

TANULMÁNYOK

Gyulavári Tamás

Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban

A munkajogi alapfogalmak – különösen a munkaviszony, munkavállaló, önfoglalkoztató fogalom – tisztázása tradicionálisan nehéz és hálátlan feladatnak bizonyult mind a nemzeti, mind pedig a nemzetközi munkajogban.¹ Nehéz feladat, mert a gazdasági és munkajogi fejlődéssel újabb és újabb munkavállalói csoportok, jogviszony-típusok tűnnek fel. Ugyanakkor a definiálás megkerülhetetlen kényszer, hiszen a személyi hatályon keresztül alapvetően befolyásolja a munkajogi szabályok hatókörét és hatásosságát. A nemzetközi munkajogi irodalomban – különösen Freedland alapmunkájának² megjelenése óta – széles szakmai vita bontakozott ki a munkajog hatályával összefüggő problémákról, azaz milyen munkatevékenységeket, jogviszonyokat milyen védelemben részesítsen a munkajog.

Amíg a nemzeti jogalkotó semmiképpen sem kerülheti el a definiálásból, illetve annak tisztázatlanságából eredő problémákat, addig a nemzetközi munkajog választhat a szupranacionális alapfogalmak (pro-aktív) megalkotása és a nemzeti munkajogra hagyatkozás (passzív) koncepciója között. A nemzetközi munkajogi jogalkotás hagyományosan inkább az utóbbi megoldás híve, kerülendő a definiálásból óhatatlanul eredő nehézségeket és konfliktusokat. Az európai közösségi jog egyszerre alkalmaz kétféle megoldást, mivel egyes jogterületeken önálló, a nemzeti jogoktól eltérő fogalmi rendszert alakított ki, míg a munkafeltételek terén megelégedett a nemzeti jogi fogalmak használatával. A közösségi jog személyi hatályának vizsgálata segíthet tisztázni a közösségi szociális jogba és munkajogba sorolt irányelvek alkalmazási körét, de felveti az alapfogalmak európai harmonizációjának és nemzeti jogi konvergenciájának a kérdését is. Ennek érdekében az alábbiakban áttekintjük a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmára vonatkozó közösségi jogszabályokat és esetjogot, különös tekintettel a szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a munkafeltételek szabályozása terén.

I. A munkavállaló fogalma a közösségi jogban

A munkajogi jogharmonizáció három területet érint közvetlenül: a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát, beleértve a szociális biztonsági koordinációs jogot, az egyenlő bánásmód elvét, valamint a munkafeltételeket érintő, közösségi jogi értelemben vett

¹ A szerző köszönettel tartozik Gellérné Lukács Évának, Lehoczkyne Kollonay Csillának és Kártyás Gábornak a tanulmány kéziratához fűzött javaslataiért.

² Freedland, Mark: *The personal employment contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003.

munkajogi szabályokat. Ez a három közösségi jogterület különbözik a hatály tekintetében, vagyis abból a szempontból, hogy mely munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásában kell érvényesíteni a közösségi jogi előírásokat. A közösségi jogban tehát nincs egységes munkavállaló-fogalom, ezért a fogalom jelentése területenként eltérő.³ A személyi hatálybeli különbségek oka nem annyira az egyes jogterületek szabályozásának eltérő „természetében”, hanem a közösségi jogszabályok eltérő céljában, illetve a politikai elkötelezettség eltérő szintjében rejlik.

A jogterületek közötti legnyilvánvalóbb különbség az, hogy az Európai Bíróság a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód terén a munkavállaló önálló közösségi jogi fogalmát alakította ki. A közösségi jogalkotás egy szűk alkalmazási körben, az esetjog eszközével megalkotta a munkavállaló „funkcionális”, rendkívül tág közösségi jogi fogalmát, amelyet eredetileg a szabad mozgás jogának kiterjesztésére találtak ki. A szabad mozgás olyan alapvető jog, amely kiemelt szerepe miatt szélesebb körben érvényesül. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elve a közösségi jogrend által védett alapvető emberi jog⁴, illetve az egyenlő bér elve az Európai Közösség egyik alapja.⁵ Az alapvető jogok – szabad mozgás, egyenlő bánásmód – védelmének kiemelt szerepe a széles személyi hatályban is megnyilvánult. Az alapvető jogokkal szemben a munkavállalói jogok tradicionálisan másodlagos szerepet játszottak a közösségi jogi gondolkodásban. Míg a szabad mozgás joga és az egyenlő bánásmód biztosítása az EU alapvető politikai célja, addig a „részleges” munkajogi harmonizáció⁶ melletti elkötelezettség ennél sokkal erőteljesebb volt. A munkafeltételekről szóló („munkajogi”) irányelvek tekintetében a közösségi jogszabályok felhatalmazták a nemzeti bíróságokat saját nemzeti jogi fogalmi apparátusuk használatára, még ha ez némi inkonzisztenciát eredményezett is az irányelvek eltérő átültetése során az eltérő fogalmi rendszerekkel rendelkező tagállamokban⁷.

A szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a szociális biztonsági koordináció terén a közösségi jog hatálya tehát a jogviszonyoknak a munkajogviszonynál sokkal szélesebb körére terjed ki. A munkafeltételek szabályozására figyelemmel azonban megállapítható, hogy igencsak heterogén, kaleidoszkóp-szerű fogalmi rendszer alakult ki mára a közösségi jogban.⁸ Ez a heterogén szabályozási koncepció megjósolhatóan a jövőben sem változik majd, mert a jogterületek eltérő kezelése nem ad hoc döntéseken, hanem mélyen gyökerező – bár kétségtelenül vitatható – politikai döntéseken és értékválasz-

³ C-85/96. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern* [1998] ECR I-2691, paragraph 31.

⁴ *Joined Cases C-270/97 and C-271/97 Deutsche Post* [2000] ECR I-929, paragraph 57, 149/77 *Defrenne III* [1978] ECR 1365, paragraphs 26 and 27, *Joined Cases 75/82 and 117/82 Razzouk and Beydoun v Commission* [1984] ECR 1509, paragraph 16, and *Case C-13/94 P. v S. and Cornwall County Council* [1996] ECR I-2143, paragraph 19.

⁵ 43/75 *Defrenne II* [1976] ECR 455, paragraph 12.

⁶ 105/84. *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

⁷ Deakin, Simon - Morris, Gillian S.: 2005: *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, 4th edition, 138.

⁸ Countouris, Nicola: 2007: *The Changing Law of the Employment Relationship*. Ashgate Publishing, Aldershot, 197.

tásokon alapul.⁹ Az önálló közösségi jogi fogalmak léte azonban a nemzeti jogalkotásokat is a munkajogi védelem, vagyis a munkajog által védett személyi kör kiterjesztése irányába „terelheti”.¹⁰

1. Szabad mozgás: mely munkavállalók joga?

A szabad mozgás az integráció egyik alapja, amely kezdetben a más tagállamokban végzett gazdasági tevékenységhez fűződő jog volt, ezért a Római Szerződés 48. cikke¹¹ csak a munkavállalók szabad mozgásának jogát biztosította a Közösségen belül. A szabad mozgás jogát az alapításkor nem állampolgári jogként fogták fel, hanem quasi gazdasági integrációs jogként, amely csak a gazdaságilag aktív állampolgárokat illette meg. A munkavállaló fogalmának tisztázása tehát azért volt lényeges, mert ezáltal határozták meg a szabad mozgás jogosultjainak körét. A Szerződés azonban csupán keretszabály, amely nem határozta meg a munkavállaló (worker) fogalmát, csupán arra utalt, hogy a Közösségen belül, tehát a tagállamok között vándorló munkavállalókról van szó. A munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK tanácsi rendelet ehhez csak annyit tett hozzá, hogy a tagállami állampolgár lakóhelyére tekintet nélkül egy másik tagállam területén munkát vállalhat.¹²

A nemzetközi munkajog személyi hatályának meghatározásához az ILO Egyezmények sem nyújtanak sok segítséget, mivel a különböző időszakokban született szabályok nem egységesek a személyi hatály tekintetében és hiányoznak a pontos fogalom-meghatározások.¹³ Az ILO egyezmények általában a „worker” fogalmát használják, de kivételesen egyes egyezmények ennél szűkebb személyi körre¹⁴ vonatkoznak. Bár az egyezmények általában nem térnek ki részletesen a fogalom pontos meghatározására, de a worker fogalma kétséget kizáróan magában foglalja a tipikus és atipikus munkavállalókat is. Ugyanakkor nem teljesen egyértelmű, hogy beleértendő-e ebbe a fogalomba például az alkalmi munkavállaló (casual worker). Mivel az utóbbi években az ILO elégedetlen volt az egyezmények sokszor tisztázatlan és szűkítően értelmezett személyi hatályával¹⁵, ezért a 2006-ban elfogadott 198. számú ajánlásában¹⁶ a munkaviszony nemzeti jogi fogalmainak és a kapcsolódó problémák tisztázására vállalkozott. Túl korai volna még megítélni,

⁹ Countouris, Nicola, 2007, 191.

