



*Kiss György*

FOGALMAK ÁTHALLÁSAIRÓL,  
A DEMOKRATIKUS DEFICITRŐL ÉS A  
KISZOLGÁLTATOTTSÁGRÓL  
· NÉHÁNY GONDOLAT A MUNKAJOGTUDOMÁNY  
ÚJABB IRÁNYZATAIRÓL ·

The proper function of man is to life, not to  
exist. I shall not waste my days in trying to  
prolong them. I shall use my time.

– JACK LONDON

A TUDOMÁNYOS PROBLÉMÁK NÉPSZERŰ MEGKÖZELÍTÉSE

Több, általam valamennyire ismert tudományterületen megfigyelhető bizonyos témák oly mértékű favorizálása, amelynek eredményeképpen az adott terület többi, számos esetben mélyebb, bonyolultabb problémái háttérbe szorulnak, illetve elsikkadnak. Közgazdász kollégáim közül többen panaszkodnak, hogy marginálisnak minősíthető megközelítések, irányzatok emelkednek paradigma-paradigmaváltás rangjára, illetve ezek elemzése és értékelése kerül előtérbe, ahelyett, hogy az azok háttérben meghúzódó okok feltárására fordítanának nagyobb kutatási kapacitást.<sup>1</sup> A munkajog sem mentes ettől az új kutatási módszertől. Jó példa erre az úgynevezett platformmunka megjelenése, amely számos kutató érdeklődését és energiáját köti le, úgy tűnik, még hosszú időre.<sup>2</sup> Természetesen nem akarok kizárólag negatív értékelést adni erről a jelenségről. Egyrésztől azért nem, mert kétségtelen, hogy a társadalmi, gazdasági környezet átfogó, generális – globális – átalakulása, valamint a szinte minden nap megújuló technológiai

<sup>1</sup> Lásd erről többek között BENCZES 2024.

<sup>2</sup> ALES 2018; SUN–GREGOR–KEATING 2015; KENNEY–ZYSMAN 2016; DAVIDOV 2017; ALOISI 2016; PRASSL–RISAK 2016.

változás indukálja és erősíti a korábban marginálisnak ítélt problémákat. Másrészről azért sem, mert az egyes tudományterületekre ható szakpolitikák – vagy legyen szó az általános politikáról akár – szinte készítetik a kutatókat az ilyen megközelítésre.

Mi ez a jelenség konkrétan? Adott szellemi vagy szakpolitikai irányzat, törekvés kiemelése, mint például a gazdasági populizmusé – amely kétségtelenül jelen van, és foglalkozni is szükséges vele –, nem tartozik feltétlenül a közgazdaságtan olyan alapp problémái közé, amelyek miatt súlyosabb kérdések elemzéseinek háttérbe kell szorulniuk. Ami a munkajogot illeti, valóban jelentősen megváltozott a gazdasági, a politikai és a technológiai környezet, és ez új munkavégzési és foglalkoztatási módszereket teremtett. Maga a munkajogi jogalkotás csak mintegy bő két évtizedes késéssel kezd ébredezni, a jogalkalmazás meglehetősen szerteágazó – amennyiben még a lehetséges irányok körvonalai sem látszanak –, a jogtudomány pedig a tradicionális munkajog jogintézményeinek az expanziójával kísérel megoldást találni.<sup>3</sup>

És ez utóbbi – azon túlmenően, hogy a dolog természeténél fogva mint kiindulópont sem lehet indokolható – további veszélyes tendenciákat szül. Ebben a képletben ugyanis a hagyományosan a munkajoghoz kötődő fogalmak ismérvei túlzóan hangsúlyossá válnak, deformálódnak, eredeti tartalmuktól eltérő jelentést kapnak. Napjaink munkajogtudományának talán a fő iránya a teleologikus, célirányos, vagy még inkább céltudatos megközelítés (*purposive approach*).<sup>4</sup> Ebben a felfogásban a munkajog rendeltetése nem sokban tér el a kialakulása időszakában megfogalmazottától, nevezetesen a munkajog a munkavállalók védelmi joga – ami a szerződéses liberalizmusra adott egyik lehetséges válasz volt. Nem véletlen, hogy ebben a korban a munkaszerződés tartalmából adódó alá-fölé rendeltség – a szubordináció – hangsúlyos volt, és az akkori munkásság anyagi, szociális helyzetét és társadalmi betagozódását figyelembe véve indokoltan azonosították a kiszolgáltatottsággal. Kissé leegyszerűsítve állítható, hogy a szerződéses liberalizmus korában a munkajog egyetlen „jogforrása” a szerződés volt, amely jogi természetében és hatásában nem különbözött általában a magánjogi szerződéstől.<sup>5</sup>

Ez a korszak azontúl, hogy szociálisan nem volt fenntartható, gazdaságilag is kudarcra volt ítélve, hiszen a pauperizmus miatt a piac is összeomlással fenyegetett. Az állami beavatkozás – mint szociális és gazdasági szükségszerűség – óhatatlanul megváltoztatta a munkáltató és a munkavállaló (a munkavállalók közössége)

<sup>3</sup> Lásd erről összefoglalóan KISS 2023.

