

**A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása**  
**Élet a munkaviszonyon túl**

című akadémiai doktori értekezés  
tézisei

Gyulavári Tamás

Budapest, 2023. május

## Tartalomjegyzék

<b>1. A klasszikus bináris munkajogi modell</b>	3
<b>2. Bizonytalan foglalkoztatási formák a munkaviszonyon kívül</b>	4
<b>3. A munkavégzés alkalmivá válása</b>	5
<b>4. Behívásos munkavégzés: a felek kötelezettségeinek fellazulása</b>	7
<b>5. Platform munka – munkajogi védelem nélkül?</b>	9
<b>6. Mi a munkajogi probléma a bizonytalan foglalkoztatási formákkal?</b>	13
<b>7. Bináris rendszer és bizonytalan foglalkoztatás a magyar munkajogban</b>	14
<b>A doktori értekezés témakörében készült publikációk jegyzéke</b>	17

## A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása

### *Élet a munkaviszonyon túl*

A munkaviszonyra épülő, bináris munkajogi modell válsága egy rendkívül népszerű, de egyúttal összetett munkajogi téma. Ennek a témának az elemzését a bináris munkajogi modell, és egyben a modern munkajogi szabályozás alapintézményével, a munkaviszony nemzeti munkajogi fogalmával érdemes kezdeni. A munkajog fogalmát részben a nemzeti munkajogi jogszabályokból, de legalább ilyen mértékben a nemzeti esetjogokból lehet megismerni. Az önfoglalkoztatás, másként a munkajogi szabályok nélküli munkavégzés a munkaviszony fogalmához képest értelmezhető.

A munkaviszonyra épülő bináris modell válságát jelzik és részben persze okozzák is a bizonytalan foglalkoztatási formák. Éppen ezért a munkajogi szabályozás átalakulását elsősorban ezeknek a munkavégzési formáknak a szabályozásán keresztül mutatom be. Az általam vizsgált három munkavégzési forma az alkalmi, a behívásos és a platform munka. Az alábbiakban külön fejezetekben vizsgálom ezeknek a munkavégzési formáknak a szabályozását. Ezt követően a bizonytalan foglalkoztatással kapcsolatos problémákra térek ki, majd a téma magyar munkajogi vonatkozásait érintem. Mindezeket a kérdéseket igyekszem úgy elemezni, hogy egyaránt kitérek a globális összefüggésekre, az európai nemzeti jogi folyamatokra és a magyar munkajogi vonatkozásokra.

#### **1. A klasszikus bináris munkajogi modell**

Az európai országokban – akárcsak az Európán kívüli fejlett országokban – a munkavégzés szabályozása hagyományosan két alapvető munkavégzési formára épült: az alárendelt munkára munkavállalóként, és az autonóm munkára önfoglalkoztatóként. Míg a munkajog védelmi jellegű szabályai kizárólag az alárendeltségben, vagyis a munkaviszonyban történő munkára vonatkoztak, addig az önfoglalkoztatást lényegében kívül rekesztették a munkajogon. Ennek az volt az elsődleges oka, hogy az önálló munkavégzés szerepe marginális volt a korábban meghatározó ipari termelési rendszerben.

Így a munkajogi és polgári jogi szabályozás együttesen jogi szakadékot képzett a jogilag védett alárendelt munka és az autonóm munka között. Az önfoglalkoztatók munkajogból való kirekesztése azon az elvi alapon állt, hogy az önfoglalkoztató az önállóságért cserébe átveszi a munkavégzésből eredő kockázatokat. A munkavállaló pedig azért kapja a kockázatoktól őt megszabadító munkavállalói jogokat, mert cserébe adja önállóságát, így személyi függőségbe, alárendeltségbe kerül. Ennél fogva a klasszikus bináris szabályozási modell a munkaviszony szabályozására épül. Hagyományosan ezt a rendszert követik a nemzeti munkajogi szabályozások. Ezt a bináris modellt csak néhány országban egészíti ki a gazdaságilag függő munkavégző harmadik kategóriája, így a bináris modell továbbra is meghatározó a munkavégzés szabályozásában.

Ugyanakkor a munkaviszony fogalmának meghatározása dominánsan az esetjogra marad, amely egy elég bizonytalan és kiszámíthatatlan minősítési rendszert eredményez. Mivel a

határesetek száma folyamatosan nő a bizonytalan foglalkoztatási formák térhódításával, így a fent jelzett bizonytalanság is folyamatosan erősödik, amely a korábban stabil rendszer erózióját eredményezi.

## 2. Bizonytalan foglalkoztatási formák a munkaviszonyon kívül

A 20. század közepétől tehát a munkaviszony vált a munkavégzés, és ez által a modern munkajog meghatározó jogintézményévé. A munkaviszony ugyanis a munkajogi védelem és ezzel együtt a társadalombiztosítási jogok alapja. Az elmúlt évtizedekig a munkavégzés túlnyomórészt sztereotip munkaviszonyban történt, amely a foglalkoztatásból eredő kockázatok méltányos megosztásával hatékony védelmet nyújtott a munkavégzőknek. A fokozódó globális verseny, a technológiai fejlődés, a demográfiai folyamatok és sok más körülmény együtt vezetett ennek a dogmának a lassú, fokozatos, de biztos eróziójához. Ráadásul az elmúlt két évtizedben jelentősen felgyorsult ez a folyamat, amelyet a nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése fémjelez.

A munkavégzés az ilyen foglalkoztatási formákban annyiban nem szokványos, hogy arra nem a normál munkaviszony szabályait kell alkalmazni. A nem szokványos munka azonban korántsem homogén kategória, hanem tág gyűjtőfogalom. A nem szokványos munkavégzésnek nincs hivatalos, jogi definíciója, sem általánosan elfogadott fogalma. A szakirodalomban persze van egy meghatározott köre a jogviszonyoknak, amelyeket ide szokás sorolni. Általában beleértik a részmunkaidőt, a határozott időt, a munkaerő-kölcsönzést, az alkalmi munkát, a behívásos munkát, a nulla órás szerződést, és az önfoglalkoztatást is. Ezek a jogviszony-típusok sokszínűek és gyakran ráadásul át is fedik egymást. Elegendő itt utalni például az önfoglalkoztatók nagyon különböző csoportjaira (valódi, színlelt önfoglalkoztatók, gazdaságilag függő munkavégzők). Az összehasonlítást és a trendek elemzését nehezítik a nemzeti jogok közötti lényeges különbségek és a folyamatos változások.

A nem szokványos munka fogalma nem esik teljesen egybe a bizonytalan (precarious) munkával. A bizonytalan munka az 1980-es évektől vált széles körben ismert fogalommá, amikor is a rendszertelen munkavégzésre kezdték el használni a szakirodalomban és a politikában egyaránt. A bizonytalan foglalkoztatás lényege a folyamatban lévő foglalkoztatás kiszámíthatatlansága és rendszertelensége, amely hatással van a munkaidőre és a bérezésre is. A bizonytalan foglalkoztatásnak is vannak persze eltérő meghatározásai, de ma már tipikusan azt a munkavégzési formát sorolják ide, amely rosszul fizetett, bizonytalan a foglalkoztatás időtartamát illetően, a munkavégzőnek alig van hatása a munkafeltételekre, és korlátozottak a munkavállalói jogok.

