

A magyar jogharmonizáció fogalmi készlete

A munkajogi jogharmonizáció személyi hatálya igencsak különböző az egyes jogterületeken, amely sokszínűség híven tükrözi a közösségi szociális joganyag heterogenitását. Az egyenlő bánásmódhoz, a szabad mozgáshoz, az egészséges és biztonságos munkahelyi környezethez és a szociális biztonsághoz való jog a munkát végző személyek széles körét megilleti, független attól, hogy munkaviszonyban vagy más jogviszonyban állnak. Ezzel szemben a munkafeltételek harmonizációja csak az Mt. hatálya alá tartozó tipikus és atipikus munkavállalókat, és kisebb részben a közsférában dolgozókat – közalkalmazottakat, köztisztviselőket, szolgálati jogviszonyban álló személyeket – érintette. A jogharmonizáció hatására, részben persze attól függetlenül, kialakult egy minimális munkajogi katalógus, amely jogok minden munkát végzők megilletnek, jogi státuszuktól függetlenül. Ebbe a katalógusba azonban ma még nem tartoznak bele a munkafeltételekre vonatkozó szabályok.

A magyar munkajogi jogharmonizációt nagyban segítette a különálló Munka Törvénykönyve, hiszen a közösségi szabályok nagy részét ennek az egyetlen kódexnek a módosításával át lehetett ültetni a magyar jogba. Ugyanakkor komoly problémát jelentett a munkajogi fogalmi rendszer tisztázatlansága, illetve a munkajogi alapfogalmak – munkaviszony, munkaszerződés, munkavállaló, önfoglalkoztató – hiánya.

I. A jogharmonizáció pozitív hatása: minimális jogok

A tágabb értelemben vett munkajogi szabályozást érintő jogharmonizáció meglehetősen színes képet mutat az érintett személyi kör tekintetében, ami persze összhangban van a közösségi jog személyi hatályával. Ezen azt értjük, hogy a személyek szabad mozgáshoz való joga, az egyenlő bánásmód követelménye, valamint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem szabályai nem pusztán a munkaviszonyban, hanem azon kívül, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tágabb körében is érvényesülnek. A munkavállalók szabad mozgáshoz való joga a közvetlenül hatályosuló közösségi szabályrendszeren keresztül quasi automatikusan érvényesül, ezért ennek biztosítása nem igényelte a magyar szabályok módosítását.¹

I.1 Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan érvényesülése

Az egyenlő bánásmód követelménye valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban érvényesülő általános jogelv, ami jóval túlmutat a tipikus, vagy éppenséggel atipikus munkaviszonyban dolgozók körén. A munkajogban az egyenlő bánásmód követelménye a munkáltatói jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének alapvető sza-

¹ Gellérné Lukács Éva: Személyek szabad mozgása az Európai Unióban. Budapest, ELTE, 2008, Doktori Értekezés.

bálya. Az egyenlő bánásmód követelményét – más jogágakhoz hasonlóan – a munkajogban is az Alkotmány², míg a részletes szabályokat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) és az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza. Az Alkotmány a munkajoggal összefüggésben külön nevesíti azt az alapvető jelentőségű szabályt, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.³

A munkavállalókkal szembeni diszkriminációval kapcsolatban egyszerre kell alkalmazni az Mt. és az Ebktv. releváns szabályait. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így például az Mt.-ben – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.⁴ Ez azt jelenti, hogy az Mt. hatályába tartozó munkaviszonyokra is az Ebktv. szabályai alkalmazandók. Ezt erősíti meg az Mt. 5. §-a, amely szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.⁵ Ugyanakkor az Mt. is tartalmaz számos olyan rendelkezést, amelyeket a diszkriminációs jogvitákban alkalmazni kell. Ilyen például az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, hiszen az erre vonatkozó szabályokat elsősorban nem az Ebktv., hanem az Mt. 142/A. § tartalmazza. További jó példa a munkajogviszony diszkriminatív megszüntetése, amelynél az Ebktv. szabályai mellett szükség lehet az Mt.-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos rendelkezéseinek egyidejű alkalmazására is.⁶

A munkajogviszonyokat szabályozó további törvények – így különösen a Ktv.⁷, Kjt.⁸, valamint a szolgálati jogviszonyok külön törvényei⁹ – nem térnek el a diszkriminációs szabályozásban, mivel az Mt. 5. § általános elvként ezekben a jogviszonyokban is változatlan formában érvényesül. A munkavégzésre irányuló más jogviszonyokat szabályozó törvények (Ptk., alkalmi munkavállalásról szóló külön törvény¹⁰) esetében ugyanígy alkalmazandók az Ebktv., valamint az adott törvény, így különösen a Ptk. személyhez fűződő jogokra vonatkozó szabályai.

Az Ebktv. hatályára vonatkozó szabályok meglehetősen bonyolultak. Ez alól üdítő kivétel a munka világának szabályozása, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét a leg-

² 1949. évi XX. törvény.

³ Alkotmány 70/B. § (2) bekezdés

⁴ Ebktv. 2. §.

⁵ Mt. 5. § (1) bekezdés.

⁶ Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: A munkajog nagy kézikönyve. Complex, Budapest, 2006, 986-988.

⁷ A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény.

⁸ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.

⁹ A különböző munkavállalói csoportok szolgálati jogviszonyát az alábbi jogszabályok szabályozzák: 2001. évi XCV. tv. a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról, 1996. évi XLIII. tv. a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról, 1994. évi LXXX. tv. az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről, 1997. évi LXVII. tv. a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, 1997. évi LXVIII. tv. az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, 14/1997. (IV. 22.) IM rendelet a büntetés-végrehajtási szervezet hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról.

¹⁰ 1997. évi LXXIV. törvény.

több jogviszonyban meg kell tartani, a jogviszony jellegétől lényegében függetlenül.¹¹ Ezt az eredményt úgy éri el az Ebktv., hogy a hatály meghatározása során kétféle fogalmat alkalmaz: a foglalkoztatási jogviszonyok és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok fogalmát. Az Ebktv. hatálya mindkét jogviszony-csoportra kiterjed, mivel az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.¹²

Az Ebktv. által használt két gyűjtőfogalom majdnem minden munkavégzést magában foglal. Az Ebktv. foglalkoztatási jogviszonynak nevezi a munkajogviszonyok teljes skáláját, így az Mt. szerinti munkaviszonyt, a Ktv. szerinti közszolgálati jogviszonyt, a Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyt, valamint az összes létező szolgálati jogviszonyt (bíróági, igazságügyi alkalmazotti, ügyészségi, hivatásos, szerződéses szolgálati jogviszonyt, illetve a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt). Ezzel szemben a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kategóriája foglalja magában az összes többi lehetőséget, így a bedolgozói, vállalkozási, megbízási jogviszonyt, szakcsoporti, szövetkezeti tagsági viszonyt, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységet.¹³

