

RÁCZ-ANTAL ILDIKÓ*

Az önfoglalkoztatók kollektív szerződés-kötése a Bizottság új Iránymutatása szerint

Az önfoglalkoztatók kollektív szerződés-kötésének kérdése nem egy új keletű dolog. Többször és számos alkalommal felmerült már az elmúlt évtizedekben, hogy a munkajogviszony keretén kívül dolgozó személyek vajon élhetnek-e – és ha igen, hogyan – a kollektív szerződés-kötés lehetőségével. Azonban napjaink egyre flexibilisebb és sokszínűvé váló munkavégzési skálája ismételten a felszínre hozta az említett dilemmát. Gondolva itt kifejezetten a platformmunkavégzésre, a crowdworkre stb. és a technológiai fejlődés által életre hívott egyéb formákra is. Az Európai Unió fő sodorvonalát követve olybá tűnik, hogy a dolgozói összefogásra, alkura való fokozódó igények szépen lassan kivívják a kollektív szerződés-kötés lehetőségét egyes önfoglalkoztatói körökben.

Ennek fényében a tanulmány elsőként röviden rámutat azokra az aktuális történésekre, problémákra, amelyek újra napirendre tűzték az önfoglalkoztatók alkujának dilemmáját. Ezt követően kitér a munkajog-versenyjog alapvető súrlódási pontjaira a téma vonatkozásában. Végezetül pedig az EU Bizottság által nemrégiben Közleményként közzétett Iránymutatás¹ szabályait és logikáját elemzi.

1. A téma aktualitása – platformmunka

A globalizáció, a digitalizáció, a kiszervezés és az önfoglalkoztatás növekvő mértéke hozzájárult a munkakörülmények flexibilizációjához és egyben derogációjához a munkaerő-igényes ágazatokban.² Az elmúlt években egyre jobban elterjedő platformmunkavégzés

* Rác-Antal Ildikó, egyetemi adjunktus, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar.

¹ A Bizottság Közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról (2022/C 374/02) (a továbbiakban: Iránymutatás).

² Isabelle Schömann: Collective bargaining and the limits of competition law Protecting the fundamental labour rights of self-employed workers. *ETUI Policy Brief*, 2022.01., 2. o.

számos alapvető dogmatikai kérdést ismételten életre hívott. Többek között a dolgozók jogviszonyának minősítésének a dilemmáját. A klasszifikációs probléma (a platformmunkások munkavállalók vagy sem) megoldása meghatározott munkajogi garanciákat kíván biztosítani a bizonytalan keretek között foglalkoztatott platformdolgozóknak. Emellett az ún. harmadik dolgozói kategória³ megalkotása is újra felmerült azokban az államokban, ahol ez idáig ilyen nem volt. Az egyéni igények kiharcolása és jogi úton való kikényszerítése⁴ individuális szinten megoldásnak tekinthető. Azonban az mégsem járható út, hogy több százezer, millió dolgozó ilyen formán szerezzen jogi garanciákat. Illetve azt is meg kell említeni, hogy számos dolgozó nem is szeretne munkajogviszony keretében dolgozni, mert élvezik a platformmunka által nyújtott rugalmasság előnyeit. Természetesen ez a bizonyos „rugalmasság” sokszor nem azt takarja, mint amit a hívószavak⁵ sugallnak. A platform utasítása, ármeghatározása, ellenőrzése és szankcionálása mellett foglalkoztatott személyek sokszor igen távol állnak az önálló munkavégzés fogalmi elemeitől. Ennek ellenére mégis vannak olyan személyek, akiknek megfelelő a munkajog keretein kívüli munkavégzés (például azért, mert nem ez az elsődleges bevételi forrásuk). Tehát kialakult egy olyan szituáció, amikor egy – általában – önfoglalkoztatókból álló csoport széles körben szeretné javítani a munkafeltételeit, vagy legalábbis beleszólni azok formálásába.

