölcsönbeadó, így elsősorban meghatározott feltételeknek megfelelő vállalkozás, gazdasági társaság, szövetkezet. Ennek a kritériumnak a platformot biztosító fél megfelel, vagy viszonylag könnyen meg tud felelni, tehát az alannyá válás alapvető feltételei fennállnak.

³³² Mt. 214.§ (1)

Az irányelv némileg eltérően definiálja a feleket, azonban a jogviszony tartalmát vizsgálva az irányelv megfogalmazása is ugyanezekre a következtetésekre adnak alapot.

A kölcsönvevő vállalkozás tekintetében szintén hasonló felvetésből indulunk ki. A kölcsönvevő tekintetében az Mt.-ben szereplő definíció bizonyos szempontból megfeleltethető a platform munkavégzés keretében a szolgáltatást igénybe vevő félnek, hiszen a jogviszony ezen szereplője tölti meg tartalommal a munkavégzésre irányuló jogviszonyt. Ez a személy az, aki konkretizálja a munkavégzést, utasítást ad a munkát végzőnek, akinek az irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. Fontos kiemelni, hogy lényeges minőségbeli különbség van a szolgáltatást igénybe vevő és a kölcsönvevő státusza között. Nevezetesen az, hogy a szolgáltatást igénybe vevő a végső fogyasztó lesz, nem pedig az a személy, akinek az érdekében a szolgáltatást nyújtó elvégzi a feladatot. Így tehát profitot, gazdasági hasznot nem a szolgáltatást igénybe vevő realizál, így nem tekinthető kölcsönvevő munkáltatónak. Érdemes azt is kiemelni, hogy a szolgáltatást igénybe vevő, mint kölcsönvevő munkáltató adott esetben 10 percenként más és más személy lenne. Továbbá mivel a szolgáltatást igénybe vevő fél magánszemély minőségében jár el szintén nehézséget okoz, hogy a terminológia alá vonjuk.³³³ Ugyanakkor az Mt. további megkötést tartalmaz a kölcsönvevő tekintetében, mint például a tájékoztatási kötelezettség. Lényeges azonban, hogy a szolgáltatást igénybe vevő fél csak részben rendelkezik azokkal a jogosítványokkal, amelyek a munkaerő-kölcsönzésben a kölcsönvevőt megilletnek. Többek között ez az oka, hogy nem, vagy csak nagyon nehezen lenne értelmezhető a szolgáltatást igénybe vevő fél mint munkáltató. Ezek közül kiemelendő, hogy szolgáltatást igénybe vevő nem határozhatja meg, hogy pontosan melyik személy végezheti el a feladatot. Ez abból következik, hogy a platform munkások maguk döntenek el, hogy mikor veszik fel a munkát, mikor fejezik azt be, tehát a munkaidő beosztásuk felett saját maguk rendelkeznek. A platformot biztosító fél csupán orientálni tudja például, hogy bizonyos (csúcs)időszakokban magasabb pénzbeli ellenszolgáltatást nyújt.

Az amszterdami fellebbviteli bíróság döntésében³³⁴ szintén kitért a kölcsönzési kapcsolat vizsgálatára a bíróság. A tényállás szerint a „Helping” elnevezés alatt működő platformon keresztül háztartási kisegítő és takarítói munka volt ellátható. A platform a regisztráció során a munka elvégzését felkínáló féltől több adatot bekért, többek között a díjazásra és a feladatok időbeli ütemezésével kapcsolatban. A platform

³³³ Sacha Garben: Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion Paper, 2017., 16. o.

³³⁴ Hof Amsterdam (21-09-2021, nr. 200.268.510/01).

a megadott paraméterek alapján kapcsolta össze a megrendelőt a munkát elvégző féllel. A felek szerződéses kapcsolatát általános szerződési feltételek keretében kerültek szabályozásra. Az ügyben a munkát végző fél 172 órát dolgozott 24,5 hét alatt - átlagosan 6,7 órát hetente - a platformon keresztül, majd betegség miatt nem tudott dolgozni. A munkát végző megkereste a platformot a betegség ideje alatti díjazással kapcsolatban, azonban a platform arról tájékoztatta a munkát végző személyt, hogy nem áll fenn közöttük munkaviszony.

A fellebbviteli bíróság a jogviszonyt nem rendes munkaviszonynak, hanem munkaerő-kölcsönzésnek minősítette. Rögzítette, hogy a munkaerő-kölcsönzés egy különleges munkaszerződés. Egyik fő jellemzője, hogy az alkalmazott a kölcsönvevő felügyelete és irányítása alatt végez munkát. A felügyelet és az irányítás ezért a munkáltató által általában gyakorolt hatáskör (részét) képezi. Ez a helyzet a jelen esetben is, hiszen a takarító által elvégzendő takarítási munka felügyeletét és irányítását a háztartás gyakorolja, nem pedig a platform. Ez nem jelenti azt, hogy a platform nem gyakorol hatáskört mert lehetséges, hogy a platform kiszervezte vagy delegálta a felügyeletet és az irányítást a háztartásra.

A platform munka mint munkaerő-kölcsönzés elismerése azonban további kérdéseket vet fel. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis speciális szabályokat állapít meg, így például a jogviszony tartama is főszabály szerint határozott idejű lehet. Ezzel összefüggésben az Európai Unió Bíróság megállapította,³³⁵ hogy a 2008/104 irányelv (11) preambulumbekzdése szerint az irányelv a vállalkozások rugalmasság iránti igényének kielégítése mellett a munkavállalók azon igényét is figyelembe veszi, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék, ezáltal hozzájárulva a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz. Ez az irányelv tehát a vállalkozások által követett rugalmassági célnak a munkavállalók védelmének megfelelő biztonsági céllal való összeegyeztetésére törekszik. Erre tekintettel ugyanazon kölcsönzött munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére való egymást követő kikölcsönzései a 2008/104 irányelv rendelkezéseinek lényegét játszá ki. Továbbá a munkaviszony ezen formájával való visszaélésnek minősülnek, mivel sértik a munkáltatók rugalmassága és a munkavállalók biztonsága között az irányelv által létrehozott egyensúlyt azáltal, hogy az utóbbit eltörlik.

³³⁵ C-681/18. sz. ügy JH kontra KG. 2020.

Megállapítható továbbá, hogy hiányzik a személyes jelleg a jogviszonyból a platform munkák kapcsán. A platformot biztosító fél, mint közvetítő, csupán arra vállal kötelezettséget, hogy az adott pillanatban fennálló igények összekapcsolásához segítséget nyújt. Ugyanakkor a hasonlóságot tovább növeli, hogy a jogviszony megszüntetésének joga a platformot biztosító felet illeti, de erre mégis kihatással van a szolgáltatást igénybe vevő fél értékelése. Az az értékelés pedig, hogy hány „csillagra” értékeli a tevékenységet végző felet meglehetősen szubjektív alapokon nyugszik. Bár megjegyzendő, hogy a hagyományos munkaviszony keretében történő munkavégzés esetén is lehet jelentősége - akár más jogviszonyon kívüli személy által - az „értékelésnek” a munkaviszony megszüntetésére. Gondoljunk csak a munkavállaló ellen tett fogyasztói panaszokra.

A platformot biztosító fél rendszerint arra az álláspontra helyezkedik, hogy ő csupán a platformot biztosítja a felek számára, éppen ezért nem is minősülhet munkáltatónak. Ebből kiindulva érdemes megvizsgálnunk azt, hogy esetlegesen beszélhetünk-e munkaerő közvetítésről? Prugberger Tamás szerint a platform munkavégzés lényegét tekintve alkuszi szerződésnek minősül.³³⁶ Munkaerő közvetítés esetén szintén egy háromoldalú kapcsolatról van szó. Azonban jelentős eltérés figyelhető meg a munkaerő-kölcsönzéshez képest is, mivel egy potenciális munkáltató ad megbízást egy közvetítő cég felé, hogy keressen megfelelő munkaerőt a számára. A kiválasztási folyamatot követően a közvetítő cég összekapcsolja a megrendelő munkáltatót és a kiválasztott jelöltet. Két utóbbi között jön létre a jogviszony, tehát ebben az esetben a munkáltatói jogok nem osztódnak meg a felek között, csupán a kiválasztás, toborzás tevékenységét vállalja át a közvetítő cég.³³⁷ A platformot biztosító fél valóban közvetítő szerepet tölt be, azonban rendelkezik a munkáltatókhoz hasonló jogosítványokkal úgy, mint az ellenérték (bér) fizetésének kötelezettsége, vagy a jogviszony megszüntetésének joga stb. Ezek alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a közvetítés speciális változatával állunk szemben.

A leírtakat erősíti meg a jelen vizsgálat elvégzését követően megjelent Kúriai döntés is, amely szerint a platform munkavégzés lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát használnak a munkavégzők nagyobb

³³⁶ Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, i. m. 30. o.

³³⁷ Kártyás Gábor: Kölcsönzés vagy közvetítés? <https://ado.hu/munkaugyek/kolcsonzes-vagy-kozvetites/> (2020. december 20.)

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, folyton 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.³³⁸

Figyelembe véve a fentieket, megítélésem alapján a platform munkavégzés esetén egy speciális polgári jogi alapokon nyugvó, hibrid jogviszony jön létre, amely magán viseli egyfelől a közvetítői tevékenység jegyeit, ugyanakkor megjelennek erős munkaerő-kölcsönzési jegyek is. Hiszen a közvetítő, nem csupán összehozza a két felet, hanem lényegében egy személyi állományt is fenntart - velük szerződéses viszonyban áll - akik nyújtani fogják a szolgáltatást. A platform munkavégzés túlmutat az egyszerű közvetítői tevékenység keretein, mert nem csak összehozza a keresletet és a kínálatot, hanem közvetlenül kínálja a szolgáltatást a foglalkoztatottakon keresztül.³³⁹ Az elemek erős keveredése miatt nagyon nehéz egyik vagy másik meglévő jogintézmény alá besorolni ezt a típusú jogviszonyt, azonban leginkább a munkaerő-kölcsönzés polgári jogi változataként jellemezhetjük.

Az atipikus munkajogviszonyok esetében a munkavállaló státusza nem változik, a tipikus formától való eltérés nem befolyásolja a munkavállalói minőséget. Ezekre tekintettel Rácz Ildikó szerint a platform munkavégzés esetében is munkavállalókról beszélhetünk, azonban jellemzően csökkentett garanciák és biztosítékok mellett.³⁴⁰ Azonban nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy a felek viszonyában egy nagyon fontos dolog hiányzik, mégpedig a munkaviszony megléte. Mint ahogyan azt az előzőekben is láthattuk, rengeteg hasonlóságot mutat a munkaerő-kölcsönzés és a platform munkavégzések, azonban ezek mégsem sorolhatóak a munkaerő-kölcsönzés szabályai alá. Már csak azért sem, mert a felek szerződési szabadságuknál fogva nem munkaviszonyt létesítenek munkaerő-kölcsönzés céljából, hanem egy speciális polgári jogi jogviszonyt, ahol a felek a kötelmi jogon belül fennálló szerződéses tartalomalakító joguknál fogva maguk formálják a kapcsolatukat. Természetesen

³³⁸ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletét munkaviszony fennállásának megállapítása tárgyában

³³⁹ Elena Gramano: Digitalisation and Work: Challenges from the Platform-Economy, 2018, 13. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3183067 (2025.03.12.)

³⁴⁰ Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, i. m. 66. o.

amennyiben a szerződés más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján szükséges értékelni.³⁴¹ Tehát a bíróság jogosult átminősíteni a szerződést, ennek során azonban továbbra is kiemelt jelentősége van a függő helyzet vizsgálatának.³⁴² Mindez a kényszerből elfogadott olyan munkavégzés esetén is alkalmazandó, ahol a függőség fennáll.³⁴³ Ahogyan arra korábban utaltam a foglalkoztatásra irányuló jogviszony minősítése kapcsán a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság is rendelkezik jogosultsággal.³⁴⁴

Leplezett munkaszerződés hiányában a polgári jog általános szabályai vonatkoznak a megállapodásokra. Ugyanakkor egyetértek Rácz Ildikóval abban, hogy „egy kifinomult üzleti modell áll a hangzatos fogalmak mögött, mégpedig a »digitális munkaerő-közvetítés«”.³⁴⁵

Mindez egyértelműen ahhoz vezet, hogy a munkát végző oldalára helyeződik nagyobb kockázat, amelyet egy klasszikus munkajogi jogviszonyban törvény telepít és megoszt a jogviszonyban álló felek között. Álláspontom szerint a platform munkások jogi helyzetének problémája arra világít rá, hogy az egyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok közötti elhatárolási megoldások nem működnek megfelelően a társadalmi változások következtében. A magam részéről a területen született javaslatok közül egy kevésbé drasztikus megoldásban keresem a lehetőséget, nevezetesen a jogviszonyok elhatárolására alkalmazott kritériumok felülvizsgálatában.

IV. 8. Kritériumok a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolására

A minősítő jegyek megléte nem egyedi, a legtöbb ország alkalmaz valamilyen kritériumrendszert a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolására. Ezen vizsgálati szempontokban közös, hogy jellemzően nem egy, hanem több szempont együttes fennállása esetén kerül megállapításra a munkaviszony fennállása.³⁴⁶ A minősítés tekintetében egyre tágabb a jogértelemezés, így a személyes munkavégzés

³⁴¹ Ptk. 6:92. §, Mt. 27. § (2) bekezdés

³⁴² Kúria Mfv.X.10.337/2019.

³⁴³ Prugberger Tamás, Nadas György, Jakab Nóra: Az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapításának munkajogi problémái. In: Miskolci Jogi Szemle, 2022/2. 7-21. o.

³⁴⁴ A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet 3. §

³⁴⁵ Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, i. m. 45. o.

³⁴⁶ Lásd: BH2020. 373.: Amennyiben a megbízási jogviszony alapján a munkát végző személynek a tevékenységet alá-fölé rendeltségi viszonyban, utasítások szerint, kötelezően megállapított 4 órás rendelkezésre állás és személyes közreműködés mellett kellett elvégeznie, foglalkoztatása ténylegesen munkaviszony keretében valósult meg.

egyre több formáját magában foglalja. Az alárendeltség vizsgálata során eleinte a személyi függőség vizsgálatából levezetett utasítási, ellenőrzési jog élvezett nagyobb hangsúlyt, azonban az utóbb jelentős szerepe van a gazdasági, valamint szervezeti függőség vizsgálatának.³⁴⁷

Egyes országok gyakorlata eltérő abból a szempontból, hogy az elhatárolás során mire helyezik a hangsúlyt. Vannak, amelyek az ellenőrzésre, mások az alárendeltségre, megint mások pedig az integráció és a betagozódás mélységére fókuszálnak.³⁴⁸ Jellemző azonban, hogy nagy az átfedés azon kritériumok között, amelyek révén a függő helyzet igazolását, a munkavállaló alávetett, alárendelt pozícióját azonosítani kívánják.³⁴⁹ A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvben foglalt elsődleges, valamint másodlagos ismertető jegyek elhatárolási ismérveit a napjainkban is alkalmazzák a bíróságok annak ellenére, hogy az irányelv 2012.01.01. napjától nem hatályos.³⁵⁰ Az irányelvben foglalt elsődleges minősítő jegyek közül egynek a megléte is önállóan alkalmas arra, hogy a munkaviszony fennállását alátámassza. Ezzel szemben a másodlagos ismertető jegyek közül jellemzően több ismertető jegy együttes azonosítása alapozza meg a munkaviszony fennállásának megállapítását.

Elsődleges minősítő jegyek:

- A tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás
- A személyes munkavégzési kötelezettség
- Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása
- Alá-fölérendeltségi viszony

A másodlagos minősítő jegyek közé tartoznak:

- Az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog
- A munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása

³⁴⁷ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, Élet a munkaviszonyon túl, i. m., 42-43. o.

³⁴⁸ Guy Davidov, Mark Freedland, Nicola Kountouris: The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers, Forthcoming in Research Handbook in comparative labor law, (Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds., Edward Elgar 2015) 1-19. o.

³⁴⁹ Felicia Rosioru: The changing concept of subordination, Recent Developments in a Labour Law, edited by György Kiss, Budapest: Akadémiai Kiadó, 2013., 156-162

³⁵⁰ Ahogyan arra a következőkben elemzés alá vont Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú döntése is utal a joggyakorlat számára továbbra is iránymutatásul szolgál a jogviszonyok elhatárolása során.

- A munkavégzés helye
- Az elvégzett munka díjazása
- A munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyaginak felhasználása
- A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása
- Írásbeliség

A következőkben a platform munka minősítése tárgyában hozott Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletét kívánom elemezni a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvben foglalt elsődleges, valamint másodlagos ismertető jegyeket figyelembe véve.

Az alapul szolgáló tényállás szerint az alperes az üzemeltetett platformon keresztül közvetítő tevékenységet biztosít az ételeket, italokat megrendelő ügyfelek és az adott éttermek között. Ezt meghaladóan 2019 óta kiszállítási szolgáltatást is nyújt, ha az adott étteremmel is megállapodott. A kiszállítást ténylegesen az alperes futárai végzik. A felperes azt a tájékoztatást kapta, hogy az alperes által működtetett Roadrunner elnevezésű alkalmazáson keresztül tud az alperes által egy héttel előre megadott szabad időszakokban (aktív periódusokban) munkát végezni, napi szinten választhatóan 2-4-8 órában. A díjazás keretében 1.000,- forint az órábér és erre jön az úgynevezett címpénz a kiszállítások után.

A felperes - aki a munkát ellátta - tisztában volt azzal, hogy a futár tevékenységet egyéni vállalkozóként kell ellátnia. A 2019. október 17-ei megbeszélés végén a felperes aláírta a „Megbízási Szerződés Különös Szerződési Feltételei” elnevezésű okiratot, melyben a felperes mint megbízott vállalta, hogy a felhasználók által a weboldalon és/vagy az applikáción keresztül leadott ételrendeléseket a felhasználó által megadott szállítási címre kiszállítja egyedi megbízások alapján. Az alperes tehát ezen módon utasításaival összhangban ételkiszállításra irányuló futár szolgáltatást nyújt. Az aktív periódusokban alperes rendelkezésére áll és várja az alperes Roadrunner applikáción keresztül érkező egyedi megbízásait. Felperesnek a platformot üzemeltető arculati elemeit tartalmazó ruhát és táskát kellett viselni, azonban a feladatok ellátásakor saját telefonját kellett használni, illetve saját gépjárművével kellett a futár tevékenységet végeznie. A felperes köteles volt a GPS-t is bekapcsolva tartani, ellenkező esetben díjazásra nem volt jogosult.

Amennyiben az adott futár egy napra egybefüggő 8 órás időszakot vállalt, úgy kérésére az alperes biztosított 30 perc óradíjjal számított szünetet. A platformot üzemeltető alperes az aktív periódusban vállalt és teljesített óraszámokra alapdíjat (850,- forintot), a kiszállások után pedig címpénzt (kiszállítási díjat 350,- forintot) fizetett.

- *A tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás*

Az elemzett ügyben a tevékenység jellege alapvetően nem determinálta azt, hogy az adott tevékenység kizárólag munkaviszony keretében látható el.

A munkakört illetően az együttes irányelv kiemeli, hogy a munkakör azon feladatok összessége, amelyek elvégzésére a munkáltató az alkalmazottját kötelezheti. Ehhez kapcsolódóan a munkaviszony sajátossága, hogy az ellátandó feladatot folyamatosan, ismétlődően, rendszeresen el kell látni. A polgári jogi típusú szerződések esetén a feladat konkretizálva van.

A vizsgált ügyben a másodfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az eseti megbízásként nevezett futárfeladatok jelentős számúak voltak, a felperesnek az aktív periódusokban a feladatokat folyamatosan kellett ellátnia. A Kúria az együttes irányelv mellett azon jogirodalmi álláspontot is figyelembe vette, mely 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 Kúria álláspontja szerint felperes nem bizonyította, hogy az alperesnek a feladat teljesítésére bármilyen ráhatása lett volna, meghatározta volna annak teljesítési módját, illetve lényeges körülményeit. Ezen okból nem tekintette a munkakörben való megállapodásnak a szerződésben foglalt feladatok ellátását. Ezen túlmenően a Kúria utalt arra is, hogy amennyiben a munka természete folytán a tevékenység nemcsak munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló más jogviszony keretében is ellátható, úgy a felek szerződési szabadsága alapján maguk dönthetnek a jogviszony típusának megválasztásáról.³⁵¹

Álláspontom szerint ebben a körben vizsgálat alá lehetett volna vonni azt, hogy a futár részére applikáción érkezett megbízás egyedileg előre nem meghatározott feladat. Megítélésem szerint, ha általánosságban ételszállítási feladatok elvégzésben állapodnak meg a felek, úgy abból nem következik az egyedi jelleg, figyelembe véve, hogy csupán a feladat jellegét határozták meg. Tovább adott esetben a platform

³⁵¹ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 111. pont

optimalizálhatja bizonyos szempontok mentén - például éppen fuvarban van-e, milyen messze van a kiszállítás helyétől, a távolabbi megrendelést csak az autós futároknak küldi stb. - a megrendeléseket, ezért ilyen módon van ráhatása a teljesítésre.

- *A személyes munkavégzési kötelezettség*

A személyes munkavégzés kérdése kapcsán az együttes irányelv is kiemeli, hogy a polgári jogi szerződések esetén is előfordulhat, hogy a személyes jelleg meghatározó. Az elemzett ügyben az első és másodfokú bíróságok úgy foglaltak állást, hogy a felek nem vitásan úgy állapodtak meg, hogy felperes személyesen végzi munkáját, azonban ez nem jelenti önmagában a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást. A Kúria ezzel összefüggésben a felperes azon nyilatkozatára helyezte a hangsúlyt, mely szerint felperes kezdetben egyéni vállalkozóként, majd az általa alapított cég alkalmazottjaként végezte a munkáját, amely alapján a személyes munkavégzés nem volt hangsúlyos. A Kúria továbbá utalt arra, hogy amennyiben arról a felek megállapodnak, úgy a megbízási jogviszonyban is személyes teljesítésre köteles a megbízott.

- *Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása*

Az együttes irányelv ezen kötelezettségekre, mint a munkajogviszony egyik legfontosabb kötelezettségire tekint. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a foglalkoztatási kötelezettséget nem vállalt az alperes, a magyar munkajogi szabályozás nem ismer olyan formát, amelyben a munkát végző állapítja meg az időbeosztását. Ezzel szemben a másodfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a foglalkoztatási kötelezettség megállapítható, amelyet arra alapozott, hogy az egyedi megbízásokra várva rendelkezésre állási óradíjra volt jogosult a feleperes, továbbá az elérhető aktív periódusok az alperes a várható megrendelések számához igazodóan határozta meg, így elemi érdeke volt, hogy ezen időszakban legyen rendelkezésre álló futár. Ezen felül pedig a platform jogosult volt korlátozni a választható aktív periódusokat, amennyiben a munkát végző távolmaradása felmerült.³⁵² A Kúria

³⁵² Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 49-51 pont

álláspontja szerint az felperes számára nem volt meghatározva konkrét munkaidő, amely alapján nem értelmezhető a rendelkezésre állási kötelezettség.³⁵³

Álláspontom szerint a foglalkoztatási kötelezettség abban az esetben is értelmezhető, ha a munkát végző maga határozza meg azon periódusokat, amelyben őt rendelkezésre állás a másik felet pedig foglalkoztatási kötelezettség terheli. Ennek keretében megállapodhatnak a felek arról, hogy a foglalkoztató meghatározott óraszámban garantálja a munkavégzést, amelyen belül a foglalkoztatott maga osztja be a munkaidőt. Ez lényegében a kötetlen munkarend esetén is így működik. Abban az esetben, ha a foglalkoztatott egyáltalán nem vállal kötelezettséget meghatározott munkaidő teljesítésére egy adott időintervallumon belül, úgy álláspontom szerint ekkor is megállapítható a foglalkoztatási kötelezettség. Ilyen esetben ugyanis a foglalkoztató arra vállal kötelezettséget, hogy munkát - annak hiányában rendelkezésre állási díjat - biztosít bármikor, amikor a foglalkoztatott munkára jelentkezik. Ez valóban egy eltérő speciális foglalkoztatási kötelezettséget hoz létre, de tartalmát tekintve foglalkoztatási kötelezettség, amely különbözik a későbbiekben tárgyalt nulla órás munkaszerződések felépítésétől. A nulla órás munkaszerződések bizonyos típusainál ugyanis a foglalkoztató igénye, jelzése alapján történhet munkavégzés és csak az elvégzett munka után jár díjazás.

- *Alá-fölérendeltségi viszony*

Az együttes irányelv a munkáltatót megillető széleskörű irányítási és utasításadási jogkört külön is nevesíti, azonban azt az alá-fölérendeltségi viszony vizsgálatánál is megjelöli. Ezen túlmenően nagy hangsúlyt fektet a munkáltató szervezetébe való betagozódásnak. Az elemzett ügyben az elsőfokú bíróság úgy értékelte, hogy a felperes az alperes szervezetén kívül látta el feladatait. Az alá-fölérendelt viszony nem állapítható meg annak ellenére, hogy a foglalkoztató bizonyos körben felügyeli és meghatározza a futárok részére az egyedi feladatok teljesítésének a módját.³⁵⁴ A mellérendeltséget támasztja alá az elsőfokú bíróság szerint az, hogy a felperes szabadon létesíthetett más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, ebben a tekintetben kizárólagosságot nem kötöttek ki.³⁵⁵ Ennek kapcsán jegyezném meg, hogy azon

³⁵³ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 124. pont

³⁵⁴ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 32. pont

³⁵⁵ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 36. pont

kitétel, amely alapján a felperes a cég logójával ellátott munkaruhát és hordozó dobozt volt köteles viselni, mindenképpen a cég jogos gazdasági érdekeinek a védelméhez vezet, amely bizonyos fokú kizárólagosságot is eredményez. A másodfokú bíróság abból indult ki, hogy a felperesnek nem volt reálisan meghatározott mozgástere abban a körben, hogy milyen feltételek mentén köthetnek egymással szerződést, tehát az alá-fölérendelt viszony megállapítható.³⁵⁶ Ellentétes vélemény alakult ki az első és a másodfokú bíróság között abban, hogy mekkora súlyt képviselt a felperes létfenntartásában az által végzett munka és az munkáért kapott ellenérték. Az elsőfokú bíróság szerint nem lehetett megállapítani, hogy a felperes létfenntartásában olyan súlyt képviselt volna a végzett tevékenység, amely megállapíthatóvá tette volna a gazdaságilag függő, alárendelt, kiszolgáltatott helyzetet.³⁵⁷ A másodfokú bíróság szerint a kötetlenség csupán látszólagos hiszen, ha díjazáshoz akart jutni a felperes, úgy mindenképpen munkára kellett jelentkeznie.³⁵⁸ A Kúria álláspontja szerint a felperes nem integrálódott az alperes szervezetrendszerébe. A szervezeti integrációt a munkaszervezet szempontjából szükséges vizsgálni nem pedig a harmadik, kívül álló személyek nézőpontjából.³⁵⁹ Ebből eredően nincs annak jelentősége, hogy az arcuati elemeket a munkát végző személynek viselnie szükséges. A Kúria tévesnek ítélte meg az első és másodfokú bíróság azon megállapítását, amely szerint döntő kérdés, hogy a függő helyzet megállapítható-e a felek viszonyában. A Kúria rámutatott, hogy a rendkívül csekély, jelentéktelen jövedelmet biztosító munkavégzésre irányuló jogviszony is minősíthető munkaviszonynak, ha a minősítő egyéb elemek fennállnak, ami jelen esetben hiányzik.³⁶⁰

Álláspontom szerint az alá-fölé rendeltségi viszony kapcsán érdemes lenne azt is megvizsgálni, hogy van-e olyan harmadik fél, aki gazdasági hasznot realizál a munkavégzésből a munkát ellátó személyen kívül. A platform munkavégzés esetén a munkát végző fél által nyújtott szolgáltatás révén a platformot üzemeltető fél jelentős gazdasági hasznot realizál. Ez szintén arra ad következtetni, hogy a munkát végző fél függő helyzetben áll a platformot üzemeltető féllal. Ellenkező esetben gazdasági hasznot jellemzően csak a saját neve alatt önálló munkát végző fél szerzi.

³⁵⁶ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 53. pont

³⁵⁷ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 39. pont

³⁵⁸ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 54. pont

³⁵⁹ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 88. pont

³⁶⁰ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 130. pont

- *Az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog*

Az irányítási utasításadási és az ellenőrzési jogosultság vizsgálatának töretlenül nagy szerepe van a minősítés vizsgálata során.³⁶¹

Az elemzett ügyben az elsőfokú bíróság szerint az nem értelmezhető utasításnak, hogy az aktív periódusokban a munkát végzőnek 75 másodperce van elfogadni az egyedi kiszállítási feladatot.³⁶² A bíróság álláspontja szerint polgári jogi jogviszonyban is megjelenik az utasítási jog, azonban a munkaviszony szempontjából annak van jelentősége, hogy a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjed-e az utasítás.³⁶³ Mindezen érvelés megfelel az együttes irányelvben foglaltakkal. A Kúrai nem osztotta a másodfokú bíróság azon álláspontját, mely szerint az ellenőrzési jog megállapítható a GPS rendszer használatából. A Kúria nem találta megállapíthatónak a széleskörű utasítási és irányítási jogosultságot, mert a felperest széleskörű alakítási jog illetve meg például az útvonal megválasztásában.³⁶⁴ A Kúria továbbá úgy foglalt állást, hogy az alperes jogos üzleti érdekébe tartozik, hogy azon futárokat előnyben kívánta részesíteni, akik megbízhatóan, rendszeresen feljelentkeztek hosszabb aktív periódusokra és azokban végig dolgoztak.³⁶⁵ Megítélésem szerint az utasítási jogkör vizsgálata során nem nyerhet értékelést olyan szempont, amelyet a munka teljesítésének jellege orientál. Ugyanis az, hogy az útvonalat a futár megválaszthatta csupán látszólagos döntési szabadságot biztosít, hiszen értelemszerűen a legrövidebb, leggyorsabb utat fogja választani, mert anyagi érdeke fűződik ahhoz, hogy mihamarabb újabb megrendelést teljesítsen. Így a foglalkoztatónak nem érdeke, hogy ebben a körben utasítási joggal rendelkezzen. A foglalkoztató által végzett bárminemű értékelése, rangsorolása közvetlenül kihat a jövőben történő munkavégzésére a foglalkoztatottnak ezért mindenképpen az ellenőrzési jogosultság széleskörű gyakorlásaként értékelhető. Emellett utalni kívánok arra is, hogy annak vizsgálata során, hogy az utasítás munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjed-e különbséget kell tenni aközött, hogy az utasítás valóban kiterjedt-e a munkavégzés minden fázisára,

³⁶¹Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, Élet a munkaviszonyon túl, i. m. 43. o.

³⁶²Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 32. pont,

³⁶³ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 38. pont

³⁶⁴ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 126. pont

³⁶⁵ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 123. pont

vagy a szerződés alapján lehetőség volt-e arra, hogy utasítás adás történjen széles körben.

- *A munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása*

Az együttes irányelv szerint munkaviszony esetén a munkavégzés időtartamát, a munkarendet, a munkaidő-beosztást az Mt. által szabályozott korlátok között a munkáltató határozza meg. Ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a munkaidő kikötése, vagy a munkaidő mértéke önmagukban nem meghatározó minősítő jegy. A másodfokú bíróság álláspontja szerint - szemben az elsőfokú bírósággal - a felperes kötetlen munkaidőben dolgozott.³⁶⁶ A Kúria szerint a felek nem állapodtak meg a munkaidő mértékében, amelynek beosztása felől az alperes rendelkezett. Éppen ezért munkaidő hiányában nem minősülhet kötetlen munkarendnek a munkával töltött idő.

Megítélésem szerint a Kúria által foglalt nézetten szükséges lenne túllépni. Javasolt lenne munkaidőnek tekinteni a munkával töltött időt abban az esetben is, ha annak csupán minimum mértékét határozzák meg. Megítélésem szerint a munkaidő minimum mértékének meghatározásának tekinthető például azon eset is, amikor a platformot üzemeltető elvár egy bizonyos minimum óraszámot, ennek elmaradása pedig szankcióval jár, rangsorban történő hátra sorolással. Mindemellett a munkaidő beosztás joga csupán látszólag van a munkát végzőnél, hiszen a választható aktív időpontok jellemzően a platformot üzemeltető határolja körül a tevékenység optimális megszervezése érdekében.

- *Munkavégzés helye*

Az együttes irányelv utal arra, hogy a munkaszerződés részét képezi a munkahely meghatározása. Az első és másodfokú bírósági eljárás keretében nem volt vitás a felek között, hogy a felperes munkavégzési helye változó volt. A Kúria nem tartotta meghatározó jelentőségűnek a munkavégzési hely vizsgálatát, ugyanakkor kiemelte, hogy a felperes a kiszállások között a tartózkodási helyét maga³⁶⁷ határozta meg.

- *Az elvégzett munka díjazása*

³⁶⁶Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 54. pont,

³⁶⁷ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 129. pont

Az együttes irányelv alapján munkaviszony fennállása esetén rendszeresen - legalább havonta - díjazás kerül kifizetésre, amely az elvégzett munka ellenértéke. A másodfokú bíróság elismerte, hogy egyösszegű alapbérben való megállapodás nem történt, azonban teljesítménybérnek értékelte a kikötött díjazást, amelynek 8 órára vetített összege elérte a megállapított legkisebb munkabér összegét.³⁶⁸ A másodfokú bíróság továbbá hangsúlyozta, hogy polgári jogi jogviszonyok esetén vállalkozó/megbízott az, aki a megrendelt munka ellenértékét megjelöli és a felek a mellérendelt kapcsolatából adódóan annak végleges összegét meghatározzák, szemben a munkaviszonnyal, ahol jellemzően a munkáltató a kezdeményező fél a bér meghatározása során.³⁶⁹ Mindemellett a polgári jogi jogviszonyok keretében az egyedi megbízások teljesítését követően a díj azonnal esedékessé vált volna.³⁷⁰ A Kúria szerint a futár alapidíja nem feleltethető meg az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidőre fizetett díjazásnak.³⁷¹

A díjazás kapcsán fontos eltérés az is, hogy a platform munkavégzés esetén az elvégzett munkáért járó a szolgáltatás fogadója nem a munkát elvégző személy részére fizeti meg, hanem a platformot üzemeltető részére.³⁷² Mindez szintén a platformot üzemeltető munkáltatóhoz hasonló karakterét erősíti.

- *A munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyaginak felhasználása*

Az együttes irányelv kiemeli, hogy ugyan nem kizárólagosan, de jellemzően a munkaviszony keretében a munkáltató eszközeinek, infrastruktúrájának használatára kerül sor. Az elsőfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a feladat ellátásához szükséges erőforrásokat döntően nem az alperes biztosította.³⁷³ A másodfokú bíróság szerint a saját eszköz használat nem zárja ki a munkaviszony fennállását, hiszen ez megengedett a munkaviszony keretében is.³⁷⁴ A Kúria szerint nem volt vitás, hogy a felperes saját eszközeivel végzete a munkát, ami a vállalkozási szerződés fennállását támasztja alá. Álláspontja szerint a munkaruhát, a melegen tartó

³⁶⁸ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 59. pont

³⁶⁹ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 58. pont

³⁷⁰ Debreceni Ítéltábla Mf. 50.063/2022/7. 118. pont

³⁷¹ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 125. pont

³⁷² Rethinking labour law in the digitalisation era, Conference report Webinar series livestreamed from the International Trade Union House, Brussels 15–16 October 2020, European Trade Union Institute, https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Rethinking%20labour%20law%20in%20the%20digitalisation%20era_2020_web.pdf, (2026.06.29.) 9-10. o.

