

VÁLASZ AZ OPPONENSI VÉLEMÉNYEKRE

Gyulavári Tamás

„A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása – Élet a munkaviszonyon túl” című akadémiai doktori értekezéséről

Mindenekelőtt köszönettel tartozom Kiss György (az MTA rendes tagja), Makó Csaba (az MTA doktora), és Prugberger Tamás (az MTA doktora) opponensi véleményeiben megfogalmazott javaslatokért, kritikákért, alapos elemzésért. Az opponensi véleményekben kifejtett gondolatok jelentős mértékben hozzájárulnak a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyokkal, többek között a platform munkával kapcsolatos kutatásaim folytatásához és továbbfejlesztéséhez. A véleményekben számos olyan javaslat olvasható, amelyek kiválóan hasznosíthatók a további munkámhoz, különös tekintettel a platform munkáról szóló részre.

Az alábbiakban összefoglalom a három opponensi véleményben megfogalmazott javaslatokkal és kritikákkal kapcsolatos álláspontomat és az azokra vonatkozó válaszaimat, az opponensi véleményekben érintett témák szerint csoportosítva.

A témaválasztás

Kiss György opponensi véleményében felveti a munkajog alapvető megközelítését, annak céljai alapján. Ezzel kapcsolatban az volt a kiindulópontom, hogy a munkajog alapvető paradigmája a munkavállaló alárendeltsége, önállóan munkavégzése, függősége, és ebből eredő kiszolgáltatottsága a munkáltatónak. Ebből következik a szerződés polgári jogtól eltérő szerepe, a munkaszerződés sajátossága, és a munkaviszony szabályozásában betöltött sajátos szerepe.

A munkaviszony jogintézménye, mai formájában, a 20. század szülötte, amelyben a jogalkotó felépített egy sajátos szabályozási struktúrát. A jog (törvény) szabja meg a minimális jogi követelményeket. Ezekről a kollektív szerződés és a munkaszerződés alapvetően (általános szabály szerint) csak a munkavállaló javára térhet el. Bár ez a struktúra mára erodálódott, de mégiscsak ez tekinthető a mindenkor munkajogi jogforrási rendszernek. És ebben a munkaszerződésnek valóban korlátozott, a joghoz és a kollektív szerződésekhez képest kiegészítő szerepe van. A munkaszerződés a törvényi minimumokhoz és a kollektív szerződés emelt védelmi szintjéhez képest csak a munkavállaló javára térhet el. Ez alapvetően különbözik a polgári jogi szabályozás logikájától, amelynek elvi alapja a munkavállaló önállóan, alárendelt pozíciója. A munkajog alapvető célja, rendeltetése ugyanis a felek közötti egyenlőtlenség csökkentése, kompenzálása törvényi minimumokkal, kollektív szerződési szabályokkal, és korlátozott szerződési szabadsággal. Én ezt alapnak, és jó szabályozási rendszernek tekintem, amelyben megvan a szerződés korlátozott szerep, pontosan az alárendeltség miatt.

Az alárendelt, függő munkavégzés miatt tehát a munkajognak van egy védelmi funkciója. Ugyanakkor a munkavállaló egy adott gazdasági struktúrában csak az egyik szereplő, ezért a munkajog másik fontos szempontja a munkáltató gazdasági érdekeinek, és tágabb értelemben az adott állam gazdasági érdekeinek a figyelembe vétele (gazdaságpolitikai funkció). Nem gondolom, hogy a munkajognak csak a munkavállaló védelmével, a szociális gondokodással

kellene foglalkoznia. Éppen ellenkezőleg, kényesen egyensúlyoznia kell a szociális és gazdasági érdekek között. A munkajog az egyensúlyozás tudománya: segít a feleknek egyensúlyoznia a bevételek méltányos elosztásában, a kollektív megállapodások és a minimális törvényi előírások segítségével. És valóban, ezek óhatatlanul korlátozzák a felek szerződési szabadságát.

