

Tájékozódás az ismeretlenben – gondolatok a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségéről szóló irányelv revíziójáról*

I. PROBLÉMAFELVETÉS

„...egy tartós jogviszonyban kiemelt fontosságú az, hogy az érintettek megfelelően tájékozottak legyenek a munkáltató működésével összefüggő, őket érintő kérdésekben. A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó tájékoztatás azért fontos, hogy a munkavállaló kellően ismerje munkaviszonyának alapvető feltételeit.”^[1] Eme mottószerű fogalommagyarázat álláspontom szerint tökéletesen összegzi a jelen tanulmány témáját képező uniós munkajogi irányelvi szabályozás esszenciáját, illetőleg annak munkaviszonyban, pontosabban annak létrehozásakor betöltött kardinális szerepét. Nem véletlenül nevezhetjük a 91/533/EGK irányelv (a továbbiakban: irányelv, tájékoztatási irányelv) által szabályozott kritériumkatalógust és munkáltatókkal szembeni elvárásrendszert az „európai munkajog legáltalánosabb szabályának”,^[2] ugyanis annak generális jellege,^[3] kifejezetten széles hatóköre és az elmúlt közel három évtizedben az interpretációja által felszínre hozott munkajogi problémák mind azt mutatják, hogy jelentősége mit sem változott megalkotása óta. Ugyanakkor abban is egység mutatkozik jogalkotói^[4] és munkavállalói érdekképviselői szinten egyaránt,^[5] hogy ezen irányelv megérett a felülvizsgálatra, egy átfogó, koncepcionális átgondolással ugyanis javítható annak hatékonysága, és jobb eséllyel lehetne alkalmazni az általa lefektetett, jellemzően a tradicionális munkajogi kereteket alapul vevő^[6] elvárásokat napjaink gyorsan változó és modern munkaerőpiaci körülményeire.^[7] Ugyanakkor a modernizáció és több évtized tapasztala-

* A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

[1] Gyulavári, 2016, 144–145.

[2] Gyulavári, 2016, 145.

[3] Berke, 2003, 317–319.

[4] Transparent and predictable working conditions. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en> (2018.11.22.).

[5] New EU Directive crucial for protecting vulnerable workers. <https://www.etui.org/News/New-EU-Directive-crucial-for-protecting-vulnerable-workers> (2018.11.22.).

[6] Berke, i. m., 322.

[7] A kézirat lezárását követően került elfogadásra az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, így a szövegben annak eredetileg előterjesztett verziója szerepel.

tai egy tényezőn nem változtattak: a munkáltató és a munkavállaló alá-fölé rendeltségen alapuló, egyszerre gazdasági és szociális természetű jogviszonyában elkerülhetetlen, hogy a fölérendelt fél bizonyos visszaéléseknek, veszélyeknek tegye ki a gyengébb felet,^[8] márpedig az információs aszimmetria e tekintetben a munkavállalók alapvető jogaira és azok gyakorlására is kiható hátrányokhoz vezethet.

Álláspontom szerint a munkáltatói tájékoztatás a munkavállalók alapvető jogai közé tartozik, két szempontból; egyik oldalról ugyanis a későbbi, bíróság előtti invokálhatósághoz, egyáltalán, a szerződészerű teljesítéshez elengedhetetlen ez, másik oldalról pedig közvetlen kapcsolatot mutatnak ezen előírások más munkavállalói alapjogokkal – igazságos munkafeltételek, kollektív jogok, méltányos díjazás –, amelyek uniós és tagállami szinten egyaránt szabályozásra kerültek. Álláspontom szerint e reform kivitelezhetősége és sikere vagy sikertelensége hű képet fest – a Szociális Jogok Európai Pillérére (a továbbiakban: Pillér) is tekintettel – arról, hogy a klasszikus értelemben vett munkavállalói, ab ovo szociális tartalmú jogosultságok milyen szinten állnak és hova juthatnak az elkövetkező években az uniós, ezáltal a tagállami jogokban.

A fentiekre tekintettel az irányelv kapcsán a következő kérdések tehetőek fel a revízió során: mikor, hogyan, ki, kinek és milyen konkrét munkajogi terhek mellett köteles tájékoztatni, de tágabb kontextusban az is vizsgálható, hogy az információhoz és tájékoztatáshoz való alapvető munkavállalói jog^[9] e kivételési formája hogyan illeszkedik a munkavállalói jogok nem feltétlenül tisztázott katalógusába.^[10] Az alábbiakban tehát elsőként általános uniós szociálpolitikai és időbeli kontextusba helyezve, másodikként az érintett alanyi körben bekövetkező változásokra, harmadikként az időközben elkészült irányelvjavaslatra^[11] koncentrálni vonom le munkám végén az irányelvi szabályok modernizációra nézve konklúziómat.^[12] Mivel nemrég megalkotásra került az új irányelv említett javaslatra, ezért arra szükségképpen kitérek, ugyanakkor jelen tanulmánynak nem célja az új szabályozás részletekbe menő elemzése.^[13] Ennek oka egyik oldalról annak tervezet-jellege, másik oldalról pedig az, hogy az alábbiakban elsősorban olyan, az uniós szociálpolitikai reformokat általában meghatározó kérdéseket is érintek, amelyek kifejezetten a tájékoztatási irányelvre lehetnek hatással, de azon persze túl is mutatnak. A kontextus, illetőleg az irányelvi reform által felvetett alapvető

[8] Risak – Dullinger, 2018, 7–8. <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change> (2018. november 22.).

[9] Blanke, 2006, 257–258. és 280–281.

[10] Lásd a lehetséges közös pontokat: Gyulavári, 2014a, 10–13.

[11] Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final (a továbbiakban: javaslat).

[12] Az irányelv részletes elemzése nem célom, mert ez már rendelkezésre áll a magyar szakirodalomban, lásd: Berke, i. m. 317–329., illetve a releváns európai bírósági joggyakorlat egy jelentős része is feldolgozásra került, lásd: Kiss, 2011, 158–178.

[13] A javaslat kulcselemeivel kapcsolatosan lásd: Kun, 2018, 413–415.

kérdések képezik vizsgálatom fókuszát, kitérve a javaslat neuralgikus pontjaira.

II. AZ ÍRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁSI IRÁNYELV JELENTŐSÉGE A MUNKAVÁLLALÓI JOGVÉDELEM SZEMPONTJÁBÓL

1. Munkavállalói jogvédelem és információk aszimmetria

Az irányelvvel összefüggésben fontosnak tartom a munkajogviszonyban a transzparenciát, vagyis azt az elvárást, miszerint a munkáltatónak olyan módon kell biztosítania a munkafeltételeket, illetőleg azokról tájékoztatást adnia, hogy a munkavállaló számára a teljesítés ne legyen különösen terhes, de legalábbis ne kelljen e vonatkozásban a sötétben tapogatózni. Az információ ugyanis érték, olyan megszerezhető adat- vagy tartalomhalmaz, amely birtokában az adott helyzetben megfelelő döntések hozhatók, vagy éppen olyan cselekményekhez vezethet, amelyek egy munkaviszonyban különösen sérelmesek lehetnek, azaz akár a munkaviszony megszüntetéséhez, szankcionáláshoz vezethet.

