



A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása

GYULAVÁRI Tamás¹

Az alkalmi munka terjedése, másként a munkavégzés alkalmivá válása világszerte tapasztalható és egyre markánsabb tendencia. Az alkalmi munkavégzés hagyományosan tömegesen jelen van a fejlődő világban, de egyre több fejlett országban is megjelenik, amelyet nemzeti szintű szabályozási kísérletek, önálló alkalmi jogviszonyok megjelenése kísér.

Az alábbi tanulmányban először az alkalmi munka terjedésének folyamatát, majd az alkalmi munka fogalmát és nemzeti szabályait tekintem át. Az alkalmi munkának mindmáig nem alakult ki ugyan egységes fogalma, de a nemzeti jogok számos hasonlóságot és azonos elemet tartalmaznak. Bár az alkalmi munkára vonatkozó nemzeti munkajogi részletszabályok is változatosak, ugyanakkor itt is azonosíthatók hasonló szabályozási célok és az ezeket szolgáló megoldások.

Az alkalmi munkára létesített önálló jogviszony lényege általában az időszakos, alkalmi, megszakításos munkavégzés, amely a munkavégzésből eredő kockázatokat szinte kizárólag a munkavégzőre terheli. A jogviszony alapvető sajátossága tehát a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megszűnése, amely a munkavégző oldalán kiszámíthatatlanságot, jövedelmi bizonytalanságot eredményez. Ebből következően az alkalmi munka a munkavégző szemszögéből nézve egy rendkívül gyenge munkajogi védelmet biztosító vagy akár teljesen védelem nélküli jogviszonytípus. A munkáltató szempontjai természetesen igencsak eltérőek, hiszen alacsony bérért megfelelő munkaerőt kap, mindenféle tartós, hosszabb távra szóló vagy akárcsak rövidtávú kötelezettségvállalás nélkül.

Az alkalmi munka meghatározása után azokat a nemzeti szabályokat tekintem át, amelyek az alkalmi munkavégzés munkajogi kereteit jelentik, elsődlegesen az uniós tagállamokban. A tanulmány célja annak vizsgálata, miként lehet az alkalmi munkavégzés részletes szabályozásával méltányosabban megosztani a munkáltatókat és a munkavállalókat terhelő kockázatokat, ezáltal javítva az alkalmi munkások munkafeltételeit.

¹ PPKE Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék, tanszékvezető egyetemi tanár, gyulavari.tamas@jak.ppke.hu

1. A munkavégzés alkalmivá válása

Az alkalmi munkavégzést – a bizonytalan foglalkoztatási formák csoportján belül is – a munkavégzők végtelen kiszolgáltatottsága jellemzi. A munkavégzés alkalmivá válása természetesen nem elszigetelt jelenség, hanem egyik, bár valóban fontos eleme a nem szokványos munkavégzés terjedésének, a hagyományos munkavállalói védelem erodálásának. Éppen ezért az alábbiakban azt vizsgálom, mennyire jellemző a munkavégzés alkalmivá válása a világ különböző részein, így különösen Európában, illetve hogyan illeszkedik ez a tendencia a munkaerőpiac átalakulásának globális folyamatába.

Az úgynevezett nem szokványos munkavégzés (*non-standard work*), másként a bizonytalan munkavégzési formák (*precarious work*) terjedése napjaink munkajogának meghatározó folyamata szerte a világon. Ez a munkavégzés annyiban nem szokványos (másként általános vagy klasszikus), hogy arra nem a normál munkaviszony (*standard employment relationship*) szabályait kell alkalmazni. A normál (standard, klasszikus) munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidős, valamint alapvető sajátossága a munkáltató és a munkavállaló közötti alárendelt kapcsolat.²

A nem szokványos munkavégzés azonban korántsem egy homogén kategória, hiszen általában beleértik többek között a részmunkaidőt, a határozott időt, a munkaerő-kölcsönzést, az alkalmi és behívásos munkát és az önfoglalkoztatást is. Ezek a jogviszonytípusok sokszínűek és gyakran átfedik egymást. Ráadásul a szakmai terminológia következetlensége is megnehezíti a jelenség vizsgálatát, hiszen nem minden ilyen jogviszony jelent bizonytalan foglalkoztatást (például egyes határozott idejű szerződések a normál munkaviszonyhoz hasonlatosak). Az összehasonlítást és a trendek elemzését tovább nehezítik a sokszínű nemzeti jogok közötti lényeges különbségek ezen a téren.³

Orientáló ebben a tekintetben az ILO tanulmánya, amely a nem szokványos munkavégzésnek az alábbi négy csoportját különbözteti meg:

- a) Nem határozatlan idejű munkaszerződések: határozott idő; meghatározott projekt, feladat elvégzése; idénymunka; alkalmi munka, beleértve a napi munkát.
- b) Nem teljes munkaidőre szóló munkaszerződések: részmunkaidő, beleértve a marginális részmunkaidőt; behívásos munkavégzés, beleértve a nulla órás szerződést.
- c) Nincs közvetlen alárendeltség a végső felhasználóval szemben: munkaerő-kölcsönzés; alvállalkozói lánc.
- d) Nem munkaviszonyban történik a munkavégzés: színlelt szerződés, gazdaságilag függő munkavégzés.⁴

² ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, International Labour Office, 2016. xxi–xxii. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

³ Zoe ADAMS – Simon DEAKIN: Institutional Solutions to Inequality and Precariousness in Labour Markets. *British Journal of Industrial Relations*, 2014/52. 787.

⁴ ILO (2016) i. m. xxi–xxii.

A határozatlan idejű, teljes munkaidős, klasszikusnak tekintett munkaviszony visszaszorulóban van az egész világon, mivel annak rovására terjeszkedik különösen a határozott idejű, az alkalmi és a részmunkaidős munkavégzés. Ezt a folyamatot úgy szokták jellemezni a szakirodalomban, mint a bizonytalan (*precarious*) foglalkoztatás terjedése.⁵ A nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése munkaerőpiaci szegmentációt eredményez, amely viszont egyenlőtlenséghez és egyes társadalmi csoportok marginalizációjához vezet.⁶

A fejlett ipari országokban a tradicionális teljes állás szerepét folyamatosan erodálják a helyébe lépő, bizonytalan jogviszonyok. Ezzel szemben a fejlődő világban eleve kis szerepe volt a védett, klasszikus munkaviszonynak, de a stabil jogviszonyok terjedése helyett a trend egyértelműen a bizonytalan jogviszonyok arányának (további) növekedése. A bizonytalan jogviszonyok – mindkét fenti országcsoportban – aránytalanul nagymértékben érintik a legsérülékenyebb munkavállalói csoportokat, így különösen a nőket, a bevándorlókat és az etnikai kisebbségeket. Az ILO tanulmánya szerint ez a folyamat mélyíti a szegénységet, a bizonytalanságot, az egyenlőtlenséget és aláássa a szolidaritást, valamint a szakszervezetek szerepét, alkupozícióját. Ennélfogva a szakszervezetek prioritása világszerte a bizonytalan foglalkoztatás visszaszorítása.⁷

Az alkalmi munka terjedése a bizonytalan, nem szokványos munka fenti folyamatainak egyik, lényeges elemeként értelmezendő. Az alkalmi munka nem elszigetelt jelenség, hanem a munkavégzésből eredő kockázatok munkavállalóra terhelésének folyamatába illeszkedik, ami az egész világon lejátszódott az elmúlt évtizedekben, és a nem szokványos foglalkoztatási formák terjedését eredményezi. A kockázatok hagyományos megosztásának gyengülését, válságát is jelzi ez a folyamat, amely a munkáltató kockázatainak jelentős részét átkerüli a munkavállalókra (*demutualisation of risk*).⁸

Az alkalmi munkát rendszerint a fejlődő országokhoz szokták kötni, ahol az alkalmi munka hagyományosan a munkaerőpiac alapvető jellemzője, és azt a jogi szabályozás általában a munkaviszonytól elkülönítve, önálló jogviszonyként szabályozza. Például Bangladesben és Indiában a munkavégzők kétharmada alkalmi munkás, Maliban és Zimbabweben mintegy harmada.⁹ A fejlődő országok jogrendszere és munkaerőpiaca jelentős mértékben eltér a magyar viszonyoktól, ezért ezeknek az országoknak a vizsgálatától az alábbiakban eltekintünk.

Ugyanakkor a fejlett ipari társadalmakban is egyre nagyobb teret nyer a marginális részmunkaidő, a behívásos munkavégzés, a nulla órás szerződés és az alkalmi munka. Ez tehát nemcsak európai jelenség, hanem a fejlett világ legtöbb országára jellemző. Az alkalmi munka numerikus rugalmasságot

⁵ ILO Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda. *International Journal of Labour Research*, 2013/1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf

⁶ ADAMS–DEAKIN i. m. 780.

⁷ ILO (2013) i. m. 30., 42.

⁸ Valerio DE STEFANO: Casual work beyond casual work in the EU: The underground casualisation of the European workforce – and what to do about it. *ELLJ*, 2016/2. 422.

⁹ ILO (2016) i. m. xxi., 8., 21.

(*numerical flexibility*) biztosít a munkáltatóknak, amely elősegíti a foglalkoztatási költségek jelentős csökkentését. A munkalehetőség hiányából eredő kockázatokat ugyanis teljes mértékben a munkavállaló viseli. A munkáltató kockázata arra korlátozódik, hogy nem lesz elérhető megfelelő munkaerő, amikor éppen szüksége volna rá. Erre nagy hatása van a gazdasági ciklusoknak, a válságoknak és a felívelő időszakoknak.¹⁰

A kockázatok ilyen módon történő megosztása akár kedvező is lehet mind a két félnek. A munkavégző nem mindig akar elköteleződni hosszabb távra, fix óraszámra, hanem gyakorta megelégszik annyi munkalehetőséggel, amennyi keresés nélkül alkalmanként, de rendszeresen adódik. Ez persze a munkavégző egyéni szociális, gazdasági körülményeitől függ. A munkáltató pedig az alkalmi munkánál elfogadja azt a valós kockázatot, hogy nem garantált a munkaerő, hiszen elég nagy merítési lehetőség esetén a munkaerőhiány kockázata nem túl nagy, cserébe viszont sokat spórolhat a foglalkoztatás költségein, függően persze a fizetendő közterhek mértékétől.¹¹

Amint említettem már, az alkalmi munkát főként a fejlődő országokhoz szokták kötni. Valójában mind a fejlett, mind pedig a fejlődő országokban egyaránt régóta létező, napjainkban a fejlett világban is növekvő¹² és egyre több országban külön szabályozott foglalkoztatási forma.¹³ Terjedése mellett fontos jellegzetessége, hogy nem korlátozódik a kisvállalkozásokra, hanem nagyobb munkáltatók is gyakran használják. Példaként említhető az Egyesült Államok, ahol a munkavégzők 10%-a dolgozik rendszertelenül vagy behívás alapján. Jellemzően az alacsony jövedelemmel rendelkező társadalmi csoportokban magas az ilyen munkavégzők aránya. Ausztráliában kiemelkedően magas az arányuk, hiszen az összes munkavégző 24%-a alkalmi munkavállaló, bár hiányzik annak jogi fogalma.¹⁴

Európában is egyre inkább jellemző az alkalmi munka. Például 2004-ben négy európai országban (Egyesült Királyság, Finnország, Hollandia, Spanyolország) 7%-ra becsülték az alkalmi munkavállalók számát. Romániában 2011 óta létezik alkalmi munkavállalói jogviszony,¹⁵ a trend pedig egyértelmű: 2011-ben 150 000 alkalmi munkás dolgozott 2,34 millió munkanapot, 2012-ben 340 000 munkás 4 millió napot, míg 2013-ban már 516 000 alkalmi munkavállaló 4,5 millió munkanapot.¹⁶ Az alkalmi munkások és a munkanapok száma dinamikusan nőtt, míg a regisztráló munkáltatók száma csökkent, ami azt bizonyítja, hogy az alkalmazó munkáltatók vesznek fel egyre nagyobb számú alkalmi mun-

¹⁰ A 2008–2009-es gazdasági válság következtében hosszú ideig munkaerő túlkínálat volt Európában, amely 2017. év körül váltott át strukturális munkaerő túlkeresletre. Míg korábban egyszerű volt alkalmi munkavégzőt találni, addig a gazdaságilag felívelő időszakban ez valóban komoly nehézséget okozhat a munkáltatóknak, ami nem kedvez az alkalmi munka terjedésének.