¹⁰ Engblom, Samuel 2001: Equal treatment of employees and self-employed workers, [in Numhauser-Henning, Ann (ed.): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*], Kluwer Law International, 301.

¹¹ Az Amszterdami Szerződés szerinti 39. cikk.

¹² A 1612/68/EGK rendelet 1. cikke szerint : „A tagállamok állampolgárainak, lakóhelyükre való tekintet nélkül joguk van arra, hogy egy másik tagállam területén munkát vállaljanak és munkát végezzenek a tagállam állampolgárainak foglalkoztatását szabályozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően.”

¹³ Az ILO Egyezmények személyi hatályának részletes elemzését lásd: Countouris, Nicola, 2007, 147-169.

¹⁴ Például: wage earner, employed under a contract of employment (Convention C 95 of 1949).

¹⁵ Countouris, Nicola, 2007, 169.

¹⁶ Az egyezmény szövegének elemzését részletesen lásd: *The employment relationship - An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*. ILO, 2007, www.ilo.org.

hogyan az ajánlás mennyiben segíti majd a munkaviszony fogalmának a tisztázását, esetleges kitágítását.¹⁷

Az ILO joganyagának koncepciójában a lényegi különbség azonban a munkavállaló (worker) és az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmai között van, amely különbségtétel alapja a formális autonómia és a gazdasági-szociális függőség.¹⁸ Az egyezmények személyi hatálya közötti különbség tehát nem a munkavállalók (employee, worker) személyi körének pontos meghatározásán, hanem a függő (dependent worker/employee) és a független (self-employed) „munkavállalók” közötti koncepcionális különbségtételen alapul.¹⁹ Erre jó példa az anyaság védelméről szóló egyezmény, amelynek személyi hatálya kiterjed „minden foglalkoztatott nőre, beleértve a nem önálló munkavégzés atipikus formáit is”.²⁰

Amint az a fentiekből is kitűnt, a munkavállaló fogalmával kapcsolatos közösségi jogi problémák elemzését jelentősen megnehezíti a magyar fordítás. A személyi hatály tekintetében ugyanis a közösségi jogalkotás váltakozva, korántsem következetesen, és a nemzeti munkajogoktól (pl. brit fogalmaktól) eltérő tartalommal használja a worker és az employee terminológiát. Mindkettő munkajogi kifejezés az adott közösségi jogszabályban meghatározott jogosultságok személyi hatályának a szabályozására szolgál. Sajnos a magyar munkajogi szaknyelvben nagyon nehéz érzékeltetni ezt az amúgy sem következetes különbségtételt. A munkavállaló fogalma szűken értelmezve ugyan az employee fogalmának felel meg, de a közösségi jogban használt worker kifejezésnek nincs igazán megfelelője.²¹ Mivel azonban a közösségi jogi szabályozás alapkérdése nem a munkavállaló és a worker közötti fogalmi különbség, hanem a személyi hatály ezek tartalmától független meghatározása, ezért a személyi hatályba tartozó személyek körére egységesen a munkavállaló fogalmat használjuk. Természetesen megjelöljük a közösségi jogban használt terminológiát, amennyiben az releváns a fogalom elemzése szempontjából.

Visszakanyarodva a közösségi joghoz, az elsődleges és a másodlagos jog hallgatása miatt az Európai Bíróság válaszolta meg azt a kérdést, hogy a szabad mozgás joga alkalmazásában ki minősül munkavállalónak. A Hoekstra ítélet²² kiemelkedő jelentőségű, mert ebben mondta ki az Európai Bíróság, hogy a munkavállaló (worker) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló közösségi jogi jelentése van. Azért volt szükség egy szupranacionális fogalom esetjoggal történő megalkotására, mert a Római Szerződés közösségi jogi fogalomként kezeli azt, ezért nem ad felhatalmazást a nemzeti jogi fogalom alkalmazására. Ha a különféle nemzeti jogi meghatározásokat alkalmaznák, akkor a tagállamok tetszés szerint korlátozhatnák a migráns munkavállalónak minősülő személyek körét, ami veszélyeztetné a szabad mozgás jogának széles körű érvényesülését. Ugyanakkor ez az ítélet is adós maradt a fogalom meghatározásával.²³

¹⁷ Countouris, Nicola, 2007, 167 – 168.

¹⁸ Countouris, Nicola, 2007, 153.

¹⁹ Countouris, Nicola, 2007, 154.

²⁰ 183. sz. ILO Egyezmény az anyaság védelméről (módosított), 2.1 cikk.

²¹ Álláspontunk szerint a szocializmusban közkedvelt „dolgozó” kifejezés nem megfelelő fordítás a worker esetében.

²² 75/63. Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1965] ECR 177.

²³ Burrows, Fred: *Free movement in European Community Law*. Oxford, Clarendon Press, 1987, 120.

Az Európai Bíróság a Hoekstra ítéletet követően mind a mai napig számos esetben visszatérően foglalkozott a munkavállaló közösségi jogi fogalmának meghatározásával. Az alaptétel szerint a munkavállalók szabad mozgása olyan alapvető jog, amellyel kapcsolatban nincs helye szűkítő értelmezésnek.²⁴ A Római Szerződés céljainak elérését veszélyeztetné ugyanis az, ha a munkavállalók szabad mozgásának jogából csak azok részesülnének, akiknek a munkabére eléri a minimálbért.²⁵ Ennélfogva a tagállamok nem zárhatják ki önkényesen a Szerződésben rögzített jogokból a munkavállalók bizonyos kategóriáit, így például a részmunkaidős, rövid határozott időre alkalmazott munkavállalókat.²⁶

A részmunkaidős munkaviszonyban tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végző személy akkor is munkavállalónak minősül, ha a munkából származó jövedelme nem éri el a létminimumot és ezért szociális támogatást igényel,²⁷ valamint díjazásnak tekinthető az ellátás és a zsebpénz is.²⁸ Ugyanakkor ennek az értelmezésnek az a korlátja, hogy a kizárólag rehabilitációra vagy re-integrációra irányuló munkavégzés nem tekinthető tényleges és valóságos gazdasági tevékenységnek, ezáltal az érintett személy sem munkavállaló a közösségi jog szempontjából.²⁹ Ugyanakkor a díjazás forrása (pl. állami alap), a jogviszony természete (pl. közmunka), vagy éppenséggel a termelékenység nem lehet önmagában akadálya a közösségi munkavállalói státusz megszerzésének.³⁰

A szabad mozgás joga a tényleges és valóságos (genuine and effective) gazdasági tevékenységet végzőket illeti meg, így azokat nem, akik elhanyagolható vagy mellékes jelentőségű (marginal and ancillary) gazdasági tevékenységet végeznek.³¹ Ennek megítélésénél figyelembe kell venni a tevékenység rendszertelen voltát, illetve a ténylegesen kifejtett tevékenység időtartamát. Az a tény, hogy a kérdéses személy csak nagyon kevés órát dolgozott, utalhat a kifejtett tevékenység pusztán marginális, csekély jelentőségére. A tagállami bíróság ugyanakkor figyelembe veheti, hogy a munkavállaló a jogviszony jellege miatt a munkáltató rendelkezésére állt (on-call).³² Ugyanígy munkavállalónak minősülhet az a gyakornok, aki szakmai képzés keretében heti néhány órát dolgozik rendkívül alacsony díjazásért, mivel az Európai Bíróság értelmezésében a munkaviszony lényege a felek által meghatározott időtartamban, más személy részére és irányítása alatt, díjazásért végzett szolgáltatás.³³ A tényleges és valóságos gazdasági tevékenység megítélésénél azt is figyelembe kell venni, hogy az érintett személy által nyújtott szolgáltatások normális munkaerő-piaci tevékenységnek minősíthetők-e.³⁴

²⁴ 53/81. Levin v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.