A fenti munkajogi rendszer valóban átalakulásban, ha tetszik válságban van, mert egyre több országban rendül meg a munkaviszony egyeduralkodó szerepe. A munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban történő foglalkoztatás kivonja a munkavégzők egyre nagyobb tömegét a munkajog hatálya alól. Míg korábban lényegében mindenki munkaviszonyban dolgozott, addig ma folyamatosan csökken a fejlett gazdaságokban (különösen Európában) a munkaviszony által lefedett munkavégzői kör. A fejlődő országokban azért érvényesül kevésbé ez a probléma, mert ott a munkaviszony sosem vált egyeduralkodóvá a munkavégzés szabályozásában (mindehol kisebbségben maradt).

“Valóban csak olyan megoldás létezik, amely egy mindent átható, szinte differenciálatlan védelmi intézményrendszerre épül?” - kérdezi Kiss György a véleményében. Éppen amellet érveltem a dolgozatomban, hogy ki kellene terjeszteni a munkajogi védelem hatályát, de csak az adott jogviszony tekintetében szociálisan és gazdasági szempontból indokolt mértékben és módon. Álláspontom szerint a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok tekintetében kívánatos és megvalósítható is volna a lépcsőzetes védelem. Ez azt jelenti, hogy a személyi hatály pontos meghatározásával a munkajogi védelem egy része érvényesülne az adott munkavállalói kör tekintetében. Az ilyen megoldásokra számos példát és javaslatot hoztam fel a dolgozatban az alkalmi munka, a behívásos munkavégzés és a platform munka világából.

Összefoglalva, szerintem a munkajog azért van válságban, mert fogynak a munkavállalók, és ezzel lassan, de biztosan, folyamatosan gyengül a munkajogi védelem a munkaerőpiac egészében. Ezt a problémát a munkajogi védelem (legalább) egy részének kiterjesztésével lehetne legalább részben kezelni. Álláspontom szerint a munkajogi szabályozásnak lépnie kell ebben a tekintetben, a korábbi axiómák feloldásával, a bizonytalan foglalkoztatási formák speciális szabályozásával, új munkajogi státuszok megteremtésével.

A címválasztás

Az értekezésben olyan jogviszonyokat választottam, amelyek dominánsan kívül esnek a munkaviszony jelenlegi védelmének, személyi hatályának határain. Éppen ezért az ilyen jogviszonyokban (behívásos, alkalmi, platform munka) a munkavégzők a munkaviszonyon kívül élnek és dolgoznak. Éppen ezért úgy érzem, hogy az “élet a munkaviszonyon kívül” alcím lefedi ezeket a problémákat.

A “bizonytalan foglalkoztatási formák” elnevezésénél némiképp bizonytalan voltam, hogy miként adjam vissza a “non-standard, precarious work” pontos jelentéstartalmát. Talán a bizonytalan szó megfelelő erre a magyar nyelvben.

Az értekezés szerkezete

Prugberger Tamás javaslata alapján az angol és az ausztrál munkajogokról szóló fejezetekben a későbbiekben utalni fogok az érintett jogrendszerek kapcsolódási pontjaira, párhuzamos jogfejlődésére és különégeikre (I. rész 1.2 fejezet, II. rész 4.2 fejezet).

Prugberger Tamás egy új részt is javasolt a bizonytalan foglalkoztatási formákról. Ugyanakkor, a javaslattal szemben, meghagynám az eredeti, három részre épülő szerkezetet, mert a bizonytalan foglalkoztatási formák problematikája szerintem szorosan kapcsolódik a munkaviszony és az önfoglalkoztatás alapfogalmaihoz. Ezzel ez a kérdéskör maradna a munkajogi rendszer átalakulását vizsgáló első részben, és a bizonytalan foglalkoztatási formák (alkalmi, behívásos, platform munka) részletes vizsgálata lenne kizárólag a második részben.