Noha az Európai Unió (a továbbiakban: EU) szociálpolitikai jogalkotásában közel három évtizede jelen vannak azok a szabályok, amelyek alapján a munkáltatók a munkaviszony létrehozásakor^[14] kötelesek a munkaviszonyt és a konkrét munkavégzést érintő legalapvetőbb információkat^[15] erre alkalmas módon és kellő időben megosztani a másik szerződő féllel, azaz a munkavállalóval,^[16] mégsem tűnnek ezek a kérdések könnyen megítélhetőnek. Az irányelvi normák a tekintetben csak minimumszintű elvárásokat határoznak meg, hogy ténylegesen mire kell kiterjednie e tájékoztatásnak, de nézetem szerint éppen e minimumelvárások irányelvi szintű szabályozása adja e szabályhalmaz lényegét, fókuszban a tradicionális szemlélettel, amely tehát felerősítheti legalább azon minimális, szociális védelmi tartalmú normák előtérbe helyezését, mint a kötelező és érdemi tájékoztatás. Ha ugyanis a munkajogi dereguláció – e vonatkozásban – csak a munkavállalói oldalt érinti, úgy az erőeltolódás jogi értelemben megállíthatatlan lesz, és adott esetben még egy oly fontos normaanyag is, mint jelen irányelv, jelentőségét veszítheti.^[17] Vagyis e szabályozás lényege annak garanciális és általános természete.

Ennek megfelelően a tájékoztatási előírásoknak a munkavállalói alapjogok

[14] Fontos ez az időpillanat, ugyanis nem rögtön, de lényegében oly rövid időn belül kell megadni a tájékoztatást, hogy az „átmeneti időszakban” a felek, elsősorban a munkavállaló teljesítése ne szenvedhessen csorbát. Az irányelvtervezet 4. cikk (1) bekezdése szerint ennek legkésőbb az első munkavégzési napon meg kell történnie.

[15] Kiss, 2005, 84–85.

[16] Gyulavári, 2016, 145.

[17] A Pillér ezzel persze ellentétes képet mutat, legalábbis elhatározási szinten. Lásd: Rasnača – Theodoropoulou, 2017, 1–2. <https://www.etui.org/News/Using-the-EMU-to-make-the-most-out-of-the-Social-Pillar> 2018 (2018. november 22.).

körében van jelentősége. Mutatis mutandis talán túlzás lenne azt állítani, hogy az egyes jogokról és kötelezettségekről történő részletes tájékoztatás legalább olyan fontos, mint a tényleges munkavállalói jogosultságok köre, de valójában nem áll messze a valóságtól e szándékoltan túlzó megállapítás. A munkajogviszony sajátos dogmatikai struktúrájából^[18] ugyanis olyan fokú és áthidalhatatlan gazdasági és jogi alá-fölé rendeltségen alapuló aszimmetria keletkezik a felek között,^[19] amelyből óhatatlanul arra kell következtetnünk, hogy az egyenlőtlen felek kapcsolatában a fölérendelt alanynak speciális kötelezettségei vannak annak érdekében, hogy a gyengébb fél ne szenvedjen el hátrányokat arra tekintettel, hogy az irányítás, utasítás, ellenőrzés, tehát a munkavégzés szükséges részleteivel a fölérendelt fél hibájából nincs tisztában. Konzekvens módon ezekre jogot formálhat, sőt, jogot kell formálnia a gazdaságilag gyengébb félnek, ugyanis az ebben az értelemben vett információs aszimmetria könnyen hibás teljesítéshez, munkahelyi konfliktushoz vagy éppen a munkaviszony indokolatlan megszüntetéséhez vezethet.

2. A tájékoztatási irányelv direkt kapcsolata a munkavállalók alapvető jogaival

Külön ki kell emelni az irányelvben rögzített alapvető elvárásokat mint az Európai Unió Alapjogi Kartájának (a továbbiakban: Karta) egyes, szociális tartalmú rendelkezéseivel kapcsolható normatételeket. Összességében az irányelv a 27. és 31. cikkben rögzített alapjogokhoz kötődik, hangsúlyozva az igazságos és méltányos munkafeltételekhez és a szükséges információk megszerzéséhez fűződő jogot, ugyanakkor olyan, általános tartalmú, legalább részben szociális természetű alapjogok, mint a munkához való jog (15. cikk) vagy az egyenlő bánásmód követelménye (20–26. cikk), sőt még akár az indokolatlan felmondással szembeni védelem joga (30. cikk) is felmerül e vonatkozásban.

Az információhoz és tájékoztatáshoz való jog tipikusan megjelenik individuális és kollektív szinten is a munkajogban,^[20] noha a Karta alapján uniós jogi kontextusban utóbbi tűnik hangsúlyosabbnak alapjogi szinten. Fontos, hogy ez a jogosultság nehezen definiálható és még nehezebben kikényszeríthető, ami növeli a munkáltató e tekintetben fennálló, korábban már említett felelősségét. A kellő információ nélküli munkavégzés a szerződés teljesítése, de egyébként létrehozása és megszüntetése kapcsán rejt igazi veszélyeket magában, márpedig ez lényegében a 31. cikkel közvetlenül összekapcsolja a tájékoztatási irányelvet. A transzparens, emberi méltóságot tiszteletben tartó, illetve az igazságos és méltányos munkafeltételek központi kérdései a munkavállalói jogoknak,^[21] mint ahogyan a munkáltató mozgásteret indokolt korlátozásának is, jellemzően az

[18] Kiss, 2005, 93–96.

[19] Kiss, 2014, 39–43.

[20] Lásd a kollektív munkajogi vonatkozást a 2002/14/EK irányelven keresztül.

[21] Sychenko, 2017, 1. és 13–15.

egyoldalú jogviszony-alakítási jogát tekintve. Ki kell tehát emelni, hogy eme alapjogi kapocs még inkább hangsúlyozza az irányelv jelentőségét, így a revízió során az alapjogi szempontoknak hangsúlyosan kell megjelenniük.

Kérdés tehát, hogy milyen mélységű és természetű normákkal érhető el a fenti cél. Nézetem szerint egy túlzottan általános, konkrét jogi kötelezettségeket és jogkövetkezményeket nem ismerő szabályozás könnyen kontraproduktív lehet, azaz éppen ellentétes hatást válthat ki a munkaszerződés teljesítése során, így összességében szigorú és egyértelmű szabályokra van szükség. Amilyen nyilvánvalónak és természetesnek hat ugyanis e munkáltatói kötelezettség,^[22] olyannyira kerülhet háttérbe a szerződés megkötésekor, akár annak teljesítésekor, márpedig ennek egyedüli felelőse az információ kizárólagos forrása, azaz a munkáltató lehet.

