

| JAKAB NÓRA – BERÉNYI LAURA – SKRIBANEK PETRA

Versenyjog vs. kollektív tárgyalás? – A munkajogi védelem a versenyképesség szempontjából

| **Competition Law vs. Collective Bargaining? – Labour Protection in Terms of Competitiveness**

Abstract: The constantly changing economic and social environment is of paramount importance to the environment of labour law regulation today given that the socio-economic definition of labour law can be considered on the basis of the current idea thereof. Adaptation to the changing environment requires that labour law regulations also adapt properly to the changes. As a result, we may encounter a number of new employment relationships today, which will generate additional problems to be resolved with regard to labour law.

Keywords: human rights, platform work, collective bargaining, labour law, freedom of association, competition law

Összefoglaló: A folytonosan változó gazdasági és társadalmi környezet napjainkban is kiemelt jelentőséggel bír a munkajogi szabályozás környezetére, tekintettel arra, hogy a munkajog társadalmi-gazdasági meghatározottsága a munkajog mindenkor eszmei alapján tekinthető. A változó környezethez igazodva szükséges, hogy a munkajogi szabályozás is megfelelően alkalmazkodjon a változásokhoz. Ennek nyomán pedig számos új munkavégzési viszonytal találkozhatunk napjainkban, melyek további, megoldandó problémákat generálnak a munkajog vonatkozásában.

Kulcsszavak: emberi jogok, platform-munkavégzés, kollektív tárgyalás, szervezkedési szabadság, versenyjog

1. Bevezetés

Napjainkban már többé-kevésbé elkerülhetetlen, hogy valamilyen módon kapcsolatba kerüljünk a munkajog világával. Ezáltal számos kardinális munkajogi kérdéssel találkozhatunk, amelyek a szabályozás hiányában fellépő bizonytalanságra való tekintettel megfelelő jogi szabályozást igénylő területként aposztrofálhatók. Kutatásunkban az újféle munkavégzési formákkal kapcsolatban felmerülő egyes kérdésekre keressük a helytálló válaszokat és a lehetséges megoldásokat, európai viszonylatban. Ehhez kapcsolódóan górcső alá vesszük az úgynevezett gig, sharing- vagy akár

platform economynek nevezett gazdasági-társadalmi folyamat bizonyos vonatkozásait. A XXI. század által támasztott új kihívások a munkajog területén is éreztetik hatásukat.¹ Napjainkra jelentősen megnőtt az igény – a rugalmasság kritériumának és a profit maximalizálásának előtérbe helyezésével – a lehető legolcsóbb foglalkoztatás megteremtésére, mely nagymértékben hozzájárult az atipikus munkavégzési viszonyok elterjedéséhez. Mindez többek között olyan újfajta munkavégzési formák kialakulását eredményezte, amelyek legtöbb esetben a munkavállalói és a vállalkozói kategória közötti szürke zónába esnek.² Az interneten keresztül történő munkavégzés két formája – a crowdwork és az applikáción alapuló munkavégzés – ezen atipikus munkavégzési viszonyok újfajta kombinációjaként értelmezhetők, tekintettel arra, hogy növelik a munkáltató és a fogyasztó (szolgáltatást igénybe vevő) rugalmasságát, mindamelllett pedig visszaszorítják a termelés és szolgáltatás költségeit az állásidő kiküszöbölésével. Újdonságuk összességében abban rejlik, hogy ezen új munkavégzési formák „a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontjai”.³ A gig economy tisztázatlanságának és a benne rejlő potenciális kihívásoknak köszönhetően szükségessé vált, hogy hosszabb távon a jogalkotás reagáljon ezen új tendenciákra. Az egyik legjelentősebb kihívás a téma vonatkozásában elsősorban, hogy a munkavégzők alapvető kategorizálása még nem valósult meg. A nehézségek gyökerét az adja, hogy az úgynevezett „platformmunkát” végző személyek munkajogi védelme lényegesen gyengébb, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Idesorolható fontos példaként, hogy a „platformmunkások” kollektív jogainak érvényesülése nem tisztázott, jelenleg nincs biztosítva vonatkozásukban. A kutatásunk témája kiterjed a gig economyban dolgozó személyek kollektív érdekérvényesítési és szervezkedési lehetőségeire, egy-egy esetben kitérve az ezt magába foglaló „nonstandard” munkavégzési formák színes palettájára is.⁴ A téma tanulmányozása kapcsán sokakban felvetődhet számtalan kulcsfontosságú kérdés: Vajon kiterjeszhető-e, és ha igen, milyen formában az egyelőre klasszifikálatlan, klasszifikálhatatlan munkát

¹ Lásd erről bővebben: JAKAB Nóra, BERÉNYI Laura, SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *A transznacionális vállalatok adatvédelmi gyakorlata a munkajogi szabályozás tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 2020/5, 191–197.

² GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009, 6, 76. „Ebbe a szürke zónába azok a munkavégzők sorolhatók, akik valamilyen szintű gazdasági függőségben, részben vagy teljesen önállóan dolgoznak, de akiket mégsem illet meg a munkajog védelme. Mivel a gazdasági, társadalmi, nemzetközi változások sora megkérdőjelezte a munkajog tradicionális fogalmi rendszerét, ezért mindenki egyetért abban, hogy új fogalmi rendszerre és munkajogi szabályozásra van szükség.” http://www.esely.org/kiadvanyok/2009_6/GYULAVARI.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 05.)

³ GYULAVÁRI Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai*, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1, 30.

⁴ Az elmúlt 25 évben megfigyelhető a munkaerőpiac rugalmasságának növekedése. Lásd erről: COM (2017) 797: *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.; A digitalizáció megkönnyítette az új foglalkoztatási formák kialakulását, a demográfiai változások pedig az aktív népesség sokszínűbbé válását eredményezték. Lásd erről: *A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről*, COM(2018) 132final. 1.; valamint: *A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről*, COM(2018) 132final. 1.

végző személyekre a kollektív jogok hatálya? Milyen mértékű védelemben részesül a dolgozók ezen köre, és az mennyire tisztességes? Mely alternatívák segítségével lenne elérhető a munkakörülményeik, s ezáltal az egzisztenciális helyzetük stabilizálódása? Ezzel összefüggésben jelen tanulmányban azt vizsgáljuk, hogy a munkavállalói jogok – különösképpen a szervezkedési szabadság, kollektív alku és sztrájkhoz való jog – tekinthetők-e alapvető emberi jogoknak.

2. A szervezkedési szabadság és a platformmunka kapcsolata

Jelen fejezetben a platformmunkások szervezkedési szabadságának kibontakoztatására vonatkozó lehetőségek feltérképezését állítjuk fókuszba. Vizsgálódásunk alapját azon csekély, minimális garancia jelenti, amely megilleti ezen munkavégzői kört,⁵ szemben a tradicionális munkaviszony keretei között foglalkoztatott munkavállalókkal, akik jelentősen kiterjedtebb munkajogi és szociális jogi védelemben részesülnek. Az alapvető különbség tehát az, hogy az ilyen formában munkát végző személyek egyértelmű klasszifikálására még nem került sor, ezért továbbra is kérdéses, milyen úton kellene elindulni ahhoz, hogy a szervezkedés valamilyen módon jogszabályi keretek védelme között elérhetővé váljon ezen klasszifikálatlan körben dolgozók számára. Alapvető probléma tehát, hogy az adott munkát végző személy valójában a munkavállaló vagy az önfoglalkoztató/vállalkozó kategóriába sorolható.⁶ Ennek ellenére vitathatatlan, hogy az ő esetükben is legalább annyira fontos, hogy lehetőségük nyíljon az igényeik, jogaik érvényesítésére, mely biztosítására álláspontunk szerint a kollektív alku adta lehetőségek jelenthetnék a megoldást. A meghatározatlan minimális munkabér, az alapvető, tisztességes munkafeltételek gyakori hiánya megalapozza azt a tényt és igényt, hogy a platformmunkások önálló szervezkedésbe kezdjenek és jogaikért harcoljanak. A továbbiakban látni fogjuk, milyen lényeges nemzetközi szabályozások kapcsolódnak a taglalt problémához, továbbá a jelenlegi kezdeményezések bemutatására helyezem a hangsúlyt.

⁵ Az internetes munkát végzők esetében tudatosan nem a munkavállaló kifejezést alkalmazzuk – egyetértve Gyulavári álláspontjával –, mivel az interneten keresztül történő munkavégzésre irányuló jogviszony nem minősül munkaviszonynak. Lásd erről bővebben: GYULAVÁRI, *i. m.*, 26.