A munkaviszony, mint az európai jóléti állam modellje

A munkaviszony és munkaszerződés történeti megközelítése valóban hiányzik a szövegből, amint arra Kiss György véleménye rámutat. Ugyanakkor meg kellett húznom a dolgozat határait, és a munkaviszony jogintézményének jelenlegi felfogását elemeztem, néhány történeti megjegyzéssel. A munkaviszony mai intézménye a 20. században alakult ki mai formájában. Ennek lényege pedig a fent leírt hármas egység: a jog – kollektív szerződés – munkaszerződés szabályozási háromszöge. Kiss György véleményével egyetértek, mely szerint: „a munkajog nem önmagában a munkaszerződés önálló definiálása által válik „a polgári jogi jogalkotás körétől” független területté, hanem a ráakadó közjogi szabályok és a jószerevel ennek megfelelő bírói jogértelmezés által.” Én még a kollektív autonómiával is kiegészíteném ezt a felsorolást.

Kiss György az Európai Bíróság által kimunkált munkavállaló (worker) fogalommal kapcsolatosan megállapítja: „a munkavállalók szabad mozgásának biztosítása, valamint a diszkrimináció megakadályozása érdekében célszerű volt egy egységes fogalom kimunkálása a maga minimális elemeivel, de ezen túlmenően ésszerűtlen, sőt visszaélésekre is alkalmat ad.” Álláspontom szerint a munkajogi irányelvekkel kapcsolatos uniós munkavállaló (worker) fogalom több szempontból is hasznos lehet. Az uniós munkajog hatékony érvényesülését kívánja biztosítani minél szélesebb körben az egységes worker fogalom, egy olyan nemzeti munkajogi környezetben, ahol a munkavállalók száma csökken. Ezzel egyidejűleg a nemzeti jogi munkavállaló-fogalmat is tágítani fogja az uniós definíció. Ez a tágabb nemzeti fogalom segít védeni a munkajog hatályát.

Ugyanakkor egyetértek azzal, hogy nem minden munkaviszonyon kívüli munkavégzési formára kell ráerőltetni a munkavállalói státusz szabályait. Ehelyett önálló, munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyokkal, vagy más technikával (például univerzalitás) lehetne kiterjeszteni egyes munkajogi szabályok hatályát. Álláspontom szerint az FNV Kunsten ítélet azért jelentős, mert tesztet próbált meg alkotni arról, hogy mikor minősül a foglalkoztatás színlelt önfoglalkoztatásnak. A probléma szerintem abban van ennél az ítéletnél, hogy a EUB által adott teszt többféleképpen értelmezhető: tágabban és korlátozottan. A Kunsten ítélet sajnos nem oldotta meg a problémát, hanem értelmezési lavinát indított el, ami azonban hasznos folyamat. A Balkaya ítéletre adott német munkajogi reakciókat viszont valóban nem tanulmányoztam. Ugyanakkor ennek az ítéletnek fontos következménye a személyi függés megítélésének a fellazítása, amely valóban vitatható fejlemény. A worker fogalmának

kialakulásával kapcsolatban egyetértek Kiss György pontosításával, amely szerint: „az Európai Bíróság az elmúlt évtizedekben esetről esetre alakította ki a worker fogalmát”.

Az univerzális jogokkal kapcsolatosan ugyancsak egyetértek Kiss György megállapításával, amely szerint: az univerzális jogok, másként a „minden munkavégzőre vonatkozó jogok” azokat illessék meg, akik más részére személyesen munkát végeznek. Ugyanakkor az általam felsorolt három univerzális jog (az egyenlő bánásmód követelménye, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem és a társadalombiztosítás szabályai) csak a magyar jog jelenlegi helyzetét érinti. Tehát nem általánosságban mondom azt, hogy ezek az univerzális jogok, hanem csak ma, a hatályos magyar jog szerint.

Álláspontom szerint az univerzális jogok értelme az, hogy fontos munkavállalói alapjogok hatályát terjeszti ki a munkavállalóra vonatkozó más szabályok nélkül. A minimálbér jó példa erre, amely a személyesen, más részére munkát végzők szempontjából egy alapvető védelem. Az univerzális jogok szabályozási eszköze valóban azért erősen korlátozott, mert csak a kétségtelenül alapvető jogok képezik azt a szintet, ami már valóban mindenkit megillet, és ilyennek elfogad a jogalkotás. (Lényegében ez a legfontosabb ellenérv az univerzalitással szemben.) Ha viszont már minőségben is eltérő intézményeket kell alkalmazni az egyes csoportokra, akkor az már túllép az univerzalitáson, és az önálló státusz szabályozása felé mutat.

Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan az uniós jog teszi kötelezővé a munkaviszonyon túlmutató, univerzális munkajogi hatályt, amelyet a magyar jog is követ. A magyar gyakorlat azt mutatja, hogy az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogviták kerülnek a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokat. Ennek számos oka lehet, így például a jogviszony rövid ideje, a szerződés alacsony értéke, a bizonyítás nehézsége. Ugyanakkor elvi alapon nem értem, miért ne kellene tiltani például a faji diszkriminációt egy szobafestő munkánál, csak azért, mert vállalkozási szerződés alapján történik a munkavégzés, nem pedig munkaviszonyban. Ugyanakkor az egyenlő bánásmód hatálya, helyesen, és az uniós jognak megfelelően, a kereskedelmi forgalomban létesített jogviszonyokra is kiterjed, függetlenül attól, hogy polgári jogviszonyokról van szó.

Álláspontom szerint a diszkrimináció az egyenlő bánásmód elvének megsértése, így az utóbbi az elvi alapja a diszkrimináció megállapításának. Így a diszkrimináció megállapítását szolgálja az egyenlő bánásmód elvének hatálya, tegyük hozzá szinte korlátlan hatálya a munkavégzéssel összefüggésben. Összességében tehát az a véleményem, hogy az egyenlő bánásmód univerzális hatálya a munkajogban nem igazán hatékony, de elvi alapon továbbra sem találom aggályosnak, kellő figyelemmel a pro és kontra érvekre. A szabályozás hatékonysága szempontjából viszont nem tartom döntő jelentőségűnek a hatály problematikáját.

Prugberger Tamás észrevétele alapján itt kitérek még az önfoglalkoztatás jelentésére. Az önfoglalkoztatás nehezen határozható pontosan, hiszen itt egy színes körről van szó, még ha figyelmen kívül hagyjuk is a színlelt önfoglalkoztatókat és a gazdaságilag függő munkavégzőket. Az önfoglalkoztató a magyar jogban polgári jogviszony alapján szerez jövedelmet több, sok személytől, és független szereplőként érvényesül a munkaerőpiacon. Ugyanez a definíciós probléma figyelhető meg az Európai Bíróság FNV Kunsten ítéletében, mármint hogy az önfoglalkoztatást nehéz pontosan körülhatárolni. Az is egy érdekes probléma például, hogy az alkalmazott léte kizárja-e az önfoglalkoztatást.

A bizonytalan foglalkoztatási formák fogalma

A „nem szokványos” és a „bizonytalan” foglalkoztatás fogalmáról szóló rész (I. Rész 2. fejezetében) megkísérelte összefoglalni a definiálást nehézségét, a potenciális fogalmi elemeket, és ezeknek a fogalmaknak a jelentését. Mind ezek során megpróbáltam minél szélesebb irodalmi bázissal, a magyar munkajogban először alaposan feldolgozni ezt a problémát. Sajnálom, ha nem ez a fejezet lett szakírói munkásságom legolvashatóbb részlete, amint arra Kiss György rámutat, de fontosnak tartottam előzetesen alaposan tisztázni az alapfogalmakat.