Kimaradt azonban az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok felsorolásából a segítő családi jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, és az önálló kereskedelmi ügynök. Nehezen megmagyarázható módon a tanulószerveződés kimaradt ugyan az Ebktv. hatályából, de a szerveződés szabályait tartalmazó jogszabály¹⁴ tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Ez a rendelkezés elkerülhette a jogalkotó figyelmét, mivel az 1993. évi LXXVI. törvényben kivételesen elmulasztotta a hátrányos megkülönböztetés terminus technicus felváltását az egyenlő bánásmód követelményével.¹⁵

További kérdés, hogy a jogalkotó szándékosan hagyta-e ki a fenti jogviszonyokat az Ebktv. hatályából? Álláspontunk szerint e mögött nem volt tudatos stratégia, így feltételezhetően véletlenül maradt ki jónéhány jogviszonytípus a felsorolásból. Bár a segítő családtag esetében a felek közötti speciális, rokoni kapcsolat miatt amúgy sem feltétlenül indokolt a diszkriminációval szembeni védelem. Ha a jogalkotó valóban a teljes hatályra törekszik, akkor ki lehet egészíteni ezekkel a felsorolást. Gyakorlati jelentősége azonban nem nagyon volna ennek a módosításnak, mivel a gyakorlatban az Mt., a Kjt. és a Ktv. hatálya alá tartozók fordulnak jogorvoslatért bírósághoz, de különösen az erre szakosodott Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, míg más jogviszonyokban ez a fajta jogérvényesítés egyáltalán nem jellemző.

¹¹ Gyulavári Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély* 3/2007, 4-5.

¹² Ebktv. 5. §

¹³ Ebktv. 3. § a)-b) pont.

¹⁴ Lásd a 1993. évi LXXVI. törvény 27. §-ában.

¹⁵ A terminológiai változásokról lásd: Gyulavári id. mű.

Bár a témánk szempontjából nem központi kérdés, de a munkavállalói jogok kiterjesztésével kapcsolatos elvi problémákat jelzi, hogy Kiss¹⁶ és Vékás¹⁷ egyaránt határozottan érvel az egyenlő bánásmód követelményének magánjogi (megbízási és vállalkozási) jogviszonyokra történő kiterjesztése ellen. Vékás többek között azzal indokolja a diszkrimináció-tilalom munkaviszonyra való – a magánjogban kivételes – kiterjesztését, hogy „a munkavállaló gyengébb piaci pozíciója erre önmagában is indokokat szolgáltat”¹⁸. Álláspontunk szerint ez a gyengébb (munkaerő)piaci pozíció a munkavállalói státusszal nem rendelkező munkavégzőket is jellemzi, ami indokolhatja az egyenlő bánásmód követelményének a munkavisohnynál szélesebb körben való alkalmazását. Mindezen viták ellenére az egyenlő bánásmód követelménye a magyar jogban egy általánosan érvényesülő alapelv és részletes szabályrendszer, amelynek alkalmazása lényegében független a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszony (szerződés) típusától és az érintett jogosult munkaerő-piaci státuszától. Mivel a polgári jogviszonyok esetében egy „alvó” szabályról van szó, így jelenleg nem volna relevanciája a hatály korlátozására irányuló módosításnak.

I.2. Kiterjesztésre váró munkavédelem

Kevésbé tág a személyi hatálya a munkahelyi egészség és biztonságvédelem közösségi előírásait átültető magyar szabályoknak. A munkavédelem alapvető szabályait tartalmazó 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) hatálya „kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik”.¹⁹ Ugyanakkor a szervezett munkavégzésnek minősülő jogviszonyok köre korlátozott,²⁰ mivel nem tekintik szervezett munkavégzésnek az egyéni vállalkozók, a segítő családtagok, a mezőgazdasági őstermelők munkatevékenységét, de az alkalmi munkavállalást sem.²¹ A bedolgozók sem tartoznak a munkavédelmi törvény hatályaiba, de a bedolgozói jogviszonyra vonatkozó rendelet kötelezi a foglalkoztatót az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei részbeni biztosítására.²² Bár a 2001-ben elfogadott munkavédelmi program célul tűzte a munkavédelmi követelmények kiterjesztését az egyszemélyes vállalkozások-

¹⁶ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: Ploetz, Manfred – Tóth Hilda (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 2001, 48-61.

¹⁷ Vékás Lajos: Egyenlő bánásmód a polgári jogi jogviszonyokban? Jogtudományi Közlöny, 2006 október, 355-364.
¹⁸ uő.: 359.

¹⁹ Lásd az Mvt. 9. § (1) bekezdését.

²⁰ Szervezett munkavégzésnek minősül a munkaviszonyban, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bírói szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat alapján, a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a katasztrófavédelem szerveinek tagjai által szolgálati viszonyukban, az önkéntes jogviszonyban végzett munka, valamint a munkáltató által szervezett (kezdeménnyezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka (Mvt. 87. § 9. pont).

²¹ Dudás Katalin: Önfoglalkoztató – kényszerállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. A munkajog jövőjéről. Budapest, 2004, 167.

²² Lásd a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 15. §-ában.

ra²³, de az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog máig nem vált általánosan érvényesülő, a munkát végzők lehető legszélesebb körét megillető jogosultsággá.

1.3. Széles körű társadalombiztosítási jogok

A szociális biztonsági jogokat illetően a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény az irányadó. E törvény szerint minden munkát végző személy biztosított²⁴, ennél fogva a biztosítottak és ellátottak köre túlmegy a munkaviszonyban dolgozók személyi körén. Minden egyéni és társas vállalkozó biztosított, kivéve, ha az egyéni és társas vállalkozó kiegészítő tevékenységet folytatónak minősül, vagyis ha saját jogú nyugdíjas és nyugdíjasként vállalkozó. Az ilyen kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó (saját jogú nyugdíjas) csak baleseti ellátásra jogosult. Az egyéni vállalkozó biztosítási kötelezettsége a vállalkozói igazolvány átvétele napjától annak visszaadása, visszavonása, a foglalkozás gyakorlásának eltiltásáról szóló határozat esetén annak jogerőre emelkedése napjáig tart.

A díjazás ellenében, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében – bedolgozói, megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jellegű jogviszonyban, segítő családtagként – személyesen munkát végző személy is biztosított. A biztosítási jogviszony feltétele azonban az, hogy a tevékenységből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér havi összegének harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.²⁵ Az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott, mint az általános szabályt erősítő kivétel, csak a baleseti ellátásokra volt jogosult.²⁶ Az alkalmi munkavállalást felváltó egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott személy biztosítottnak minősül. A háztartásban dolgozó, illetve idénymunkás munkavállaló azonban csak az ellátások meghatározott körére szerez jogosultságot. E munkavállalók ugyanis nem minősülnek a Tbj. szerint biztosítottnak, és csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szereznek jogosultságot.²⁷ Ilyenkor a nyugdíj és az álláskeresési ellátás számításának alapja az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem összege.