²⁵ Ibid., [12].

²⁶ C-413/01. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] ECR I-13187.

²⁷ 139/85. Kempf v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECR 1741.

²⁸ 196/87. Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECR 6159.

²⁹ 344/87. Bettray v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR 1621, paragraph 17.

³⁰ C-1/97. Mehmet Birden v Stadtgemeinde Bremen [1998] ECR I-7747.

³¹ 53/81. Levin v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035, paragraph 17.

³² C-357/89. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR 1027, paragraph 14.

³³ C-3/90. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR I-1071.

³⁴ C-456/02. Trojani v CPAS [2004] ECR I-7573, paragraph 24.

Ugyanakkor nem tettek különbséget munkajogviszony és munkavégzésre irányuló más jogviszonyok között, ezért munkavállalónak minősülhet az is, aki nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyban fejt ki tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet. Munkáltató lehet gazdasági társaság, magánszemély, vagy állami szervezet.³⁵ A gyakornok tanár a foglalkoztatására irányuló jogviszony jellegétől függetlenül munkavállalónak minősül, ha gyakornoki ideje alatt egy másik személy számára és irányítása alatt, díjazás fejében dolgozik.³⁶ Ugyanígy munkavállalónak minősül a jogi szakvizsgához szükséges gyakornoki idő alatt dolgozó jogász, mivel jogi tevékenységére felkészítő, valóságos és tényleges tevékenységet folytat, gyakorlatvezetője irányítása alatt, díjazásért.³⁷ Az alárendeltség és a munkavégzésért járó díjazás miatt munkavállaló az a doktori ösztöndíjas is, aki doktori értekezésének elkészítéséhez kap kutatási ösztöndíjat.³⁸

Az a személy is munkavállalónak minősült, aki a gazdasági társaság egyedüli tulajdonosának és egyben ügyvezetőjének házastársaként végez munkát heti két napban, feltéve ha azt alárendeltségben végzi. Egy vállalkozás szervezeti rendszerében ugyanis a házasságból származó személyi és tulajdonosi kapcsolat nem zárja ki a házastársak között a munkaviszonyra jellemző alárendeltséget.³⁹ Ezzel szemben nem munkavállaló, hanem önfoglalkoztató az a személy, aki ügyvezetőként dolgozik annak a gazdasági társaságnak, amelynek egyben kizárólagos tulajdonosa is, mivel az ő esetében hiányzik a munkavállalói státusz lényegét jelentő alárendeltségi viszony (subordination relationship).⁴⁰ Mindezek az ítéletek a kontinentális jogi doktrínához hasonlóan az alárendeltség (subordination) szerepét hangsúlyozzák a munkavállalói státusz alapvető elemeként,⁴¹ amelynek meglétét „a nemzeti bíróság dolga megítélni”⁴² az Európai Bíróság által kidolgozott szempontrendszer alapján.

A munkavállalói státusz kritériumainak tehát azt tekintette az Európai Bíróság, hogy az adott személy

- a) meghatározott, akár rövid ideig,
- b) másik személy számára, annak irányításával,
- c) tágan értelmezett ellenszolgáltatás fejében
- d) olyan szolgáltatást nyújtson, amely tényleges és valóságos gazdasági célú tevékenység.

Ennek a rendkívül tágan értelmezett, a munkaviszonynál szélesebb, és pontosan nem is korlátozott körre kiterjedő munkavállaló-fogalomnak az volt a rendeltetése,

³⁵ Sankari, Suva: Union citizenship and free movement: who is who? *NoFo Journal of Extreme Legal Positivism*, November 2005/1., 39.

³⁶ 66/85. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, paragraph 17.

³⁷ C-109/04. Kranemann v Land Nordrhein-Westfalen [2005] ECR 2421, paragraph 18.

³⁸ C-94/07 Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV. [2008], OJ C 117 of 29.05.2007, 3.

³⁹ C-337/97. C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep [1999] ECR I-3289.

⁴⁰ C-107/94. Asscher v Staatssecretaris van Financiën [1996] ECR I-3089, paragraph 26.

⁴¹ Countouris, Nicola, 2007, 172.

⁴² C-337/97. C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep [1999] ECR I 3289, paragraph 16.

hogyan a gazdaságilag aktív személyek lehető legszélesebb köre számára biztosítsa a szabad mozgás jogát. Mivel ez a fogalom „határozza meg az alapvető szabadság személyi hatályát, ezért a munkavállaló közösségi koncepcióját tágan kell értelmezni”.⁴³ Ennek megfelelően a munkavállaló fogalmának közösségi jogi felfogása közelebb áll az önálló, alárendeltségben dolgozó munkavállaló kontinentális koncepciójához, mintsem a munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló brit⁴⁴ fogalmához.⁴⁵ Önmagában az a tény még nem alapozza meg a munkavállalói státuszt, hogy egy meghatározott tevékenységet, a holland hatóságok esetében a prostitúciót, általában leplezett munkaviszonyban szoktak űzni.⁴⁶ Ebből következően minden esetet egyedileg kell értékelni a közösségi definíciók alapján.⁴⁷

Ezt a tág értelmezést garantálta az Európai Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata, amely különösen a 80-as években volt kifejezetten aktív ezen a téren. Az uniós polgároknak tehát csekély erőfeszítést kell tenniük a munkavállalói státusz megszerzéséért, hiszen elegendő hetente néhány órát rendszeresen dolgozniuk, szinte bármilyen típusú jogviszonyban, feltéve hogy a díjazásért történő munkavégzést az alárendeltség jellemzi. Az esetjog hatására munkavállalónak minősültek például a részmunkaidős, határozott idejű munkavállalók, az idejénymunkások és a különböző jogviszonyok alapján dolgozó gyakornokok is.⁴⁸ Munkavállaló tehát mindenki, aki időlegesen vagy állandóan, fizetett munkát végez,⁴⁹ de a jogviszony természete nem releváns.⁵⁰

A munkavállalói minőséggel összefüggő esetek azonban erősen megfogyatkoztak a kilencvenes évek elejétől. Ennek oka, hogy 1990-ben a Közösség elfogadta a gazdaságilag inaktív személyeknek a Közösségen belüli mozgásáról szóló irányelveket,⁵¹ amelyek lehetőséget biztosítanak azon uniós polgárok más tagállamban történő letelepedésére is, akiknek van anyagi fedezetük, de nem akarnak tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végezni. Így az Európai Bíróság ítéleteinek szereplői ma már nem kényszerülnek a munkavállalás bizonyítására, például Levin asszony és férje⁵² magukat önértékelőként telepedhetnének le Hollandiában.⁵³

⁴³ 66/85. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, paragraph 16.

⁴⁴ A munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló (employee) brit fogalmát részletesen lásd: Deakin, Simon – Morris, Gillian S.: *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, 4th edition, 2005, 137 – 140., valamint Brodie, Douglas: *Employees, Workers and the Self-Employed*. *Industrial Law Journal*, 2005 34(3): 253–260.

⁴⁵ Counturis, Nicola, 2007, 172.

⁴⁶ C-268/99 *Jany and others* [2001] ECR I-8615, paragraphs 67 – 68.

⁴⁷ Cadenau, Hilde: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, 2006, <http://www.nver.nl>, 3.

⁴⁸ Johnson, Esther – O’Keeffe, David: *From discrimination to obstacles to free movement: recent developments concerning the free movement of workers 1989-1994*. CMLR, 1994/31, 1315.

⁴⁹ Schoukens, Paul (ed.): *Social protection of the self-employed in the European Union*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1994, 44.

⁵⁰ 344/87 *Betray* [1989] ECR 1621 paragraph 16, valamint C-357/89 *Raulin* [1992] ECR I-1027, paragraph 10.