<sup>4</sup> DAVIDOV 2016; PRASSL 2015.

<sup>5</sup> A szerződéses liberalizmusról lásd ROLLAND 2005. A hazai irodalomból SOMLÓ 1907: (különösen) 173.

közötti erőviszonyokat, ami egyben a munkajog rendeltetésének az átalakulását is jelentette. Új korszak, amely által új államszervezési megoldások, új jogi struktúrák alakultak ki, és az alárendeltség is a korábitól eltérő minősítést kapott. A szociális állam, a szociális jogállam (*sozialer Rechtsstaat*),<sup>6</sup> majd a jóléti állam (*welfare state*) kétségtelenül jótékony fátylat borított számos társadalmi, szociális problémára. Ez az időszak hozta el a munkajog aranykorát, igaz, hogy ez a világ egyes nagy régióiban egymástól eltérő módon mutatkozott meg. Ennek a jogágnak a rendeltetése már nem volt leegyszerűsíthető a munkavállalók védelmi jogára, hiszen a munkajog összetett – legiszlatórius és normatív-kontraktuális – jogforrási rendszert alakított ki, és ebből következően a gazdasági és a szociális problémák rugalmas kezelésére egyaránt alkalmas volt. Ennek a jogágnak az állapota stabilizálódott, és ezzel együtt kialakult a munkavállalók biztonságosnak mondható jogállásvédelme.<sup>7</sup>

#### A PARADIGMÁKAT ELTÖRLŐ VÁLTOZÁSOK ÉRTÉKELÉSE

Ez az állapot azonban nem tartott, nem tarhatott a végtelenségig. Ha csak az európai integráció történetére tekintünk, a lisszaboni nyilatkozat,<sup>8</sup> majd a foglalkoztatáspolitikával foglalkozó zöld könyv<sup>9</sup> felhívta a figyelmet a „kvantumugrásszerű” változások követésének elmaradásából származó veszélyekre. Mi történt? A munkavégzés és a foglalkoztatás hagyományos szerkezete – talán nem is annyira fokozatosan – felbomlott, a korábbi tipikusnak tekintett módszerek mellett egyre több atipikus forma jelent meg, némelyek még a munkajog keretein belül maradtak, mások viszont áttörték a határokat. Ez azzal a következménnyel járt, hogy a hagyományos munkajogi fogalmak, indikátorok, tesztek erodálódtak, de még – ha módosult tartalommal is – értelmezhetők voltak. A munkajog válasza már ekkor is a tradicionális eszközök adaptálása volt az új körülményekre. És ehhez kellett valamilyen ideológia, amely ismét visszanyúlt a 19. század fogalomrendszeréhez, az alárendeltség-kiszolgáltatottság paradigmához.

Napjainkban a munkavégzés és a foglalkoztatás környezete még drasztikusabb változáson megy keresztül. A foglalkoztatási jogviszonyok duális szerkezetébe

<sup>6</sup> A szociális jogállam az adott állam rendeltetését, célmeghatározását fejezi ki. A pozitív jog mellett a szociális jogállam értelmezési alapelv is, amely szerint, ha egy jogi normának több interpretációja is lehetséges, mindenkor azt az értelmezést kell előnyben részesíteni, amely a partnerek közötti szociális kiegyenlítődést szolgálja. RICHARDI–WLOTZKE 2000: §9 RdNr.7.

<sup>7</sup> MEAD 1996.

<sup>8</sup> Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions 2000.

<sup>9</sup> Commission of the European Communities 2006.

– munkajogviszony vs. valamilyen polgári jogviszony (vállalkozás, megbízás) – meglehetősen ellentmondásokkal terhelt kategória, az úgynevezett *semi depend contractor* ékelődött be.<sup>10</sup> Helyzetét polgári jogi jogállása és a tényleges lehetőségei közötti diszkrepancia jellemzi. Valójában nem képes részt venni a gazdasági/piaci jogügyleti forgalomban, teljesítésbeli állapota hasonló a munkavállalóéhoz.<sup>11</sup> Tükrözi ezt elnevezése is: *worker, arbeitnehmerähnliche Person* stb. Nyilvánvaló, hogy ez a réteg sem maradhat védelem nélkül, a kérdés csupán az, hogy milyen tartalmú védelmi rendszert kell alkalmazni. A másik jelenség a digitalizáció által nyújtott lehetőségek felhasználásából adódó változás, amely miatt olyan alapintézmények szűnnek meg vagy értékelődnek át, amelyekre a munkajog egésze épült. Így megváltozott maga a teljesítés szervezeti kerete, a vállalat, a *firm*, amely jelentette a munkavállaló számára a munkahelyet, a szakszervezetek számára a jogok gyakorlásának terepét, a *managementnek* viszont a saját „otthona”, létezésének alapja volt.<sup>12</sup> Hasonlóan átértékelődött a munkaidő-pihenőidő klasszikus kategóriája is. Ezek a változások új megvilágításba helyezik a munkajogviszonyt, illetve a munkavállaló jogállásának meghatározására szolgáló kritériumokat. Ezek közül különösen kettő érdemel figyelmet, a munkavállaló alárendeltségét leíró ismérvek, valamint az úgynevezett integrációs tesztek. Mindkettőt azért érdemes részletesebben elemezni, mert túldimenzionálásuk és alábecsülésük egyaránt téves és káros következtetések levonásához vezethet.