⁶ A XX. század során a jogi elemzések szerint a foglalkoztatási jogviszony alapvetően kétféleképpen hozható létre. Az ilyen jogi konstrukció alapján a legtöbb dolgozó ember függő munkavállaló vagy önfoglalkoztató. Ez jelenti a foglalkoztatási jogviszonyok kettősségét (binary divide). A kettő közül a tradicionális munkavállaló élvezi a munkajog védelmét. Ezt a kettős modellt megerősítette az ipari tömegtermelés és a gyárban uralkodó alárendeltség. Lásd erről: SIMON DEAKIN: *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June 2001.; SIMON DEAKIN: *The Many Futures of the Contract of Employment*, Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December 2000.; PAUL DAVIES, MARK FREEDLAND: *Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 1999–2000/21, 231–248.

2.1. Nemzetközi szabályozás a szervezkedési jog kapcsán

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, továbbiakban: ILO) 1998-as Nyilatkozata⁷ határozza meg a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogának hatékony elismerését. A Nyilatkozat célja, hogy összehangolja azon igényeket, melyek a szociális haladás és a gazdasági haladás összhangjának megteremtését szorgalmazó nemzeti erőfeszítések ösztönzésére irányulnak, az egyes országok eltérő körülményeinek, lehetőségeinek és preferenciáinak tiszteletben tartására törekedve. Mark Freedland és Nicola Countouris elvi élű megállapítása szerint az e körben megfogalmazott elvek és jogok általános érvényűnek tekintendők, így tehát a munkavégzők egész körére ki kell terjeszteni, attól függetlenül, hogy azok milyen foglalkoztatási jogviszonyban végzik munkájukat.⁸

Az 1998-as Nyilatkozat mellett több ILO-dokumentum foglalkozik a szervezkedési szabadság biztosításának kérdéskörével. Ezek közül az egyik legmeghatározóbb a 87. számú Egyezmény⁹ az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, amely kimondja, hogy „A munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására”,¹⁰ valamint deklarálja, hogy „a munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetezéseket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetezésnek joga van munkavállalók és a munkáltatók nemzetközi szervezeteihez csatlakozni”.¹¹

Nézetünk szerint az eredeti cél valószínűleg nem csupán a munkajogviszonyban foglalkoztatott személyek védelmére korlátozódik. Kiterjesztő értelmezés lenne indokolt a fogalom kapcsán, s ennek következtében a platformmunka keretében foglalkoztatott személyekre is vonatkozna. Álláspontunkat alátámaszthatja, hogy az eredeti, angol nyelvű szövegben nem az „employee” – mint szó szerinti munkavállaló – szerepel, hanem a „worker”, azaz a „munkavégző” szófordulat került szövegezésre. Meghatározó dokumentum az eddig említettekén kívül a 98. számú Egyezmény,¹² amely a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól. Az Egyezmény kimondja, hogy „A munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan, részesüljenek a szervezkedési szabadság megsértésére irányuló megkülönböztetés elleni megfelelő védelemben”. Ez azt jelenti, hogy ebben a védelemben különösen olyan cselekedetekkel szemben kell érvényesülnie, melyek célja, hogy valamely munkavállaló foglalkoztatását azon feltételtől

⁷ *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session*, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15. June 2010) https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_hungarian.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 05.)

⁸ Mark FREEDLAND, Nicola COUNTOURIS: *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, *Industrial Law Journal*, 46, 2017/1, 66.

⁹ ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3122_32 (letöltés ideje: 2020. 10. 05.)

¹⁰ *Uo.*, 2. cikk.

¹¹ *Uo.*, 5. cikk.

¹² *ILO 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról*, 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3122_43 (letöltés ideje: 2020. 10. 09.)

tegyék függővé, hogy nem lép be valamely szakszervezetbe vagy abból kilép, továbbá a munkavállaló elbocsátása vagy bármilyen más módon történő megkárosítása, szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt, melyet a munkaidőn kívül, vagy a munkaadó hozzájárulásával a munkaidőn belül fejtett ki.

3. A tisztességes munkához való jog és a fenntartható fejlődés céljai

A tisztességes munka fogalma magába foglalja a produktív és szabadon választott munkát, a munkahelyi jogokat, a szociális biztonságot, a társadalmi párbeszédet, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítását, amelynek mindenki számára történő előmozdítása globális célkitűzés kell hogy legyen. A fenti egyezmények mellett ezért szükséges még megemlíteni az ILO által megfogalmazott *Decent Work Agendát*, amely szerint a tisztességes munkához való jog magában foglalja többek között azon lehetőséget, hogy az emberek részt vehessenek a rájuk vonatkozó döntések meghozatalában, kifejezhessék véleményüket, és szabadon szerveződhessenek.¹³

A megjelölt, konkrét célkitűzések deklarálása véleményünk szerint arra enged következtetni, hogy a felsorolt szabályozási köröket érintően valamennyi típusú munkavégzés esetében indokolt a következetes és hatékony jogalkotói fellépés, nem csupán a platform-munkavégzés esetében.