⁵¹ Lásd különösen a 90/364/EGK, 90/365/EGK, valamint a 93/96/EK irányelveket.

⁵² 53/81. Levin [1982] ECR 1035.

⁵³ Gellérné Lukács, Éva: *Személyek szabad mozgása az Európai Unióban*, Budapest, ELTE, Doktori Értekezés, 2008. 88-89.

2. Egyenlő bánásmód a munkavállalók között

Az egyenlő bánásmód irányelveknél a kiindulópont a Római Szerződés 141. cikke, amelynek hatálya kiterjed minden olyan díjazásra, amelyet „a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.” Ebből a közvetlenül hatályos rendelkezésből csak az tűnik ki, hogy az egyenlő bér elvének jogosultja a munkavállaló (worker), de a fogalom jelentését nem magyarázza meg a Szerződés.

Az irányelvek közül az egyenlő bér elvéről szóló 15/117/EGK irányelv született meg elsőként, amely nem határozta meg kifejezetten a hatályát, de a szövegezés arra utal, hogy csak a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalót (employee) érinti.⁵⁴ Ezt az álláspontot támasztja alá az Európai Bíróságnak a Barber-ügyben és az azt követő ítéletekben kialakított esetjoga is.⁵⁵ A 76/207/EGK irányelv a munkához jutás – beleértve az előmenetelt és a szakképzéshez jutást –, valamint a munkafeltételek tekintetében követeli meg a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítását.⁵⁶ Az ECOSOC kifejezetten azt hiányolta a 76/207/EGK irányelv tervezetéből, hogy annak személyi hatálya nem terjed ki az önfoglalkoztatókra és az önfoglalkoztatók házastársára. Ez az 1975-ben megfogalmazott javaslat vezetett tíz évvel később az önfoglalkoztatókról szóló 86/613/EGK irányelv elfogadásához.⁵⁷ A 96/34/EK irányelv azokra a munkavállalókra (workers) vonatkozik, akiknek a tagállamban hatályos törvény, kollektív szerződés vagy gyakorlat szerint munkaszerződése vagy munkaviszonya van.⁵⁸

A nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek tehát felváltva használnak két fogalmat (worker, employee), azok pontos jelentésének, és az esetleges különbség tisztázása nélkül. Éppen ezért ismét az Európai Bíróság esetjogához kell fordulnunk érdemi válaszáért, amelynek köszönhetően ma már általánosan elfogadott, hogy az egyenlő bér elvét egyaránt alkalmazni kell a tipikus és az atipikus munkavállalókra. A Bilka ügyben hozott „alapítéletből” például egyértelművé vált, hogy a teljes munkaidősök mellett a részmunkaidős munkavállalókra is alkalmazandó az egyenlő bér elve.⁵⁹ Az ezredfordulón hozott Preston ítéletben azt is kimondták, hogy az egyenlő bér elvét abban a jogviszonyban is alkalmazni kell, ahol nem egyértelmű a munkajogviszony létezése.⁶⁰ Ez az ítélet ugyanis kiterjesztette az egyenlő bér elvére vonatkozó közösségi joganyag személyi hatályát az olyan „tartós kapcsolatra, amely ugyanazon foglalkoztatásra rendszeresen kötött, rövid időtartamú szerződések sorozatán alapul”.⁶¹ A foglalkoztatásra

⁵⁴ Lásd a 75/117/EGK irányelv 4. és 5. cikkeit.

⁵⁵ Európai Bizottság 2004, 9-10.

⁵⁶ Lásd a 76/207/EGK irányelv 2. cikk (1) bekezdését.

⁵⁷ Burrows, Noreen – Mair, Jane: *European social law*. John Wiley and Sons, 1996, 47.

⁵⁸ Lásd a 96/34/EK irányelvbe foglalt keret-megállapodás 1. klauzuláját.

⁵⁹ Lásd: 170/84. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz [1986] ECR 1607., 96/80. J.P. Jenkins v Kingsgate Ltd. [1981] ECR 911., 33/89. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg [1990] ECR 2591.

⁶⁰ C-78/98. Shirley Preston and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others [2000] ECR I-3201.

⁶¹ Ibid., [69].

irányuló, határozott időtartamú szerződésekkel dolgozó személy tehát abban az esetben is munkavállalónak minősül, ha a szerződése a nemzeti jog értelmében nem minősül munkaszerződésnek, hanem például polgári jogi szerződés alapján végez munkát.

Az Allonby ítéletben az Európai Bíróság még bátrabban értelmezte a munkavállaló fogalmát és első ízben állapította meg, hogy ennek a fogalomnak – a szabad mozgás jogához hasonlóan – külön közösségi jogi jelentése van.⁶² Mivel azonban a közösségi jog nem határozta meg ezt a fogalmat, ezért az Európai Bíróság vállalkozott annak tisztázására. A szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított jogértelmezésére támaszkodva⁶³ munkavállalónak azt a személyt tekintette, aki határozott ideig, díjazásért szolgáltatást nyújt egy másik személy számára, annak irányítása alatt.⁶⁴ A munkavállalói minőség korlátjának azt tekintették, hogy az nem foglalja magába azokat az önállóan szolgáltatást nyújtó személyeket, akik nincsenek alárendelt viszonyban a megrendelővel.⁶⁵ A 141. cikk alkalmazása szempontjából a munkavállalói státusz alapvető feltétele tehát nem a jogviszony természete vagy elnevezése,⁶⁶ hanem az alárendeltségi viszony a két fél között (relationship of subordination). Egy önfoglalkoztató személy jogi státuszának nemzeti jogi formális besorolása nem zárja ki azt, hogy őt a 141. cikk alkalmazása során munkavállalónak tekintsék, feltéve, hogy függetlensége csak színlelt és egy közösségi jogi értelemben vett, a fentiekben leírt munkaviszonyt leplez.⁶⁷

Az „Allonby-teszt” szerint a munkavállalói státusz megítélésénél különösen a szerződésből eredő tényleges alárendeltség elemeit, nevezetesen a saját munkaidő-beosztás (timetable), munkahely (place of work) és munkaköri feladatok (content of work) szabad megállapítása korlátozásának mértékét kell figyelembe venni. Ugyanakkor az ítélet külön kiemeli, hogy nincs jelentősége a vonatkozó angol esetjog alapvető tesztjének, amely a kölcsönös kötelezettségek meglétéhez (mutuality of obligation)⁶⁸ köti a munkavállalói státusz megszerzését. Az angol joggal szemben az Európai Bíróság nem kívánja meg a munkavállaló szerződéses kötelezettségét arra, hogy minden esetben elvégezze a másik fél által megjelölt munkát.⁶⁹ Az O-Kelly ítéletben alkalmazott teszt alapján viszont a pincérek éppen azért nem minősültek munkavállalónak, mert nem voltak kötelesek ellátni az érintett műszakot.⁷⁰ Az Allonby-ítélet tehát két tekintetben is nagy előrelépést jelentett. Egyfelől az ítélet felülírta az angol munkajog egyik mérföldkönek tekintett

⁶² C-256/01. Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others [2004] ECR I-873, paragraph 66.

⁶³ 66/85 Lawrie-Blum [1986] ECR 2121 paragraph 17, valamint C-85/96. Martínez Sala [1998] ECR I-2691, paragraph 32.

⁶⁴ Ibid., [67].

⁶⁵ Ez a feltétel egyaránt megfogalmazódott a szabad mozgás jogánál (C-337/97 Meeusen [1999] ECR I-3289, paragraph 15) és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban (C-256/01. Allonby [2004] ECR I-873, paragraph 68).

⁶⁶ C-256/01. Allonby [2004] ECR I-873, paragraph 70.

⁶⁷ Ibid., [71].

⁶⁸ A kölcsönös kötelezettség-tesztről (mutuality of obligation) lásd különösen az alábbi ítéleteket: O’Kelly v. Trusthouse Forte plc [1983] ICR 728, Carmichael v. National Power plc [1999] ICR 1226, valamint Nethermere (St. Neots) Ltd. v. Gardiner And Another [1984] ICR 612.

⁶⁹ C-256/01. Allonby [2004] ECR I-873, paragraph 72.