A biztosítottak a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek.²⁸ A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások – minden biztosított számára egyenlő bánásmódot biztosítva – az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe. Ez alól az egyetlen kivétel az, hogy a bedolgozó, a szövetkezet tagja

²³ 20/2001. (III. 30.) OGY határozat 5.2. a) pontja.

²⁴ Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

²⁵ Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 5. §-ában.

²⁶ Az alkalmi munkavállaló szolgálati időre, valamint az egészségbiztosítási szolgáltatások közül baleseti egészségügyi szolgáltatásra és baleseti táppénzre jogosult. Mentessül a munkavállaló a Tbj. 19. § (3) bekezdésében meghatározott egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség alól (1997. évi LXXIV. törvény 8. § (4) bekezdés).

²⁷ Lásd az Eft. 11. § (1) bekezdésében.

²⁸ Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 6. § (1) bekezdésében.

és a segítő családtag, ha egyidejűleg saját jogú nyugdíjas, akkor csak baleseti ellátásra és egészségügyi szolgáltatásra jogosult.²⁹

A fentiektől eltérően a munkanélküliség esetén járó ellátásokról az 1991. évi IV. törvény (Ft.) rendelkezik. Az Ft. 1996. évi módosítása³⁰ óta a 25. § (1) bekezdése értelmében a munkanélkülivé válás esetén járó munkanélküliből álláskeresői járadékká átkeresztelt ellátás csak azt a munkanélkülit illeti meg, aki a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább kétszáz nap munkaviszonnyal rendelkezik. Eszerint mindazok ki vannak zárva a munkanélküli ellátásokból, akik nem rendelkeznek munkaviszonnyal. A problémát tehát az okozza, hogy az 1996. évi módosítás óta a nem munkaviszonyban dolgozók ki vannak zárva a kötelező rendszerből.

Az Országgyűlés 50/2000. (V. 26.) számú határozatában kezdeményezte, hogy a munkanélküli ellátásban ma még nem részesíthető, munkavállalónak nem minősülő (munkavégző) személyek is kapjanak munkanélküli ellátást, amennyiben megszűnik a jogviszonyuk és ebből származó jövedelmük. Az Országgyűlés határozatában ezért felkérte a kormányt, vizsgálja meg, hogy „a munkanélküli ellátásra való jogosultság szempontjából milyen feltételekkel lehetne figyelembe venni az olyan munkavégzési időtartamokat – így különösen az egyéni vállalkozóként, valamint a társas vállalkozások személyesen közreműködő tagjaként töltött időt –, amelyekre a jelenlegi szabályozás nem ad lehetőséget, valamint milyen feltételek mellett hozható létre az érintett kör biztosítási közössége”. A kormány nem támogatta a kötelező járulékfizetési rendszer önfoglalkoztatókra történő kiterjesztését³¹, mert az érintettek önkéntes munkanélküli biztosítására megfelelőnek tartotta az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakat.³²

Az Ft. 2005. évi módosítása megtartotta a munkaviszonyhoz kötött ellátást, sőt, kétszáz napról háromszázhatvanöt napra emelte az álláskeresői járadékhoz megkövetelt munkaviszony időtartamát. Ugyanakkor a munkaviszonyon kívül dolgozók munkanélküli ellátásának kérdése ezzel egyidejűleg, 2005-ben megoldódott, mivel az Ft. módosítása³³ bevezette a munkaviszonyon kívül dolgozók számára a vállalkozói járadékot, amely az álláskeresői járadékhoz hasonló célú intézmény.³⁴

I.4. A minimális jogok katalógusának váza

Mára – részben a jogharmonizáció hatására – kialakult a magyar jogban is a munkát végzőket megillető olyan jogok csoportja, amelyek minden munkavégző személyt megilletnek, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszony jellegétől. Minden munkát végző személyt, jogviszonyától függetlenül megilleti az egyenlő bánásmódhoz, a szabad mozgáshoz, és az alapvető

²⁹ Lásd az 1997. évi LXXX. tv. 6. § (2) bekezdésében.

³⁰ Az Ft. 25. §-ának ezt a rendelkezését az 1996. évi CVII. törvény állapította meg. A korábbi szöveg csupán meghatározott ideig tartó járulékfizetéshez kötötte a munkanélküli ellátást.

³¹ 2109/2001. (V. 26.) Korm. hat.

³² 1993. évi XCVI. törvény.

³³ A 2004. évi CL. törvény módosította az Ft.-t (1991. évi IV. törvényt) ebben a tekintetben.

³⁴ Lásd az 1991. évi IV. törvény 44. §-ában.

társadalombiztosítási ellátásokhoz való jog. Ugyanakkor ez a megállapítás csak részben igaz az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog tekintetében, hiszen ezt a jogot nem élvezhetik például az egyéni vállalkozók, ezért itt a hatály kiterjesztése indokoltnak tűnik.

Az általánosan érvényesülő jogok közül a szabad mozgáshoz és az egyenlő bánásmódhoz való jog kiterjesztése köthető kifejezetten a közösségi jog átvételéhez, mivel a szociális biztonság és a munkavédelem jogi szabályozása már a jogharmonizációt megelőzően is a mai szabályokhoz hasonló hatállyal bírt. A mára kialakult minimális jogi katalógusban a jogok felsorolása igencsak rövid, és szembetűnő, hogy hiányoznak belőle a munkafeltételekkel összefüggő, „kifejezetten” munkajogi jogosultságok. A jogharmonizáció ellenére továbbra is igaz a megállapítás, hogy a munkajogviszonyokban és az azon kívüli jogviszonyokban dolgozók munkajogi védelme között még mindig „fényévnyi” távolság van. Az alapvető kérdés az, hogy indokolt-e az ilyen mértékű különbség, illetve annak csökkentése, különösen mivel az csak a munkajogi szabályok kiterjesztésével, vagy másik irányú folyamat esetén, azok lerontásával oldható meg.

II. A munkafeltételek harmonizációjának korlátozott személyi hatálya

II.1. A munkajogi irányelvek korlátozott hatása

A fentiekkel szemben a munkafeltételek közösségi szabályozása már sokkal korlátozottabb személyi kört érint. A szűk értelemben vett munkajogi irányelvek harmonizációja alapvetően a munkaviszonyban dolgozókra korlátozódott, így a jogharmonizációs módosítások legfontosabb terepe a Munka Törvénykönyve. Az első átfogó jogharmonizációs módosítás, a 2001. évi XVI. törvény deklarált célja az volt, hogy – a Magyar Köztársaság által a 2000. évre vállalt jogharmonizációs kötelezettség végrehajtása érdekében – kilenc közösségi irányelv rendelkezéseit építse be az Mt.-be és az ezzel összefüggő egyes munkaügyi tárgyú törvények³⁵ szabályai közé.³⁶ A munkaviszonyra fókuszáló jogharmonizációt így nagyban megkönnyítette egy átfogó, különálló munkajogi kódex léte, amely egységes jogi keretet adott szinte a teljes közösségi joganyag átvételének. Ugyanakkor a közsféra munkajoga nagyon, és indokolatlanul széttagolt – trichotóm struktúrát alkalmazva egy duális szabályozási rendszerben³⁷ –, ami például a munkaidő szabályok átvételét jelentősen megnehezítette.