3. Miért pont aktuális?

Az alapjogi háttér áttekintését követően megpróbálok választ adni eme nem elhanyagolható kérdésre, ugyanis a reform tartalmát nagymértékben befolyásolja az, hogy mikor és milyen időkerettel kerül ténylegesen a jogalkotás napirendjére ez a munkajogi kérdés.^[23] Az irányelvi revízió háttérében nagyrészt azon, már többször említett folyamatok állnak, amelyek részben már a Pillér elfogadása előtt megindultak,^[24] de a 2017-es deklarációt követően egyértelműen új lendületet vettek.^[25] Ugyanakkor azt sem hallgathatjuk el, hogy a tájékoztatási irányelv felülvizsgálata iránti igény lényegében az újabb típusú munkavégzési formák terjedésével már régebb óta jelen van a szociálpolitikai diskurzusban,^[26] mindazonáltal annak átfogó reformjára eddig nem nyílt valódi lehetőség. A Pillér keretei között megfogalmazott elvek és elvárások^[27] pedig felerősíthetik a szabályozás iránti szükségességet a munkaviszony hatókörének kiterjesztésével párhuzamosan.^[28]

Figyelemre méltó, ahogyan egy esetleges új irányelv milyen látványosan illesz-

[22] Ez alatt azt értem, hogy a tájékoztatás a munkaviszony oly fontos elemeire terjed ki, hogy azok természetüknél fogva szerződéses rendelkezéseket is képezhetnének, de erre nézve kötelező irányelvi előírást nem lehet alkotni.

[23] Commission Staff Working Document. Impact Assessment – Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 SWD(2017) 478 final. 5-7. o.

[24] Javaslat, 1-2. és 8-9. és Berke, i. m., 329-333.

[25] Corti, 2017. <http://www.euvisions.eu/social-policy-in-the-eu-state-of-play-2017-a-high-level-debate-report/> (2018. november 30.)

[26] Weber, 2018. <https://www.socialeurope.eu/time-european-dialogue-platform-economy> (2018. november 22.)

[27] Rasnača, 2017, 37. és 39. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Bridging-the-gaps-or-falling-short-The-European-Pillar-of-Social-Rights-and-what-it-can-bring-to-EU-level-policy-making> (2018. november 22.).

[28] Hendrickx, 2017, 191.

kedne a Pillér által felvázolt jogok és támogatni kívánt érdekek közé.^[29] Mind a munkaerőpiachoz való hozzáférés,^[30] mind pedig az igazságos és méltányos munkafeltételek promotálása^[31] olyan, sokszor talán csak másodlagos fontosságúnak tűnő jogintézmény segítségével szorulnak, mint a kötelező munkáltatói tájékoztatás a munkaviszony létesítésekor, hiszen az egyes törvényi szabályok nem feltétlenül kerülnek be a felek megállapodásába, vagy azoktól jelentős mértékben el is térnek,^[32] vagyis túlzott nagyvonalúság lenne minden esetben tudottnak venni ezen munkavégzési feltételeket. Fontos továbbá az is, hogy az irányelv alapjogi összefüggései miatt^[33] önmagában a megfelelő tájékoztatáshoz való jognak történő érvényszerzés tekintetében indokolt lehet átgondolni a jelenleg hatályos szabályokat, és ebben a Karta elsődleges jogi kötőereje és az abban foglalt szociális tartalmú jogosultságok jelentőségének tisztázása sokat segíthet.

Ezt a folyamatot megnehezíti ugyan, de egyúttal rá is mutat annak szükségszerűségére az a körülmény, hogy az eltelt három évtized milyen jelentős munkajogi-szabályozási és foglalkoztatási trendeket hozott magával. Ebből arra kell következtetnünk, hogy azt a szerepet, amit korábban tipikusan az atipikus munkaviszonyok tölthettek be,^[34] most olyan újabb, egymást akár nagyon gyorsan követő modern „munkaviszonyok” jelentik, amelyek ugyanígy rámutatnak a szabályozás modernizációja iránti igényre. Márpedig ezekre a gazdasági kihívásokra a jogalkotónak reagálnia kell a munkavállalók jogvédelme tekintetében.^[35]

4. Jogalanyisági dilemmák a munkaviszonyban

Az eddig kifejtettek folyományaként a kérdés úgy is feltehető, hogy ki értesít kit? Bár részletesen nincs most lehetőség kitérni a munkaviszony, illetve a munkavállaló és a munkáltató fogalmát övező viták valamennyi releváns elemére, mégis úgy gondolom, annak megértéséhez, hogy milyen irányban érdemes tovább fejleszteni a tájékoztatási irányelvet, mindenképpen szükséges megemlíteni e fogalmi rendszer ellentmondásai közül néhányat. Ennek elsősorban az EUB által alkalmazott munkavállaló-fogalom (worker),^[36] illetve annak gyakorlati értelmezése az oka.

[29] Hungler, 2018, 41–42.

[30] Pillér, 3. és 4. cikk.

[31] Pillér, elsődlegesen 5. és 7. cikk.

[32] Lásd például a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) eltérő rendelkezéseket engedő szabályait a munkaszerződés vonatkozásában (munkavégzés helye, munkaviszony időtartama, munkaidő, stb.).

[33] Javaslat, 11. o. (1) preambulumbekkezdés.

[34] Bankó, 2006, 409–416.

[35] Workers’ rights and the social pillar. European pillar of social rights: old wine in new bottles? <http://fr.worker-participation.eu/A-propos/Why-Worker-Participation/Workers-rights-and-the-Social-Pillar> (2018. november 30.).

[36] Lásd részletesen a fogalmi elemeket: Risak – Dullinger, i. m., 45–47.

Érdeemes lenne a munkáltatói jogalanyiságot is áttekinteni e vonatkozásban, azonban ez egyik oldalról meghaladná jelen elemzés kereteit, másik oldalról pedig véleményem szerint az irányelvi reform személyi hatálya kapcsán az eleve tisztázatlan, komplex munkavállaló-fogalom a kardinális kérdés, ami jogalkotási szinten is érezteti hatását.^[37] Ilyen értelemben ennek tisztázása prioritást élvez előbbivel szemben, ugyanis nézetem szerint a munkáltató személyének jogi státusza másodlagos, kivéve persze az olyan szélsőséges eseteket, mint az önfoglalkoztatás vagy az EUB újabb jogértelmezésével célba vett UBER-szerű szolgáltató.^[38] Mindemellett nem ismeretlen az EUB joggyakorlatában^[39] sem a munkáltató oly mértékű kiterjesztő értelmezése, amely adott esetben az irányelvi szabályokat is érdemben formálhatná. Ugyanakkor meg kell említeni a munkáltató funkcionális megközelítést,^[40] ami e tekintetben is irányadó lehet a munkát végző személyek jogi státuszától függetlenül.

Központi kérdésnek tekinthető, hogy a revízió személyi hatálya vajon magában foglalhatja-e a platformmunkásokat, UBER-sofőröket, és más, a munkaviszonyhoz hasonló, de lényeges fogalmi elemekben eltérő jogviszonytípusokban dolgozók személyeket,^[41] vagyis azokat, akik nem a munkaviszonyban tradicionálisan megszokott nagyfokú személyi és gazdasági függés keretei között^[42] dolgoznak, de jogviszonyaik többségében mégis a klasszikus munkaviszony-elemek figyelhetők meg.^[43] Kérdés ugyanis például, hogy az olyan, a konkrét munkatevékenységet érintő körülmények, mint a munkaidő, a munkavégzés helye, a felelősség köre, utasítási jog gyakorlása hogyan értelmezhető egy platformmunkás esetében.^[44] Álláspontom szerint egy ilyen jogalkotási kérdésre két, egyaránt megindokolható, de ellentétes válasz adható.