⁷⁰ O’Kelly v. Trusthouse Forte plc [1983] ICR 728

tesztjét, annak újragondolására kényszerítve a nemzeti jogalkalmazást.⁷¹ Másfelől az Európai Bíróság kiterjesztette az egyenlő bánásmód területére a szabad mozgás jogának kevésbé ellentmondásos jogterületén kialakított joggyakorlatát.⁷²

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek hatálya talán még szélesebb mint az egyenlő bér elvénél, hiszen egyes irányelvek hatálya még az önfoglalkoztatókra⁷³, és az alkalmi munkavállalókra⁷⁴ is kiterjed. Az antidiszkriminációs irányelvek legutóbbi generációja – a 2000/43/EK faji irányelv és a 2000/78/EK foglalkoztatási keret-irányelv – a lehető legszélesebb hatállyal született, mivel azt alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.⁷⁵ Az egyenlő bánásmódot biztosítani kell a magán és a közsférában történő foglalkoztatásban, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonytól, illetve a szerződéstípustól. Az antidiszkriminációs irányelvek hatálya tehát már nem csak a munkaviszonyra terjed ki, hanem a munkavégzésre irányuló jogviszonyok lehető legszélesebb körére. Ebből a rendkívül tág hatályból eredően azonban szükségte lenne vált a jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak definiálása.

3. A munkavállaló fogalma a munkafeltételek szabályozásában

A munkafeltételekre vonatkozó irányelvek – másként a munkajogi jogharmonizáció – elvi jelentőségű kérdése a személyi hatály meghatározása, azaz mely foglalkoztatási jogviszonyok szabályozására terjedjen ki egyáltalán a jogharmonizáció. Amint azt a szabad mozgás joga és az egyenlő bánásmód elve szabályozásánál bemutattuk, ezeken a jogterületeken – alapjogi természetük okán – a széles hatály biztosítása érdekében rendkívül tágan, a nemzeti jogi fogalmaknál tágabban értelmezték a munkavállaló fogalmát. Ezzel szemben a munkajogi jogharmonizáció hatását jelentősen korlátozta az a jogpolitikai döntés, amellyel az irányelvek személyi hatályát leszűkítették a munkavállalókra, illetve a munkaviszonyra. A munkafeltételek közösségi jogi szabályozásában ugyanis – a szabad mozgás jogával ellentétben – a munkavállaló és a munkaviszony fogalmának nem tulajdonítottak közösségi jelentést. Éppen ezért a munkajogi irányelvek alkalmazása során a nemzeti munkajogi alapfogalmakat kell alkalmazni.

Ennek a kérdésnek a megítélése azonban eleinte korántsem volt ilyen egyértelmű, mivel a munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187/EGK irányelv személyi hatályával kapcsolatban komoly koncepcionális vita bontakozott ki az európai intézmények között. A

⁷¹ Countouris, Nicola, 2007, 183.

⁷² Kraamwinkel, Margriet: The Imagined European Community: Are Housewives European Citizens? [in Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*] Oxford University Press, Oxford, 2000, 326., valamint C-357/89. *Raulin* [1992] ECR 1027, paragraph 9-10.

⁷³ A következő egyenlő bánásmód irányelvek hatálya terjed ki az önfoglalkoztatókra: 79/9/EGK, 86/613/EGK, 2002/73/EK, valamint 2004/113/EK irányelvek.

⁷⁴ C-313/02 *Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9483, paragraph 40.

⁷⁵ A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

szabad mozgás jogához hasonlóan a másodlagos jog itt sem határozta meg, hogy mit kell érteni munkavállaló (employee) alatt, ezért megint csak az Európai Bíróságra maradt ennek tisztázása.⁷⁶ A Bíróság azonban e körben nem tartotta szükségesnek egy közösségi jogi munkavállaló fogalom kidolgozását, hanem megelégedett a munkavállaló nemzeti jogi fogalmának alkalmazásával.⁷⁷ Ezt a lényeges jogpolitikai döntését azzal indokolta, hogy az irányelv csak részleges harmonizációra törekedett, mivel célja csupán az, hogy a munkaszerződés vagy a munkaviszony változatlanul fennmaradjon a jogutód munkáltatónál. Ezzel szemben az irányelvnek nem célja közös kritériumokon alapuló egységes munkajogi védelmet biztosítani a tagállamokban.⁷⁸ Ebből a közösségi jogalkotói célból pedig az következik, hogy az irányelv csak azokat a személyeket védi, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek.

Érdekes módon az Európai Bizottság ezzel ellentétes álláspontot foglalt el, amely koncepcionális alapállása miatt érdemel említést. Eszerint a szabad mozgás jogához hasonlóan ki kell alakítani a munkavállaló közösségi jogi fogalmát az irányelv alkalmazásában, amely minden olyan személyt magában foglalt, aki más javára és irányításával, alárendeltségben, díjazás ellenében munkát végez. Ez a definíció nem zárja ki, hogy ez a személy a munkáltatónak meghatározott arányban, akár jelentős részben tulajdonosa legyen. Ugyanakkor nem lehet munkavállaló az a személy, akinél hiányzik az alárendeltség a jogviszonyból.⁷⁹

Az Európai Bíróság alapvető következtetése tehát az volt, hogy az irányelv nem kívánja meg a munkavállaló közösségi jogi fogalmának alkalmazását, így a tagállamok szabályozási szabadsága ebben a tekintetben a közösségi jogtól független, korlátlan. Ezt az álláspontot azon az elvi alapon kritizálták, hogy az irányelv alkalmazása során fennáll ugyanaz a veszély, mint aminek kiküszöbölése a munkavállalók szabad mozgása körében a közösségi munkavállaló-fogalom kialakításához vezetett. Nevezetesen a tagállamok a munkavállaló fogalmának szabad „alakításával” kivonhatnak bizonyos személyi kört a közösségi jogi szabályozás hatálya alól, és ezzel annak alapvető célját veszélyeztethetik.⁸⁰ Mindezen érvek ellenére mindmáig nem alakult ki közösségi jogi munkavállaló fogalom az irányelv alkalmazásában⁸¹, ezért az irányelv 1998. évi módosítás szerint „a munkavállaló olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek”.⁸²

A munkajogi irányelvek túlnyomórészt a nemzeti jogi fogalmakat alkalmazzák,⁸³ mégsem egyeznek meg teljesen a hatályukba tartozó munkavállalói kört illetően. Az

⁷⁶ A 77/187/EGK irányelv eredeti szövegének 2-7. cikkei alkalmazzák a munkavállaló fogalmát, de nem határozzák meg annak fogalmát.

⁷⁷ 105/84. *Danmols* [1985] ECR 2639, paragraph 27, C-29/91. *Bartol* [1992] ECR I-3189, paragraph 18, 237/84. *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247, paragraph 13.

⁷⁸ 105/84. *Danmols* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

⁷⁹ *Ibid.*, [22].

⁸⁰ Berke, Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében*. Pécs, PhD. Értekezés, Kézirat, 2006, 78 – 79.

⁸¹ Kiss, György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2001, 232.

⁸² 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d).

⁸³ 80/987/EGK irányelv 2. cikk (2) bekezdés.