Természetesen az Mt. egyes szabályai a tipikus és atipikus munkaviszonyokon kívüli körben is alkalmazandók (például az alkalmi munkavállalókra³⁸), így a jogharmonizáció hatóköre is bizonyos mértékig túlnyúlik a munkaviszonyon.³⁹ Vannak azonban olyan közösségi

³⁵ Ilyen kapcsolódó törvény például a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. tvr.

³⁶ Lásd a 2001. évi XVI. tv. általános indokolását.

³⁷ Horváth István: Befágyasztott ambivalenciák – a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményrendszer szabályozási ellentmondásai. Magyar Jog 2009. december, 760.

³⁸ Lásd az 1997. évi LXXIV. törvény 11. §-ában.

³⁹ Ez az állítás annyiban pontosítandó, hogy az alkalmi munkavállalói könyvvel történő (új nevén egyszerűsített) foglalkoztatás formálisan munkaviszonynak számít, bár tartalmát tekintve jelentősen különbözik még a legrugalmasabb atipikus munkaviszonytól is.

szabályok (pl. munkaidő), amelyeknek jellegüknél fogva, a közösségi előírásokkal összhangban nem csak az Mt. által szabályozott „magán munkajogviszonyokban”, hanem a közalkalmazotti, illetve köztisztviselői jogviszonyokban is érvényesülniük kell. A magyar jogalkotási stratégia elég egyértelműen arra irányult, hogy csak azoknak a jogviszonyoknak a szabályozásában vegyük át a közösségi normákat, ahol a közösségi jog erre kötelezi a nemzeti jogalkotást.⁴⁰ Következésképpen a munkafeltételeket érintő munkajogi jogharmonizáció hatása nem érezhető a munkaviszonyon túli, azoktól különböző jogviszonyokban.

II.2. A jogharmonizációs módosítások eltérő típusai

A jogharmonizáció által kikényszerített módosítások három csoportra bonthatók. A standardok emelkedését eredményező változások egyik csoportjába azok az új jogintézmények sorolhatók (pl. jogutódlás, csoportos létszámcsökkentés), amelyek a piacgazdaságnak a munkáltatóra gyakorolt hatásával függnek össze, ezért ezek megalkotása a rendszerváltás előtti munkajogban fel sem merült. A második csoportba azok a szabályozási kérdések sorolhatók, amelyekben maga a szabályozás nem volt ismeretlen (egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkavállalók döntéshozatali részvétele), de nem kellőképpen érvényesült a mindennapi viszonyokban, és az *acquis communautaire* átvétele ezek megerősítését hozta vagy hozhatja. Kollonay szerint csupán a szabályok harmadik csoportja, a munkaidős szabályok átvétele jelentette a védelem csökkenését.⁴¹

Anélkül, hogy kitérnénk a „non-regression clause” esetleges megsértésével, és különösen a munkaidős szabályok átvételének módjával kapcsolatos viták elemzésére, az feltétlenül megállapítandó, hogy a jogharmonizáció számos részterületen érezhetően erősítette a munkavállalók munkajogi védelmét. Ez azonban csak marginálisan érintette a munkaviszonyon kívül munkát végző személyeket. A jogharmonizációval kapcsolatos alapprobléma tehát álláspontunk szerint nem feltétlenül és kizárólagosan az, hogy a munkaidős és más szabályok átvételének módja mennyiben erősítette a munkáltatói hatalmat, hanem sokkal inkább az, hogy hatására csak a munkaviszonyban állók védelme erősödött, így növekedett a szakadék a munkaviszonyban és az azon kívül dolgozók státusza között. Sajnos a munkajogi jogharmonizációval kapcsolatos szakmai vitákban ez a problematika nem kapott kellő figyelmet.

III. Töredékes fogalmi rendszer

III.1. Az alapvető fogalmak hiánya

A magyar munkajogban súlyos problémát jelent az alapvető fogalmak hiánya, amelyet a rendszerváltás utáni új Munka Törvénykönyv megalkotása során a jogalkotó adottnak vett, tehát azt feltételezte, hogy azok jelentése egyértelmű és általánosan elfogadott. Ennek az lehetett az oka, hogy ebben az időszakban – gyökeresen más munkaadói struktúra mellett – a

⁴⁰ Lásd különösen az alábbi munkajogi harmonizációt célzó törvényeket: 2001. évi XVI. tv., 2003. évi XX. tv.

⁴¹ Lehoczkyné Kollonay Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: A magyar jogrendszer átalakulása. Budapest, ELTE, 2. köt., 756.

definíciót igénylő munkavégzési formák még meg sem jelentek, a meglévő kategóriák pedig ebből eredően nem kiáltottak magyarázatért. Ebből következően nem definiáltak lényegében egyetlen munkajogi alapfogalmat sem, így hiába keressük az Mt.-ben a munkaszerződés, a munkajogviszony, illetve a munkavállaló fogalmát. A munkaszerződés fogalmára a tartalmára vonatkozó részletes szabályanyagból⁴² lehet csupán következtetni. A munkaviszonyról annyit tudunk meg az Mt. szétszórt szabályaiból, hogy a munkaviszonyban egy munkavállaló egy munkáltatóval⁴³ kötött munkaszerződés alapján⁴⁴, ellenérték fejében⁴⁵ munkát végez.⁴⁶ A munkajogviszony tartalma tehát a törvényben meglehetősen szétszórva, több eklektikus szabály révén állítható csak össze.⁴⁷ A munkaviszony fogalmának meghatározása szerepelt az Mt. 2003. évi módosításáról szóló eredeti törvényjavaslatban⁴⁸, de a közigazgatási és az érdekegyeztetés során kikerült az előterjesztésből, arra való hivatkozással, hogy a munkaviszony dinamikája az Mt. részletszabályaiból (102-104. §) összeállítható.⁴⁹

A munkaviszony kifejezett definíció hiányában is meghatározható, amire számos kísérlet született már a szakirodalomban.⁵⁰ A munkaviszony olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely munkakörként meghatározott tevékenység rendszeres elvégzésére jön létre a munkáltató és a munkát ellátó munkavállaló között.⁵¹ A felek közötti függőségi, alárendeltségi viszonyt a munkáltató széleskörű utasítási joga jellemzi⁵², amibe beletartozik például a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helyének kijelölése stb. A munkavállaló a rábízott munkát ellenérték fejében személyesen köteles elvégezni, más személyt annak ellátásába, maga helyett nem vehet igénybe. Ezzel a munkaviszony magyar jelentése összhangban van a Zöld Könyvben leírt sztandard (munka)szerződési modellel.⁵³ A munkavállaló és a munkáltató fogalmára – konkrét definíció hiányában – a

⁴² Ez lényegében az Mt. teljes III. részét jelenti.