A bizonytalan foglalkoztatás terjedésének látványos következményei vannak, amelyek egy része a munkához kapcsolódik (állás bizonytalansága, gazdasági bizonytalanság, jövedelmi egyenlőtlenség), másik része azonban független a munkától (például egyéni, családi, közösségi hatások). Ez a folyamat számos társadalmi problémához vezet, mint például nemi és faji egyenlőtlenség, munka és családi élet közötti egyensúlytalanság, ki- és bevándorlás.

Minimalizálni kellene tehát a nem szokványos és bizonytalan munkavégzési formák negatív egyéni és társadalmi következményeit. Ennek érdekében meg kellene gátolni a munkaerő-piaci szegmentáció terjedését, az alacsony bérezést és a gyengébb termelékenységét. Ezt

pedig azzal lehet elérni, ha a munkavégző munkajogi, társadalombiztosítási jogai nem kizárólag a munkajogi státusztól függenek, hanem a védelem indokoltságától.

Terjedelmi okokból nem vállalkozom arra, hogy minden bizonytalannak tekinthető foglalkoztatási formát részletesen elemezzek. Éppen ezért igyekszem azonosítani azokat a szempontokat, amelyek alapján kiválasztom a részletesen elemzett jogviszonytípusokat. Olyan jogviszonyokat vizsgálok, amelyeknek már ma is jelentősége van a nemzetközi és/vagy a magyar munkaerőpiacon, a jogviszony szerkezete tükrözi a kockázatok átrendeződésének folyamatát és a foglalkoztatás jellegének megváltozását, valamint a nemzetközi szakirodalomban fontos, részletesen kutatott témának tekintik. Mindezek alapján az általam részletesen elemzett három munkavégzési forma az alkalmi, a behívásos és a platform munka. A következő három fejezetben ezeket a munkavégzési formákat elemzem.

### **3. A munkavégzés alkalmivá válása**

Az alkalmi munka gyorsan terjed az egész világon, különösen jellemző a fejlődő országokban, de ma már a fejlett gazdaságokban is markánsan megjelenik. Igaz ez a növekvő trend az uniós tagállamokra is, különösen a kelet- és közép-európai régióban. Terjedésével párhuzamosan számos ország részletesen, külön szabályozza ezt a munkavégzési formát. Ráadásul az alkalmi munka terjedése és szabályozása jól illeszkedik a bizonytalan foglalkoztatási formák térhódításának általános trendjébe. A munkaerő-piaci szegmentáció korántsem új jelenség, hiszen az ipari forradalom kezdete óta megfigyelhető a munkavégzők megosztottsága a munkajogi védelem szempontjából. Így azt nem is lehet kizárólag a jelenlegi jogpolitika eredményének és hibájának tekinteni, de az utóbbi évtizedekben felerősítette ezt a folyamatot például a nagy cégek decentralizációja, a kiszervezés, a munkaviszony rugalmatlan szabályozása, de jogpolitikai döntések is.

Az alkalmi munkának nincs általánosan elfogadott definíciója, meghatározása országról országra változik. A nemzeti meghatározások közös jellemzője azonban az, hogy az alkalmi munka keretében a munkáltató a munkavégzőket rendszeresen vagy rendszertelenül, meghatározott feladat elvégzésére alkalmazza, amely gyakran kapcsolódik egy konkrét projekthez, vagy szezonális munkához. A foglalkoztatás jellemzően határozott időre történik, amely meghatározott feladat ellátására, vagy megszabott számú munkanapra szól.

Az alkalmi munka szabályozásával kapcsolatban lényeges kérdés, hogy annak terjedése kényszerítette ki a szabályozást, vagy az önálló, a munkáltatóknak kedvező szabályok generálják inkább az alkalmi munkavégzést. Véleményem szerint az alkalmi munka népszerűsége kikényszeríti a szabályozást, de a munkaviszonynál olcsóbb alkalmi foglalkoztatási forma más csoportokból is ide csábítja a munkavégzőket és persze a munkáltatókat. Az alkalmi foglalkoztatás fő vonzereje ugyanis a rendkívül alacsony közvetlen és közvetett költsége a munkáltató szempontjából.

Az alapvető kérdés tehát az, hogy szükség van-e az alkalmi munka különálló szabályozására, és ha igen, mi a jogviszony célja, rendeltetése. Az alkalmi munka szabályozásának általában kettős célja van. Egyrészt segíteni próbálja egyes munkavállalói csoportok munkaerő-piaci integrációját (például fiatalok, nők), és ez által csökkenteni a be nem jelentett, fekete munkavégzést. Másrészt az alkalmi munka rugalmas és olcsó foglalkoztatási lehetőséget kínál

a munkáltatóknak az alkalmazandó munkajogi szabályok korlátozásával és a fizetendő adók, járulékok csökkentésével. Az alkalmi munka – a marginális részmunkaidőhöz, a nulla órás szerződéshez és a behívásos munkavégzéshez hasonlóan – rugalmasságot ad a munkáltatóknak arra, hogy alkalmazkodjanak a változó piaci kereslethez és elkerüljék a csoportos létszámcsökkenést visszaeső kereslet, vagy válság esetén. Ezzel viszont felborítja a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok hagyományos munkajogi megosztását.

A szakszervezetek azért ellenzik az alkalmi munka szabályozását, mert a normál munkaviszony olcsóbb, rosszabb alternatívájának tekintik. A munkáltatók a költségek lefaragása érdekében váltják fel a védett munkaviszonyt a munkajogi védelem nélküli alkalmi munkával. Ez a folyamat valóban a költségek csökkentését eredményezi a munkáltatói oldalon, ugyanakkor a munkavállalók szempontjából rosszabb munkakörülményeket, bért és mélyülő szegénységet jelent.

A „kell-e egyáltalán szabályozni az alkalmi munkát” kérdésre az a válaszom, hogy igen, helye van a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. Ugyanakkor körültekintően kell korlátozni az ilyen munkavégzést, garantálva annak rendeltetésszerű használatát, a visszaélések megakadályozását és a megfelelő munkafeltételeket. A nemzeti szabályozásnak kell választ adnia ezekre a problémákra. A kérdés ma már az, hogy milyen jogalkotási technikákkal, mely területeken és milyen mélységben indokolt korlátozni az alkalmi munkát. Másrészt, mely alapvető munkavállalói jogok, garanciális szabályok illessék meg az alkalmi munkásokat? Jelenleg a nemzeti jogalkotók elsősorban az alkalmi munka időtartamát és az így végezhető tevékenységet korlátozzák. Ugyanakkor kevés figyelem fordul az olyan klasszikus munkajogi védelmi szabályok felé, mint a jogviszony létesítése, a munkavégző tájékoztatása, kollektív jogok, munkaidő és pihenőidő.