³⁷³ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 35. pont

³⁷⁴ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 61. pont

doboz használatát pedig marketing fogásként is lehet értékelni.³⁷⁵ Álláspontom szerint ez utóbbi kérdésben nem foglalt megfelelően állást a Kúria, hiszen részben az eszközhasználatot tényyszerűen az alperes biztosította. Mindezen túl az egyes eszközökön elhelyezett cégnevek egyértelműen utalnak arra, hogy a munkát végző személy más érdekében jár el, nem pedig önállóan jelenik meg a piacon.

- *A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzésfeltételeinek biztosítása*

Az együttes irányelv utal rá, hogy a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkafeltételek biztosítása munkaviszony esetén a munkáltatót terheli. A bíróságok ezen kérdés vizsgálatára ugyan nem tértek ki, azonban álláspontom szerint azon szerződési feltétel, mely szerint 6, illetve 8 órás aktív periódus vállalása esetén az alperes díjazással fedezett szünetet biztosít a felperesnek ezen pont szerint is értékelendő. A platformok jellemzően ezt a kockázatot is a munkát végző oldalára kívánják áthelyezni, így ezen értékelési szempont nem segíti elő nagyban a minősítést.

- *Írásbeliség*

Ahogy arra utal az együttes irányelv önmagában a munkaszerződés mint okirat hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony, ezért a vizsgált ügyben sem volt döntő súlyú ennek a szempontnak a vizsgálata.

A jogviszonyok egymástól való elhatárolása kapcsán figyelemre méltó továbbá a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben foglalt azon szabály, amely a megbízási és vállalkozási szerződések megkötésének kritériumairól rendelkezik.³⁷⁶ Ennek alapján megbízási, vállalkozási, illetve munkaszerződés nem köthető olyan feladat elvégzésére, amely a közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefügg, valamint ügyviteli feladatok ellátására.

Megbízási, illetve vállalkozási szerződés abban az esetben köthető, ha:

- a szolgáltatás - vállalkozás esetében az eredmény - tárgya jogügyletileg korlátozott, és a szerződésben előre pontosan meghatározható, és

³⁷⁵ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. 128. pont

³⁷⁶ A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 8. § (3) bek.

- a feladat jellege lehetővé teszi, hogy a közigazgatási szervet, mint megrendelőt, illetve megbízót kizárólag korrekciós jellegű, az érdekközvetítést szolgáló utasítási jog illesse meg, és
- a feladat a megbízott, vállalkozó saját anyagainak, illetve eszközeinek felhasználásával teljesíthető, és
- a feladat teljesítésének helye nem szükséges, hogy a közigazgatási szerv székhelyén, telephelyén legyen, azt a megbízott, illetve a vállalkozó maga választhatja meg, illetve az a feladat ellátásához igazítható.

A közszolgálat területén is egyre elterjedtebb, hogy a felek polgári jog jogviszony keretében végeznek munkafeladatokat.³⁷⁷ A törvényhez fűzött kommentár alapján eseti feladat ellátására engedi meg a polgári jogi jogviszony létesítését a jogszabály.³⁷⁸ A fenti elhatárolást összevetve az együttes irányelvben foglalt minősítő jegyekkel a tevékenység jellegére, az utasítási jog terjedelmére, munkavégzés helyének meghatározottságához, valamint a saját eszközhasználat együttes kritériumai mentén kívánja lehatárolni azon feladatokat, amely alapján indokolt lehet polgári jogi jogviszonyt létesíteni. Mindez úgy értékelhető, hogy a jogalkotó itt húzza meg a határt annak érdekében, hogy a felek ne vonják ki a közszolgálat hatálya alól az adott feladat ellátását. A megfogalmazott szempontok alapján véleményem szerint az elemzett ügyben a szolgáltatás nem tekinthető esetinek, tárgya jogügyletileg nem korlátozott, ha egy adott jól körülhatárolható feladatot tartósan, rendszeresen ismétlődő jelleggel végez a megbízott. A tartós jelleg határa továbbra is nehezen meghatározható, azonban az kijelenthető, hogy ha a felek akarata alapján határozatlan időre kötik a megbízási szerződést, úgy az sokkal inkább a munkaviszony típusú szerződések körébe fogja terelni a szerződés minősítéstét. Ahogyan arra korábban is utaltam a jelölt ügyben a szolgáltatás tárgya előre pontosan nem volt meghatározható, hiszen a kiszállítási feladat mindig az aktuális megrendelésektől függ. Szintén vitatható, hogy az utasítási jog mértéke kizárólag csak korrekciós jellegű és csak az érdekközvetítést szolgálja. Megítélésem szerint az elemzett ügy kapcsán a fent leírt kritériumok alapján is munkaviszony megállapításának lenne helye.

³⁷⁷ Kun Attila: A közszolgálati jogviszonyt keletkeztető jogi tények – kinevezés kontra szerződés, Propublicobino – Magyar Közigazgatás, 2018/2, 101. o.

³⁷⁸ Bérces Kamilla: Kommentár a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényhez. Budapest, Wolters Kluwer

Az elemzett esetben a Kúria összességében arra az álláspontra helyezkedett, hogy a perbeli esetben a munkaviszony, mint függő munka elsődleges minősítési jegyét jelentő alá- fölérendeltség fennálltát igazoló széleskörű, a munkavégzés helyére, idejére, módjára is kiterjedő utasítás és ezt biztosító ellenőrzési jog az alperes oldalán nem volt megállapítható. A perbeli eset másik jelentős megállapítása, hogy ténylegesen munkaidő nem került meghatározásra, a rendelkezésre állási kötelezettség pedig kifejezetten meghatározott munkaidő esetén találta volna értelmezhetőnek a Kúria. Az ügy rávilágít arra, hogy ugyanazon szempontokat az egyes bíróságok adott esetben teljesen másképp és más súllyal értékelnek. A digitális megoldások alkalmazásának tükrében szükséges lenne az elvek új szemléletű felülvizsgálatára, amelyek kötelező érvényűek lennének. Mindez elősegítené az egységes jogértelmezést és jogalkalmazást. Álláspontom szerint a vizsgált elvek köre megfelelő, azonban a tartalmuk értelmezése során nem kellene egyre nagyobb teret engedni a szerződési szabadságnak ott, ahol a függő helyzet jelentős és kimutatható. Az elhatárolás során görcsösen a tipikus munkaviszony jegyeit keressük, de figyelmen kívül hagyjuk azt, hogy a munkaviszony keretében történő foglalkoztatás is sokat atipizálódott. Az elvek megújítása során figyelemmel kell lenni a munkaviszony tipikus jegyeinek lazulására és sok esetben új szemléletű megközelítésre van szükség, ahogyan azt az egyes kritériumoknál kifejtettem.

Az elhatárolási kritériumok megújítására jó példa továbbá a holland törvényjavaslat³⁷⁹, amely tíz kritérium mentén próbálja meg elősegíteni az elhatárolást a munkaviszony és más önálló munkavégzési jogviszonyok között. Az első öt a munkaviszony főbb ismérveit, míg a második öt az önálló vállalkozókra vonatkozó jellemvonásokat emeli ki. Ezek közé az alábbi kritériumok tartoznak:

1. A munkáltató jogosult utasításokat adni a munkavállaló munkavégzésének módjára vonatkozóan és a munkavállalónak ezeket be is kell tartania.
2. A munkáltatónak lehetősége van a munkavállaló munkájának ellenőrzésére és jogosult ennek alapján beavatkozni.
3. A munkát a munkáltató szervezetének keretében végzik.

³⁷⁹ Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het verduidelijken van wanneer sprake is van werken in dienst van een ander in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het invoeren van een rechtsvermoeden, (KetenID WGK014517), <https://open.overheid.nl/documenten/9ec65fe3-5416-465f-bf52-2eb4d7f27f52/file> (2026.04.05) 44. o.

4. A munka strukturális jellegű a szervezeten belül, a végzett feladat a foglalkoztató alaptevékenységéhez tartozik.

5. A dolgozó ugyanolyan, vagy hasonló munkát végez, mint a foglalkoztatónál munkaviszonyban álló tagjai.

1. A tevékenységek pénzügyi kockázatai és eredményei a dolgozót terhelik.

2. A dolgozó biztosítja a tevékenységek felismerhető és független végrehajtását, az ehhez szükséges eszközöket, infrastruktúrát.

3. A dolgozó olyan speciális végzettséggel, munkatapasztalattal, tudással vagy készségekkel rendelkezik, amelyek strukturálisan nem jelennek meg a munkáltató szervezetében.

4. A megbízás rövid időtartamú és/vagy korlátozott számú órát foglal magában hetente.

5. A dolgozó hasonló tevékenységekre irányuló vállalkozói tevékenységére utaló jellemzők, amely alátámasztja az önálló piaci jelenlétét.

A kritériumrendszerek létjogosultságát erősíti meg az úgynevezett ABC teszt is, amely amerikai mintán alapul. A vállalkozói státusz megállapításához három kritériumot vizsgál a teszt. Az első az irányítás és az ellenőrzés hiánya (Absence of Control), amely alapján a megrendelő nem jogosult folyamatosan és részletesen meghatározni a munkafolyamatokat és annak teljesítési részleteit. A második elem, hogy a vállalkozó által ellátott feladatnak a megrendelő gazdasági alaptevékenységen kívül kell esnie (Business Alterity). Az utolsó szempont pedig, hogy a vállalkozó rendelkezik-e független üzleti tevékenységgel (Customary Engagement). Ez utóbbinak a megállapításához vizsgálandó többek között, hogy a vállalkozó rendelkezik-e saját eszközökkel, a szolgáltatást több különböző megrendelőnek nyújtja-e a vállalkozó, rendelkezik-e saját érdekében folytatott marketing tevékenységgel.³⁸⁰ A vállalkozói forma mindhárom kritérium fennállása esetén állapítható meg.

Más országok bírósági gyakorlatai is azt mutatják, hogy a korábban kimunkált, klasszikusnak mondható elhatárolások mentén minősítik a jogviszonyokat és nehezen

³⁸⁰ Adalberto Perulli: The Notion of Subordination and the Presumption of Employment Relationship in the Perspective of Comparative Labour Law, Comparative Labor Law & Policy Journal: Vol. 46: Iss. 1, Article 10., 2026. 53-55. o.

lépnek túl ezeken.³⁸¹ Az Európai Unió bírósági gyakorlata az elhatárolás kapcsán szintén a klasszikusnak mondható jegyeket emeli ki. Ezek közül elsősorban az alárendeltségi viszony fennállását veszi alapul,³⁸² továbbá a munkavállaló fogalma kapcsán több ízben úgy foglalt állást az eljáró bíróság, hogy munkavállalónak kell tekinteni azt a személyt, aki egy bizonyos ideig egy másik személy számára és irányítása alatt szolgáltatásokat nyújt, amelyekért cserébe díjazásban részesül.³⁸³

A platform munka minősítése kapcsán a legnagyobb problémát a bizonytalanság jelenti, amely elsősorban abból ered, hogy a minősítésre használt egyes szempontokat különböző bíróságok más-más súllyal értékelnek a döntésük során.³⁸⁴ Mindez az elemzett magyar döntésben is jól körvonalazódik. A helyzetet pedig tovább bonyolítja, hogy a platform munkák változatos megszervezése eltérő minősítő jegyek eltérő szerepének figyelembevételét kívánják meg.

VI. 9. Részösszefoglalás

A munkajog céljának és természetének vizsgálata rávilágít arra, hogy a rugalmasság eredője tágabb értelemben maga a szerződési szabadság. A magánjogi alapokon nyugvó munkajog az egyensúlyhiányos jogviszony tekintetében törekszik jogi garanciákat biztosítani a kiszolgáltatottabb fél védelme érdekében. Mindemellett a magánjog keretein belül is találunk erre példát. Mindez helyénvaló, hiszen a jog a jó és a méltányos művészete. A kiszolgáltatott fél védelme nélkül a jog célját vesztené. A gyengébb fél védelme a jogviszonyokban jellemzően a szerződési szabadság korlátozásával valósul meg, így annak mértéke jelentősen befolyásolja a rugalmasság mértékét. A fejezet eredményei alátámasztják, hogy munkaviszony keretében a munkavállaló befolyásmentes döntései és megállapodásai nehezen értékelhetők a felek egyensúlyhiányos pozíciója miatt.

A munkajog és a polgári jog szoros kapcsolatot ápol a munkajog szerződésre épülő viszonyrendszere miatt. Mindezt erősíti meg azon diskurzus, amely alapján a munkaszerződés a polgári törvénykönyv nevesített szerződései közé helyezéséről szól.

³⁸¹ Silvia Rainone, Christina Hießl: Judicial Creativity in the Platform Economy: Normative Insights for Broadening the Scope of Labour Law 2024., 21. o. Vandaele K. and Rainone S. (eds), The Elgar companion to regulating platform work. Insights from the food delivery sector. Cheltenham, Edward Elgar, 2025, 1-26 o.

³⁸² C-256/01. sz. ügy 68. pont

³⁸³ 66/85. sz. ügy 17. pontját, valamint C-85/96. sz. ügy. 32. pontja

³⁸⁴ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, Élet a munkaviszonyon túl, i. m. 229. o.

A rugalmas igények következtében a polgári jogi közeledés kimutatható a munkajogi szabályozáson belül. A polgári jogi szabályozáson belül a fogyasztó státusza hasonló a munkáltató egyensúlyhiányos szerződéses pozíciójához. A fogyasztókra vonatkozó szabályok alátámasztják, hogy a kiszolgáltatottabb fél védelme a magánjogon belül is megvalósítható, de jellemzően ez is a szerződési szabadság elé állít korlátokat. A platform munka természetét vizsgálva a fejezetben elvégzett elemzés arra jutott, hogy a felek között létrejövő polgári jogi vegyes megállapodás ötvözi a közvetítői tevékenység jegyeit és a munkaerő-kölcsönzés elemeit egyaránt.

A szerződési szabadság egyik eleme a típusválasztás önmagában jelentős nehézséget állít a jogviszonyok elhatárolása elé, mivel munkát végezni polgári jogi és munkajogi keretek között is lehetséges. Az elhatárolás alapja az önálló és önállótlan munka lehatárolásában gyökerezik. Ennek alapja pedig a függő helyzet alátámasztása. A függő helyzet igazolására kialakított kritériumrendszer azonban nem ad megfelelő válaszokat a platform munkavégzők helyzetére, pedig a kiszolgáltatottság és a függő helyzet fennáll. A fejezet a magyar munkajogi gyakorlatban alkalmazott kritériumkatalógusán keresztül kívánta bemutatni, hogy melyek azok a pontok, amelyek átértelmezése szükséges ahhoz, hogy a megváltozott környezetben is helytállóan tudjon szolgálni a jogviszonyok helyes minősítésére.

V. A jelen és a jövő munkajoga

V. 1. A jelen jogalkotásának tendenciái - óvatos elmozdulás a védelem felé?

A platform munkavégzés megjelenése és népszerűsége tovább duzzasztja azon munkát végző személyek számát, akik munkajogi védelem nélkül végzik tevékenységüket a munkajog és a polgári jog határvonalán. A jelenség egy olyan új munkaszervezési módszer, amely kivonja magát a munkajog szabályozásának hatálya alól. A korábban leírtak alapján látható, hogy erős ellentét feszül a szerződési szabadság alapján szerveződő polgári jogi és a korlátokat állító munkajogi szabályok között. Az ellentét mögött jelnetős gazdasági és foglalkoztatáspolitikai indokok is meghúzódnak, hiszen az innovatív foglalkoztatási formák a társadalom nagyobb rétegeit képesek bevonni a foglalkoztatásba. Mindez azonban nem vezethet a munkát végző személyek munkakörülményeinek a romlásához és a modernkori kizsákmányoláshoz. A munkajog feladata pedig épp a függő helyzetben lévő munkások kizsákmányolásának a megakadályozása. A munkajog működése valójában egy sajátos kockázatközösséget hoz létre, amelyben a foglalkoztató és a foglalkoztatott között a jogalkotó által igazságosan és méltányosan elosztásra kerülnek a foglalkoztatással összefüggő kockázatok. A kockázatmegosztás alapját jelenti, hogy aki a gazdasági hasznot realizálja, profitra tesz szert, annak viselnie kell a gazdasági tevékenységből fakadó szociális és jogi kockázatokat. Ennek a kockázattelepítési elvnek a platform gazdaságban is érvényesülnie kellene. A platform munkavégzők helyzetének javításának érdekében mindenképpen szükséges a jogi eszközök útján történő beavatkozás. Mindezzel sokak egyetértenek, azonban a nemzeti jogalkotás jellemzően kivár és a joggyakorlatra hagyja a feladat megoldását. Az Európai Unió Bizottsága 2021. december 9. napján tette közzé a platform alapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv tervezetét, de csak 2024. október 23. napján került kihirdetésre az irányelv. A bíróságok szintén a kivárás mellett döntöttek. Erre ad következtetést a korábban elemzett Kúriai döntés,³⁸⁵ amely kiemeli, hogy a döntés meghozataláig még mindig nem került elfogadásra az EU platform irányelv. Az ILO 193. számú egyezménye a platformgazdaság tisztességes munkavégzéséről még az EU platform irányelv elfogadásától is később, 2026.06.12. napján került

³⁸⁵ Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítélet 131. bekezdés

elfogadásra. Az első szabályozási megoldások elmozdulást jelentenek a platformgazdaságban uralkodó teljes szerződési szabadságtól, de a fő kérdés, hogy elégséges védelmet hoznak-e a szabályozások?

V.1.1. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról

2024. október 23. napján került kihirdetésre az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról, amely átültetési kötelezettséget ír elő többek között a platformalapú munkát végzők jogviszonyának minősítésével, a hátrányos jogkövetkezményekkel, illetve a hátrányos következményekkel szembeni védelemmel, valamint az elbocsátással szembeni védelemmel kapcsolatban. A következőkben elsősorban a munkaviszony minősítésével kapcsolatos kérdéseket vizsgálom az irányelv megfogalmazásában. Az irányelv fogalommeghatározása körében a digitális munkaplatformot a következőképpen definiálja.

Digitális munkaplatform: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan szolgáltatást nyújt, amely az összes alábbi követelménynek megfelel:

- legalább részben távolról, elektronikus úton - így például weboldal vagy mobilalkalmazás révén - nyújtják,
- a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják,
- szükséges és lényeges elemként magában foglalja a magánszemélyek által fizetés ellenében végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy azt a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e,
- magában foglalja automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek használatát.³⁸⁶

A digitális munkaplatform irányelvbeli fogalma elsősorban csak a klasszikus platform munkavégzőkre koncentrál. A fogalom szűkítése alapján kívül kerülnek bizonyos csoportok, mint például a crowdwork³⁸⁷ munkavégzők egyes típusai. A digitális

³⁸⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról 2. Cikk (1) a)

³⁸⁷ Ez a szervezeti modell egy nagyobb, „tömeg-kiszervezőként” ismert folyamathalmaz részét képezi lásd: Jeremias Prassl, Martin Risak: Uber, Taskrabbit, & co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal 2016/3. 619-652.

A crowdwork esetén egy „ismeretlen nagyságú tömegnek tesznek ajánlatot munkára, és szervezik ki lényegében a munkavégzés minden elemét egy internetes honlapon keresztül.” lásd: Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, Élet a munkaviszonyon túl, i. m., 181. o.

munkaplatformok fogalmának az első pontban foglalt meghatározása nem terjed ki azon szolgáltatókra, akik vagy amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása, vagy akik vagy amelyek útján nem szakember magánszemélyek számára áruk viszonteladása lehetséges.³⁸⁸

Az irányelv további fontos fogalommeghatározásai:

- platformalapú munkavégzés: digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az Unióban egy magánszemély által a digitális munkaplatform vagy egy közvetítő és a magánszemély közötti szerződéses jogviszony alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy a magánszemély vagy a közvetítő és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony
- platformalapú munkát végző személy: minden olyan magánszemély, aki platformalapú munkát végez, a szerződéses jogviszony jellegétől vagy az említett jogviszony érintett felek általi megnevezésétől függetlenül;
- platform-munkavállaló: minden olyan platformalapú munkát végző személy, aki a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik vagy úgy tekinthető, hogy ezek valamelyikével rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát;³⁸⁹

Az irányelv eltér a tagállamokban és tágabb értelemben az Európai Unió jogalkotásában található hagyományos bináris megkülönböztetésektől, ami potenciális paradigmaváltást jelenthet az uniós szociális és munkajogban.³⁹⁰ Az irányelv megkülönböztet természetes és jogi személyek mellett magánszemélyeket, azonban nem határozza meg, hogy mit ért pontosan a magánszemélyek fogalma alatt. A

„A feladatot nem egy konkrét személy, hanem emberek egy meghatározatlan online csoportja látja el, akkor tömegmunkáról (crowdwork) van szó.” lásd: Radnai Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében Munkajog, 2022/4., 23-32. o.

A crowdwork keretében „nagy tömegek bevonása és a feladatok szétDarabolásán keresztül történik a munkavégzés.” lásd: Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben, Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 449-458. o.

A crowdwork online feladatvégzésre, címzetek nélkül nem lehatárolva – de akár bizonyos körre történő lehatárolással - valamilyen feladatmegoldásra történő felhívás. lásd: Prugberger Tamás. Solymosi-Szekeres Bernadett: A platformmunkavégzéssel kapcsolatos szerződések jogi minősítése, Jogtudományi Közlöny, 2025/2., 74-83. o.

³⁸⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról 2. cikk (2) bekezdés

³⁸⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról 2. Cikk (1) b), c), d)

³⁹⁰ Jeremias Adams-Prassl, Antonio Aloisi, Nicola Countouris, Valerio De Stefano, Silvia Rainone: Protecting platform workers in the European Union, European Labour Law Journal Volume 16, Issue 4, December 2025, Pages 427-431. o.

platformalapú munkát végző személy definíciója kifejezetten magánszemélyeket említ, így azonban nyitva hagyja a kérdést, hogy azon esetben, amikor a platformalapú munkát végző személy egyéni vállalkozói státuszban, vagy adott esetben egy jogi személy közreműködőjeként látja el a feladatokat, úgy a magánszemélyi megítélése hogyan alakul. Álláspontom szerint ez egy kulcskérdés, ugyanis az egyéni vállalkozói státusz megkövetelésével könnyen kivonhatják magukat a digitális munkaplatformok az irányelv hatálya alól.

Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése alapján a munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell elsődlegesen irányadónak tekinteni.

Az irányelv 5. cikk (1) bekezdése pedig rögzíti, hogy a digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony, ha az adott tagállamban hatályos nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban és a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel, irányításra és ellenőrzésre utaló tények kerülnek megállapításra.

Az irányelv a korábbi tervezethez képest módosított a vélelem szabályain. Az irányelv tervezet alapján a vélelem megállapításához az alábbi szempontok közül kettő fennállása esetén megállapíthatóvá vált volna a munkaviszony fennállása:

- a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése,
- 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,
- a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton,
- 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,
- az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.³⁹¹

³⁹¹ Irányelv tervezet 4. cikk (1) bekezdés és (2) bekezdés a)-e) pont

A tervezetben a foglalkoztató ellenőrzési, irányítási, utasításadási joga hangsúlyos, amelyet viszonylag távan határoz meg.

A tervezet egy szigorúbbnak tekinthető megoldást tartalmazott szemben az elfogadott irányelvben foglaltakkal, azonban megtartotta a vélelem alapú módszert. Kiss György álláspontja szerint a vélelmek alkalmazása a munkaviszonyra alkalmazott kritériumkatalógusok megerősítését jelentik, azonban többet jelentenek, mint a bizonyítási teher egyszerű megfordítása.³⁹² Az Európai Bíróság értelmezései nyitottak utat a vélelem felállításán alapuló megközelítésnek azáltal, hogy jelezte, hogy a ténybeli körülmények a döntőek, nem pedig a szerződéses terminológia.³⁹³ Ahogyan arra Gyulavári Tamás is utal az egyes országok munkaviszony minősítésére használt minősítő jegyek hasonlóságot mutatnak abban a tekintetben, hogy elsődlegesen alapoznak a tényekre, vagyis arra, hogy a minősítés a tényleges munkavégzésen alapulnak. Legfeljebb abban mutatkozik eltérés, hogy azt egyes országok csak a munkavállaló javára alkalmazzák.³⁹⁴

A tagállamoknak 2026.12.02. napjáig szükséges létrehozniuk az ismertetett szempontok alapján olyan megdönthető vélelmet, amely nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel és fennálló gyakorlattal összhangban áll. Mindebből következik, hogy a tagállamok által alkalmazott kritériumrendszert az irányelv nem egységesíti,³⁹⁵ hanem csupán minimum kritériumokat támaszt a védelem szintjének növelése érdekében. Ezáltal a tagállamok által kimunkált munkaviszony minősítésére alkalmazott szempontrendszer a továbbiakban akár változatlanul fennmaradhat azzal a kiegészítéssel, hogy bizonyos csoportok tekintetében a munkaviszony fennállását vélelmezni kell, az ellenbizonyítás terhe pedig a foglalkoztatóra kerül át.

Az irányelv két minősítő jegyre nagyobb hangsúlyt helyez, nevezetesen az ellenőrzésre és az irányításra. Az irányítási és ellenőrzési jogkör a magyar jogban is alkalmazott minősítő jegy. Ezek a jegyek a platform munka esetében is jelen vannak, azonban más módon öltönek testet. A platformot üzemeltető jellemzően automatikus rendszerek segítségével elemzi és adott esetben alkalmaz a platform alapú munkát

³⁹² Kiss György: A vélelmezett munkajogviszony, a vélelmezett munkajog, *Munkajog*, 2024/3., 1-7. o.

³⁹³ Monika Tomaszewska: Transparency and algorithmic oversight in the digital workplace: Legal challenges under Directive 2024/2831, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* Studies on Labour Law and Social Policy 2025, 32, nr 3, 189. o.

³⁹⁴ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, *Élet a munkaviszonyon túl*, i. m. 42. o.

³⁹⁵ Silvia Rainone, Antonio Aloisi: The EU Platform Work Directive, What's new, what's missing, what's next?, *European Economic, Employment and Social Policy ETUI Policy Brief* 2024. <https://www.etui.org/publications/eu-platform-work-directive> (2025.06.22.)

végző személyt a fogyasztói értékelések alapján. Mindez aggályos lehet az egyenlő bánásmód követelményeit vizsgálva.³⁹⁶

Az irányelv úttörő jelleggel próbál beavatkozni a jogi keretekbe a platform munkavégzők helyzetének javítása céljából. Mindez abban is megnyilvánul, hogy túllép a kialakult kettős modell keretein egyes kérdésekben, mint például a kollektív jogok biztosítása terén.³⁹⁷

Az irányelv jogviszony minősítésével kapcsolatban megfogalmazott kritikák szerint az irányelv túlságosan tág kereteket ad a mérlegelési lehetőségre azáltal, hogy a tagállamokra bízta az értékelési szempontrendszer meghatározását. Ezen túlmenően indokolatlan szűkítést hajt végre a vélelem alkalmazhatósága tekintetében, ugyanis csak a munkát szervező platformokra terjed ki és csak az ellenőrzésre, valamint irányításra utaló tények fennállása esetén.³⁹⁸ Prugberger Tamás emellett kiemeli, hogy az lenne a helyes, ha az irányelv az önfoglalkoztatókra is kiterjedne, hiszen az ő helyzetük is hasonló.³⁹⁹ Mindemellett a platform munkavégzők jogvitái kapcsán a bizonyítási teher megoszlása jellemzően nem ügydöntő,⁴⁰⁰ a jogviták középpontjában sokkal inkább a jogviszony minősítés áll,⁴⁰¹ amelyre nem ad hatékony választ az irányelv. Az irányelv továbbra is az alárendeltségi helyzet keresésére fókuszál, ezért nem lép túl az önálló és önállótlan munkavégzés kettőségén, ezért az irányelv egyesek szerint nem ad megfelelő választ a szabályozási kihívásokra.⁴⁰²

Az irányelv 5. cikk (5) bekezdése alapján amennyiben az illetékes nemzeti hatóság szerint fennáll annak a lehetősége, hogy a platformalapú munkát végző személy besorolása téves, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket vagy eljárásokat kezdeményez az adott személy helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározása érdekében.

³⁹⁶ Hadady-Lukács Adrienn: Az egyenlő bánásmódhoz való jog és a platformmunka, különös tekintettel a platformalapú munkavégzés értékelésére, *Pro Futuro*, 2024/1., 26-38. o.

³⁹⁷ Silvia Rainone, Antonio Aloisi: The EU Platform Work Directive, i.m. 9. o.

³⁹⁸ Prugberger Tamás, Solymosi-Szekeres Bernadett: A digitális platformszervezők széles körű jogdogmatikai és jogágazati jellegének problémáiról, *Munkajog*, 2025/3., 10-16. o.

³⁹⁹ Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszzerű elhatárolási és tartalmi kérdései, i. m. 30. o.

⁴⁰⁰ Christina Hiessl: Platform workers: employees-to-be in the EU?, 2022. <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/platform-workers-employees-to-be-in-the-eu/> (2025.07.12.)

⁴⁰¹ Harry W. Arthurs: The False Promise of the Sharing Economy, 2018., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3172393 (2025.02.21.)

⁴⁰² Adalberto Perulli: The Notion of Subordination and the Presumption of Employment Relationship in the Perspective of Comparative Labour Law, *Comparative Labor Law & Policy Journal*: Vol. 46: Iss. 1, Article 10., 2026. 57-58. o.

Ez utóbbi szabály különösebb változást várhatóan nem fog hozni, hiszen a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság eddig is jogosult volt a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítésére.⁴⁰³

Véleményem szerint a platform irányelvben foglaltaknak való megfelelés feltételez egy olyan érvényes és hatályos jogszabály megalkotását, amely munkajog és polgári jogi szerződések közötti elhatárolási kritériumokat rögzíti és tartalmazza a platformalapú munkát végző személyek megdönthető vélelmének rögzítését. Megítélésem szerint a kritériumkatalógus alapulhat a korábbi joggyakorlat által is alkalmazott elemeken, de több szempontból szükséges azokat felülvizsgálni. Mindezzel az irányelv egyik legfőbb kötelezettsége teljesítésre kerülhet, de ezzel még mindig csupán azt lehet elérni, hogy a kidolgozott kritériumkatalógus mentén a platformok megkeressék azokat a lehetőségeket, amelyekkel kívül tudnak maradni a munkajogi szabályozáson. Éppen ezért szerintem a munka törvénykönyvében létre kellene hozni egy atipikus munkavégzési formát a platformalapú munkavégzésre. Az atipikus jelleget elsődlegesen a rendelkezésre állás hiánya adná, ahol a fizetett szabadsághoz való jog a ténylegesen ledolgozott munkaidőhöz kapcsolódhatna. Ezzel a megoldással ugyanis a fennálló munkajogi keretrendszer jelentős mértékű megbontása nélkül értelmezhetővé válna a munkavégzés ezen formája, amely az elhatárolást is megkönnyíti. Mindaddig, amíg hasonló formát nem ismer a munka törvénykönyve a jogviszonyok egymástól való elkülönítése során a mérleg nyelve mindig a polgári jogi jogviszonyok felé fog billeni. Továbbá lehetőséget biztosít arra, hogy aki a rugalmas foglalkoztatás ezen formáját kívánja választani az megtehesse munkajogi keretek között. Ennek hiányában több alkivétel megalkotása válik szükségessé, hogy a munkaviszony keretében ellátott platformalapú munkavégzést kezelni tudja a munka törvénykönyve. Megítélésem szerint ezzel a megoldással lehet a jelölt munkavégzés rugalmasságát megtartani úgy, hogy közben a munkajogi védelem is szélesedjen. Az irányelv jogviszony minősítésre vonatkozó rendelkezései a platform munka polgári törvénykönyvben nevesített külön szerződés formájában történő szabályozás lehetőségét nem zárja ki, ugyanakkor a magasabb védelem szempontjából a munkajogi szabályozásban történő nevesítést tartom célszerűbbnek.

⁴⁰³ A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény 7. § (4) a) pont

V.1.2. ILO 193. számú egyezménye a tisztességes munkáról a platformgazdaságban

2026.06.12. napján a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet elfogadta a 193. számú egyezményét a platformgazdaságban fennálló tisztességes munkára vonatkozó hiányosságok felszámolása érdekében. Az egyezmény globális szinten úttörőnek számít, mivel nemzetközi szinten korábban egységes szabályozás még nem született a területen. Az egyezmény közvetlenül nem rendelkezik kötelező erővel, az egyezményhez csatlakozni kívánó államok elsősorban ratifikáció útján építhetik be jogrendszerükbe az egyezményben foglaltakat.

Az ILO egyezmény célját tekintve hasonló, mint az EU platform irányelvének törekvése. Mindkét dokumentum a platform munkások helyzetének javítását és kiszolgáltatottságuk csökkentését célozza. Az ILO egyezmény azonban más megközelítést alkalmaz az EU platform irányelvhez képest. Az utóbbi elsősorban a jogi minősítésre helyezi a hangsúlyt és a középpontjában a munkaviszony vélelmezése áll. Az ILO egyezmény általános elvek kiterjesztése révén kívánja a platform gazdaság egészére vonatkozóan javítani a munkát végzők helyzetét. Ilyen elv többek között az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog, a kényszermunka, a gyermekmunka és a diszkrimináció felszámolása, valamint a biztonságos és egészséges munkakörnyezethez való jog.⁴⁰⁴

Az egyezmény nemzetközi jellegéből adódóan a személyi hatályát érintő fogalomhasználata is széleskörű és tágabb mint az EU platform irányelvében foglalt fogalom. Az ILO egyezmény szerint digitális platformon dolgozónak olyan személy tekinthető, akit munkavégzésre alkalmaznak vagy foglalkoztatnak:

- digitális munkaerő-platform által szervezett és/vagy elősegített szolgáltatásnyújtás keretében,
- díjazás vagy kifizetés ellenében,
- függetlenül a foglalkoztatási jogállás szerinti besorolásától.

⁴⁰⁴ Maria Mexi: ILO Convention No. 193: A global framework for decent work in the platform economy, What the new international labour standard establishes, and what implementation now requires, Thinking ahead on societal change, <https://tasplatform.org/whats-new/ilo-convention-no-193-a-global-framework-for-decent-work-in-the-platform-economy#:~:text=Employment%20status%20nevertheless%20remains%20consequential.%20The%20Convention,than%20contractual%20labels%20C%20codifying%20the%20primacy%20of%20fact%20principle.> (2026.07.02.)

Az ILO egyezmény szerint a digitális munkaerő-platform olyan jogi személy vagy - amennyiben a nemzeti jogszabályok ezt lehetővé teszik - természetes személy, amely digitális technológiák és automatizált döntéshozatali rendszerek alkalmazásával:

- szervezi és/vagy elősegíti a szolgáltatásnyújtás céljából, díjazás vagy kifizetés ellenében személyek által végzett munkát, a szolgáltatás igénybe vevőjének vagy a megbízónak a kérésére,
- függetlenül attól, hogy a munkát online vagy meghatározott földrajzi helyszínen végzik.⁴⁰⁵

Az egyezmény hatálya kiterjed valamennyi digitális munka-platformra és valamennyi digitális platformon dolgozóra függetlenül attól, hogy a formális vagy az informális gazdaságban tevékenykednek-e.