⁴³ Az Mt. 71. § szerint „a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló”. Az egy munkáltató doktrínájától csak a munkaerő-kölcsönzés esetében tér el az Mt. 193/C. §.

⁴⁴ Az Mt. 76. § (1) bekezdése szerint „A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre”.

⁴⁵ Az Mt. 141. § szerint „a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen”.

⁴⁶ Az Mt. 1. § (1) bekezdése szerint „E törvény hatálya – ha a nemzetközi magánjog szabályai eltérően nem rendelkeznek – kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi.”

⁴⁷ Kiss György id. mű 204.

⁴⁸ A munkaviszony fogalmát definiáló eredeti szövegjavaslatot lásd: Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Miskolc, 2007, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 169.

⁴⁹ Dudás Katalin id. mű 146.

⁵⁰ Radnay József: Munkajogi kézikönyv, Budapest, 1989, KJK, 79.; Lehoczky Kollonay Csilla: A magyar munkajog, Budapest, é. n., Vincze Kiadó, 69-70.

⁵¹ Mivel nincs egységes fogalom, ezért a szakirodalomban mindenki más-más elemét, sajátosságát emeli ki (Göndör Éva: A munkaviszony elhatárolása a megbízási és vállalkozási jogviszonyoktól. In: Hágelmayer Istvánné Emlékkönyv, Budapest, 2005, ELTE, 177).

⁵² Az Mt. 104. § (1) bekezdése szerint „a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni”.

⁵³ A Zöld Könyv szerint a sztandard (munka)szerződési modell a következő három sajátossággal azonosítható:

- a) határozatlan idejű (tartós), teljes munkaidős,
- b) a munkajog által szabályozott munkaviszony, amelynek alappillére a munkaszerződés, és
- c) egyetlen munkáltatót illeti meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek összessége (European Commission 2006c, 5).

munkavállalói képesség (életkor, cselekvőképesség, külső hozzájárulás)⁵⁴ és a munkáltatói képesség (jogképesség)⁵⁵ kritérium-katalógusából lehet következtetni. Meg kell jegyezni, hogy nem egyedülálló problémával szembesülünk, hiszen a magyar joghoz hasonlóan hiányoznak a kifejezett munkajogi definíciók számos európai ország munkajogából.⁵⁶ Az európai országok különböző megoldásaiból látható, hogy bármilyen jogalkotási megoldást alkalmaznak az alapfogalmak vonatkozásában, a jogalkotó a tipikus munkajogviszony modelljének rögzítését végzi el.⁵⁷

A munkajogi alapfogalmak tisztázására Kiss szerint azért lenne szükség, mert a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony legáldefiníciója szolgálná a munkajog dogmatikai tisztaságát, megalapozná a további fogalmak kimunkálását. Éppen ezért a munkaszerződés (munkajogviszony) definíciója lehetne a munkajog dogmatikai bázisa.⁵⁸ A munkaszerződés fogalmának megalkotása⁵⁹ komoly előrelépést jelentene, és különösen megkönnyítené a munkaviszony elhatárolását a polgári jog munkavégzésre irányuló szerződéseitől. Mivel a jogalkotás mindmáig elmulasztotta a munkaviszony fogalmának megalkotását, ezért ezt az űrt a jogalkalmazás során kialakított esetjog töltötte be. Nem véletlen, hogy a jogalkalmazást segítő „puha jog”⁶⁰ erre az esetjogra építve határolja el a munkaviszonyt a polgári jogviszonyoktól.⁶¹

Ugyanakkor a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti, munkavégzésre (quasi foglalkoztatásra) irányuló jogviszonyok definiálását és szabályozását önmagában nem lehetetleníteni el a munkaviszony alapdefinícióinak a hiánya, bár kétségtelenül meg sem könnyíti az ilyen irányú jogalkotási törekvéseket. A munkaviszonnyal és az azon kívüli jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak meghatározása egységes „koordináta rendszerben” volna ideális, amely esélyt adna a magyar munkajog új fogalmi rendszerének megalkotására. Ennek keretét adhat egy új Munka Törvénykönyv elfogadása, amelynek 2006-ban született tézisei szerint az általános rendelkezések között kellene definiálni a munkáltató és a munkavállaló fogalmát.⁶²

⁵⁴ Lásd az Mt. 72. §-ában.

⁵⁵ Lásd az Mt. 73. §-ában.

⁵⁶ Hiányzik a munkaviszony definíciója a következő tagállamokban: Bulgária, Ciprus, Dánia, Észtország, Franciaország, Görögország, Livánia, Románia, Szlovénia, Svédország (European Parliament 2007, 5).

⁵⁷ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs, 2008, PTE ÁJK, Doktori Értekezés, 19.

⁵⁸ Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. PMJK 2008/1., 28.

⁵⁹ Kiss az alábbi két lehetséges definíciót említi (Kiss György: u.o.)

a) Munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott munkát a munkáltató részére teljesíteni, a munkáltató a munkaszerződésben meghatározott munkabért megfizetni.

b) Munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott munkát a munkáltató rendelkezése szerint teljesíteni, a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és a munkaszerződésben meghatározott munkabért megfizetni.

⁶⁰ Lásd a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

⁶¹ Az esetjog mellett meg kell még említeni az Mt. 2003. évi módosításával beillesztett 75/A. §-t, amelynek szakmai megítélése meglehetősen ellentmondásos (Dudás Katalin id. mű).

⁶² Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth: Tézisek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, 2006.