Ehhez kapcsolódóan megemlítené az Európai Parlament közösségi gazdaságra vonatkozó jelentése,¹⁴ amelyben kiemeli a munkavállalók szervezkedésre, kollektív fellépésre és kollektív szerződések tárgyalására vonatkozó jogainak nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő védelmének fontosságát a közösségi szolgáltatásokban.¹⁵ Továbbá külön említést tesz az önálló vállalkozók fontos szerepéről a közösségi gazdaság vonatkozásában, melyre tekintettel kiemelten fontos, hogy a szervezett fellépéshez és – többek között a javadalmazásukra vonatkozó – kollektív tárgyaláshoz való jog is biztosítva legyen számukra.¹⁶

Nélkülözhetetlen a nemzetközi szabályozás kapcsán olyan bizottságok felállítása, amelyek figyelemmel kísérik az adott dokumentumok megfelelőségét, és felügyelik azok végrehajtását a jogszerű megvalósulásuk érdekében. Az ILO-egyezmények és -ajánlások végrehajtásával foglalkozó állandó bizottsága, a Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) több esetben is foglalkozott a fent hivatkozott egyezmények gyakorlati megvalósulásával. Remek példa erre egy 2016-ban tett megállapítás, amelyben a bizottság egészen odáig ment, hogy kifejezetten kimondta: a 98. számú Egyezmény 4. cikke alapján a kollektív alkuhoz való jogot az

¹³ „It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.”

¹⁴ EURÓPAI PARLAMENT: *Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről* (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017.

¹⁵ Uo., 38. pont.

¹⁶ Uo., 39. pont.

önfoglalkoztatókat képviselő szervezetek számára is biztosítani kellene.¹⁷ Ugyanis ez a garancia egyrésztől nagyban elősegítené esetükben a megfelelő körülmények előteremtését, biztonságosabb léthelyzetet jelentene életükben, továbbá nagyobb védelemben részesülhetnének, amiben jelenleg súlyos hiányt szenvednek.

Meghatározó testület továbbá az ún. Committee on Freedom of Association (CFA)¹⁸ bizottság, mely kimondottan a 87. és 98. számú Egyezmények végrehajtásával, megfelelőségével foglalkozik. A Bizottság kifejezetten megköveteli a tagállamoktól, hogy konzultációt folytassanak az összes érintett féllel abból a célból, hogy az önfoglalkoztatók szervezkedéssel kapcsolatos jogai biztosítva legyenek.¹⁹ A nemzetközi CEACR és CFA bizottságok következetesen érvelnek amellett, hogy a nem munkavállalónak minősített munkavégző személyek is teljes egészében élvezzék az ismertetett egyezményekből származó szakszervezeti, szervezkedési jogokat, érdekeik előmozdítása és védelme érdekében. Mindennek elérésében nézetünk szerint a kollektív alku lehetőségének biztosítása jelentheti a megoldást.

Az eddig összefoglaltak alapján érzékelhető, hogy a meghatározott nemzetközi elvek szélesebb körben való kiterjesztése többször is megjelenik a vizsgált témában. A gyakorlat kétségkívül húz azon irány felé, hogy ezeket az elveket, koncepciókat ne csak szigorúan a munkavállalókra kelljen alkalmazni. Ennek értelmében, ha az elmélet kiterjedne az önfoglalkoztatókra és a platformmunkásokra is, jelentősen nagyobb biztonságban részesülnének a munkájuk szempontjából. Fontos tényező azonban az egyezményeket ratifikáló országok köre, mely az egységesítés gátját szabhatja, hiszen nem beszélhetünk egységes szabályozásról, amíg az adott ILO-egyezményt nem ratifikálta valamennyi ország.

4. A kollektív munkajog jelentősége

Kutatásunk eddigi megállapításaira való tekintettel kétséget kizáróan körvonalazódik a kollektív munkajog kiemelt relevanciája a téma kapcsán, hiszen a kollektív munkajogi szabályok legfőbb rendeltetése a felek egyensúlytalan helyzetének kiegyenlítése.²⁰

¹⁷ Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Ireland (Ratification: 1955), Individual Case (CAS) - Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151 (letöltés ideje: 2020. 10. 10.)