Így jutunk el a következő ismételten életre hívott dogmatikai kérdésig, vagyis addig, hogy az önfoglalkoztatók vajon köthetnek-e kollektív megállapodásokat. Az önfoglalkoztatók kollektív alkuja vonatkozásában az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) széles körű ítélkezési gyakorlattal rendelkezik.⁶ Ennél a gyakorlati irányznál azonban egy sokkal kevésbé megszorító értelmezés lenne megfelelő a platformmunkások esetében a magas fokon individualizált és sebezhető munkaerőpiaci

³ Az Egyesült Királyság jogrendszerében például létezik a vállalkozó és munkavállaló közötti köztes kategória, a „worker” fogalma. A munkajog által nyújtott védelem csupán egy részében részesülnek a „munkások”, mint a minimálbér, diszkrimináció tilalma, meghatározott munkaidő, munkaközi szünet, éjszakai munkára vonatkozó szabályok, éves szabadság, azonban nem jogosultak védelemre a jogellenes elbocsátásokkal szemben és végkielégítés sem illeti meg őket. Tehát a worker jogosultságának terjedelme nem éri el a munkavállalóét, de magasabb szintű védelemben részesül, mint az önfoglalkoztató.

⁴ Számos bírósági ítélet született a klasszifikációs kérdéskörében. Lásd bővebben: Ráczi Ildikó: „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új kontórsben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. évf., 2019/1–2. sz., 75–87. o.

⁵ Például: „Dolgozz, amikor csak szeretnél, legyél a saját főnököd.”

⁶ Lásd többek között: Case C-67/96 Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, ECLI:EU:C:1999:430 [1999]. Case C-22/98. Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV, ECLI:EU:C:1999:419 [1999]. Case C-413/13. FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411 [2014]. Joint cases C-180/98 – C-184/98. Pavel Pavlov and Others v Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten, ECLI:EU:C:2000:428 [2000].

helyzetük miatt.⁷ A platformmunkások számos alkalommal – több-kevesebb sikerrel – kíséreltek meg kollektív megállapodást kötni. Amely vagy nem volt tételes kollektív szerződés (csak a felek megállapodása),⁸ vagy pedig versenyjogi szabályokba ütközött.⁹ A számos kezdeményezés és a munkafeltételek javítását célzó megmozdulás is alátámasztja, hogy az ilyen formán foglalkoztatott személyeknek igényük van a kollektív tárgyalásra és alkura. A kérdés már csak az maradt, hogy a jelenlegi szabályok mellett ez miként valósulhatna meg.

2. Kollektív szerződés a munkajog és a versenyjog szerint

Ahhoz, hogy lássuk a fenti probléma jogi vonulatát, szükséges röviden áttekinteni a vonatkozó munkajogi és a versenyjogi szabályozást. Mind az EU-s,¹⁰ mind a hazai¹¹ versenyjogi rendelkezések tiltják a *vállalkozások* közötti versenykorlátozású célú vagy hatású megállapodásokat és összehangolt magatartásokat (a továbbiakban: kartelltilalom). Érdekes megjegyezni, hogy a versenyjog szerint a vállalkozás funkcionális fogalomnak tekinthető, miszerint adott esetben egy jogalany tevékenysége közben vállalkozásnak minősülhet, más tevékenysége körében viszont már nem. *Fejes* példájával élve, ha egy szakszervezet az elsődleges érdekvédelmi funkciója mellett valamely piaci tevékenységben vesz részt (például HR-tanácsadási szolgáltatásokat nyújt, panziókat vagy üdülőket üzemeltet), ez utóbbi esetben már vállalkozásnak tekinthető.¹²

Gazdasági nézőpontból a munkavállalók munkavégzését akár szolgáltatásnyújtásként is lehetne értelmezni.¹³ Azonban az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) szellemisége és célja, valamint az EUB gyakorlata szerint is a munkavállalók versenyjogi értelemben nem minősülnek vállalkozásnak, így nem vonatkozik rájuk a kartelltilalom. Ennek fényében a munkavállalók általi szervezkedés

⁷ Gyulavári Tamás: Floor of Rights for Platform Workers. In: Tamás Gyulavári – Emanuele Menegatti (eds.): *Decent Work in the Digital Age – European and Comparative Perspectives*. Hart Publishing, Oxford, 2022, 136–137. o.

⁸ Carta di Bologna, http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

⁹ Nicola Countouris – Valerio De Stefano: Collective-bargaining rights for platform workers. <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>

¹⁰ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, 101. §.

¹¹ 1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról, 11. §.

¹² Fejes Gábor: Munkavállalói önszerveződés, kollektív szerződések és munkáltatói megállapodások – a versenyjog görcsöve alatt. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: *Visegrád 17.0 – A XVII. Visegrádi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 141. o.