általánosnak tekinthető szabály szerint munkavállaló mindenki, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg.⁸⁴ A 91/533/EK irányelvben szereplő megfogalmazás – számos nemzeti (pl. német, olasz) munkajoghoz hasonlóan⁸⁵ – különbséget tesz a munkaszerződésen alapuló munkaviszony és más munkaviszonyok között. Ha valamely nemzeti jog ilyen munkaszerződés nélküli munkaviszonynak tekinti az önfoglalkoztatókat, illetve a polgári jogviszony alapján dolgozókat, akkor ezáltal az irányelv lehetővé teszi a munkavállaló fogalmának rendkívül széles értelmezését.⁸⁶ Bercusson felhívja a figyelmet arra, hogy a „relationship” terminológia használatával a közösségi jog hatályának ki kellene terjednie a munkavégzésre irányuló jogviszonyok olyan formáira is, amelyek nem nyernek szerződéses formát.⁸⁷ Ezzel a megfogalmazással minden bizonnyal arra törekedtek, hogy a közösségi jog alkalmazását kiterjesszék a munkaszerződés rendkívül korlátozott angol fogalmába⁸⁸ tartozó jogviszonyokon kívül eső jogviszonyokra is, de ez a kiterjesztő szándék lényegében meghiúsult a nemzeti jogra való hivatkozással.⁸⁹ Mindemellett egyes irányelveknél „a munkaviszonyok terén bizonyos fokú rugalmasság fenntartása”⁹⁰ érdekében a tagállamok kizárhatják az irányelv hatálya alól az alkalmi és a rövid időtartamú munkavállalókat.⁹¹

A munkaviszony jelentése nagyon eltérő a különböző nemzeti munkajogokban, ezért bizonyos munkavégzési formák egyes tagállamokban függő munkának minősülnek, míg más tagállamokban nem. Éppen ezért a személyi hatály nemzeti jogra utalással való meghatározása korántsem kielégítő, hiszen alapvető eltéréseket eredményez a nemzeti jogok között.⁹² Hasonló problémákat vetnek fel a munkaerő-kölcsönzésről,⁹³ a részmunkaidős⁹⁴ és a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvek,⁹⁵ amelyek szerint a munkavállaló fogalmát a nemzeti jog, kollektív szerződés vagy gyakorlat határozza meg⁹⁶, és ezt az Európai Bíróság is megerősítette a Wippel ítéletében.⁹⁷

⁸⁴ 91/533/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés.

⁸⁵ Barnard, Catherine: *EC Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, 2000, 437.

⁸⁶ Lásd a munkavállaló közösségi jogi fogalmát: <http://www.eurofound.europa.eu/>

⁸⁷ Bercusson, Brian: *European labour law*, London, Butterworths, 1996, 431.

⁸⁸ Nielsen, Ruth – Szczczak, Erika: *The social dimension of the European Union*. Forlag, Copenhagen, 1997, 293.

⁸⁹ Bercusson, Brian, 1996, 431, illetve Counturis, Nicola, 2007, 189.

⁹⁰ 91/533/EK irányelv preambuluma.

⁹¹ 91/533/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

⁹² Counturis, Nicola, 2007, 189.

⁹³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i, 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

⁹⁴ A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

⁹⁵ A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

⁹⁶ Perulli, Adalberto: (2003a): *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, 2003, 28. http://ec.europa.eu/employment_social/labourLaw/docs/parasubordination_report_en.pdf

⁹⁷ C-313/02 Wippel [2004] ECR I-9483, paragraph 39.

A fenti problémák megoldása érdekében a jogutódlási irányelv módosítása szerint munkavállaló az, akit az érintett tagállam nemzeti munkajogi szabályai szerint a munkavállalóra vonatkozó védelem megillet.⁹⁸ A módosítás tehát nem hozott létre továbbra sem közösségi jogi fogalmat, de annyiban legalább korlátozta a nemzeti jogalkotás szabadságát, hogy az atipikus munkajogviszonyban – részmunkaidőben, határozott időben, munkaerő-kölcsönzés keretében – dolgozókat tilos kizárni a munkavállaló fogalmából.⁹⁹ Nagyon valószínűtlen azonban az, hogy az Európai Bíróság elég bátor lesz a munkavállaló tag közösségi jogi fogalmának alkalmazására a munkajogi irányelvek tekintetében is.¹⁰⁰

Figyelemre méltó még az általános munkavédelmi keret-irányelv hatálya is, amely szerint munkavállaló a munkáltatóval alkalmazásban álló bármely személy, beleértve a gyakornokokat és a szakképzésben tanulmányokat folytató tanulókat, de kizárva a háztartási alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat.¹⁰¹ A munkaviszony fogalmának meghatározását tehát a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem irányelveiben is a nemzeti jogra hagyták, azzal a kiegészítéssel, hogy a munkavállaló fogalmába tartoznak a határozott idejű és a kölcsönzött munkavállalók is.¹⁰² Az általános munkavédelmi keret-irányelv meghatározását használja például a munkaidő irányelv is, amely kiterjed az atipikus munkavállalókra is.¹⁰³

Az egyes irányelvek különböző korlátozásokat is megengednek. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv például kifejezetten kizárja a hatálya alól a közszolgáltatásban dolgozókat.¹⁰⁴ Mindemellett „a munkaviszonyok terén bizonyos fokú rugalmasság fenntartása”¹⁰⁵ érdekében a tagállamok kizárhatják az irányelv hatálya alól az alkalmi és a rövid időtartamú munkavállalókat.¹⁰⁶ A munkajogi szabályok a terminológiában sem egységesek, mivel felváltva használják a „worker” és az „employee” kifejezéseket a személyi hatály meghatározásánál.¹⁰⁷ Az irányelvek szövegezése, illetve esetleges korlátozásai nem változtatnak a lényegen: a nemzeti munkajog szabadon határozhatja meg a munkavállaló és a munkaviszony fogalmát, amihez a közösségi jog csak minimális támpontot, illetve korlátozást ad.

II. Az önfoglalkoztató fogalma a közösségi jogban

Az önfoglalkoztató fogalma – a munkavállalóhoz hasonlóan – a szabad mozgás jogával és az egyenlő bánásmóddal foglalkozó egyes jogszabályokban bukkan fel, természetesen a személyi hatállyal összefüggésben. Ezek a közösségi szabályok is érintetlenül hagyják a

⁹⁸ Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d) pontját.

⁹⁹ Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdését.

¹⁰⁰ Counturis, Nicola, 2007, 187.

¹⁰¹ A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, 3. cikk a) pont.

¹⁰² Lásd a 91/383/EGK irányelv 2. cikk (3) bekezdését.

¹⁰³ C-173/99 R v Secretary for Trade and Industry ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU) [2001] ECR I-4881.

¹⁰⁴ Lásd a 98/59/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés b) pontját.

¹⁰⁵ 91/533/EK irányelv preambuluma.

¹⁰⁶ 91/533/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

¹⁰⁷ Barnard, Catherine, 2000, 449.

nemzeti jogban kialakult fogalmakat, mivel mindmáig nem alakult ki egy általánosan kötelező közösségi jogi önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő önfoglalkoztató fogalmakat használnak, ezért a munkavégzésre irányuló jogviszonyok meglehetősen heterogén csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztató kategóriájába. Ennek oka, hogy az önfoglalkoztatás sokszínű fogalom, amely különböző jogok gyakorlását érinti (szabad mozgás, egyenlő bánásmód, szociális jogok stb.), valamint hiányzik a mögöttes érdek, amely a munkavállaló fogalmához hasonlóan kikényszerítené a közösségi definíció kimunkálását. Éppen ezért a közösségi jogalkotás jobbnak látta a nemzeti jogalkotásra bízni ezt a hálátlan feladatot. A tagállamok tehát – a közösségi jog laza keretei között – szabadon határozhatják meg azt, hogy a saját jogukban kik minősülnek önfoglalkoztatónak.

1. Önfoglalkoztatók szabad mozgáshoz való joga

A magyar szakirodalomnak a „self-employed” fogalommal kapcsolatos tanácstalanságát jelzi, hogy annak mindmáig nem alakult ki még általánosan elfogadott fordítása sem. A munkajogi szakirodalomra jellemző önfoglalkoztató terminológiával szemben a szakfordítók¹⁰⁸ inkább az önálló vállalkozó elnevezéshez ragaszkodnak, míg a jogszabályi szövegekben mindkettőre találunk példát.¹⁰⁹ Egységes terminológia hiányában pusztán ízlés dolga az elnevezés, amely – a pontosabb jelentés okán – az önfoglalkoztatás, önfoglalkoztató terminológia használatára sarkallja a szerzőt.

A Római Szerződés alapításkori szövege vezette be a közösségi elsődleges jogba az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmát a letelepedés szabadságával,¹¹⁰ valamint az oklevelek, bizonyítványok és képesítések kölcsönös elismerésével kapcsolatban.¹¹¹ A Szerződés és az ezen alapuló másodlagos jogalkotás – a munkavállaló fogalmához hasonlóan – csak használta, de nem határozta meg az önfoglalkoztató fogalmát. Az Európai Bíróság a Jany esetben nem kifejezetten a Szerződés 43. cikkével, de a letelepedés szabadságával összefüggésben értelmezte az önfoglalkoztató fogalmát.¹¹² Önfoglalkoztatónak az minősül, aki az alábbi feltételek szerint folytat gazdasági tevékenységet:

- nincs semminemű alárendeltség a végzett tevékenységének kiválasztása, munkafeltételei és díjazásának feltételeit illetően;
- kizárólag a saját felelősségére végez munkát; és
- díjazás fejében, amelyet teljes mértékben, közvetlenül az önfoglalkoztató kap.