¹¹ Hugh COLLINS: *Employment Rights of Casual Workers*. *ILJ*, vol. 29., no. 1. (2000) 73.

¹² A bizonytalan, nem szokványos jogviszonyok száma általánosságban növekvő tendenciát mutat, ma már a fejlett országokban is (ADAMS–DEAKIN i. m. 780.).

¹³ DE STEFANO (2016) i. m. 422.

¹⁴ ILO (2016) i. m. xxi., 8.

¹⁵ 2011 előtt a munkajog nem tett különbséget az egy napos vagy hosszabb határozott idejű munkaviszonyok között Ld. Jan BUELENS – John PEARSON (eds.): *Standard work: an anachronism?* Antwerp, Intersentia, 2013. 111.

¹⁶ EUROFOUND: *New Forms of Employment*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015. 52. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf [a továbbiakban: EUROFOUND (2015)]

kást.¹⁷ Ez arra utal, hogy a költségek és az adminisztrációs terhek csökkentése érdekében a hagyományos munkaviszonyt cserélik le alkalmi munkavégzésre irányuló, kevésbé védett jogviszonyra (lásd például a társadalombiztosítási és egyes munkavállalói jogok hiányát).

Összegzésként elmondható, hogy a munkavégzés alkalmivá válása világszerte tapasztalható, hagyományosan a fejlődő világhoz kötődő, de ma már a fejlett országokban, így különösen Európában is tapasztalható tendencia. Ez a folyamat feltartóztatatlannak tűnik, mivel a munkáltatók elsősorban az olcsóbb foglalkoztatási formákat keresik, és az alkalmi munkát számos eleme alkalmassá teszi a költségek csökkentésére. Éppen ezért a fejlett világban nem a tilalom, hanem az alkalmi munkavégzés önálló jogviszonytípusként történő szabályozása a trend. Az alábbiakban először az alkalmi munka fogalmát és szabályozásának tapasztalatait tekintjük át. Mindenekelőtt azonban el kell határolnunk az alkalmi munka fogalmát más hasonló, vele sokszor átfedésben lévő (bizonytalan) jogviszonytípusoktól.

2. Az alkalmi munka elhatárolása más bizonytalan foglalkoztatási formáktól

Az alkalmi munkavégzésre irányuló jogviszony elnevezése nem egységes. Az alkalmi munka (*casual work*) elnevezés mellett számos országban egyszerűsített munkavégzésnek (például Magyarország)¹⁸ vagy napi munkának (például Románia)¹⁹ nevezik. Ugyanakkor gyakran ebbe a kategóriába sorolják a nulla órás szerződéseket (például Egyesült Királyság) és a *voucherrel* történő munkavégzést is (például Olaszország, Litvánia). A határozott idejű, másként átmeneti munkavégzés (*temporary work*) terminológiát viszont egyre inkább a stabilabb, szabályozott határozott idejű szerződésekre használják, míg alkalmi munka (*casual work*) alatt a kevésbé szabályozott, be nem jelentett munkát értik. Az alkalmi munka ugyanis sokszor kapcsolódik, vagy átfedésben van a be nem jelentett, úgynevezett fekete munkával is (*illegality, undeclared work*). A továbbiakban az alkalmi munka kifejezést használjuk, kivéve, ha az adott ország joga kifejezetten más elnevezést használ (például a magyar jogról szóló részben).

Az alkalmi munka fogalmának meghatározása előtt ismertetem azokat a jogviszonyokat, amelyek sok hasonlóságot mutatnak az alkalmi munkával. Az alkalmi munkával átfedésben lévő jogviszonyok közül az alábbiakban röviden kitérek a német *mini-job* jogintézményére, a *voucherrel* történő munkavégzésre, valamint az önfoglalkoztatásra. A behívásos munkaviszony és különösen a nulla órás szerződések problematikáját is megemlítem, de ezeknek elméleti és gyakorlati jelentőségük miatt a részletes elemzésétől eltekintek.

¹⁷ Florina PRESADA: *New forms of employment. Casual work, Romania. Case study 60: Policy analysis*. Eurofound, 2016. 7. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/60_-_ef1461_-_ro_-_casual_work_-_law_52_20112_-_pworks_final_0.pdf

¹⁸ Román elnevezése: *activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri*. Ld. EUROFOUND (2015) i. m. 51.

¹⁹ PRESADA i. m. 2.

A bizonytalan foglalkoztatási formák egyik alapvető sajátossága tehát az, hogy elmosódnak közöttük a határok, sokszor egymást átfedve jelennek meg a gyakorlatban. Éppen ezért számos országban nehéz akár még becslést is adni az alkalmi munkavállalók számáról, hiszen a statisztikákban is keverednek a határozott idejű, (marginális) részmunkaidős, nulla órás vagy éppen bedolgozói szerződésekkel.²⁰ Bár nincsenek tiszta határok az egyes foglalkoztatási formák között, mégis léteznek alapvető különbségek. Meg lehet tehát különböztetni az alkalmi munkát más, hasonló bizonytalan foglalkoztatási formáktól.

A bizonytalan foglalkoztatási formák körében elsőként az alkalmi munka és a behívásos munka közötti hasonlóságokat és átfedést érdemes érinteni. A behívásos munkaviszony egyrészt (általában a nemzeti jogokban) formálisan munkaviszony, másrészt a részmunkaidőhöz is sok tekintetben ugyanannyira hasonlít, mint az alkalmi munkavégzéshez.²¹

Itt meg kell említeni Mark Freedland oxfordi professzor elméletét, amely szerint a személyes munkavégzésre irányuló szerződéseknek három típusa különböztethető meg: a folyamatos, a megszakításos és a rövid időtartamú alkalmi foglalkoztatás. Az alkalmi munka általában egy hétnél rövidebb ideig tart, és a felek több ilyen szerződést létesíthetnek egymással, de ezek a szerződések – a munkavégzők személyén kívül – semmilyen módon nem kapcsolódnak egymáshoz. A szerződés tehát folyamatos az adott rövid munkavégzési idő alatt, de a munkavégzések közötti időszakban ilyen folyamatosság, folytonosság nem létezik. Ezzel szemben a megszakításos (behívásos) foglalkoztatás esetén a munkavégzések közötti időtartamok a munkaviszony szünetelésének minősülnek.²² Az alkalmi munka és a behívásos munkaviszony között tehát alapvető dogmatikai különbségek azonosíthatók.

Számos *common law* jogrendszerben (például Ausztrália, Kanada, Új-Zéland) az alkalmi munka létező és terjedő munkajogi jelenség.²³ Az alkalmi munka lényege a *common law* rendszerben az, hogy a munkaviszony csak azokban az időszakokban létezik, amikor kötelezettség van a munkavégzésre, de a feleknek nincs kötelezettsége egymással szemben a munkavégzések közötti időszakokban. Ha a felek joggal várják azt, hogy további munka lesz biztosítva és ellátva, akkor kölcsönös kötelezettségük keletkezik ennek a várakozásnak a teljesítésére.²⁴ Az ausztrál legfelsőbb bíróság szerint az alkalmi munka lényege a munkáltató előzetes kötelezettségvállalásának hiánya arra, hogy a munkavállalót meghatározott ideig (napokra, órákra) alkalmazni fogja munkavégzésre.²⁵ A behívásos

²⁰ COLLINS i. m. 73.

²¹ ILO (2016) i. m. 23.

²² Freedland ezt *sub-employment phase*-nek nevezi. Ld. Mark FREEDLAND: *The personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003. 485–486.

²³ Janine BERG – Valerio DE STEFANO: Beyond „casual work”: old and new forms or casualization in developing and developed countries and what to do about it. Presentation at the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network (Geneva, 8–10 July 2015), <http://www.rdw2015.org/download>

²⁴ „At common law, the essence of casual employment is that an employment relationship exists only during periods of work or engagement to work and the parties have no obligations to each other in between such periods.” *Jinkinson v. Oceana Gold (NZ) Ltd* [2009] 9 NZELC 93, 341, idézi: ILO (2016) i. m. 25.

²⁵ „The essence of casualness is the absence of a firm advance commitment as to the duration of the employee’s employment or the days (or hours) the employee will work.” *Williams v. MacMahon Mining Services Pty Ltd* [2010] FCA 1321, idézi: ILO (2016) i. m. 25.

munka és a nulla órás szerződés esetében a szerződéses kötelezettség viszont tartós, csak a tényleges munkavégzési kötelezettség megszakításos.²⁶

A minimális, másként marginális részmunkaidő is sok hasonlóságot mutat az alkalmi munkával. A marginális részmunkaidő fogalma is sokféle szerződéstípust foglal magában, ezek különféle típusai számos európai országban jelentős növekedést mutatnak (például Ausztria, Franciaország, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország). Közös jellemzőjük az alacsony óraszám, amely általában heti 15 munkaóránál kevesebb munkaidőt jelent.²⁷

A minimális, marginális részmunkaidőre jó példa a német jogban régóta szabályozott, a 2003. évi Hartz-reform óta dinamikus növekvő jogi forma, az úgynevezett *mini-job*. Eredetileg az 1960-as években vezették be ezt a jogviszonyt annak érdekében, hogy a háztartásbeli nőket integrálják a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokban.²⁸ A *mini-job* azt jelenti, hogy a munkavállaló minimális óraszámú részmunkaidőben dolgozik és az ebből származó bevétele maximálva van: 2003-ban a korábbi 325 euróról emelték 400,²⁹ majd később 450 euróra a maximális havi bért. A *mini-job* tehát a részmunkaidő egy speciális, alacsony óraszámú típusa, melynek a Hartz-reform eltörölte a korábbi korlátját, de a gyakorlatban általában továbbra is heti 15 óra a maximum. A munkavállalói oldalon meglévő kényszer és kiszolgáltatottságot jelzi, hogy a kizárólag *mini-jobban* dolgozók harmada több órát szeretne dolgozni, ha lehetne.

Itt meg kell jegyezni, hogy a Hartz-reform 2003-ban bevezetett még egy német sajátosságot, az úgynevezett *midi-jobot*, amely a fenti jogviszonyra a jövedelemhatárt 450–850 euróban határozta meg.³⁰ A *midi-job* azért vonzó, mert csak fokozatosan nő a bevétellel a járulékterhelés, nem pedig hirtelen ugrik a teljes járulékterhelésre a jövedelemtől függetlenül.³¹

A Schröder-kormány célja az volt a fenti reformokkal, hogy a magas szinten állandósult, ráadásul tartós munkanélküliséget csökkentse az alacsony bérezésű jogviszonyok számának növelésével.³² A *mini-job* nagy és növekvő népszerűségét jelzi, hogy 1991-ben még csak 2 millió, 2005-ben viszont már 4,7 millió ember dolgozott ebben a munkajogi, társadalombiztosítási jogviszonyban és további 1,7 dolgozónak volt ilyen második jogviszonya. 2010-ben viszont már 7,3 millió *mini-job* volt, amelyből 2,4 millió volt a mellékállás.

²⁶ DE STEFANO (2016) i. m. 424.

²⁷ Jon MESSENGER – Paul WALLOT: The Diversity of Marginal Part-Time. *INWORK Policy Brief*, 2015/7. 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf

²⁸ Claudia WEINKOPF: Germany: precarious employment and the rise of mini-jobs. In: Leah VOSKO – Martha MACDONALD – Iain CAMPBELL (eds.): *Gender and the Contours of Precarious Employment*. London, Routledge, 2009. 181.