¹³ Tóth Tihamér: Competition Law Implications of Platform Work. In: Tamás Gyulavári – Emanuele Menegatti (eds.): *Decent Work in the Digital Age – European and Comparative Perspectives*. Hart Publishing, Oxford, 2022, 191–192. o.

nem eshet a kartelltilalom fogalma alá, a szakszervezeti tevékenység nem tekinthető kartelltevékenységnek, és a sztrájk sem minősül bojkottnak.¹⁴

Tehát a munkavállalók kollektív alkujának kérdése egyértelműen rendezett. A probléma abból fakad, hogy önfoglalkoztatóként dolgozó személyek – tehát a versenyjog fogalmaival élve vállalkozások – kívánnak kollektív megállapodásokat kötni. Az elmúlt évek EUB-gyakorlata az „*Albany-kivételek*”¹⁵ teljesülésével lehetővé teszi a versenyjogi korlátozások alóli mentesülést. Eszerint a kollektív szerződésben megállapított díjmeghatározásnak a szociális partnerek közötti párbeszéd révén kell létrejönnie, továbbá a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti kollektív megállapodás keretében kell elfogadni, másodsor pedig közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munkafeltételeinek javításához. Ezt a megállapítást tovább értelmezve az FNV-Kunsten ügyben¹⁶ az EUB megállapította, hogy az „*Albany-kivétel*” csak akkor lehet alkalmazni, ha „látszólagos önálló vállalkozókra” állapítanak meg munkafeltételeket (magyar terminológiával élve: színlelt munkajogviszonyról lenne szó). Az európai ítélkezési gyakorlatnak ez a kazuisztikus megközelítése némi – korlátozott – rugalmasságot biztosít az önfoglalkoztatók kollektív tárgyalásához, azonban az eseti (case-by-case) értelmezés nem biztosít megfelelő alapot a jogbiztonság garantálásához és akár visszatartó erejű is lehet.¹⁷

Gyulavári és Kártyás kifejti tanulmányában,¹⁸ hogy az önfoglalkoztatók kollektív alkujának kapcsán a munkajog hatályának definiálása tulajdonképpen új köntösben jelenik meg. Vagyis a kérdés megválaszolásánál nem azt kellene meghatározni, hogy mi minősül munkajogviszonynak, hanem azt, hogy mi az önfoglalkoztatói státusz. A szerzőpáros állásfoglalása szerint ennek a definíciónak a kimunkálása segítene meghatározni a kollektív szerződés-kötési jog határát, személyi hatályát. Emellett nem szabad megfélekezni a „munkaerő nem áru” tételről, mely többek között kifejezi, hogy a munkát nem lehet ugyanazon piaci dinamikáknak alárendelni, mint az árukat, ahol – leegyszerűsítve – ha a kínálat magasabb, mint a kereslet, akkor az árak is csökkenni fognak. A munkaerőpiacon ezért elfogadott, hogy korlátozni kell a munkaerőköltség-ingadozást annak érdekében, hogy elkerüljük a lefelé húzó versenyt („*race to the bottom*”), amely többek között károsítja a társadalom szerkezetét.¹⁹

¹⁴ Lásd részletesen: Fejes i. m. 140–142. o.

¹⁵ *Albany-ítélet* i. m.

¹⁶ FNV-Kunsten ítélet i. m.

¹⁷ Nicola Countouris – Valerio De Stefano – Ioannis Lianos: The EU, Competition and Workers' Rights. *UCL, Centre for Law, Economics and Society, CLES Research Paper Series, 2/2021. sz.*, 10. o.

¹⁸ Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Platform munkások kollektív alkujához való joga: miért és hogyan? In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Pázmány Press, Budapest, 2022, 73–100. o.

¹⁹ Silvia Rainone – Nicola Countouris: Collective bargaining and self-employed workers – The need for a paradigm shift. *ETUI Policy Brief*, 2021.11., 4. o.

3. Az EU Bizottság Iránymutatása

Talán egyértelműen megállapítható, hogy az EU bármilyen szintű tényleges állásfoglalása már nagy várakozással töltötte el a kérdés érintettjeit és a szakmabelieket is. Pozitív légkör hatotta át a kérdés rendezését, hiszen már 2019-ben *Margrethe Vestager*, az EU versenyjogi biztosa azon az állásponton volt, hogy támogatni szükséges a platformmunkások kollektív alkuhoz való hozzáféréseinek és alkalmazásának a biztosítását.²⁰ Az Iránymutatás a platformmunkások munkakörülményeinek megfelelő kezelését célzó intézkedések részét képezi.²¹ Azonban ennek ellenére nem korlátozódik kizárólagosan a platformmunkások kollektív szerződéskötésére, hanem egyéb önfoglalkoztatói csoportokat is a hatálya alá von. Az Iránymutatás meghatározott kritériumok fennállása esetén egyes önfoglalkoztatói csoportokat kivon az EUMSZ 101. szakaszának hatálya alól, így nem vonatkozik rájuk a kartelltilalom.