AZ ALÁRENDELTSÉGRŐL –  
A KISZOLGÁLTATOTTSÁGTÓL  
A FÜGGETLENEK FÜGGŐSÉGÉIG

Egy magánjogi szerződéses jogviszony tartalmát számos körülmény befolyásolja. Elsőként a szerződés tárgya, a szolgáltatás. Látni kell azonban, hogy nem mindenki képes bizonyos szolgáltatások teljesítésére – mellesleg fogadására sem –, ehhez szubjektív és objektív feltételek szükségesek. Az előbbi jelenti a szolgáltatást nyújtó képességeit, szakmai és egyéb ismereteit, az utóbbi felőleli mindazt a tág értelemben vett infrastruktúrát, amely a szerződésben foglalt teljesítéshez szükséges.

<sup>10</sup> Ez a viszonylag új helyzet meglehetősen felbolygatta a munkajog addigi struktúráját és az ezzel kapcsolatos elképzeléseket. Jól jellemzi ezt Freedland értékelése: „The false unity of the contract of employment; The false duality between the contract of employment and other personal work or employment contract.” FREEDLAND 2003: 15–27.

<sup>11</sup> KISS 2023: 266.

<sup>12</sup> Lásd erről COASE 1937; ALOISI 2020.

Az egyes szolgáltatások teljesítési feltételei közötti lényeges különbségek jól kimutathatók már a *locatio conductio operarum* és *operis* viszonylatában is.<sup>13</sup> Ebből az ősi forrásból kiindulva állítható, hogy a munkajog tárgya a más részére, ellenérték fejében végzett munka, amelynek teljesítési módja a másik fél akaratától függ. Ez a képlet a felek szerződéses mozgásterében lényeges különbséget jelent más magánjogi szerződésekhez képest, és ha csak a szerződés keretei között maradunk, ezt az aránytalanságot *de iure* alá-fölé rendeltségnek minősíthetjük (*subordination juridique*).<sup>14</sup> Ezen a kereten belül a jog, pontosabban az adott jogterület feladata, hogy az ezzel járó aránytalan felelősség- és kockázatmegosztást, a visszaéléseket megakadályozza.<sup>15</sup> Ezt főképpen a szerződéses magatartás általános elveinek meghatározásával és a szerződés tartalmi kontrolljának a kimunkálásával érheti el, legyen szó polgári (kereskedelmi/gazdasági) jogról vagy munkajogról. Ez egyben azt is jelenti, hogy a szerződés struktúrája magában hordozhatja az alárendelődést, de ez önmagában nem okoz kiszolgáltatottságot. Ha viszont az állam közjogi beavatkozása elmarad, ha szabad teret enged a *qui dit contractuel, dit juste* elvének, a jogi alárendelődés, párosulva a jogosult és a kötelezett gazdasági különbségével, valóban kiszolgáltatottsághoz vezet. Ez megnyilvánulhat a szolgáltatás parttalan tartalmi meghatározásában, jelentheti a teljesítés feltételeinek önkényes változtatását, az annak módjába történő folyamatos operatív beavatkozást, a teljesítés közjogi eszközökkel történő kikényszerítését és a jogviszony szabad megszüntetésének jogát (*at will employment*).

Ebben a kontextusban talán használható a ma oly gyakran olvasható „demokratikus deficit” kifejezés.<sup>16</sup> Azért csak talán, mert ez a fogalom nem erre a viszonyrendszerre vonatkozik.<sup>17</sup> Legfeljebb abban az értelmezésben minősítheti a leírt állapotot, hogy a teljesítés alapja ugyan szerződés, azonban annak realizálása már kívül esik a szerződés keretein, annak leple alatt, sőt a szerződéses szabadságra hivatkozva közjogi, hatalmi kényszereszközök igénybevétele is lehetséges. Napjaink kontraktuális egyensúlyi helyzete azonban alapvetően más, mint a fentiekben vázolt. *Flume* arra hívja fel a figyelmet, hogy ugyan a magánjogi jogügyletek során a partnerek egyenlőtlen pozíciója szinte általánosnak tekinthető, ez azonban nem jelenti azt, hogy a gyengébb fél önrendelkezési joga és ezáltal alkupozíciója csorbulna, mert a privátautonómiára épülő gazdaságban általában

<sup>13</sup> Lásd erről FIORI 1999; MAYER-MALY 1956; TORRENT 2012. A hazai irodalomban: PÓKECZ KOVÁCS 2001.

<sup>14</sup> AUBERT-MONPEYSSEN 1988.