Nemleges válasz esetén azt látjuk, hogy a munkavégzési tevékenységből, azaz magából a jogviszonyból éppen azok az elemek hiányoznak, amelyek miatt egyáltalán a tájékoztatási irányelv eredeti formájában is megszületett,^[45] akkor okafogyottnak és a tényleges kauzalitást nélkülözőnek tűnhet egy olyan új irányelvi normaalkotás, amelyben az egyes normatételek mégis megpróbálják „visszatelelni” a modern munkaviszonyok szereplőit és annak elemeit a klasszikus keretek

[37] Lásd a 2010/41/EU irányelv 2. cikkét (önfoglalkoztatás), a 96/71/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdését (kiküldött munkavállaló), illetve az ilyen irányú törekvéseket a platformmunkások tekintetében: Risak, 2018. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (2018. november 30.).

[38] Lásd az EUB e tárgyban született döntéseinek elemzését: Gyulavári, 2018, 8–12.

[39] A C-81/12. Asociația Accept kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ügyben hozott ítéletben az EUB a munkáltatóval lényegében azonos státuszban lévőnek tekinti a futballklub részvételét a klub munkavállalóinak alkalmazásával kapcsolatos diszkriminációs esetben.

[40] Lásd részletesen: Prassl, 2016. Idézi: Kun, i. m., 394.

[41] Kun, i. m., 414.

[42] Gyulavári, 2014b, 34., 125. és 267–268.

[43] Employment Appeal Tribunal, Appeal No. UAEAT/0056/17/DA (judgment handed on 10 November 2017).

[44] Risak – Dullinger, i. m., 10., 14–15. és 47.

[45] Berke, i. m., 317–319.

közé. Sőt, ez akár jogbiztonsági szempontból is aggályos lehet, ugyanis ebben az esetben olyan regulatív metódust tekintenénk irányadónak a munkát végzők egy csoportjára, amely karakterisztikusan egyébként nem illeszkedik azok tényleges munkavégzési jogviszonyához.^[46] A felvetés álláspontom szerint közel sem hipotetikus, ugyanis amikor a platformmunkáról akár irányelv is készülhet,^[47] vagy amikor maga a Pillér tesz említést a „21. századi” munkavégzési formák szociális-szabályozási integrációjáról,^[48] és amikor – inter alia – a munkafeltételek belső szabályzatban történő rögzítése döntő érv lehet az UBER-sofőr munkaviszonyának megállapítása mellett,^[49] akkor a *contarrio* talán éppen azzal nem érhetné el a kívánt célt az új tájékoztatási irányelv, ha nem igazítaná a tájékoztatási követelményeket a megváltozott foglalkoztatási struktúrához, hanem szimplán félretenné azt a körülményt, hogy a nyilvánvaló koncepcionális különbségek ellenére e jogviszonyokban is „munkavállaló” státuszú személyek szerepelnek a munkát végző oldalon, még ha eltérő fokú önállósággal is.^[50]

Igenlő válasz esetén pedig kérdésre kérdést találunk, hiszen a „hogyan?” problematikája egy következő lépcsőfok lehet. Bár kétségkívül axiomatikusnak tekinthetjük azt, hogy a munkát végző személyek között nem tehető indokolatlan különbség azok jogállására tekintettel az egyenlő bánásmód elve alapján,^[51] jelen esetben többről van szó. Egyik oldalról a fentebb már említett munkavállaló-koncepció felülvizsgálata mindenképpen szükséges e tekintetben, noha nézetem szerint a klasszikus Lawrie-Blum teszt^[52] lényegében napjainkban is alkalmazható.^[53] A következő dilemma azonban adja magát: a munkáltatóval szembeni gazdasági és személyes szubordináció vajon kizárólagos szempont lehet e vonatkozásban? Nézetem szerint egy fokig igen, de ismét paradox jogalkotói megoldással találnánk magunkat szemben akkor, ha a tájékoztatási irányelv új verziója „önként”, azaz nem a mindenkori gazdasági és piaci szükségesség és racionalitás oltárán áldozna fel bizonyos munkavégzői jogviszonyokat, hanem *ipso iure*, a szabályozás szellemiségébe kódoltan döntene e rigorózus megközelítés mellett. A másik mérlegelendő szempont a szabályozási metodika esetében az, hogy bár erre egy egységes munkavállaló-fogalom még akkor is megoldást nyújthatna, ha a tagállamok ezt nem követnék száz százalékig.^[54] Ez egyébiránt most is így

[46] Jarjabka, 2015, 92–93.

[47] Risak, i. m., 12–14.

[48] Pillér, preambulum, 9. és 14. pont.

[49] Employment Appeal Tribunal, Appeal No. UKEAT/0056/17/DA (judgment handed on 10 November 2017), 115. pont.

[50] A gazdasági és személyi függés eltérő foka persze perdöntő *differentia specifica*-ja is lehet eme újabb típusú jogviszonyoknak. Lásd: Rácz, 2017, 84–86.

[51] Gyulavári, 2007, 4–5. és Gyulavári, 2014b, 10–11.

[52] Lásd részletesen: C-66/85. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg.

[53] Utalással az EUB újabb döntéseire, e teszt alkalmazása változatos eredményekre vezet akár az ellátott munkafeladatok, akár a jogviszony tisztán magánjogi jellege okán. Lásd például: C-270/13. Iraklis Haralambidis kontra Calogero Casilli és C-232/09. Dita Danosa kontra LKB Lízings SIA.

[54] Risak, i. m., 8–9., 41. és 48.

van, jelen esetben, vagyis a modern munkavégzési formák viszonyrendszerében jelentősebb, szélsőséesebb különbségekről beszélünk, mint amikor néhány évtizeddel ezelőtt – visszautalva az irányelv eredeti céljára – a graduálisan előtérbe kerülő atipikus munkaviszonyokat kellett „összevetni” a tradicionális munkaviszonyokkal.^[55] A különbség nagyobb, hiszen az atipikusnak nevezett munkaviszonyok sajátos kategorizálhatósága miatt az sosem volt igazi kérdés, hogy ezek tartozhatnak-e a „munkajogviszonyok” hatókörébe, noha nézetem szerint az sem egyértelmű elsőre, hogy a tradicionális fogalmakat alkalmazó irányelv hatálya miért terjed ki magától értetődő módon például a kölcsönzött munkavállalókra.

A célravezető válasz véleményem szerint a második, vagyis a felmerülő további nehézségek ellenére minden olyan személlyel számolni kell egy ilyen szabályozásban, aki ellenérték fejében más számára valamilyen fokú irányítás, azaz függés mellett munkát végez, valamennyi olyan további körülményre tekintet nélkül, hogy a munkavégzés konkrét attribútumai csak limitáltan irányadóak e személyekre. Nézetem szerint e fogalmi flexibilitás kulcs lehet a kellően körültekintő és hatékony szabályozáshoz akkor is, ha egy ilyen széleskörű tájékoztatási irányelv már távol kerülne annak eredeti formájától. Analógia útján megemlítem, hogy ahogyan a 21. század információtechnológiai eszközei és kommunikációs csatornáit – Facebook, Twitter stb. – sem hagyják változatlanul a munkahelyeket és a munkavégzést, úgy maguk a „modern” munkavégzések sem tesznek így, és ennek akár konkrét jelentősége is lehet a munkáltató tájékoztatására nézve. Talán a nemleges válasz indokolhatósága is mutatja ugyanakkor azt, hogy a kérdés nyitott, bár a szándék egyértelmű a jogalkotó részéről.^[56]

5. Az új irányelv tervezete és a várható eredmények

A fenti megfontolásokból kitűnik, hogy az új irányelvnek számos kérdésre kell választ adnia, mi több, olyan metodikát kell alkalmaznia, amellyel a munkaerőpiaci helyzetet általánosságban is javítható az EU-ban.^[57] E feladat nem tűnik egyszerűnek, de az alapokat jelentő irányelvtervezet 2018. június 21-én elkészült,^[58] így néhány dilemma megoldása irányába tisztán kivehető törekvést látunk.^[59] Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy mivel egyelőre javaslati formában létezik ez a joganyag, így nagyrészt az előkészítő vizsgálatokra és elemzésekre kell hagyat-

[55] A folyamatot lásd részletesen: Bankó, 2010, 46–74.