III.2. A munkajogi fogalmi rendszer és a polgári jog kapcsolódási pontjai

Az új Polgári Törvénykönyv előkészítése során szakmai vita alakult ki arról, hogy a Ptk. tartalmazza-e a munkaszerződés fogalmát. A munkaszerződés, illetve a munkajogviszony polgári jogi szabályozását illetően a nyugat-európai jogrendszerekben eltérő konstrukciók fejlődtek ki. A munkajog relatív önállósága a nyugat-európai munkajogban nem abból ered, hogy a munkaszerződés minőségében eltérő lenne a magánjog egyéb szerződéseitől, hanem abból, hogy a munkajogviszony tartalmát a szerződésen kívül számos egyéb tényező is befolyásolja, és ezek némelyike (pl. kollektív szerződés) nem feltétlenül illeszkedik a klasszikus civiljogi dogmatikába. Hasonlóképpen a munkajogviszony a magyar jogban sem idegen test a polgári jog kötelmi jogviszonyaihoz képest.⁶³

Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója azt javasolta, hogy „az egyedi munkaszerződés normái – önálló speciális szerződéstípus szabályaiként – a Ptk.-ba kerüljenek. A szabályozásnál az európai közösségi jogi aktusok alakító hatása számottevő, és a munkavállaló fogalmilag „gyengébb fél”-jellege is markáns sajátosságként veendő figyelembe”.⁶⁴ Ennek a megoldásnak az lett volna a hátránya, hogy megszüntette volna a különálló Mt.-t, és a Ptk.-n kívül maradó munkajogi szabályokat (munkaviszony közjogi szabályai, kollektív munkajog) csak több jogszabályban lehetett volna elrendezni. Ez a megoldás ellentétes volna a magyar munkajog tradícióival és a munkavállalók számára is visszalépésnek tűnne.⁶⁵ Ez a jogalkotási megoldás tehát indokolatlanul kiüresítette volna az Mt.-t, ezáltal megkérdőjelezve annak kódex-jellegét.⁶⁶

A 2009-ben elfogadott új Ptk.⁶⁷ végül nem tartalmaz munkajogi vonatkozású definíciót, illetve szabályokat. Munkajogi szempontból jellemző az elfogadott szövegre, hogy a munkaviszonyról mindössze annyit tudunk meg az értelmező rendelkezésekből, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony.⁶⁸ Így továbbra sem tisztázott a munkajogviszony fogalma, jogi természete, elkülönültsége és összetartozása a polgári jog viszonylatában.⁶⁹ Ennek az immáron tradicionális, és valamennyi a témával foglalkozó szerző által kritizált⁷⁰ állapotnak a megszüntetése érdekében az új Mt. koncepciója (is) javasolja a munkaviszony fogalmának meghatározását.⁷¹ Talán mire megszületik az új Munka Törvénykönyve, addigra kialakul a munkaviszony általánosan elfogadott definíciója, vagy vica versa...

⁶³ Kiss György: Az új Ptk.....203-245.

⁶⁴ Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója. A Kormány 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozatával elfogadott szöveg, amely a határozat mellékleteként megjelent a Magyar Közlöny 2003. évi 8. számában.

⁶⁵ Kiss György: Az új Ptk.....251.

⁶⁶ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006.

⁶⁷ A törvényt az Országgyűlés a 2009. szeptember 21-i ülésnapján fogadta el.

⁶⁸ 7:2. § 10. Foglalkoztatásra irányuló jogviszony: a munkaviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony, az igazságügyi alkalmazottak, a bírák, az ügyészek, a Magyar Honvédség, illetve a fegyveres szervek hivatásos és szerződéses állományú tagjainak szolgálati jogviszonya.

⁶⁹ Kiss 2001b, 250.

⁷⁰ Lásd például: Dudás Katalin id. mű, Kiss György: Az új Ptk...., Kenderes György id. mű.

⁷¹ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth 2006.

IV. Az önfoglalkoztató nem létező fogalma

IV.1. Terminológiai kérdések

A magyar jogban – a közösségi joghoz és más nemzeti jogokhoz hasonlóan – nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma,⁷² így meglehetősen bizonytalanság tapasztalható a fogalom jelentését illetően. A magyar szakirodalomnak a „self-employed” fogalommal kapcsolatos tanácsalanságát jelzi, hogy mindmáig nem alakult ki még általánosan elfogadott fordítása sem. A munkajogi szakirodalomra jellemző önfoglalkoztató⁷³ terminológiával szemben a szakfordítók⁷⁴ inkább az önálló vállalkozó elnevezéshez ragaszkodnak, míg a jogszabályi szövegekben mindkettőre találunk példát⁷⁵. A közösségi fogalom magyar fordításaként a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodás⁷⁶ az önálló vállalkozó kifejezést vezette be. Ezzel szemben a külföldiek magyarországi munkavállalásáról szóló kormányhatározat szerint „önfoglalkoztató alatt a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvény szerint egyéni vállalkozónak minősülő vállalkozót (vállalkozást) kell érteni.”⁷⁷ A határozat az önfoglalkoztató fordítás mellett foglal állást az önálló vállalkozóval szemben, és az egyéni vállalkozóval azonosítja a self-employed fogalmát.⁷⁸

Egységes terminológia hiányában pusztán ízlés dolga az elnevezés, amely – a pontosabb jelentés és fordítás okán – az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) terminológia használatára sarkallja a szerzőt. A fogalom kapcsán ugyanis arról van szó, hogy az érintett személy nem áll mással munkaviszonyban, nincs alárendeltségi viszonyban egy munkáltatóval, amire az angol kifejezések is utalnak (self-employed, self-employment). Az önfoglalkoztató tehát egy igencsak parttalan, nehezen meghatározható fogalom, amely kizárólag a közösségi munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését szolgálja.

IV.2. Az önfoglalkoztató fogalma és a jogharmonizáció közötti összefüggés

A jogharmonizáció során el kellett dönteni, hogy mely jogviszonyokat értjük bele az önfoglalkoztató személyi kategóriájába, hiszen csak ezt követően lehetett vizsgálni az érintett irányelveknek történő magyar megfelelést. Az eddigiekből nyilvánvaló, hogy az önfoglalkoztatás fogalma kifejezetten a jogharmonizációs kényszer miatt került napirendre, így nem túlzás azt állítani, hogy a közösségi jog nélkül ez a kérdés mindmáig nem ke-

⁷² Hajdú József: Social security protection of the self-employed persons in Hungary. In: Nagy Károly Emlékkönyv, Szeged, 2002, SZE ÁJK, 175.

⁷³ Lásd például Dudás Katalin id. mű.

⁷⁴ Lásd például az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendeletének magyar fordítását.

⁷⁵ Az 1991. évi IV. törvény 17. §-a önfoglalkoztatásnak, míg az 1998. évi LXXII. törvény önálló vállalkozónak fordítja a „self-employed” fogalmat.

⁷⁶ 1994. évi I. törvény a Magyar Köztársaság és az Európai Közösségek között a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodásról.

⁷⁷ Lásd a 2215/1998. (IX. 30.) Korm. határozatot.