Az ILO egyezmény fogalomhasználata lényegében lefedi a teljes platform gazdaságban megjelenő formákat, azokat nem szűkíti olyan módon, mint az EU platform irányelve. Az ILO egyezmény a hatályát rendező szabályoknál ugyanakkor lehetőséget ad az államoknak arra, hogy a digitális munka-platformok meghatározott kategóriáit, vagy a digitális platformon dolgozók meghatározott kategóriáit kizárják az egyezmény hatálya alól. Erre abban az esetben kerülhet sor, ha jelentős horderejű, sajátos problémák merülnek fel és további feltétel, hogy az érintett felek érdekképviselői szerveivel előzetesen konzultációt kell lefolytatni.⁴⁰⁶

Az ILO egyezmény előírja a munkavégzéssel kapcsolatos alábbi alapvető elvek és jogok előmozdítását és érvényre juttatását:

- az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog tényleges elismerését,
- a kényszermunka vagy kötelező munka minden formájának megszüntetését,
- a gyermekmunka tényleges felszámolását,
- a foglalkoztatás és a munkavégzés terén megnyilvánuló megkülönböztetés megszüntetését,
- a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosítását.⁴⁰⁷

⁴⁰⁵ ILO 193. számú egyezménye, Convention concerning decent work in the platform economy, Genova, 2026., 1. cikk a), b) pont.

⁴⁰⁶ ILO 193. számú egyezménye, Convention concerning decent work in the platform economy, Genova, 2026., 2. cikk 1, 2. bekezdés

⁴⁰⁷ ILO 193. számú egyezménye, Convention concerning decent work in the platform economy, Genova, 2026., 3. cikk

Az elvek kapcsán fontos azt hangsúlyozni, hogy az ILO egyezmény hatálya nem tesz különbséget a foglalkoztatási jogállás szerinti besorolások között. Ennek révén a jelölt munkajogi alapelvek olyan univerzális alapelvekként funkcionálnak, amelyek túlnyúlnak az alkalmazotti státusz és a munkaviszonyra tekintettel fennálló jogosultságok és kötelezettségek rendszerén. A munkahelyi biztonság és az egészségvédelem körével az ILO egyezmény 4. cikke részletesen is foglalkozik, amely lényegében kiterjeszti a munkavédelmi követelmények megtartását a platform gazdaság szereplőire. Ennek következtében a digitális platformok felelősségi körét is szükséges körülhatárolni. Az ILO egyezmény további garanciát állít a veszélyes helyzetekből való kilépés jogának deklarálásával, amely elsősorban a fizikai helyhez kötött platform munkások eseteire adhat megoldást.⁴⁰⁸ Ilyen veszélyes helyzet lehet például valamilyen rendkívüli időjárási körülmény az ételfutárok esetén.

Az ILO egyezmény olyan problémákra is reflektál, amelyre az EU platform irányelve nem. Ilyen például az ILO egyezményben foglalt erőszak és zaklatás elleni védelem. Ennek keretében az ügyfelek által a munkavégzéssel összefüggésben elkövetett bármely formában megvalósuló zaklatás ellen hatékony védelmet szükséges biztosítani.⁴⁰⁹ Álláspontom szerint ennek a jogosultságnak kihatása van azon díjazást érintő gyakorlatokra is, amelyek az ügyfelek visszajelzésétől tesz függővé bizonyos juttatásokat a platformot biztosító fél.

Az ILO egyezmény a részes tagállamoktól intézkedéseket vár el a nemzeti sajátosságoknak megfelelő tisztességes munkalehetőségek megteremtésének előmozdítására, valamint a karrier- és készségfejlesztés ösztönzésére a platformgazdaságban, valamint a platformokon keresztül végzett munka formalizálásának elősegítésére.⁴¹⁰ Ezen pont különösen fontos a platform gazdaság fehéritése kapcsán, amely feltételez egy nemzeti szintű stratégiát a platform gazdaság szabályozására.

A 9. cikk rendelkezik a platformokon dolgozók foglalkoztatási jogállásának besorolásáról. Az egyezmény nem jelöl meg alkalmazandó modellt, ugyanakkor

⁴⁰⁸ Sangam Tripathy: The ILO Convention on Platform Labour: A Verdict, Asian Labour Review a journal for labour movements across Asia, [https://labourreview.org/verdict-ilo-convention-platform/#:~:text=The%20Convention's%20scope%20is%20broad%2C%20applying%20to,provision%20dismantles%20the%20common%20%E2%80%9Ctech%20intermediary%E2%80%9D%20define.\(2026.07.10.\)](https://labourreview.org/verdict-ilo-convention-platform/#:~:text=The%20Convention's%20scope%20is%20broad%2C%20applying%20to,provision%20dismantles%20the%20common%20%E2%80%9Ctech%20intermediary%E2%80%9D%20define.(2026.07.10.))

⁴⁰⁹ ILO 193. számú egyezménye, Convention concerning decent work in the platform economy, Genova, 2026., 6. cikk

⁴¹⁰ ILO 193. számú egyezménye, Convention concerning decent work in the platform economy, Genova, 2026., VI. fejezet

rögzíti, hogy helyes besoroláshoz elsősorban a munkavégzésre, valamint a digitális platformon dolgozó díjazására vagy kifizetésére vonatkozó tényeket szükséges figyelembe venni.⁴¹¹ A tényleges munkavégzés alapján történő besorolás, vagyis a tények elsődlegességének elve a legtöbb ország gyakorlatában megjelenik, amelyet az egyezmény is kiemel.⁴¹² Az EU platform irányelvnek szintén központi elemét képezi az elv. Az egyezmény nem ír elő olyan konkrét kritériumokat, amelyek alapján munkaviszony fennállását szükséges megállapítani. Az egyezmény kiemel olyan elemeket, amelyeket a platform munka sajátosságait figyelembe véve kiemelten szükséges vizsgálni a helyes besoroláshoz. Mind az ILO egyezmény, mind pedig az EU platform irányelv kapcsán a tények elsődlegességének elve csak akkor járhat sikerrel, ha az államok hozzáigazítják a foglalkoztatási jogviszony fennállásának megállapítására szolgáló kritériumokat a platformalapú munkavégzést végzők foglalkoztatási státuszához.⁴¹³ Ellenkező esetben a minősítés nem feltétlenül tölti be a szerepét úgy, ahogy az a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ügyben kimutatható volt.

A díjazás vonatkozásában az ILO egyezmény szintén előremutató, bár óvatos lépéseket tesz. Egyfelől a részes államoknak megfelelő intézkedést kell hozni, hogy a díjazás mértéke ne legyen alacsonyabb az alkalmazandó törvényes minimálbérnél azon platform munkások esetén, akik munkaviszonyban állnak. A munkaviszony keretében dolgozó platform munkások számára deklarálásra kerül továbbá a munkavégzés során felmerült költségek megtérítésének kötelezettsége is. Azon platform munkások, akik nem munkaviszonyban látják el a feladatukat csupán annak megvizsgálásáról rendelkezik az egyezmény, hogy rájuk is kiterjesztik-e a minimálbérre vonatkozó rendelkezéseket. Mindez tehát nem hoz áttörést, csupán lehetőséget azon platform munkásoknak, akik nem munkaviszonyban látják el a feladatot. Hazánkban a munkaviszony keretében dolgozók pedig eddig is élvezték a minimálbérre és az indokolt költségek megtérítésére vonatkozó védelmet. A

⁴¹¹ ILO 193. számú egyezménye, Convention concerning decent work in the platform economy, Genova, 2026., VII. fejezet

⁴¹² Patty Shapiro: ILO Adopts First Global Labor Standard for Platform Work: What U.S. Companies Need to Know, Ogletree Deakins, [https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/ilo-adopts-first-global-labor-standard-for-platform-work-what-u-s-companies-need-to-know/#:~:text=%2D%20ILO%20Convention%20No.%20%2D%20Under%20the,employment%20classification%20\(e.g.%2C%20%E2%80%9Cindependent%20contractor%E2%80%9D%20or%20%E2%80%9Cemployee%E2%80%9D\).](https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/ilo-adopts-first-global-labor-standard-for-platform-work-what-u-s-companies-need-to-know/#:~:text=%2D%20ILO%20Convention%20No.%20%2D%20Under%20the,employment%20classification%20(e.g.%2C%20%E2%80%9Cindependent%20contractor%E2%80%9D%20or%20%E2%80%9Cemployee%E2%80%9D).) (2026.07.10.)

⁴¹³ Valerio De Stefano: The EU Commission The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work on Platform Work: an overview, Italian Labour Law e-Journal Issue 1, Vol. 15, 2022. 111. o.

kiszámítható és jogszerűen kifizetett díjazást azonban minden platform munkavégzőre általános jelleggel kötelezővé teszi az egyezmény. A bérezés kapcsán talán a legfontosabb rendelkezés, hogy platformok időben pontos és könnyen érthető tájékoztatást nyújtsanak a digitális platform-munkavégzőknek a díjazásukról és az esetleges levonásukról. Mindez azért különösen jelentős, mert a platform gazdaságban alkalmazott díjazási konstrukciók sok esetben átláthatatlanok, amely jelentősen növeli a platform dolgozók kiszolgáltatott helyzetét.

A díjazás körében kikerült a végleges egyezmény szövegezéséből a várokozási idő kompenzálására vonatkozó kötelezettség.⁴¹⁴ Erről említést sem tesz az elfogadott egyezmény szövegezése, amely azért sajnálatos, mert a megrendelések közötti várokozási idő révén a platform munkás nem a saját idejével rendelkezik. A szabály elhagyásának egyik fő indokát képezte, hogy a rendelkezés összemosná a határokat a független vállalkozók és az alkalmazotti besorolás között.

A szociális biztonság vonatkozásában az egyezmény előírja annak biztosítását, hogy platformokon dolgozók hozzáférjenek a társadalombiztosítási védelemhez azonos feltételek mellett, mint a hasonló foglalkoztatási státuszú egyéb foglalkoztatottak. Mindez jelentős lépés a szociális biztonság emelése érdekében, azonban jóval elmarad az egyetemes szociális védelem ideáljától.⁴¹⁵

Az egyezmény tilalmat állít a jogviszony megszüntetésére, vagy fiók deaktiválására, amennyiben az intézkedés diszkriminatív vagy egyébként jogellenes okokon alapul. Ugyan nem teszi kötelezővé az indokolást, de mégis átláthatóbb működésre sarkallja a platformokat. Mindez előrelépés a foglalkoztatás biztonsága és a megélhetés védelme felé, amely kizárja a büntető jellegű fiók deaktiválási gyakorlatokat.

Az egyezmény kitér arra is, hogy a platform munkások időben, ellenőrizhető módon és könnyen érthető tájékoztatást kell kapjanak a foglalkoztatásuk vagy megbízásuk feltételeiről. Mindez elősegíti a platform munkások döntési helyzetét, védi őket a sokszor bonyolult és átláthatatlan munkaszervezési megoldásoktól, ezáltal a jogérvényesítés is hatékonyabb lehet a munkások számára. A rendelkezés ugyanakkor

⁴¹⁴ Carlotta Ceretelli: Decent Work in the Gig Economy: An Appraisal of the EU and ILO Regulation of Digital Labour Platforms, European Papers , 11. kötet, 2026, 1. szám, 113–138. o.

⁴¹⁵ Sangam Tripathy: The ILO Convention on Platform Labour: A Verdict, Asian Labour Review a journal for labour movements across Asia, <https://labourreview.org/verdict-ilo-convention-platform/#:~:text=The%20Convention's%20scope%20is%20broad%2C%20applying%20to,provision%20dismantles%20the%20common%20%E2%80%9Ctech%20intermediary%E2%80%9D%20defence.> (2026.07.10.)

nem oldja meg azt a problémát, hogy a platform egyoldalúan határozza meg és változtathassa az általános szerződési feltételeit.

Az egyezmény továbbá rögzíti, hogy a digitális platformokon dolgozók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb védelemben, mint az azonos foglalkoztatási státuszba sorolt egyéb foglalkoztatottak. Az egyenlő elbánás elve azonban jelentős csorbát szenved az elfogadott egyezmény szövegezése révén, ugyanis a meglévő státusz szerinti egyenlőséghez köti a védelmet. A rendelkezés csupán az azonos státuszú foglalkoztatottak vonatkozásában írja elő az egyenlő bánásmód követelményét.

Összességében elmondható, hogy az ILO egyezmény jóval túlmutat a platform munkások státuszának meghatározási kérdésein, sokkal inkább törekszik kiterjeszteni a munkajog egyes védelmi elemeit a platform gazdaságra. Az ILO egyezmény több olyan kérdést is igyekszik szabályozni, amelyet az EU platform irányelv egyáltalán nem taglal. Ilyen például a szociális biztonság, a minimálbér, a tisztességes munka alapvető követelményei területei. Az ILO egyezmény a díjazás és a munkafeltételek átláthatósága kapcsán jelentős előrelépéseket tesz, azonban a tájékoztatás és a konzultáció joga nem kerül széleskörben kiterjesztésre. Ezzel összefüggésben az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott beszélgetés általános keretének létrehozásáról szóló Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelv szabályai megfelelő kiinduló alapot jelenthetne. Az ILO egyezményen azonban érezhető, hogy a munkáltatók határozottan ellenezték azokat a merev, kötelező erejű előírásokat, amelyek automatikusan munkavállalóként sorolták volna be a független vállalkozókat. Egyes álláspontok szerint az ilyen intézkedések aláásták volna a platformalapú üzleti modellt.⁴¹⁶ Mindez jól nyomon követhető az egyezmény szövegezésén, többek között amikor különbséget tesz a munkaviszonyban vagy egyéb formában végzett platform munkák között.

Mindként szabályozási megoldás nagy hangsúlyt fektet a jogviszonyok elhatárolására és fenntartják a jogviszonyok dualitásának rendszerét, nem kerül megalkotásra egy újabb jogállás. Az ILO egyezmény a munkajogban használt alapelvek alkalmazási körének kiterjesztésén keresztül próbálja meg javítani a platform gazdaságban dolgozó személyek körülményeit. Az ILO egyezményben továbbá szintén nagy szerepet kap a

⁴¹⁶ Sangam Tripathy: The ILO Convention on Platform Labour: A Verdict, Asian Labour Review a journal for labour movements across Asia, <https://labourreview.org/verdict-ilo-convention-platform/#:~:text=The%20Convention's%20scope%20is%20broad%2C%20applying%20to,provision%20dismantles%20the%20common%20%E2%80%9Ctech%20intermediary%E2%80%9D%20defence.> (2026.07.10.)

jövedelembiztonság azonban ennek kiterjesztése nem történik meg minden platformgazdaságban dolgozó személyre. A biztonságos és egészséges munkakörnyezet kapcsán szintén a kockázatok megosztására tesz kísérletet a jogalkotó. A területen különösen nehéz a digitális stressz okozta megbetegedésekből származó felelősség megállapítása, hiszen sok esetben a digitális jelenlétet maga a munkát végző személy idézi elő saját döntése alapján saját eszközein.

A foglalkoztatás során a kockázatok telepítésének újragondolásán túlmenően egyre fontosabb szerepet tölt be a kockázatalapú szabályozási megoldás. A kockázatközpontú és kockázatarányos szabályozás nagy előnye, hogy elősegíti a hatékonyság javítását, az eredményesség erősítését és az adminisztratív terhek csökkentését.⁴¹⁷ A kockázatalapú szabályozás egyik legismertebb példája az EU mesterséges intelligencia rendelete,⁴¹⁸ amely különböző kockázati besorolásokat állít fel az egyes mesterséges intelligencia alapú szoftverek alkalmazására attól függően, hogy mi az alkalmazási terület. Minél magasabb kockázatba tartozik egy rendszer, annál szigorúbb szabályok vonatkoznak rá. Mindez érinti a platform munkások helyzetét is, sőt az EU platform irányelv és az ILO egyezmény is további szabályokat állapít meg azokra a digitális munkaplatformokra, akik automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereket alkalmaznak. A kockázatalapú szabályozási megoldások azonban csak ott működnek megfelelően, ahol a kockázatokat kellőképpen ismerjük ahhoz, hogy azokat kategorizálhassuk. A mesterséges intelligencia alapú rendszerek esetében azonban korántsem biztos hogy fennáll ezen kritérium.⁴¹⁹

A kockázatalapú szabályozási rendszer markánsabb szerepvállalása üdvözlendő lenne a platformgazdaságban is. Megítélésem szerint indokolt lenne a kötelező kockázatértékelés elvégzése a platformok számára a jogviszony létesítése előtt. A jogviszony helyes értékeléséhez azonban mindenképpen szükség van a már korábban taglalt kritériumkatalógus megalkotására, amely alapul szolgál a kockázatértékelés során is.

Az Európai Unió irányelvek átültetése kapcsán kialakult hazai gyakorlat jellemzően az irányelveknek való megfeleléshez szükséges minimumok teljesítése. A területen

⁴¹⁷ OECD Regulatory Policy Outlook 2021, OECD Publishing, Paris, 2021, 182-211. o.

⁴¹⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2024. június 13-i (EU) 2024/1689 Rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról

⁴¹⁹ Savin Andrej: When the Law Meets the Unknown: Risk, Uncertainty and the Limits of Regulation. European Journal of Risk Regulation, 2026., 6-7. o.

mindenképpen szemléletmódváltásra van szükség, különösen annak fényében, hogy a digitális hatások jellemzően együtt járnak azzal, hogy a foglalkoztatottakra hárulnak olyan kockázatok, amelyeket más esetben a munkáltató viselne. A rugalmasság megtartása mellett a fő feladat kockázatok méltányos elosztása a jogviszony szereplői között, amely a nemzeti jogalkotás számára továbbra is nyitott feladat.

V. 2. A munkajog megújításának egyes lehetséges útjai

A rugalmas munkavégzési tevékenységek rugalmas szabályozást és széleskörű alakíthatóságot feltételeznek. Mint láhattuk ennek markáns megnyilvánulási formáját jelenti, hogy a munka világának szereplői folyton keresik a jobb, vagy racionálisabb lehetőségeket, amiket gyakran a munkajogon kívül találnak meg. A munkajog jövőjét illetően egyre többször vetődik fel a munkajog hagyományos szerepéből történő kilépés. Mindez pedig a korábban kifejtett helyzetből adódik, mely szerint a technika adta lehetőségek, a megváltozott igények és a szerződési szabadság⁴²⁰ mentén a felek feszegetik a munkajog kereteit. Általánosságban a kérdés abban áll, hogy a munkajog megtudja-e tartani a hagyományos szerepkörét és viszonylagos önállóságát vagy sem? A magam részéről határozottan azon az állásponton vagyok, hogy szükség van a tradicionálisnak tekinthető munkajogi szabályozásra a jövőben is. Azonban a munkajog helyzete, szerepe némileg új irányt kell vegyen, bizonyos szempontból meg kell újítani. Ennek részeként pedig a magánjoggal való kapcsolatát bizonyos szempontból szorosabbra kell fűzni a korábban taglalt fogyasztói státusz alapulvétele mentén.

Kiss György megállapításai szerint a munkajog lehetséges jövőbeli irányait tekintve három fő csapásvonalat különíthetünk el. Az egyik a hagyományos munkajog pozíciójának megtartása számos engedménnyel és rugalmassággal megfűszerezve. A másik lehetőség a munkavállalás és a foglalkoztatás szinte teljes szabadságán alapul.

⁴²⁰ A szerződési elv érvényesüléséhez a polgári jogi kötelekben az állam beavatkozásának hiánya, passzivitása kell, addig a munkajogban pont a – megfelelő mértékű – állami intervenció szükségeltetik ugyanehhez.

A szerződési szabadság elve érvényesül a munkajogban, de speciálisan, egy magasabb szinten mégpedig a kollektív önrendelkezés szintjén. Amennyiben „a kollektív megállapodások be tudnák tölteni maradéktalanul azt a munkerő–piac alakítási funkciót, mint amit a jogalkotói idea szánt neki eredetileg, akkor csökkenthető lenne az Mt. kogenciája, ami automatikusan azzal a következménnyel járna, hogy a szerződéses elv kisebb mérvű korlátozása mellett egyensúlyi pozíció alakulhatna ki, tulajdonképpen a piac önszabályzó mechanizmusára bízva.” In: Bodó László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2012. évi (IX. évfolyam) 4. szám, 16. o.

Ebbe a körbe tartoznak az „atipikus” foglalkoztatási-munkavállalási módszerek munkajogra gyakorolt hatásai. Kiss György egy harmadik irányvonalat is felsorakoztat. Ez nem más, mint a munkaszerződés sajátosságait felhasználva visszatérni a klasszikus szerződési elvekhez.⁴²¹ A következőkben a vázolt felosztás mentén kívánom megvizsgálni és kiegészíteni az egyes lehetőségeket.

V. 2. 1. A munkajog jelenlegi helyzetének megerősítése

Kiss György ezen irányvonal vonatkozásában kifejti, hogy Európában a hetvenes években kialakítani szándékozott szociális tér értékeihez való ragaszkodás napjainkban is meghatározó, ugyanakkor úgy véli, hogy nem lehet elkerülni azokat a hatásokat, amelyek széttörik a mesterséges egyensúlyra épülő munkajog kereteit. Felfedezni véli a rejtett törekvést, hogy a munkaszerződés helyett általában a szerződés intézményét kellene kiindulópontnak tekinteni.⁴²²

Korábban utalást tettem arra, hogy a munkajog tárgya a függő munkavégzés. A munkajog alapvető küldetése, hogy a munkaviszonyban alá-fölé rendelt helyzetben lévő szerződő felek között kiegyenlítse, kompenzálja a fennálló egyensúlyhiányos helyzetet. Megítélésem szerint ez az alapvető tétel a jövőben is kiindulópontját kell képezze a jogviszonynak. Fennáll azonban egy folytonos feszültség a munkavállalói garanciális szabályok és a munkáltató autonómiája között. Az egyensúlyi helyzet kialakítása meglehetősen kényes kérdéskör, azonban a bekövetkező társadalmi változások mentén megtett felülvizsgálatok elősegíthetik annak fenntartását. Mindezeket figyelembe véve szükséges bizonyos elemekre nagyobb hangsúlyt fektetni.

Ahogy arra korábban már utaltam általában a biztonság a jogviszony tartósságára utal, annak megszüntetéséhez kapcsolódó garanciális elemeket tartalmaz, mint például a felmondási idő, a felmentés, a végkielégítés. Azonban kevés szó esik a biztonság másik vetületét jelentő anyagi és egzisztenciális biztonságról. Nem csupán a jogviszonyban tartás és a jogviszony tartóssága jelentheti az egyetlen módját a biztonság erősítésének. A biztonság az ellenszolgáltatás és az ellentételezés, tehát a

⁴²¹ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), i. m., 29. o.

⁴²² Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), i. m., 32. o.

díjazás útján is erősíthető, legalábbis könnyebben összhangba hozható a rugalmassággal. Ennek alapján elképzelhetőnek tartom a munkajog szabályainak olyan módon történő differenciálását, amely magasabb fokú rugalmasságot enged bizonyos kérdésekben, amely elsősorban a felek akaratán nyugszik, ugyanakkor ennek ára van, amely az ellenszolgáltatás mértékében ölt testet. Ezzel többsebességessé lehetne tenni a munkajogi szabályozást, további differenciálást végrehajtva a szabályozáson belül. Erre a későbbiekben még ki fogok térni.

Mindazon túlmenően, hogy egyetértünk-e vagy sem a munkajog „klasszikusnak” nevezhető szerepkörének megtartásával és megerősítésével, további jelentős kérdésként vetődik fel, hogy mindez globális szintű univerzális jogok formájában valósuljon-e meg, vagy pedig igény van a jövőben is a nemzeti szintű szabályokra? Az első felvetés mellett szól, hogy az a megoldás segíti elő legjobban a globálissá váló munkaerőpiacon a szabad munkaerő áramlását. Másrésztől elvitathatatlanul jelen vannak nemzeti szinten bizonyos történelmi, kulturális sajátosságokból fakadó eltérések a munkajog területén, melyektől nehezen válnak meg az egyes nemzetek.

V. 2. 2. Elmozdulás az „atipikus” foglalkoztatási módszerek irányába

Kiss György ezen lehetőséggel kapcsolatban a platform alapú munkavégzési formák problematikájára reflektál, amely szerinte a munkajog valamennyi intézményét annulálja vagy annulálhatja.⁴²³

Meglátásom szerint a platform munkák megjelenése és az általuk kiváltott folyamat valóban veszélyeztetheti a munkajog létét, mert a rugalmas munkavégzési tevékenységek térnyerésével a foglalkoztatás súlya átkerülhet a sikeres piaci jelenlétet biztosító polgári jogi jogviszonyok keretei közé. Kiss György két lehetséges fejlődési irányt különböztet meg ezen a téren. Ezek közül az egyik, hogy kialakul egy olyan munkavállalási forma, amely több elemében hasonlít, vagy akár azonosságot mutat a munkajoggal, azonban működése a munkajogon kívül, annak határait túllépve valósul meg. A másik irány pedig, hogy az új formákat a munkajog bekebelezi, annak szabályozási tárgykörébe vonja.⁴²⁴ Fontos kiemelni, hogy a munkát végző személyek

⁴²³ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), i. m., 33. o.

⁴²⁴ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), i. m., 35. o.

munkavállalói minőség alá való besorolása nem feltétlenül jelenti a rugalmasság elvesztését a felek számára.⁴²⁵

Meglátásom szerint ez utóbbi irány több nehézséget is okoz. A kiindulópont, hogy a polgári jog a típusválasztási szabadság elve alapján a felek számára nemcsak azt engedi meg, hogy a szerződés tartalmát szabadon állapítsák meg, hanem azt is, hogy a szerződésekre, azok tartalmára vonatkozó szerződésektől egyező akaratukkal eltérjenek. Az eltérés csak abban az esetben nem lehetséges, ha azt jogszabály kifejezetten tiltja. Ebből következően a felek nem csupán azokat a szerződéseket köthetik meg, amelyeket a Ptk. nevesít, hanem a legváltozatosabb tartalmú, a piaci, forgalmi viszonyoknak számukra legjobban megfelelő szerződések is létrehozhatók. Így lehetséges az ún. vegyes szerződések kialakítása, amelyekben a felek több nevesített szerződés tartalmi elemeit egyesítik, de megállapodhatnak olyan nem nevesített szerződésben is, amely a Ptk. által szabályozott egyetlen szerződés tartalmi elemeit sem foglalja magában. Ezek a megállapodások ugyanakkor nem tekinthetők semmisnek, mert vagy annak a szerződésnek a tartalma szerint léteznek, amely a megállapodás tartalmában túlsúlyban van (vegyes szerződések esetében), vagy a polgári jog általános szabályai szerint kerülnek elbírálásra (nem nevesített szerződések esetében).⁴²⁶ A platformmunka jellemzői alapján nem lehet a platformmunkát egyértelműen a munkajog alá sorolni.⁴²⁷ Ugyan a platform munkavégzési formák rendelkeznek munkajogi karakterjegyekkel, azonban meglátásom szerint nem olyan mértékben, amely minden problémától mentesen lehetővé tenné a polgári jog kötelékéből történő kiszakítását. Többek között a fent leírt szerződési szabadság elve miatt nem értek egyet azon állásponttal, hogy ezekben az esetekben a helyes jogalkotói magatartás az lenne, hogy az új típusú munkavégzési formákat teljes egészében a munkajog égisze alá vonjuk. Legalábbis addig nem, amíg a munkajog nem tesz szabályozási lépéseket a forma befogadhatósága felé. Továbbá itt szeretnék párhuzamot vonni a platform munka és az önálló munkavégzőnek minősülő távmunkás helyzete között. Bankó Zoltán megállapítása alapján ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen két feltételnek egyszerre kell teljesülnie. Egyfelől a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás

⁴²⁵ Antonio Aloisi, Valerio De Stefano: Regulation and the Future of Work: The Employment Relationship as an Innovation Facilitator 2020. International Labour Review, 26. o.

⁴²⁶ Kiss György: Munkajog, i. m. 93. o.

⁴²⁷ Radnai Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, i. m., 23-32. o.

lehetősége legyen. Másfelől van egy egzisztenciális feltétel, hogy a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó.⁴²⁸ A platform munkások esetében a munkaidő beosztás joga a munkatevékenységet végző felet illeti. A platformot biztosító fél mindössze orientálja a tevékenységet végzőt, de nem illeti meg és nem határozza meg a munkaidő beosztást. A munkahely és a munkavégzés helyét túlnyomórészt szintén a platform munkás jogosult eldönteni különösen a várakozási időben. Az egzisztenciális feltétel már sokkal inkább vitatható, azonban a platform munkások rendelkeznek azon eszközökkel, amelyekkel ellátják a feladatokat. Így a fenti kritériumok alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy platform munkavégzők tevékenységüket önálló munkavégzőként teljesítik. Mindezek mellett utalok arra, hogy a mai társadalmi viszonyok között a munkavégzéshez szükséges eszközök beszerzése nem feltétlenül megfelelő fokmérője a piacon való önálló megjelenés képességének.

A munkát végző személyek védelme érdekében magam részéről sokkal inkább egy lehetséges harmadik iránnyal egészíteném ki a vázolt tendenciákat. Abban, az esetben, ha az új típusú munkavégzési formákat változatlanul polgári jogi alapon kezeljük - elkerülve több dogmatikai problémát - megvalósíthatónak tartom a foglalkoztatott csoportok kiszolgáltatott helyzetének csökkentését a magánjogi keretek között csak úgy, mint a fogyasztók esetében.⁴²⁹ Ugyanakkor azon az állásponton vagyok, hogy a foglalkoztatás dualitása, amely lehetővé teszi a munkajogi és a polgári jogi keretek között történő munkavégzést a későbbiekben is tovább élhet egymás mellett. Ehhez azonban a korábban kifejtettek szerint elengedhetetlen a jogviszonyok közötti megfelelő elhatárolási módszerek kidolgozására. Mindemellett szükség van a munkajog megújítására, melynek középpontjában a rugalmasság növelése áll, annak érdekében, hogy a két viszonyrendszer között megmaradjon az egyensúly.

Kapcsolódva a platform munkavégzéshez, de túllépve ezen kereteken itt kívánok azon megoldási javaslatról is szót ejteni, amely a munkajogon belül, de ahhoz az atipikus jogviszonyokon keresztül kapcsolódik. Álláspontom szerint a munkajog pozíciójának megerősítéséhez szükség van arra, hogy az atipikus munkaviszonyok körét bővítse a jogalkotó. Ennek alapját képezi az a feltevés, hogy a szerződő felek sokkal inkább szeretik a kész és előgyártott típusokat. Továbbá praktikus lehet bizonyos esetekben

⁴²⁸ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, i. m. 49–61. o.

⁴²⁹ Lásd: Rab Henriett: A munkavállalói státusz egyes kérdései, A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – Előképek, közjogi és munkajogi vetületek, Debrecen, 2019. 121–138. o.

az előgyártás abból a szempontból is, hogy így könnyebben egyensúlyban tartható a felek jogviszonyon belüli aszimmetrikus helyzete. Ehhez először is tisztázni érdemes, hogy hol húzzuk meg annak határát, hogy bizonyos formákat beemelünk a munkajogi szabályozás keretébe, másokat pedig meghagyjuk a polgári jog fennhatósága alatt. Ennek alapja, hogy meghatározzuk és leszűkítsük a munkajog azon elhatároló ismérveit,⁴³⁰ amely a tipikus és az atipikus munkaviszonyok rendező elveként funkcionálhat. Megítélésem szerint a munkajog lényegadó és elhatároló ismérvei közül a széleskörű utasításadási jog, valamint a rendelkezésre állási kötelezettség az a két ismerv, amely mentén lehetséges az elhatárolás, mégis biztosítja a jogviszony alakításának rugalmas kereteit. Ehhez azonban szükséges lehet a korábban tárgyaltak szerint a rendelkezésre állás intézményének újragondolása.

A fentiek tükrében fel kell tenni tehát a kérdést, hogy mi az, ami miatt a felek mégis a munkaviszony keretei között történő foglalkoztatást választják más formákkal szemben? Erre a jogalkotónak többféle válasza lehet és több eszköz áll rendelkezésre, amelyek közül vagy a kötelezés, vagy az orientáció jöhet szóba. A megújítás kapcsán kiemelt jelentőséget kell kapjon az orientálás, mert a felek sok esetben nem élnek a jogszabály adta lehetőségekkel. Ezzel összefüggésben érdemes kiemelni a távmunkavégzés példáját. A távmunka elterjedésének jogi feltételrendszere 2020 előtti időszakban is adott volt. Azonban a Covid járvány, mint egy katalizátor ezt a folyamatot beindította és sok munkáltató miután szembesült a rendszer működőképességével és hatékonynak találta, azt a jövőben is alkalmazni kívánta. Fontos kiemelni, hogy a távmunkavégzőket sok esetben jellemzi a romló munkakörülmények, hasonló módon a platform munkavégzők helyzetéhez.⁴³¹ Sok más lehetőség és jogintézmény is hasonló cipőben jár. A felek nem mernek változtatni, fenntartással kezelik a hagyományostól eltérő megállapodásokat, pedig az a versenyképesség záloga lehet adott esetben. A bizonytalan foglalkoztatási formák számarányának növekedése miatt a munkajog által nyújtott védelmi funkciók egyre kevesebb munkavállaló számára elérhetőek.⁴³² Ebből okulva mindenképpen szükségét látom annak, hogy a munkáltatók és a munkavállalók széleskörű tájékoztatása és

⁴³⁰Lásd: 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

⁴³¹ Antonio Aloisi, Silvia Rainone, Nicola Countouris: An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis", ILO Working papers, 2023. <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp101/index.html> (2026.01.24.)

⁴³² Harry W. Arthurs: The False Promise of the Sharing Economy, 2018. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3172393 (2025.04.05.) 8.o.

oktatása megvalósuljon és a munkajog által kínált lehetőségek népszerűsítésre kerüljenek. Ebben pedig kiemelt szerephez kell juttatni a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezeteket. Megítélésem szerint a munkajog jövője és versenyképessége a polgári jogi alapokon nyugvó foglalkoztatási formákkal szemben csak egy kölcsönös előnyökön nyugvó munkajogi rendszerben valósulhat meg. Ez pedig kompromisszumot hordoz magában, hiszen a munkáltatói érdek csak akkor fűződik a munkajogi foglalkoztatási formához, ha ez számára legalább annyi előnnyel jár, mint amennyi többlet terhet rejt magában. Ez tehát a munkavállalói védelmi szint némi csökkentését eredményezheti, ugyanakkor mégis jóval több garanciális elem védheti a foglalkoztatottat, mint egyéb mellérendeltségen alapuló jogviszony keretei között történő munkavégzés esetén.

V. 2. 3. Az alapelvekben rejlő lehetőségek

Az alapelvek szerepének növelése alapvetően tágítja a felek mozgásterét a jogviszonyban. Alapelvek mentén szervezett munkajogi koncepció visszavezet minket egy a munkajog területén jól ismert kérdéskörhöz. Ez nem más, mint a magánjogi, vagy közjogi erősödés dilemmája. Ahogy arra korábban utaltam munkajog fejlődéstörténete némi ciklikusságot mutat a magánjogi és a közjogi elemek munkajogra gyakorolt hatásának vonatkozásában. A munkajog ebben a tekintetben már megjárta mindkét végletet. Mindez leírható a státusz és a kontraktus elmozdulásaival.⁴³³ A kiindulópont és egyben az egyik véglet a magánjogi alapokon nyugvó teljes szerződési szabadság. Ez azonban a piacgazdaság elveivel kiegészülve a felek egyensúlyhiányos állapotához vezet. A munkásság helyzetének romlása és kizsákmányolása elindította a munkajogi szabályozás közjogi elemekkel való dúsításának folyamatát. A szocialista országok munkajogát a közjogi elemek magas száma határozta meg. A rendszerváltást követő időszak szintén egy magánjogi erősödést hozott a munkajog területén, mely hazánkban a rendszerváltást követő második kódexben tovább folytatódott. És itt vagyunk a XXI. század negyedénél, amikor is úgy tűnik, hogy a munka világának szereplői számára túlságosan merevnek,

⁴³³ Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, i. m 88-93. o.

statikusnak és közjogiasnak bizonyul a szabályozás, hiszen szemünk láttára megy végbe a foglalkoztatás polgári jog felé történő közeledése.