Az alkalmi munkavállalók aránya Ausztráliában a legmagasabb a fejlett országok között, aminek elsődleges oka a nem megfelelő munkajogi szabályozás. A bírói döntéseken alapuló, széttagozott szabályok ugyanis olyanoknak is megengedik az alkalmi munkavállalói jogviszonyt, akik állandó munkavállalók, határozatlan időre alkalmazva. Az „állandó alkalmiak” aránya – becslések szerint – nagyjából megfeleltethető a valódi alkalmi munkások számával. Összességében tehát azért ilyen magas az alkalmi munkavállalók száma, mert a jelentős részük nem is alkalmi munkavégző. Az állandó alkalmi munka korlátozása érdekében minimális törvényi garanciákra, például az alkalmi munka időtartamának korlátozására volna szükség.

Az ausztrál alkalmi munka formálisan munkaviszony ugyan, de a munkavállalói jogok szempontjából annak minimalizált változata. Már az alkalmi munka statisztikai definíciója is arra épül, hogy meghatározott jogok nem érvényesülnek, mint például a fizetett szabadság és a betegszabadság. Számos további jogból is ki vannak zárva, így különösen a megszüntetéssel szembeni védelem teljes szabályrendszeréből. Ezzel a munkavállalóra hárul a munkavégzésből, foglalkoztatásból eredő valamennyi kockázat, így a munkafeltételeik értelemszerűen rosszabbak, mint állandó munkavállaló társaiké.

Az alkalmi munkának – Ausztráliához hasonlóan – Magyarországon is komoly tradíciója van. Az első részletes törvényi szabályozás (1997) óta növekszik a népszerűsége, és az alkalmi munkavállalók aránya mára elérte az összes munkavégző 5-6%-át. Így hazánk az egyik olyan uniós tagállam, amelyben komoly szerepet játszik és jogilag is rendezett az alkalmi munka. Véleményem szerint vannak olyan ágazatok és munkavállalói csoportok (például

mezőgazdasági idénymunka), amelyek miatt létjogosultsága van ennek a bizonytalan foglalkoztatási formának. Ugyanakkor jelenlegi túlzott népszerűsége felveti azt a kérdést, hogy valóban alkalmi munkára használják-e ezeket a jogviszonyokat, vagy már a sztenderd munkaviszony olcsóbb alternatívája, akár csak Ausztráliában.

Magyarországon ez a legolcsóbb, és nemzetközi összevetésben is rendkívül alacsony közteherrel járó foglalkoztatási forma. Az alkalmi munka valóban nagyon kedvező a munkáltatóknak, hiszen ötvözi a gyenge munkajogi védelmet (például automatikus megszűnés, megrendelői igényekhez igazodás) a legalacsonyabb költséggel. Éppen ezért az már kérdéses, hogy mennyire jó ez a jogviszony a munkavállalóknak. Látszólag az Mt. megfelelően rendezi a munkajogi státuszukat, és a nem alkalmazandó szabályok közül is csak néhány vitatható. Ugyanakkor a problémák az alacsony bérezési szintből és a korlátozott társadalombiztosítási jogokból erednek. Ezek hatályos szabályozásából viszont automatikusan következik az alacsony bérű, nyugdíjjogosultság nélküli, másodlagos munkavállaló státusza.

#### **4. Behívásos munkavégzés: a felek kötelezettségeinek fellazulása**

A behívásos munkavégzés jelenleg sokféle szerződéstípus gyűjtőfogalma. Különböző elnevezéssel, eltérő tartalommal szabályozza ezt a munkavégzési formát az európai országok egyre nagyobb része. Nem alakult ki még egységes terminológia, általában behívás (on-call) az elnevezése, de szélsőséges formáját nulla órás szerződésnek nevezik (különösen az angol jogban). A fogalom alapvető elemei azonban mindenhol egyformák: akkor van munkavégzés, ha a munkáltató behívja a munkavállalót. A munkavállaló viszont rendszerint köteles a munkáltatója rendelkezésére állni. Ebből eredően jellemzően nincs szerződésben vagy jogszabályban rögzített, kiszámítható munkaidője (jobb esetben minimális munkaidő van), de a munkavégzésének időpontja is kiszámíthatatlan.

A fenti jellemzők miatt a behívásos szerződés (általában munkaszerződés) lényegében keretszerződés, amelyet a behívás „aktivál”. Ilyen aktiválás (behívás) hiányában viszont a jogviszony lényegében „nyugszik” (inaktív). Ha a munkáltató behívja a munkavállalót, akkor viszont munkavégzési kötelezettség keletkezik, feltéve persze, hogy az adott jogviszonyban nincs a munkavállalónak visszautasítási joga a behívás tekintetében. Ha munkavégzési kötelezettség van, akkor ez által bérfizetési kötelezettség is keletkezik. Amennyiben viszont nincs behívás, akkor nincs munkavégzés és a munkáltató nem köteles munkabért sem fizetni. Ez tehát egy nem folyamatos, hanem „szaggatott” (intermittent) munkaviszony.

Ebből a jogi konstrukcióból sok probléma, erősödő munkavállalói kiszolgáltatottság következik. A munkáltató ugyanis átháríthatja a termeléssel, szolgáltatással kapcsolatos vállalkozói kockázatokat a munkavállalóra. A nulla órás szerződéses konstrukció, azaz a minimális munkaidő nélküli szerződés esetén nincs semminemű védelem a jogviszony munkáltatói megszüntetésével szemben. A be nem hívás lényegében úgy funkcionál, mint egy azonnali hatályú, indokolás nélküli, azonnali hatályú felmondás. Ráadásul a jogviszony megszüntetése mentes minden költségtől, munkajogi szabálytól. A munkavállaló kiszolgáltatottsága szinte korlátlan a munkáltatói akarattól. Ebből eredően a munkáltató számára szinte csak kedvező különbségeket jelent ez a jogviszonytípus más munkaviszonyokhoz képest. A munkajogi szabályozás beavatkozása tehát legitim: az üzleti kockázatok méltányosabb elosztásával vissza kell billenteni a felek közötti, felborult egyensúlyt.

A felek közötti egyensúly látványos megbomlásának következményeit kiválóan modellezi az angol munkaerőpiac. A nulla órás szerződéssel dolgozók kevesebb munkaidőben dolgoznak, rosszabb munkafeltételekkel, alacsonyabb bérért, kiszámíthatatlanabb munkaidővel, mint a normál munkavállalók. Az össztársadalmi hátrányokat nem kompenzálják azok a kétségtelen gazdasági előnyök, amelyek haszonélvezői elsősorban a jogviszonyt használó munkáltatók.

Logikus kérdés, hogy szükség van-e egyáltalán egy ilyen új, végletesen atipikus jogviszonyra. A kérdés olyannyira jogos, hogy az angol Munkáspárt kampányt folytatott és törvényjavaslatot terjesztett be a nulla órás szerződések betiltása érdekében. Mindemellett számos európai országban nem szabályozzák, ennél fogva nem ismerik el jogszerűnek a behívásos munkavégzést, és lényegében ezek közé tartozik Magyarország is. A kérdésre az egyik lehetséges válasz az, hogy vannak legitim érvek a jogviszony tilalma (be nem vezetése) mellett. A másik lehetséges válasz ellenben az, hogy ez a jogviszony hasznos lehet mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára, ezért nem a tilalom, hanem a részletes, garanciális szabályozás a megoldás.