[56] Pillér, preambulum, 9. és 14. pont és New EU Directive crucial for vulnerable workers. <https://www.etui.org/News/New-EU-Directive-crucial-for-protecting-vulnerable-workers> (2018. november 24.).

[57] Javaslat, 1-5. és 10. o.

[58] A szociális partnerek együttműködésével, illetőleg hosszas hatástanulmányi és „igényfelmérési” periódust követően. Lásd: Commission Staff Working Document – Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, SWD(2017) 478 final. 29-30, 80-85. és 90-98. o.

[59] Kun, i. m., 413–415.

koznunk, persze az új irányelv szövegszerűen is rejt néhány olyan fontos momentumot, amelyekről nem feledkezhetünk meg jelen elemzésben.

II. A MUNKAVÁLLALÓI JOGVÉDELEM STABILITÁSA IRÁNTI IGÉNY MEGJELENÉSE A SZABÁLYOZÁSBAN

Az irányelv tervezetét és annak előkészítését alaposan megvizsgálva arra juthatunk, hogy három fontos tényező inspirálta és alakította e területen a jogalkotást. Fontos azonban előre bocsátani, hogy mivel a korábban kifejtetteknek megfelelően a tájékoztatási irányelv szabályanyagának jelentős alapjogi és más szociálpolitikai szabályozási összefüggései vannak, ezért e szempontok nem kizárólagosak, így az egyes normák beilleszthetők a Pillér által generált folyamatokba.

Erre tekintettel az első szempont az uniós és tagállami munkaerőpiacok foglalkoztatási struktúrájának átrendeződése, méghozzá a már kikristályosodott atipikus munkavégzési formák, a digitalizáció és az a diffúz halmaz, amelyet a közösségi gazdaság és ahhoz hasonló munkavégzési formák diktálta gazdasági racionalitással^[60] jellemezhetünk.^[61] Az Európai Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) megítélése szerint ezek a változások – együtt olvasva a soha nem látott arányú foglalkoztatottsággal^[62] – jelentősen kihatnak valamennyi gazdasági szereplőre és a társadalom egészére is, márpedig e tekintetben a munkajogi vagy szociális természetű normáknak kiemelt jelentősége van. Hozzá kell tenni, hogy a jogviszonyok szerkezeti változásai nemcsak összességében, hanem a nem tradicionális értelemben vett munkaviszonyok jogalkotói „láthatósága” szempontjából is előtérbe kerülhetnek ilyen módon.^[63]

A második ilyen tényező gyakorlatilag összeköti az elsőt a harmadikkal, ugyanis a Pillér egyik legfőbb, annak 5. és 7. alapelvében megjelenített célkitűzésén keresztül úgy tűnik, hogy a tájékoztatási kötelezettség és az alapvető munkavállalói jogvédelmi kérdések rendezése nem választható el egymástól. Jogpolitikai szempontból tehát stabil alapokra építkezhet a javaslat, mint ahogyan a Karta 31. cikkével való direkt kapcsolat sem kérdéses. Fontos rámutatni arra is, hogy a Pillér további alapelveivel – bérek, szociális párbeszéd, egészséges és biztonságos munkavégzés stb. – is érdemi kapcsolata van az irányelvi reformnak, mint ahogyan legfőbb, a munkaerőpiaci szereplőket érintő célkitűzései közé tartozik a munkavállalók jogvédelmi szintjének növelése, pontosabban a szociális szempontból is stabil, de versenyképességi hátrányokat nem okozó foglalkoztatási

[60] Rab, 2018, 32–33.

[61] De Stefano – Aloisi, 2018, 3–6. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866 (2018. augusztus 17.)

[62] Javaslat, I. o.

[63] Risak, i. m., 10–12.

rendszer kialakítása.^[64] Márpedig a Pillér ilyen tárgyú céljainak eléréshez tagálami és uniós szinten is alapvető elvárás az átlátható és kiszámítható munkafeltételek rögzítése minden munkavállaló számára jogviszonyaik jogi természetére tekintet nélkül.

Utolsóként említtem meg a talán legkézenfekvőbb katalizátort, azaz az irányelv kvázi elavultságának és a nagyrészt ebből fakadó személyi hatályának problematikáját.^[65] Előbbi kapcsán fentebb már szoltam arról, hogy milyen nehézségekhez vezethet például a nagyfokú digitalizáció, míg utóbbival összefüggésben szintén fentebb láttuk, hogy bár a munkajogi jogalanyiség tisztázása munkáltatói oldalon is komplikált lehet,^[66] mégis a munkavállaló egységes fogalmának hiánya nehezíti meg egyik oldalról a tagállamok közötti harmonizált jogalkalmazást, másik oldalról a nem hagyományos keretek között (például platformmunkások) munkajogi kategorizálását. E katalizátor tehát végeredményben a jogvédelmi mechanizmusok korszerűsítését és a munkavállaló-munkaviszony fogalmi reláció rendezését teszi lehetővé.

Tisztán kivehető ugyanakkor az a jogalkotói szándék,^[67] amely nem kizárólag a közel három évtizedes múltra visszatekintő irányelv „elavultságában” jelöli meg a revízió fő okát, hanem az olyan munkaerőpiaci és a foglalkoztatási struktúrát érintő változásokban,^[68] amelyek a klasszikus értelemben vett munkaviszony személyi és tárgyi fókuszának extenzifikációját is magával hozzák.^[69] E mellett a munkafeltételek nehéz tisztázhatósága, illetőleg a munkáltatói visszaélések kivédése^[70] az elméleti háttér és a jogalkotói akarat alapját képezik, amiből arra kell következtetnünk, hogy az új irányelv elsődleges célja a hatékonyság javítása lesz.

Érdekesnek tűnik az irányelv abból a szempontból is, hogy milyen bátran kapcsolja össze direkt módon a kötelező munkáltatói tájékoztatást a legalapvetőbb munkafeltételek garantálásának elvárásával. E körben a Karta már idézett 31. cikke kulcsfontosságú építőelemnek tűnik, ahogyan ez az új irányelv (1) preambulumbekzdéséből is látszik. Bár ezen a ponton meg kell jegyezni, bizonyos tekintetben a 30. cikk is hasonlóan fontos lehet, különösen az érzékeny

[64] Javaslat, 2. és 4. o.

[65] Opinion. Title: Impact Assessment/Transparent and Predictable Working Conditions. Brussels, Ares(2017), 1-2. o.

[66] Prassl - Risak, 2018, 2-3. és 15-18. http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf (2018. november 30.)

[67] Javaslat, 2-3. o.

[68] Commission Staff Working Document - Executive Summary of the Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 SWD(2017) 479 final. 1-2. o.