Az alapelvek az általánosan megfogalmazott kritériumrendszert állítanak fel, amelyek lényegét tekintve keretszabályoknak minősülnek.⁴³⁴ Az alapelvek funkciója, hogy keretet adjon a szabályozásnak, törvényértelmező funkciójuk van, továbbá hézagkitöltő szerepet is betöltenek.⁴³⁵ Az alapelvek tehát egy gyűjtőkategóriát képeznek, amelyeket a jogszabályban betöltött szerepük szerint kell megítélni, nem pedig elvnevezésük alapján.

A polgári törvénykönyv a bevezető rendelkezések alatt foglalja össze az alapelveket, a régi munka törvénykönyve ezen átfogó rendező elveket „a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai” elnevezéssel illette, míg a hatályos munka törvénykönyve az „általános magatartási követelmények” fordulatot alkalmazza. Ebben a körben utalok arra, hogy általános magatartási követelmények köre szélesebb, mint az általános magatartási követelmények alatt szereplő elvek. Mindez alapot adhat az alapelvek törvényben meghatározott felépítésének az újragondolására.⁴³⁶

A munkajog területén az általános magatartási követelményeknek különös jelentősége van. A szerződés tartóssága kizárólag világos és szilárd rendező elvek mentén biztosítható. Emellett a munkaviszonyban teljesítendő feladatokat pluralitás jellemzi, amely számos egyedi esetet és helyzetet termet. Egy törvénykönyv sem tudja megoldani azt a feladatot, hogy valamennyi élethelyzetet és lehetséges esetkört a felek viszonyában rendezzen. Éppen ezért a munkajog területén gyakran kerülnek bevonásra az általános magatartási követelmények egy jogvita feloldása során.

Megjegyzendő, hogy a hatályos munka törvénykönyvében az általános magatartási követelmények szintén szoros kapcsolatot ápolnak a polgári joggal,⁴³⁷ hiszen az elvárható magatartás elve a jóhiszeműség és tisztesség elve és a joggal való visszaélés tilalma a polgári törvénykönyvvvel összhangban került megfogalmazásra. A munkajog magánjogi kötődése mindenképpen indokolja az alapvető magánjogi elvek

⁴³⁴ Leszkoven László: Becsülettel, emberséggel... A jóhiszeműség és tisztesség elve és annak „elágazásai” a kötelemszerű magatartás körében (GJ, 2022/9-10., 5-10. o.)

⁴³⁵ Menyhárd Attila: Az új Polgári Törvénykönyv bevezető rendelkezései, Polgári Jogi Kodifikáció, 2002/2., 28-30. o.

⁴³⁶ Miholics Tivadar: Általános magatartási követelmények a munkaviszonyban, Magyar Jog, 2015/4., 245-249. o.

⁴³⁷ Kártyás Gábor: Pontosodnak a munkajogi alapelvek, Adó Online, 2014. <https://ado.hu/munkaugyek/pontosodnak-a-munkajogi-alapelvek/> (2025. 07. 28.)

alkalmazását.⁴³⁸ A szerződési jog és a munkajog céljai közötti ellentét az alapelveken keresztül jelentős mértékben csökkenthető.⁴³⁹

Egyes alapelvek lehetnek egészen általánosak, míg más alapelvek konkrétabb esetkörökre adnak támpontot. Ahogyan arra Vékás Lajos is utal végső soron a jóhiszeműség és tisztesség elve akadályozza meg, hogy a diszpozitív szabályozást visszaélésre adjon alapot, ha más módon nem számolható fel a visszaélés.⁴⁴⁰ Ebből a megközelítésből az alapelvek a rugalmasság szempontjából is jelentős szerepet töltenek be, hiszen az alapelvek az egyes szabályozatlan kérdések esetén tágabb keretet adnak a felek részére, mégis korlátokat szabnak neki és mederben tartják a felek magatartásait, benne a felek megállapodásával és az egyes felek diszkrecionális jogkörébe meghozott döntéseivel. Az alapelvek alkalmazásának egyik indoka éppen az, hogy az alapelvek rugalmasságot tudnak biztosítani.⁴⁴¹ Mindemellett azonban hátrányként emelhető ki, hogy az alapelvek sok esetben bizonytalanságot és értelmezési kérdéseket is felvetnek. Az alapelvek ugyanakkor alkalmasak lehetnek arra, hogy a rugalmasság által megbontott biztonságot helyreállítsák, vagy legalábbis mederben tartsák. Ennek kapcsán a méltányos mérlegelés elve kiemelt szerepet tölt be. Az alapelvek a fokozódó digitális kihívások közepette is jó támpontot jelentenek, hiszen az új technológiák alkalmazása esetén is szem előtt kell tartani az alapelveknek való megfelelést.⁴⁴² Sőt a digitalizálódó munkaerőpiacok sajátosságai, mint például a flexibilizáció az individualizáció, a jogviszonyok sokfélesége egyre inkább fokozzák az igényt a dinamikus generálklauzulákra.⁴⁴³

Kiss György a munkajog egyik lehetséges jövőbeli útjaként említi a munkaszerződés sajátosságait felhasználva visszatérni a klasszikus szerződési elvekhez. Ebben a koncepcióban központi szerephez jut a relational contract teóriája, amely a gazdasági élet kötelmi területen megjelenő kifejezés. A relational contract elméletének kiindulópontja a hosszú távú, tartós jogviszonyok, amik a felek kölcsönös érdekközösségén alapul. A szerződés keretein belül az együttműködés magas foka

⁴³⁸ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, i. m. 3-17. o.

⁴³⁹ Guy Davidov: A Theory of the Contract of Employment, *Industrial Law Journal*, Oxford University Press, 2025. 20-27. o.

⁴⁴⁰ Vékás Lajos: A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban, i. m., 385-391. o.

⁴⁴¹ Menyhárd Attila: Az új Polgári Törvénykönyv bevezető rendelkezései, i. m. 30. o.

⁴⁴² Varga Dóra: A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?, *Munkajog*, 2024/3. lapszám, 27-33. o.

⁴⁴³ Kun Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve, *Magyar Jog*, 2017/12., 734-745. o.

valószínűleg meg, amely az egymást feltételező szerződéses környezet kialakításából adódóan hosszú távú együttműködést biztosít a feleknek. A legnagyobb előnye, hogy a megkötés pillanatában előre nem látható körülményekre is rugalmasan képes a jogviszony reagálni. Mindez feltételezi a bizalomra épülő rendszer létrehozását, amely a belső „szocio-ökonómiai” érdekek tartják össze és folyamatos tárgyalási készséget, valamint együttműködést feltételez a felek között.⁴⁴⁴ A tartós viszony fenntartása érdekében pedig megfelelő vitamegoldási technikákra is szükség van. Magam részéről maximálisan azonosulni tudok az elmélettel azonban, ami az erősségét adja a koncepciónak, úgy bizonyos értelemben az jelenti a gyenge pontját is. Nevezetesen, hogy a felek kapcsolatrendszere szerződési elveken nyugvó magasfokú együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre épül. Meglátásom szerint ez olyan magas fokú együttműködést igényel, amire nem biztos, hogy minden körülmények között alkalmasak a felek. Ezzel összefüggésben nem elhanyagolható a többnyire történelem által determinált jogi kultúra, amely meghatározza a joghoz való viszonyulását az adott társadalomnak. Ezek a tényezők nagyban meghatározhatják a konstrukció sikeres működését.

Alapelvek által áthatott szabályozási módszer végpontjaként elképzelhető a munkajog általános elvekre történő leszűkítése, amely tágítja a munkavállaló fogalmát és kiterjedhet a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokra is. A munkavállaló fogalmának tágítása pedig visszavezethető az alárendeltség fogalmának kiszélesedéséhez.⁴⁴⁵ Mindez átvezet minket egy következő lehetőséghez.

A személyes munkavégzési viszonyok elmélete a munkaszerződések jogának kereteit, nevezetesen a függő és nem függő munkavégzés dimenzióját tágítja. Az elmélet a személyes munkaviszonyok kategóriája nem csak a munkaszerződéseket foglalja magában, hanem más munkavégzésre irányuló szerződéseket, amelyek adott esetben nem felelnek meg a munkaszerződés kritériumainak.⁴⁴⁶ A munkavégzési viszonyok általános csoportjaként tekint valamennyi személyes munkavégzési viszonyra, amely túlmutat a munkavégzésre irányuló szerződések kettős és hármas modelljén. A személyes munkavégzési viszony kategóriája erre reflektál, ami olyan szerződési

⁴⁴⁴ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), i. m., 36. o.

⁴⁴⁵ Nádas György, Rab Henrietta, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018, 19. o.

⁴⁴⁶ Paul Davies, Keith Ewing, Mark Feedland: The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford University Press, 2011. 5. o.

viszonyt fed le, amelynek középpontjában a foglalkoztatott áll, aki más számára ellenérték fejében munkát végez.⁴⁴⁷ A javasolt osztályozás olyan rendszert takar, amely rugalmas, laza jogi kategóriákból áll. A javaslat figyelembe veszi az eddigi hagyományokat, de azokon túlmutatva határoz meg kategóriákat a következők szerint. Biztos (secure work), önálló (autonomous or freestanding work) és bizonytalan munka (precarious work). A személyes munkavégzési viszonyok körébe esik valamennyi olyan szerződés, amelyben egy személy más részére ellenérték fejében végez munkát.⁴⁴⁸ A személyes munkavégzési viszonyok kategóriája túlmutat a kapitalista társadalmakban elterjedt alárendeltség elméletein. Az elmélet hangsúlyozza, hogy személyes munkavégzés nem csak munkaszerződés keretében végezhető, ahol az alárendeltség egyértelműen kimutatható, hanem más viszonyok között is megtörténhet. A személyes munkavégzés nem függ attól, hogy adott esetben az utasítás, irányítás, ellenőrzési jogosítványuk lazábbak valamint hogy a teljesítmény megszervezését milyen eszközökkel éri el a megrendelő. Az elmélet személyes munka határvonalait ott kívánja meghúzni, ahol a tevékenység inkább mások munkája révén és tőkefelhasználás eredményeként valósul meg. A személyes munkavégzés tehát a személyesen munkából élőkre terjed ki, azokra akik jellemzően más részére végzett munkából élnek. Az elmélet megjelenik az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatában, mint például a C-356/21. sz., JK kontra TP SA ügyben.⁴⁴⁹

A minimálstandardok, valamint a munkajog kereteinek olyan jellegű tágítása, amely magába olvaszt valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt azonban a másik oldalról szemlélve újabb problémákba ütközhet. Abban az esetben például, ha a minimálbérre vonatkozó szabályokat kiterjesztenénk valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, úgy a polgári jogi szerződések terén is korlátozást állítanánk a szerződési szabadság elé. Mindemellett egy meghatározott mű megalkotására kötött szerződés esetén jelentős nehézségbe ütközne meghatározni, hogy az ellenértékként meghatározott díj arányosítva megfelel-e a minimálbér szabályok által támasztott követelményeknek.

Ahogy arra Kiss György is utal, a munkajog igényli az általános magatartásokat orientáló normákat. Talán valóban az lesz a megfelelő megoldás a jövő munkajogában,

⁴⁴⁷ Paul Davies, Keith Ewing, Mark Feedland: The Legal Construction of Personal Work Relations, i. m., 304–308. o.

⁴⁴⁸ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, i. m., 421–432. o.

⁴⁴⁹ Countouris, Nicola and De Stefano, Valerio, "The Future Concept of Work", i. m., 93–103. o.

hogy nagyobb teret engedünk az általános magatartási szabályoknak, az általános alapelveknek, vagy épp az univerzális munkajogi garanciáknak. Erre világít rá Mélypataki Gábor is, aki szerint a technológiai változások a mindennapi kapcsolatrendszert befolyásolják ugyan, de a munkajogban mindig is lesznek olyan alapelvek, amelyek technológia függetlenül és relációktól függetlenül állandó értéket és védelmet kell, hogy képviseljenek.⁴⁵⁰ A foglalkoztatás célkitűzései egyre inkább abba az irányba mutatnak, hogy a jogviszonyok elhatárolások helyett általános érvénnyel legyenek alkalmasak a munkavégzés megfelelő körülményeinek megteremtésére függetlenül a jogviszony formájától, tehát biztonságos és jó körülmények között történjen a munkavégzés.⁴⁵¹ Részben ebbe az irányba mutat a korábban elemzett ILO 193. számú egyezménye.

Egyetértve az alapelvek kiemelkedő szerepével, álláspontom szerint jelenleg még nem lenne működőképes a túlnyomóan alapelveken nyugvó szabályozás a társadalmi befogadás hiányában. Ahogyan arra utaltam a jelen átmeneti időszak megoldását sokkal inkább a differenciált szabályozáson keresztül megvalósuló további rugalmasításban látom.⁴⁵²

V. 2. 4. Többsebességű munkajog a „többsebességű Európa” koncepciója mentén

A korábbi megállapítások alapján a foglalkoztatásban részt vevő személyek gyors alkalmazkodását kényszerítik ki a technikai változások,⁴⁵³ ebből következően a szabályozásra is nyomást gyakorolnak. A jogszabályok ezen belül is a munkajogi szabályokkal szemben is elvárt követelmény a stabilitás a jogbiztonság érdekében, éppen ezért a gyakran változó szabályok nem jelentenek megfelelő alternatívát. Ugyanakkor a munkajogi szabályokat és az abban deklarált munkavállalót védő garanciális szabályokat időről-időre szükséges áttekinteni. Az életviszonyok változása indokoltá teszi, hogy a jelenleg hatályos magyar Mt. egyes részeit felülvizsgálat alá

⁴⁵⁰ Mélypataki Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében, Miskolci Jogi Szemle 15. évfolyam, 2020, 3. különszám 97-104. o.

⁴⁵¹ Marta Santos Silva, Mijke Houwerzijl: Regulating the Autonomy of Gig Workers. A Paternalizing Look into the Consent-Based Platform Work Economy (March 22, 2019). University of Groningen Faculty of Law Research Paper No. 53/2019, Maastricht Faculty of Law Working Paper, 12. o.

⁴⁵² Máté Dávid Adrián: Többsebességű munkajog, Studia Iurisprudentialiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai, 2023. 95. o.

⁴⁵³ Krzysztof Szubert: The Future is Digital, Internet and New Technologies Law, European Law Institute, 2021. 26. o.

vonjuk. A digitális környezet munkajogi szabályainak újragondolásában jelentős szerepet töltenek be a hagyományos munkajogi intézmények modernizációja, valamint a digitális kontextusban értelmezhető új megoldások.⁴⁵⁴ Úgy, ahogyan arra a hatályos Mt. kodifikációja során is rávilágítottak „a munkajogi törvényeket az üzemekben dolgozó munkásság védelmére alkották meg, a szolgáltató szektor dominanciája a munkaerőpiacon részben más igényeket, másfajta védelmet tesz indokolttá.”⁴⁵⁵ A szolgáltató ipar további térnyerésén túl pedig a technológiai kihívásokkal is szembe kell néznie a munkajogi szabályozásnak. A hatályos jogszabályok felülvizsgálata mellett pedig bizonyos koncepcionális változtatásokra is szükség lehet, hiszen a szabályozás módosítása sok esetben nem elégséges beavatkozást jelent. Az alfejezet keretei között megvizsgálom a szabályozás további differenciálásának egyes lehetőségét, szükségességét, amely a munkajogi szabályozás többsebességű jellegét hivatott fejleszteni.

A digitális változások révén új lehetőség nyílt más gazdasági modell kialakítására, amely közvetlenül kihat a foglalkoztatásra, azt jelentősen átalakítja. Az új gazdasági modell pedig több kérdést is felvet. Többek között azt, hogy megfelelő védelmet nyújt-e továbbra is a munkajog, szükség van-e az atipikus jogviszonyok bővítésére, kell-e bármilyen változtatást eszközölni a szabályozásban, hogy a munkaviszony keretei között tartsuk a felek munkavégzésre irányuló jogviszonyát?

Alapvetően a többsebességű munkajog koncepciójának alapját számomra az életviszonyok villámgyors és jelentős mértékű változásai adják, amelyeket sok esetben nem, vagy csak nagyon nehezen tud lekövetni a szabályozás. Ebből eredően a szabályozás fő jellemzőjét a rugalmasságnak kell adnia. A gazdasági berendezkedésből fakadóan azonban nagyon könnyen versenyhátrányba kerülhet az, aki nem, vagy nem megfelelően reagál a megváltozott helyzetre. A modern technológiák elterjedésével együtt járó változások követése szükségszerű, hiszen a hagyományos ügyvitel mára egyet jelenthet a versenyhátránnyal, a digitalizáció azonban hatékonyabbá teszi a munkavégzést, és használata megkönnyíti a mindennapokat.⁴⁵⁶ A koncepció lényegét tekintve a munkajogi szabályozás további

⁴⁵⁴ Zaccaria Márton Leó: Kölcsönhatás a digitalizáció okozta munkaerőpiaci változások és az Európai Unió aktuális munkajogi jogalkotása között, i. m. 61. o.

⁴⁵⁵ Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, i. m. 150. o.

⁴⁵⁶ Czírók Andrea, Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban Elektronikus munkaügyi folyamatok a "most" generációja számára, Munkajog, 2018/3., 33-38. o.

részletszabályokkal történő gazdagítását jelenti, meghatározott irányvonalak mentén. A koncepció lehetővé tenné, hogy megfelelő munkajogi garanciák mentén a felek tovább rugalmasítsák a szabályokat a megfelelő fékek és egyensúlyok beépítése mellett. Ezek minden esetben a konkrét jogintézményekhez igazodóan kerülnének kialakításra, de ilyen megoldásokat nyújthatnak például az alapelvek - különösen a tájékoztatási kötelezettség -, az alakító jogok erősítése, kiterjesztése, vagy éppen a szigorúbb érvénytelenségre vonatkozó szabályok megalkotása. Fontos azon szemlélet továbbá, hogy differenciálás lehetőségeket biztosítson, amelyek dinamikát adnak, a garanciák pedig ne legyenek túl merevek. Mindemellett megfontolandónak tartom a jogalkotó részéről azt is, hogy további rugalmas atipikus munkavégzési formák kerüljenek kialakításra. Mindezekre a későbbiekben részletesen is kitérek. A differenciálás alatt a meglévő törvénykönyv további speciális szabállyal történő kiegészítését értem, valamint új intézmények kialakítását. A szabályozás differenciálása megvalósulhat úgy is, hogy bizonyos körülhatárolt csoportokra részben, vagy egészben eltérő szabályokat alkalmazunk. Ez utóbbi esetben az egyenlő bánásmód követelményét szükséges megtartani, azonban lehetnek olyan legitim megkülönböztetések, amelyek nem esnek a hátrányos megkülönböztetés tilalma alá.⁴⁵⁷ A differenciáltabb munkajogi szabályozás gondolata már a hatályos kódex kodifikációjánál is felmerült. Megítélésem szerint a hatályos Mt. kodifikációja kapcsán több párhuzamos vonás figyelhető meg, amely alapul szolgál a hatályos joganyag felülvizsgálatánál. A differenciált szabályozásról akképp foglaltak állást, hogy „megfontolandó a szabályozás differenciálása a munkáltatók tulajdonosi struktúrája szerint, különös tekintettel az állami vagy önkormányzati (többségi) tulajdonban lévő gazdálkodó szervezetekre. Ez a differenciálás távlatokban elkerülhetetlenné teszi a foglalkoztatási viszonyok egész rendszerének

⁴⁵⁷ Az Európai Unió Bírósága Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen ügyben kiemelte, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal, objektív és ésszerű módon igazolhatók, és e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

A Bíróság kimondta, hogy azok a célok tekinthetők a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében „jogszerűnek”, amelyek közérdekű jellegükre tekintettel eltérnek az olyan, tisztán egyéni okoktól, amelyek a munkáltató helyzetének tulajdoníthatók, mint például a költségsökkentés vagy a versenyképesség javítása, anélkül hogy ki lehetne zárni annak a lehetőségét, hogy valamely nemzeti jogszabály az említett jogszerű célok elérése érdekében bizonyos fokú rugalmasságot ismerjen el a munkáltatók számára.

újrágondolását.”⁴⁵⁸ A differenciálás további lehetőségét jelentette, hogy a munkáltatók méretének figyelembevételével kerüljön kialakításra a szabályozás. Ennek alapját az jelentette, hogy az egyes munkajogi szabályok lényegesen nagyobb terhet rónak bizonyos esetekben a kisvállalkozásokra, mint a nagyobb konszernekre. Ilyen szabályozási elem a jogviszony megszüntetés, vagy az egyes meghatározott fizetési kötelezettségek a jogviszony jogellenes megszüntetése esetén. Értelmszerűen egy kisvállalkozás nehezen tudja ezeket a kiadásokat kigazdálkodni, míg egy nagyobb vállalkozás esetén mindez lényegesen kisebb gondot jelent. Ennek kapcsán fontos megjegyezni, hogy a munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók létszáma jellemzően nem képez elégséges indokot a differenciált szabályozásra. Az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek találta a régi Mt. azon szabályát, amely szerint a legfeljebb 10 főt foglalkoztató magánszemély munkáltatók vétkességi alapon feleltek az okozott károkért a munkavállalók irányába. A döntés rámutatott arra, hogy a jogalkotói cél és a megkülönböztetés között nincs összhang. A munkáltató működési formájából és a foglalkoztatottak létszámából ugyanis nem következik az, hogy az adott munkavállaló kiségzisztenciájú, ezért a megkülönböztetésnek nincs ésszerű alkotmányos indoka.⁴⁵⁹

Ugyanakkor a kodifikáció kapcsán eltérő vélemények is kialakultak a kérdésben. Prugberger Tamás szerint szükségtelen a munkajogi szabályozást a foglalkoztatási formáktól, a munkáltató méretétől, és a működési profiltól függővé tenni. Megítélése szerint Nyugat-Európában is csak azért alkalmazták ezen megoldást, mert az egyes előírásokat különböző kódexekben rögzítették ezért a jogfejlődés fokozatosan ment végbe.⁴⁶⁰ Egyetértek Marencsák Zsolttal abban a tekintetben, hogy a döntés nem zárja ki a differenciált szabályozás alkalmazását, azonban jelnetős korlátokat állít elé.⁴⁶¹

Álláspontom szerint a differenciálásnak valamennyi szempontból lehet létjogosultsága, azonban nem célszerű egy vezérszempont szerint elvégezni azt. Az egyes jogintézményeknél más-más elv lehet az, amely a további specifikációt megalapozhatja, ezért nem érdemes egy elv köré szervezni valamennyi változtatást.

⁴⁵⁸ Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, i. m. 150. o.

⁴⁵⁹ 41/2009. (III. 27.) AB határozat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 175. § (1) és (2) bekezdése alkotmányellenességéről

⁴⁶⁰ Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, i. m., 33. o.

⁴⁶¹ Marencsák Zsolt: A kis- és középvállalkozások munkajogi szabályozásának kérdései, különös tekintettel a differenciált szabályozásra, Doktori (PhD) értekezés, Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2018. 222. o.

Mindezt erősíti meg a korábban hivatkozott Alkotmánybírósági döntés is, amely arra enged következtetést, hogy a differenciált szabályozás kialakítása nem eredményezheti az olyan megkülönböztetést, amely a munkavállalói jogok védelmi szintjének csökkenését eredményezi. Éppen ezért minden további rugalmas szabály megalkotásánál figyelemmel kell lenni a felek között fennálló hierarchikus viszonyra, sőt ezeknél a szabályoknál különösképp figyelni kell a megfelelő garanciák kialakítására. Ahogyan arra Jarjabka Tünde is rávilágít, „a munkaviszony a klasszikus kötelmekhez hasonlóan vagyoni jogi célok megvalósítására jön létre, a felek aláfölrendelt helyzete okán viszont mégis különbözik a tipikus kötelmektől.”⁴⁶² A felek megállapodásainak nagyobb teret engedő szabályozás koncepciója során is kiemelt figyelmet kapott a munkavállalók védelme. A koncepció szerzői hangsúlyozták, hogy „a szabályozás fő funkciójának továbbra is a munkavállalók szociális védelmét kell tekinteni, különös figyelemmel a tisztességes bérre, az egyenlő bánásmód biztosítására, a munka- és pihenőidőre, továbbá magának a munkaviszonynak a védelmére - a jogviszony megszüntetését korlátozó szabályok előírásával.”⁴⁶³

A differenciálás korlátját jelenti a munkajogi szereplők sajátos helyzete is. Ahogy arra Petrovics Zoltán is rámutat bizonyos esetekben a kontraktusok szintjén nem lehet szabályozni a munkajog egyes intézményeit. Ilyen például a jogviszony megszüntetése, ahol a státusz fenntartása indokolt.⁴⁶⁴

Differenciálásról beszélhetünk tágabb értelemben is, amely átfogja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok széles körét, amely több úton is megvalósulhat. Az egyik út, hogy ha az Mt. úgy funkcionálna, mint egy alapvető szabályokat tartalmazó kódex, háttér jogszabály, amely meghatározza a minimálisan alkalmazandó szabályokat, rögzítené azokat a kógens szabályokat, amelyekről a felek nem térhetnek el. Ebben az esetben azonban szükséges az egyes szektorokra, ágazatokra megalkotni olyan speciális szabályozást, amely ágazatspecifikusan rendezi az adott szektor foglalkoztatásra irányadó különös szabályait. Erre utaló jogalkotói magatartásra lehet következtetni például az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozásából és szabályrendszerének kialakításából.⁴⁶⁵

⁴⁶² Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt, i. m. 92. o.

⁴⁶³ Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, i. m. 150. o.

⁴⁶⁴ Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, i. m., 94. o.

⁴⁶⁵ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény

Egy másik lehetőség, hogy az Mt. tartalmazza az egyes részletszabályokat is, adott esetben akár az ágazatspecifikus szabályokat is beleértve. Az egységes szabályozás előnye mellett azonban hátrányként megjelenik a terjedelmesebb normaszöveg miatti nehéz átláthatóság kérdésköre.

A szabályoktól való eltérés és azok a felek igényeihez igazítása eseti és egyedi jelleggel is megtörténhet. Láthatunk példát arra, hogy a munkáltató bizonyos esetekben valamely munkaügyi hatóság engedélye alapján térhet el az általános szabályoktól.⁴⁶⁶ Ezen megoldás keretében esetről esetre vizsgálja a hatóság a főszabályoktól történő eltérést. Megítélésem szerint ez nem jelent megfelelő megoldást, tekintettel arra, hogy alappal valószínűsíthető, hogy az adott hatóság leterheltsége nagyon magas lenne és az alkalmazandó szabályok olykor már követhetlenné válnának.⁴⁶⁷ Az elgondolás pozitívuma ugyanakkor mégis az, hogy a felek közötti jogviszony alakítása egy külső kontrollhoz kötődik, így a munkavállaló érdekei megfelelő mértékben érvényre juthatnak. Az érdekérvényesítés értelemszerűen lényegesen nehezebb, amennyiben a munkáltató és a munkavállaló megállapodásain nyugszik a szabályozás rugalmassága. Látható tehát, hogy a differenciálás sokféleképp megvalósítható.

A következőkben nézzük meg, hogy mi jelenti az alapját további differenciálásnak. Manapság szinte már elképzelhetetlen, hogy egy foglalkoztatott egy munkahelyen dolgozzon egész életében. Sokkal inkább jellemző a jogviszonyok gyakori megszűntetése és ismételt létesítése. Arról hosszas vitát lehet folytatni, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok viszonylag gyors változtatásának lehetősége a foglalkoztatottak kiszolgáltatottságát vagy bizonyos megközelítésben épp a védelmüket jelenti. Mindenesetre az leszögezhető, hogy a gyakori munkahelyváltás előidéz egy bizonyos (lét)bizonytalanságot, sokkal kevésbé kötődnek és köteleződnek el egymás iránt a szerződő felek. Ugyanakkor a munkaviszony természete alapján egy bizalmi jellegű, tartós jogviszonyt feltételez a felek között.⁴⁶⁸ A felgyorsult világ a jogviszonyokat is lerövidíti, azok tartós jellege ellen hat, amely miatt a szabályozás egyes pontjai további rugalmasságot igényelhetnek, ezért felülvizsgálat célszerűnek

⁴⁶⁶ Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, i. m. 156. o.

⁴⁶⁷ A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 56. § alapján a Békés Megyei Kormányhivatal engedélyezési jogkört gyakorolt bizonyos feltételek mellett alkalmazható huszonnégyhónapos munkaidőkeret kapcsán.

⁴⁶⁸ Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 84. o.

bizonyul. A korábban vázolt piaci modell sokkal inkább a tömeges, rövid ideig tartó szerződésekre alapoz, valamint arra, hogy mindig lesz annyi munkaerő, amellyel ellátja a feladatokat, mert valamivel úgyis „összecsődíti”.⁴⁶⁹ A megfelelő mennyiségű munkaerő pedig a rugalmas munkavégzési lehetőség mellett a díjazáson keresztül szabályozható. Bizonyos esetekben azonban nem a magas díjazás a jellemző, hanem pont, hogy az alacsony bérek, mivel túlkínálat alakul ki a munkaerőből. A díjazás alkalmas a munkaerő toborzásra, továbbá az időszakosan változó szolgáltatási igények kielégítésére is. A díjazási rendszer kialakításával kerül szabályozásra, hogy egyes csúcsidőszakokban kiszolgáltatásra kerüljenek az igények. Felmerül kérdésként, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve sérül-e ezekben az esetekben. Megítélésem szerint az előbb említett eset legitim alapokon állhat mindaddig, amíg a megkülönböztetés igazolhatóan jogszerű, objektív és arányos elveken alapul.⁴⁷⁰ A gazdasági igények kiszolgáltatását ösztönző megoldás igazolható, különösen ha az objektív munkakörülmények romlását kompenzálják. Ez utóbbit a munkajogi szabályozás is figyelembe veszi gondoljunk például az éjszakai munkavégzésért járó bérpótlékra. Ugyan kívül esik a dolgozat vizsgálati hatókörén, de fontosnak tartom kiemelni, hogy sokkal inkább a mesterséges intelligencia alapú profilalkotás jelenthet veszélyt ebben a körben. Ezen rendszerek könnyen tudják monitorozni melyek azok a dolgozók, akik alacsonyabb díjazás mellett is hajlandóak elvállalni az adott feladatot. Ennek mentén pedig könnyen rejtve maradhatnak súlyosan diszkriminatív esetek.⁴⁷¹ Továbbá veszélyt is jelenthet a foglalkoztatottakra nézve, a munkavégzés körülményei akár rosszabbak is lehetnek, hiszen a magasabb díjazás érdekében sokszor éjszakai műszakban kényszerülnek dolgozni a foglalkoztatottak. Ugyanakkor látható, hogy a

⁴⁶⁹ A 'crowdworking' az új gazdasági modell része. A munkát keresőket az internetes felületen nagy számban tudják bevonni a technológia társaságok, és mivel túlkínálat alakul ki a digitális munkaerőpiacon. Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai In: Szikora V. – Török É. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére I.-II. kötet Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017. 393-400.

⁴⁷⁰ Zaccaria Márton Leó: Egyenlő(tlen) munkáért egyenlő(tlen) bér – az egyenlő munkáért egyenlő bér elvről másként, Munkajog, 2019/2. lapszám, 4. o.

⁴⁷¹ Ehhez hasonló helyzetet idézett elő a Deliveroo egyik algoritmus, ami a futárok pontszáma és megbízhatósága alapján rangsorolta a dolgozókat, eldöntve, hogy ki kaphat munkalehetőséget, vagy épp melyik műszakba nyer felvételt. Az algoritmus hátrányosan értékelte, ha valaki betegség vagy sztrájk miatt nem vett fel egy műszakot, ezzel automatikusan hátrébb sorolva őt a rendszerben. Az algoritmus indirekt diszkriminációt valósított meg, mivel a gép nem tudott különbséget tenni a jogszerű távollét és a mulasztás között. Industrial relations news: Bologna Labour Court held a previously used algorithm of a platform company as discriminatory, [https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/fr/news/article/italy-bologna-labour-court-held-a-previously-used-algorithm-of-a-platform-company-as-discriminatory#:~:text=On%2031%20December%202020%2C%20the%20Labour%20Court,the%200working%20sessions%20of%20the%20digital%20platform%E2%80%9D.\(2026.06.10.\)](https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/fr/news/article/italy-bologna-labour-court-held-a-previously-used-algorithm-of-a-platform-company-as-discriminatory#:~:text=On%2031%20December%202020%2C%20the%20Labour%20Court,the%200working%20sessions%20of%20the%20digital%20platform%E2%80%9D.(2026.06.10.))

magasabb bérezésért, valamint az időbeosztásuk szabadságáért hajlandóak a munkavállalók elvállalni a feladatok ellátását. Megállapítható tehát, hogy a bérezés a foglalkoztatott biztonságának egyik fő elemét képezi.

A korábban vázolt üzleti modellből azt mindenképpen kiemelhetjük, hogy jelentős részben a díjazáson keresztül teremti meg a munkaerő igényt, amely alapján az is megállapítható, hogy a bérezés a foglalkoztatott biztonságára is hatással van. A munkaviszony tartós jellege ellenére fontos felismerni, hogy a munkaviszonyban foglalkoztatottak is igénylik a rugalmasságot⁴⁷² a biztonságot pedig nem csupán a jogviszony tartóssága adja meg számukra. A differenciált munkajogi szabályok kialakítása során a munkavállaló védelmének egyik alapvető és biztonságot nyújtó garanciális eleme lehet a magasabb díjazás. További védelmet jelent, hogy egyoldalúan nem rendelhetőek el a munkáltató részéről a rugalmasabb foglalkoztatás, az a felek megállapodásán, vagy a munkavállaló döntésén kell, hogy alapuljon. A további rugalmasságnak szó szerint ára van, amelyet a törvény biztosít, azonban a lehetőség nem jelent kötelezettséget, mert abban a felek szabadon állapodnak meg. Mindemellett a jogviszony tartósságát garantáló jogi eszközök fenntartása és bővítése szintén megvalósítható a koncepcióban. A rugalmasság kompenzálásának eszköze lehet a jogviszony tartósságának garantálása, amely a felmondási korlátozások és tilalmak rendszerének bővítése révén valósítható meg. A hagyományos és a még rugalmasabb eszközök kombinációja teszi lehetővé azt, hogy munkaviszony keretében minél szélesebb körben találják meg számításaikat a foglalkoztatók és a foglalkoztatottak.

Korábban már utaltam rá, hogy a jelenleg hatályos munka törvénykönyvének szabályozása eredendően összetett a kógens, relatív diszpozitív és diszpozitív szabályok alkalmazása révén. A többsebességes munkajog ugyan további részletszabályok megalkotását feltételezi, akár szektorális szinten, azonban ez nem zárja azt ki, hogy az adott szektorban dolgozók összességében egy rövidebb, átláthatóbb és érthetőbb szabályozás alá tartozzanak. Mindemellett megítélésem szerint a szabályozás összetettsége a komplex társadalmi viszonyok velejárója, az életviszonyok még sokszínűbbé és összetettebbé válnak a digitális megoldások alkalmazása révén. Ennek kiküszöbölésére, pedig a megoldási javaslatként azt látom megvalósíthatónak, hogy állami közbenjárással olyan intézményt szükséges

⁴⁷² Dobos-Bunford Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben, Magyar Jog, 2021/7-8., 481-487. o.

létrehozni, amely segíti a munkavállalók és a munkáltatók jogainak érvényesítésében a széleskörű munkajogi tanácsadás és tájékoztatás révén. Ehhez hasonló funkciót látott el a GINOP-5.3.3-18-projekt keretében megvalósuló JOGpontok kezdeményezés, amely 2022.01.31-ig ingyenes jogi segítséget nyújtottak a munka világában. A jogsegély-szolgáltatás 2022. július 31-ig még díj megfizetése mellett működött, azonban azt követően tevékenységét nem folytatta.