Amint arra már fentebb utaltam, a munkáltatók sokat nyernek ezzel a jogviszonnyal, hiszen jelentős költséget takaríthatnak meg az üresjáratok kiiktatásával, a munkavégzésből eredő kockázatoknak a munkavállalóra való áthárításával. A munkavállalók egy része számára általában kényszer ez a jogviszony, azaz jobb lehetőség hiányában dolgoznak csak behívásos jogviszonyban. Ugyanakkor van egy olyan munkavállalói réteg is, amely számára értékes kiegészítő jövedelmet, a kiszámíthatóságnál fontosabb rugalmasságot ad a behívásos munkavégzés. Álláspontom szerint tehát van helye a behívásos munkavégzésnek az európai és ezen belül a magyar munkaerőpiacon, ha sikerül kezelni a felek közötti egyensúly megbomlásából eredő kockázatokat és mellékhatásokat.

Az egyensúlytalanság talán legfontosabb oka az, hogy a munkáltató nem köteles foglalkoztatni a munkavállalót, míg a munkavállaló szinte állandóan ugrásra készen köteles várni a munkáltató behívását. Ebből következik továbbá a munkavégzés és a jövedelem kiszámíthatatlansága. Véleményem szerint ez a legfőbb kockázat, amelyet a munkajogi szabályozásnak kezelnie kell. Nem véletlen, hogy számos európai országban törvényben határozzák meg behívásos munkavégzésnél a minimális, fizetett munkaidőt.

A korlátlan rendelkezésre állást több szabállyal együtt lehet korlátozni. Egyfelől a munkaidős és pihenőidős szabályok minél teljesebb körének alkalmazásával szűkíthető a rendelkezésre állás terjedelme és elősegíthető a pihenőidő tervezése. Ha szabályozzák a napi és heti munkaidőt, a fizetett szabadságot, a beosztható napi munkaidő és a rendkívüli munkaidő maximumát, akkor ezek lényegesen korlátozzák a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét. A munkaidő-beosztás közlésére és a beosztható napi munkaidő minimumára vonatkozó garanciális szabályok viszont a munkavégzés időpontjának meghatározásában korlátozzák a munkáltató szabadságát. Ezek a szabályok segítenek a munkavállalónak abban, hogy tervezni tudja a munkaidejét és az ezzel szorosan összefüggő szabadidejét, na és persze a munkából várható jövedelmét. A munkaidős szabályok alkalmazása különösen indokolt behívásos munkavégzésnél, hiszen a munkaidő mértékét és beosztását kiszámíthatatlanná teszi a foglalkoztatási kötelezettség feloldódása.

Másfelől a munkavállalónak teljes vagy részleges visszautasítási jogot lehet biztosítani jogszabályban, amellyel élve maga korlátozhatja a rendelkezésre állási idejét. Felmerülhet



annak a szabálynak az alkalmazása is, amely szerint a munkavállalónak is a minimális munkaidő tartamának megfelelő időben kell rendelkezésre állnia. Továbbá meg lehet tiltani a további munkaviszony, munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének kizárását, vagy korlátozását. Ez utóbbi két eszköz hatásosságát azonban megkérdőjelezi az a munkáltatói jog, hogy nem hívja be többet a munkavállalót, ha az például él a további jogviszony létesítésével, vagy visszautasítja a behívást.

Magyarországon a 2012. évi Mt. előzmény nélkül vezette be az atipikus munkaviszonyok közé a behívásos munkaviszonyt. Ez azonban mai formájában egyáltalán nem felel meg a nemzetközi munkajogban ismert behívásnak. A magyar behívásos munkaviszony ugyanis egy normál részmunkaidős munkaviszony, kiegészítve egy munkaidő-beosztási kivétellel. A behívásos munkaviszony tehát csak névleg létezik, a gyakorlatban viszont nem. A behívásos munkaviszony mai formájában nem rugalmas és nem olcsó, viszont nem is veti fel annak a kérdését, miként kellene speciális védelmet nyújtani az ilyen munkavégzőknek.

Kérdéses, hogy van-e szükség a magyar munkaerőpiacon egy ilyen új jogviszonytípusra. Álláspontom szerint ez hasznos lehet a munkáltatóknak, és a kiegészítő jövedelmet kereső munkavállalói csoportoknak egyaránt. Így az alkalmi munka jogszerű alternatíváját jelentheti. Ha viszont bevezetjük a behívásos munkavégzésként leírható munkajogi konstrukciót, akkor szükség van minimális, törvényben garantált munkaidőre és munkabérré. Emellett további garanciális szabályok szükségesek a munkavállalók kiszolgáltatottságának minimalizálása érdekében. Nem a szabályozás tehát az igazi kérdés, hanem annak a módja.

## **5. Platform munka – munkajogi védelem nélkül?**

A platform munka új és egyben újszerű munkavégzési forma. Ugyanakkor ez egyben a legújabb nem szokványos, bizonytalan munkavégzési forma is. Amint arról már szó volt, a bizonytalan foglalkoztatási formák tömeges megjelenése az elmúlt évtizedek meghatározó munkajogi tendenciája, már a fejlett gazdaságokban is. Éppen ezért a platform munka elemzésénél és szabályozásánál figyelemmel kell lenni más, bizonytalan munkavégzési formákra is, így különösen az alkalmi munkára, a behívásos munkavégzésre, és a gazdaságilag függő munkavégző harmadik munkajogi kategóriájára.

A nem szokványos munkavégzési formák között viszont kétségtelenül a platform munka a legújabb. Ez a munkavégzési forma bő egy évtizedes múltra tekint vissza, hiszen elnevezése is csak 2006-ban született. Nem is lehet hosszabb története, hiszen alapfeltétele az internet széles körű használata. Ugyanakkor az internet világszerte tapasztalható térhódítása minden bizonnyal gyorsítani fogja a platform munka terjedését. Ezt segíti elő számos, mindkét fél szempontjából beazonosítható előnye, így a költségek csökkentése, a gyors reagálás az ügyfelek igényeire, a szinte bárhol, bárki által, arctalanul végezhető munka.

Bár valóban új munkavégzési formáról van szó, de az korántsem előzmény nélküli, hiszen a munkajog története immáron ismétli önmagát. A textiliparban több évszázados múltra tekint ugyanis vissza a varrás kiszervezése a munkavállalók nagyobb csoportjának. Ezek a munkavégzők a munkát otthon végezték el a megrendelő anyagaival, majd átadták munkájuk eredményét a megrendelőnek, aki értékesítette az ügyfeleinek az így elkészített ruhát. Lényegében ugyanezt a modellt követte később a bedolgozás, kihelyezés, amelyet széles körben alkalmaztak az első ipari forradalom időszakától az angol és amerikai textiliparban. A

bedolgozás (putting out) és a crowdwork decentralizált szervezeti felépítése, okai és problémái is hasonlóak. Azonosíthatók persze különbségek is, hiszen a crowdwork az ipari termelésnél több tevékenységre alkalmas. További fontos újdonság, hogy a munka az internet jóvoltából részben a globális virtuális térben történik.