Az eddigi EU-s bírósági gyakorlat tekintetében is sor kerülhetett arra – az Albany-kivételeknek köszönhetően –, hogy meghatározott esetekben az önfoglalkoztatók is kollektív szerződést kössenek, illetve annak a hatálya alá tartozzanak, nem sértve a versenyjogi szabályokat.²² Az Iránymutatás azáltal mond újat, hogy ezen kivételeken túlmenően biztosít lehetőséget a versenyjogi szabályok alóli mentesülésre. Hiszen egyes önfoglalkoztatók saját munkafeltételeik befolyásolása terén nehézségekkel szembesülnek. A Bizottság megfogalmazása szerint „előfordulhat, hogy egyes egyéni önfoglalkoztatók – még ha nem is integrálódtak teljes mértékben a megbízójuk üzleti tevékenységébe ugyanúgy, mint a munkavállalók – nem teljesen függetlenek a megbízójuktól, vagy nem rendelkeznek kellő tárgyalási pozícióval. E helyzethez a közelmúlt munkaerőpiaci fejleményei is hozzájárultak, különösen az üzleti és személyi szolgáltatási tevékenységek alvállalkozásba adásának és kiszervezésének trendje, valamint a termelési folyamatok digitalizációja és az onlineplatform-gazdaság térnyerése.”²³

Az Iránymutatás tárgyi hatálya azokat a kollektív megállapodásokat fedi le, amelyek az önfoglalkoztatók vagy képviselőik és üzleti partnereik által tárgyalt és megkötött megállapodások, amennyiben e megállapodások jellegüknél és céljuknál fogva az ilyen egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkoznak.²⁴ Tehát például egy

²⁰ EU: Vestager says collective bargaining in gig economy would not be cartel-like behavior. <https://www.competitionpolicyinternational.com/eu-vestager-says-collective-bargaining-in-gig-economy-would-not-be-cartel-like-behavior/>

²¹ A másik jelentős dokumentum – amivel a tanulmány nem foglalkozik részletesen – az Európai Bizottság Irányelv Javaslat a platformmunkások munkakörülményeinek javításáról. EU Commission: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD).

²² Lásd fentebb.

²³ Iránymutatás (8) bekezdés.

²⁴ Iránymutatás (2) bekezdés.

platformnak dolgozó futárok egymás közötti megállapodása a napi maximális négyórás „munkaidőről” ilyenformán nem mentesülhet a versenyjogi szabályok alkalmazása alól. Hiszen nem teljesül az a feltétel, miszerint a megállapodásnak kollektív tárgyalás eredményeként kell megszületnie. De például az említett platform és a futárok közös megállapodása a fizetendő díjakról és a minimális egészségi és biztonsági feltételek biztosításáról már az EUMSZ 101. szakaszának hatályán kívül esik.

Az Iránymutatás a hatálya alá tartozó személyek körét két nagyobb csoportban határozza meg. Tehát egyrészt akkor mentesülnek az EUMSZ 101. szakaszának alkalmazása alól, ha az önfoglalkoztatók a munkavállalókhöz hasonló helyzetben vannak, másrészt pedig ha – ugyan nincsenek a munkavállalókhöz hasonló helyzetben – de mégis az üzleti partnerükhöz képest gyenge tárgyalási pozíciójuk van.²⁵ Ez utóbbi körben egyensúlyhiány feltételezhető, ha az önfoglalkoztatók tárgyalási partnere meghatározott gazdasági erőfőlényrel rendelkezik. Ez kifejezetten megvalósulhat, ha az adott üzleti partner az egész ágazatot vagy iparágat képviseli, valamint akkor is, ha az éves összesített forgalma legalább 2 millió EUR, vagy amelyek munkavállalói létszáma legalább 10 fő (azaz a mikrovállalkozásnál nagyobb).²⁶ Ezek mellett a Bizottság elismeri azokat az egyedi eseteket is, amikor a nemzeti vagy uniós jogszabályoknak köszönhetően bizonyos önfoglalkoztatotti körök kollektív alkut köthetnek.²⁷ Itt példaként lehet hozni, hogy ha egy tagállami szabályozás egy adott szakmában külön megengedi a kollektív alkut. Vagy például az uniós szerzői jogi irányelv²⁸ meghatározza, hogy a szerzők és az előadóművészek kollektív tárgyalásokat folytathatnak a műveik felhasználásáért járó méltányos és megfelelő díjazás biztosítása érdekében.²⁹