Alkalmi munka

Az alkalmi munkával összefüggésben egyetérték Kiss György véleményével, amely szerint az alkalmi munkának egyszerre vannak pozitív és negatív hatásai mind a munkavégzők szempontjából, mind pedig a munkaerőpiac egészére nézve. Ugyanakkor tartom azt az álláspontomat, hogy az alkalmi, pontszerű, rendszertelen, sokszor rövid ideig tartó munkavégzés a munkajogi védelem szempontjából talán a legproblematicusabb munkavégzési forma. Az alkalmi munka a legtöbb esetben, még ha nem is minden esetben (ahogy az lenni szokott), rendkívül kiszolgáltatott helyzetbe hozza a munkavégzőt. A munkajogi szabályozás erősítheti és mérsékelheti is ezt a kiszolgáltatottságot. Az érintett fejezetben igyekeztem kitérni a szabályozás súlyponti kérdéseire, és azokra a lehetséges megoldásokra, amelyekkel enyhíthető ez az alárendelt helyzet. A magyar jogalkotás anyagilag erőteljesen ösztönzi, és részletesen szabályozza is az alkalmi munkát (egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény).

Véleményem szerint az alkalmi munka rendkívül népszerű foglalkoztatási forma, amely jelen pillanatban a 'rugalmi szelep' funkcióját látja el a magyar munkaerőpiacon. Ha valaki olcsó, rugalmas formára vágyik, és meg tud felelni – legálisan, vagy legalább részben – a jogi feltételeknek, akkor az alkalmi munkában megtalálja azt, amire vágyik: olcsó, munkajogi korlátoktól részben mentes foglalkoztatást. Jó példa erre az, hogy még a minimálbért sem kell kifizetnie, miközben a foglalkoztatással járó minden kockázatot és költséget (például szociális hozzájárulás) áthárít a munkavégzőre. Az alkalmi munka lényegében átveszi a behívásos munkavégzés (más országokban betöltött) szerepét is, amelynek magyar szabályozása valóban értelmetlen és szükségtelen a mai formájában.

Platform munka

Makó Csaba rámutat arra, hogy napjaink egyik fő kihívása a digitalizáció, a mesterséges intelligencia terjedése, és ez különösen nagy hatással van a munkaerőpiacra, és a munkajogi szabályozásra. Pár éve még elvi problémának tűnhetett a magyar olvasó számára a platform munka szabályozása, de ma már életünk szerves része az applikációs taxizás és ételrendelés. És ez még csak a digitális forradalom kezdete, így érdemes még éppen időben gondolkodnunk és vitatkoznunk ezekről a problémákról. És valóban, a dolgozat harmada foglalkozik a platform munkával, mert ezt éreztem a leglényegesebb bizonytalan foglalkoztatási formának, amelynek könyvtárnyi irodalma van. Bár a behívásos munkavégzés és az alkalmi munka kevésbé

számítanak slágertémának a nemzetközi szakirodalomban, de úgy éreztem, ezekkel válik teljessé a kép.

A platform munkával kapcsolatosan egyetértek Kiss György azon megállapításával, hogy az előzményeknek tekinthető (19. századi) munkavégzési formáktól eltérően a digitális technológia használata minőségileg eltérő munkajogi helyzetet eredményez. Az előzmények ismertetése során csak arra akartam rámutatni, hogy maga a háromszereplős jogi struktúra egyáltalán nem új (lásd sweatshops). De itt valóban olyan alapvető fejlemény szemtanúi vagyunk (munkavégzés smartphone-al a kézben), ami a munkavégzők egyre szélesebb körében változtatja meg azt, amit eddig a munkavégzésről gondoltunk.

Kiss György és Makó Csaba is vitatja a hakni gazdaság kifejezést, amely helyett a platformgazdaság elnevezést javasolják. A hakni gazdaság kifejezést azért választottam, mert a gig-economy angol kifejezéshez hasonlóan van némi pejoratív felhangja, tükrözve a problémákat. Ugyanakkor egyetértek az opponensekkel abban, hogy a platform gazdaság pontosabban kifejezi annak tartalmát. Bevallom, folyamatosan küszködtem az angol szókinés magyarra fordításával, a megfelelő kifejezések megtalálásával. Például a platform munka helyett korábban az interneten keresztül történő munkavégzést használtam, de beláttam (Ráczy Ildikót olvasva), hogy a platform munka jobb fordítás.