Nehéz pontos becslést adni a platform munkavégzők számáról. A digitális platformok működése elsősorban a fejlett gazdaságokat érinti, bár a crowdsourcing-ba a fejlődő országok munkavégzői is bekapcsolódnak. Ma még a munkavégzők néhány százalékára becsülik az platform munkavégzők arányát, de a trend gyorsan növekvő. Egyre több országban jelenik majd meg tömegesen a platform munkavégzés, és gyorsan eléri majd a munkavégzők 3-5%-át. Egyes fejlett, elsősorban nyugat-európai, internettel jobban ellátott országokban ennél nagyságrenddel nagyobb is lehet az arányuk.

A platform munka mindhárom fél – ügyfél, platform és munkavégző – számára számos előnnyel jár. A szakirodalom azonban sokkal többet foglalkozik az árnyoldalaival, a munkavégző szempontjából. A legfontosabb probléma természetesen a munkajogi védelem teljes hiánya. Ebből következően a platform munkavégzők a munkavállalóknál rosszabb munkafeltételekkel dolgoznak, különösen alacsony és kiszámíthatatlan a jövedelmük. A globális verseny, néhány platform egyeduralma, a szervezethez és a szakszervezeti képviselet hiánya, a gazdasági és jogi bizonytalanság egyenlőtlen alkupozíciót, és ez által alacsonyabb béreket és egyenlőtlen feltételeket eredményez a platformok használatánál.

A platform munka számos olyan sajátossággal rendelkezik, amelyek felerősítik a munka áruvá válását. Így különösen a munkavégző sokszor rejtve marad a technológia mögött, ezért az ügyfél számára úgy tűnhet, hogy a munkát a gép végzi a láthatatlan munkavállaló helyett, mint Kempelen Farkas híres sakkozógépében. A munkavégző jövedelmére alapvető hatással bíró online értékelés gyakran úgy zajlik, hogy az értékelő nem került semmilyen kapcsolatba a láthatatlan munkással, akinek a teljesítményét értékeli. Az értékelés során az ügyfél az értékelésben fejezheti ki elégedetlenségét olyan tényezőkkel kapcsolatban is, amelyek függetlenek a munkavégző teljesítményétől. Így a munkavégző átveszi az ügyfélkapcsolattartás jelentős részét. Ráadásul a munkavégző nem viheti magával az ügyfelek értékelését más digitális platformhoz, így az értékelési rendszer korlátozza a szolgáltatók közötti szabad mozgását.

Az alacsony jövedelem miatt a platform munkavégzők általában a szegénységi küszöbön élnek. Az alacsony bér egyrészt a minimálbért általában el nem érő órabérből következik, másrészt a munkára várakozással töltött idő fizetetlen, harmadrészt pedig a munkavégző viseli a munkavégzés költségeit.

Ugyanakkor a digitális platformnak sem csak előnyei, hanem kockázatai is vannak az internetes munkával összefüggésben. Így különösen az, hogy a vállalkozás könnyen elveszítheti az irányítást a munkavégző tömeg tevékenysége felett, nehezebb motiválnia a munkavégzőket és védenie a know-howt, aprólékosan kell terveznie a részekre bontott tevékenységeket, gyakori a hiányzás és alacsony a termelékenység. Ebből eredően az ügyfelek sem mindig elégedettek, hiszen állandó problémát jelentenek a minőségi panaszok, a hiányos kommunikáció, valamint az állandóan változó munkaerő.

Azt is látni kell, hogy a platform munkavégzés egy gyűjtőfogalom, amely sokszínű munkavégzési formákat foglal magába. A legelfogadottabb megkülönböztetés szerint a

platform munkavégzés két nagy csoportba sorolható: ezek a crowdsourcing és az applikáción keresztül történő munkavégzés.

A crowdsourcing esetében a digitális platform segítségével, annak felületén végeznek el a munkavégzők egy sor feladatot, potenciálisan globális alapon. A hagyományos esetben belsőleg (saját dolgozókkal), vagy kiszervezéssel (alvállalkozókkal) elvégzett feladatokat a szervezettől független személyek nagy csoportjának (a tömegnek) szervezik ki, online formában. A crowdsourcing platform egy megoldandó problémát tesz közzé az interneten, ösztönzőkkel együtt, lehetővé téve a szakértelemmel rendelkező emberek számára, hogy a probléma megoldásában hasznosítsák a tudásukat.

A platform munka másik formája online alkalmazáson (applikáción) keresztül történik, a fogyasztóknak a honlapon kifejezett igénye szerint. Olyan hagyományos, fizikai szolgáltatásokról van itt szó, mint például taxizás, takarítás, javítás, irodai munkák, könyvelés. Az applikáció segítségével lehet hívni munkavégzőt, akit az applikáció választ ki és közvetít össze a megrendelővel. Az ügyfél általában az applikációnak fizet, amely a platform által meghatározott közvetítői díj levonása után átutalja a munkadíjat a munkavégzőnek. A digitális platform tehát megszabja a honlapon az árat, a minimális minőségi előírásokat, kiválasztja és szervezi a szükséges munkaerőt. A munkavégzés helyhez kötött, nem a (globális) virtuális térben zajlik.

A munkajogi szakirodalom központi kérdése a platform munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése. Ebből következik ugyanis az, hogy milyen jogok illetik meg a platform munkát végzőket. Mivel a nemzeti munkajogi szabályozás domináns intézménye még ma is a munkaviszony, így az uralkodónak tekinthető bináris munkajogi modellben a „mindent vagy semmit” elve működik. Ha ugyanis munkavállalónak minősül a platform munkavégző, akkor minden munkajogi védelem megilleti. Ha viszont nem munkavállaló, akkor munkajogi védelem nélkül dolgozik, önfoglalkoztatóként.

A munkajogi szerzők jelentős része a munkaviszonyként történő minősítés mellett érvel. A fejtörést leginkább az okozza a minősítésnél, hogy hiányzik a rendelkezésre állási kötelezettség, így elvileg akkor és annyit dolgozik a munkavégző, amikor és amennyit akar. Ugyanakkor ezt a látszólagos szabadságot erőteljesen korlátozzák a beépített ösztönzők, mivel a digitális platform üzleti modelljének lényege pontosan az, hogy folyamatosan, nagy tömegű, olcsó munkaerő álljon rendelkezésre. Véleményem szerint a munkaviszony elsősorban nem is a minősítési problémák miatt, hanem azért nem valódi megoldás, mert szabályai nem alkalmazhatók mechanikusan a platform munkavégzőkre.

A bináris modell alól persze vannak olyan kivételes nemzeti jogok, ahol létezik már a harmadik munkajogi kategória is. Ez lehetőséget ad arra, hogy valamilyen közbülső védelmi szint illesse meg a munkavégzőt. Mindemelllett a munkajogi diskurzus egyik központi kérdése persze az, hogy létre kell-e hozni külön harmadik kategóriát a nem szokványos, gazdaságilag függő munkavégzésre, vagy esetleg speciálisan a platform munkavégzők számára. Itt a fő kérdés az, hogy valóban lefed-e ez a státusz a platform munkások és más bizonytalan munkavégzők nagy részét, továbbá megfelelő védelmet biztosít-e számukra. Különösen az utóbbi okozhat gondot, hiszen a harmadik kategória nagyon korlátozott munkavállalói jogokat terjeszt csak ki az ide tartozókra.