⁷⁸ Ezzel összhangban a 2212/1998. (IX. 30.) Korm. határozat is az önfoglalkoztató fordítást használta a 86/613/EGK irányelv címének fordításánál.

rült volna előtérbe. Éppen ezért az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi szintű fogalmi kérdésként, hanem sokkal inkább a jogharmonizációval összefüggő jogtechnikai problémaként tűnt fel és álláspontom szerint ekként is kezelendő. Mindezek után nem meglepő, hogy a munkajogi jogharmonizáció során az önfoglalkoztatás fogalma a szabad mozgásra és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendelkezéseknek való megfeleléssel és az 86/613/EGK (egyenlő bánásmód) irányelv átvételének személyi hatályával kapcsolatos vitára egyszerűsödött le.⁷⁹

A letelepedési szabadságra vonatkozó európai közösségi joganyag harmonizációját szolgáló korábbi törvény⁸⁰ tett kísérletet első alkalommal a közösségi fogalom magyar megfelelőjének meghatározására. E szerint az önálló vállalkozó a legtágabb kategória, amely magában foglalja az egyéni vállalkozást, az egyéni céget és az önfoglalkoztatót.⁸¹ A törvényben – az általunk használt önfoglalkoztató helyett – két fogalmat találunk a self-employed fordításaként, hiszen az önálló vállalkozó a tágabb, míg az önfoglalkoztató a szűkebb kategória. A törvény az önfoglalkoztatás fogalmát, mint az önálló vállalkozás egyik esetét a következőképpen határozta meg: „minden olyan, a jogszabályok szerint önállóan végezhető és az egyéni vállalkozásról szóló törvény hatálya alá nem tartozó gazdasági tevékenység, amelynek gyakorlója az egészségbiztosítási, illetve a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások fedezetéről az erről szóló jogszabályok rendelkezései szerint maga köteles gondoskodni”.⁸² Az önfoglalkoztató ebben az értelemben a munkavállalónak, egyéni vállalkozónak nem minősülő, önálló tevékenységet folytató személy, aki a társadalombiztosítási jog (Tbj.) szerint biztosított.

IV.3. Az önfoglalkoztató „kreált” fogalma

Az egyenlő bánásmódról szóló 86/613/EGK irányelv átvétele szempontjából az volt a legjobb megoldás, ha az önfoglalkoztató fogalmát a lehető legszélesebben értelmezzük, hiszen ez a tág interpretáció biztosíthatta az irányelv szabályainak széles körű érvényesülését. Amint az a fentiekből kitűnik, a legkézenfekvőbb, de egyben a legkorlátozóbb megközelítés az önfoglalkoztató azonosítása az egyéni vállalkozóval és az egyéni céggel.⁸³ A Magyar Köztársaság területén természetes személy a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló törvény szerinti letelepedés keretében üzletszerű – rendszeresen, nyereség- és vagyonszerzés céljából, saját gazdasági kockázatvállalás mellett folytatott – gazdasági tevékenységet egyéni vállalkozóként végezhet.⁸⁴ Az egyéni cég az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre.⁸⁵

⁷⁹ Kiss György: Az új Ptk....115-125.

⁸⁰ 1998. évi LXXII. törvény a külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről.

⁸¹ Lásd az 1998. évi LXXII. törvény 1. § (1) bekezdését.

⁸² Ezt a rendelkezést hatályon kívül helyezte a 2007. évi LXXXII. törvény.

⁸³ Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló hatályos szabályokat a 2009. évi CXV. törvény tartalmazza.

⁸⁴ Lásd a 2009. évi CXV. törvény 20. § (1) bekezdésében.

⁸⁵ Ezt a megközelítést alkalmazza például Dudás Katalin, aki az önfoglalkoztatás „ösi” példajaként a bedolgozót említi, míg az önálló kereskedelmi ügynököt az önfoglalkoztatás szabályozása szempontjából áttörésnek értékeli. Az érintett jogviszonyokkal kapcsolatos helyzetelemzése nem, csak az önfoglalkoztatás fogalmának ilyen értelmezése vitatható (Dudás Katalin id. mű 168-170).

Az egyéni vállalkozó tágabb fogalmát az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 4. §-a a következők szerint határozza meg:

1. a vállalkozói igazolvánnyal rendelkező természetes személy,
2. a magán-állatorvosi tevékenység gyakorlására jogosító igazolvánnyal rendelkező magánszemély, a gyógyszerészi magántevékenység, falugondnoki tevékenység, tananyagondnoki tevékenység vagy szociális szolgáltató tevékenység folytatásához szükséges engedéllyel rendelkező magánszemély,
3. az ügyvédekről szóló törvény hatálya alá tartozó ügyvéd, európai közösségi jogász,
4. az egyéni szabadalmi ügyvivő,
5. a nem közjegyzői iroda tagjaként tevékenykedő közjegyző,
6. a nem végrehajtói iroda tagjaként tevékenykedő önálló bírósági végrehajtó.

Az egyéni vállalkozó köteles személyesen közreműködni a tevékenység folytatásában, de alkalmazottat, bedolgozót, segítő családtagot és középfokú szakoktatási intézményi tanulót foglalkoztathat. A magyar egyéni vállalkozó tehát részben munkáltató, részben önálló vállalkozó, illetve egyszerre mindkettő is lehet. Ezt nem zárja ki *expressis verbis* az európai közösségi jog önfoglalkoztatásra vonatkozó joganyaga, mivel maga a közösségi jog is nagyon bizonytalan és homályos ezt a fogalmat illetően. Egyértelmű, hogy az egyéni vállalkozót önfoglalkoztatónak kell tekinteni, aki általában polgári jogi szerződésen keresztül létesít – különböző személyekkel – munkavégzésre irányuló jogviszonyokat.

Mivel az önfoglalkoztató közösségi fogalmának célja az érintett közösségi szabályok személyi hatályának kiterjesztő értelmezése, ezért a jogharmonizáció során a magyar jogban is szélesen értelmezendő ez a fogalom, amely az egyéni vállalkozó mellett számos más, a munkaviszonytól többé-kevésbé eltérő jogviszonyt is magában foglal. Mivel az érintett közösségi szabályok (egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, szabad mozgás) magyar szabályai széles személyi hatállyal születtek meg, ezért az önfoglalkoztató által lefedett személyi kör széles értelmezése nem vet fel gyakorlati problémákat. Álláspontunk szerint tehát az irányelvek végrehajtása során az egyéni vállalkozásnál szélesebben kell értelmezni az önfoglalkoztató fogalmát, ez által az egyéni vállalkozón kívül számos, a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közötti, a szürke zónába sorolható – vegyes, átmeneti, vagy hibrid – jogviszonyt is ide kell sorolni. Ez segíti elő ugyanis a közösségi jogi követelmények minél szélesebb körben történő alkalmazását.

Ilyen „átmeneti” jogviszonyban állónak tekinthető a bedolgozó, a betéti társaságok bel- és kültagja, a közkereseti társaság tagja, a korlátolt felelősségű társaság, a közhasznú társaság, a közös vállalat, az egyesülés tagja, ha a társaság tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködik, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik. Ilyen értelemben ugyancsak önfoglalkoztató a segítő családtag, a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó, illetve a mezőgazdasági őstermelő is. A személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó is egy „hibrid” munkajogi kategória, de meg kell említeni még az alkalmi munkavállalókat, és az önálló kereskedelmi ügynököket is.