<sup>15</sup> RIEBLE 1988.

<sup>16</sup> DAVIDOV 2016; PRASSL 2015: 38–40.

<sup>17</sup> Lásd többek között BELLAMY 2006; FRIESS 2023; FEATHERSTONE 1994.

az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.<sup>18</sup> Ez a fajta egyenlőtlenség azonban korántsem azonos a munkajogviszony tartalmát meghatározó szubordinációval. Nem véletlen, hogy az irodalomban a munkajogi alárendeltséget, az úgynevezett függő munkát még ma is sok esetben a személyi függőség aktualizált értelmezésével kapcsolják össze,<sup>19</sup> míg a gazdasági jogügyleti forgalom egyenlőtlenségeit a gazdasági függőség kategóriájával szokták azonosítani. Ez utóbbinak, a „függetlenek függőségének” számos oka lehet. Így előfordulhat, hogy valaki egy nagyobb gazdasági hálózat (akár informális) tagjaként vállal bizonyos korlátozásokat valamilyen gazdasági, gazdaságpolitikai, taktikai vagy akár stratégiai előnyök megszerzése reményében. Lehetséges, hogy a szerződés struktúrára determinál bizonyos függőséget, mint például a *franchise* típusú kötelek esetében.<sup>20</sup>

Ami a gazdasági jogügyleti forgalomra igaz – a privátautonómia kiegyenlítő hatása –, nem alkalmazható a munkajogviszonyban, ahol az alárendeltség szorosabb, mondhatni a személyiséget is átható kötődése alakult ki. Ez mára ugyan megváltozott, de ennek az alárendeltségnek a lényege az, hogy a munkavállaló ebbéli jogállása miatt nem vehet részt a gazdasági jogügyleti forgalomban. És ezen a ponton érdekes az említett „köztes zóna” minősítése, amely jogállása miatt – mint *independent contractor* – részese lehetne a gazdasági életnek, azonban *de facto* helyzete miatt erre alig van mozgástere. Látható, hogy a képlet differenciált, ebből adódóan a klasszikus alárendeltség-kiszolgáltatottság paradigma nem alkalmazható. Tükröződik ez abban is, hogy az alárendeltségi tesztek felpuhultak, egyes szegmenseikben parttalaná váltak.

#### AZ INTEGRÁLÓDÁS, A BEILLESZKEDÉS MEGVÁLTOZOTT TARTALMA

Utaltam rá, hogy a technológiai körülmények alapjaiban változtatták meg a teljesítés kereteit és módját. Korábban a munkajogviszony, illetve a munkavállalói minőség egyik szignifikáns eleme a munkáltató szervezetébe történő beilleszkedés volt. A különböző integrációs tesztek alól azonban elfogyott a

<sup>18</sup> FLUME 1977: 10

<sup>19</sup> Jó példája ennek a BGB 611a. §-a. A szabály a következő: (1) „Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.”

<sup>20</sup> A *franchise*-kötelemből adódó uniform megoldások, a szervezeti, technológiai stb. követelmények szigorú betartása – más megfontolásból – bizonytalanságot okozott a köteleminősítése, illetve a *franchisor* és a *franchisee* jogállásának megítélésében. Lásd erről KAUFMANN et al. 2015.

talaj,<sup>21</sup> többek között azért is, mert a szervezet – a maga materiális valóságában – egyes esetekben jószerével megszűnt. Így az olasz jogban plasztikusan kifejezett *la doppia alienazione del lavoratore* megközelítés sem mindig alkalmazható.<sup>22</sup> Napjainkban sokkal inkább a másik fél üzletmenetéhez, *brandjéhez*, „filozófiájához” való alkalmazkodásról beszélünk, sőt arról olvashatunk, hogy a korábbi beilleszkedést felváltja az együttműködés, a kooperáció.<sup>23</sup> Az együttműködés azonban különböző pozíciójú, jogállású felek között eltérő motivációk alapján alakulhat ki. A mellérendeltségen alapuló szerződéses partnerek közötti együttműködés a kötelemből fakadó kötelezettségen túl lehet hosszabb távú stratégiai kooperáció, míg az alárendeltségben lévő fél együttműködése – szintén a kötelmi kötelezettségen túl – sokszor valamilyen közvetlen vagy közvetett kényszer hatására alakul ki, de egyre gyakrabban tapasztalható a magánjogi kapcsolatokhoz hasonló hosszabb távú kooperáció is. Mindebből következően önmagában a másik fél érdekkörébe tartozó valamilyen szegmenshez való kapcsolódás és bizonyos klaszter kialakítása ma már korántsem jelent egyértelmű vonatkoztatási pontot a jogviszonyok, illetve a jogállások elhatárolása tekintetében.