¹⁸ C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm> (letöltés ideje: 2020. 10. 10.)

¹⁹ Report in which the committee requests to be kept informed of development – Report No 363, March 2012, Case No 2602 (Republic of Korea) – Complaint date: 10-OCT-07 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057164 para 461. (letöltés ideje: 2020. 10. 10.)

²⁰ Lásd erről bővebben: PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer kiadó, 2015.

Kiemelt jelentősége van az érdekvényesítésnek a munkát végző réteg szempontjából, hiszen addig, amíg a platformmunkások tényleges klasszifikálására nem kerül sor, tételes jogaikat pontosan nem határozzák meg, az érdekek köre egyre inkább gyarapodik. Kiss György úgy fogalmaz, hogy „*a kollektív munkajog egyes elemei nem azonos dogmatikai alapozásúak: a koalíciós-tarifális rendszer tulajdonképpen nem más, mint az első generációs egyesülési jog munkajogi alapjokként történő elismerése*”.²¹ Az egyesülési szabadságot nem csak mint önálló jogosultságot lehet értelmezni, hanem mint a munkavégzéshez kapcsolódó jogok tényleges érvényesítésének az eszközét.²² Ugyanis számos kollektív jog, mint például a kollektív alkuhoz való jog vagy a szervezett fellépés lehetősége biztosíthatja a jogszabályi szinten meghatározott garanciák megvalósulását, valamint a jogszabályi szinten nem is rendezett érdekek érvényesítésének lehetőségét.

Érdemesnek véljük annak feltérképezését, hogy milyen hatásai lehetnek az egyesülési hajlandóságra annak a körülménynek, ha a fenti jogok nem munkavállalói minőségű személyek által kerülnek gyakorlásra. Egyfajta implicit fenyegetésnek („implicit threat”) is tekinthető a kollektív fellépésekben való közreműködés. Ilyen jellegű fenyegetésnek értékelhető például, amikor az egyes platformok automatikusan megszüntethetik a jogviszonyt a munkát végző személlyel, arra való tekintettel, hogy milyen értékelést kapott a platform „fogyasztójától”, vagyis a konkrét szolgáltatást igénybe vevőtől.²³ Hogyha a munkalehetőséget szolgáltatató platform vagy egy szerződéses fél tudomást szerez arról, hogy a dolgozó elégedetlenségét fejezi ki a bérezéssel vagy bármilyen munkafeltétellel kapcsolatban, akkor fennáll a veszélye annak, hogy a jövőben nem kap elegendő munkát, vagy többet nem kötnek vele szerződést. Tisztán látható, hogy ez a gyakorlatban számtalanszor megjelenő probléma rendkívül nehéz és fokozottan instabil helyzetet teremt a vonatkozásukban. A fokozottabb mértékű kiszolgáltatottság és az esetükben megjelenő, kiemelten erős egzisztenciális függés pedig kimondottan gátló tényezőt jelentene a platformmunkások szervezkedése és szakszervezetbe tömörülése kapcsán.

4.1. Az európai uniós versenyjog és a kollektív tárgyalás

Az önfoglalkoztatók, akik az egyfős vállalkozás kategóriájába tartoznak, szervezkedési szabadságát egyértelműen korlátozhatják a versenyjogi korlátozások, ugyanis az Európai Unió működéséről szóló szerződés, az EUMSZ 101. cikkének első bekezdése²⁴ tiltja a vállalkozások közötti olyan megállapodásokat, a vállalkozási társulások által hozott olyan határozatokat és az olyan összehangolt magatartást, amely befolyásolja az uniós országok közötti kereskedelmet, ezáltal akadályozhatja, korlátozhatja, illetve torzíthatja a versenyt. Az Európai Unió Bírósága kiterjedt ítélkezési gyakorlattal rendelkezik az önfoglalkoztatók szervezkedési és kollektív alkuhoz való jogának versenyjogi

²¹ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs, 2010., 232.

²² de Stefano VALERIO: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach*, *Industrial Law Journal*, 46, 2017/2, 190.

²³ GYULAVÁRI: *Hakni...*, i. m. 46–47.

²⁴ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (letöltés ideje: 2020. 10.02.) 101. cikk (1) bekezdés.

korlátozásával kapcsolatban. A következőkben a témához kapcsolódó jogeset nyomán mutatjuk be a versenyjog és a kollektív tárgyalás bizonyos aspektusait.