A jogharmonizáció miatt tehát valóban fontos volt meghatározni azt a személyi kört, amelyet a közösségi követelmények teljesítése során önfoglalkoztatónak tekintünk, és erre két megoldás kínálkozott. Az egyik lehetőség az, hogy definiáljuk az önfoglalkoztató fogalmát, és ezt a fogalmat használjuk valamennyi jogszabályban. A másik lehetőség, hogy nem adunk egy általánosan érvényes önfoglalkoztató-fogalmat, hanem az egyes irányelvek harmonizációjakor, külön-külön értelmezzük a vonatkozó szabályozás személyi és tárgyi hatályát. A magyar jogharmonizáció során a második megoldás került alkalmazásra, és az egyéni vállalkozással, illetve a társadalombiztosítási jog munkaviszonyon kívüli biztosított körével azonosították az önfoglalkoztatást. Az önfoglalkoztatók körének jogharmonizációs célú meghatározása tehát pusztán jogtechnikai kérdés, amelynek a korlátját nem a munkajogi dogmatika, hanem a közösségi intézményrendszer jogértelmezése jelenti.

Az egyenlő bánásmód irányelv és más közösségi jogi szabályok hatályán és implementálásán túlmutatóan azonban a helyes megközelítés az, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerében a tisztán vállalkozóként, polgári jogviszonyokkal munkát végző „vállalkozókat” – így különösen az egyéni vállalkozót – kell önfoglalkoztatónak tekinteni. Ezzel szemben a szürke zónába tartozó, imént felsorolt jogviszonyok nem az önfoglalkoztatás körébe, hanem a szürke zóna átmeneti – nem munkaviszonynak, de nem is önfoglalkoztatásnak minősülő – jogviszonyai körébe sorolandók. Sajnos a magyar munkajogi szakirodalomban helytelenül meghonosodott az a terminológia, hogy a munkaviszonyok és a polgári jogviszonyok között kialakult szürke zónába tartozó hibrid, átmeneti jogviszonyokat nevezik önfoglalkoztatásnak.⁸⁶ Álláspontom szerint az önfoglalkoztatás kifejezést meg kellene hagyni a tisztán vállalkozói tevékenységet folytató személyekre, akik valóban önmagukat (esetlegesen akár másokat is)⁸⁷ foglalkoztatva, mások számára munkát végeznek ugyan, de a személyi, gazdasági függőség, alárendeltség legalacsonyabb foka mellett. Bár minden munkavégzés óhatatlanul és kikerülhetetlenül magával hozza az önállóság korlátozásának bizonyos fokát, de a függőség legalacsonyabb szintjét a „tisztán” polgári jogi megállapodások biztosítják.

IV.4. Szükséges egyáltalán az önfoglalkoztatás definiálása?

Összefoglalva, a magyar jogban számos olyan jogi kategóriát találunk, amelyek sok tekintetben hasonlítanak a közösségi jogban használatos önfoglalkoztató „személyi köréhez”. Ugyanakkor bizonytalan, hogy valójában mely jogviszonyok tekintendők önfoglalkoztatásnak, de a közösségi jog nem is igényli egy külön önfoglalkoztató-fogalom megalkotását. A közösségi jogban sem jött ugyanis létre egy általános érvényű definíció, ezért a tagállamok ez irányú gyakorlata meglehetősen kötetlen és ennek megfelelően sokszínű. A magyar munkajogban és más nemzeti jogokban egyaránt rendkívül heterogén jogi fogalmakat és persze fordításokat használnak az önfoglalkoztatásra.

⁸⁶ A közösségi jogból ugyanis nem vonható le olyan következtetés, hogy az önfoglalkoztatónak ne lehetnének alkalmazottai.

⁸⁷ Így például a 86/613/EGK irányelv sem támaszt olyan követelményt, hogy a magyar jogalkotó határozza meg, mit ért önfoglalkoztató alatt. Az irányelv csak azt kívánja meg, hogy az egyenlő bánásmód vizsgálata során jelöljék meg a tagállamok azokat a jogszabályokat, amelyekben érvényesülnie kell az irányelv előírásainak.

Éppen ezért a magyar jogalkotással szemben sem fogalmazható meg olyan igény, hogy törvényi szinten kellene meghatározni az önfoglalkoztató fogalmát. A munkaviszonytól eltérően a munkajog „dogmatikai tisztasága” sem kívánja meg az önfoglalkoztató fogalmának a tisztázását. Amúgy egy ilyen definíciós kísérlet értelmetlen és eleve esélytelen volna. Nincs ugyanis szükség egy ilyen fogalomra, sokkal inkább a tisztán önfoglalkoztatás (önálló vállalkozás) és a munkaviszonyok közötti „átmeneti” jogviszonyokat (szürke zónát) kellene vizsgálni, körülhatárolni és szabályozni. Álláspontunk szerint megfelelő megközelítése a kérdésnek az, hogy az önfoglalkoztatás a polgári jogviszonyokra jellemző függetlenséget, önállóságot kíván meg.

Az önfoglalkoztatás (önfoglalkoztató) alatt nem a polgári jogviszonyok (önálló vállalkozók) és a munkaviszonyok (munkavállalók) közötti harmadik, úgynevezett szürke zóna értendő, hanem kizárólag a polgári jogviszonyok és az azt alkalmazó személyek (gazdasági társaságok személyesen közreműködő tagja, egyéni vállalkozók stb.). Azok a személyek tehát, akik polgári jogviszony alapján végeznek munkát, státuszuktól (egyéni vállalkozó, egyéni cég, társas vállalkozás tagja stb.) függetlenül önfoglalkoztatónak tekintendők. Hiba volna azonban a magyar munkajogban az önfoglalkoztató kifejezést azokra a személyekre (is) „rásütni”, akik nem munkavállalók, de nem is tisztán önfoglalkoztatók, hanem gazdaságilag függő helyzetben és munkajogi szempontból „vegyes” jogi státuszban dolgoznak. Ennek a szürke zónának a szabályozására már történtek kísérletek (pl. önálló kereskedelmi ügynök), de ez a jogalkotási kérdés ma még korántsem rendezett, illetve lezárt.

* * *

Conceptual questions of the Hungarian labour law harmonization

Harmonization of labour law directives has had a remarkable effect on Hungarian labour law during the last decade. However, the personal scope of these directives covers exclusively the typical and atypical employment relationships, thus, all other types of legal relationships (casual work, home work etc.) are excluded from the rights ensured by EC labour law. The implementation of these directives has been hindered by the lack of Hungarian labour law definitions, such as the precise meaning of employee, employment relationship and self-employed. The article analyses the meaning of these basic labour law terms and describes the efforts to elaborate the conceptual basis of Hungarian labour legislation. As a result of legal harmonization, self-employment has been falsely conceived as an umbrella definition covering all legal relationships beyond employment relationships. Consequently, a new approach of self-employment and the entire labour law definitional system is outlined.