²⁹ Jacob F. KIRKEGAARD: Making Labor Market Reforms Work for Everyone: Lessons from Germany. *Peterson Institute for International Economics, Policy Brief*, 2014/1. 4. <https://piie.com/publications/policy-briefs/making-labor-market-reforms-work-everyone-lessons-germany>

³⁰ Berndt KELLER – Hartmut SEIFERT: Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns. *Transfer*, vol. 19., no. 4. (2013). 457–474., 459–460.

³¹ Janine LESCHKE – Günther SCHMID – Dorit GRIGA: On the marriage of flexibility and security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany. *WZB Discussion Paper*, SP I 2006-108. 13. <https://www.econstor.eu/handle/10419/43983>

³² MESSENGER–WALLOT i. m. 4.

A reform hatására jelentősen nőtt a foglalkoztatási ráta, amely növekedés nagyrészt valóban az új *mini-job*oknak volt köszönhető. Különösen nagy változás volt az, hogy a munkavállaló járulégmentesen dolgozhat másodállásként *mini-job* jogi formában, ezért a munkahelyteremtés legfőbb forrásává ez vált. A Hartz-reform óta a munkavállalóknak mintegy 20%-a *mini-jobban* dolgozik, elsősorban a kereskedelemben és a vendéglátásban. Főként nők (66%), 20 év alatti és 64 feletti férfiak, illetve másodállásban dolgoznak *mini-jobban*, tehát kiegészítő jövedelemforrásként kiváló ez a jogviszonytípus.³³

A munkáltató ugyan 30%-os társadalombiztosítási járulékot és adót fizet (13% egészségbiztosítás, 15% nyugdíjbiztosítás és 2% adó),³⁴ de a munkavállaló mentes minden adó- és járulékfizetéstől.³⁵ A munkáltatók magasabb közterhet fizetnek a *mini-jobban* dolgozók után (30%), mint a többi munkavállaló esetében (21%). A gyakorlatban azonban sokszor mégis a munkáltatók profitálnak a munkavállaló járulégmentességéből, mivel a kötelező minimális – például a kollektív szerződésben szereplő – bérnél alacsonyabb fizetést kapnak.³⁶ Ezzel szemben a munkavállalókat a *mini-jobban* nem terheli semmilyen adó vagy járulék, ezért arra ösztönzi őket, hogy ha más jogviszonyuk mellett másodállásban is dolgoznak vagy van más munkajövedelmük, akkor ez a járulégmentes *mini-jobban* történjen. Az alacsony járulékfizetés miatt azonban komoly feszültséget is jelent a *mini-jobban* dolgozók várhatóan alacsony nyugdíja.³⁷

Összességében a 2003-as Hartz-reform hatalmas lökést adott a marginális részmunkaidő alkalmazásának, elsősorban a jövedelmi határ emelésével és a kedvező közterhekkel (a munkavállaló mentességével az adó- és járulékfizetés alól). A szolgáltatóiparban sok munkáltató alkalmaz *mini-jobban* dolgozókat, mert olcsó és rugalmas ez a foglalkoztatási forma. A *mini-job* új állásokat is teremt, de – legalábbis részben – csupán egy rosszabb jogviszonnyal váltja fel a korábban is létezett munkaviszonyokat. Terjedését tehát több tényező együttesen segíti, így különösen a munkavállalók és munkáltatók érdekeltsége, amelyeket erősített a szabályozás reformja.³⁸

Az adó- és járulékfizetéstől eltérően a munkajogi szabályok szempontjából a *mini-jobban* dolgozó nem különbözik a többi munkavállalótól, mivel a *mini-job* a részmunkaidős munkaviszony munkajogi szabályainak hatálya alá esik.³⁹ Amint látni fogjuk, ez egy rendkívül lényeges különbség az alkalmi munkához képest, amelynél rendszerint hiányzik a munkajogi védelem. A látszat ellenére azonban a *mini-jobban* dolgozók esetében is vannak problémák ezen a téren. Bár elvileg megilletik a *mini-jobban* dolgozót az olyan alapvető munkavállalói jogok, mint a fizetett szabadság és a betegszabadság, de

³³ LESCHKE–SCHMID–GRIGA i. m. 13–14.

³⁴ Kivételesen a háztartási munkánál a közteher mértéke mindössze 12%. Ld. KIRKEGAARD i. m. 4.

³⁵ Reinhard BISPINCK – Thorsten SCHULTEN: Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany. *WSI-Diskussionspapier*, 2011/178. 4. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_178.pdf; KELLER–SEIFERT i. m. 461.

³⁶ WEINKOPF i. m. 182.

³⁷ KELLER–SEIFERT i. m. 466.

³⁸ WEINKOPF i. m. 183–184.

³⁹ A *mini-job* adó- és járulékkerhelése az elmúlt évtizedekben folyamatosan változott. Ld. Bernhard EBBINGHAUS – Werner EICHHORST: Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991-2005. *IZA Discussion Paper*, no. 2505. (2006). 15. <http://ftp.iza.org/dp2505.pdf>

a gyakorlatban sokszor csak a ténylegesen ledolgozott órák ellenértékét kapják meg. Ezen túl további lényeges hátrány, hogy alacsonyabb a bérük és korlátozottak a társadalombiztosítási jogaik.⁴⁰

A behívásos munkaviszonyhoz és a *mini-job*hoz hasonló átfedés tapasztalható az alkalmi munka és a *voucher*rel történő munkavégzés között is. A *voucher* nehezen fordítható le magyarra, ezért a pontos tartalom érdekében a *voucher*rel történő munkavégzés kifejezést használok. Az informális, feketemunka elleni harc eszközeként vezették be egyes európai országokban (például Ausztria, Belgium, Franciaország, Görögország, Litvánia, Olaszország) a *voucher*rel történő munkát, elsősorban a házi munkában és a mezőgazdaságban.⁴¹ Ez az Eurofound meghatározása szerint azt jelenti, hogy a munkáltató egy harmadik féltől (általában hatóságtól) beszerez egy *vouchert*, amellyel pénz helyett fizet a munkavégzőnek. Ezekben az esetekben általában meghatározott feladatot végeznek el vagy rövid ideig dolgoznak, ezért a *voucher*rel történő munka átfedésben van az alkalmi munkával.⁴²

A *voucher*rel történő munkavégzés és az alkalmi munka tehát számos ponton és országban egybeesik, de sokszor különböznek is egymástól ezek a szabályozott jogviszonyok. A *voucher*rel történő alkalmi munkavégzés szabályozására jó példa Olaszország, ahol 2003-ban vezették be először ennek a jogviszonytípusnak a szabályait,⁴³ amelyeket legutoljára 2017-ben alakítottak át jelentős mértékben.⁴⁴ Olaszország mellett Litvánia jó példa arra, amikor a *voucher*rel történő munkavégzés lényegében alkalmi munkát jelent, és a *vouchert* nem egy külső szolgáltatótól kell megvásárolni, hanem a munkáltató vezeti az alkalmi munkavállalói könyvre emlékeztető regisztert.⁴⁵

Megemlítem még Belgiumot, ahol 2001-ben vezették be a *voucher*rel történő munkavégzést a kiszolgáltató munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése és a be nem jelentett munkavégzés csökkentése érdekében. Ugyanakkor a házi munkáknál alkalmazott *voucher* mellett külön szabályozzák az alkalmi munkára létesített jogviszonyt is.⁴⁶

Az alkalmi munkához hasonló, azzal átfedésben lévő jogviszonyok körében végül meg kell említeni az önfoglalkoztatást is.⁴⁷ Az önfoglalkoztatással összefüggésben említhető meg az interneten alapuló munkavégzés, amely szintén gyakran alkalmi munkában történik. Az új technológiák használata

⁴⁰ WEINKOPF i. m. 182.

⁴¹ ILO (2016) i. m. 26.

⁴² A meghatározást és nemzeti szabályok áttekintését ld. EUROFOUND (2015) i. m. 82–102.

⁴³ Lisa RUSTICO: *New forms of employment. Voucher-based work, Italy. Case study 45: Policy analysis.* Eurofound, 2016. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/45_-_ef1461_-_it-service_vouchers_final.pdf

⁴⁴ Feliciano IUDICONE: *Italy: New voucher-based work scheme provokes debate.* Eurofound, 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc-eurwork/articles/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>

⁴⁵ Elma CAECIDO – Vaida GINEIKYTÉ: *New forms of employment. Voucher-based work, Lithuania. Case study 56: Policy analysis.* Eurofound, 2016. 5. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/56_-_e1461_-_lt_-_service_vouchers_-_act_on_provision_of_services_in_agriculture_and_forestry_-_pwedited_-_final.pdf

⁴⁶ Jan VAN PETEGHEM – Monique RAMIOUL: *New forms of employment. Voucher-based work, Belgium. Case study 43: Policy analysis.* Eurofound, 2016. 1. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/43_-_ef1461_-_be-service_vouchers_final.pdf

⁴⁷ Valerio DE STEFANO – Antonio ALOISI: *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. Bocconi Legal Studies Research Paper*, 2018/1. 5. [Bocconi Legal Studies Research Paper No. 1, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866)

ta (applikáción keresztül történő munkavégzés, *crowdwork*) kifejezetten elősegíti az alkalmi munka terjedését.⁴⁸

Az alkalmi munka tehát korántsem egy kiforrott, vegytiszta munkajogi kategória. Bár sok országban létezik szabályozott formában, még sincs egységes jogi fogalma és gyakran összerosódik más, hasonló munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal. Ezek közül ki kell emelni a behívásos munkaviszonyt, amely hasonlóan alkalmi, megszakításos munkavégzést jelent, de a munkavégzési kötelezettség folyamatosan fennáll, szemben az alkalmi munkával. Hasonló jegyeket mutat még a *voucherrel* történő munkavégzés és a marginális részmunkaidő is, de ezeknek a jogi kategóriáknak az elemzésére nem térünk ki. Az alábbiakban tehát az alkalmi munka szűk értelmezésével kíséreljük meg definiálni ezt az önálló, különálló jogviszonytípust.

3. Az alkalmi munka fogalma a nemzetközi munkajogban

Az alkalmi munka szabályozásával kapcsolatban elsődlegesen azt érdemes tisztázni, mit értünk ezen a munkavégzési formán. Előzetesen megállapítható, hogy nincs általánosan elfogadott definíciója, mivel meghatározása országról országra változik. A nemzeti meghatározások közös jellemzője 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 meghatározott számú munkanapra szól.⁴⁹ Az alkalmi munka definiálásával kapcsolatban a nemzetközi munkajogi háttérrel érdemes kezdeni. Ezt követően mutatjuk be a nemzeti jogokban létező meghatározásokat.

Az alkalmi munka európai terjedése ellenére az EU jogi és politikai intézményrendszere alig vesz tudomást erről az egyre lényegesebbé váló munkaerőpiaci folyamatról. Az EU elsődleges és másodlagos jogában, de az ILO egyezményekben sincs definiálva az alkalmi munka, és a jelenségről is kevés szó esik. Ennek ellenére több uniós és ILO jogszabályban használják az alkalmi munka terminológiát, rendszerint azonban csupán arra, hogy kizárják azt az adott szabály alkalmazásából.⁵⁰ Kivételt jelent a határozott idejű munkaviszonyokról szóló 1999/70/EK irányelv, amellyel kapcsolatban az Európai Bíróság kimondta, hogy az alkalmi munka az irányelv hatálya alá tartozik.⁵¹ Az Európai Bíróság *Commission v. Luxembourg* ítélete⁵² szerint a határozott időről szóló irányelvbe ütközik az a nemzeti jogi rendelkezés, amely kiveszi az időszakosan foglalkoztatott előadóművészeket az egymást

⁴⁸ BERG—DE STEFANO i. m.

⁴⁹ EUROFOUND (2015) 46–47.

⁵⁰ DE STEFANO (2016) i. m. 422.