¹⁰⁸ Lásd például az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendeletének magyar fordítását.

¹⁰⁹ Az 1991. évi IV. törvény 17. §-a önfoglalkoztatásnak, míg az 1998. évi LXXII. törvény önálló vállalkozónak fordítja a „self-employed” fogalmat.

¹¹⁰ A Római Szerződés alapításkori 52. cikke szerint a szabad letelepedés magában foglalja a jogot gazdasági tevékenység önfoglalkoztatóként történő megkezdésére és folytatására.

¹¹¹ A Római Szerződés alapításkori 57. cikke szerint a Tanács irányelveket bocsát ki az önálló vállalkozói tevékenység megkezdésének és folytatásának megkönnyítése érdekében az oklevelek, bizonyítványok és képesítés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványok kölcsönös elismerése céljából. Ugyanebből a célból a Tanács az átmeneti időszak végéig a Bizottság javaslata alapján és a Közgyűléssel folytatott konzultációt követően irányelveket bocsát ki a tagállamok önálló vállalkozói tevékenység megkezdésére és folytatására vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek összehangolására.

¹¹² C-268/99 Jany and others [2001] ECR I-8615, paragraph 70.

A fenti önfoglalkoztató-definícióban nincs jelentősége az önfoglalkoztatás tényleges (jogi) formájának, így a jogviszony elnevezésének sem. Az első feltétel negatív megközelítéséből (alárendeltség hiánya) arra lehet következtetni, hogy ez a munkát végzőknek egy rendkívül vegyes, úgymond „maradék” kategóriája. Ennek megfelelően az önfoglalkoztató lehet természetes és jogi személy, mikro- és nagyvállalkozás vagy akár egy szabadfoglalkozási személy, ha az megfelel a fenti feltételeknek.¹¹³

A szabad mozgás jogáról, illetve a szociális biztonsági koordinációról szóló másodlagos jog koncepciójára jó példa a 1408/71/EGK rendelet, amely szerint „önfoglalkoztató minden olyan személy, aki kötelező biztosítással rendelkezik, ha ez a személy az érintett tagállam szociális biztonsági rendszere igazgatásának vagy finanszírozásának szabályai szerint önfoglalkoztatónak minősül”.¹¹⁴ Egy személy munkavállalói vagy önfoglalkoztatói minősége tehát nem az adott nemzeti munkajogi szabályokon múlik, hanem pusztán azon, hogy a munkavállalói vagy az önfoglalkoztatói szociális biztonsági rendszerben van biztosítása.¹¹⁵ A fenti rendelet helyébe lépő 883/2004/EK rendelet még inkább „ódzkodik” az autonóm közösségi jogi fogalmak (employed, self-employed) alkotásától. Az utalásos meghatározás jegyében csak annyit tudunk meg, hogy „önálló vállalkozói tevékenység bármely tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet, amelyet az ilyen tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet fennállásának helye szerinti tagállam szociális biztonsági jogszabályai ilyenként kezelnek”.¹¹⁶

Az idézett szociális biztonsági koordinációs rendeletek immár hagyományosan a tagállamok szociális jogára bízák az önfoglalkoztató fogalmának meghatározását a rendelet hatálya alá tartozó kérdésekben. A közösségi szociális koordinációs jog pusztán azzal a fogalmi szempontból érdektelen jogtechnikai kérdéssel foglalkozott részletesen, hogy az önfoglalkoztatói minőséget mely tagállam szociális joga alapján kell megítélni.¹¹⁷

Az önfoglalkoztató fogalmának máig nem alakult ki – sem a másodlagos jogban, sem pedig az Európai Bíróság esetjogában – közösségi jogi definíciója, amelyet az EU tagállamoknak át kellene ültetniük saját nemzeti jogukba. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő jogi fogalmakat használnak, ezért a munkavállalók nagyon különböző csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztatók közé.¹¹⁸ Minden tagállam maga határozhatja meg, hogy kit tekint önfoglalkoztatónak, de csak az tartozhat ebbe a személyi kategóriába, aki nem minősül munkavállalónak vagy gazdasági társaságnak.¹¹⁹ Az a tény, hogy a közösségi jogalkotás sokkal nagyobb figyelmet szentelt a munkavállaló, mint az önfoglalkoztató fogalmának, rávilágít az utóbbi fogalom komplexitására és definiálásának nehézségére.¹²⁰

¹¹³ Cadenau, Hilde: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, 2006, <http://www.nver.nl>, 4.

¹¹⁴ Lásd: 1408/71/EGK rendelet 1. cikke.

¹¹⁵ Schoukens, Paul: *Social protection of the self-employed in the European Union*, Deventer, Boston, Kluwer, 1994, 53.

¹¹⁶ 883/2004/EK irányelv 1. cikk b) pont.

¹¹⁷ C-121/92. Staatssecretaris van Financiën v A. Zinnecker [1993] ECR I-05023.

¹¹⁸ Kiss 2001, 109.

¹¹⁹ Gellérné Lukács Éva, 2008, 11.

¹²⁰ Counturis, Nicola, 2007, 177.

2. Önfoglalkoztatók és egyenlő bánásmód

A 86/613/EGK irányelve¹²¹ az önfoglalkoztatóként (self-employed) munkát végző férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről szól. Az önfoglalkoztatás tagállami szintű szabályozása során az EU célja az volt, hogy a munkavállaló nők mellett az önfoglalkoztató nők is egyenlő bánásmódban, valamint minél magasabb szintű szociális ellátásban részesüljenek. Ennek megfelelően az irányelv célja, hogy a tagállamokban biztosítsa az egyenlő bánásmód alkalmazását az önfoglalkoztatóként dolgozó nők és férfiak számára, ezért pontosan meghatározza jogi státuszukat és garantálja szociális biztonsági jogaikat.

Az irányelv azt a problémát igyekezett kezelni, hogy a tagállamokban az önfoglalkoztató nők jogi státusa nem volt teljesen világos, és különösen szociális jogaik meghatározása hiányzott. Ez a jogi bizonytalanság elsősorban azokat a nőket sújtotta, akik jelentős szerepet játszottak a családi gazdaságban, mint például a mezőgazdasági termelők házastársai. Mivel ezek a nők a családi vállalkozáson belül rendszerint nem kapnak meghatározott összegű fizetést, ezért láthatatlan munkavállalók maradnak, így szociális biztonsági jogosultságaik – beleértve a nyugdíjjogosultságot is – sok esetben tisztázatlanok. A leggyakoribb problémát az anyasági ellátás hiánya jelentette, mert jogosulatlannak tekintették őket a munkajogviszonyhoz kötődő anyasági ellátásokra. Nem véletlenül szerepel az irányelv címében a mezőgazdaság, hiszen a közösség tagországaiban a legsúlyosabb gondok a mezőgazdaságban dolgozó férfiak feleségeinek jogai, – különösen szociális biztonsági jogai – terén jelentkeztek. Ugyanakkor az irányelv hatálya valamennyi ágazatra kiterjed.¹²²

Az irányelv 2. cikke tisztázza a védeni kívánt személyek körét, amely szerint önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jog által meghatározott feltételek mellett, saját felelősségére jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági termelőket és a szellemi szabadfoglalkozásúakat is.¹²³ Az irányelv definíciója értelmében a jogviszony jellegétől függetlenül önfoglalkoztatónak minősül minden önállóan munkát végző, munkavállalónak nem minősülő személy, aki tehát saját munkájának hasznából él. A munkavállalóval szemben az önfoglalkoztató alárendeltség nélkül, saját maga végez tevékenységet egy másik független gazdasági szereplő részére, a közöttük szabadon kialakított összegért. Ebbé a körbe tartoznak különösen az ennek megfelelő mezőgazdasági termelők és az ún. szabadfoglalkozásúak. Az önfoglalkoztató fogalmába elsősorban azok tartoznak, akik maguk szervezik saját foglalkoztatásuk feltételeit, de másokét nem. Ugyanakkor a közösségi jog nem zárja ki, hogy az önfoglalkoztató egyben mások

¹²¹ Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19.12.1986, p. 56).