A „munkavállalóhoz hasonló helyzet” értelmezésében támpontokat ad a Bizottság. Eszerint három esetkörben jelenhet meg ez a „hasonló helyzet”: 1. gazdaságilag függő helyzetben lévő önfoglalkoztatóknál, 2. olyan önfoglalkoztatók esetében, akik a munkavállalókkal „párhuzamosan” dolgoznak, és 3. a digitális platformokon keresztül dolgozó önfoglalkoztatók körében. Gazdasági függőség jelenik meg kifejezetten, ha a dolgozók túlnyomórészt egy adott üzleti partner részére nyújtják a szolgáltatásukat, hiszen ebben az esetben nem önállóan határozzák meg a piaci magatartásukat, és az adott vállalkozáson belüli gazdasági egységnek számítanak. A Bizottság megítélése szerint a „túlnyomórész” akkor áll fent, ha az önfoglalkoztatók egy egyéves vagy kétéves időszakon belül a munkával kapcsolatos összjövedelmük átlagosan legalább

²⁵ Iránymutatás (20) bekezdés.

²⁶ Iránymutatás (34) bekezdés.

²⁷ Iránymutatás (36)–(40) bekezdések.

²⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2019/790 Irányelve (2019. április 17.) a digitális egységes piacon a szerzői és szomszédos jogokról, valamint a 96/9/EK és a 2001/29/EK irányelv módosításáról.

²⁹ Kérdések és válaszok: A Bizottság elfogadja az önfoglalkoztatók kollektív szerződéseiről szóló iránymutatást. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/qanda_22_5805

50%-át egyetlen üzleti partnertől szerzik meg.³⁰ Egyes önfoglalkoztatók olyan üzleti partnernek nyújtanak szolgáltatást, akinél munkavállalók hasonló vagy azonos munkát látnak el, így a munkavállalók „mellett” dolgoznak. Ebben az esetben ők az üzleti partnerük irányítása alatt nyújtják a szolgáltatásukat és nem viselik az üzleti partner tevékenységével járó kereskedelmi kockázatokat, továbbá nem rendelkeznek kellő függetlenséggel az érintett gazdasági tevékenység végzése tekintetében.³¹ A munkavállalóhoz hasonló helyzet megállapításánál az Iránymutatás végezetül kitér a platformmunkásokra. Ez a rendelkezés az önfoglalkoztatók valamilyen szintű gazdasági függőségét elismerő nemzeti ítélkezési gyakorlat és újonnan bevezetett jogszabályok növekvő tendenciáját tükrözi. A digitális platformokon keresztül való munkavégzés tulajdonképpen vegyíti a gazdasági függőség és a munkavállalókkal való párhuzamos munkavégzés ismérveit. Ugyanis a platformmunkások erősen függnék a platformoktól, kifejezetten az ügyfelek elérése tekintetében és gyakran kényszerhelyzetbe kerülnek egy-egy munkaaajánlat elfogadásakor, ahol szinte semmilyen mozgásterük sincs a díjazásuk megtárgyalására.³²

4. Következtetések

Az önfoglalkoztatók kollektív alkujának régóta fennálló problémáját a platformmunkavégzés csak tovább erősítette. Látható, hogy a jelenlegi EU-s gyakorlat szűk körben teszi lehetővé a nem munkaviszony keretében dolgozók kollektív szerződés-kötését. Azonban hosszas várakozás után lassan kirajzolódni látszik az EU álláspontja. A nemrégiben közzétett Iránymutatás – egyes esetekben – biztosítani kívánja az önfoglalkoztatók versenyjogi szabályok alóli mentesülését. Kifejezetten előremutatónak tekinthető a Bizottság nézőpontja, azonban azt meg kell jegyezni, hogy az Iránymutatás – egyelőre – semmilyen kötelező erővel nem bír a tagállamok jogalkotására vonatkozóan. Egy esetleges tételes jogszabályi megfogalmazásra feltehetően még éveket kell várni, de a megfogalmazott irány mindenféleképpen üdvözlendőnek tekinthető.



³⁰ Iránymutatás (24) bekezdés.

³¹ Iránymutatás (26) bekezdés.

³² Kérdések és válaszok: A Bizottság elfogadja az önfoglalkoztatók kollektív szerződéseiről szóló iránymutatást. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/qanda_22_5805