V. 2. 5. Az Mt. bővítése és egyes jogintézményeinek felülvizsgálata

V. 2. 5. 1. Tartalomalakítás a munkajog keretein belül

Korábban volt szó a szerződési szabadság típusválasztás szabadságára vonatkozó egyes kérdéseiről. A következőkben a szerződési szabadság tartalomalakítási szabadsága kerül előtérbe. Ugyanis munkaviszonyon kívül eső jogviszonyokban történő munkavégzés - különösen a platform munkavégzés - felveti a kérdést, hogy hogyan lehetne ösztönözni a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást? A korábban ismertetettek alapján a hatályos Mt. bővíteni kívánta a felek tartalomalakításra vonatkozó szabadságát a felek megállapodási lehetőségeinek bővítése révén. Álláspontom szerint a tartalomalakítás lehetőségeinek bővítése a rugalmasságot jelentősen növelő eszköz, amely alkalmas lehet arra, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a munkaviszony keretei között tartsa. A következőkben sorra veszem az általam legfontosabbnak tartott tartalomalakításban nagy szerepet játszó eszközöket, és azok egyes gyakorlati problémáira is kitérek.

V. 2. 5. 2. Az alakító jog szerepe a munkajogban

Kiss György rámutat, hogy az alakító jog szerepét elsősorban a hosszú távú, határozatlan idejű jogviszonyokban nyeri el.⁴⁷³ A tartós jogviszonyok egyik legfontosabb jogi eszköze az alakító jog, amely garantálni tudja, hogy a jogviszonyt fenntartása a változó környezetben és igényekhez igazodóan fenn tudjon maradni. Az alakító jog nagyfokú rugalmasságot biztosíthat a felek számára a jogviszony fennállása alatti alakítására.

⁴⁷³ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020. 33. o.

Az Mt. rendelkezései szerint a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni.⁴⁷⁴ A munkavállaló munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint köteles végezni.⁴⁷⁵ A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.⁴⁷⁶ A rendelkezések kifejezésre juttatják, hogy a munkajogviszony tartalmának alá-fölérendeltsége következtében a munkáltatót általánosan megilleti az egyoldalú teljesítésmeghatározás joga.

Az alakító jog általában lehetővé teszi a jogviszonyban álló egyik jogalany számára, hogy egyoldalúan létrehozza, vagy megszüntesse a jogviszonyt, illetve módosítsa annak tartalmát. A munkajogban az alakító jog alapvető megnyilvánulási formája a munkáltató széleskörű utasítási joga, amely alapján folyamatosan konkretizálja a munkaviszony tartalmát. Ahogy arra Kiss György is utal a munkajogban sajátos módon jelenik meg az alakító jog, hiszen a munkajogviszony tartalmának az alakítása nem a hagyományos magánjogi alakító jog intézményének alkalmazásával érvényesül, hanem az irányítás jogán keresztül.⁴⁷⁷ A kommentár kiemeli, hogy a teljesítés egyoldalú meghatározása szerződéses alapokon nyugszik és egy sajátos alanyi jogként jelenik meg. A teljesítést konkrétan meghatározó mérlegelési jogosultságként értékelhetőek. A munkáltató a teljesítés folyamatos meghatározásával formálja a jogviszony tartalmát úgy, hogy egyoldalúan módosításra nem kerül sor.⁴⁷⁸

A munkáltatót megillető széleskörű alakító jog egy fontos korlátja a méltányos mérlegelés elve. Az elv alapján a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A megfogalmazásból adódik, hogy az egyoldalú teljesítésmeghatározás a munkavállalónak sérelmet okozhat, amely önmagában még nem teszi a munkáltató döntését jogellenessé. Az aránytalan sérelem okozása esetről-estire vizsgálándó,

⁴⁷⁴ Mt. 42. § (2) bekezdése

⁴⁷⁵ Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont

⁴⁷⁶ Mt. 285. § (3) bekezdése

⁴⁷⁷ Kiss György: Foglalkoztatás Gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), i. m., 36 - 76. o.

⁴⁷⁸ Bankó Zoltán, Békési Gábor, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

azonban a munkavállaló személyi és családi körülményeit is szükséges figyelembe venni.⁴⁷⁹ Az aránytalan sérelem okozása a munkáltató joggyakorlását visszaélésszerűvé teheti, amelynek következtében munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ennek alapján pedig megalapozhatja az utasítás megtagadásának a jogát.⁴⁸⁰

Dobosi Kinga utal rá, hogy annak ellenére, hogy a felmondás egyoldalú döntés, még nem vonatkoznak rá a méltányos mérlegelésre vonatkozó szabályok. Az MK. 95. számú állásfoglalása is kiemeli, hogy ha a felmondás jogszerű, úgy a jogvita keretein kívül eső méltányolható szempontok miatt nem lehet hatálytalanítani. A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint a méltányos mérlegelés a munkavállalói kötelezettségek teljesítésére vonatkozó elv, ugyanakkor kollektív szerződés ettől tágabb körre is kiterjesztheti az alkalmazhatóságot.⁴⁸¹ Továbbá a Mfv.I.10.252/2018. számú ügyben a Kúria hangsúlyozta, hogy a méltányos mérlegelés a munkaviszony teljesítésére irányuló egyoldalú döntésekre alkalmazandó, azonban a jogviszony megszüntetése nem a teljesítésre irányul.⁴⁸² Mindemellett Nádas György kiemeli, hogy a nyelvtani értelmezés alapján elfogadható olyan értelmezés, amely alapján a méltányos mérlegelés minden esetre vonatkozik, az aránytalanság tilalma pedig csak a munkaviszony fennállása alatt alkalmazandó. Ezáltal a felmondás esetén is megtartandó lenne a méltányos mérlegelés elve.⁴⁸³ Kiss György szerint nem hagyható figyelmen kívül a munkajog szociális védelmi funkciója, amelynek egyes elemei, mint a méltányos mérlegelés elve a felmondás szabályainál nem jelennek meg.⁴⁸⁴ Figyelembe véve a törvény indokolását és a joggyakorlati kérdéseket a mérleg nyelve inkább abba az irányba billen, hogy a méltányos mérlegelés elvének alkalmazása a munkaviszony teljesítése során alkalmazandó elv, amely során az aránytalanság kritériuma is vizsgálendő. Álláspontom szerint a munkajog szociális védelmének

⁴⁷⁹ BH2008. 199.

⁴⁸⁰ Bankó Zoltán, Békési Gábor, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez,

⁴⁸¹ Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata, 2014. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (2026.06.03.) 21. o.

⁴⁸² Dobosi Kinga: Méltányosság elve és aránytalan sérelemokozás tilalma, Adó Online, 2022. <https://ado.hu/munkaugyek/meltanyossag-elve-es-aranytalan-serelemokozas-tilalma/> (2025.04.25.)

⁴⁸³ Nádas György: A méltányos mérlegelés elvének aktuális kérdései, Miskolci Jogi Szemle, 17. évfolyam (2022) 2. szám (I. különszám), 282. o.

⁴⁸⁴ Kiss György: A jogforrások komplexitása és hiányának következményei a munkajogban. A munkajogviszony megszüntetése a munkáltató érdekkörében fennálló okok miatt, Állam- és Jogtudomány, 2025/2., 33-57. o.

erősítése miatt indokolt lenne, ha a méltányos mérlegelés elve nem csupán a jogviszony teljesítési létszakára terjedne ki. Ezen túlmenően pedig a méltányos mérlegelést külön elvként kezelném a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során aránytalan sérelem okozásának tilalmától.

Az alakító jog azonban nem csak az utasításadásban és a feladatok konkretizálásában jelenik meg, hanem a szerződés lényeges elemeinek ideiglenes módosításában is. Ebben a körben említhetjük a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást is, amely ugyan ideiglenesen enged eltérést a munkaszerződéstől, azonban annak alapvető tartalmi elemeit érinti. A munkaviszony jellegzetességéből eredően elsősorban a munkáltató alakító joga a meghatározó. Ennek indoka elsősorban a munkáltató működésével összefüggő okból és a bérelemek megváltoztatásának igényéből származik.⁴⁸⁵

Megítélésem szerint a mai viszonyok között elengedhetetlen, hogy bizonyos esetekben a munkavállalót is megillessen a jogviszony egyoldalú alakításának lehetősége, amely egyszerre képes erősíteni a rugalmasságot és a biztonságot. Az atipikus formák sokszor egy-egy élethelyzetben a foglalkoztatás egyetlen lehetőségét jelentik. Az atipikus jogviszonnyá történő átalakítás ezért nagy jelentőséggel bír. A munkajog kétségtelenül szorosan összefonódik más területekkel, mint a szociális jogi, családjogi területek. A kétkeresős családi modell elterjedésével és a digitális világ által generált felgyorsult környezetnek köszönhetően a munkajognak egyre nagyobb feladata, hogy megfelelő garanciákat adjon a munka és a magánélet összhangjára. A jelenlegi szabályozás is egyre több rendelkezést tartalmaz - részben az Európai Unió jogalkotás következtében -⁴⁸⁶, amely segíti a családokat, azonban ezek köre bővítendő lenne. A munka és a magánélet összeegyeztethetőségének egyik formáját képezi, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.⁴⁸⁷ Véleményem szerint a foglalkoztatást sokkal inkább elősegítené, valamint az atipikus munkaviszonyokban rejlő potenciál jobban

⁴⁸⁵ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), i. m., 226. o.

⁴⁸⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről,

⁴⁸⁷ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 61.§ (3) bekezdés

kiaknázásra kerülne, ha a munkavállaló akár 30 órában történő foglalkoztatása kikényszeríthetővé válna a szabályozás révén. Jelenleg ugyanis csupán a 20 órára történő foglalkoztatás az, amit garantál a törvény. Ugyan a feleknek lehetősége van ettől eltérni közös megállapodás útján,⁴⁸⁸ azonban indokolt lehet többlet lehetőséget biztosítani a munkavállalók számára. Javasolt lenne ezen tényleges tartalomalakítási jogot szélesebbé tenni és lehetőséget biztosítani a távmunkavégzés keretében történő munkavégzésre is. Ez utóbbi esetben a munkáltató indokolt esetben mentesülhetne a kötelezettség alól, amennyiben a tevékenység jellege nem teszi lehetővé, vagy aránytalan többlet terhet jelentene a munkáltatónak az intézkedés.

A gyermeknevelés és a munka magánélet egyensúlyának megteremtésének eszköze a munkavállalót megillető alakító jog, amelyet a munkaviszony tartós jellegéből eredően a munkavállaló olyan új helyzetbe kerül, amely szükségessé teheti a jogviszony - akár huzamosabb ideig tartó - módosítását. Ennek az igénynek a létjogosultságát támasztják alá a 2023. év elején hatályba lépő rendelkezések. A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló - a munkaviszony első hat hónapját kivéve - kérheti a munkavégzési helyének módosítását, a munkarendjének módosítását, távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve részmunkaidőben való foglalkoztatását.⁴⁸⁹ A szabály alapján azonban nem a hagyományos értelemben vett jogviszonyt alakító egyoldalú jogosultságról van szó, attól jóval gyengébb jogosultság, hiszen a munkáltatónak szükséges jóváhagynia a változást. A szabályozás tehát nem ad alanyi jogosultságot a munkavállaló kezébe a módosításra. Garanciális elemként kerül beépítésre, hogy indokolási kötelezettség terheli a munkáltatót a kérelem elutasítása esetén, amely megtámadható a bíróságon, amennyiben az nem felel meg a törvényi követelményeknek. A törvény azonban nem rendelkezik arról, hogy milyen esetekben szükséges a munkáltatónak elfogadni az ajánlatot. A munkavállalói ajánlat elfogadása a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt. Ennek alapján jogvita is csak akkor kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésére irányadó szabályokat megsértette. A jogvédelem oldaláról megközelítve is aggályos a módosítás, hiszen a bírósági igényérvényesítés még a soron kívüli eljárás mellett⁴⁹⁰ is okafogyottá teheti a munkavállaló igényét. Az ideiglenes intézkedés alkalmazása pedig szintén kérdéses, hiszen ezáltal a nyilatkozat pótlására irányuló perben a bíróságnak közvetve a per

⁴⁸⁸ A munka törvénykönyvének részletes indokolása

⁴⁸⁹ Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról, T/1845. törvényjavaslat

⁴⁹⁰ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 516.§

tárgyában kellene döntenie. Álláspontom szerint indokolatlan a jogalkotó által meghatározott, a jogviszony létesítését követő hat hónapos tilalomra vonatkozó korlátozás is, hiszen a szabály a munkavállaló éppen aktuális méltányolható családi helyzetét kívánja javítani. Ahogyan arra korábban utaltam, ilyen esetben az időtényező jelentős szerepet tölt be, így szintén kiüresedhet a jogosultság. Utalni kívánok továbbá arra is, hogy amennyiben a korlátozást fenntartja a jogalkotó, úgy indokolt lenne rendezni a határozott idejű munkaszerződések ismételt megkötésére vonatkozó részletszabályokat is a jogalkalmazási bizonytalanságok elkerülése érdekében. Ezek alapján a bevezetett szabályok nem sokban különböznek a munkavállaló egyéb esetben megtett szerződésmódosítási ajánlataitól.

A munkavállaló egyoldalú alakítási jogának kiterjesztése indokolt lenne a bér kifizetési módjának meghatározásánál is. Az Mt. főszabállyá tette a fizetési számlára történő utalás útján történő munkabér kifizetést és csak a felek írásbeli megállapodása esetén kerül készpénzben kifizetésre.⁴⁹¹ Megítélésem szerint a munkavállaló védelmét jelentené, ha saját maga tudna dönteni a kifizetés módjának megválasztása felől. A munkabér védelmét jelentené, ha banki költségektől mentesen tudná munkabérét felhasználni a munkavállaló.

V. 2. 5. 3. Egyoldalú kötelezettségvállalás

Az Mt. lehetőséget biztosít a felek számára, hogy a kötelezettséget vállaljanak, amely nem csupán a felek megállapodása révén, hanem egyoldalú kötelezettségvállalás keretében is megvalósulhat. Ez utóbbi ismerős intézmény a polgári jogból, azonban a munkajogban sajátos módon jelenik meg. Az eszköz kiemelt szerephez jut a munkafeltételek javításában és a többlet juttatási rendszerek kialakításában. Az egyoldalú kötelezettségvállalások szintén elősegíthetik a felek között fennálló jogviszony rugalmasítását azonban a gyakorlatban több probléma is adódik az alkalmazásukkal kapcsolatban. A kötelezettségvállalások kapcsán felmerül a kérdés, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalás megtehető-e a felek között létrejövő szerződésbe foglalva, vagy az minden esetben külön dokumentumnak kell tartalmaznia? Mindez továbbá felveti azt a kérdést is, hogy van-e jelentősége annak,

⁴⁹¹ Mt. 158.§ (1) bek.

hogy a kötelezettségvállalás szövegezése milyen fordulatot használ (például: „felek megállapodnak”, vagy „Munkáltató kötelezettséget vállal...”)?

Az alapul fekvő ügyben a munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy a felperes személyi alapbérét legalább a vállalati átlagbér emelés összegével megemeli, egyéb feltételek teljesülése esetén pedig lehetősége van magasabb béremelésre is. A jogvita tárgyát képezte többek között, hogy a béremelés elmaradt, amely miatt a felperesi munkavállaló keresetet terjesztett elő. A bíróság megállapította, hogy a „jogvitára az Mt. 285. § (3) bekezdése nem lehet irányadó, a felperes igénye a munkaszerződésen, annak II.2.1. pontja helyes értelmezésével nem mérlegeléssel megállapított alapbéremelésen alapult, hanem az átlagos alperesi éves béremelés megfizetésére irányult.”⁴⁹²

Egy másik ügyben a bíróság kifejtette, hogy a kiküldetési megállapodásban a felek a munkaszerződést módosítva "kiszerezték" a munkáltató szabályzataiban meghatározott bónusz juttatási rendszer alól.⁴⁹³

A döntésekből kitűnik, hogy amennyiben felek megállapodnak olyan kérdésben, amelyben a munkáltató egyoldalú mérlegelési jogkörében is dönthetne, úgy az eltérő megítélés alá esik, mintha a fél külön jognyilatkozatban egyoldalú kötelezettségvállalást tett volna. Ebből következően, ha a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalást tesz a munkaszerződésben, úgy nem az egyoldalú kötelezettségvállalásra vonatkozó szabályok, hanem a megállapodásra vonatkozó szabályok alkalmazandóak, tehát csak a felek közös akaratával módosítható, vagy lehet azoktól eltekinteni.

Mindezt támasztja alá az a gyakorlati eset is, amikor a közös megegyezéssel történő jogviszonyt megszüntető megállapodásban a munkáltató kötelezettséget vállal meghatározott összeg megfizetésére. A szerződés lényeges feltételének tekinthető a munkáltató kötelezettségvállalása, amelyből az is következik, hogy enélkül nem kötötték volna meg a felek a megállapodást. Ezek alapján egyoldalú kötelezettségvállalás kizárólag egyoldalú jognyilatkozatban tehető.

A leírtak különös jelnetőséggel bírnak a prémiumkikötések,⁴⁹⁴ vagy munkába járási támogatások, egyéb juttatások esetén, hiszen más szabályok vonatkozhatnak adott

⁴⁹² Kúria Mfv. 10.097/2023/6. Munkaviszony megszüntetése

⁴⁹³ Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.116/2023/6.

⁴⁹⁴ Lásd: Kúria Mfv.10012/2024/6. Ha a munkáltató a munkaszerződésben vállalt kötelezettséget prémium fizetésére, a prémiumfeladat kitűzésének elmulasztása nem érinti a munkavállaló igényét, a munkáltató erre, mint kizáró okra nem hivatkozhat.

esetben, ha szerződésben állapodnak meg a felek, mint akkor, ha a munkáltató külön szabályzatban biztosít prémiumot.

Az egyoldalú kötelezettségvállalás szempontjából jelentőséggel bírhat az időmúlás és a kötelezettség teljesítésének rendszeressége. A törvényhez fűzött kommentár alapján „a bírói gyakorlat azt az álláspontot tette magáévá, hogy amennyiben a munkáltató különösebb konkrét feltétel, és időhatározás nélkül teljesít, az egyoldalú jognyilatkozatával vállalt kötelessége utóbb mintegy szerződéses elemmé vált, és ebből következően ezt egyoldalúan nem módosíthatja, illetve nem vonhatja vissza.”⁴⁹⁵

V. 2. 5. 4. A felek megállapodásai

Az Mt. szabályozási struktúrája több rétegű és viszonylag összetett és differenciált.⁴⁹⁶ A szabályozáson belül külön érdemes kiemelni néhány csomópontot és jogintézményt, melyek kifejezetten a munkaviszonyban álló felek közötti tárgy mozgásteret teszik lehetővé.

Elsőként a szabályozás struktúráját érdemes megvizsgálni, ezen belül is a felek eltérő megállapodásainak lehetőségeit. Az Mt. szabályozási rendszere tartalmaz kógens, relatív diszpozitív, valamint diszpozitív szabályokat. Az egyes fejezetek végén „Eltérő megállapodások” cím alatt rendezi a törvény, hogy a fejezet szakaszaitól való eltérés lehetséges-e és ha igen, milyen formában. Mindez azonban megtévesztő lehet, ugyanis nem csupán ezen eltérő megállapodások cím alatt szereplő szabályokat szükséges vizsgálni annak megállapításához, hogy a felek milyen esetben térhetnek el a szabályozástól.

A kiindulópont az egyik legnagyobb rugalmasságot adó intézmény az Mt. 43. § (1) bekezdésében foglalt azon szabály adja, amely alapján a munkaszerződés a második részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Ennek a relatív diszpozitív szabályozási megoldásnak az ellensúlyát képezi, hogy ezen szabály alól csak jogszabály adhat kivételt. Ahogy Kiss György rámutat mindez azt jelenti, hogy kollektív szerződés nem nyithat szélesebb utat a felek

⁴⁹⁵ Bankó Zoltán, Békési Gábor, Berke Gyula, Kiss György, Szóke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, 10. A kötelezettségvállalás, Mt. 16. §-ához, Jogtár-formátumú kiadás ISBN 978-963-594-567-2

⁴⁹⁶ Berke Gyula: Kógenca és diszpozitivitás az új Mt.-ben, 2013., Jogászvilág, <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/kogencia-es-diszpozitivitas-az-uj-mt-ben/> (2024.01.22.)

szerződési szabadságának, se nem szabhatja azt szűkebbre.⁴⁹⁷ A szabály tehát lehetővé teszi a felek külön megállapodásait, de csak egy irányban és csak a munkaviszonyra vonatkozó második részben foglaltaktól. Ezzel összhangban szükséges értelmeznünk a további eltérési lehetőségeket, vagyis az eltérő megállapodások cím alatt foglalt eltérési lehetőségek tovább szűkítése történik meg.⁴⁹⁸ Az eltérő megállapodások ezáltal további kógenciát hoznak a szabályozásba, amely a relatív diszpozitivitást korlátozza. Emellett azonban az Mt. több helyen áttöri még a relatív diszpozitív szabályozást és a felek számára a teljes diszpozitivitást enged, tehát akár a munkavállaló hátrányára is el lehet térni. Rendszerint a jogalkotó ezt a törvényszövegben „a felek eltérő megállapodásának hiányában” fordulattal jelzi.⁴⁹⁹ A kommentár álláspontja szerint az eltérés szabályai nemcsak a munkaszerződésre, hanem a munkáltató és a munkavállaló között létrejött egyéb megállapodásra - így például a versenytilalmi megállapodásra, a tanulmányi szerződésre - is irányadók. Egyes szerzők szerint még ettől tágabb körben is érvényesül szabályozási metódus például akkor is, ha a felek külön megállapodásban rendelkeznek a munkavállaló extra juttatásairól (például az éves prémiummegállapodás, vagy megállapodás céges autó magáncélú használatáról stb.). Ez utóbbi esetkörök nehézségét azonban az adja, hogy az Mt. jellemzően nem tartalmaz rendelkezéseket a külön megállapodásba foglalt kérdésekben, így nehézségbe ütközik, az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása.

A munkajog területén szélesedő megállapodási lehetőségeknek azonban nem csupán előnyei, hanem veszélyei is vannak. Alapvető kérdésként merül fel, hogy a felek megállapodásainak nagyobb teret engedő, rugalmasabb szabályozás keretei között hogyan értelmezhető a munkavállaló befolyásmentes döntése, hiszen ahogy azt korábban megállapítottuk a munkajogi viszonyokban a felek hierarchikus helyzetben állnak egymással. A továbbiakban azt kívánom megvizsgálni, milyen problémákat vetnek fel a felek megállapodásai olyan helyzetekben, ahol a felek nem tekinthetők teljes mértékben mellérendeltnek.⁵⁰⁰

⁴⁹⁷Kiss György: Munkajog, 2020, i. m. 65. o.

⁴⁹⁸Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, Hvg-Orac Kiadó, Budapest, 2023.

⁴⁹⁹Halmos Szilvia: A törvénynek vagy a szerződésnek higgyek? – Eltérések munkaszerződésben az Mt.-tól, 2024, Adó Online Munkaügyek, <https://ado.hu/munkaugyek/a-torvenynek-vagy-a-szerzodesnek-higgyek-elteresekek-munkaszerzodesben-az-mt-tol/> (2025.02.10.)

⁵⁰⁰Máté Dávid Adrián: Megállapodások aszimmetrikus jogviszonyban, i. m. 135. o.

A probléma kiindulópontját jelenti, hogy maga a befolyásmentes szabad beleegyezés nehezen értékelhető és nehezen húzhatóak meg a határvonalak. Ahogy arra Niezna és Davidov is rávilágít széles a skála a kényszerítés hatása alatt megtett nyilatkozat és a minden befolyástól mentes beleegyezés között.⁵⁰¹ Döntéseinket ugyanis rengeteg tényező befolyásolja úgy, mint a piaci körülmények, az éppen aktuális anyagi helyzetünk és még hosszasan lehetne sorolni. Mindezeket figyelembe venni a jog eszközeivel lehetetlen vállalkozás, ezért a jog csak egy határvonal meghúzására tesz kísérletet nevezetesen a kényszer és fenyegetés hatására meghozott döntés orvoslására. Fontos, hogy a hatályos szabályozás a fenyegetések körét is szűkíti, hiszen csak a jogellenes fenyegetés esetkörért kívánja lefedni. A jogellenes fenyegetés körének meghatározása szintén nagyon nehéz, de a bírósági gyakorlat alapján a kényszerhelyzet fennáll, például ha a munkáltató a megállapodás aláírására gondolkodási időt nem biztosít, felvilágosítás kérését nem teszi lehetővé, telefonálást megakadályozza és a helyiségből való kijutás is akadályozott.⁵⁰² Az azonnali döntésre való felszólítás teremthet olyan helyzetet, amely kényszerítőleg hat, de nem feltétlenül eredményezi azt.⁵⁰³ Nem minősül azonban jogellenes fenyegetésnek, ha a munkáltató jogszerű hátrányt helyez kilátásba,⁵⁰⁴ vagy ha a munkaviszony megszüntetésének módzatait kínálja fel, vagy helyezi kilátásba.⁵⁰⁵ Ez utóbbi eseten az sem változtat, ha a kilátásba helyezett azonnali hatályú felmondás indokai az azonnali hatályú felmondás jogellenességéhez vezetne. Ezek alapján tehát körvonalazható, hogy hol húzódik a munkavállaló befolyásmentes döntése, azonban láthatjuk, hogy nagyon nehéz megítélni esetről esetre a jogellenes fenyegetés fennálltát. Az eset összes körülményének értékelése pedig nélkülözhetetlen a vizsgálat során. Ezzel összefüggésben javasolt lenne egy törvényben előírt olyan rövid időszak közbeiktatása, amely lehetővé teszi a megállapodások értelmezését, átgondolását. Mindezek alapján a munkáltató és a munkavállaló konszenzusán alapuló megállapodásainak érvényességi feltétele lehetne, hogy az írásbeli megállapodás tervezetét előzetesen át kellene adni a másik fél részére és azt csak az átadást követő második munkanapon lehetne érvényesen megkötni. Mindez jelentős beavatkozásnak tekinthető a felek szerződési szabadságába, ugyanakkor a munkajogi viszonyokban

⁵⁰¹Maayan Niezna, Guy Davidov: Consent in Contracts of Employment, i. m. 32. o.

⁵⁰² BH 2013.252.

⁵⁰³ BH 2001.340.

⁵⁰⁴ BH 1998.50.

⁵⁰⁵ Kúria Mfv.10.519/2013.

fennálló erőteljes tájékoztatási és együttműködési kötelezettséget indokolt lehet ilyen vagy ehhez hasonló mértékben kiterjeszteni és kikényszeríteni. Ezzel a megoldással jelentősen növelhető lenne munkavállaló védelme úgy, hogy közben a felek érdekei nem sérülnek jelentős mértékben.

Érdemes megemlíteni, hogy a törvény a felek megállapodására alaki előírást nem tartalmaz, így akár ráutaló magatartással is érvényesen létrejöhet az eltérő megállapodás.⁵⁰⁶ Ezt erősíti meg a törvényhez készült kommentár is, amely rögzíti, hogy nem jogellenes, ha a munkáltató belső szabályzatban rendelkezik a számítástechnikai eszköz magáncélú használatáról, mert vélelmezhető, hogy azt az érintett munkavállalók (akár ráutaló magatartással) elfogadják, amivel létrejön a megállapodás.⁵⁰⁷ A megállapodások természetéből következik, hogy amennyiben a felek külön megállapodást kötnek, úgy az kizárólag közös megegyezéssel módosítható. Ezzel összefüggésben utalni kívánok rá, hogy a gyakorlatban az az eset sem példa nélküli, hogy a munkaszerződés tartalmazza azt, hogy a munkavállaló megismerte és elfogadja a munkáltató szabályzatait. Ilyen esetben a felek egyedileg nem tárgyalták meg, sőt adott esetben a munkaviszony létrejöttekor még tudomása sem volt a munkavállalónak a szabályzatról. Később pedig a munkaviszony létesítése után nincs ráhatása a szabályzatban foglaltakra azt rendszerint a munkáltató egyoldalúan módosítja. A fentiek, valamint az egyoldalú kötelezettségvállalásnál leírtak alapján felmerül a kérdés, hogy ebben az esetben is elveszíti-e az egyoldalú jellegét a munkáltatói szabályzat, illetve, hogy tekinthető-e általános szerződési feltételnek?

Az említett példa tekintetben a munkáltatói szabályzat egyfajta általános szerződési feltételként funkcionál, hiszen a munkáltató több szerződés megkötése céljából egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg. Éppen ezért kiemelten fontos lenne, hogy az adott munkáltatói szabályzat kizárólag akkor váljon a szerződés részévé, ha a munkavállaló már a szerződéskötést megelőzően megismerte és a lényeges elemeiről tájékoztatást kapott.⁵⁰⁸

⁵⁰⁶ Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2022. [242]

⁵⁰⁷ Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, i. m. [242]

⁵⁰⁸ Gyulavári Tamás, Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében. Magyar Jog, 2013. 9. szám, 556-566. o.

A munka törvénykönyve alkalmazni rendeli a polgári törvénykönyv általános szerződési feltételeire vonatkozó szabályokat. Ugyanakkor a többletvédelem szempontjából nagy jelentősége van annak, hogy fogyasztói szerződésnek minősül-e az adott szerződés.⁵⁰⁹ Ahogyan arra a platform munkások helyzeténél már utaltam rá, úgy itt is fontos hangsúlyozni, hogy a polgári törvénykönyv a fogyasztói státuszhoz köti a védelmi szabályok alkalmazását. Ebben a tekintetben a munkavállaló nem rendelkezik polgári jogi fogyasztói minőséggel. A munkaszerződés megkötésére is sor kerülhet általános szerződési feltételek alapján, erre tekintettel indokolt lehet a fogyasztói státusz hozzárendelése a munkavállalói pozícióhoz.⁵¹⁰ Egyetértek azzal, hogy a fogyasztó és a munkavállaló helyzetének hasonlósága miatt a fogyasztóvédelmi rendeltetésű polgári jogi eszközök a munkavállaló védelmi körébe is alkalmazhatóak lennének.⁵¹¹ Nádas György és Orosz Ferenc álláspontja szerint a tisztességtelen általános szerződési feltételek a munkajog jelenlegi eszközrendszerén belül a méltányos mérlegelés elvével oldható fel.⁵¹² A másik fő kérdés, hogy milyen módon változtatható meg a munkáltatói szabályzat? Utalva az ismertetett jogesetre, amely alapján a ráutaló magatartással elfogadott szabályzat alapján létrejön a felek között a megállapodás, úgy ebben az esetben a módosítás is csupán a felek közös akarata által módosítható. Mindemellett nem kizárt, hogy a juttatási szabályzatban foglaltak lényeges elemét képezték a munkaszerződés megkötésének. Érdemes kiemelni azt az esetkört is, amikor a szabályzat nem valamilyen munkáltatói diszkrecionális jogkörébe tartozó kötelezettségvállalását módosítja, hanem az általános szerződési feltétel a munkáltató hátrányára tér el úgy, hogy azt az Mt. nem teszi lehetővé. Ilyen esetben a semmisségre vonatkozó szabályok lehetnek alkalmazandók.⁵¹³ Ebben körben utalni kívánok ismét arra, hogy blankettaszerződések hagyományos munkaviszonyban történő alkalmazása problémába ütközik, ugyanis nem tisztázott, hogy a fogyasztókat

⁵⁰⁹ A fogyasztói szerződés érvényességével kapcsolatos egyes kérdésekről szóló Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 2/2011. (XII. 12.) PK véleménye kimondja többek között, hogy a Vélelem szól amellett, hogy a fogyasztói szerződésben az egyoldalúan, előre meghatározott, illetve az általános szerződési feltételt a felek egyedileg nem tárgyalták meg.

⁵¹⁰ Kiss György: A munkaszerződés, mint fogyasztói szerződés. In: Szikora Veronika: A fogyasztóvédelem új irányai az elméletben és a gyakorlatban. Konferenciakötet. Debrecen, Center Print Nyomda, 2007. 83-92. o.

⁵¹¹ Gyulavári Tamás, Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében, i. m., 556-566. o.

⁵¹² Nádas György, Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán, i. m., 1-10. o.

⁵¹³ Tóth Kristóf: A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola 2024. 166.o.

megillető többletvédelem a munkavállalók körében hogyan alkalmazandó.⁵¹⁴ Ennek hiányában jelenleg a szóban forgó esetek feloldását elsősorban az általános magatartási szabályok útján lehet megtenni.

Álláspontom szerint, ahol a törvény lehetővé teszi, hogy a munkavállaló hátrányára is eltérjenek a felek külön megállapodás alapján, ott nem alkalmazható munkáltatói szabályzat és nem értelmezhető a ráutaló magatartással történő beleegyezés. Ilyen eset áll fenn a szabadságok kiadásánál is. A rendelkezés alapján a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. Kérdés, hogy a munkavállaló mennyire tudja, vagy éppen mennyire meri érvényesíteni a jogait ilyen helyzetben. Jelen esetben ezen a ponton érhető tetten a felek között fennálló aszimmetrikus helyzet. Jogosan fogalmazódhat meg bennünk, hogy a diszpozitív szabályozási mód könnyen a munkáltatói visszaélések melegágyává válhat. A munkavállaló ténylegesen befolyásmentes döntésének kiemelt jelentősége van a munkajogban, amely megfelelő eljárásjogi és érvénytelenségre vonatkozó szabályok mellett tud érvényre jutni.⁵¹⁵

V. 2. 5. 4. 1. A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése, mint a jogviszony felszámolásának legrugalmasabb módja

A felek megállapodásainak nem csupán a jogviszony létesítésénél és a teljesítésnél van jelentősége, hanem a jogviszony megszüntetésénél is. A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés a felek számára a legnagyobb rugalmasságot adja a jogviszony lezárására. A munka törvénykönyve nem tartalmaz részletszabályokat ezen megszüntetési lehetőség kapcsán, amely a felek szerződési szabadságának egyik legtagabbra nyitott kapuja.

A közös megegyezésnek mégis vannak korlátai, amelyeket elsődlegesen a bírói gyakorlat munkált ki. Kiindulópontként rögzíthető, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodást nem a polgári jogi szabályok szerint szükséges megítélni, hanem kifejezetten a munkajogi szabályok keretei között.⁵¹⁶

⁵¹⁴ Nadas György, Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán, i. m., 1-10. o.

⁵¹⁵ Maayan Niezna, Guy Davidov: Consent in Contracts of Employment, i. m., 1-32. o.

⁵¹⁶ Legf. Bír. Mfv. I. 10.652/2006 EBH2006. 1534.

Az Mt. megszüntetésre vonatkozó szabályai kógenssek, ezért a felek megállapodása nem bővítheti és nem is szűkítheti a megszüntetés jogcímeit. A közös megegyezés a felek egybehangzó, feltétel nélküli akaratnyilatkozata a munkaviszony megszüntetés és valamennyi, a felek által lényegesnek tartott kérdés rendezése körében.⁵¹⁷ Ezzel összefüggésben szeretnék utalni a Kúria Kfv. 37.538/2020/6. számú döntésében foglaltakra, amely szerint „A Kttv. 60 § (2) bekezdés a) pontja alapján a közszolgálati jogviszony megszüntethető a felek közös megegyezésével, azt azonban, hogy a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés során a munkáltató milyen juttatást fizet a távozó köztisztviselőnek, a Kttv. kógens szabályai korlátozzák, mivel a juttatások körét a törvény eltérést nem engedően szabályozza.” Mindezt azért fontos hangsúlyozni, mert a döntés alapján a felek közös megállapodásának tartalma kapcsán jelentősége van annak, hogy a megállapodásban foglalt szabályok kógens szabályokba ütköznek-e. Az ítélet ugyan a közszolgálat jogszabályi környezete között született, azonban a döntés elvi tartalma alkalmazható a versényszféra keretei között megszülető közös megegyezéssel történő megszüntetésekre is. Egy másik bírósági döntés szerint „nem tekinthető jogsértőnek, ha a munkaviszony megszüntetésének esetére meghatározott összeg kifizetésében állapodnak meg a felek függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől (például munkabér, prémium, kártalanítás), a jó erkölcsbe ütközik azonban az, ha a kártalanításra alapot adó munkaviszony megszüntetés/megszűnés körébe beleértik a felek a munkaviszony szankciós jellegű azonnali hatályú felszámolásának esetét is.”⁵¹⁸ Utóbbi ügyben a munkavállaló javára történő eltérésről beszélünk, amely alapot adhat a többlet kifizetésre. A megállapodást a bíróság azonban nem a kógens rendelkezésekre hivatkozva tartotta jogellenesnek, hanem a jóerkölcsbe ütköző jellege miatt.