¹²² Kiss György (szerk.), 2001, 107 – 108.

¹²³ „Article 2(a) Self-employed workers, i.e. all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law, including farmers and members of the liberal professions”.

munkáltatója is legyen. A közösségi jog érthető módon nem megy bele a részletek szabályozásába, csak a fentiekben elemzett kereteket adja meg, és ezen a koncepción az irányelv tervezett módosítása sem kíván változtatni.¹²⁴ Éppen ezért a tagállamok szabadon dönthetik el, hogy mely jogi kategóriák felelnek meg ennek a szempontrendszernek.¹²⁵ A végrehajtás tapasztalatai szerint az önfoglalkoztatás legalapvetőbb jellemzői a változatlanság, különbözőség és az érintett egyének szinte korlátlan szabadsága.¹²⁶

III. Alapfogalmi kaleidoszkóp a közösségi szociális és munkajogban

A közösségi szociális és munkajog hatályával kapcsolatos fogalmi rendszer – sokszínűsége és folyamatos változásai miatt – leginkább egy kaleidoszkópra emlékeztet. Kétségtelenül a szabad mozgás jogának alakult ki a legkorábban és a legszélesebb hatálya, önálló közösségi jogi fogalmi rendszerrel. Ennek a háttérében a belső piac megteremtésének gazdasági célja rejlik, amelynek köszönhetően a szabad mozgás joga fokozatosan egy általános gazdasági és szociális (uniós) polgárság alapjává vált, ami túlmutat a munkajog tradicionális területén.¹²⁷ A szociális biztonsági koordinációs jognak hasonlóan széles a hatálya, de ezen a területen az Európai Bíróság mégsem tulajdonított a munkavállaló fogalmának külön közösségi jogi szerepet és értelmet,¹²⁸ mivel annak célja – a technikai értelemben vett koordináció – ezt nem alapozza meg.¹²⁹

Az anti-diszkriminációs jognak is rendkívül széles a személyi hatálya, amit egyaránt megalapoz alapvető státusza, és gazdasági szerepe, bár az Unióban az utóbbi évtized emberi jogi fejlődésének részeként inkább az alapvető szerepe került előtérbe.¹³⁰ A munkavállaló és a munkaviszony fogalmának tág értelmezésére egyszerre jelent garanciát a szabad mozgás jogával összefüggésben, az Európai Bíróság esetjogával kialakított közösségi jogi fogalom átvétele és a 2000-ben született egyenlőségi irányelvek szinte korlátok nélküli hatálya. Ki kell emelni az Allonby-ítélet jelentőségét ebben a folyamatban, annak deklarálásával, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazásánál nem a munkavállaló nemzeti jogi fogalmát kell figyelembe venni, mert annak önálló közösségi jelentése van. Ezt a bátor fogalomértelmezést nagyban támogatta az Európai Foglalkoztatási Stratégia, amely kiemelt szerepet szánt a női munkavállalás támogatásának a foglalkoztatottsági szint növelésében.¹³¹

¹²⁴ European Commission 2008, 8, illetve Cadenau, Hilde 2008: Self-employed Women: a revision of Directive 86/613 in the light of the Lisbon Strategy. European Gender Equality Law Review, 2008/2., p. 13.

¹²⁵ Kiss György (szerk.), 2001, 110.

¹²⁶ European Commission 1994, 6.

¹²⁷ Counturis, Nicola, 2007, 198.

¹²⁸ 75/63. Hoekstra [1965] ECR 177, paragraph 1.

¹²⁹ C-340/94 EJM de Jaeck v Staatssecretaris van Financien [1997] ECR I-461, paragraph 27-28.

¹³⁰ „...the elimination of distortions of competition between undertakings established in different Member States, is secondary to the social aim..., which constitutes the expression of a fundamental human right.” (Joined cases C270/97 and C271/97 Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers and Brunhilde Schrage [2000] ECR I-929, paragraph 57.

¹³¹ Counturis, Nicola, 2007, 200.

A munkafeltételeket és munkahelyi egészség és biztonságvédelem nemzeti szabályait harmonizáló irányelveknél a politikai akarat hiánya és a jogtechnikai problémák, azaz a nemzeti munkajogok sokszínűsége miatt a nemzeti jogi fogalmakra támaszkodtak. Nem könnyítette a harmonizációt az alapfogalmak tisztázatlansága a nemzeti munkajogokban. Ugyanakkor a munkafeltételeket érintő munkajogi irányelveket – több-kevesebb nemzeti jogi sajátossággal – azokra a munkavállalókra kell alkalmazni, akik a munkaszerződésen alapuló vagy más munkaviszonnyal rendelkeznek. A Danmols Inventar ítéletben az Európai Bíróság eleve elvetette az önálló közösségi jogi munkavállaló-fogalom gondolatát, még hozzá azon az elvi alapon, hogy megítélése szerint a munkavállalók jogainak védelme terén a cél csupán a parciális harmonizáció lehet.

Ennek a változatos hatálynak az a mellékhatása, hogy számos atipikus munkavállalót kirekesztettek a munkafeltételekről szóló irányelvek alkalmazási köréből, ezáltal a fokozott munkajogi védelemből. Ezt a hiányosságot csökkentendő születtek később külön irányelvek az atipikus munkavállalók jogainak védelmére. Ezzel a joganyaggal ma már egyaránt védik a teljes munkaidős, határozatlan idejű, de a határozott idejű, részmunkaidős és kölcsönzött munkavállalókat is. Ugyanakkor továbbra is kimaradnak a közösségi munkajogi védelemből mindazok, akik ezen a körön kívül esnek, tehát a munkavállalónak nem minősülő, munkaszerződésen alapuló munkaviszonnyal nem rendelkező, de gazdaságilag függő (quasi-dependant) munkavállalók és az önfoglalkoztatók. Ezeket a dolgozói csoportokat mindmáig elhanyagolta a közösségi jogalkotás.¹³²

Az önfoglalkoztató fogalma csak azokon a jogterületeken merült fel – szabad mozgás, szociális biztonsági koordináció és egyenlő bánásmód –, ahol a széles hatály miatt a munkavállalókon kívül számukra is biztosították az érintett jogok élvezetét. Ugyanakkor a közösségi jog mellett az Európai Bíróság sem vállalkozott az önfoglalkoztató közösségi jogi fogalmának megteremtésére, ezért teljes mértékben a nemzeti jogalkotásra hagyták a kérdés tisztázását.

A közösségi jog munkajogi fogalmi rendszere jó példa arra, hogy egy erős és vitathatatlan gazdasági érdek (belső piac) képes garantálni bizonyos jogok (szabad mozgás, egyenlő bánásmód) általános érvényesülését a legkülönbözőbb munkavállalói csoportok számára is, beleértve az atipikus és alkalmi munkavállalókat, de még a teljesen független, bárminemű alárendeltség nélkül dolgozó önfoglalkoztatókat is. Ugyanakkor ez a kiterjesztett jogvédelmi háló már nem működik a munkavállalói jogok védelmének ellentmondásokkal terhesebb területén.¹³³ Ennélfogva a jogharmonizáció a munkajogviszony fokozott védelmével inkább mélyítette, mint betemette az árkot a munkajogviszony és az azon kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyok között a munkajogi védelem szempontjából.

¹³² Counturis, Nicola, 2007, 191.

¹³³ Counturis, Nicola, 2007, 202.

Labour law definitions in EC law

The clarification of basic labour law definitions, such as employment relationship, employee and self-employed, has traditionally been a difficult and ungrateful task equally in national and EC law. The problems around these rather vague labour law definitions derive from the rapidly changing and increasingly obscure legal forms of labour, but also the unbalanced protection of employees' rights at international level. However, the personal scope of community legislation makes the ascertainment of these labour law definitions inevitable. Community legislation and the European Court of Justice have already done a great leap forward in this respect during the least decades. This article analyses the community meaning of employment relationship, employee and self-employed in the fields of free movement, equal treatment and conditions of employment, with special emphasis on ECJ case-law.