⁵¹ C-486/08. számú *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* ügy [2010] ECR I-03527.

⁵² C-238/14. számú *Commission v. Luxembourg* ügy [2015] ECR nyp.

követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések hatálya alól.

Itt meg kell még említeni a részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelvet is, amelynek hatálya alá tartozik ugyan az alkalmi munka, de a tagállamok objektív okokból az irányelv alól részben vagy egészben kizárhatják azokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, akik alkalmi munkát végeznek.⁵³ Az ilyen kivételeket az indokolja, hogy a rövid időtartamú munkavégzés esetén a munkáltatók terheit csökkentse. A kivételeket azonban időszakonként (rendszeresen) felül kell vizsgálni annak megállapítása érdekében, hogy a fenntartásukat megalapozó objektív okok fennállnak-e még.⁵⁴

Az alkalmi munka gyors terjedése különösen indokoltá teszi az ilyen kivételeknek az átgondolását, mivel azok a közvetett diszkrimináció forrásai lehetnek. A kiszolgáltató munkavégzők ugyanis felülreprezentáltak az alkalmi munkavégzők között, ezért indokolt lehet az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása és deklarálása a lehető legnagyobb mértékben az alkalmi és más munkavállalók között.⁵⁵ Az alkalmi munka terjedése eredményeképpen egyre többen és egyre hosszabb ideig dolgoznak „alkalmanként”, ezért az uniós szabályok alóli kivétel eredeti indoka, a munkáltatók tehermentesítése már nem minden esetben tűnik elegendő indoknak a kivételek fenntartására.

Az uniós jog mellett érdemes kitérni a nemzetközi kutatások eredményeire is, így különösen az ILO és az Eurofound alkalmi munkavégzéssel kapcsolatos megállapításaira. Az ILO egyik tanulmányának – természetesen nem kötelező erejű, pusztán szakmai – meghatározása szerint az alkalmi munka a munkavégző rövidtávra szóló vagy alkalmi és megszakításos (*intermittent*) kötelezettségvállalása, gyakran meghatározott óraszámra, napokra vagy hetekre. A munkavégzésért napi vagy időnként ismétlődő megállapodás alapján jár a bér. Gyakran informális az alkalmi munka, így sokszor a munkaviszonyra vonatkozó munkajogi szabályozás hatályán kívül esőnek tekintik.⁵⁶ Az ILO másik dokumentuma szerint az alkalmi munkavállalók (munka)szerződésének⁵⁷ hatálya nem folytatódik egy rövid időszakot követően, amely időszakot a nemzeti szabályok határoznak meg.⁵⁸ Ezek az ILO meghatározások természetesen semminemű kötelező erővel nem rendelkeznek, de összegyűjtik a nemzeti definíciók közös pontjait, így különösen utalnak a rövid időtartamra és az általános munkajogi védelemből való kizárára.⁵⁹

Hasonlóképpen az Eurofound tanulmánya⁶⁰ szerint az alkalmi munka nem stabil és folyamatos munkavégzés, a munkáltatónak pedig nincs semminemű kötelezettsége arra, hogy az alkalmi mun-

⁵³ Ugyanilyen szabályt tartalmaz a munkavállalók írott tájékoztatásáról szóló 91/533/EGK irányelv, 1(2); valamint a 158. számú ILO egyezmény, 2(2).

⁵⁴ 97/81/EK irányelv 2(2).

⁵⁵ ILO (2016) i. m. 256–257.

⁵⁶ Uo. 22.

⁵⁷ Amint a nemzeti munkajogok áttekintéséből látni fogjuk, nem minden jogrendszerben minősül munkaviszonynak az alkalmi munkavégző jogviszonya.

⁵⁸ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), 14(e), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf>.

⁵⁹ DE STEFANO (2016) i. m. 422–423.

⁶⁰ „[...] work which is irregular or intermittent with no expectation of continuous employment” Ld. EUROFOUND (2015) i. m. 46.

kásnak munkát biztosítson, hanem csak akkor tesz így, amikor éppen szüksége van rá. Ezzel összhangban az Európai Parlament tárgyban született dokumentuma is azt hangsúlyozza, hogy az alkalmi munka „rendszerűen vagy megszakításos, a folyamatos foglalkoztatás reménye nélkül”.⁶¹ Mivel az alkalmi munka lényege az, hogy a munkáltatók gyorsan felvesznek munkavégzőket egy feladat elvégzésére, ezért gyakran merítenek az alkalmi munkavállalók rendelkezésre álló csoportjából. Ezeket a munkavállalói csoportokat maguk hozzák létre külső közreműködő szervezetek, például munkaerő-kölcsönző cégek vagy éppen online platformok segítségével. A munkaerő toborzásának módja a szokásos: álláshirdetések, munkaügyi szolgálat, közösségi média, személyes kapcsolatok segítségével, előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján.⁶²

Az alkalmi munkának tehát nincs egységes nemzetközi munkajogi fogalma, így annak fogalmi elemei sokszínűek, országonként különbözhetnek. Amint láttuk, az uniós jog sem határozza meg annak fogalmát, hanem csak az alkalmi munka kizárását teszi lehetővé egyes irányelvek hatálya alól. Az uniós jog tehát a nemzeti jogra hagyja annak meghatározását, hogy a tagállami jogalkotó mit zár ki egy irányelv hatálya alól ilyen munkavégzésként. Az ILO és az EU által publikált tanulmányok szerint a nemzeti meghatározások közös pontjai általában a munkavégzés megszakításos, alkalmi, átmeneti természete; a maximális időtartam meghatározása; meghatározott, a munkáltató fő tevékenységétől eltérő feladat elvégzése; valamint órabér vagy napibér fizetése. A fenti kutatások megállapításai szerint a nemzeti jogi fogalmak általában ezeket az elemeket vagy azok egy részét kombinálják.⁶³ Az alábbiakban a nemzeti munkajogok meghatározásait és részletszabályait vizsgálom részletesen.

4. Az alkalmi munka meghatározása a nemzeti munkajogokban

A világon több mint negyven országban szabályozzák az alkalmi munkát önálló jogviszonyként, főként a fejlődő, de egyre inkább a fejlett országokban is. Tanulmányom szempontjából a fejlett európai országok, az EU tagállamok szabályozásainak van különös jelentősége. Ilyen különálló, alkalmi foglalkoztatási forma került szabályozásra a következő európai országokban: Belgium, Franciaország, Horvátország, Magyarország, Olaszország, Románia, Szlovákia, Szlovénia. Az alkalmi munka azonban mind a mai napig nem került szabályozásra az alábbi EU tagállamokban: Ausztria, Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Észtország, Finnország, Görögország, Lengyelország, Litvánia, Málta, Németország, Portugália, Spanyolország.⁶⁴

Ezekből a felsorolásokból az a következtetés vonható le, hogy az EU tagállamok kisebb, de egyre növekvő részében születik külön szabályozás az alkalmi munkáról. A munkavégzés alkalmivá

⁶¹ EUROPEAN PARLIAMENT: Atypical work in the EU. Social Affairs Series. *Working paper*, SOC1106 EN, 3-2000. 16–17.

⁶² EUROFOUND (2015) i. m. 47–48.

⁶³ BERG–DE STEFANO i. m.

⁶⁴ EUROFOUND (2015) i. m. 46–47.

válása tehát az EU tagállamokban is létező és egyre erősödő jelenség. Az is jól látszik, hogy a kelet-közép-európai térség tagállamai aktívabbak ebben a tekintetben, mint a nyugat-európai tagállamok. Románia, Szlovákia és Magyarország elsősorban a feketemunka visszaszorítására alkalmazza ezt a foglalkoztatási formát.

Az ILO tanulmánya azonban nemcsak az európai országok, hanem a világban található összes jogi definíciót is vizsgálva az alábbi közös elemeket azonosította:

- a munkavégzés határozott idejű, alkalmi, megszakításos, amelynek időtartama általában maximumálva van;
- rendszerint különül a munkáltató általános tevékenységétől, azt különös körülmények teszik indokolttá;
- gyakorta napibért vagy órabért kapnak.⁶⁵

Ezeknek a szabályoknak különféle kombináció létezik a nemzeti jogokban. Az alábbiakban Szlovénia és Olaszország példáján keresztül mutatjuk be az alkalmi munka, illetve a *voucherrel* történő alkalmi munka lehetséges, működő modelljeit.

Szlovéniában az alkalmi munkának két formája van: a diákmunka és a nyugdíjas alkalmi munka. A diákmunkának (*študentsko delo*) az a célja, hogy a 15–26 év közötti fiataloknak (középiskolásoknak és egyetemistáknak) segítsen belépni – diákmunka ügynökségeken keresztül – a munkaerőpiacra és munkatapasztalatot szerezni.⁶⁶ Ennek a lehetőségnek a vonzerejét mutatja, hogy az ilyen diákmunka aránya a foglalkoztatottakon belül a 2000. évi 1%-ról 2010-re 4%-ra nőtt (37 000 diák). Más becslés szerint a diákok fele dolgozik, 90%-uk a diákmunka fentiekben leírt jogviszonyában, általában rövid, határozott időtartamig és alacsony óraszámban.⁶⁷ A diákmunkások 86%-a a szolgáltatásokban dolgozik, 12%-uk az iparban és mindössze 2%-uk a mezőgazdaságban.⁶⁸ Bár a diákmunka elvileg alkalmi jellegű, a gyakorlatban azonban – alacsony költsége és rugalmassága miatt – előszeretettel alkalmazzák a diákokat ennek keretében tartósan, hosszabb ideig, rendszeres munkavégzésre, a munkáltató fő tevékenységére. Gyakori visszaélés, hogy a diák státuszával, alacsonyabb közterhek mellett ténylegesen egy másik személy dolgozik (helyette).⁶⁹

Az alkalmi munka másik szlovén típusa a nyugdíjasok alkalmi munkavégzése, amely nem haladhatja meg a havi 60 órát (100 munkavállaló felett az 1050 órát), és az ebből származó jövedelem az évi 6 471,21 eurót. A nyugdíjasok esetében nem kell fizetni társadalombiztosítási járulékot. A diákmunkásokra és a nyugdíjas alkalmi munkásokra a munkajogi szabályoknak csak egy meghatározott részét

⁶⁵ ILO (2016) i. m. 7., 22–24.

⁶⁶ Articles 5 to 8 of Employment and Insurance Against Unemployment Act. *Official gazette of the Republic of Slovenia*, no. 107/2006 with amendments.

⁶⁷ BUELENS–PEARSON i. m. 141.

⁶⁸ EUROFOUND (2015) i. m. 53., 62.

⁶⁹ BUELENS–PEARSON i. m. 141.

kell alkalmazni: egyenlő bánásmód elve, munkaidő- és pihenőidő, fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok, kárfelelősség, munkavédelmi szabályok.⁷⁰

Olaszországban eredetileg csak meghatározott munkavállalói csoportok végezhetek pontosan felsorolt típusú alkalmi munkákat *voucher*rel, de ezeket a korlátozásokat fokozatosan feloldották. Ezek helyét 2012 óta felváltotta az alkalmi munkából származó jövedelem korlátozása (eleinte összesen évi 7000 euró,⁷¹ ügfyelenként évi 2000 euró).⁷² A 2017. évi átfogó módosítás – a tárgyban kezdeményezett népszavazás megelőzése érdekében – lényegesen korlátozta a *voucher* használatát, bevezetve annak két fajtáját. A magánszemélyek csak meghatározott munkákra (háztartási munka, gondozás, magánórák) használhatják a *vouchert*. A szervezetek (önfoglalkoztatók, társaságok, társadalmi szervezetek) öt alkalmazott alatt, alvállalkozói láncon és az építőiparon kívül vehetnek igénybe *voucher* alapján alkalmi munkavégzőket. A közszférában pedig csak taxatív felsorolt tevékenység végeztethető így (például sport, kultúra, gondozás, szociális munka). Bármilyen munkavégző alkalmazható alkalmi munkásként, kivéve a mezőgazdaságot, ahol csak diák, nyugdíjas és munkanélküli alkalmazható. A munkavégzőknek csak alapvető munkavállalói jogaik vannak, kizárólag a pihenőidők tekintetében (munkaközi szünet, napi és heti pihenőidők).⁷³

5. Az alkalmi munka időtartamának korlátozása

Az alkalmi munka fogalmánál fent ismertetett elemeket sokszor kombinálják a jogi meghatározásban. Az első és talán leghangsúlyosabb, más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól elhatároló ismérv azonban a munkavégzés alkalmi jellege, határozott, rövid időtartama. Számos definíció hangsúlyozza a munkavégzés alkalmi jellegét: egy meghatározott munka rövid idő alatt elvégezhető. Ezzel összhangban sok országban korlátozzák, hogy mennyi ideig tarthat az alkalmi munka: törvényben rögzítik az alkalmi munkára létesített jogviszony és a munkavégzés maximális időtartamát. Az alábbiakban néhány nemzeti jogi példát ismertetünk az ilyen jellegű szabályokra (Románia, Szlovákia, Szlovénia, Litvánia, Belgium).