Tekintettel arra, hogy a közös megegyezéssel történő megszüntetés eltérő jogcímként szerepel, felmerül a kérdés, hogy megállapodhatnak-e a felek a felmondás szabályainak alkalmazásában? Ennek kapcsán a következő ügybe a bíróság megállapította, „a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodásban a felek előírhatják a rendes felmondás szabályainak (teljes vagy részbeni) alkalmazását.”⁵¹⁹ A döntés kiemelte, hogy a bíróság a felek szerződési

⁵¹⁷ Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.096/2024/9. Munkaviszony megszüntetése; munkáltatói kártérítés

⁵¹⁸ Kúria Mfv. 10.067/2016/13. Munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése

⁵¹⁹ Legf. Bír. Mfv. I. 10.098/2005 EBH2005. 1338.

szabadságát, valamint az Mt. felek megállapodásban történő eltérési lehetőségeit vizsgálta. Ilyen esetben azonban a megszüntetés jogcíme közös megegyezés marad. A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés kapcsán az Mt. rendelkezéseitől való eltérési lehetőségek alkalmazását erősíti meg a következő bírósági ítélet. A bíróság rögzítette, hogy az Mt. 165. § (1) bekezdése nem zárja ki azt, hogy a felek a távolléti díj számításának szabályaitól eltérjenek, így abban a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése során eltérő módon is megállapodhattak volna. Az eltérés korlátját jelenti azonban az Mt. 43. § (1), illetve (3) bekezdésében rögzített szabály, hogy az eltérés csak a munkavállaló javára szolgálhat. Ezért a felek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése során kizárólag abban állapodhattak meg, hogy az Mt. 148. § (1) bekezdése szerint, vagy a munkavállalóra ennél kedvezőbb módon állapítják meg a távolléti díj számítási módját, a negatív irányba történő eltérés a megállapodás semmis rendelkezése lett volna.”⁵²⁰

A bíróság kifejtette az alábbi ügyben, hogy a szabadság megváltása bármilyen jogcímű jogviszony megszüntetés esetében alkalmazandó, így a munkáltató köteles gondoskodni a megváltásról a közös megegyezéssel történő megszüntetés esetén is.⁵²¹ A leírtak alapján a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetésnek bizonyos értelemben van kötelező tartalmi eleme is. Megítélésem szerint indokol lenne a joggyakorlat által kialakított kötelező elemek törvénybe történő rögzítése.

Ezek mellett érdemes azt is kiemelni, hogy a munkavállaló által kezdeményezett felmondásban tett megállapodási ajánlat munkáltatói elfogadása nem minősíti át közös megegyezéssel történő megszüntetéssé a felmondást. Egyik esetben a munkavállaló a felmondás közlésével kérte a munkáltatót, hogy tekintsen el a felmondási idő letöltésétől. A munkáltató ezt jóváhagyta. A bíróságok osztották azon álláspontot, amely szerint a felek között valóban létrejött megállapodás a felmondási idő letöltése alóli mentesítés kapcsán, azonban ez nem befolyásolta azt, hogy a jogviszony megszüntetése a munkavállalói felmondás alapján történt.⁵²²

Mindezekon túlmenően a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének legnagyobb kihívását az érvénytelenségi kérdések jelentik. Korábban utaltam arra,

⁵²⁰ Kúria Mfv. 10.270/2017/4. Munkaviszony megszüntetése

⁵²¹ Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.1613/2009/31. Munkavállalói kártérítés; munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése

⁵²² Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.035/2022/13. Munkaviszony megszüntetése

hogy a kényszer és fenyegetés hatása alatt született megállapodások esetén javasolt lehet gondolkodási idő közbeiktatása. A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése kapcsán emellett további garanciák beépítését is megfontolandónak tartok. Ilyen garanciális elem lehetne, hogy a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terhelné arra vonatkozóan, hogy a jogviszony megszüntetésének egyéb esetében milyen juttatások és jogosultságok illetnék meg a munkavállalót. Mindez elősegítené, hogy a munkavállaló a megfelelő információk birtokában a megfelelő gondolkodási idő mellett tudja meghozni a döntést, amely hozzájárulna a megtévesztés elkerüléséhez. Ennek kapcsán utalok a Kúria azon döntésére,⁵²³ amelyben megállapítást nyert, hogy az adott esetben a munkavállalót váratlanul érte azon munkáltatói tájékoztatás, amely szerint nem kívánja tovább foglalkoztatni és a jogban járatlan munkavállalót nem megfelelően tájékoztatta a munkáltató arról, hogy felmondási vélelem alatt áll. Ezek alapján a munkavállaló akaratnyilatkozat nem volt befolyásmentes, ezért a közös megegyezéssel történő megszüntető megállapodás érvénytelenége megállapításra került.

A garanciák rendszere kiegészülhet továbbá azzal is, hogy a törvényi előírás alapján a közös megegyezéssel történő megszüntető megállapodás kötelező elemeként kifejezetten rendelkezni kellene a munkavállalót egyébként megillető járandóságokról való lemondásról. Mindez szintén a joggyakorlattal⁵²⁴ való összhangot segítené elő és csökkentené a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetét.

A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés jelen van a polgári jogi jogviszonyok keretében történő foglalkoztatás esetén is. Látható azonban, hogy a munkajog területén eszközölt közös megegyezéssel történő megállapodás - annak szabályozatlansága mellett is - számos specialitással rendelkezik a bírói gyakorlat alapján. A bírói gyakorlatban jellemzően megjelenik a munkajogi erőeltolódást kiegyenlítő szemlélet. Mindez pedig csupán abból fakad, hogy a felek közötti szerződéses kapcsolat munkaszerződés alapján áll fenn, nem pedig más polgári jogi jogviszony keretében. A polgári jogi jogviszonyok esetén is nyitva áll a lehetőség arra, hogy a jogalkotó, vagy legalább a jogalkalmazó különbséget tegyen a foglalkoztatásra irányuló szerződések és az egyéb szerződések között.

⁵²³ BH 2001.340.

⁵²⁴ BH 2011.146., Fővárosi Törvényszék 59. Mf.635.223./2014.

A döntések rámutatnak arra, hogy a további igény érvényesítését kizáró általános klauzula nem mentesíti a munkáltatót minden esetben az egyéb járandóságok megfizetése alól, mint például a túlmunkáért járó díjazás, vagy a prémium megfizetése.

V. 2. 5. 4. 2. Kollektív szerződések megállapodási lehetőségei

Ebben a körben csupán utalni kívánok rá, hogy felek eltérő egyéni megállapodásán túl a jogviszony alakításában meghatározott szerephez jut, vagy inkább kellene jutnia a kollektív szerződésnek. Ahogy arra utaltam korábban a régi Mt. hatálya alatt a kollektív szerződések szerepe korlátozott maradt. Éppen ezért a hatályos törvény széles körben teszi lehetővé, hogy eltérjenek a törvény rendelkezéseitől. Az Mt. javaslatához fűzött indokolás megállapítja, hogy tervezet erősíteni kívánja a munkajog szerződéses jogforrásainak jelentőségét, befolyását a munkaviszony tartalmának alakításában. A felek megállapodása jobban kifejezi érdeküket, mint az állam szabályozása, a megállapodás tartalma rugalmas, könnyebben változtatható, aktualizálható. A munkajog szerződéses jogforrásai jól alkalmazkodnak a felek között felmerülő érdekellentétek rendezéséhez. További lényeges változás a jogi norma és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonya. A korábbiaktól eltérően az Mt. nem az ún. minimál követelményeket rögzíti, amelytől a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el, hanem meghatározza a felek - elsősorban a munkavállaló - szempontjából garanciális normákat, amelyek kivételével a kollektív szerződés a jogi normától a munkavállaló javára, ugyanakkor terhére is eltérhet. Az Mt. törekszik a felek közötti egyensúly fenntartására, amelynek lényeges eszköze a kollektív szerződés.⁵²⁵ A kollektív szerződés lehetőséget kínál arra, hogy egyedi szabályozást alkothassanak a felek, amely rugalmasan tud illeszkedni az adott munkahely igényeihez. Több mint tíz év távlatából azonban megállapítható, hogy a széleskörű eltérés és a saját szabályozási rendszer kialakításának lehetőségével nem élnek a felek, azt nem aknázzák ki megfelelően. Ahogy arra Kártyás Gábor is rámutatott, a szerződő felek ismerik legjobban a saját igényeiket, ezért a szabályozás lehetőséget ad arra, hogy a megegyezés útján alakítsák a munkaviszony tartalmát. Álláspontja szerint az eddigi gyakorlat alul becsüli a szabályozás által biztosított kollektív alku lehetőségét, amely sokkal nagyobb figyelmet érdemelne.⁵²⁶

A szakszervezetek és ezzel együtt a kollektív szerződések szerepe a rendszerváltást követően folyamatos csökken. Magyarországon a kollektív szerződések száma

⁵²⁵ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás, i. m. 181. o.

⁵²⁶ Kártyás Gábor: Munkáltatók az Mt.-ben: rugalmas regulák, 2017. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkaltatok-az-mt-ben-rugalmas-regulak/> (2022. szeptember 20.)

alacsony, a kollektív tárgyalások vállalati szintre koncentrálnak, a kollektív megállapodások hatóköre pedig gyakran korlátozott.⁵²⁷ Sajnos a jelenleg hatályos munka törvénykönyvének hatálya alatt a kollektív szerződéses lefedettség és a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók száma tovább csökkent. Pedig az Mt. koncepciója éppen azzal kívánta serkenteni a kollektív szerződések számát, hogy lehetőséget biztosít a széleskörű eltérésre a kollektív szerződés keretében. A csökkenés háttérében többek között a szakszervezeti jogok csökkenése, valamint a munkáltató egyoldalú és széleskörű jogosítványi állhatnak.⁵²⁸ Ezen túl a munkáltató egyoldalú alakítási lehetőségei szintén akadályozzák a kollektív szerződéskötési hajlandóságot.⁵²⁹ Az érdekvédelmi szervezetek jogosítványainak bővítése szükséges annak érdekében, hogy a kollektív szerződések betölthessék rugalmas mégis garanciákkal tűzdelt szerepüket.

A digitális változások új helyzeteket teremtenek a munkajog világában, amelyek jellemzően erősítik a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetét. A munkavállalói jogok védelme érdekében elengedhetetlen a szociális párbeszéd erősítése. A platform munkások helyzetének javításában szintén kulcsszerepet játszanak a kollektív jogok, mint például a konzultációhoz való jog.⁵³⁰ A kollektív tárgyaláshoz való jog előmozdítása elősegítheti a platform munkavégzés keretében munkát végző személyek jogi védelmét. A korábban elemzett EU platform irányelvben és az ILO egyezményben szintén megjelenik a törekvés a kollektív tárgyaláshoz való jog biztosítására.⁵³¹

V. 2. 5. 5. Határozott idejű munkaszerződés

A rugalmasság növelése és a munkajog megújulása kapcsán mindenképpen említésre méltó a szabályzáson belül az atipikus munkavégzési formáknak a köre.⁵³² Az atipikus

⁵²⁷ Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele, Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge, Etui, Brussels, 2023. 561-565. o.

⁵²⁸ Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor, Petrovics Zoltán, Szabó Imre: Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról, Friedrich Ebert Stiftung Budapesti Irodája – Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszéke, 2024. 5-15. o.

⁵²⁹ Kártyás Gábor: A kollektív szerződések szerepe a munkaidő szabályozásában, Pro Futuro, 15. sz. 1., 2025., 1-15. o.

⁵³⁰ José María Miranda Boto, Elisabeth Brameshuber: Collective Bargaining and the Gig Economy, A Traditional Tool for New Business Models, Hart Publishing, 2022., 5. o.

⁵³¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról 25. Cikk, ILO 193. egyezmény 3. cikk. a) pont.

⁵³² Nem összekeverendő a „foglalkoztatás nem standard formáival” (NSFE). Az ILO definíciója szerint ez egy olyan gyűjtőfogalom, amely magában foglalja a munkavégzés klasszikus formájától eltérő munkaformákat a határozott idejű ill. részmunkaidős foglalkoztatástól a hakenigazdaságig (gig economy). Célszerű felhívni a figyelmet arra, hogy az NSFE a „flexicurity”-vel szemben olyan

foglalkoztatás térnyerésének következtében a rugalmas munkaidő iránti igény megnövekedett.⁵³³ A munkaviszony számos típusáról az európai munkajog is rendelkezik. A határozott idejű munkaviszonyról a 99/70/EK irányelv, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról a 97/81/EK irányelv rendelkezik, míg a távmunkára a 2002-ben kötött Európai Távmunka Keretmegállapodás vonatkozik. Ezen közösségi normák közös vonása, hogy a foglalkoztatás rugalmassága mellett a munkavállaló biztonságát tartják szem előtt.⁵³⁴

Az Mt. szabályozásából az egyik általam kiemelt és elemzés alá vont rendelkezés a határozott idejű munkaszerződések meghosszabbítására vonatkozik. A szabály alapján a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.⁵³⁵

Az idézett rendelkezés lényegében lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy öt éven keresztül úgy foglalkoztassa a munkavállalót, hogy a foglalkoztatott sok esetben lényegesen hátrányosabb helyzetbe kerül. A kiszolgáltatottság több szempontból is jelentős, hiszen nem jár végkielégítés, tekintettel arra, hogy a jogviszony nem felmondással szűnik meg, továbbá bizonytalan helyzetet teremt a további hosszabbítás ígérete. Mindemellett több olyan kérdés is felmerül a határozott idejű jogviszonnyal kapcsolatban, amely további bizonytalanságot hordoz magában.

Az Mt. 192. §-a szerint már nem irányadó a régi Mt. azon rendelkezése, amely szerint a határozott idejű munkaviszony annak lejártát követő egy napi közvetlen vezető tudtával történő munkavégzéssel határozatlan idejűvé alakult át. Természetesen a gyakorlatban továbbra is előfordul a határozott időtartamra létesített munkaviszony esetében, hogy a munkavállaló a határozott idő elteltét követően továbbra is munkát végez. Az eset feloldására két álláspont alakult ki, amelyek teljesen eltérőek egymástól. Mindkettő esetében a kiindulópont, hogy a határozott idő leteltével a felek külön erre irányuló jognyilatkozata nélkül, a törvényben meghatározott objektív körülmény beálltával megszűnik, függetlenül a felek akaratától.

rugalmas foglalkoztatási forma (flexibility), amelyből időközben a szociális biztonság elem (security) eltűnt. Csoba Judit: Flexibilitás a munkaerőpiacon, A munkavállalók szociális biztonságának ugródeszkája, vagy zsákutcája? Munkaügyi szemle, 2018/6. sz. 12. o.

⁵³³ Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, i. m., 135-136. o.

⁵³⁴ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indoklás, i. m. 88. o.

⁵³⁵ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192.§ (2) bek.

Az egyik álláspont szerint, mivel a határozott idő lejárt a munkaviszonyt megszünteti, nem válik határozatlan idejűvé a munkaviszony. Ezen nézőpont alapján az érvénytelen megállapodásra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni, azaz a jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal felszámolni. Ebben az esetben a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, ezért a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat köteles megfizetni, amely a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait.

A másik álláspont szerint a jognyilatkozatok általános szabályaiból levezethető, hogy a munkaviszony ráutaló magatartással létrejött. A megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Ha a felek kölcsönösen kifejezik azon szándékukat, amely egyértelműen a munkaviszony létrehozására vagy további fenntartására vonatkozik, akkor létrejön, illetve tovább folytatódik a munkaviszony. A gyakorlatban a jogviszony módosítása, illetve felszámolása is megtörténhet ráutaló magatartással. Ráutaló magatartással a megállapodás létrejött, módosulása, illetve megszűnése abban az esetben állapítható meg, ha a felek magatartása erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot. Mivel a munkaviszony a 42. § (1) bekezdés és 44. § alapján érvényesen írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre, így a ráutaló magatartással létrejött munkaviszony esetén is irányadó a 44. § rendelkezése, miszerint az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére lehet hivatkozni. Erre azonban csak a munkavállalónak és neki is csak 30 napon belül van lehetősége hivatkozni, amelyen adott esetben a határozott idő elteltét követő 30 napot kell érteni.⁵³⁶ Továbbá az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment. Mindkét álláspont rendelkezik megfelelő alappal, ugyanakkor célszerű lenne a kérdést konkrét szabály útján rendezni.

A határozott idejű jogviszonnyal összefüggésben a 2023.01.01. napjáig hatályba lévő normaszöveg alapján felmerült továbbá azon kérdés is, hogy minden egyes újabb határozott idejű jogviszony létesítésénél újabb próbaidő kiköthető-e? Két esetkört szükséges megkülönböztetünk. Az egyik amikor a határozott időre kötött jogviszonyt

⁵³⁶ Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A munka törvénykönyvének magyarázata, Hvg-Orac, Budapest, 2022. Jogkódex kommentár

annak lejáratára előtt módosítanak felek, melyben próbaidőt kötnek ki. Ebben az esetben a próbaidő kikötése jogellenes lesz, hiszen a próbaidőre vonatkozó szabály rögzíti, hogy a próbaidőt a munkaviszony kezdetétől lehet kikötni. Tekintettel arra, hogy a határozott idejű szerződés módosítása révén nem jön létre új jogviszony, annak kezdete megegyezik az első határozott idejű jogviszony kezdetével, ezért fogalmilag kizárt, hogy jogszerűen kiköthető legyen a próbaidő. Jogszerűen tehát csak egy alkalommal lehet a próbaidőt kikötni és azt is csak a jogviszony létesítésekor. A másik esetkör, amikor a felek a határozott idejű jogviszony megszűnését követően újabb határozott idejű jogviszonyt létesítenek. Ekkor új jogviszony létesítésére kerül sor, így fogalmilag lehetőség nyílna az ismételt próbaidő kikötésére a jogviszony kezdetétől. Első ránézésére azt mondhatnánk, hogy a joggal való visszaélés tilalmába ütközik az ismételt próbaidő kikötése. Fontos, hogy a joggal való visszaélést tilalmazó követelménynek az alkalmazására valamely alanyi jog gyakorlásakor kerülhet sor. A szerződés megkötéséhez, annak tartalma kialakításához a felek konszenzusa szükséges, egyoldalú szerződéskötési, szerződésmódosítási jog nem létezik, ezért azt a joggal való visszaélés tilalmának elvével nem lehet korlátozni sem. Ennek alapján tehát amikor ismételten újabb határozott idejű jogviszony létesítenek a felek, amelynek során újra próbaidőt kötnek ki, akkor a jóhiszemű és a tisztességes eljárás elvét lehet csak alkalmazni, mert ilyenkor nem alanyi jog gyakorlása történik, a felek ugyanis konszenzussal állapodnak meg a szerződési feltételekről.⁵³⁷ A leírt problémakörre a jogalkotó is reflektált, így a 2023. év elején hatályba lépő módosítások értelmében a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.⁵³⁸

A határozott idejű jogviszonnyal rendelkező munkavállalók helyzetét sajnos nem könnyíti meg azon garanciális szabály sem, amely szerint a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A munkáltatói jogos érdek tág teret biztosít az ismételt határozott idejű szerződések megkötésére. A joggyakorlat tipikusan ilyen jogos érdekként ismeri el a munkáltató részéről, ha a munkáltató működése, vagy a feladatellátáshoz

⁵³⁷Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A munka törvénykönyvének magyarázata, i. m.

⁵³⁸Mt. 192. § (4) bekezdés

szükséges források ismétlődő jelleggel állnak rendelkezésre úgy, mint a például a pályázati forrásból történő finanszírozás esetén. Úgyszintén jogos érdek lehet a megrendelések változó intenzitása. Ugyanakkor nem állapítható meg a munkáltatói jogos érdek, a foglalkoztatás költségeinek minimalizálására, vagy a rugalmas létszámgazdálkodásra történő hivatkozás esetén. Ennek jogi magyarázata, hogy a törvény a munkáltatói jogos érdek fennállása mellett megköveteli, hogy a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. A Kúria ítéletében⁵³⁹ rámutatott arra, hogy az ismételt határozott idejű szerződés megkötése esetén a két feltételt együttesen szükséges figyelembe venni. Éppen ezért a munkáltatói jogos érdek megléte esetén is bizonyítható a munkavállalói érdek csorbítása. További következménye van annak, ha a határozott időre vonatkozó szerződéses rendelkezés érvénytelen, hiszen ebben az esetben a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni. Ha pedig a munkáltató a határozott idejű szerződés alapján szünteti meg a jogviszonyt, úgy adott esetben a jogviszony jogellenesen szünteti meg a munkáltatót.⁵⁴⁰ A munkavállaló kiszolgáltatottsága megnyilvánul abban is, hogy nincs rálátása arra, hogy a munkáltatói jogos érdek fennáll-e így ezen alapon történő igényérvényesítés szinte vaktában lövöldözést jelent a munkavállaló részéről. Ennek kiküszöbölésére célszerű lenne megfontolni, hogy a munkáltatót indokolási kötelezettség terhelné azon esetekben, amikor a munkavállalóval 6 hónapon belül ismételt határozott idejű munkaszerződést köt. A munkáltatói jogos érdek rögzítése a munkaszerződésben az esetleges jogvitát átláthatóbbá tenné ezáltal elősegítené a munkavállaló jogérvényesítését.

Álláspontom szerint a határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó szabályok módosítása során további rugalmasságot is lehetne biztosítani. Azonos munkáltató által 6 hónapon belül létesített ismételt határozott idejű jogviszony esetén a munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül is létrehozható lenne az ismételt határozott idejű jogviszony, ha a munkavállaló számára minden ilyen esetben meghatározott pénzösszeget (kompenzációt) fizet a munkavállaló.

Megítélésem szerint a határozott idejű jogviszony maximális tartamára vonatkozó öt év túl hosszú idő, kiszolgáltatott helyzetbe hozhatja a munkavállalót, így célszerű lehet annak tartamát három évre csökkenteni. Mindezzel ki lehet váltani azon kisegítő

⁵³⁹ Kúria az Mfv.I.10.260/2018/5. számú ítélet

⁵⁴⁰ BH 2016/286.

szabályt, amely szerint a határozatlan idejű munkaszerződés munkáltató általi azonnali hatályú felmondása esetén alkalmazandóvá válik a végkielégítésre vonatkozó szabály. Adott esetben egy kombinált megoldást is elképzelhetőnek tartok, amely a hároméves szabályon felül lehetőséget biztosít további határozott idejű jogviszony létesítésére, de ennek feltétele szintén a munkavállaló anyagi kompenzációja lenne. Ez utóbbi esetben is célszerű maximalizálni a jogviszony láncolatok hosszát, amely további három év lehetne. Mindezen felül garanciális szabály lehetne, hogy a három évet meghaladó határozott idejű jogviszony lejártát követő hat hónapon belül a munkáltató és a munkavállaló között határozatlan idejű szerződés megkötése esetén a jogviszonyt folytonosnak ismeri el a törvény. Ezáltal a határozatlan idejű szerződés felmondással történő megszüntetése - vagy akár a határozott idő lejárta esetén is - a munkavállaló jogosulttá válna a végkielégítésre, valamint a kedvezőbb felmondási időre vonatkozó szabályok lennének alkalmazandók.

V. 2. 5. 6. Nulla órás munkaszerződés

A gyorsan változó és sokszor kiszámíthatatlan körülmények miatt a felek egyre kevésbé használják ki a munkaviszony tartós jellegét. Sokkal többször kötnek olyan szerződést, amely nagyobb mozgásteret biztosít a feleknek. A felek számára gyakran az elköteleződés hiánya többet ér, mint a klasszikus értelemben vett stabil, tartós munkaviszony. Az állásbiztonság felől elmozdulás történik a foglalkoztatás biztonsága felé. Ezért a felek gyakran fordulnak az atipikus jogviszonyok felé, amely lényegesen nagyobb rugalmasságot biztosít számukra. Érdemes azonban azt is megjegyezni, hogy az atipikus jogviszonyok bizonyos mértékben óhatatlanul a munkajogi védelem csökkenését eredményezik, vagy legalábbis a védelem fókuszának módosulásával jár. Ahogyan arra korábban is utaltam a platform alapú munkavégzésnek nagy előnyeként azt emelik ki és hangoztatják, hogy a munkát végző fél maga osztja be munkaidejét. A tömegesen rendelkezésre álló foglalkoztatotti állomány pedig alkalmas arra, hogy folyamatosan ellássa a rendelkezésre álló feladatokat. Álláspontom szerint ennek megfelelő alternatíváját a 0 órás munkaszerződés és a behíváson alapuló munkavégzés logikájára épülő atipikus jogviszony megalkotása nyújthatja.

A nulla órás munkaszerződések bizonyos értelemben a behívásos munka egy meghatározott formája.⁵⁴¹ A behívásos munkavégzés és a nulla órás munkaszerződések lényege általánosságban, hogy a munkavállaló csak akkor dolgozik, amikor a munkáltatónak éppen szüksége van a munkájára. Ez a munkavégzési forma szélsőséges formájában a munkáltató oldalán azzal a következménnyel jár, hogy akár teljesen megszűnhet a foglalkoztatási kötelezettsége. Ezáltal a behívásos munkavégzés nagy szabadságot ad a munkáltatónak arra, hogy hozzáigazítsák a munkavégzést a hullámzó piaci kereslethez, amely kizárólag az ügyfelek által támasztott megrendelésektől függ.⁵⁴²

A nulla órás munkaszerződések kiindulópontja, hogy a munkáltató a megkötött munkaszerződésben nem vállal előre meghatározott foglalkoztatási kötelezettséget, nem köteles munkát biztosítani a munkavállaló részére.⁵⁴³ A munkáltató határozza meg, hogy mely időszakokban végezzen munkát a munkavállaló. A nulla órás munkaszerződések jelentős részében a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége megmarad, ezáltal a munkáltató a változó munkaerőigényekhez igazíthatja a foglalkoztatást. Tehát a nulla órás munkaszerződés esetén munkavállaló úgy szerződik a munkáltatóval, hogy a szerződésben nincs rögzítve a garantált munkaidő. A nulla órás munkaszerződések alkalmazására Angliát szokás példának felhozni, azonban más országok gyakorlatában is fellelhető a foglalkoztatás ezen formája. A nulla órás munkaszerződésekhez hasonló szerződéstípusokat több jelzővel is illetnek úgy, mint a behívásos munkavégzés, igény szerinti munkavégzés, vagy az időszakos munkavégzés.⁵⁴⁴ Az egyes országok szabályozása más-más kereteket szab a szerződésnek, általában jogi garanciákkal kiegészítve alkalmazhatják a felek ezt a megoldást.

A nulla órás munkaszerződés egyik nagy előnyeként emelhető ki, hogy bővíti a foglalkoztatást és lehetőséget teremt a foglalkoztatásba való bekapcsolódásba.⁵⁴⁵ Mindez ismerősen csenghet, hiszen a platform munka egyik nagy előnyeként is ezt

⁵⁴¹ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, *Élet a munkaviszonyon túl*, i. m., 147-160. o.

⁵⁴² Gyulavári Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában, *Munkajog*, 2018/2. lapszám, 1-5. o.

⁵⁴³ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, *Élet a munkaviszonyon túl*, i. m.

⁵⁴⁴ Abi Adams, Jeremias Prassl: Zero-Hours Work in the United Kingdom, *Conditions of Work and Employment Series No. 101*, International Labour Organization 2018., 5. o.

⁵⁴⁵ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, *Élet a munkaviszonyon túl*, i. m., 147-160. o.

emlegetik.⁵⁴⁶ A nulla órás munkaszerződésen alapuló foglalkoztatás előnyeirez sorolható továbbá a nagyfokú rugalmasság a munkaerőigény gazdálkodásával, amely elsősorban a munkáltató számára kedvező.⁵⁴⁷ Ennek alapján a munkáltató könnyebben tudja megoldani a csúcsidőszakok munkaerőigényét, a szabadságon lévő munkavállalók helyettesítését. A munkavállalói oldalon előnyként jelentkezik a változó és rövidebb munkavégzés továbbá, hogy egyes csoportok munkaerőpiaci bevonását elősegítheti. A diákok, hallgatók, családosok, és az idősebb generáció tagjainak foglalkoztatására serkentően hathat a vázolt foglalkoztatási típus. Fontos azonban megjegyezni, hogy a munkavállaló számára több hátrányt tartalmazhat, mint előnyt. A munkáltató biztonságát szemlélve sokkal inkább kiszolgáltatott helyzetet teremt a nulla órás foglalkoztatás, hiszen a munkavállaló nem rendelkezik egyenletes jövedelemmel a változó munkamennyiség következtében. Ezáltal felmerülnek a nyugdíjjal és társadalombiztosítási ellátással kapcsolatos kérdések és problémák is. A munkavállaló oldalán felmerülő kiszámíthatatlanság pedig problémát jelent a család és a munka összehangolásában és kihathat a munkavállaló egészségi állapotára is.

Alapvetően a nulla órás munkaszerződés logikája mentén kialakítható olyan atipikus jogviszony, amelynek előnye szintén abban rejlik, hogy a munkavállaló maga osztja be a munkaidejét és a munkáltatót sem terheli előre meghatározott óraszámú foglalkoztatási kötelezettség. A foglalkoztatási kötelezettség terjedelme azon időszak tekintetében áll fenn, amelyet a munkáltató lehetőségként felkínál. Ebben az esetben azonban nem behívás alapján történő munkavégzésről beszélhetünk, hiszen a munkavállaló döntheti el, hogy mely időszakokban végez munkát. Éppen ezért sokkal inkább az igény szerinti munkavégzés megnevezés a megfelelő. Az igény szerinti munkavégzés esetén a felek abban állapodnak meg, hogy a munkáltató munkavégzési lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, a munkavállaló pedig arra, hogy egy meghatározott minimum óraszámot dolgozik a munkáltatónál, de ettől többet is vállalhat. A munkáltató kizárólag a ledolgozott órák után fizetne munkabért. A munkavállaló saját maga oszthatja be a munkaidejét, ugyanakkor ez csak félig igaz, hiszen ez minden esetben a munkáltató munkaerő igényének keretein belül értelmezhető. A vázoltak alapján a munkáltatót nem, vagy csak részben - a minimum

⁵⁴⁶ Valerio De Stefano: The rise of the "just-in-time workforce", i. m. 9. o.

⁵⁴⁷ Akima Hamandia-Güldenber: On-call work and "zero hours" contracts, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (letöltés dátuma: 2022.02.25.)

óraszám erejéig - terheli foglalkoztatási kötelezettség, a munkavállalót pedig rendelkezésre állási kötelezettség, amelyek a munkajog két alapvető eleme. Mindez pedig felvetheti a kérdést, hogy ezen atipikus forma beilleszthető-e a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségén alapuló szabályozási rendszerébe?

Megítélésem szerint igen, hiszen egyfelől az atipikus formák jellemzője, hogy hiányzik legalább egy tipikus jogviszonyt jellemző tulajdonság. Másfelől az igény alapú munkavégzés nagyon sokféleképpen kombinálható. Elképzelhető olyan variáció is, amikor a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége megmarad, amelyért cserébe a munkáltató rendezi számára a társadalombiztosítás ellátásaira jogosító járulékokat, illetve meghatározott pénzösszegre (rendelkezésre állási díj) válik jogosulttá. Mindez pedig illeszkedik a korábban vázolt koncepcionális elképzeléssel, mely szerint a szabályozás további differenciálása megfelelő választ adhat az új piaci modell foglalkoztatásával szemben. A rugalmasság mellett a biztonság a munkavállaló részéről biztosítható további anyagi kompenzációval, vagy a nyugdíj és társadalombiztosítási rendszerekhez történő becsatornázása révén.

V. 2. 6. Egyéb megoldások

Napjaink változó gazdasági környezetében a munkajog tradicionális rugalmassági és védelmi intézményei egyre kevesebb hatékonysággal működnek. Egy új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszer kialakítására lenne szükséges, azonban ehhez a munkajog és a polgári jog kapcsolatrendszerének újbóli áttekintésére van szükség, valamint a munkajog egyes elemei koherenciájának megteremtésére, jogpolitikai „érzelmek” nélkül.⁵⁴⁸ A felek szerződési szabadsága és magas fokú szerződés alakítási jogosultsága nagy rugalmasságot biztosít a felek számára. Mindez a munkajog területére vetítve jelenthet veszélyt, azonban továbbfejlődési lehetőséget is. A dilemma részben abban áll, hogy milyen keretei legyenek, illetve legyenek-e keretei a felek szerződési szabadságának a foglalkoztatás területén.

A transznacionális privát munkajogként vagy globális hibrid munkajogként nevezett elképzelés (TPLR: Transnational Private Labour Regulation) fókuszában egy „regulációs tér” kialakítás áll. Ennek alapján a transznacionális munkajog nem egy pontosan körülhatárolt jogág, hanem sokkal inkább egy olyan komplex, hibrid,

⁵⁴⁸ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), i. m., 36–76. o.

szabályozási tér, amelyet változatos - klasszikus kontra innovatív, „hard” kontra „soft” law, „állami” kontra „nem-állami” stb. - szabályozási módszerek sokasága alkot.⁵⁴⁹

De akár említhetnénk az Európai Bizottság elképzelését, amely a minimális jogok katalógusának megteremtésével növelné a biztonságot a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles körének szabályozásában.⁵⁵⁰

A függő munkavégzés határainak feszegetése szorosan kapcsolódik a klasszifikációs és jogalanyisági kérdésekhez.⁵⁵¹ Egyes nézetek szerint a függő munkavégzés határai kijelölésében három fő iránya mutatható ki az európai munkajog rendszerében: az első a munkavállaló fogalmának kiterjesztése,⁵⁵² a második a munkát végzők harmadik típusának megalkotása (*tertium genus*), a harmadik a munkát végzők közös jogának létrehozása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése.⁵⁵³

Felmerül továbbá annak a lehetősége is, hogy a munkajog területéről kerülnek adaptálásra olyan védelmi funkciót betöltő intézmények, amelyek alkalmazását kötelezővé teszik a munkaviszonyon kívül eső foglalkoztatási formák esetén.⁵⁵⁴

A rugalmasságot biztosító további differenciálási lehetőség rejlik a munkaidő szabályozás területén is. A munka és a pihenőidő szabályai kiemelt jelentőséggel bírnak a felek alá-fölé rendelt viszonyában. A technikai fejlődés következtében a jövőben lehetőség nyílhat arra, hogy a termelékenység megtartása mellett a foglalkoztatottaknak több szabadidőt biztosítsanak. Egyre több országban hallani a 4 napos munkahét bevezetéséről. Megítélésem szerint ennek általános bevezetésére még nem minden szektorban nyílna lehetőség, azonban a munkaidő és a pihenőidő szabályainak továbbfejlesztésében rejlenek kiaknázatlan lehetőségek. Ilyen lehet például meghatározott munkaviszonyban töltött időt követő fizetetlen szabadság lehetősége, amely a munkavállaló kezdeményezése esetén kötelező lenne kiadni. A

⁵⁴⁹ Globális szabályozás a munkajogban, 2016. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/globalis-szabalyozas-a-munkajogban/> (letöltés dátuma: 2021. március 28.)

⁵⁵⁰ Gyulavári Tamás: Szürke Zóna, A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon, Habilitációs értekezés, Budapest, 2010, 65. o.