4.2. Az EU ítélkezési gyakorlata – Az FNV Kunsten-ügy

Az EU ítélkezési gyakorlatából kiemelkedő ügy a vizsgált témakörben az úgynevezett FNV Kunsten²⁵-ügy, ahol az eljárás alapkérdése az volt, hogy a munkáltatói érdekképviselet és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés, amely önfoglalkoztatókra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz, versenykorlátozásnak minősül-e, továbbá, hogy az EUMSz 101. cikke vajon alkalmazandó-e ilyen esetben. A tényállás szerint egy munkáltatói szervezet és több, vegyes összetételű munkavállalói szervezet kollektív szerződést kötött, amelyben az önálló vállalkozóként szolgáltatást nyújtó zenészekre magasabb minimális munkabért kellett alkalmazni, mint a munkavállalóként a munkáltató részére azonos munkát végző személyekre. A holland versenyhatóság (Nederlandse Mededingingsautoriteit) szerint „a szolgáltatásnyújtási szerződéseket szabályozó valamely kollektív szerződés jogi természeté módosul és szakmaközi megállapodás jelleget ölt, amennyiben a szakszervezet oldaláról olyan szervezet tárgyalja meg, amely ebben a tekintetben nem munkavállalói szövetségként, hanem önálló vállalkozók szövetségként jár el”.²⁶

Az elsődleges kérdést az jelentette, hogy egy ilyen kollektív szerződéses rendelkezés kimeríti-e az úgynevezett Albany-ítélet²⁷ értelmében vett két kumulatív feltételt („Albany-kivétel”), és ezáltal az uniós versenyjog alkalmazása alól mentesül-e. Ennek a két követelménynek egyrészről „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”, másrészről „közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munkafeltételeinek javításához”. A Bíróság kimondta, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket, úgy kell tekinteni, hogy az EUMSz 101. cikk (1) bekezdése nem vonatkozik rájuk. Hiszen ha mégis kiterjedne rájuk, akkor a Szerződésben foglalt szociálpolitikai célokat,²⁸ amely kimondja, hogy „az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében” súlyosan aláásná. Ennek értelmében az Európai Bíróság a versenyjog tárgyi hatálya alól egyfajta

²⁵ Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Nederlanden Vorabentscheidungsersuchen des Gerichtshof te 's-Gravenhage Vorlage zur Vorabentscheidung – Wettbewerb – Art. 101 AEUV – Sachlicher Anwendungsbereich – Tarifvertrag – Bestimmung, die Mindesttarife für selbständige Dienstleistungserbringer vorsieht – Begriff ‚Unternehmen‘ – Begriff ‚Arbeitnehmer‘ Rechtssache C413/13. A továbbiakban: 2014. december 4-ei FNV Kunsten-ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

²⁶ FNV Kunsten-ítélet 10. pont.

²⁷ 1999. szeptember 21-i ALBANY-ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430.

²⁸ EUMSz 151. cikk.

kimentési alapot határozott meg. Ennek célja a Szerződésbe foglalt különböző politikai célok egymásra hatásának kioltása ellen irányult.²⁹

Fontos megjegyezni, hogy jelen esetben nemcsak a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók nevében is tárgyaltak a munkavállalói szervezetek. Ezzel összefüggésben felmerül az a kérdés, hogy valójában vállalkozások közötti megállapodásról van-e szó. Ha már eljutottunk a vállalkozások közötti megállapodáshoz, elengedhetetlen megemlíteni az 1996. évi LVII. törvény 11. §-át,³⁰ amely a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szól, miszerint tilos a vállalkozások közötti megállapodás, amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza vagy okozhatja. A Bíróság érvelését lezáróan megállapította, hogy az „Albany-kivétel” csak akkor lehet alkalmazni ilyen esetekben, ha „látszólagos önálló vállalkozókra” állapítanak meg munkafeltételeket (más néven: színlelt munkajogviszony). Ezek a színlelt jogviszonyok munkaszerződés megkötésével jönnek létre, amelyekre szigorú tartalmi és formai követelmények vonatkoznak. Ugyanakkor érvényesülnie kell a szerződési szabadság elvnek, amely pedig azt fogalmazza meg, hogy a felek bármilyen olyat szerződésbe foglalhatnak, amit a munkaviszonnyal kapcsolatban fontosnak tartanak. Azt viszont lényeges megemlíteni, hogy ez az elv nem azt jelenti, hogy a szerződés nevét saját igényük szerint alakíthatják. Ez a gyakorlatban akkor jelent problémát, ha nem egyértelmű, hogy munkaviszonyról van-e szó, vagy olyan megbízási vagy vállalkozási szerződésről, amely valójában munkaviszonyt takar. A Bíróság annak eldöntését a nemzeti bíróságokra bízta, hogy egy foglalkoztatási formát hogyan kell minősíteni. Csupán annyit fektetett le ítéletében a testület, hogy a „nemzeti jog szerint 'szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak' minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy 'munkavállalónak' minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez”.³¹