[69] Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (2018. november 30.). XXI-XXIII. és 10-15. o.

[70] Javaslat, (2) preambulumbekzdés.

munkavállalói csoportok vonatkozásában.^[71] Az indokolatlan felmondással szembeni védelem speciális esetét maga az új irányelv 15. cikke rendezné. Az alapjogi háttér ebben az értelemben adott, kérdés azonban, hogy ez mennyiben segítheti elő az irányelv gyakorlati érvényesülését, másként fogalmazva: az EUB előtt vajon releváns lenne-e a körülménynek tényleges súlya a munkavállalói jogvédelem tekintetében? A válasz egyelőre bizonytalan, de álláspontom szerint mindenképpen előremutató az ily határozott jogalkotói szándék.

1. Az irányelvjavaslat újításai

Az új irányelv személyi hatályát illetően feltett korábbi kérdésre minden bizonnyal az a válasz adható, hogy a tradicionális felfogás szerinti jogvédelmet kell társítani a nem tradicionálisan, hanem nyitottan értelmezett munkavállaló-fogalomhoz.^[72] Ezzel álláspontom szerint a jogalkotó – konkrét hivatkozással a már említett Lawrie-Blum ítéletre^[73] – úgy kísérli meg átvágni a gordiuszi csomót, hogy valójában vágnia sem kell. E fogalom nyílt és egyértelmű használata ugyanis arra enged következtetni, hogy az uniós jogalkotó nem tekinti vita tárgyának a munkavállaló fogalmát még akkor sem, ha erre egyébként részben saját „hibájából” kényszerülne (értve ez alatt a kizárólag a joggyakorlatban kimunkált definíciót). Vagyis az látszik, hogy az új irányelvvel megpróbál a Bizottság e tekintetben is új útra lépni még akkor is, ha az említett definíció nem újkeletű, de mivel ahhoz számos új szempontot szükséges társítani az új tájékoztatási irányelv kapcsán,^[74] ezért e szándék tulajdonképpen érthető is. Álláspontom szerint e jogi konstrukcióval az a helyzet áll elő, miszerint az uniós jogalkotó megfelelőnek tartja ezt a fogalmat ahhoz, hogy irányelvi szinten deklarálta ezt vegye alapul, márpedig adja magát a kérdés ebben az esetben: miért ne lehetne ezt egy egységes munkavállaló-fogalomnak tekinteni? Bár utóbbi mellett elsősorban tagállami és jogalkalmazási érdekek szólnak,^[75] mégis úgy vélem, hogy a javaslatból egyértelműen kiderül, miért célravezető az egységes fogalomhasználat, illetve, miért lehet az említett fogalmat közös kiindulási alapnak tekinteni. Így a javaslat, még ha implicit módon is, de egy újabb problémát oldana meg, avagy szolgálna e tekintetben figyelemfelhívásként, de végeredményben mint egy aktuális szociálpolitikai jogalkotási termék, ráadásul éppen oly fontos területen, mint az alapvető munkafeltételek rögzítése és közzétevése, úgy tűnik, a fogalom egységessége a továbbiakban nem kérdés.

A javaslat hangsúlyozza az azonnaliság elvét,^[76] amely az 4. cikkben konkrétan meg is jelenik az új szabályozásban. Ugyanakkor az eddigi gyakorlatnak

[71] Bruun, 2006, 339. és 351–354.

[72] Javaslat, 13. o.

[73] Javaslat, 13. o.

[74] Prassl – Risak, i. m., 9–14.

[75] Risak – Dullinger, i. m., 6–9., 27. és 45–46.

[76] Javaslat, 14. o.

megfelelően a tizenöt napos szabály jelentősen könnyít e munkáltatói terhen, viszont az új szabályozás szigora sem engedi el teljes mértékben a munkáltatók kezét.^[77] Mindent egybevetve fontosnak tartom, hogy az azonnaliság elve ilyen nyíltan megjelenik a tervezett új szabályozásban. Álláspontom szerint ugyanis kiemelt jelentősége van annak, hogy a munkavállalói érdekeket azáltal is biztosítaná a szabályozás, hogy a munkaviszony létrehozásakor – legkésőbb – juthat birtokába valamennyi fontos információnak, ami által számos jogsértés vagy vitás helyzet megelőzhetővé válik. Álláspontom szerint ennek azért is lehet különös jelentősége a jövőben, mert többek között az újszerű munkavégzési formák esetében fontos a megfelelő időben történő informálás, gondoljunk csak például egy behívásos vagy applikáció-alapú munkaviszonyra, de még a hagyományos munkaviszonyban dolgozók esetében sem tűr halasztást az információk jelentős része.

Maga a részletes előterjesztés több helyen is megerősíti azt, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében az új irányelv egy alapszintű, de egységes szabályozási metódust választ,^[78] azaz koncepcionálisan a munkavégző személyére és személyi függésére, nem pedig a jogviszony formális jogi megítélésére épít. Mindez a 2. cikk (1) bekezdés a), b) és c) pontjában nyer megerősítést, ahol is a javaslat gyakorlatilag a munkavállaló és a munkáltató jogviszonyával azonosítja a munkaviszony fogalmát. Ez álláspontom szerint logikus, egyben praktikus lépés is, és valóban kifejezi azt a szándékot, amely a munkajogviszonyok között azok típusai szerint nem tesz különbséget a munkáltatói tájékoztatás szempontjából. Ennek ellenére találunk bizonyos eltérési lehetőségeket is az irányelvben,^[79] ami ipso facto nem ássa alá a szabályozás egységességét, mégis felveti azt a kérdést, hogy esetlegesen bizonyos specialitások szabályozása nem lenne-e célravezető a nem hagyományos struktúrájú munkaviszonyokban dolgozók jogvédelme érdekében.

A javaslat tehát egyértelműen a szigorú és erőteljes jogvédelem talaján áll, sőt maga utal a munkaviszonyok tradicionális formájára egyfajta „követendő” útként,^[80] legalábbis a munkavállalók jogvédelme vonatkozásában. Ugyanakkor nézetem szerint nem szükséges a hagyományos munkaviszony/munkavállaló-felfogás sem ahhoz, hogy valóban erős, de minimumszintű előírásokat határozzon meg a javaslat, amely alapvető elvárásnak nagyrészt eleget is tesz.^[81] Az egész új irányelven érződik, hogy a jogalkotó valóban a munkavállalói jogvédelmet tartja elsődlegesen fontosnak e tekintetben, de álláspontja szerint a világos és megfelelő tájékoztatás a munkáltatói, a produktivitási oldalon is előnyöket jelenthet.^[82] Jelen

[77] Javaslat, 14. o. és Commission Staff Working Document REFIT. Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC), C(2017) 2611 final. 29. o.

[78] Javaslat, 4. o.

[79] Javaslat, 1. cikk (3) bekezdés.

[80] Javaslat, 13. o.

[81] Kun, i. m., 413–415.

[82] Javaslat, 2., 4., 7. és 10. o.

elemzés ugyanakkor a szociális jogvédelmi aspektusra koncentrál, így azt említem meg továbbá, hogy a munkavállalók jogainak ilyen módon történő erősítése valódi összhangot mutat a Pillér alapelveivel és célkitűzéseivel.