Romániában évente maximum napi 12 óra, heti 30 óra, évi 90 nap lehet az alkalmi munka.⁷⁴ 90 nap után a foglalkoztatás folytatása úgy lehetséges, hogy a munkáltató ajánlatot tesz munkaviszony

⁷⁰ Darja SENČUR PEČEK: The Scope of Labour Law Protection in Slovenia or who are Employers Obligated to Grant the Labour Law Protection to. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2017/2. 22–24.

⁷¹ A maximális összeget 2015-ben növelték 5000 euróról 7000 euróra. Ld. IUDICONE i. m.

⁷² Franco CARINCI – Emanuele MENEGATTI (eds.): *Labour law and industrial relations in Italy. Update to the Jobs Act*. Milan, Wolters Kluwer, 2015. 13–15.

⁷³ IUDICONE i. m.

⁷⁴ EUROFOUND (2015) i. m. 52.

létesítésére. Ha a munkáltatónak ugyanis 90 napnál hosszabb időre van szüksége a munkavégzőre, akkor ez az alkalmi jelleg hiányát jelzi.⁷⁵

Szlovákiában három alkalmi szerződéstípus létezik. A *work performance agreement* meghatározott eredmény elérésére irányul és maximum évi 350 óra munkavégzést tesz lehetővé. A második típus az *agreement on work activities*, amely ugyancsak bármely ágazatban alkalmazható heti maximum 10 órában, ismétlődő feladatok elvégzésére, hosszabb ideig. Ennek a szerződéstípusnak az a célja, hogy a szegregált munkaerőpiaci csoportoknak biztosítson megélhetést több ilyen párhuzamos jogviszonnyal.⁷⁶ A harmadik szerződéstípus a diákmunka (*agreements on temporary work for students*), amely legfeljebb heti 20 órára létesíthető, 26 év alatti középiskolással és nappalis egyetemistával.⁷⁷ Ezek a szerződések határozott és határozatlan időre is létesíthetők. Az első szerződéstípus meghatározott munka elvégzésére irányul (például tíz oldal lefordítása), szemben a másik két típusal, amelyek egy meghatározott munkakörbe tartozó feladattípus rendszeres elvégzésére köthetők (például hetente kitakarítani egy lakást vagy heti két órát dolgozni egy boltban eladóként).⁷⁸

Szlovéniában a diákmunkánál nincs ilyen időtartamot érintő korlátozás, de a nyugdíjas alkalmi munkája maximum havi 60 óra, amely a 100 főnél több munkavállalót alkalmazó munkáltatónál összesen maximum 1050 óra lehet. Mivel a munkáltató fő tevékenységére is lehetséges alkalmazni alkalmi munkást, ezért a munkaidő korlátozásával lehet azt megakadályozni, hogy a normál munkaviszonyok kiváltására használják ezt az olcsóbb, rugalmasabb jogviszonyt.⁷⁹

Litvániában egy évben maximum 60 napot lehet dolgozni egy munkáltatónak és összesen 90 napot több munkáltatónak. A 60 nap munkavégzés elteltével a munkáltató csak munkaszerződéssel foglalkoztathatja tovább a munkavégzőt, különben az be nem jelentett (fekete) munkának minősül.⁸⁰ Belgiumban két egymást követő napig, évente összesen 100 napig tarthat munkáltatónként (több munkavállaló együttesen) és 50 napig munkavállalónként az alkalmi munka.⁸¹

Általános tendenciának tekinthető tehát az alkalmi munka maximális napi, heti, havi és évi mértékének korlátozása. Ugyanakkor a nemzeti jogok sokszínű megoldásokat alkalmaznak a mérték tekintetében, így nem emelhető ki egy tipikus időtartam. Általában azonban az alkalmi munka lényegesen rövidebb időtartamokra szólhat (például évi 60 vagy 90 nap), mint a határozott idejű munkaviszony. Ráadásul számos országban az alkalmi munkának több típusát is szabályozzák, függően a szektortól vagy a munkavégzők személyétől. Ezek az altípusok pedig számos esetben eltérő maximális mértéket

⁷⁵ PRESADA i. m. 4.

⁷⁶ Marta KAHANCOVÁ – Mária SEDLÁKOVÁ: *New forms of employment. Job sharing and casual work, Slovakia. Case study 41: Policy analysis.* Eurofound, 2016. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/41_-_ef1461_-_sk-job_sharing_and_casual_work_-_final.pdf.

⁷⁷ DE STEFANO (2016) i. m. 437.; EUROFOUND (2015) i. m. 53.

⁷⁸ KAHANCOVÁ–SEDLÁKOVÁ i. m.

⁷⁹ SENČUR PEČEK i. m. 22–24.

⁸⁰ CAECIDO–GINEIKYTÉ i. m. 5.

⁸¹ EUROFOUND (2015) i. m. 49.

alkalmaznak. Nehéz azonban elvi alapot felfedezni az eltérő mértékek háttérében. Az időtartam tehát eltérő, de rövid, a korlátozás viszont általánosan jellemző, szinte kötelező kelléke az ilyen nemzeti szabályoknak. Álláspontom szerint ezzel elsősorban azt kívánják elérni a jogalkotók, hogy ne a normál munkaviszonyokat váltsák fel alkalmi munkával, hanem valóban a rendeltetésének megfelelően, rövid, határozott idejű munkákra használják azt.

A kutatások szerint további fontos nemzeti jogi szabályozási kérdés az alkalmi munka minimális időtartamának meghatározása. Ez – ha van ilyen – azért lényeges garanciális szabály, mert rendszerint meghatározza a kötelezően díjazott napi munkaidő minimumát is. Ez a munkavégző szempontjából legalább egy minimális napi bevételt garantál és korlátozza a visszaélés lehetőségét, a jövedelem eltitkolását, a társadalombiztosítási járulékfizetés minimalizálását. A munkáltató szempontjából ez természetesen egy kedvezőtlen szabály, hiszen növeli a költségeket, illetve – még ha minimális mértékben is – korlátozza a munkáltató mozgásterét a bérezés tekintetében. Romániában például munkavégzés esetén minimum napi 8 órát ki kell fizetni, még akkor is, ha a tényleges munkavégzés ennél rövidebb. Ugyanakkor a maximális napi munkaidő 12 óra.⁸² Sok országban – így például Litvániában – nincs minimális óraszám, illetve minimális bér.⁸³

6. Tevékenység és szektor szerinti korlátozások

A visszaélések megakadályozását szolgálja a munkáltató azon tevékenységeinek, illetve azon szektoroknak a meghatározása, ahol a törvény megengedi az alkalmi munkát. Olyan tevékenységre érdemes megengedni ugyanis az alkalmi munkát, amely elkülönül a munkáltató általános tevékenységétől, azt különös gazdasági, munkaszervezési körülmények teszik indokoltá. Ezzel gátolható meg, hogy pusztán a költségek csökkentése érdekében rontsák le a munkáltatók a munkavégzők jogviszonyát, felváltva a védett munkaviszonyt a munkajogi védelmet általában nem biztosító alkalmi munkával. Ilyenkor ugyanis az alkalmi munkát rendeltetésével ellentétes célra használják.

Az egyik leggyakrabban alkalmazott védelmi jellegű szabály szerint az alkalmi munka csak a munkáltató mellékes – nem az általában folytatott fő- – tevékenységeiben megengedett, vagyis az előre nem látható, alkalmilag felmerülő munkáknál.⁸⁴ Például az alkalmi munkáról szóló román törvény eredetileg (2011-ben) nem határozta meg a napi munkavégzés fogalmát, csak utalt arra, hogy alkalmi tevékenységet végeznek a munka törvénykönyve hatályán kívül. 2014-ben viszont már úgy határozták meg az „alkalmi tevékenység” jelentését, mint amelyet „véletlenszerűen, szórványosan vagy mellékesen végeznek”.⁸⁵ Az alkalmi (szórványos, véletlenszerű, mellékes) munkavégzésre szolgálhat az alkalmi munka.

⁸² DE STEFANO (2016) i. m. 436.

⁸³ CAECIDO–GINEIKYTÉ i. m. 5.

⁸⁴ ILO (2016) i. m. 273.

⁸⁵ PRESADA i. m. 2.

Az alkalmi munkavégzésre irányuló román önálló jogviszony bevezetésének háttérében a Románia és az EU közötti megállapodás⁸⁶ állt, amely az informális, a feketemunka-végzés visszaszorítását tűzte ki célul. Ennek végrehajtását szolgálta egy akcióterv, melynek fontos eleme volt az alkalmi munka szabályozása. Bár a munka törvénykönyvének reformja jelentette a szabályozás háttérét, végül azonban az alkalmi munka kívül került a törvénykönyv hatályán. A szabályozás mintáját⁸⁷ a vonatkozó magyar törvény adta. A törvény fő célja a feketemunkával együtt járó adóelkerülés csökkentése és minimális munkavállalói jogok biztosítása a kiszolgáltatottság csökkentése érdekében. Az új szabályok követésének kikényszerítése a munkaügyi ellenőrzés feladata, amelynek hatékonyságát azonban szervezeti és anyagi korlátok gyengítik.⁸⁸

Mindemellett számos országban azt is korlátozzák, hogy milyen munka, például Romániában csak szakképzettséget nem igénylő tevékenység végezhető alkalmi munkában. Romániában azt is kizárják, hogy harmadik személy számára (munkaerő-kölcsönzéseként) dolgoztassák az alkalmi munkavállalókat, ezzel megakadályozandó az alvállalkozói láncban való alkalmazásukat.⁸⁹

Számos nemzeti jog meghatározza azokat az ágazatokat is, amelyekben alkalmazható alkalmi munkás. Romániában a napi munka csak egyes szektorokban, így például a mezőgazdaságban, a halászatban, az erdészetben, a vendéglátóiparban, a szórakoztatóiparban, a sportban, a hulladékgazdálkodásban, a vásárokon, a kiállításokon, a konferenciákon, a hirdetésben, a kutatásban, az állatkeretekben, a takarításban és a karbantartásban lehetséges.⁹⁰ Ez a lista tehát meglehetősen hosszú és sokszínű,⁹¹ így viszonylag sok szektorban áll rendelkezésre ez a foglalkoztatási lehetőség, de a legtöbben a mezőgazdaságban (28,73%), a szőlészetben (17,32%) és az erdészetben (13,06%) dolgoztak 2012-ben.⁹² A szabályozás bizonytalanságot okozott abban a kérdésben, hogy pontosan mely munkáltatók dolgoztathatnak alkalmi munkást.⁹³ Eredetileg csak jogi személyek létesíthettek napi munkavégzésre irányuló jogviszonyt,⁹⁴ de 2014 óta munkáltató lehet gazdasági társaság, önfoglalkoztató és családi vállalkozás is. Ugyanakkor a természetes személyek és a közszféra munkáltatói (néhány kivétellel)⁹⁵ ki vannak zárva az alkalmi munkából.⁹⁶

⁸⁶ 'Bail-out'. Memorandum of Understanding between the European Community and Romania (2009) 6., https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ecfin_publication15409_en.pdf

⁸⁷ Érdekeség, hogy a javaslatot a magyar párt, az RMDSZ nyújtotta be, ami – a nyelvi adottságok révén – erősíthette a vonatkozó magyar törvény minta-szerepét.