TRADICIONÁLIS MUNKAJOG TRADICIONÁLIS  
SZEMLÉLETTEL VAGY ÚJ FOGLALKOZTATÁSI  
JOG KIÉPÍTÉSE ÚJ MEGKÖZELÍTÉSSEL

Amíg a munkajogtudomány az új jelenségekre a hagyományos intézmények expanziójával próbál választ adni, és így nem tud túllépni az eddig is ismert problémák viszonylagos átértelmezésén, elsikkadnak azok az új ellentmondások, amelyek már jóval túlmutatnak a munkajog relációin. Jelenleg a munkajogtudomány elsősorban a felek jogviszonybeli pozíciójára, jogállására koncentrál, és a munkajogon túli viszonylatából azt helyezi előtérbe, hogyan lehet például a kollektív szerződés jogintézményét alkalmazni a nem munkáltató-munkavállaló jogviszonyok tartalmának meghatározására. A változások által indukált problémák azonban ennél jóval összetettebbek. Ezek közül az alábbiakra hívom fel a figyelmet.

Az első az új foglalkoztatási szerződés, illetve foglalkoztatási jog megalkotásának lehetősége, komplexitása és megvalósításának nehézségei. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok duális megközelítésével szemben több országban történtek erőfeszítések a komplex foglalkoztatási jogviszony (*employment relationship*,

<sup>21</sup> NIKISCH 1960; MOLITOR 1925; DEAKIN–MORRIS 1998: 167.

<sup>22</sup> Az úgynevezett *la doppia alienazione del lavoratore* teóriájáról: ROCELLA 2015: 39.

<sup>23</sup> PERULLI 2015; SCIOTTI 2016; BELLOCHIO 2020: 19–22.

*Beschäftigungsverhältnis, relation d'emploi*) ismérveinek meghatározására. A más részére történő személyes munkavégzés differenciált megjelenése már megtörtént, ami azonban éppen széttöredezett szabályozáshoz vezetett, ugyanis az egyes jogszabályok saját tárgyuknak megfelelően, célirányosan értelmezték ezt a fogalmat, végezetül az ezekhez kapcsolódó adó- és egyéb jogszabályok sem egységesek.<sup>24</sup> Ez a jogviszony *de lege ferenda* magába foglalná a munkajogviszonyt, a klasszikus – a munkavégzésre irányuló – magánjogi jogviszonyokat és a jelenlegi köztes zónába tartozó, saját jogi entitással nem rendelkező munkavégzők jogviszonyait is. A probléma felvillantása is sejteti, hogy a jogrend jelenlegi struktúrája túl sok nehézséget állít e feladat megvalósítása elé ahhoz, hogy belátható időn belül a jogalkotási fázis közelébe kerüljön valamilyen megoldási javaslat. Jelenleg ugyanis csak az ötlet létezik, viszonylag kezdeti elméleti-dogmatikai eredmények felmutatásával.

A második probléma a szerződések összetettsége, mondhatni „hálózatosodása”.<sup>25</sup> A jelenség lényege az, hogy általában kettőnél több fél szerződéses kapcsolatait túlnyomó részben kétoldalú szerződések kötik össze több-kevesebb sikerrel. A felelősségi viszonyok, valamint a kockázatviselés rendje viszont ezen a szerkezeten túlmutat. Továbbá – különösen a platform közbeiktatásával kialakított jogviszonyok esetében –, globális szerződő partnerek jöttek létre, amelyek a világ bármely pontján igyekeznek standardizált szerződési feltételeket kialakítani, ami feszültségeket okozhat az adott ország belső joga és az univerzális szerződési rend között.

Végezetül a harmadik probléma a munkajogi kollektív szerződés és a versenyjog közötti összeütközésben rejlik. Ez jóval több, mint a kollektív szerződés egyszerű kiterjesztésének a kérdése. A versenykorlátozó megállapodások közül ugyanis általában kivételt képeznek a munkáltató és a munkavállalók között megkötött kollektív megállapodások.<sup>26</sup> Mindaddig nem merült fel ezzel összefüggésben vita, amíg a munkáltatói és a munkavállalói jogállás viszonylag egyértelműen meghatározható volt. Később azonban a munkavállaló jogállásához hasonló munkavégző személyek, de akár a *franchisee*-k is vindikálták maguknak a jogot olyan kollektív megállapodás megkötésére, amely nem sérti a versenyre vonatkozó

<sup>24</sup> Az angol jogban például a *worker* fogalma megjelenik az 1996. évi Employment Rights Act 230. cikkében, az 1998. évi National Minimum Wage Act 54. cikkében, az 1998. évi Working Time Regulations 2. cikkében, az 1996. évi Employment Rights Act 230. cikkében, az 1999. évi Employment Relations Act 10–13. cikkében stb. A német jogban az *arbeitnehmerähnliche Person* kategóriáját szintén több törvény használja a Tarifvertragsgesetz 12a §-ában foglalt általános definíció alapján.

<sup>25</sup> Lásd erről általában TEUBNER 2004.