Nagy hangsúlyt helyez a javaslat a munkaviszony nem megfelelően megindokolt munkáltatói megszüntetésével szembeni tilalomra. Mindennek persze kizárólag abban az esetben lehet relevanciája, ha a jogellenes munkáltatói felmondás az irányelvben foglalt jogok munkavállaló általi érvényesítésére tekintettel, azaz retorzióként történik meg.^[83] Mindez persze nem elképzelhetetlen, ugyanis éppen ennek a veszélye lehet a hatékony munkavállalói jogérvényesítés egyik akadály, márpedig a javaslat kiküszöbölni hivatott ezen kockázatot. Fontos, hogy erre az esetre a javaslat a munkavállalónak a jogérvényesítés során „jogi vélemezési” kötelezettsége van,^[84] amely alapján a munkáltatónak bizonyítási kötelezettsége van a tekintetben, hogy nem az irányelvben foglaltakat sértő módon szüntette meg a munkaviszonyt. Ennek egyik oldalról az a jelentősége, hogy a munkavállalók tényleges jogvédelmének érdekében a munkáltatói retorzióval szemben erőteljesen véd a javaslat, másik oldalról – bár csak elméleti síkon, de – felvethető, hogy ez a szabályozás akár egy uniós szintű felmondásvédelmi szabályozás alapja, vagy előfutára is lehet. Bár ez egyelőre nehezen képzelhető el,^[85] mégis úgy vélem, hogy mind a Pillér 7. alapelvének b) pontja, mind pedig a javaslat-hoz fűzött részletes indokolás a védendő munkavállalói érdekek között a legfontosabbak között szól az indokolatlan munkáltatói felmondással szembeni jogvédelemről, ami kellő kiindulási alap lehet. Mindenesetre a tájékoztatási irányelv reformját illetően kulcsfontosságú, hogy a jogalkotó részletesen, és kifejezetten a jogérvényesítési nehézségek enyhítése érdekében ezen irányelv keretei között rendelkezzen e szabályokról.

Szintén fontos szemléletbeli novumnak tűnik a javaslat (5 preambulumbekapcsolással együtt olvasott III. fejezete, amely lényegében meghatározza azon minimumkövetelményeket, amelyek minden esetben, egységesen irányadók a munkaviszonyra. Ilyen típusú szabályozás a próbaidő maximális időtartama (7. cikk), a párhuzamos foglalkoztatás lehetőségének biztosítása (8. cikk) vagy a hagyományos foglalkoztatási formára való áttéréshez való jog (10. cikk). Figyelemre méltó ugyanis az irányelv azon szabályozási metodikája, amellyel a munkáltatói tájékoztatás körében rendez gyakorlatilag olyan konkrét munkavállalói alapjogokat, amelyek a Karta 31. cikkéből következnek, ugyanakkor jóval túlmutatnak az irányelv eredeti céljain és szabályai. A III. fejezet olyan impressziót kelt, hogy a jogalkotó burkoltan, de eredményét tekintve *expressis verbis* ezen normaanyagon keresztül határoz meg olyan minimumstandardokat a foglalkoztatás kapcsán, amelyeket más szociálpolitikai szabályozásokban nem. Ez egyik oldalról persze még így is csak egy hiányos munkavállalói „jogkatalógus” lehetne, másik oldalról

[83] Javaslat, 17. cikk.

[84] Javaslat, 12. és 16. o. és 14. cikk.

[85] van Voss – ter Haar, 2012, 215. és 228–229.

pedig úgy tűnik, a jogalkotó a contrario logikával úgy határolja körül a munkaviszony fogalmát, hogy az alapvető elvárásokként rögzített jogokat vetíti ki az adott foglalkozási jogviszonyra (vagyis: mivel például a próbaidő többségében minden típusú munkaviszonyt jellemez, ezért arra kell következtetnünk, hogy annak kikötése az irányelv szerint értelmezett munkaviszony sajátja).

III. KÖVETKEZTETÉSEK – ISMERETLENÜL AZ ISMERTBEN (?)

A fentiekre tekintettel álláspontom szerint nem abban kell rigorózusnak lennie a jogalkotónak, hogy kikire alkalmazza ezen irányelvi szabályokat, hanem abban, hogyan, milyen tartalommal, illetőleg ezt hogyan kéri számon. Ebben az Európai Munkaügyi Hatóságnak^[86] is komoly szerepe lehet a jövőben, de akár a szociális koordinációs rendelet, vagy a munkaidő-irányelv szintén időszerű felülvizsgálatának is.^[87]

Mindenesetre, mivel a munkaszerződések tartalmi harmonizációja kizárt,^[88] ezért nyitott kérdés a nem túl távoli jövőre nézve, hogy mennyiben lehet egy modernizált szabályozás hatékony, ha még a tisztázandó munkafeltételek köre is vitatott. Talán a tájékoztatás módja lehet a kulcs e tekintetben, de éppen a 21. századi információtechnológiai körülmények miatt ez is kétélű fegyvernek tűnik, hiszen az információ megszerzésének módja, ideje, tartalma, visszaidézhetősége még mindig távol esik az esetleges jogérvényesítéstől, vagyis, a kvázi következménynélküliség tovább nehezíti a helyzetet. Mindenesetre a javaslat e dilemmák közül többet is megold, így már csak az a kérdés marad, hogy az irányelv elfogadása és hatályba léptetése nem fog-e akadályokba ütközni éppen az említett, az eddigiekhez képest jóval bátrabb szociálpolitikai jogalkotási attitűd miatt.

Látva az irányelvtervezetet két további fontos, egyelőre csak feltételezett konzekvenciára szükséges rámutatni. Egyik oldalról a korábban említetteknek megfelelően a Karta 31. cikke, illetve annak közvetlen felhívhatósága és alkalmazhatósága új fénybe kerülhet jelen szabályozással, ugyanis az abban kimondott igazságos és méltányos munkafeltételek nagy részére nézve maga a tájékoztatási irányelv (is) fog tartalmazni másodlagos jogi rendelkezéseket, azaz ennek nem lehet akadálya. Fontosnak tartom ezt, ugyanis éppen a 31. cikk – és az ahhoz hasonló –, tisztán szociális természetű rendelkezések azok, amelyekkel az elsődleges jog szintjén ténylegesen biztosítani lehet a munkavállalók számára legalapvetőbb jogaikat, illetőleg elősegíteni ezek érvényesülését. Másik oldalról pedig, bár kétségtívül éppen a szinoptikus megközelítés az új szabályozás egyik legfőbb érdeme, mégis ki kell emelni egy olyan „részletkérdést”, mint a megfelelő jogérvényesítéshez való munkavállalói jog, ugyanis a jogalkotó ezáltal tényleges eszközt

[86] Lásd: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=hu> (2018. november 30.)

[87] Hendrickx, 2018, 4.

[88] Julianne Kokott főtanácsnok indítványa a C-313/02. Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. ügyben, 95. pont

ad a jogukban ilyen módon megsértett munkavállalók kezébe. Nyilvánvaló, hogy túlzottan kiterjesztő jogértelmezés vezethetne csak arra, hogy a tájékoztatás körében rendezett alapjogokat ez alapján lehessen érvényesíteni, de az új szövegből mégis úgy tűnik, látens módon ez is célja a jogalkotónak, ugyanis például a felmondásvédelem explicit kimondásával tulajdonképpen egy újabb jogvédelmi szintet iktat be, ami egyértelmű elmozdulás az erőteljesebb, tényleges jogvédelem irányába.