Álláspontom szerint a megoldást az jelentheti, ha különös szabályok születnek erre az új

munkavégzési formára. Bár a vita a státusz meghatározására van kihegyezve, de nem ezt a formai kérdést tartom az igazán lényegesnek. A nemzeti jogtól függően lehet ez a státusz formálisan a munkaviszonyon belül nagyon atipikus formaként, de lehet azon kívül is, önálló munkajogi státusszal. Az utóbbi megoldás dogmatikailag megalapozottabbnak tűnik, hiszen a munkaviszonytól valóban számos sajátossága megkülönbözteti ezeket az internetes foglalkoztatási formákat.

Ugyanakkor a munkaviszonyként minősítés megerősítené azt, hogy az érintett munkavégzőknek fokozott, a munkavállalókhöz hasonló igénye van a munkajogi védelemre. A munkajogi védelem iránti igény logikusan következik a platformtól való gazdasági és gyakran személyi függésből, a munkavégző kiszolgáltatottságából. Éppen ezért lényegesebb a tartalmi kérdés: miként lehet hatékony munkajogi védelmet biztosítani a platform munkavégzők számára.

A munkavállalói jogok biztosítására két, látszólag ellentmondó eszközt lehetne alkalmazni: az univerzális és a speciális jogok biztosítását. Az univerzális munkajogi szabályok előnye, hogy szélesebb körű támogatást élveznek és tartósabbak a szelektív szabályoknál. Ráadásul lényegesen nagyobb arányban érik el a valóban rászorulókat, valamint erősítik a társadalmi szolidaritást és kohéziót. Ugyanakkor az univerzalitás kétségtelen hátránya, hogy a jogalkotó kénytelen alacsonyra tenni a védelmi mércét. Érdemes megtalálni az egyensúlyt az univerzalizmus és a szelektivizmus között, amelynek legjobb módja, ha egy általános védelmi szintet határozzunk meg kivételekkel. Éppen ezért olyan jogokat kellene a munkajogi státusztól függetlenül biztosítani, mint a minimálbér, társadalombiztosítás, kollektív alku, valamint a gyermekmunka és a diszkrimináció tilalma.

Mindemellett vannak olyan speciális problémák is, amelyek kifejezetten a platform munkavégzéshez kapcsolódnak. Ilyen különösen a munka értékelésének átláthatósága, hordozhatósága, a következményeként alkalmazott fegyelmi szankcióval és megszüntetéssel szembeni védelem, magánszféra védelme, munkavállaló ellenőrzése, munkabér védelme, munkaidő és pihenőidők. Ezekre a kérdésekre az általános munkajogi szabályok csak jelentős módosításokkal alkalmazhatók. Itt tehát különös szabályokra volna szükség, amelyek elképzelhetőek egy atipikus munkaviszonyban, de önálló státuszban egyaránt.

Magyarországon jelenleg a taxizás, autómegosztás és ételszállítás kivételével szinte alig van jelen a platform munkavégzés. Ez tulajdonképpen szerencsés fejlemény, mert a magyar munkajog jelenlegi bináris szerkezetével felkészületlen a platform munkavégzők jogainak védelmére, így lényegében felkészülési időt kaptunk a lassan mozduló munkaerőpiactól és internetes gazdaságtól. A felkészületlenséget jól tükrözi a „hagyományos” taxisok munkajogi kiszolgáltatottsága.

A magyar jogalkotás tehát más nemzeti munkajogokhoz hasonlóan komoly dilemma előtt áll. A kérdés az, miként lehet beilleszteni ezt a Magyarországon még alig létező, de minden bizonnyal itt is hamarosan tömegesen elterjedő munkavégzési formát a hagyományos magyar munkajogi paradigmába. A munkaviszonyba nehezen férne bele ez a forma, de a munkajogi szabályok nem is alkalmazhatók mind mechanikusan az ilyen munkavégzőkre. Továbbá számos speciális szabály hiányzik is, amelyek a klasszikus munkaviszonynál nem szükségesek. Az önfoglalkoztatás nyilván nem megoldás, hiszen ez a státusz lényegében minden védelemtől megfosztja a munkavégzőt. Véleményem szerint tehát részben vagy egészben speciális szabályozásra volna szükség.

## 6. Mi a munkajogi probléma a bizonytalan foglalkoztatási formákkal?

A munkavégzők szempontjából is vannak persze pozitív hatásai a bizonytalan foglalkoztatási formáknak. Mellettük azt szokták felhozni, hogy a munkavégzők egy része kifejezetten kedveli ezeket a munkavégzési formákat, és elégedettek a munkafeltételeikkel. Egyes formái valóban növelik a munkaerő-piaci választékot, így olyanok is munkát találnak, akik egyébként nem jelennének meg a munkaerőpiacon. Az igazi kérdés ebben a tekintetben az, hogy a bizonytalan foglalkoztatás ugródeszka, vagy inkább zsákutca az érintett munkavégzők számára. Erre nagyon nehéz számokkal alátámasztott, egyértelmű választ adni. Ugyanakkor a rendelkezésre álló kutatások szerint egyáltalán nem könnyű átkerülni innen a védett munkaviszonyba.

A bizonytalan foglalkoztatás lényege azonban mégiscsak az, hogy a foglalkoztatásból eredő kockázatok lényegesen nagyobb hányadát terhelik a munkavégzőkre, mint a sztenderd munkaviszonyban. Ezek a foglalkoztatási formák csökkentik a munkavállaló védelmét és ebből eredő biztonságát a következő területeken: állásbiztonság, bér, munkaidő, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, társadalombiztosítás, képzés, kollektív jogok. Ezt kiegészíthetjük még további hátrányokkal: a jogviszony megszüntetésével szembeni védelem hiánya, rendszertelen és alacsony bérezés, korlátozott mobilitás a jobb minőségű állásokba, nehezebb előrelépés, alacsony szervezethez tartozás, munkaerő-piaci alternatívák hiánya.

A nemzetközi szakirodalomban fokozott figyelmet kap a bizonytalan foglalkoztatásnak a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra gyakorolt, fokozott hatása. A munkavállalói jogokra a legkevesebb esélye általában a nőknek, a fiataloknak és a bevándorlóknak van. A diszkriminációnak leginkább kiszolgáltatott társadalmi csoportok tehát szisztematikusan felülreprezentáltak a bizonytalanul foglalkoztatottak körében. Ennél fogva a bizonytalan foglalkoztatás az eredetileg is gazdasági, társadalmi, szociális hátrányokkal küzdő munkavégzőket terheli meg újabb munkaerő-piaci hátrányokkal.

A bérben tapasztalható egyenlőtlenség általában növekszik a legtöbb országban, amely folyamat összefügg a bizonytalan munkavégzésnél a sztenderd munkaviszonyhoz képest alacsonyabb bérrel. Ennek az alacsonyabb bérnek viszont a logikus következménye a munkavégzők rosszabb anyagi helyzete, lakás- és életkörülményei, egészségi állapota. A munkajogi szabályozás – eredeti rendeltetésével szemben – tehát nem nivellálja, hanem felerősíti a hátrányokat.