Az Európai Bíróság már egy korai döntésében megállapította, hogy a munkavállaló fogalma közösségi fogalom, ha ugyanis a tagállamok hatáskörébe tartozna annak meghatározása, akkor a személyek szabad mozgása elve ellenére a munkavégzőket hátrányosan különböztethetnék meg. Ugyanakkor rögzítették, hogy a Bíróság tágan értelmezi a fogalmat.³² Mindezen túl meg kellett határozni a munkavállalói jogállás kritériumait.

²⁹ PAPP Mónika: *Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában*, 58.

<http://real-j.mtak.hu/995/19/2014-4-beliv-mind.pdf> (letöltés ideje: 2020. 10. 16.)

³⁰ 1996. évi LVII. törvény 11. §.

³¹ Judgment of the Court of 13 January 2004. Debra ALLONBY v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment. Reference for a preliminary ruling: Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) – United Kingdom. Principle of equal pay for men and women – Direct effect – Meaning of worker – Self-employed female lecturer undertaking work presumed to be of equal value to that which is undertaken in the same college by male lecturers who are employees, but under contract with a third company – Self-employed lecturers not eligible for membership of an occupational pension scheme. Case C-256/01. A továbbiakban: ALLONBY-ítélet, C-256/01, EU:C:2004:18, 71. pont.

³² Judgment of the Court of 19 March 1964. – Mrs M.K.H. HOEKSTRA (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). – Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep – Netherlands. – Case 75/63. “Articles 48 to 51 of the treaty, by the very fact of establishing freedom of movement for ‘workers’, have given community scope to this term. If the

A Levin-ügyben³³ a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló fogalmát az általánosan elfogadott alapelvek segítségével és a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szöveggörnyezet és az alapító szerződés céljainak figyelembevételével kell értelmezni. A Levin-ügyet követte a Lawrie-Blum-ügy,³⁴ amely szerint a munkavállaló jogállását olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek megkülönböztetik a munkajogviszonyt más tevékenységektől az érintett személyek jogaira és kötelességeire való hivatkozással. Ez alapján munkajogviszony az, amelynek keretében egy személy egy másik személy részére, annak utasítása szerint gazdasági értékkel rendelkező munkát végez, amely munkavégzés fejében ellenértékben részesül. Látni kell, hogy ez a megfogalmazás átfogja a munkavégzési viszonyok szélesebb körét. Így a Lawrie-Blum-formula alapvetően a munkavégzők, nem csak a munkavállalók szabad mozgását segíti elő.

Alkalmazásra került az ítélet megfogalmazása közben az az elv, miszerint ha egy önfoglalkoztató nem saját maga határozza meg a kötelezettségeit és munkáit az adott piacon, akkor nem lehet olyan vállalkozásnak minősíteni, ami a versenyjogi rendelkezések hatálya alá tartozik. Ezzel párhuzamosan az a vitatható körülmény áll fenn, miszerint az egyes „harmadik kategóriába” tartozó személyek, tehát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek nem önállóan határozzák meg a kötelezettségeiket, nem is függetlenek a munkát adó platformoktól, azonban mint „függő” önfoglalkoztatók nem lesznek kizárva a versenyjogi szabályok alkalmazása alól a kollektív tárgyaláshoz való jog tekintetében.

definition of this term were a matter within the competence of national law, it would therefore be possible for each Member State to modify the meaning of the concept of migrant worker and to eliminate at will the protection afforded by the treaty to certain categories of person.” Lásd még GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014, 62–64.; SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, PhD-értekezés, Miskolc, 2018.

³³ Judgment of the Court of 23 March 1982. – D. M. LEVIN v Staatssecretaris van Justitie. – Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. – Right of residence. – Case 53/81. “The answer to be given to the first and second questions must therefore be that the provisions of community law relating to freedom of movement for workers also cover a national of a Member State who pursues , within the territory of another Member State , an activity as an employed person which yields an income lower than that which, in the latter state, is considered as the minimum required for subsistence , whether that person supplements the income from his activity as an employed person with other income so as to arrive at that minimum or is satisfied with means of support lower than the said minimum, provided that he pursues an activity as an employed person which is effective and genuine...” Lásd még: GYULAVÁRI: *A szürke... , i. m.* 38–41., 6–66.