<sup>26</sup> C 67/96 *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, ECLI:EU:C:1999:430; C 413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*.

szabályokat.<sup>27</sup> Napjainkban pedig a platform közbeiktatásával történő munkavégzés tömegjellege (*crowd*) miatt adódhat ellentmondás a versenyjog és a munkafeltételekre vonatkozó tömegmegállapodások között. Nem tisztázott ugyanis a platformmunkát végzők jogállása, hiszen a jogalkalmazás adott esetben az egy országon belül, azonos felek között, ugyanolyan szolgáltatásra kötött szerződést is különböző módon értékeli.<sup>28</sup> Mindebből adódóan átgondolandó a versenyjog és a más részére személyesen munkát végzők esetleges kollektív megállapodásainak viszonya, ugyanis ez a folyamat szinte megállíthatatlan.

#### A VÁLTOZÁSOK HATÁSA A MUNKAVÉGZŐK JOGAIRA

Tudatosan nem az „alapjogok” kifejezést használom, több ok miatt is. Egyrésztől megfigyelhető, hogy a klasszikus alapjogok, emberi jogok a munkajog területén gyakran erodálódnak, illetve bizonyos fenntartásokkal kezelik azokat. Másrésztől a munkavégzőket megillető jogok, amennyiben alapjogokként is minősíthetők, többnyire nem alanyi jogok (igények), hanem sokkal inkább közjogi alanyi jogok. Más megközelítésben ezek a jogok az úgynevezett második generációs alapjogok, alapvetően szociális jogok, amelyeket általában a gazdasági alapjogok – az első generációs jogok – származtatottjainak tekintenek.

Ebben a tanulmányban nincs lehetőség ennek a problémának akár csak a vázlatos kifejtésére sem,<sup>29</sup> ezért inkább a gazdasági, technológiai változások következtében keletkező új, védendő jogra hívom fel a figyelmet. A foglalkoztatás és a munkavégzés folyamatában jelen lévő digitalizáció új megvilágításba helyezte a munka és a magánélet kiegyensúlyozásának követelményét. Napjainkban már nem egyszerűen arról van szó, hogy a munkáltató a munkaidőn, illetve a teljesítésre meghatározott időn túl befolyásolhatja-e a munkavégző magatartását, beleszólhat-e a magánélet szférájába. Minden olyan teljesítés során, ahol nincs előre meghatározott teljesítési idő vagy teljesítési periódus, de a munkát végző minősítése, besorolása stb. mégis függ a teljesítés tartamától, folyamatosságától, gyakoriságától vagy számától, a gyakorlatban ezek az informális követelmények szigorúbbak, mint a kötött munkaidejű teljesítésnél. Ezért egyre erőteljesebben jelenik meg a „lekapcsolódáshoz” való jog (*right to disconnect*). A kialakult helyzet fontosságát többek között az is jelzi, hogy az Európai Parlament erre vonatkozó

<sup>27</sup> Lásd a 20. jegyzetben foglaltakat.

<sup>28</sup> Lásd HIES SL 2021.

<sup>29</sup> KISS 2010: 69–124.

jogalkotási menetrendet fogadott el a probléma kezelésére.<sup>30</sup> A 2021-ben megkezdett munka eredményeképpen 2024 áprilisában megkezdődött a szociális partnerekkel folytatott konzultáció első szakasza. A körülmények változásának tempóját jelzi, hogy míg három évvel ezelőtt ez a probléma alapvetően a távmunka vonatkozásában került terítékre, ma már ezen a körön jóval túlment, és szinte valamennyi olyan tevékenységet érinti, ahol a platform valamilyen módon jelen van. Jellemző továbbá, hogy a lekapcsolódáshoz való jog rendezése nem oldható meg egyes korábbi irányelvek – például a munkaidő megszervezéséről szóló irányelv – módosításával, kiegészítésével, hanem önálló jogalkotást igényel.

#### SZEMLÉLETVÁLTOZÁS AZ ÁLLAM FELADATAINAK MEGÍTÉLÉSÉBEN

Végezetül az állami feladatok, pontosabban az állam és az egyén közötti kapcsolatok egy részének megítélésében bekövetezett változás érintésével szeretném alátámasztani tanulmányom témájának indokoltságát. A szociális megközelítésű foglalkoztatáspolitikai és ezen belül a munkajog „aranykora” a szociális jogállam eszméjének, illetve a jóléti államfelfogás kiteljesedésének időszakára esett. Ez a korszak számos kísérletet megengedett, többek között megkísérelte a rugalmasságot és a biztonságot egybeforrasztani, az előbbit a gazdaság hatékonyságának növelése, az utóbbit a munkavállalók szociális stabilitása érdekében. A *flexicurity* azonban csak addig működött, amíg a gazdaság prosperáló szakaszban volt, de abban a pillanatban, amikor ez a pályáiv megváltozott, a stabilizációt szolgáló eszközök összeomlottak.<sup>31</sup> A jóléti állam ideájához megfelelő politikai környezet is kellett, amely többek között a csalódások hatására is fokozatosan megváltozott. A jóléti állam ideológiája helyébe fokozatosan egy újabb eszme, a *welfare state* követője, a *workfare state* lépett.<sup>32</sup>

Az utóbbinak is több változata van, némelyeket szokták a jóléti állam aktív munkaerőpiaci politikája újragondolt folytatásának is tekinteni, míg másokat egyenesen a jóléti állam ellenpólusaként minősítenek. Mindenesetre a *workfare state* eszméjét és intézményrendszerét nem lehet önmagában értékelni, fel kell tárnunk azokat az okokat, amelyek életre hívták. Ami tanulmányom témáját illeti, az ezzel foglalkozó tudományok, így többek között a munkajog tudománya, semmit

<sup>30</sup> AGIUS SALIBA 2025.