⁸⁸ PRESADA i. m. 2., 6.

⁸⁹ DE STEFANO (2016) i. m. 427., 436.; PRESADA i. m. 4.

⁹⁰ ILO (2016) i. m. 44.; EUROFOUND (2015) i. m. 62.

⁹¹ Ugyanakkor esetleges is a lista, hiszen az állatkert szerepel benne, de a vidámpark és a vurstli például nem.

⁹² Frissebb adat nem állt rendelkezésre.

⁹³ PRESADA i. m. 5., 7.

⁹⁴ PRESADA i. m. 3.

⁹⁵ 2014 óta kivételesen például az alábbi közszolgáltatásokban létesíthető alkalmi munka: köztereken végzett munka, állat- és növénykertek, sport klubok. Ld. PRESADA i. m. 3.

⁹⁶ EUROFOUND (2015) i. m. 51.

Belgiumban az alkalmi munka (*gelegenheidsarbeid/travail occasionel*) rövid időtartamú, két egymást követő napig tartó munkavégzést jelent a turizmusban, amelynél – a csúcsidőszakokban jelentkező munkaerő-igény kielégítése érdekében – pontosan meg kell határozni az elvégzendő munkát. Ezt a munkavégzési formát 2007-ben szabályozták először a szektor fellendítése és a költségek csökkentése érdekében, és 2013-ban módosították a szabályait.⁹⁷ Litvániában a *voucher*rel történő alkalmi munkavégzés csak a mezőgazdaságban és az erdőszetben lehetséges, hiszen eredetileg is az itt tapasztalható nagyarányú feketemunka visszaszorítására vezették be ezt a jogviszonyt.⁹⁸ Franciaországban a szórakoztatóiparban létesíthető alkalmi munka egy nagyon rövidtávra szóló szerződéssel (*intermittents du spectacle*), amely azonban hosszú éveken keresztül állandóan meghosszabbítható.⁹⁹

A tevékenység és a szektor szerinti korlátozások tehát hasonló célokat szolgálnak. Az alkalmi munka melléktevékenységekre szorítása, a kölcsönzés és az alvállalkozói lánc kizárása egyaránt arra irányul, hogy ezt a jogviszonyt csak rendeltetésének megfelelően használják. A szektor szerinti korlátozás emellett azzal is összefügg, hogy a cél a be nem jelentett, feketemunka visszaszorítása. Éppen ezért azokban a szektorokban indokolt megengedni, ahol az informális munkavégzés különösen nagy problémát jelent. Amint ez a fentiekből kitűnt, ezek az ágazatok országonként eltérőek, hiszen egyes fejlettebb országokban ez a turizmus vagy a szórakoztatóipar, míg más, kevésbé fejlett országokban a mezőgazdaság vagy a fakitermelés. Nincs tehát általánosan alkalmazható megoldás, a szabályozásnak értelemszerűen igazodnia kell a nemzeti társadalmi, gazdasági körülményekhez.

7. Bérezés és társadalombiztosítási jogok

A munkavállaló rövid és hosszú távú anyagi biztonságára alapvető hatása van a bérezéssel és a társadalombiztosítási jogokkal kapcsolatos szabályoknak. Mivel ez a két kérdéskör mind a szabályok, mind pedig a munkavállalóra gyakorolt hatása szempontjából nehezen elválasztható, ezért a bért és a társadalombiztosítási jogokat együtt tárgyalom.

Az alkalmi munkásokat tipikusan órabérben vagy napibérben fizetik (például Magyarország, Románia, illetve Európán kívül Fiji, Kenya, Szváziföld, Uganda).¹⁰⁰ A munkavállaló védelmét erősítheti a minimális fizetett munkaidő előírása és a minimálbér alkalmazása. Például Romániában a felek által kialakított bérnek el kell érnie legalább a minimálbért, és legalább napi nyolc órát ki kell fizetni, függetlenül a tényleges munkaidőtől. Eredetileg a minimálbérnél alacsonyabb minimális bért írtak elő,¹⁰¹ 2014 óta azonban már alkalmazni kell a minimálbért az alkalmi munkavállalók bérezésé-

⁹⁷ Uo. 49.

⁹⁸ CAECIDO–GINEIKYTÉ i. m. 4.

⁹⁹ EUROFOUND (2015) i. m. 53–54.

¹⁰⁰ DE STEFANO (2016) i. m. 427.

¹⁰¹ PRESADA i. m. 3.

nél, és már maximálva sincs ez az összeg.¹⁰² A bért hetente, illetve a munka befejeztével kell fizetni, amely után összesen 16% jövedelemadót fizet a munkáltató, míg más adó vagy járulék nem terheli.¹⁰³ Szlovéniában csak az utóbbi években vezették be a minimális órabért, amely 2017-ben 4,61 euró a diákoknak és 4,32 euró a nyugdíjasoknak. A bérfizetési határidő a következő hónap 18. napja.¹⁰⁴

A román törvény kifejezetten kimondja, hogy a feleknek nem kell társadalombiztosítási járulékot fizetniük. Ebből viszont az is következik, hogy Romániában – és ugyanígy Szlovéniában a diákmunkánál – az alkalmi munkásokat nem illetik meg társadalombiztosítási jogok, azaz nincs nyugdíj- és egészségbiztosításuk, és munkanélküli segély is csak akkor jár nekik, ha önkéntesen biztosítást kötnek.¹⁰⁵ Érdekességként megemlítjük, hogy a román Munkaügyi Minisztérium szerint az alacsony bér indokolja a teljes járulékmentességet.¹⁰⁶

Belgiumban 7,50 euró órabér (napi maximum 45 euró) után kell társadalombiztosítási járulékot fizetni, függetlenül a ténylegesen kifizetett bértől. Ezzel az alkalmi munkavállaló teljes körű társadalombiztosítási jogokat szerez, így a kormányzat jelentősen támogatja ezzel az ágazatot, hiszen átvállalja a járulékok egy részét (évi 50 munkanapig). Nem meglepő, hogy a turizmusban meghatározóvá vált ez a munkavégzési forma (10 000–13 000 szerződés).¹⁰⁷ Ugyanakkor ez komoly terhet helyez a társadalombiztosításra a teljes ellátás nagyobb részben fedezetlen költségei miatt.¹⁰⁸

Litvániában nincs meghatározva minimális vagy maximális bér, de a rendkívül alacsony közteher csak évi 1737,7 euróig illeti meg a munkavégzőt, és ezen összeg felett már plusz 15%-os mértékű adót kell fizetni. Ezen összeg alatt viszont mindösszesen 9% egészségügyi hozzájárulást fizet a munkáltató. Ennek megfelelően viszont csak egészségügyi ellátásra válnak jogosulttá, míg balesetbiztosításra és egyéb társadalombiztosítási ellátásokra nem.¹⁰⁹

Szlovákiában a különböző szerződéstípusok után eltérő mértékű társadalombiztosítási járulékot kell fizetni, természetesen az ennek megfelelő – teljes vagy részleges – jogosultságokkal. A társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség 2013. évi bevezetése érthetően negatívan hatott a jogintézmény népszerűségére, hiszen a 2012. évi havi átlagos 700 000 szerződés (munkanap) helyett 2014 márciusában már csak 416 000 szerződést kötöttek.¹¹⁰ A *work agreements* a legnépszerűbb típus, de mindhárom szerződéstípusnál a rendszeres jövedelem a jellemző. 2011 és 2013 között csak 1% járulékot kellett fizetni, így a jogviszony sokkal olcsóbb volt, de lényegében társadalombiztosítási jogok

¹⁰² DE STEFANO (2016) i. m. 437.

¹⁰³ A törvényi minimális bér eredetileg a minimálbér alatt volt meghatározva, ami a lehető legalacsonyabb bér kikötésére ösztönözte a munkáltatókat a fizetendő 16%-os közteher összegének minimalizálása érdekében. Ld. PRESADA i. m. 3.

¹⁰⁴ SENČUR PEČEK i. m. 22–24.

¹⁰⁵ EUROFOUND (2015) i. m. 69.

¹⁰⁶ PRESADA i. m. 4.

¹⁰⁷ EUROFOUND (2015) i. m. 49.

¹⁰⁸ VAN PETEGHEM–RAMIOUL i. m. 1.

¹⁰⁹ CAECIDO–GINEIKYTÉ i. m. 2., 5.

¹¹⁰ EUROFOUND (2015) i. m. 53.

nélkül. A 2013. évi módosítás óta az alkalmi szerződések járulékkerhelése alig alacsonyabb a munkaviszonynál.¹¹¹ Az alkalmi munkával kapcsolatban a munkáltató elsődleges szempontja viszont az, hogy mekkora költséget tud megtakarítani. Ha a járulékfizetési kötelezettséggel jelentősen csökkent a megtakarítás mértéke, akkor sok munkáltató más, esetleg olcsóbb megoldást keres.

Olaszországban eltérő minimálbér érvényesül a *voucherrel* történő munkavégzés különböző típusainál: a magánszemély ügyfelek legalább nyolc euró órabért (plusz két euró járulékot), míg a szervezetek kilenc euró órabért (napi 36 eurót) fizetnek (plusz három eurót óránként járulékokra). A mezőgazdaságban kollektív szerződés határozza meg a minimálbért (a munkától függően 6,56–9,65 közötti euró órabért). A munka ellenértéke (kvázi munkabér) mentes a jövedelemadó fizetése alól, és a bérfizetés a tárgyhónapot következő hónap 15. napjáig esedékes. A fenti járulékok alapján a munkavégző csak balesetbiztosításra és nyugdíjbiztosításra válik jogosulttá.¹¹²

Franciaországban a jogosultságok szempontjából igen kedvező az alkalmi munkára létesített jogviszony, hiszen például négyhavi foglalkoztatás alapján maximum nyolchavi munkanélküli segélyre válik jogosulttá.¹¹³ Ennek az az oka, hogy így kompenzálják a szórványos és szezonális munkavégzésből eredő kockázatokat (például a színészek kiszámíthatatlan, sporadikus foglalkoztatását).¹¹⁴

A társadalombiztosítási jogok érvényesülése tekintetében tehát számos országban komoly probléma tapasztalható. Az alkalmi munkavégzők a tartós biztosított jogviszony hiánya miatt előreláthatólag igen alacsony összegű nyugdíjra válnak csak jogosulttá és az egészségbiztosításuk is problematikus a minimális biztosított jogviszony, illetve befizetés követelménye miatt. A korlátozott társadalombiztosítási ellátást nyújtó országokban a megoldást általában csak az önkéntes nyugdíj- és betegségbiztosítás jelenti.¹¹⁵ Az önkéntes biztosítással viszont kizárólag a munkavégzőre terhelik a társadalombiztosítási ellátás valamennyi költségét, illetve hiányának következményeit.

A dilemma érthető, hiszen egyszerre nem lehet olcsó foglalkoztatási jogviszonyt (alacsony járulékkerhelést) és teljes körű társadalombiztosítási jogosultságot (minden ellátást, beleértve nyugdíjat) biztosítani. Mindkettőt egyszerre csak akkor lehet elérni, ha az állami költségvetés átvállalja az ellátások költségeinek egy jelentős részét, mint például Belgiumban. Így marad az egyensúly keresése: minél alacsonyabb járulékkerhelés, amely finanszírozni tudja a korlátozott szociális jogokat. Így a költségvetés nem vállal plusz terhet és a munkáltató a munkaviszonynál lényegesen alacsonyabb adót és járulékot fizet.