⁵⁵¹ Adalberto Perulli: Study on economically dependent work/parasubordinate (quasi-subordinate) work, European Parliament, 2003. 3-12. o.

⁵⁵² Martin Risak, Thomas Dullinger: The concept of ‘worker’ in EU law Status quo and potential for change, ETUI aisbl, Brussels, 2018. 46. o.

⁵⁵³ Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra, i. m., 30. o.

⁵⁵⁴ Magyar Közgazdasági Társaság: A platform munka szabályozási dilemmái c. konferencia előadás, 2023. március 2., https://www.youtube.com/watch?v=01LNmx0UAf0&ab_channel=MagyarK%C3%B6zgazdas%C3%A1giT%C3%A1rsas%C3%A1g

munkaviszonyban töltött idő öt év és a fizetetlen szabadság tarama maximum egy év lehetne. A többlet szabadság lehetőségének biztosítása a bérezés mellett szintén fontos eszköze lehet a rugalmasításnak. Mindemellett a végkielégítés rendszerét javasolt lenne újragondolni, hiszen az egy munkáltatónál eltöltött idő egyre rövidül a rugalmasság következtében. Ezek alapján a jelenlegi szabályozásban is több lehetőség nyílik arra, hogy a szabályok differenciálásával további rugalmasságot biztosítsunk a felek számára, szem előtt tartva a munkavállalók biztonságát is.

Látható, hogy a jövő munkajogát illetően számos elképzeléssel találkozhatunk, amelyek közül jelenleg nem lehet biztosan tudni, hogy melyik irány fog a jövőben érvényesülni. A munkajog ugyanis leköveti a társadalmi változásokat beleértve a munkaerő-piac folyamatokat.⁵⁵⁵ Mindezzel szerettem volna még inkább rávilágítani arra, hogy a fejezetben felsorakoztatott megoldások nem teljeskörűek, ezeken túlmenően rengeteg egyéb megoldási útvonal is elképzelhető.

V. 3. Részösszefoglalás

A digitális változások élükön a platform munkavégzéssel ismét felkavarták az egyébként sem nyugodt munkajog vizét. A platform munkavégzők egyre jelentősebb részét teszik ki azon munkát végző csoportnak, akiknek a helyzete kiszolgáltatott és jelentős részben rendezetlen. A közelmúltban megalkotott EU platform irányelv, valamint az ILO egyezmény elemzése megerősíti azt, hogy a jogviszonyok helyes minősítés kiemelten fontos a platform munkások helyzetének javításában. A szabályozási törekvések jelentős szerepet töltenek be a platform munkások körülményeinek javításában, amelyek jól érzékeltetik, hogy beavatkozása van szükség a területen. Azonban általánosságban azt lehet mondani, hogy mindkét dokumentum óvatos elmozdulást hozott a kezdeti javallatokat és tervezeteket is figyelembe véve. Az Európa Unió és az ILO megtette az első lépéseket a szabályozás felé, amelyek hamarosan a nemzeti jogalkotásban is éreztetik majd hatásukat. Sok múlik az egyes államokon, hogy milyen attitűddel és milyen módon igazítják hozzá a nemzeti jogi kereteket a dokumentumokhoz. A dokumentumokban foglalt követelmények szükségesek, de önmagukban nem elégséges válaszok a digitális változásokra adott munkajogi kérdésekre. Megítélésem szerint a munkajogi szabályozása modernizálása szükséges, amely egyre sürgetőbbé válik. A munkajog jövője előtt több lehetőség is

⁵⁵⁵ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, i. m., 421-432. o.

áll. A rugalmasság tovább növelésének egyik legnagyobb problémája, hogy a szerződési szabadság növelése jelentősen hozzájárul a munkavállalói kiszolgáltatottsághoz. A fejezetben igyekeztem rávilágítani, hogy az ebből származó egyensúlyhiányos helyzet kompenzálása nem lehetetlen vállalkozás. Ennek eszköze lehet többek között a külső jóváhagyáshoz kötött érvényesség, munkavállalót megillető alakító jogosultságok növelése, vagy éppen a többlet díjazási rendszer kialakítása.

Érdemes azt is kiemelni, hogy az egyes megoldási javaslatok, lehetséges jövőbeli tendenciák egyike sem képes valamennyi felmerülő problémára egyszerre reagálni. Fontos azonban, hogy olyan megoldás irányába tegyünk lépéseket, amely dogmatikailag hosszabb ideig tudja szolgálni a munkavállalói jogok védelmét. A munkajog hol lazábban, hol szorosabban kapcsolódik a polgári jogi szabályozáshoz, azonban fontos, hogy a munkajog betöltse alapvető feladatait és megtartsa hagyományos funkcióit. Véleményem szerint a munka törvénykönyvének szabályait tovább szükséges árnyalni, amelynek keretében lehetővé kell tenni egyes esetekben a még rugalmasabb szabályokat, de csak szigorú garanciák mentén. A biztonság vonatkozásában a jogviszony tartós jellege egyre inkább gyengül, ezért új elemekkel szükséges kompenzálni a rugalmasságot, amely elsődlegesen – de nem kizárólag - a díjazás keretében valósulhat meg. Látható, hogy a rugalmasság fokozása megvalósítható kompenzációs mechanizmusok és egyéb garanciák mentén, amelyből az következik, hogy a rugalmasság nem egyenlő a biztonság feladásával. A digitális változások a munkajogi intézmények felülvizsgálatára késztet, amelynek keretében a kockázatok ésszerű újraelosztása révén kölcsönös előnyökön nyugvó szabályozási megoldások szülehetnek. Az atipikus formák bővítése megítélésem szerint szintén szükséges. Ugyan ez a tipikus munkaviszony és a hagyományos munkajogi intézmények erózióját eredményezi, de csak így valószínűsíthető meg, hogy a munkajog védő ernyője alatt történjen meg a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavégzők foglalkoztatása.

VI. Záró gondolatok

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok egyértelmű tendenciája, hogy egyre rugalmasabb kereteket keresnek a felek a tevékenységek ellátására. A rugalmas foglalkoztatás motivációs ereje töretlen az elmúlt évtizedekben.⁵⁵⁶ Mindezt a technológiai változás és az általa létrehozott új gazdasági modell generálja. A munkajogviszony keretében foglalkoztatottak jogviszonyain is észrevehető, hogy a felek egyre inkább keresik a rugalmas, tipikus munkaviszonytól eltérő formákat. A gazdaság által indukált változás rendszerint leképeződik a munkajogi szabályozáson is. Álláspontom szerint a jelenleg hatályos Mt. sokat lépett előre a rugalmas szabályozás kialakításában, ugyanakkor napjainkban erőteljes nyomás éri a további rugalmasítás irányába. Általánosságban elmondható, hogy a hatályos Mt. figyelembe vette a nemzetközi társadalmi és gazdasági változásokat, és döntően a diszpozitivitás irányába terelte a munkajogi szabályozást.⁵⁵⁷

A munkajog és a polgári jog kapcsolata bizonyos időszakokban szorosabb, bizonyos időszakokban pedig lazább. A történeti előzmények áttekintése alapján az időszakonként visszatérő hullámváz figyelhető meg. A magánjogi erősödés általában a technológia ugrásokhoz kötődik. Az ugrásszerű technológiai váltások azonban óhatatlanul szétfeszítik a munkajog meglévő kereteit. Ennek eredményeként a technológiai forradalmak eleinte jellemzően tágítják a felek szerződési szabadságát. Ezt követően azonban jellemzően szükségessé válik a közjogi jellegű beavatkozás a felek viszonyába. Mindezek alapján az ötödik hipotézisem igazolást nyert.

Megítélésem szerint jelenleg egy átmeneti időszakra lehetünk szemtanúi, ahol már megjelent az új piaci modell, alkalmazzák az új technológiát, amelyhez a munkaerőpiac is kezd alkalmazkodni - sőt növekvő ütemben formálja azt át -, ugyanakkor a hagyományos piaci modell és azok berögződései még meghatározó szerepet töltenek be a foglalkoztatásban. A korábban vázolt többsebességű munkajog lényege és szerepe leginkább abban ragadható meg, hogy jelen pillanatban fennálló átmeneti időszakot tudja segíteni, illetve kiegyensúlyozhatja a hagyományos foglalkoztatási formák és a megjelenő új formák közötti versenyhelyzetet.

⁵⁵⁶ Rab Henriett: A négynapos munkahét dilemmái munkajogi nézőpontból - avagy a piaci működés gazdaságossága összefér-e a munkajogi garanciarendszerrel? Munkajog folyóirat, 2022/4., 9-15. o.

⁵⁵⁷ Jakab Nóra, Prugberger Tamás, Tóth Hilda: A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után, i. m., 287-313. o.

Fel kell ismerni és lépést kell tartania a munkajogi szabályozásnak az új trendekkel és kihívásokkal. Kiss György szerint a munkaviszony tartós, személyi természetű, folyamatos együttműködést, egyensúlyozást és kommunikációt feltételez, amely révén igényli a rugalmas, dinamikus, általános magatartásorientáló normákat.⁵⁵⁸ Megítélésem szerint ezek a jellemzők egyre inkább felértékelődnek és még inkább a rugalmas és dinamikus szabályozás kerül előtérbe. Az új foglalkoztatási formák, az atipikus jogviszonyok térnyerése, bizonyos mértékben a munkaviszony bizalmi és tartós jellegén lazítanak, ezért fontos kérdés, hogy a munkajog hogyan tud megújulni úgy, hogy közben megtartja alapvető karakterét és betöltött szerepét. Álláspontom szerint az Mt. egyes rendelkezései felülvizsgálatra szorulnak, mint például az érvénytelenségre vonatkozó szabályok, az alakító jogosultságok köre, a polgári jogi kapcsolódások, vagy az atipikus formák rendszere. Ezeket a felek megváltozott igényeihez szükséges igazítani, szem előtt tartva a munkavállaló helyzetét. Értelmezésem szerint a szabályozás differenciálása ugyan speciális szabályok megalkotását igényli, ugyanakkor mindez további rugalmasítást eredményezhet. A munkavállaló biztonsága pedig garantálható több eszközön keresztül is úgy, mint a többlet díjazás, vagy az alakító jogok kiterjesztése. Egyetértek azon állásponttal, amely szerint „számos esetben a biztonság legfőbb garanciája a kellő rugalmasság lehet. Kifejezett elvárásként fogalmazható meg, hogy a törvény ne elriasszon, hanem ösztönözzön a munkajog hatálya alá tartozó szerződés választására.”⁵⁵⁹

A hazai foglalkoztatáspolitikai a munkahely szemléletű, amely miatt a bér munka és a munkahelyek számának növelése lényegesen nagyobb hangsúlyt kap. A globális folyamatokból arra lehet következtetni, hogy a bér munka típusú munkahelyek és a munkaképes népesség száma közötti tartós egyensúlybomlásra lehet számítani a közeljövőben. Ennek következtében a rugalmasság a munkaerőpiacon a jövőben egyre fontosabbá válik.⁵⁶⁰ A rugalmasítási törekvések elősegíthetik a versenyképességet, valamint fokozhatják az innovatív megoldásokat, azonban többnyire növelik a munkavállaló kiszolgáltatottságát. A biztonság fokozása magában hordozza a

⁵⁵⁸ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), i. m. 83. o.

⁵⁵⁹ Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, i. m. 150. o.

⁵⁶⁰ Mélypataki Gábor, Lipták Katalin, Varga Krisztina, Harangozó Zsolt: A négy napos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XL/2 2022. 295–308. o.

kockázatot, hogy ezen pozitív hozadékokat elveszítjük, éppen ezért nagyon kényes egyensúly húzódik meg a rugalmasság és biztonság között.

A napjainkban megjelenő új karakterjegyekkel rendelkező foglalkoztatásra irányuló jogviszonyai kapcsán elmondható, hogy a magyar szabályozás továbbra is a munkaviszony keretében történő foglalkoztatás, vagy az egyéb polgári jogi alapokon nyugvó foglalkoztatási formák dualitását veszi alapul. Ezen a közelmúltban bekövetkezett nemzetközi szabályozási megoldások sem kívánnak egyelőre túllépni. Ahogyan arra a korábban elemzett Kúria ítéletének indokolása is rámutat, a jogviszony minősítése során fontos szempont, hogy ma Magyarországon még mindig meghatározó az önállótlan és az önálló munka alapján történő megkülönböztetés bináris modellje. Ennek alapján valaki vagy polgári jogi jogviszonyban áll, vagy munkaviszonyban. Magyarországon nincs elkülönült jogi kategória a kettő közötti átmenetet jelentő foglalkoztatásra, ami más országok jogrendszerében megjelenik.⁵⁶¹ Az említett Kúriai döntés hangsúlyozza, hogy az adott ügyben nem általános jogpolitikai vagy jogalkotói kérdésben foglalt állást, hanem a meghatározott egyedi ügyben, a kereseti kérelem alapját képező jogszabályok alapján hozott döntést. Ennek ellenére mégis sejtetni enged, hogy a jogalkalmazás kétes esetekben elsőbbséget enged a szerződési szabadság elvének,⁵⁶² valamint azt, hogy a továbbiakban is változatlanul fennmaradnak a minősítő jegyek korábban kialakult bizonytalan rendszere.

A kutatás tükrében igazolást nyert, hogy a XXI. század munkajogi szabályozása igényli a rugalmasságot. A rugalmas foglalkoztatási kereteket a felek számos okból keresik. Egyértelműen megállapítható, hogy a digitális hatások következtében a munkavégzés sok esetben megváltozott, a munkavégzés részben, vagy egészben átkerült az online térbe. Nem csupán a foglalkoztató, de a foglalkoztatottak részéről is megjelenik az igény a rugalmas munkavégzés iránt, még akkor is, ha ez adott esetben a munkajogi garanciák csökkenésével, vagy azok hiányával érhetőek el. Mindez

⁵⁶¹ Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletének indokolása

⁵⁶² A következőket ítélezési 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 (Kúria Mfv.I.10.566/2016., megjelent: BH2017.412.).

részben a generációk közötti különbségben gyökerezik, ugyanis a fiatalok számára a rugalmas munkavégzés iránti igény erősebb,⁵⁶³ mint a kiszámíthatóság.

Azon feltételezés, mely szerint a rugalmasság polgári jogi alapokon nyugszik igazolást nyert. A foglalkoztatás rugalmasságának kérdése a polgári jogi alapokon nyugvó foglalkoztatás és a munkaviszonyban történő foglalkoztatás elhatárolási kérdéseihöz vezetett. A foglalkoztatás rugalmasítása egyértelműen a polgári jog szerződési szabadság elvéhez kötődnek, az abban rejlő potenciált aknázzák ki. Mindez a munkajogi rugalmasság esetén is megfigyelhető, hiszen a felek megállapodásainak erősítése szintén a munkajog a polgári joghoz történő közelítését, a magánjogi jelleg erősítését jelenti. Álláspontom szerint a polgári törvénykönyv és a munka törvénykönyv kapcsolatát érdemes lenne új alapokra helyezni. A két törvénykönyv nagyobb összhangja indokolt lenne, amely sokat tehetne a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő szerződéses felek közös védelméért. Ilyen lehet például a fogyasztói minőség kiterjesztése a munkavállalókra, illetve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzésére. Megfontolásra alkalmasnak tartom azt is, hogy a polgári törvénykönyv tartalmazzon olyan nevesített foglalkoztatásra irányuló szerződést vagy szerződéseket, amelyek egyes elemeire alkalmazni rendeli a jogalkotó a munka törvénykönyvének bizonyos rendelkezéseit. Továbbá indokoltnak látnám, hogy a munka törvénykönyvének általános háttérjogszabályaként kezelje a jogalkotó a polgári törvénykönyvet és a jelenleg hatályos munka törvénykönyve azon polgári jogi szabályokat sorolja fel taxatív amelyeket nem rendel alkalmazni, vagy amelyek nem összeegyeztethetőek a munkajog szociális védelmi funkciójával. Mindez alkalmas módszer lehetne a joghézagok csökkentésére. Igazolást nyert, hogy munkajogi rugalmasság kiterjesztésében jelentős szerepet játszik a munkajog magánjogi jellegének erősítése.

A rugalmasság igénye egyre nagyobb nyomás alatt tartja a munkajog szabályozását, amely álláspontom szerint potenciálisan veszélyezteti a munkajogi garanciák rendszerét. Mindez leginkább abban a fokozott rugalmasságkeresésben nyilvánul meg, amely polgári jogi keretek közé szorítja a felek jogviszonyát.⁵⁶⁴ A rugalmasság könnyen a munkavállalói jogok csökkenéséhez és a munkáltató rugalmasság iránti

⁵⁶³ Paksi-Petró Csilla: Z generáció a közszolgálat kapujában - kihívások és megoldások a toborzás új korszakában, Munkajog, 2025/3., 59-63. o.

⁵⁶⁴ Antonio Aloisi, Valerio De Stefano: Regulation and the Future of Work, i. m. 26. o.

igényének melegágyává válhat, így az egyensúly fenntartása különösképp fontos.⁵⁶⁵ A kutatás elején rögzített azon feltételezés, mely szerint a rugalmasság mindig a biztonság szerepének csökkentésével jár együtt csupán részben nyert igazolást. A tézis azért nem igaz teljes mértékben, mert az egyes biztonság fogalmak a biztonság más-más elemére helyezik a hangsúlyt. Sok esetben a rugalmasság kölcsönös engedményeken és kölcsönös előnyökön alapul. Álláspontom szerint rugalmasság általában biztosítható úgy, hogy az mindkét fél számára kölcsönösen előnyös és fennmaradnak biztonságot erősítő elemek. Tény azonban, hogy a rugalmasság fokozása rendszerint együtt jár a feleket terhelő kockázatok átrendeződésével. A rugalmas eszközök kialakítása révén bizonyos esetekben a biztonság tehát nem vesz el, csupán más elemre helyeződik át. Fontos megállapítása a kutatásnak az is, hogy a foglalkoztatottak részéről sok esetben a biztonság nem feltétlenül a jogviszony tartósságában nyilvánul meg, ugyanakkor a tartósságot célzó garanciák fontos szerepet töltenek be. A biztonság pedig nagyon képlékeny és nehéz megragadni, hogy mi annak a megfelelő szintje. A biztonság mértékét és jellemvonásait rendszerint a korábbi állásbiztonsághoz hasonlítjuk, azonban ez nem biztos, hogy megfelelő. Ugyanis a foglalkoztatottak oldalán sok esetben felmerül az igény, hogy a kiszámítható foglalkoztatás helyett sok esetben maguk szeretnék rendelkezni a munkaidő beosztás jogával. A változó igények alapján a biztonság kellő szinten megvalósulhat akkori is, ha az egyénnek bármely élethelyzetben lehetősége van munkát végezni és jövedelmet szerezni az általa meghatározott mennyiségben.

A felek megállapodásainak megkötése terén fontos szempont a felek egyensúlyi helyzete. Megítélésem szerint a munkajog keretében az individuális és kollektív megállapodások szerződési szabadság korlátozását a felek közötti egyensúlyhiányos állapot indokolja, azonban annak mértéke időről-időre felülvizsgálatra szorul. A felek szabad megállapodása sok esetben nehezen értelmezhető a munkajog, de akár a tágabban vett foglalkoztatás keretein belül. Megerősítést nyert, hogy az individuális munkajog keretében a munkavállalói szabad akarat eredendően determinált a felek pozíciójából adódóan. Ennek tükrében a negyedik hipotézisem igazolást nyert, amely szerint a szerződő felek között fennálló jelentős egyensúlyhiány nagyban hozzájárul a státusz felé történő elmozduláshoz. A dolgozat ezért kívánta alternatívaként többek között a felek egyoldalú alakíthatóságában keresni a további rugalmas megoldásokat.

⁵⁶⁵ Nicolas Bueno, Beryl Ter Haar, Nuna Zekic: *Labour Law Utopias Post- Growth and Post- Productive Work Approaches*, Oxford University Press, 2024., 107-110. o.

A rugalmasság serkentésére a szabályozás átláthatósága kihat, valamint a jogban járatlan felek tájékozottsága. Ahogyan azt korábban kifejtettem, a munkajog fő feladatának tartom, hogy a munkajogviszonyban történő foglalkoztatás továbbra is versenyképes maradjon. Véleményem szerint a munkajog még sokat tehet a versenyképességének növelése érdekében. Álláspontom szerint a munkajog versenyképességének növelése érdekében indokolt lenne egy szakértő támogató külső szervezetrendszer létrehozása. Ennek keretében a munkavállalók és a munkáltatók érdemi jogi tájékoztatást és segítséget kaphatnának. Mindez elősegítheti a felek jogainak érvényesítését, tájékozottságát, ezáltal a megalapozott megállapodások megkötését. Mindezen túl az atipikus jogviszonyokban rejlő lehetőségeket jobban ki kell aknáznia a munkajogi szabályozásnak, hiszen ezek még mindig a munkajog védelmi ernyője alatt tartják a foglalkoztatási jogviszonyokat. Megítélésem szerint ezeknek a formáknak a középpontjában a szabadabb munkaidő autonómiának kell a középpontjában állni a versenyképesség megtartása érdekében. A rendelkezésre állás tartalmát pedig új alapokra szükséges helyezni, amely révén munkajogi szempontból is értelmezhetővé válik a platform munkavégzők helyzete. Az atipikus formák jogi lehetőségének megteremtése szükséges, de nem elégséges feltétel. Szüksége van a munkaerőpiacnak megfelelő kampányok és ösztönzők kidolgozására is, amelyben közreműködhetne a korábban jelzett szakértői szerv. Mindezt kiegészíthetné egy alternatív vitarendezési fórum, amely az egyéni munkaügyi viták esetén is igénybevehető lenne.

A kutatásom során törekedtem arra, hogy a rugalmas foglalkoztatás egyes meglévő kérdéseit, valamint a rugalmas foglalkoztatásban rejlő lehetőségeket körbejárjam és összegyűjtsek többféle megoldási lehetőséget és alternatívát. A jogalkotónak a továbbiakban is szem előtt kell tartania, hogy a foglalkoztatottak a megélhetésük biztosítása miatt minden esetben kiszolgáltatottabb helyzetbe kerülnek, a szerződési szabadságuk ezért sajátosan alakul. Fontos hangsúlyozni azonban, hogy a jövő munkajogát nem csupán a jogalkotó tudja formálja, hanem a társadalom tagjai, benne a foglalkoztatottakkal és a foglalkoztatókkal.

VII. Összefoglaló

A társadalmi változások magas intenzitásának hátterében jórészt a rohamos digitális fejlődés áll. A digitális megoldások széleskörű alkalmazása jelentős hatást gyakorol a foglalkoztatásra, nagymértékben lazítja a korábban kialakult általánosnak elfogadott kereteket.

A kutatás egyik lényeges pontját jelenti a platform alapú munkavégzés, mint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok új típusa. A platform munkavégzés több olyan kérdést is érint, amelyek visszatérő problémákat vetnek fel a munkajog területén. Ilyen a munkajog és a polgári jog kapcsolata, vagy a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolási kérdései. A kutatás túlnyomó részt ezen klasszikus munkajogi kérdéseket vizsgálja a digitális hatások következtében megváltozott környezetben és keresi a megoldást jelentő válaszokat.

A kutatás rávilágít arra, hogy a rugalmas foglalkoztatás napjainkban új lendületet vesz és a korábban kialakított munkajogi szabályozás felülvizsgálatra szorul. A rugalmas biztonság korábbi koncepciójának kritikája egyre jobban kiéleződik, amely szerint a rugalmasság megvalósul, de a biztonság elvész. A kutatás kísérletet tesz feltárni a biztonság növelésének lehetőségeit magánjogi eszközök útján és a munkajog magánjoggal való kapcsolatain keresztül.

A kutatás rámutat, hogy a rugalmasság és biztonság fogalom párosát számos megközelítésben értelmezhetjük, annak több részterületét különíthetjük el. Ezeknek a területeknek a vizsgálata során nem lehet egyértelműen megállapítani azt, hogy minden esetben a rugalmasság növelésével egyenes arányban csökken a biztonság a foglalkoztatott oldalán. Az új foglalkoztatási megoldások azonban mindenképpen átrendezik a rugalmasság és biztonság kapcsán felmerülő kockázatokat. Munkajogi szempontból a rugalmasítási törekvések határozott elmozdulást jelentenek az állásbiztonság felől, így a jogviszonyon belül a biztonság átalakul, más módon jelenik meg, vagy adott esetben meg is szűnhet. Foglalkoztatáspolitikai szempontból azonban jelentős pozitív hozadék, hogy a sokszínű és rugalmas foglalkoztatást kínáló jogviszonyok lehetővé teszik, hogy bevonásra kerüljenek inaktív csoportok a foglalkoztatásba. A bármely okból hátrányos helyzetben lévő csoportok munkaerőpiaci bevonásának társadalmi hasznossága pedig vitán felül áll.

A kutatás a munkajog és polgári jogi kapcsolatának vizsgálata során törekszik feltárni azon magánjogi lehetőségeket, amelyek révén növelhető a foglalkoztatottak

biztonsága. A jogviszonyon belül a függő helyzet vizsgálata rávilágít arra, hogy az önálló és önállótlan munka elhatárolása egyre jobban összemosódik és jelentős problémát okoznak, amely a modernkori kizsákmányolás egyik eszközeként jelenik meg. Sokan az univerzális, vagy alapjogként megjelenő megoldásokban látják a kiutat, amik minden munkavégzőre kiterjednek. A magam részéről azonban továbbra is dichotóm rendszer fenntartását találom helyesnek, mivel a szerződési szabadság és a felek magánautonómiájának a védelme így biztosítható a leginkább. Emellett azonban az elhatárolási rendszerek és kritériumok felülvizsgálatát és megújítását szükségesnek tartom. Ezen túlmenően fontos azt is hangsúlyozni, hogy jogi védelem kialakítása magánjogi keretek között is megvalósítható, illetve a munkajog magánjogi jegyeinek erősítése szintén lehetőséget biztosítanak arra, hogy a jogviszonyok rugalmasságát és biztonságát magánjogi jellegű eszközök révén növeljük. A kutatás elemzi a foglalkoztatottak szabad akaratnyilvánításainak egyes jogi problémáit, amely alapvetően befolyásolja a szerződéses alapú jogviszony formálást. Ezen nehézségek miatt a kutatás javaslatot tesz többek között a foglalkoztatottak alakító jogának kiterjesztésére.

Fontos kiemelni, hogy a dolgozat a digitális hatások következtében változó munkavégzési viszonyok egyes problémáit és megoldási lehetőségeit kívánta összegyűjteni, amelyeket elsődlegesen a rugalmasság és biztonság relációjában mutat be.

Summary

Rapid digital development is largely the driving force behind the high intensity of social change. The widespread adoption of digital solutions significantly impacts employment, substantially loosening previously established and generally accepted frameworks.

A key focus of the research is platform-based work as a new type of employment relationship. Platform work touches upon several issues that frequently arise as recurring problems in the field of labor law—such as the relationship between labor law and civil law, or the challenges of distinguishing between different types of employment relationships. The research primarily examines these classic labor law issues within the context of an environment transformed by digital influences and seeks solutions to the challenges they present.

The research highlights that flexible employment is gaining new momentum today, necessitating a review of existing labor law regulations. Criticism of the earlier "flexicurity" concept is intensifying, centering on the argument that while flexibility is achieved, security is lost. The research attempts to explore possibilities for enhancing security through private law mechanisms and by examining the interplay between labor law and private law.

Research indicates that the concepts of flexibility and security can be interpreted through various approaches, with several distinct sub-areas identified. An examination of these areas reveals that an increase in flexibility does not invariably result in a proportional decrease in security for the employee. However, new employment arrangements certainly reshape the risks associated with the balance between flexibility and security. From a labor law perspective, moves toward greater flexibility represent a distinct shift away from traditional job security; consequently, security within the employment relationship is transformed, manifests in different ways, or may even cease to exist entirely. From the standpoint of employment policy, however, a significant benefit is that diverse and flexible employment arrangements facilitate the integration of economically inactive groups into the workforce. Furthermore, the social value of integrating groups disadvantaged for any reason into the labor market is indisputable.

In examining the relationship between labor law and civil law, this research seeks to identify private law mechanisms that can enhance the security of the workforce. An

analysis of the dependent nature of the employment relationship reveals that the distinction between independent and dependent work is becoming increasingly blurred, creating significant issues and emerging as a tool for modern-day exploitation. Many view universal solutions—or those grounded in fundamental rights—that extend to all workers as the way forward. Personally, however, I believe that maintaining a dichotomous system remains the correct approach, as this best ensures the protection of freedom of contract and the private autonomy of the parties. At the same time, I consider it necessary to review and update the systems and criteria used to distinguish between these forms of work. Furthermore, it is important to emphasize that legal protections can be established within a private law framework; indeed, reinforcing the private law characteristics of labor law offers opportunities to enhance the flexibility and security of employment relationships through private law mechanisms. The research analyzes specific legal issues surrounding the expression of free will by workers, a factor that fundamentally shapes the formation of contract-based employment relationships. In light of these challenges, the research proposes, among other measures, expanding the scope of workers' formative rights. It is important to highlight that this paper aimed to compile certain issues and potential solutions regarding working conditions evolving under the influence of digitalization, presenting them primarily through the lens of the relationship between flexibility and security.

VIII. Irodalomjegyzék, jogszabályjegyzék és bírósági döntések jegyzéke,

Jogszabályjegyzék és bírósági döntések jegyzéke

1919. ILO 1. sz. Egyezmény

1930. ILO 30. sz. Egyezmény

1935. ILO. 47. sz. Egyezmény

2026. ILO 193. számú egyezménye, Convention concerning decent work in the platform economy

Szociális Jogok Európai Pillére, Göteborg, 2017. november 17., II. fejezet: Méltányos munkafeltételek, 5. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás
Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK Irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (2008. november 19.) 3. cikk

Az Európai Parlament és a Tanács 2024. június 13-i (EU) 2024/1689 Rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról

Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott beszélgetés általános keretének létrehozásáról

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

Az Európai Parlament és a Tanács 2024. június 13-i (EU) 2024/1689 Rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályokról, valamint a 300/2008/EK , a 167/2013/EU , a 168/2013/EU , az (EU) 2018/858 továbbá az (EU) 2018/1139 és az (EU) a 2019/401/EU21/2019/ , az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról

Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024 október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról

Proposal for a directive of the european parliament and of the council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

1840. évi XVI. törvénycikk a kereskedőkről

1840. évi XVII. törvénycikk a gyárak jogviszonyairól

1872. évi VIII. törvénycikk az ipartörvényről,

1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról

1951. évi 7. tvr. A Munka Törvénykönyve

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2006. évi X. törvény a szövetkezetekről

2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról

2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről

2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról

2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről

2025. évi LXXV. törvény az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról

115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről

Hof Amsterdam (21-09-2021, nr. 200.268.510/01)

66/85. sz. ügy

C-85/96. sz. ügy

C-256/01. sz. ügy

C-681/18. sz. ügy JH kontra KG. 2020

Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen

41/2009. (III. 27.) AB határozat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 175. § (1) és (2) bekezdése alkotmányellenességéről

BH 1998.50

BH 2001.340

BH 2006. 92

BH 2008. 167

BH 2013.252

BH 2016/286

BH 2008. 199

BH 2017.412

EBH 2004. 1146

EBH 2012. M. 13

Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7.

Kúria az Mfv.I.10.260/2018/5. számú ítélet

Kúria Mfv. 10.067/2016/13. Munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése

Kúria Mfv. 10.097/2023/6. Munkaviszony megszüntetése

Kúria Mfv. 10.270/2017/4. Munkaviszony megszüntetése

Kúria Mfv.10.519/2013

Kúria Mfv.10588/2015/1. számú precedensképes határozata munkaviszony megszüntetése tárgyában

Kúria Mfv.X.10.337/2019

BH2020. 373.

Kúria Mfv.10012/2024/6

Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7.

Kúria Mfv.I.10.566/2016., BH2017.412

Legf. Bír. Mfv. I. 10.098/2005 EBH2005. 1338

Legf. Bír. Mfv. I. 10.652/2006 EBH2006. 1534

Debreceni Ítéltábla Mf. 50.063/2022/7.

Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.035/2022/13. Munkaviszony megszüntetése

Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.096/2024/9. Munkaviszony megszüntetése; munkáltatói kártérítés

Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.116/2023/6

Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.1613/2009/31.

1987. évi 20. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzeteknek az áruk nemzetközi adásvételi szerződéseiről szóló, Bécsben, az 1980. évi április hó 11. napján kelt Egyezménye kihirdetéséről (Bécsi Vételi Egyezmény)

A munka törvénykönyvének részletes indokolása

A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény indokolása

T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás

Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról, T/1845. törvényjavaslat

A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, T/3628., Benyújtás dátuma: 2018.11.20

7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

A fogyasztói szerződés érvényességével kapcsolatos egyes kérdésekről szóló Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 2/2011. (XII. 12.) PK véleménye

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het verduidelijken van wanneer sprake is van werken in dienst van een ander in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het invoeren van een rechtsvermoeden, (KetenID WGK014517), <https://open.overheid.nl/documenten/9ec65fe3-5416-465f-bf52-2eb4d7f27f52/file> (2026.04.05) 44. o.

Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata, 2014.

[https://kuria-](https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf)

[birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf](https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf) (2026.06.03.) 21. o.

Irodalomjegyzék

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, Budapest, 2016. október 28., chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf, 2016. o.

Abi Adams, Jeremias Prassl: Zero-Hours Work in the United Kingdom, Conditions of Work and Employment Series No. 101, International Labour Organization 2018, 5. o.

Adalberto Perulli: Study on economically dependent work/parasubordinate (quasi-subordinate) work, European Parliament, 2003, 3-12. o.

Adalberto Perulli: The Notion of Subordination and the Presumption of Employment Relationship in the Perspective of Comparative Labour Law, Comparative Labor Law & Policy Journal: Vol. 46: Iss. 1, Article 10., 2026., 38., 53-55, 57-58. o.

Akima Hamandia-Güldenbergh: On-call work and “zero hours” contracts, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (letöltés dátuma: 2022.02.25.)

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, 26. o.

Antonio Aloisi, Silvia Rainone, Nicola Countouris: An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis", ILO Working papers, 2023. <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp101/index.html> (2026.01.24.)

Antonio Aloisi, Valerio De Stefano: Regulation and the Future of Work: The Employment Relationship as an Innovation Facilitator 2020. International Labour Review, 26. o.

Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 2006.11.22

Az Európai Parlament 2020 október 20-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a mesterséges intelligenciára vonatkozó polgári jogi felelősségi rendszerrel kapcsolatban

Az ILO szervezeti felépítése és működése <https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/az-ilo-szervezeti-felepitesi-es-mukodese> , 2019.09.28

Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

Bankó Zoltán: A távmunka a Munka Törvénykönyve speciális szabályainak rendszerében, JURA, 2004/2, 5-9. o.

Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2, 49-, 61. o.

Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2008, 49-61. o., 61-71. o.

Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Budapest - Pécs, Dialóg Campus, 2010., 20-22. o.

Bankó Zoltán, Békési Gábor, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez,

Barta Judit, Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról”, Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica, 79. Tom. 1-64. Fasc., 2016, 61-83. o.

Bérces Kamilla: Kommentár a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényhez. Budapest, Wolters Kluwer

Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979, 11 o., 339. o., 467-470. o.

Berend T. Iván, Ránki György: Magyarország Gyáripara 1900-1914, Szikra kiadó, 339. o.

Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához - Összefoglalás, Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évfolyam, III. szám, 2009. december, 149. o., 150. o., 156 o.

Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Utilitates Bt., Pécs, 2014, 11. o.

Berke Gyula: Kógencia és diszpozitivitás az új Mt.-ben, 2013., Jogászvilág, <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/kogencia-es-diszpozitivitas-az-uj-mt-ben/> (2024.01.22.)

Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor, Petrovics Zoltán, Szabó Imre: Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról, Friedrich Ebert Stiftung Budapesti Irodája - Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszéke, 2024, 5-15. o.

Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012-2023), Friedrich-Ebert-Stiftung, Munka és

társadalmi igazságosság, Tanulmány, 2023. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20640.pdf>, letöltés dátuma: 2024.02.10

Bodó László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2012. évi (IX. évfolyam) 4. szám, 13-, 21. o.

Bokodi Márta , Hazafi Zoltán , Kun Attila , Petrovics Zoltán , Szakács Gábor: Közzszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, ÁROP-2.2.17 , Új közzszolgálati életpálya, Emberi erőforrás gazdálkodás és közzszolgálati életpálya kutatás, 2014, 94. o.

Carlotta Ceretelli: Decent Work in the Gig Economy: An Appraisal of the EU and ILO Regulation of Digital Labour Platforms, European Papers , 11. kötet, 2026, 1. szám, 113-138. o.

Christina Hiessl: Platform workers: employees-to-be in the EU?, 2022. <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/platform-workers-employees-to-be-in-the-eu/> (2025.07.12.)

Christopher Huynh, Emily Kim: If it looks like a worker and quacks like a worker, is it a worker? Initiating the development of a precise and robust definition of a worker, Industrial and Organizational Psychology, Cambridge University Press, 2025, 18, 425-, 433. o.

Commission of the European Communities Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, 6-9. o.

Countouris, Nicola and De Stefano, Valerio, "The Future Concept of Work" 2023., in: Kalina Arabadjieva, Nicola Countouris, Bianca Luna Fabris and Wouter Zwysen, Transformative ideas - ensuring a just share of progress for all, ETUI, 2023, 6.o, 9-10. o., 19. o., 93-103. o.

Czirók Andrea, Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban Elektronikus munkaügyi folyamatok a "most" generációja számára, Munkajog, 2018/3, 33-38. o.

Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata 2020, Szegedi rendezvényszervező Kft, 102. o.

Csoba Judit: Flexibilitás a munkaerőpiacon, A munkavállalók szociális biztonságának ugródeszkája, vagy zsákutcája? Munkaügyi szemle, 2018/6. sz, 12. o.

Csöndes Mónika: A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog, 2017/5., 271-280. o.

Dobos-Bunford Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben, Magyar Jog, 2021/7-8, 481-487. o.

Dobosi Kinga: Méltányosság elve és aránytalan sérelemokozás tilalma, Adó Online, 2022. <https://ado.hu/munkaugyek/meltanyosság-elve-es-aranytalan-serelemokozas-tilalma/> (2025.04.25.)

Elena Gramano: Digitalisation and Work: Challenges from the Platform-Economy, 2018, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3183067 (2025.03.12.), 13. o.

Elena Gramano: Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 44, Number 3, 2024. 337-342. o.

Elke Viebrock, Jochen Clasen: Flexicurity - aktuális helyzetjelentés, Esély 2014/1, 18-44. o.

Essösy Ákos: A rugalmas foglalkoztatás iránti fogadókészség a magyar kkv-k körében, Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, Évf. 10 szám 1, 2018, 42-52. o.

European Law Institute: Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect, 2023.

Európa digitális évtizede: a 2030-ra kitűzött célok, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hu, letöltés dátuma: 2024.03.02.,

Európa Tanács szakértői anyag a: Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques (in particular algorithms) and possible regulatory

implications, 28-30, o. <https://rm.coe.int/study-hr-dimension-of-automated-data-processing-incl-algorithms/168075b94a> (2019. október 25.),

Felicia Rosioru: The changing concept of subordination, Recent Developments in a Labour Law, edited by György Kiss, Budapest: Akadémiai Kiadó, 2013. 150, 156-162, 174, 185. o.

Ferencz Jácint: A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 61-71. o.

Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, Doktori értekezés, 2014. Győr, 12. o.

Finna Henrietta, Forgács Tamás. A rugalmas foglalkoztatási formákról Információs Társadalom X, 1. szám (2010): 77-, 94. o.

Finna Henrietta: A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál PhD értekezés 2008, 104. o.

Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf

Globális szabályozás a munkajogban, 2016. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/globalis-szabalyozas-a-munkajogban/> (letöltés dátuma: 2021. március 28.)

Grega Strban: (R)evolution of Social Security Law in a Changing World From Protecting the Poor to Workers and Finally Every Member of the Society? in: Matej Accetto, Katja Škrubej, Joseph H. H. Weiler: Law and Revolution Past Experiences, Future Challenges, Routledge, London, 207-2015. o.

Guy Davidov: A Theory of the Contract of Employment, Industrial Law Journal, Oxford University Press, 2025. 20-27. o.

Guy Davidov, Mark Freedland, Nicola Kountouris: The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers, Forthcoming in Research Handbook in comparative labor law, (Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds., Edward Elgar 2015), 1-19. o.

Gyulavári Tamás, Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében. Magyar Jog, 2013. 9. szám, 556-566. o.

Gyulavári Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában, Munkajog, 2018/2. lapszám, 1-5. o.

Gyulavári Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása, Élet a munkaviszonyon túl, MTA doktori értekezés, 2023, Kézirat, 23-32. o., 42-43, 147-160, 229. o., 270. o.

Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E-Folyóirat 2014/1, 1-, 25. o.

Gyulavári Tamás: A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press, Budapest, 2014, 110. o.

Gyulavári Tamás: Szürke Zóna, A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon, Habilitációs értekezés, Budapest, 2010, 65. o.

Hadady-Lukács Adrienn: Az egyenlő bánásmódhoz való jog és a platformmunka, különös tekintettel a platformalapú munkavégzés értékelésére, Pro Futuro, 2024/1, 26-38. o.

Hajdú József: A szociális jogok európai pillérének körvonalai, Acta uridica et Politica, 2018/1, 93-106. o.

Halmos Szilvia, Petrovics Zoltán: Munkajog, <http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y>, 22. o.

Halmos Szilvia: A törvénynek vagy a szerződésnek higgyek? - Eltérések munkaszerződésben az Mt.- től, 2024, Adó Online Munkaügyek, <https://ado.hu/munkaügyek/a-torvenynek-vagy-a-szerzodesnek-higgyek-elteresek-munkaszerzodesben-az-mt-tol/> (2025.02.10.)

Harry W. Arthurs: The False Promise of the Sharing Economy, 2018. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3172393 (2025.04.05.), 8. o.

Havas Bence: Bizonytalan foglalkoztatás az állásbiztonság tükrében, Munka jog, 2021/2, 20-29. o.

Hornyák Virág: A munkavállalói garanciák alkalmazásának lehetősége a modern munkavégzési formák esetében, Munkajog, 2025/3, 1-9. o.

Horváth István, Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, Digitization at Work: Expanding Horizons with Loopholes, Pro Futuro 2021/2, 61-80. o.

Isabella Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet: The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European trade union institute, Brussels 2019, 21. o.

ILO: Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping progress. ILO, Geneva, 2016, 2. o.

ILO: Work for a brighter future global commission on the future of work, 51. o.

Implementation of the common principles of flexicurity within the framework of the 2008-2010 round of the Lisbon Strategy - Report by the "flexicurity" mission, Council of the European Union, Brussels, 12 December 2008

Industrial relations news: Bologna Labour Court held a previously used algorithm of a platform company as discriminatory, [https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/fr/news/article/italy-bologna-labour-court-held-a-previously-used-algorithm-of-a-platform-company-as-discriminatory#:~:text=On%2031%20December%202020%2C%20the%20Labour%20Court,the%20working%20sessions%20of%20the%20digital%20platform%E2%80%9D.\(2026.06.10.\)](https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/fr/news/article/italy-bologna-labour-court-held-a-previously-used-algorithm-of-a-platform-company-as-discriminatory#:~:text=On%2031%20December%202020%2C%20the%20Labour%20Court,the%20working%20sessions%20of%20the%20digital%20platform%E2%80%9D.(2026.06.10.))

Jakab Nóra, Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, Pro Futuro, 2017/1, 26-, 40. o.

Jakab Nóra, Mélypataki Gábor, Prugberger Tamás, Rácz Zoltán, Tóth Hilda: A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022, 22. o.

Jakab Nóra, Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között, Jogtudományi Közlöny, 2014, 477-485. o.

Jakab Nóra, Prugberger Tamás, Tóth Hilda: A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után, Polgári Szemle, 16. évf. 1-3. szám, 2020, 287-313. o.

Jakab Nóra: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. Magyar Jog, 62 (1)., 2015, 18-26. o.

Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018, 30. o., 103. o.

Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam 2017. 2. különszám, 213-226. o.

Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, Jogtudományi Közlöny, 2015. 421-, 432. o.

Jakab Nóra: Systematic thinking about the employee status. Lex et Scientia XXV/2018, 56-68. o.

Jakab Nóra: Új játéktér, új játékszabályok, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022, 182. o.

Jakab, Nóra: Az egyéni önkormányzat jelentőségéről a munkajogban. Ünnepi Tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére, 2017. 1. pp, 247-260. o.

Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 106. o.

Jeremias Adams-Prassl, Antonio Aloisi, Nicola Countouris, Valerio De Stefano, Silvia Rainone: Protecting platform workers in the European Union, European Labour Law Journal Volume 16, Issue 4, December 2025, Pages 427-431. o.

Jeremias Prassl, Martin Risak: Uber, Taskrabbit, & co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal 2016/3. 619-652.

Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele, Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge, Etui, Brussels, 2023, 561-565. o.

John Atkinson, Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, The Institute for Employment Studies 1994.

José María Miranda Boto, Elisabeth Brameshuber: Collective Bargaining and the Gig Economy, A Traditional Tool for New Business Models, Hart Publishing, 2022., 5. o.

Krzysztof Szubert: The Future is Digital, Internet and New Technologies Law, European Law Institute, 2021, 26. o.

Kártyás Gábor, Répáczki Rita, Takács Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában, Budapest, 2012, 44. o.

Kártyás Gábor, Répáczki Rita, Takács Gábor: A munkajog digitalizálása, A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz, Kutatási zárótanulmány, 2016, 97. o.

Kártyás Gábor: A kollektív szerződések szerepe a munkaidő szabályozásában, Pro Futuro, 15. sz. 1., 2025, 1-15. o.

Kártyás Gábor: Három kúriai döntés az atipikus foglalkoztatás hatósági ellenőrzésével kapcsolatban, Kúriai Döntések (BH) Fórum rovata, 2022/3, 20-29, 455-462. o.

Kártyás Gábor: Kölcsönzés vagy közvetítés? <https://ado.hu/munkaugyek/kolcsonzes-vagy-kozvetites/> (2020. december 20.)

Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban, Doktori értekezés, Budapest, 2011, 115-120, 125-126, 127. o.

Kártyás Gábor: Munkáltatók az Mt.-ben: rugalmas regulák, 2017. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkaltatok-az-mt-ben-rugalmas-regulak/> (2022. szeptember 20.)

Kártyás Gábor: Pontosodnak a munkajogi alapelvek, Adó Online, 2014.
<https://ado.hu/munkaugyek/pontosodnak-a-munkajogi-alapelvek/> (2025. 07. 28.)

Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája, Miskolci Jogi Szemle 9. évfolyam 2014. 2. szám, 8. o.

Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, PhD értekezés, Miskolc, 2007, 12. o.

Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, Miskolci Jogi Szemle, XII. évfolyam 2017 2. különszám, 257. o.

Keserű Barna Arnold: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései Magyar Jog 2016/9., 530-534. o.

Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020, 29. o. 32. o., 33.o., 35. o., 36. o., 83.o., 226. o.

Kiss, György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7-33. o.

Kiss György: A munkajog lehetőségei és határai, Jogtudományi közlöny, 2023/6, 261-268. o.

Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 267-277. o.

Kiss György: A munkaszerződés, mint fogyasztói szerződés. In: Szikora Veronika: A fogyasztóvédelem új irányai az elméletben és a gyakorlatban. Konferenciakötet. Debrecen, Center Print Nyomda, 2007, 83-92. o.

Kiss György: A jogforrások komplexitása és hiányának következményei a munkajogban. A munkajogviszony megszüntetése a munkáltató érdekkörében fennálló okok miatt, Állam- és Jogtudomány, 2025/2., 33-57. o.

Kiss György: A vélelmezett munkajogviszony, a vélelmezett munkajog, Munkajog, 2024/3, 1-7. o.

Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1, 3-17. o.

Kiss György: Foglalkoztatás Gazdasági válság idején - a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), állam - és Jogtudomány, LV. évfolyam 2014. 1. szám, 36 -, 76. o.

Kiss György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez. Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa, 19. o.

Kiss György: Munkajog, 2. átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 55. o., 90-95. o.

Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus Budapest, 2020, 20. o., 21-30. o., 48. o. 65. o., 68. o., 70. o., 71.o., 84. o., 93.o., 102. o.

Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán - az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig Magyar Jog, 2007/1., 1-14. o.

Kovács Erika: Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers Hungarian Labour Law E-Journal 2017/2

Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, Hvg-Orac Kiadó, Budapest, 2023

KSH - A regisztrált egyéni vállalkozók száma nemzetgazdasági ágak szerint, havonta https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0054.html

KSH A foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html

Kun Attila, Petrovics Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről, Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás , Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014, 7. o.

Kun Attila: A közszolgálati jogviszonyt keletkeztető jogi tények - kinevezés kontra szerződés, Propublicobino - Magyar Közigazgatás, 2018/2, 101. o.

Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között, 358. o.

Kun Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve, Magyar Jog, 2017/12, 734-745. o.

Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab, András; Gajduschek, György (szerk.) A magyar jogrendszer állapota Budapest, Magyarország: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet 2016, 385-412. o.

Krajecz Laura: A bírói jogértelmezés lehetséges irányai a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogi személlyel szembeni kártérítési felelősségének megállapítása során, Magyar Munkajog E-folyóirat 2017/1, 22. o.

Laki Mihály, Nacsa Beáta, Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet 2013, 6. o.

Laky Teréz: Az atipikus foglalkozásokról. Struktúra Kiadó, Budapest, 2001, 16. o.

László Gyula: A kollektív tárgyalások folyamata és taktikai megoldásai, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi kar Vezetés- és szervezéstudományi intézet, Pécs, 2020, 5. o.

László Gyula: Foglalkoztatáspolitikai A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitikai sajátos világa - A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai, Wolters Kluwer, 2021, 185. o.

Leszkoven László: Becsülettel, emberséggel... A jóhiszeműség és tisztesség elve és annak „elágazásai” a kötelemszerű magatartás körében (GJ, 2022/9-10.), 5-10. o.

Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom , 18. évf., 2. sz, 127-152. o.

Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974, 15. o., 15-16. o., 22. o., 55. o.

Lőrincz György: Az új Ptk. alkalmazása a munkaviszonyra <https://ptk2013.hu/szakcikkek/lorincz-gyorgy-az-uj-ptk-alkalmazasa-a-munkaviszonyra/4215> (2021.01.12.)

Lux Judit: A magyarországi szakszervezetek történetéből, Átdolgozott kiadás, Budapest, 2008, 10. o.

Maayan Niezna, Guy Davidov: Consent in Contracts of Employment, The Modern Law Review, 2023, 1-32. o.

Magyar Közgazdasági Társaság: A platform munka szabályozási dilemmái c. konferencia előadás, 2023. március 2., https://www.youtube.com/watch?v=01LNmx0UAf0&ab_channel=MagyarK%C3%B6zgazdas%C3%A1giT%C3%A1rsas%C3%A1g

Magyarország és az ILO kapcsolata <https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/magyarorszag-es-az-ilo-kapcsolata>, 2019.09.29

Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020-2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>, 10. o.

Makó Csaba, Gyekiczky Tamás: Rugalmas foglalkoztatás, aktív munkaerőpiac, Társadalmi Szemle, XLV. évfolyam 90/5, 23-37. o.

Makó Csaba, Illéssy Miklós, Csizmadia Péter: Rugalmas-biztonság: Elméleti megközelítések és gyakorlati tapasztalatok, Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézet, 2010, 34. o.

Marencsák Zsolt: A kis- és középvállalkozások munkajogi szabályozásának kérdései, különös tekintettel a differenciált szabályozásra, Doktori (PhD) értekezés, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Szeged, 2018, 205., 222. o.

Maria Mexi: ILO Convention No. 193: A global framework for decent work in the platform economy, What the new international labour standard establishes, and what implementation now requires, Thinking ahead on societal change, <https://tascplatform.org/whats-new/ilo-convention-no-193-a-global-framework-for-decent-work-in-the-platform-economy#:~:text=Employment%20status%20nevertheless%20remains%20consequential.%20The%20Convention,than%20contractual%20labels%2C%20codifying%20the%20primacy%2Dof%2Dfacts%20principle.> (2026.07.02.)

Mark Graham, Mohammad Amir Anwar: The global gig economy, Toward a planetary labor market, Larsson, Anthony & Teigland, Robin (eds.), (2020). The Digital Transformation of Labor: Automation, the Gig Economy and Welfare. Routledge: Oxon, UK, 218. o.

Mark R. Freedland: Content and Construction, The Personal Employment Contract, Oxford University Press 2005, 113-196. o.

Mark Freedland: The Contract of Employment, Oxford Academic, Oxford, 2016, 20. o.

Marta Santos Silva, Mijke Houwerzijl: Regulating the Autonomy of Gig Workers. A Paternalizing Look into the Consent-Based Platform Work Economy (March 22, 2019). University of Groningen Faculty of Law Research Paper No. 53/2019, Maastricht Faculty of Law Working Paper, 12. o.

Martin Risak, Thomas Dullinger: The concept of ‘worker’ in EU law Status quo and potential for change, ETUI aisbl, Brussels, 2018, 46. o.

Martin Roberts: Európa története 1789-1914 Az ipari forradalom és a liberalizmus kora, Akadémiai Kiadó, Budapest 1992, 84. o.

Máté Dávid Adrián: A munkajog egyes polgári jogi vonatkozásai kitekintéssel a platform munkavégzésre Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai, 2021, 61, o., 91-112. o.

Máté Dávid Adrián: A XXI. század munkajogi dilemmái és alternatívái, In: Molnár, Dániel; Molnár, Dóra (szerk.) Tavaszi Szél 2021 / Spring Wind 2021. Tanulmánykötet I. Budapest, Magyarország: Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ), 2021, 227-239. o.

Máté Dávid Adrián: Megállapodások aszimmetrikus jogviszonyban, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2. szám, 2023, 135. o.

Máté Dávid Adrián: Többsebességes munkajog, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai, 2023, 95. o.

Melika Soleimani, Ali Intezari, James Arrowsmit, David J. Pauleen, Nazim Taskin: Reducing AI bias in recruitment and selection: an integrative grounded approach, *The International Journal of Human Resource Management*, 36, kötet, 14. szám, 2025. 2480-2515. o.

Mélypataki Gábor: A láthatatlan munka jogi és társadalmi megítélése általánosságban és a magyar jogi megoldások tükrében, *Munkajog folyóirat* 2025/2., 39-47. o.

Mélypataki Gábor, Lipták Katalin, Varga Krisztina, Harangozó Zsolt: A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XL/2 2022. 295-308. o.

Mélypataki Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében, *Miskolci Jogi Szemle* 15. évfolyam, 2020, 3. különszám, 97-104. o.

Mélypataki Gábor: Az Ipar 4.0. és a jog kapcsolata - Problémafelvetések a foglalkoztatás és szociális biztonság témaköre kapcsán, *Jogelméleti Szemle* 2023/1. szám, 61-74. o.

Mélypataki Gábor: Egy hangalak, több jelentés - A távmunka fogalmi keretei a munka- és közszolgálati jogban, *Munkajog folyóirat*, 2023/3, 31-35. o.

Mélypataki Gábor, Máté Dávid Adrián, Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében, *Miskolci Jogi Szemle*, 2022, 272-280. o.

Menyhárd Attila: Az új Polgári Törvénykönyv bevezető rendelkezései, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2002/2, 28-30. o.

Menyhárt Szabolcs: A munkaerő szabad áramlása az Európai Unióban a keleti bővítést követően, *Romániai Magyar Jogtudományi Közlöny*, 81-90. o.

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

Michele Cantarella, Chiara Strozzi: Workers in the Crowd: The Labour Market Impact of the Online Platform Economy. *IZA Discussion Paper No. 12327*, 4. o.

Miholics Tivadar: Általános magatartási követelmények a munkaviszonyban, *Magyar Jog*, 2015/4, 245-249. o.

Miskolczi Bodnár Péter: Fogyasztóvédelmi szabályok a Ptk.-ban, Magyar Jog, 2018/11., 593-604. o.

Monika Tomaszewska: Transparency and algorithmic oversight in the digital workplace: Legal challenges under Directive 2024/2831, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej Studies on Labour Law and Social Policy* 2025, 32, nr 3, 189. o.

Moniksa Schlachter: The initiative of the European Commission for improving working conditions in platform work, in: *Miskolci Jogi Szemle*, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 384. o.

Nádas György, Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán *Munkajog*, 2024/2, 1-10. o.

Nádas György, Rab Henrietta, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között, *HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.*, 2018, 19. o.

Nádas György, Zaccaria Márton Leó: Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?, *Jogtudományi Közlöny*, 2024/6, 283-294. o.

Nádas György: A méltányos mérlegelés elvének aktuális kérdései, *Miskolci Jogi Szemle*, 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám), 282. o.

Nádas György: A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben, *Magyar munkajog E-folyóirat* 2023/1, 15-28. o.

Nagy Judit: Az ipar 4.0 fogalma, összetevői és hatása az értékláncra, *Budapesti Corvinus Egyetem Vállalatgazdaságtan Intézet, Műhelytanulmányok*, 2017, 10. o.

Némethy Krisztina, Poór József: A jövő munkahelye az ipar 5.0 küszöbén, *Munkaügyi szemle* 62. évf. 1. szám, 2019, 9-17. o.

Nicola Countouris: Defining and regulating work relations for the future of work, *International Labour Office Geneva*, 2019., 6. o., 8-10. o., 19. o.

Nicolas Bueno, Beryl Ter Haar, Nuna Zekic: *Labour Law Utopias Post- Growth and Post- Productive Work Approaches*, Oxford University Press, 2024., 107-110. o.

OECD Regulatory Policy Outlook 2021, OECD Publishing, Paris, 2021, 182-211. o.

Oluwaseun Kolade, Adebawale Owoseni: Employment 5.0: The work of the future and the future of work, Technology in Society Volume 71, 2022. 1-5. o.

Otto Kahn-Freund: Labour and the Law. Stevens and Sons, London, 1977, 6. o.

Paksi-Petró Csilla: Z generáció a közszolgálat kapujában - kihívások és megoldások a toborzás új korszakában, Munkajog, 2025/3., 59-63. o.

Patty Shapiro: ILO Adopts First Global Labor Standard for Platform Work: What U.S. Companies Need to Know, Ogletree Deakins, [https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/ilo-adopts-first-global-labor-standard-for-platform-work-what-u-s-companies-need-to-know/#:~:text=%2D%20ILO%20Convention%20No.%20%2D%20Under%20the,employment%20classification%20\(e.g.%2C%20%E2%80%9Cindependent%20contractor%E2%80%9D%20or%20%E2%80%9Cemployee%E2%80%9D\).](https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/ilo-adopts-first-global-labor-standard-for-platform-work-what-u-s-companies-need-to-know/#:~:text=%2D%20ILO%20Convention%20No.%20%2D%20Under%20the,employment%20classification%20(e.g.%2C%20%E2%80%9Cindependent%20contractor%E2%80%9D%20or%20%E2%80%9Cemployee%E2%80%9D).) (2026.07.10.)

Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a "home office" és a távmunka, Munkajog folyóirat, 2018/2., 56-59. o.

Paul Davies, Keith Ewing, Mark Feedland: The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford University Press, 2011. 5. o., 304-, 308. o.

Peter R.A. Oeij, Vassil Kirov, Egoitz Pomares: The practical side of digital transformation: A tool book for practitioners, Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences Sofia, 2023, 26. o.

Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, Doktori értekezés, Budapest, 2016, 56. o., 80-82. o., 88-95. o., 94-95. o.

Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre, Munkajog, HVG Orac, 2019/4, 15-22. o.

Petrovics Zoltán: Do Workers Want Security? Protection Against Dismissal in the 21st Century, Labour Studies Volume 14 No. 01/2025, 8. o.

Petrovics Zoltán: Gondolatok a munkajogi szabályozásról, "Új kihívások - régi problémák. A munkajogi jogalkotás- és jogalkalmazás kérdései - hatásuk a munkavállalókra és érdekképviselőikre" c. konferencia. 2020. október 26., <https://szef.hu/wp-content/uploads/2022/05/SZEF-kiadvany.pdf>, 14, 2020. o.

Philippe Aghion Steven N. Durlauf: Handbook of Economic Growth, Chapter 5 - The Industrial Revolution, 2014, 217-262. o.

Prugberger Tamás, Jakab Nóra: A munka-, és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása, Miskolci Jogi Szemle 14. évfolyam (2019) 1. szám 1. kötet, 16-41. o.

Prugberger Tamás, Kenderes György, Mélypataki Gábor: A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2012, 18-20. o., 194. o.

Prugberger Tamás, Mészáros Melinda: A Munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése, Munkajog folyóirat 2023/2, 49-55. o.

Prugberger Tamás, Nádas György, Jakab Nóra: Az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapításának munkajogi problémái. In: Miskolci Jogi Szemle, 2022/2, 7-21. o.

Prugberger Tamás, Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex kiadó, Budapest, 2014, 227. o.

Prugberger Tamás, Solymosi-Szekeres Bernadett: A digitális platformszerződések széles körű jogdogmatikai és jogágazati jellegének problémáiról, Munkajog, 2025/3, 10-16. o.

Prugberger Tamás, Solymosi-Szekeres Bernadett: A platformmunkavégzéssel kapcsolatos szerződések jogi minősítése Jogtudományi közlöny, 2025/2, 74-83. o.

Prugberger Tamás, Szalma József: A természetjog és polgári jogi kodifikáció Magyar Jog, 2003/3, 1-30, 129-139. o.

Prugberger Tamás: A jogkövetkezményeket érintő problémák a munkaszerződés egyes hibatípusainál, Debreceni Jogi Műhely 15, 2018: 3-4. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 19-26. o.

Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Konceptiójának kötelmi jogi részében , Polgári Jogi Kodifikáció , 2002/3., 41. o., 36-41. o.

Prugberger Tamás: A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint, Jogelméleti Szemle 2023/1. szám, 36-41, 92-95. o.

Prugberger Tamás: A munkajog-alanyiség európai elmélete, Európai Tükör 2020/1, 69-89. o.

Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződéstípusok időszerű elhatárolási és tartalmi kérdései, Magyar Munkajog e-folyóirat 2024/2, 1-30. o.

Prugberger Tamás: A többlet munkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család- és népességgazdasági problémák, Új Magyar Közigazgatás 2019. június, 12. évfolyam 2. szám, 109-115. o.

Prugberger Tamás: A többletmunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család- és népességgazdasági problémák, Új Magyar Közigazgatás 2019. június, 12. évfolyam 2. szám, 109-115. o.

Prugberger Tamás: Az akarat hiánya miatti jognyilatkozat megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája, Munkajog folyóirat, 2020/4. lapszám, 1-, 3. o.

Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezéssel kapcsolatos kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, Miskolci Jogi Szemle 15., 2020: 2. szám, 44-66. o.

Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, Magyar Jog, 2014/2, 65-71. o.

Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 1. évfolyam (2006) 1. szám, 28-50. o., 33. o.

Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni kiadó, 2012, 157. o.

Rab Henriett: A munkavállalói státusz egyes kérdései, A fogyasztóvédelmi jogról másképpen - Előképek, közjogi és munkajogi vetületek, Debrecen, 2019. 121-, 138. o.

Rab Henriett: A négynapos munkahét dilemmái munkajogi nézőpontból - avagy a piaci működés gazdaságossága összefér-e a munkajogi garanciarendszerrel? Munkajog folyóirat, 2022/4, 9-15. o.

Rab Henriett: Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből, Jogtudományi közlöny, 2019/2, 61-68. o.

Radnai Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, Munkajog folyóirat, 4. szám., 2022, 23-32. o.

Raffay Bálint: Összhangba kerül az Mt. és az új Ptk., <https://jogaszvilag.hu/szakma/osszhangba-kerul-az-mt-es-az-uj-ptk/> (2020. december 14.)

Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020, 30. o., 41. o., 45. o., 66. o., 123. o.

Rácz Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon Munkajogi és egyéb jogági dilemmák, Magyar Munkajog E-folyóirat 9, 2021, 1, o., 1-15. o.

Rácz-Antal Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Jog és Állam 40. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022, 30. o.

Rácz-Antal Ildikó: Kutatási összefoglaló, A platformalapú munkavégzés munkakörülményei, munkavállalói és szociális jogok kapcsolata, 2023., 2. o.

Rácz Ildikó: Right to disconnect: Jog a kikapcsol(ód)áshoz, Pro Futuro, 8. évf. 4. szám, 2019. 50-66. o.

Rethinking labour law in the digitalisation era, Conference report Webinar series livestreamed from the International Trade Union House, Brussels 15-16 October 2020, European Trade Union Institute, https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Rethinking%20labour%20law%20in%20the%20digitalisation%20era_2020_web.pdf, (2026.06.29.) 9-10. o.

Rédl Petra: Számvetés három év távlatából, 2015.10.28. <https://arsboni.hu/szamvetes-harom-ev-tavlatabol/> , (2022. szeptember 15.)

Romsics Ignác: Magyarország története a XX. században, Osiris kiadó 2010.
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_magyarorszag_tortenete/ch07s04.html , 2019.10.11

Rusz Zsuzsanna: A munkajog története, 2014, 26. o.

Sacha Garben: Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion Paper, 2017, 16. o.

Sangam Tripathy: The ILO Convention on Platform Labour: A Verdict, Asian Labour Review a journal for labour movements across Asia, <https://labourreview.org/verdict-ilo-convention-platform/#:~:text=The%20Convention's%20scope%20is%20broad%2C%20applying%20to,provision%20dismantles%20the%20common%20%E2%80%9Ctech%20intermediary%E2%80%9D%20defence.> (2026.07.10.)

Savin Andrej: When the Law Meets the Unknown: Risk, Uncertainty and the Limits of Regulation. European Journal of Risk Regulation, 2026., 6-7. o.

Sándor Vilmos: A technika fejlődése Magyarországon a kapitalizmus korában, in: https://tti.btk.mta.hu/images/kiadvanyok/folyoiratok/tsz/tsz1961_3/sandor.pdf 2019. október 7., 315. o., 322. o.

Sárközy Tamás: A vállalati jog, mint jogágazat problémájához. Jogtudományi Közlöny 1979/12, 795-805. o.

Sigurd M. N. Oppegaard: The Working Environment of the Future, Digitalization and OSH Challenges in the Nordics, Nordic Council of Ministers, 2024, 17-37. o.

Silvia Rainone, Antonio Aloisi: The EU Platform Work Directive, What's new, what's missing, what's next?, European Economic, Employment and Social Policy ETUI Policy Brief 2024. <https://www.etui.org/publications/eu-platform-work-directive> (2025.06.22.)

Silvia Rainone, Christina Hiebl: Judicial Creativity in the Platform Economy: Normative Insights for Broadening the Scope of Labour Law 2024., Vandaele K. and Rainone S. (eds), The Elgar companion to regulating platform work. Insights from the food delivery sector. Cheltenham, Edward Elgar, 2025, 1-26, 21. o.

Simon Deakin, Gillian S. Morris: Labour Law. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 2012, 30-37. o.

Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel, Munkajog folyóirat, 2020/1, 24-30. o.

Sipka Péter: A virtuális térben történő munkavégzés lehetséges munkajogi kihívásai, Magyar munkajog E-folyóirat 2023/1, 29-42. o.

Solymosi-Szekeres Bernadett: A munkavégzés helyének problematikája, különösen a szokásos munkahely anyagi jogi és eljárási jogi kérdéseire tekintettel Miskolci Jogi Szemle, 2021., 3. Különszám, 541-553. o.

Sütő Krisztina Erika: Az állásbiztonság néhány alapkérdése az új munka törvénykönyve tükrében, Jogi Tanulmányok, 2014, 460-470. o.

Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1

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. sz, 62-69. o.

Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra Jogtudományi Közlöny, 2016/2, 115-121. o.

Szekeres Bernadett: Munkajogon innen - munkaviszonyon túl, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, PhD értekezés, Miskolc, 2018, 31. o., 88. o.

Szekeres Bernadett: Munkajogon innen munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, Bíbor kiadó, 2021, 29. o.

Szekeres Bernadett: Távolodás a stabil munkajogtól - gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 394. o.

Széll Kálmán Terv, Magyar Munka Terv 2011.05.19, https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a/7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf (2024.11.24.) 39. o.

Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint Gazdaság és Jog, 2017/7-8., 3-12. o.

Tomasz Mirosławski, Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial revolution , Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki SocjalnejT. 4 (21). Katowice 2023, 1-16. o.

Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai In: Szikora V. - Török É. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére I.-II. kötet Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017. 393-400

Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben, Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 181. o.

Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam 2017. 2. különszám, 620-630. o.

Tóth Kristóf: A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola 2024, 166. o.

Urbánné Mező Júlia, Udvari Beáta: Munkapiaci rugalmasság és ifjúsági foglalkoztathatóság, Közgazdasági Szemle, LXIII . évf., 2016, 431-460. o.

Urbánné Mező Júlia: Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az Európai Unióban (PhD értekezés) Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2017, 43. o.

Valerio De Stefano, Antonio Aloisi: European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms' 2018. European Commission, Luxembourg, 49. o.

Valerio De Stefano: The EU Commission The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview, Italian Labour Law e-Journal Issue 1, Vol. 15, 2022. 111. o.

Valerio De Stefano: The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowd work and labour protection in the "gig-economy", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper No. 26826027. 2016, 7. o., 9. o.

Valerio De Stefano, Nicola Kountouris: „Lifting the Private-Law Veil”: Employer Authority and the “Contractual-Coating” of Worker Subordination, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 44, Number 3, 2024. 302-304. o.

Varga Dóra: A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?, *Munkajog*, 2024/3. lapszám, 27-33. o.

Várvölgyi Csaba: A távmunka munkajogi megítélése és fejlődése, munkáltatói kihívások a távmunkában, *Jogi Fórum Publikáció*, Debrecen, 2023, 5-8. o.

Vékás Lajos: A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban, *Magyar Jog*, 2018/7-8, 385-391. o.

Vékás Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez, 567. o.

Wellmann Barna Bence: A Munka törvénykönyve alkalmazhatóságának dilemmája a munkaerő kiválasztására irányuló eljárások során, *Munkajog folyóirat* 3. szám, 2023, 11-15. o.

Wellmann Barna Bence: A személyes adatok kezelésének szabálya, formái és ellentmondásai munkajogi aspektusból, *Doktori értekezés*, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2023, 144-162. o.

Zaccaria Márton Leó: Egyenlő(tlen) munkáért egyenlő(tlen) bér - az egyenlő munkáért egyenlő bér elvről másként, *Munkajog*, 2019/2. lapszám, 4. o.

Zaccaria Márton Leó: Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és a családi élet egyensúlyát elősegítő új unió jogi szabályozásból, in: *Miskolci Jogi Szemle*, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022, 495. o.

Zaccaria Márton Leó: Kölcsönhatás a digitalizáció okozta munkaerőpiaci változások és az Európai Unió aktuális munkajogi jogalkotása között, *Magyar munkajog E-folyóirat* 2023/1, 43-61. o.

NYILATKOZAT

Alulírott dr. Máté Dávid Adrián büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a beadott PhD értekezés önálló munkám eredménye, az irodalmi hivatkozások egyértelműek és teljesek.

Tudományos közleményeimet az MTMT adattárba feltöltöttem (MTMT azonosító: 10069704) A hivatkozásokat is tartalmazó közleményjegyzéket kinyomtatva mellékelem.

Dátum: 2026. 08. 23.

.....

aláírás