Az ember, mint szolgáltatás fejezetcímet Jeremias Prassl könyvének címe és az azon szereplő, Kempelen Farkas féle sakkozógép ihlette, amely cím szerintem jól lefedi a platform munkát. De ez a cím valóban találó más hasonló munkavégzési formákra, így különösen a munkaerő-kölcsönzésre.

Prugberger Tamás a platform munka definiálásával kapcsolatosan az alábbi fogalmat használja: „applikáción keresztül történő feladatmegoldásra nem címzett, hanem digitális platformon keresztül bárki számára elérhető és fogadható, valamint kidolgozandó és a platformnak beküldhető felhívást jelent, mely a polgárjogi díjkitűzéshez, illetve pályázatfelhíváshoz hasonlít.” Egyrészt ez a fogalom valóban csak az applikáción keresztül történő platform munkát fedi le, és figyelmen kívül hagyja annak másik, bár kétségtelenül kevésbé reflektorfényben lévő formáját, amely az úgynevezett crowdsourcing. Másrészt, vitatkoznék azzal az állítással, hogy a platform munka a pályázatfelhíváshoz hasonlítana, hiszen itt sokkal inkább szerződésről van szó a felek között a platform által diktált feltételek (terms and conditions) digitális elfogadásával.

A platform munkára létesített jogviszony minősítésével kapcsolatosan Prugberger Tamás megjegyzi, hogy a minősítés azon dől el: „milyen szoros a platform részéről a megrendelés teljesítésével összefüggő utasítási és ellenőrzési tevékenysége.” Egyetértve ezzel, hozzá kell még tennem azt is, hogy a bíróság által alkalmazott teszt is döntő jelentőséggel bír. Itt különösen az alárendeltség, személyi függőség, valamint a felek kölcsönös kötelezettségeinek megítélése a perdöntő, amint arra rámutat az európai esetjog nemzetközi szakirodalma (például Christina Hiessl, Emanuele Menegatti). Ebben a vonatkozásban utalok még a Kúria első, platform munkával kapcsolatos, 2023. évi ítéletére, amelyben az alárendeltség, személyi függőség, valamint a felek kölcsönös kötelezettségeinek megítélése volt a középpontban. Ehhez kapcsolódóan egyetértek Prugberger Tamással, hogy a platform munkáról szóló irányelv érdekes kísérlet lesz, a munkaviszony vélelmezésével (a meghatározott minősítő jegyek megléte esetén).

A platform munkáról szóló fejezettel kapcsolatosan több javaslatot kaptam az opponenseiktől, hogy mely kérdésekkel kellene még foglalkoznom. Ezek a javaslatok mind megalapozottak. Ugyanakkor a platform munkáról szóló fejezet már így is elég hosszú, ezért számos kérdést valóban ki kellett hagynom. Például az algoritmikus menedzsmenttel és a mesterséges intelligenciával akkor tudtam volna részletesen foglalkozni, ha a dolgozat kizárólag a platform munkáról szólna. Ez egy lehetőség volt, de úgy ítélt meg, hogy a bizonytalan foglalkoztatás tágabb problémakörével foglalkozom, és csak ezen belül a platform munkával. Ez a döntésem viszont óhatatlanul korlátozta a platform munkával kapcsolatos fejezet tartalmát.

A kollektív munkaügyi vonatkozásokkal kapcsolatosan Makó Csaba megállapítja: „Az IKR tradicionálisan megkülönböztetett szereplői (állam, a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviselői szervezetek) tevékenységének nemzeti és európai (Business Europe, 2023) elemzése háttérbe szorul, annak ellenére, hogy az EU platformmunkáról szóló irányelvben is jól azonosíthatóan szerepelnek.” Jogosnak tartom ezt a kritikát, amely azonban jó lehetőséget is jelent a kutatás továbbfejlesztésére. Ugyanez igaz Makó Csaba másik ide tartozó javaslatára, amely a skandináv országok tapasztalatainak mélyebb elemzését hiányolja. Ugyanígy ki lehetett volna térni az Uber európai tapasztalataira és annak szakirodalmára. Mivel itt egy folyamatosan változó, növekvő problémahalmazról van szó, amelyről naponta jelennek meg újabb és újabb nemzetközi publikációk, így ha akarnám, sem tudnám abbahagyni ennek a területnek az elemzését, amelyhez ezek a kritikák kiváló alapot adnak. Különösen fontosnak tartom Makó Csabának azt a megállapítását, amely szerint: „a tradicionális munkahelyekkel összehasonlítva, a platformmunkásokra jellemzőbb a szakszervezet-barát beállítottság, némileg magasabb arányban vesznek részt a szakszervezethez kapcsolódó társadalmi hálózatokban és a munka és foglalkoztatási feltételekkel foglalkozó online vitákban.”