A vesztes egyértelműen a munkavállaló, aki alacsony bére mellett korlátozott szociális jogokkal rendelkezik. Az öregségi nyugdíjra való jogosultság korlátozása miatt hosszú távon lehetnek igazán

¹¹¹ KAHANCOVÁ–SEDLÁKOVÁ i. m.

¹¹² IUDICONE i. m.

¹¹³ Összesen tíz hónap alatt 507 óra munka szükséges egy évi munkanélküli segélyre való jogosultsághoz. Ld. EUROFOUND (2015) i. m. 54.

¹¹⁴ EUROFOUND (2015) i. m. 53–54.

¹¹⁵ EUROPEAN PARLIAMENT i. m. 17.

komoly negatív következményei ennek a jogalkotási stratégiának. Ezeket a következményeket az önkéntes nyugdíjbiztosítással lehet enyhíteni, de ennek terheit megint csak kizárólag az alkalmi munkavégző viseli. Ugyanakkor tagadhatatlan előny, hogy így legalább nem feketén foglalkoztatják, tehát valamilyen (minimális) TB ellátásra mégiscsak jogot szerez.

8. A jogviszony minősítése: munkaviszony vagy önálló jogviszony?

A munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése sohasem pusztán formai, elméleti kérdés, hiszen a jogviszony típusa határozza az alkalmazandó anyagi jogi és eljárásjogi szabályokat. Az alkalmazandó anyagi jogi szabályoknak természetesen nagyobb a jelentősége, hiszen ezek határozzák meg a munkavégző személy munkajogi védelmét. A jogviszony minősítése szempontjából előzetesen le kell szögeznünk, hogy az alkalmi munkavégzés dogmatikai szempontból kevés elemében különbözik a klasszikus, normál munkaviszonytól. A munkáltató rendszeresen, folyamatosan, széles körben utasítja az alkalmi munkavállalót a munkavégzés során, biztosítja a szükséges munkaeszközöket és ellenőrzi a tevékenységét. Esettanulmányok szerint az alárendeltség és a függőség szempontjából kevés különbség figyelhető meg az alkalmi munka és a normál munkaviszony között.¹¹⁶

Ezen dogmatikai hasonlóságok ellenére gyakran kérdéses volt az esetjogban, hogy az alkalmi munkavégzésre létesített jogviszony munkaviszonynak minősül-e. Mark Freedland elmélete szerint (*personal employment relationships*)¹¹⁷ az alkalmi munka is ilyen személyes munkavégzésre irányuló jogviszony, ezért egyértelműen munkaviszony. A dogmatikai kérdés azonban itt az, hogy összeegyeztethető-e a munkaviszony folyamatos létezésével a munkáltató korlátlan hatalma a foglalkoztatás felfüggesztésére.

A nemzeti jogokban a munkajogi védelem gyengesége általában abból következik, hogy az alkalmi munkavégzők jogviszonyát a nemzeti szabályok gyakran – részben vagy egészben – kivonják a munkaviszony szabályainak, lényegében a munkajognak a hatálya alól.¹¹⁸ Szemben tehát Freedland véleményével, legtöbbször nem tekintik munkaviszonynak az alkalmi munkát. Ennek az ad igazán értelmet, hogy ezáltal tudják csökkenteni a foglalkoztatás költségeit. A munkáltató által megtakarított foglalkoztatási költség mértéke persze attól függ, hogy milyen munkajogi szabályokat kell alkalmazni.¹¹⁹ A nemzeti szabályok számos országban kifejezetten korlátozzák az alkalmi munkavállalók jogait vagy minimális munkaviszonyban töltött idő feltételéhez kötik egyes munkajogi szabályok alkalmazását. Ez utóbbi korlátozás hatását csökkentheti, ha a munkaviszony fennállását, folyamatosságát különös szabályok alapján állapítják meg alkalmi munka esetén.¹²⁰

¹¹⁶ EUROFOUND (2015) i. m. 49.

¹¹⁷ FREEDLAND i. m. 109–110., 478.

¹¹⁸ DE STEFANO (2016) i. m. 429.

¹¹⁹ COLLINS i. m. 73.

¹²⁰ ILO (2016) i. m. 257.

Gyakran alkalmazzák tehát a nemzeti jogokban azt a megoldást, hogy formálisan önálló jogviszonynak, azaz nem munkaviszonynak minősítik az alkalmi munkavégző jogviszonyát. Speciális jogviszonyt hoznak létre, amelyre különös szabályok vonatkoznak, vagy – jobb esetben – a munkaviszony szabályainak csak egy pontosan meghatározott részét kell alkalmazni. Ez történhet a munkajogi szabályokra utalással (lásd például a magyar törvényt) vagy kifejezett, különös munkajogi rendelkezésekkel, önálló jogszabályban.

Bár a munkavégzés valóban csak alkalmi, de a keretétől szolgáló jogviszony hosszabb ideig fenn szokott maradni, így indokolt lehet valamilyen szintű munkajogi védelem biztosítása. Magyarországon és Romániában (2011-től)¹²¹ például az alkalmi (napi) munkára a munkajogi szabályoknak csak egy meghatározott része alkalmazandó.¹²² Romániában 2011-ben még nem minősült munkaviszonynak az alkalmi munka, de a módosítások után ma már munkavégzésre irányuló jogviszony, bár a munka törvénykönyvének hatályán kívül.¹²³ Szlovákiában három alkalmi szerződéstípus létezik,¹²⁴ amelyek a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok.¹²⁵ 2013 óta javult a munkajogi védelmük a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok, a minimálbér és a munkavégzés alóli mentesítés (betegség, szülői és szülési szabadság) szabályainak alkalmazásával.¹²⁶ Romániában és Szlovákiában tehát az utóbbi években jelentős reformokat fogadtak el, amelyek egyértelműen az alkalmi munkavállalók munkajogi védelmének erősítésére irányultak. A másik végletet jelképező Litvániában viszont a *voucherrel* alkalmi munkát végzők jogviszonya a polgári jog hatálya alá tartozik, ezért egyáltalán nem illetik meg őket munkavállalói jogok.¹²⁷

A munkaviszonyok munkajogi szabályozása természetesen széles szabályozási területet érint, így nagyon különböző kérdésköröket foglal magában. Ugyanakkor vannak olyan hagyományos szabályozási témák, amelyek a munkajogi védelem központi kérdéseit, a szabályozás kemény magját jelentik. Itt mindenekelőtt a munkaviszony megszüntetésével szembeni védelmet szokták említeni mint a munkajog *ultima ratióját*. Mindemellett a korábban már elemezett munkabérhez (minimálbérhez) való jog, a munkaviszony létesítése, a munkaidők és a pihenőidők a lényeges, elengedhetetlen munkajogi szabályok csoportjába tartoznak. Éppen ezért érdemes röviden kitérni arra, mennyiben léteznek ilyen tematikájú szabályok az alkalmi munkánál. Az első szembetűnő tény az, hogy rendkívül kevés információ áll rendelkezésre az ilyen jellegű nemzeti jogi rendelkezésekről. Ebből talán nem tévedés arra következtetnünk, hogy kevés nemzeti jogban szabályozzák ezeket a kérdéseket az alkalmi munkavégzést érintő jogszabályok.

¹²¹ Day Labourer Act, Law No. 52/2011; módosította: Law No. 277/2013. Ld. EUROFOUND (2015) i. m. 51.; PRESADA i. m. 2.

¹²² ILO (2016) i. m. 25.

¹²³ DE STEFANO (2016) i. m. 437.

¹²⁴ *Work performance agreements, agreements on work activities, agreements on temporary work for students*. Article 223-228a, Slovakian Labour Code, <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/50/labour-code-full-wording-january-2012.pdf>

¹²⁵ KAHANCOVÁ–SEDLÁKOVÁ i. m.

¹²⁶ ILO (2016) i. m. 25.

¹²⁷ CAECIDO–GINEIKYTÉ i. m. 4.

A munkaviszony létesítésével kapcsolatban példaként hozható fel Románia, ahol eredetileg (2011) csak írásbeli szerződéssel lehetett érvényesen alkalmi munkát végezni,¹²⁸ de ma már szóbeli megállapodással is létesíthető ilyen jogviszony.¹²⁹ Ugyanakkor a munkáltató köteles nyilvántartást vezetni az alkalmi munkásokról (név, munkahely, munkaidő, bér), amelyet papír alapon vagy elektronikusan, havonta be kell küldeni a munkaügyi ellenőrzésnek. Ez az aláírt nyilvántartás igazolja a bérfizetést is,¹³⁰ amely eleinte naponta, most már hetente vagy a munkavégzési időszak végén teljesítendő készpénzben vagy átutalással.¹³¹ Szlovákiában a *work performance agreement* esetében a munkaviszonyhoz hasonlóan írásbeli szerződést kell kötni, melynek itt is kötelező tartalma a munkakör, a díjazás, a munkavégzés ideje és az elvégzendő munka.¹³²

Az alkalmi munkások gyakran ki vannak zárva a jogviszony megszüntetésével szembeni védelemből, ami úgy is bekövetkezhet, hogy az érintett jogszabály hallgat a jogviszony megszüntetéséről. Például Szlovákiában mindhárom típusú alkalmi munka indokolás nélkül, 15 napos felmondási idővel szüntethető meg¹³³ és végkielégítés sem jár.¹³⁴ Sokszor azonban fel sem merül a kérdés, mert csak alkalmi jelleggel létesül jogviszony a felek között, amely a munkavégzés végével automatikusan megszűnik, és a jogviszony csak akkor éled újra, ha a felek ezt közös akarattal így rendelik el.

Minimális munkaidő biztosítása és a munkaidő-beosztás változtatásának korlátozása is fontos garanciát jelenthet az alkalmi munkavégzőknek.¹³⁵ Lényeges kérdés a munkavállaló munkaidő-beosztásának előzetes közlése is. Az Eurofound tanulmánya szerint rendkívül változatos a munkáltatók gyakorlata ebben a tekintetben, hiszen esettanulmányok szerint egyes munkáltatók csak egy órával korábban szólnak, míg mások négy hétre előre meghatározzák a munkavégzés időpontját.¹³⁶

Összegzésként megállapítható, hogy nincs ugyan egységes megoldás, de az alkalmi munkavállalók rendszerint önálló, speciális jogviszonyban végeznek munkát, amelynek vitatható a dogmatikai indokoltsága. Ennek az a következménye, hogy általában nem vonatkoznak rájuk a munkaviszony szabályai, így teljesen vagy részben munkajogi védelem nélkül dolgoznak. Ez a megállapítás különösen igaz olyan klasszikus munkajogi szabályokra, mint a jogviszony (önkéntes) megszüntetésével szembeni védelem vagy a pihenőidők szabályai. Ebből viszont a munkajogi védelem hiánya, kiszolgáltatottság következik, amely rossz munkakörülményekhez vezet. A következőkben pontosan azt vizsgáljuk, milyen következményekkel jár az alkalmi munkások esetében a munkajogi védelem leépülése.

¹²⁸ BUELENS–PEARSON i. m. 112.

¹²⁹ PRESADA i. m. 2.

¹³⁰ EUROFOUND (2015) i. m. 52.

¹³¹ PRESADA i. m. 4.

¹³² KAHANCOVÁ–SEDLÁKOVÁ i. m.

¹³³ DE STEFANO (2016) i. m. 437.

¹³⁴ EUROFOUND (2015) 53.

¹³⁵ ILO (2016) i. m. xxiii.

¹³⁶ EUROFOUND (2015) 48.