A munkaidő a munkavégzés rugalmassága ellenére kifejezetten problémát jelent a bizonytalan jogviszonyban dolgozók számára, hiszen gyakran dolgoznak a hét minden napján és éjszaka is. Hiába dönthetnek elvileg szabadon a munkaidő beosztásáról, a gyakorlatban a megfelelő jövedelem megszerzése érdekében sokszor egészségükre rendkívül káros munkaidőbeosztásra kényszerülnek.

A bizonytalan foglalkoztatási formákra általában jellemzőek a munkavégzéssel kapcsolatos, fokozott egészségi és biztonsági kockázatok. Általános probléma a képzés, végzettség, felkészültség ellenőrzésének és a megfelelő védőeszközök hiánya, korlátozás nélküli munkaidő, túl nagy kockázatok elvállalása. Ezen túl számos olyan pszicho-szociális kockázatnak is ki vannak téve, mint a munkaidő kiszámíthatatlansága, az ügyfél online

értékelésének való kiszolgáltatottság, vagy a túl rövid határidők.

A társadalombiztosítás terén is komoly problémák tapasztalhatók, hiszen a bizonytalan formában foglalkoztatottaknak általában nincs egészségbiztosítása és nyugdíjbiztosítása. S ha mégis, akkor ezek a biztosítások is általában a munkavégző főállására (munkaviszonyára), családtagjára tekintettel, vagy univerzális állami ellátás alapján illetik meg őket. Minél inkább függ tehát valaki a teljes jövedelmét tekintve a bizonytalan munkától, annál nagyobb az esélye arra, hogy semmiféle társadalombiztosítási jogosultsága sincs. Ezeknek a társadalombiztosítási hiányosságoknak a negatív hatása majd hosszabb távon érezhető igazán, amikor ezek a munkavégzők nyugdíjba mennének.

## **7. Bináris rendszer és bizonytalan foglalkoztatás a magyar munkajobban**

Közép- és Kelet-Európában, így Magyarországon – a szocialista rendszerben és a piacgazdasági átmenet óta változatlanul – a tipikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó, domináns munkajogi kerete. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásának alapja változatlanul a munka törvénykönyve. Ez a kódex viszont hagyományosan a tipikus munkaviszonyra épül. A tipikus munkaviszony fogalma alatt a határozatlan időre és teljes munkaidőre, munkaszerződéssel létesített munkaviszonyt értjük, amely egy munkáltatóval jött létre, a munkavégzés a munkáltató székhelyén, telephelyén, vagy az általa meghatározott helye(ke)n történik, főként az ő eszközeivel és anyagaival.

Minden más, a tipikus munkaviszonytól eltérő, másként atipikus munkaviszony szabályozása másodlagos, még ha az uniós jogharmonizáció által állított jogi követelmények átültetése eredményeként részletesebb szabályozást is nyertek ezek a jogviszonytípusok. Ugyanakkor az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó uniós irányelvek átvétele nem hozott érdemi áttörést a típusok használatában, így továbbra sem játszanak jelentős szerepet.

Döntő részben továbbra is tipikus munkaviszonyok keretében zajlik tehát a munkavégzés, amely sajátosság erőteljesen megkülönbözteti a régiót és benne Magyarországot az Európai Unió többi tagállamától. Ebben a tekintetben tehát a gazdasági környezet, a hagyományos, megszokott út erősebbnek bizonyult az uniós jogharmonizáció hatásánál, mintegy felülírva azt a gyakorlatban. Álláspontom szerint az atipikus munkaviszonyok elterjedtsége tekintetében a jövőben sem várható változás.

A munkaviszonyon túl viszont szinte kizárólag csak a polgári jogi szerződések állnak a felek rendelkezésére. Ebből viszont az következik, hogy a magyar munkajogi szabályozás hagyományos, „vegytiszta” bináris modell. Aki munkaviszonyban dolgozik, annak munkavállalói jogait részletesen szabályozza egy külön kódex, a munka törvénykönyve. A munkaviszonyon kívül munkát végzők pedig valamilyen jogi formában (például magánszemélyként, egyéni vállalkozóként, gazdasági társaság személyes közreműködőjeként), általában polgári jogi szerződés alapján végeznek munkát. Az ő munkavégző státuszukat tehát a polgári jog határozza meg, munkavállalói jogok nélkül. Ennek az elvi alapja az, hogy a munkavégzésre irányuló munkavégzés szabályozását a felek egyenrangúságára tekintettel – néhány alapvető szabály rögzítése mellett – lényegében rájuk bízta a jogalkotó.

A felek egyenrangúsága a polgári jogi szerződéseknek csak azt a részét jellemzi, amely tiszta

önfoglalkoztatásnak nevezhető. A színlelt önfoglalkoztatók esetében a polgári jogi szabályok alkalmazása jogellenes, mivel az a munkajogi szabályok kikerülésére irányul. A gazdaságilag függő munkavégzők esetében viszont csak azért kerül sor – egyébiránt jogszerűen – a polgári jogi szabályok, szerződések alkalmazására, mert nincs is más lehetőség, mint a munkajog, vagy a polgári jog között választani. A két alternatíva közül a felek értelemszerűen az olcsóbbat, a polgári jogot szokták alkalmazni. Ilyenkor a jogi kényszer is enyhébb a munkaviszony választása tekintetében, mint a színlelt szerződésekénél, ahol tisztán megállapíthatók a munkaviszony minősítő jegyei. A gazdaságilag függő munkavégzés esetében viszont hiányzik a legfontosabb ismérv, a személyes függés, alárendeltség, hierarchia, hiszen csak gazdasági függőség jellemzi a jogviszonyt.

A polgári jogi szerződések tehát rendkívül népszerűek és mindhárom csoport tagjai – valódi önfoglalkoztatók, színlelt önfoglalkoztatók és gazdaságilag függő munkavégzők – használják ezt a szerződéstípust, mivel a munkaviszonynál lényegesen olcsóbb és egyszerűbb a kevesebb kapcsolódó adminisztrációs kötelezettség miatt. Olcsóságának az az oka, hogy a pénzügyi jogalkotás az önfoglalkoztatásra a munkaviszonynál kedvezőbb adózási lehetőségeket vezet be. Teszi ezt annak ellenére, hogy az ILO 198. számú ajánlása kifejezetten arra hívja fel a tagállamokat, hogy „hathatós intézkedéseket kell kidolgozniuk, amelyek célja a munkaviszony eltitkolását ösztönző tényezők megszüntetése.”<sup>1</sup> Az alacsonyabb közteher viszont kifejezetten ösztönzi a színlelt önfoglalkoztatást, sőt, annak legfontosabb motivációját jelenti. Ráadásul mindkét oldalnak egyaránt kedvező, hiszen a munkáltatót alacsonyabb költséggel és a munkavállalót magasabb nettó jövedelemmel díjazza. A színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelemnél marad a törvényi tilalom és a hatósági szankciók.