Mindezek alapján arra következtethetünk, hogy amennyiben a Pillér keretei közötti, az irányelv érdemi reformját célkitűzésnek tekintjük, úgy a munkavállalók jogainak védelme egy jelentős, új impulzust kaphat, egyúttal a munkaviszony tartalmi és alanyi változásainak munkajogi leképeződése is felgyorsulhat. Ez persze a legoptimistább forgatókönyv nézetem szerint, erre azonban egyelőre nem látunk valódi jogi garanciát. Ugyanakkor a munkáltatói tájékoztatás, és az ennek nem megfeleléségből adódó munkavállalói potenciális jogsérelmek oly fontos kérdései a munkavállalói jogvédelemnek, hogy ezek figyelmen kívül hagyása jelentős károkat okozhat a munkaerőpiacon. Ennek elkerülése és a kapcsolódó, további munkajogi-szociálpolitikai kérdések tisztázása elengedhetetlennek tűnik, nem kizárólag az „ismeretlen” megismerése miatt, és e tekintetben a Pillér talán kellő hajtóerőt is biztosíthat.

IRODALOM

- Bankó Zoltán (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Pécs – Budapest, Dialóg Campus.
- Bankó Zoltán (2006): I. Az atipikus foglalkoztatási formákról általában. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris Kiadó, 409–416.
- Berke Gyula (2003): A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatási feltételekről. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris Kiadó, 317–350.
- Blanke, Thomas (2006): 10. Workers’ right to information and consultation within the undertaking (Article 27). In: Bercusson, Brian (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos. 255–289.
- Bruun, Niklas (2006): 12. Protection against unjustified dismissal (Article 30). In: Bercusson, Brian (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos, 337–355.
- Corti, Francesco (2017): *Social policy in the EU: state of play 2017. A high-level debate report*. [http://www.euvisions.eu/social-policy-in-the-eu-state-of-play-2017-a-high-level-debate-report/](http://www.euvvisions.eu/social-policy-in-the-eu-state-of-play-2017-a-high-level-debate-report/) (2018. november 30.).
- De Stefano, Valerio – Aloisi, Antonio (2018): Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*. no. 1. 18 February 2018. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866 (2018. augusztus 17.).
- Gyulavári Tamás (2007): Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 19. évf. 3. szám, 3–35.
- Gyulavári Tamás (2014a): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer

- vagy lehetőség? *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal*, 1. évf. 1. szám, 1-25.
- Gyulavári Tamás (2014b): *A sziürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press. 34.
 - Gyulavári Tamás (2016): Munkaviszony létesítése. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. (Harmadik, átdolgozott kiadás). IV. fejezet. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 115-147.
 - Gyulavári Tamás (2018): Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó – az UBER applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog*, 2. évf. 3. szám, 8-12.
 - Hendrickx, Frank (2017): Editorial: the European pillar of social rights: interesting times ahead. *European Labour Law Journal*, 8. évf. 3. szám, 191-192.
 - Hendrickx, Frank (2018): The European Social Pillar: A first evaluation. *European Labour Law Journal*, 9. évf. 1. szám, 3-6.
 - Hungler Sára (2018): Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra. *Állam- és Jogtudomány*, 59. évf. 2. szám, 36-52.
 - Jarjabka Tünde (2015): Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben. *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal*, 2. évf. 1. szám, 91-107.
 - Kiss György (2005): *Munkajog*. Budapest, Osiris Kiadó.
 - Kiss György (2011): Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 4. évf. 2. szám, 158-178.
 - Kiss György (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkaviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 55. évf. 1. szám, 36-76.
 - Kun Attila (2018): Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges Európai Uniósi reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 389-416. o.
 - Prassl, Jeremias (2016): *The Concept of the Employer*. Oxford, Oxford University Press.
 - Prassl, Jeremias – Risak, Martin (2018): UBER, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf (2018. november 30.).
 - Rab Henriett (2018): A new governance elmélet szerepe a foglalkoztatásban. *Közjogi Szemle*, 11. évf. 3. szám, 29-34.
 - Rác Ildikó (2017): Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 10. évf. 1. szám, 82-97.
 - Rasnača, Zane (2017): Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking. *European Trade Union Institute – Working Paper*, 17. évf. 5. szám <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Bridging-the-gaps-or-falling-short-The-European-Pillar-of-Social-Rights-and-what-it-can-bring-to-EU-level-policymaking> (2018. november 22.).
 - Rasnača, Zane – Theodoropoulou, Sotiria (2017): Strengthening the EU's social dimension: using the EMU to make the most out of the Social Pillar. *ETUI Policy Brief – European Economic, Employment and Social Policy*, 12. évf. 5. szám <https://www.etui.org/News/Using-the-EMU-to-make-the-most-out-of-the-Social-Pillar> 2018 (2018. november 22.).

- Risak, Martin (2018): *Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*. Berlin, Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (2018. november 30.).
- Risak, Martin – Dullinger, Thomas (2018): *The concept of „worker” in EU law. Status quo and potential for change (Report 140)*. Brussels, ETUI aisbl. <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change> (2018. november 22.).
- Sychenko, Elena (2017): *Individual Labour Right sas Human Rights. The Contributions of the European Court of Human Rights to Worker’s Rights Protection*. The Netherlands, Wolters Kluwer.
- van Voss, Guus Heerma – ter Haar, Beryl (2012): Common Ground in European Dismissal Law. *European Labour Law Journal*, 3. évf. 3. szám, 215–229.
- Weber, Thiébaud (2018): *Time For A European Dialogue on the Platform Economy*. <https://www.socialeurope.eu/time-european-dialogue-platform-economy> (2018. november 22.).
- New EU Directive crucial for vulnerable workers. <https://www.etui.org/News/New-EU-Directive-crucial-for-protecting-vulnerable-workers> (2018. november 24.).
- Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (2018. november 30.).
- Transparent and predictable working conditions. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en> (2018.11.22.).
- Workers’ rights and the social pillar. European pillar of social rights: old wine in new bottles? <http://fr.worker-participation.eu/A-propos/Why-Worker-Participation/Workers-rights-and-the-Social-Pillar> (2018. november 30.).
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=hu> (2018. november 30.).
- Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.
- Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösségek munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.
- Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről.
- A Tanács irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (91/533/EGK).
- Szociális Jogok Európai Pillére.
- Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final.
- Commission Staff Working Document. Impact Assessment – Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 SWD(2017) 478 final.

- Commission Staff Working Document – Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, SWD(2017) 478 final.
- Commission Staff Working Document – Executive Summary of the Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 SWD(2017) 479 final.
- Commission Staff Working Document REFIT. Evaluation of the ‘Written Statement Directive’ (Directive 91/533/EEC), C(2017) 2611 final.
- Opinion. Title: Impact Assessment/Transparent and Predictable Working Conditions. Brussels, Ares(2017).
- C-81/12. Asociația Accept kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- C-66/85. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg.
- C-270/13. Iraklis Haralambidis kontra Calogero Casilli.
- C-232/09. Dita Danosa kontra LKB Līzings SIA.
- Julianne Kokott főtanácsnok indítványa a C-313/02. Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. ügyben.
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- Employment Appeal Tribunal, Appeal No. UKEAT/0056/17/DA (judgment handed on 10 November 2017).