Makó Csaba felhívta a figyelmet arra, hogy a dolgozat részletesen foglalkozik a platform munkavégzés minősítésének dogmatikai kérdéseivel, nemzeti és nemzetközi esetjogban való megjelenésével és a platform munkavégzők magyar munkajogi szabályozásával. Ezzel szemben, az EU-27 poszt-szocialista országaira, így a platform munkavégzés magyar tapasztalatainak azonosítására vállalkozó kvantitatív felmérések és esettanulmányok – empirikus evidenciák – felhasználása és értékelése teljesen hiányzik. Valóban törekedtem a kérdés multidiszciplináris vizsgálatára, de ez alapvetően egy munkajogi értekezés, amely kitékint más területekre, de azok részletes vizsgálatára valóban nem vállalkozik. Ez különösen igaz az empirikus elemzésre, esettanulmányok feldolgozására, mivel a kérdés jogi, munkajogi aspektusai adják a központi témát. És ezek a munkajogi kérdések önmagukban rendkívül bonyolultak, így elegendőnek éreztem ezek vizsgálatára koncentrálni. Ugyanakkor a kutatás folytatását jelentheti ez az irány is.

A platform munkáról szóló irányelv elfogadása rendkívül új fejlemény, amellyel valóban csak röviden foglalkoztam, de Makó Csaba véleményének megállapításaival egyetérték ezekben a kérdésekben. A platform munkáról szóló irányelv átültetése valóban egy lehetőség a platform munkavégzők hatékony jogvédelmére. A nemzeti jogalkotás akkor lehet sikeres ebben a tekintetben, ha épít a hazai és nemzetközi gyakorlati tapasztalatokra. Éppen ezért én is fontosnak tartom az érintett szakmák közötti információáramlást és párbeszédet, amelyhez fontos megállapításokat ad a vélemény.

Az értekezés összegzése

Álláspontom szerint a munkajog jelenlegi válságának oka nem az, hogy a munkajogviszony és a munkavégzést kifejező klasszikus magánjogi jogviszonyok között megjelennek új kifejezési formák. A válság oka az, hogy ezzel együtt, részben ennek eredményeként folyamatosan erodálódik a munkaviszony által lefedett munkavégző kör. A válság oka a személyi hatály szűkülése, másként a „menekülés a munkajogból”. A munkaviszonyon kívül kerültek jelentős részének viszont nem magánjogi jogviszonya van, csak peches volt, mert a körön kívül került. Igen, ők a kiszolgáltatottak, a gyengék, akik viszont többé-kevésbé alárendeltségben dolgoznak, személyesen, másnak, leginkább ugyanannak. Jelentős részük korábban még munkaviszonyban dolgozott volna. Szerintem az ő védelmükről szól a dolgozat: hogyan lehetne ezt okosan csinálni, mindkét fél érdekeit figyelembe véve, lehetőleg valamilyen szintű szociális párbeszéddel, függően persze a nemzeti adottságoktól, a munkaügyi kapcsolatok fejlettségi szintjétől. Abban teljesen egyetértek Kiss Györggyel, hogy a fő probléma az érintett csoport és a munkavégzési formák sokszínűsége. Az „egy méret mindenkinek jó” kora lejárt. Éppen ezért a dolgozatomban az új szabályozási alternatívák kidolgozásának elméleti megalapozásához szerettem volna hozzájárulni.

Budapest, 2024. augusztus 24.



Gyulavári Tamás