9. Az alkalmi munka hátrányai

Az alkalmi munka általában nagy rugalmasságot ad a munkáltatóknak és kevés biztonságot a munkavégzőknek.¹³⁷ Az alkalmi munkásokat jogosan tekintik a határozott idejű munkavégzők legkiszolgáltatottabb csoportjának. Ez a különös kiszolgáltatottság ad jelentőséget annak a kérdésnek, hogy milyen munkajogi védelmet élveznek. A munkajogi védelem igénye tehát abból táplálkozik, hogy az alkalmi munkavállalók lényegesen rosszabb munkajogi státuszban vannak, mint a védettebb munkaviszonyban dolgozók. Az alkalmi munkásoknak tipikusan alig van befolyásuk arra, hogy mikor dolgoznak, aminek hatása van a munka és a magánélet egyensúlyára, de a jövedelmi biztonságra és a másnak történő munkavégzésre is. Nincs ugyanis semmi garancia arra, hogy a munkáltató újra munkát fog adni, és semmi kompenzáció nem jár neki, ha a munkavégzésnek nincs további folytatása.

Az alkalmi munkásnak van a legkevesebb esélye arra is, hogy az alkalmi munkát követően munkaviszonyt létesít vele a munkáltatója. A munkáltatók sok esetben kifejezetten úgy alkalmazzák az alkalmi munkavállalót, hogy ne szerezzen jogosultságot társadalombiztosítási jogviszonyra és megszüntetéssel szembeni védelemre. A megszüntetéssel szembeni védelem teljes hiánya viszont akadályozza más alapvető munkavállalói jogok érvényesülését (például sztrájkjog, kollektív szerveződés, betegszabadság, szülői kedvezmények), hiszen a munkavállalók félnek a jogérvényesítés miatti munkáltatói retorziótól, a jogviszony „megszüntetésétől”.¹³⁸

Ennélfogva az alkalmi munkások rendszerint alacsonyabb bérért dolgoznak, mint a munkavállalók és kollektív szerződéses lefedettségük is ritka, illetve szervezettségük rendkívül gyenge. De Stefano azt állapítja meg, hogy a kollektív jogok és a sztrájkjog terén meglévő korlátok és korlátozások aránytalanul hátrányosan érintik a foglalkoztatás bizonytalan formáiban dolgozókat, így az alkalmi munkavállalókat. Egyes esetekben ezek a korlátozások egyenesen ahhoz vezetnek, hogy elvileg vagy gyakorlatilag nem élvezhetik a kollektív jogokat. A kollektív jogok élvezetét az alkalmi munkavállalók estében elsődlegesen az a félelem akadályozza, hogy nem hívják újra munkavégzésre, azaz véget ér a jogviszony. Ezt a munkavállalói félelmet De Stefano „hallgatólagos fenyegetésnek” (*implicit threat*) nevezi.¹³⁹

Ebből következően a megszüntetéssel szembeni védelem és az állásbiztonság teljes hiánya a kollektív jogok érvényesülésének (is) alapvető akadály.¹⁴⁰ Mindez felerősíti a jogviszonyban a munkáltatói hatalmat és az annak való alárendeltséget, kiszolgáltatottságot. Éppen ezért legitim cél közelíteni az alkalmi munkavállalók munkajogi védelmét a munkavállalók védelméhez, valamint elősegíteni jogaik érvényesülését a munkavállalói túlhatalommal és visszaélésekkel szemben.

¹³⁷ Uo. 66.

¹³⁸ Itt a megszüntetés szó nem pontos, inkább a munkavégzés ér véget. Ezt eredményezheti a nulla órás szerződésnél az úgynevezett lenullázás (nincs több behívás: *zeroed down*), az alkalmi munkánál a tovább nem alkalmazás. DE STEFANO (2014) i. m. 283.

¹³⁹ DE STEFANO–ALOISI i. m. 10.

¹⁴⁰ DE STEFANO (2015a) i. m. 3., 9.

A munkahelyi egészség- és biztonságvédelem gyengesége vagy hiánya különösen aggasztó, mivel olyan veszélyes, fárasztó munkákat is elvállalnak, amelyeket a munkavállalók nem. Feszültségeket okoz az is, amikor sztrájk törésre használják őket. A bizonytalanság valamennyi dimenziója jellemzi tehát az alkalmi munkát: állás és munkaerőpiaci átmenet bizonytalansága, pénzbüntetések, munkaórák és hiányzás magas száma, több párhuzamos jogviszony, gyenge munkavédelem, társadalombiztosítás és képzés, alacsony szervezethez tartozás.¹⁴¹ Az állásbiztonság hiánya, az alacsony képzettség és szervezethez tartozás azt eredményezi, hogy az alkalmi munkavállalók munkafeltételei rosszabbak, mint a tartósabb jogviszonnyal rendelkező munkavállalóknak.¹⁴²

10. Összegzés: az alkalmi munka szabályozásának tanulságai

Az alkalmi munka népszerű, terjed az egész világon, hagyományosan különösen a fejlődő országokban, de ma már a fejlett gazdaságokban is. Igaz ez a növekvő trend az európai uniós tagállamokra is, különösen annak közép- és kelet-európai, poszt-szocialista tagállamaira. Az is jól érzékelhető trend, hogy az utóbbi két évtizedben egyre több uniós tagállamban kapott külön szabályozást, sokszor önálló jogviszonytípust az alkalmi munka.

Érdekes kérdés, hogy mi volt előbb: azért szabályozzák, mert terjed, avagy fordítva, az önálló szabályok segítik elő a növekedését. Véleményem szerint a két folyamat kéz a kézben jár: a népszerűsége, vagyis a tömeges be nem jelentett alkalmi munkavégzés kikényszeríti a szabályozást, de az önálló szabályok és különösen a munkaviszonynál olcsóbb alkalmi foglalkoztatási forma minden csoportból ide vonzza a munkavégzőket (és persze a munkáltatókat is). A foglalkoztatás költsége – szokás szerint – kulcskérdés, hiszen ha olcsó a jogviszony, alacsonyak a közterhek, akkor a munkáltatók mindig igyekeznek lecserélni a drága munkaviszonyt az olcsóbb alkalmi munkára.

Lényeges kérdés tehát, hogy szükség van-e egyáltalán az alkalmi munkára és annak külön szabályozására. Ha igenlő a válaszunk, akkor mi az alkalmi munkára létesített jogviszony legitim célja, valós rendeltetése? Amint azt számos ország példáján bemutattuk, az alkalmi munka szabályozásának célja általában kettős. Egyrészt segíteni próbálja egyes munkavállalói csoportok munkaerőpiaci integrációját és reintegrációját (például fiatalok, nyugdíjasok, nők, szakképzetlenek) és ezáltal csökkenteni a be nem jelentett, feketemunka-végzést. Ezt úgy éri el, hogy alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel jellemezhető jogviszonyokat teremt.

Másrészt rugalmas és olcsóbb foglalkoztatási lehetőséget igyekszik adni a munkáltatóknak az alkalmazandó munkajogi szabályok és a fizetendő adók, illetve különösen a társadalombiztosítási járulékok csökkentésével. Az alkalmi munka – a marginális részmunkaidőhöz, a nulla órás szerző-

¹⁴¹ ILO (2016) i. m. 224.

¹⁴² EUROPEAN PARLIAMENT i. m. 17.

déshez és a behívásos munkavégzéshez hasonlóan – rugalmasságot ad a munkáltatóknak arra, hogy alkalmazkodjanak a változó piaci kereslethez és elkerüljék a csoportos létszámcsökkentést visszaeső kereslet, illetve válság esetén.¹⁴³ Ezzel viszont felborítja a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok hagyományos munkajogi megosztását.

A szakszervezetek leginkább azért ellenzik az alkalmi munka szabályozását, mert a normál munkaviszony olcsóbb alternatívájának tekintik. Így attól tartanak, hogy a munkáltatók elsődlegesen 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 ez rosszabb munkakörülményeket, alacsonyabb és kiszámíthatatlan bért, szegénységet jelent.

A munkaerőpiaci „szegmentáció”, „dualizáció” – a munkavégzők szétválása védettebb és kevésbé védett csoportokra – korántsem új jelenség. Az ipari forradalom kezdete óta megfigyelhető a munkavégzőknek ez a megosztottsága a munkajogi védelem szempontjából (például alvállalkozók, bedolgozók esetében). Mivel ez a jelenség nem új, így azt nem is lehet kizárólag a jelenlegi jogpolitika eredményének és hibájának tekinteni. Az utóbbi évtizedekben azonban felerősítette ezt a folyamatot a nagy cégek decentralizációja és a kiszervezés, a melléktevékenységek kiszervezése.¹⁴⁴ Maga a növekvő trend új, amelyet Adams és Deakin – a gazdasági és társadalmi változásokon túl – részben a munkaviszony rugalmatlan szabályozásának, részben viszont jogpolitikai döntések káros következményének tekint. Ebbe a folyamatba illeszkedik tehát a munkavégzés alkalmivá válása. A nem szokványos, bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése viszont kikényszeríti azok részletes, a normál munkaviszonytól különálló szabályozását.¹⁴⁵

A bizonytalan jogi formában dolgozók, így az alkalmi munkavégzők is általában a szakképzetlen munkákat látják el, míg a szakképzett munkavállalók általában teljes védettséget élveznek a határozatlan idejű munkaviszonyban (*standard employment relationship*). Mivel az alkalmi munkavégzők a szakképzettséget nem igénylő tevékenység okán kevés képzést igényelnek, ezért könnyen és olcsón helyettesíthetők. A folyamatot tehát az ösztönzi elsősorban, hogy a munkáltatók költséget spórolnak a munkavégzők jogviszonyának megválasztásával.¹⁴⁶ A kép azonban meglehetősen összetett, hiszen míg Szlovéniában a diákmunka a fiatalok munkaerőpiaci szegregációját eredményezi, addig Romániában inkább a munkahelyteremtő (legalizációs) szerepe emelhető ki a feketemunka rovására (150 000–200 000 új munkavégző).¹⁴⁷

Az igazi kockázat azonban általában az, hogy hátrányos helyzetben lévő munkavállalói csoportok (például fiatal munkavállalók, nők) hosszú időszakokra a bizonytalan, védettség nélküli jogviszonyok

¹⁴³ MESSENGER–WALLOT i. m. 8.

¹⁴⁴ DE STEFANO (2014) i. m. 275–276.

¹⁴⁵ ADAMS–DEAKIN i. m. 780., 795.

¹⁴⁶ DE STEFANO (2014) i. m. 275–276.

¹⁴⁷ EUROFOUND (2015) i. m. 70–71.

csapdájába kerülnek. Ezt a munkaerőpiaci szegmentációt erősíti, hogy a munkáltatók előszeretettel választanak olyan jogviszonyt, amelyben megtakaríthatják a munkaviszony megszüntetésének változatlanul magas költségeit. Erre a célra viszont a legjobb eszköz az alkalmi munkára létesített jogviszony, amely fogalmilag annullálja a megszüntetés minden költségét.¹⁴⁸ Ráadásul a gyakori ismétlődés, akár a folyamatos alkalmazás miatt rendszeres munkavégzésre is használhatják és a munkáltató főtevékenységére is. Éppen ezért indokolt az időtartam korlátozása.

A nemzeti szabályozásoknak természetesen választ kell adniuk a fent részletesen elemzett problémákra. A kulcsszó itt a korlátozás, a kérdés azonban igazából ma már az, hogy milyen jogalkotási technikákkal, milyen területeken és mélységben indokolt korlátozni az alkalmi munkát. Másként ugyanez a kérdés úgy is feltehető, hogy milyen 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 védelem felé, mint a jogviszony létesítése, a munkavégző tájékoztatása, a kollektív jogok, a munkaidő és a pihenőidő.

A „kell-e egyáltalán szabályozni az alkalmi munkát” kérdésre az a válaszom, hogy igen, helye van a munkavégzésre irányuló jogviszonyok között, azok rendszerében egy ilyen önálló jogviszonynak. Ugyanakkor okosan kell szabályozni, korlátozni az ilyen munkavégzést, garantálva annak rendeltetészerű használatát, a visszaélések megakadályozását és a megfelelő munkafeltételeket.

¹⁴⁸ DE STEFANO (2014) i. m. 254.