A harmadik lehetséges munkajogi kategória, a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása terén nem történt előrelépés a magyar jogban. A munkavállalói jogok lépcsőzetes felépítése (alacsonyabb védelmet biztosító kontraktuális formák megteremtése) csak a munkaviszonyon belül történt meg (lásd például a munkaidős szabályok, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony szabályainak lazítását). Ezen túl azonban alig találunk a bináris modellt fellazító, úgynevezett harmadik típusú jogviszonyt, amely nem munkaviszony, de nem is önfoglalkoztatás.

Álláspontom szerint a gazdasági, munkaerő-piaci folyamatok előbb, vagy utóbb ki fogják kényszeríteni a munkavállalói jogok lépcsőzetes biztosítását. Uniós szabályozás hiányában ennek időpontját elsődlegesen az befolyásolja, hogy a munkaerőpiacon milyen arányban vannak jelen az egyes önfoglalkoztató csoportok.

A magyar munkajog tehát kétféle választ adhat a bizonytalan foglalkoztatás által generált kihívásokra. A jogalkotó kitágíthatja a munkaviszony fogalmát, hogy ezeket az új munkavégzési formákat is bevonja a munkajog hatályába. A munkaviszony szabályozása viszont nem igazán alkalmas ezek fogadására. Éppen ezért jobb megoldásnak tűnik különálló, speciális jogviszonyokat teremteni az egyes bizonytalan foglalkoztatási formákra. Ezzel azonban a munkaviszonynak, mint egyeduralgó munkajogi kategóriának egyszer, s mindenkorra vége, legalábbis az eddigi értelmében.

---

<sup>1</sup> Lásd az ILO 198. sz. ajánlásának 17. pontjában.

## A doktori értekezés témakörében készült publikációk jegyzéke

### Magyar publikációk

1. Gyulavári, T. (2009): Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/1: 7-26.
2. Gyulavári, T. (2009): Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna - Európai vita a munkajog identitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról. *Esély*, 2009/6: 76-107.
3. Gyulavári, T. (2010): A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere. *Jogtudományi Közlöny*, 2010/7-8: 336-350.
4. Gyulavári, T. (2011): A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. *Esély*, 2011/1: 3-23.
5. Gyulavári, T. (2011): Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében. *Magyar Jog*, 2011/1: 23-34.
6. Gyulavári, T. (2012): Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások In: Tóth, T (szerk.): *120 éves a Rerum novarum*. Budapest, Pázmány Press, 85-100.
7. Gyulavári T. (2014). *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest.
8. Gyulavári, T. (2014): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2014/1: 1-25.
9. Gyulavári, T. (2017): Az Önfoglalkoztatók típusai, száma és szociális jogai Közép- és Kelet-Európában, a magyar példa alapján In: Koltay, A. és Darák, P. (szerk.): *Ad Astra Per Aspera: Ünnepi kötet Solt Pál 80. születésnapja alkalmából*. Pázmány Press, PPKE JÁK, Budapest, 257-276.
10. Gyulavári, T. (2017): Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2: 138-153.
11. Gyulavári, T. (2018): A behívásos munkavégzés a magyar munkajogban In: Auer, Á., Berke, Gy., György, I. és Hazafi, Z. (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére*. Dialóg Campus, Budapest, 277-291.



12. Gyulavári, T. (2018): A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2018/1: 1-27.
13. Gyulavári, T. (2018): A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog*, 2018/2: 1-5.
14. Gyulavári, T. (2018): Az alkalmi munka a magyar jogban In: Bankó, Z., Berke, Gy., Tálné Molnár, E. (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest-Pécs, Kúria-PTE ÁJK-MBOE, 123-137.
15. Gyulavári, T. (2018): Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog*, 2018/3: 8-12.
16. Gyulavári, T. (2018): A bizonytalan foglalkoztatás fogalma és jellemzői: ellenség a kapuknál? *Magyar jog*, 2018/9: 472-483.
17. Gyulavári, Tamás (2018): Alkalmi munka Ausztráliában: A szabályozatlanság ára. *Miskolci Jogi Szemle*, 2018/2: 5-18.
18. Gyulavári, Tamás ((2018): Behívásos munkavégzés az angol jogban: Az egyensúly vége a munkaviszonyban? *Pro Publico Bono*, 2018/1: 224-243.
19. Gyulavári, Tamás (2018): Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, 2018/3: 83-95.
20. Gyulavári, T. (2019): Az internetes munkavégzők jogai. *Jura*, 2019/1: 70-83.
21. Gyulavári, Tamás (2019): Uber sofőrök és társaik: Munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019/3: 104-118.
22. Gyulavári, Tamás (2019): Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1: 25-51.
23. Gyulavári, Tamás (2022): A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2: 141-149.
24. Gyulavári, Tamás - Kártyás, Gábor (2022): Platform munkások kollektív alkuhoz való joga: miért és hogyan? In: Ábrahám, Márta - Berke, Gyula - Tálné, Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Budapest, Pázmány Press, 73-100.

### **Angol nyelvű publikációk**

1. Gyulavári T. (2014): Trap of the Past: Why Economically Dependent Work is not Regulated in the Member States of Eastern Europe. *European Labour Law Journal*,

2014/3-4: 267-278.

2. Gyulavári, T. (2014): A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2014/1: 1-22.
3. Gyulavári, T. (2016): Civil Law Contracts in Hungary In: Blanpain, R.; Hendrickx, F.; Waas, B. (ed.): *New Forms of Employment in Europe*. Kluwer Law International, Bulletin of Comparative Labour Relations, 79-93.
4. Gyulavári, T. (2017): Labour Law Reforms in the Eastern European Member States In: Davulis, T. (szerk.): *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Frankfurt am Main, Peter Lang Verlag, 21-43.
5. Gyulavári, Tamás (2019): *Structure and Social Protection of the Self-Employed Society: An Eastern-European Perspective Based On Hungarian Experience* In: Mies, Westerveld - Marius, Olivier: *Social Security Outside the Realm of the Employment Contract: Informal Work and Employee-Like Workers*. Cheltenham, Edward Elgar, 162-176.
6. Gyulavári, Tamás (2020): *Casual Work Laws in Eastern Europe* In: Elisabeth, Brameshuber - Michael, Friedrich - Beatrix, Karl (ed.): *Festschrift Franz Marhold*. Wien, Manz'sche Verlags- Und Universitätsbuchhandlung, 549-560.
7. Gyulavári, Tamás (2020): Collective Rights of Platform Workers: The Role of EU Law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2020/4: 406-424.
8. Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor (2022): Why Collect Bargaining is a 'Must' for Platform Workers and How to Achieve it In: Miranda Boto, J. M. and Brameshuber, E. (eds.): *Collective Bargaining and the Gig Economy*. Hart Publishing, 2022, 99-116.
9. Gyulavári, Tamás – Emanuele, Menegatti (2022): Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, 2022/1: 31-52.
10. Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.) (2022): *Decent work in the Digital Age*. Hart Publishing.
11. Gyulavári, Tamás (2022): Floor of Rights for Platform Workers In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *Decent work in the Digital Age*. Hart Publishing.
12. Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (2022): Labour, Law and Digitalization In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *Decent work in the Digital Age*. Hart Publishing, Oxford.