<sup>31</sup> MADSEN 2002; GARCÍA-PÉREZ – MÚÑOZ-BULLÓN 2001; TIRABOSCHI 2008; VAUGHAN-WHITEHEAD 2011.

<sup>32</sup> KELEHER 1990; PECK 1999.

nem mondanak azzal, ha csupán konstatálják a változásokat, megállapítják a demokratikus deficit, az alárendeltség és a kiszolgáltatottság erősödését, és ebből kiindulva hirdetnek meg valamilyen önmagába forduló teleologikus megközelítést. Álláspontom szerint a munkajog tudományának is nyitnia kell más területek felé, túl kell lépnie saját hagyományos keretein éppen úgy, mint ahogyan a gazdasági, technológiai körülmények hatására a valóság is túllépett azokon.

#### IRODALOM- ÉS FORRÁSJEGYZÉK

- AGIUS SALIBA, Alex (2025): The Right to Disconnect. *Legislative Train Schedule*. Online: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-al-legislative-proposal-to-the-commission-on-the-right-to-disconnect>
- ALES, Eduardo (2018): Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective. In ALES, Edoardo – CURZI, Ylenia – FABBRIO, Tommaso – RYMKEVICH, Olga – SENATORI, Iacopo – SOLINAS, Giovanni (szerk.): *Working in Digital and Smart Organizations: Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*. Cham: Palgrave Macmillan, 11–28. Online: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-77329-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-77329-2_2)
- ALOISI, Antonio (2016): Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 653–690. Online: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>
- ALOISI, Antonio (2020): *Hierarchies without Firms? Vertical Disintegration, Outsourcing and the Nature of the Platform*. *Quaderni 8th Giorgio Rota Best Paper Award*. Online: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3124389>
- AUBERT-MONPEYSEN, Thérèse (1988): *Subordination juridique et relation de travail*. Paris: CNRS.
- BELLAMY, Richard (2006): Still in Deficit: Rights, Regulation, and Democracy in the EU. *European Law Journal*, 12(6), 725–742. Online: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0386-2006.00344.x>
- BELLOCCHIO, Riccardo (2020): Collaborazioni etero organizzate: La cassazione chiarisce la disciplina. *Lavoro Diritti Europa*, 2020/1. Online: [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/bellocchio\\_Collaborazioni\\_etero\\_organizzate\\_1.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/bellocchio_Collaborazioni_etero_organizzate_1.pdf)
- BENCZES István (2024): Makrogazdasági populizmus és/vagy a populizmus politikai gazdaságtana. In SZANYI Miklós – SZUNOMÁR Ágnes – TÖRÖK Ádám (szerk.): *Trendek és töréspontok V. Kockázatok és mellékhatások*. Budapest: Akadémiai, 13–43. Online: <https://doi.org/10.1556/9789636640323.1>
- COASE, Ronald H. (1937): The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405. Online: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- Commission of the European Communities (2006): *Green Paper: Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century*. COM(2006) 708 final. Online: <https://www>

- [europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_en.pdf](http://europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf)
- DAVIDOV, Guy (2016): *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford University Press. Online: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.001.0001>
- DAVIDOV, Guy (2017): The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1–2), 6–15. Online: <https://doi.org/10.20318/sllerj.2017.3921>
- DEAKIN, Simon F. – MORRIS, Gillian S. (1998): *Labour Law*. London: Butterworths.
- FEATHERSTONE, Kevin (1994): Jean Monnet and the „Democratic Deficit” in the European Union. *Journal of Common Market Studies*, 32(2), 149–170. Online: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.1994.tb00491.x>
- FIORI, Roberto (1999): *La definizione della „locatio conductio”: Giurisprudenza romana e tradizione romanistica*. Napoli: Jovene Editore.
- FLUME, Werner (1977): *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts*. Berlin–Heidelberg: Springer. Online: <https://doi.org/10.1007/978-3-642-61894-9>
- FREEDLAND, Mark R. (2003): *The Personal Employment Contract*. Oxford: Oxford University Press.
- FRIESS, C. John (2023): ESG’s Democratic Deficit: Why Corporate Governance Cannot Protect Stakeholders. *Virginia Law & Business Review*, 17(2), 245–280. Online: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4136714>
- GARCÍA PÉREZ, José Ignacio – MÚÑOZ BULLÓN, Fernando (2001): The Nineties in Spain: So Much Flexibility in the Labor Market? *Economic Working Papers at Centro de Estudios Andaluces*, E2001/01. Online: [https://ideas.repec.org/p/cea/doctr/a/e2001\\_01.html](https://ideas.repec.org/p/cea/doctr/a/e2001_01.html)
- HISSL, Christina (2021): Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, megjelenés alatt. Online: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>
- KAUFMANN, David J. – SOLER, Felicia N. – PERMESLY, Breton H. – COHEN, Dale A. (2015): A Franchisor is Not the Employer of its Franchisees or Their Employee. *Franchise Law Journal*, 34(4), 439–502.
- KELEHER, Patrick J., Jr. (1990): Workfare: Servitude or Success Formula? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3, 91–110. Online: <https://doi.org/10.1007/BF01388335>
- KENNEY, Martin – ZYSMAN, John (2016): What is the Future of Work? Understanding the Platform Economy and Computation-Intensive Automation. *BRIE Working Paper*, 2016-9. Online: <https://brie.berkeley.edu/publications/what-future-work-understanding-platform-economy-and-computation-intensive-automation>
- KISS György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajobban*. Pécs: Justis.
- KISS György (2023): A munkajog lehetőségei és határai. *Jogtudományi Közlöny*, 78(6), 261–268.
- Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions (2000). *European Parliament*. Online: [https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)
- MADSEN, Per Kongshøj (2002): The Danish Model of Flexicurity: A Paradise – with Some Snakes. In SARFATI, Hedva – BONOLI, Giuliano (szerk.): *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or Converging Tracks?* London: Routledge, 243–265. Online: <https://doi.org/10.4324/9781315251004>

- MAYER-MALY, Theo (1956): *Locatio conductio: Eine Untersuchung zum klassischen römischen Recht*. Wien: Herold.
- MEAD, Lawrence M. (1996): Welfare Policy: The Administrative Frontier. *Journal of Policy Analysis and Management*, 15(4), 587–600. Online: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6688\(199623\)15:4%3C587::AID-PAM5%3E3.o.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6688(199623)15:4%3C587::AID-PAM5%3E3.o.CO;2-D)
- MOLITOR, Erich (1925): *Das Wesen des Arbeitsvertrages: Eine Untersuchung über die Begriffe des Dienst- und Werkvertrags sowie des Vertrags über abhängige Arbeit*. Leipzig: Deichert.
- NIKISCH, Arthur (1960): Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht. *Recht der Arbeit*, (1), 1–5.
- PECK, Jamie (1999): From Welfare to Workfare: Costs, Consequences and Contradictions. *Industrial Law Journal (JUTA)*, 20(4), 808–844.
- PERULLI, Adalberto (2015): Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente. *Biblioteca '20 Maggio'*, 2015/2, 341–380. Online: [https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2015-2\\_Perulli.pdf](https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2015-2_Perulli.pdf)
- PÓKECZ KOVÁCS Attila (2001): A locatio conductio tagolódásának problematikája a modern romanisztikában. In KAJTÁR István – SZEKERES Róbert (szerk.): *Jogtörténeti Tanulmányok VII*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 337–359.
- PRASSL, Jeremias (2015): *The Concept of Employer*. Oxford: Oxford University Press. Online: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198735533.001.0001>
- PRASSL, Jeremias – RISAk, Martin (2016): Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 619–651.
- RICHARDI, Reinhard – WLOTZKE, Otfried szerk. (2000): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht I. Individualarbeitsrecht I*. München: C.H. Beck.
- RIEBLE, Wolfgang (1998): Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern: Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts? *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 29(3), 327–358. Online: <https://www.zaar.uni-muenchen.de/pub/vr1998-1.pdf>
- ROCCELLA, Massimo (2015): *Manuale di diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- ROLLAND, Louise (2005): „Qui dit contractuel, dit juste.” (Fouillée) ... en trois petits bonds, à reculons. *McGill Law Journal*, 51, 765–780. Online: [https://lawjournal.mcgill.ca/wp-content/uploads/pdf/8928115-1224864948\\_Rolland.pdf](https://lawjournal.mcgill.ca/wp-content/uploads/pdf/8928115-1224864948_Rolland.pdf)
- SCIOTTI, Rossella (2016): Il lavoro parasubordinato eterorganizzato ed il suo inquadramento giuridico. *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 103(2), 327–376.
- SOMLÓ Bódog (1907): *Állami beavatkozás és individualismus*. Budapest: Grill Károly.
- SUN, Ruonan – GREGOR, Shirley – KEATING, Byron (2015): Information Technology Platforms: Definition and Research Directions. *The 26th Australasian Conference on Information Systems*. Online: <http://dx.doi.org/10.48550/arXiv.1606.01445>
- TEUBNER, Günther (2004): *Netzwerk als Vertragsverbund*. Baden-Baden: Nomos.
- TIRABOSCHI, Michele (2008): The Reform of the Italian Labor Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 29(4), 427–458.
- TORRENT, Armando (2012): The Controversy on the Trichotomy „Res, Operae, Opus” and the Origin of the „Locatio Conductio”. *Revista Internacional de Derecho Romano*, 9, 378–420.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, Daniel szerk. (2011): *Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.