³⁴ Judgment of the Court of 3 July 1986. – Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. – Worker – Trainee teacher. – Case 66/85. “The term ‘worker’ in article 48 has a community meaning. It must be defined in accordance with objective criteria which distinguish the employment relationship by reference to the rights and duties of the persons concerned. The essential feature of an employment relationship is that a person performs services of some economic value for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration. The sphere in which they are provided and the nature of the legal relationship between employee and employer are immaterial as regards the application of article 48.”

Az ítélet alapján két fő megállapítást lehet tenni. Egyrészt, hogy az önfoglalkoztatók kollektív alkuhoz való joga nincs kivéve a versenyjogi szabályok alól, valamint az EUMSZ. 101. cikk 1. bekezdése is alkalmazandó rájuk. Ezzel ismét visszatértünk a klasszifikálás szükségességéhez, hiszen ha nem tisztán önfoglalkoztatónak minősülnek, akkor aránytalan sérelmet jelenthet a számukra a versenyjogi korlátozó szabályok alkalmazása.

Összegezve konstatálhatjuk, hogy a szakszervezeti jellegű képviselet kialakítása a kollektív alku céljából az önfoglalkoztatók munkafeltételeinek javítása és védelme érdekében ütközik három jelentős akadállyal. Egyrészt, a kollektív tárgyalások védelme tekintetében a jogalapú megközelítés hiánya akár alkotmányos, akár alapjogi szinten. Másrészt, a munkavállalónak nem minősülő munkát végző személyek tekintetében a kollektív tárgyaláshoz való jog megfogalmazásának hiánya az EUMSZ-ben. Harmadrészt pedig ismét a klasszifikálatlan önfoglalkoztatott problémája, hiszen a függő munkavállalók és az önfoglalkoztatók közötti szigorú bináris felosztás azt eredményezi, hogy általában az utóbbiakat kivétel nélkül vállalkozásoknak minősítik.

Talán leginkább a szigorú bináris felosztásból fakadó értelmezési elvek illethetők kritikai észrevétellel az Európai Bíróság gyakorlatából. A bináris felosztás azt jelenti, hogy kizárólag csak munkavállalók, vagy csak önálló vállalkozók vannak jelen a jogviszonyban. Hiszen napjainkban egyre kevésbé lehet az újszerű munkavégzési formákat egyik vagy másik kategóriába besorolni, ezek leginkább a „szürke zónát” színezik ki sokféleségüknek köszönhetően. Így például egyöntetűen megállapítani, hogy a platformmunkások nem szervezkedhetnek, mert önfoglalkoztatók, elhamarkodott lenne. Ugyanis álláspontunk szerint a platformmunkásokról az erősen függelmi pozíciójuknak köszönhetően nem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy vállalkozások. Tehát a versenyjogi szabályok teljes alkalmazása ellehetetlenítené a tisztességes bér eléréséhez való érdeküket, jogukat.

5. „Munkavállalói” kollektív jogok mint alapvető emberi jogok?

Immáron világossá vált, hogy a kifejtett szempontok csupán annak példája, hogy a szervezkedés szabadságának és a kapcsolódó kollektív jogoknak a szabályozási szten-derdjei jelenleg nem képesek lépést tartani a nonstandard, platform-munkaerő növekedésével a modern munkaerőpiacon. A közelmúltban már számos elmélet felmerült, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos jogokat vajon lehet-e alapvető emberi jogként minősíteni. Az emberi jogok azok a jogok és szabadságjogok, amelyek minden embert születésüktől fogva egyenlően megilletnek. Olyan alapvető polgári és politikai jogokat foglalnak magukba, mint az élethez vagy a szabadsághoz való jog, a vélemény és kifejezés szabadsága, vagy például a törvény előtti egyenlőség. A kollektív alkuhoz való jog megszorító értelemben történő alkalmazása – csak a munkavállalókra és a színlelt foglalkoztatottakra vonatkozik – ellentmond annak az előfeltevésnek, hogy ezeket a jogokat emberi jogoknak lehessen tekinteni, hiszen ezzel egy alapjoghoz való hozzáférést a személy foglalkoztatási státuszától tesznek függővé.

Ha már alapvető emberi jogokat szeretnénk vizsgálni, kulcsfontosságú teendő a foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogi megközelítése, amely visszavezethető a munkáltató kezében összpontosuló széles körű utasítási jogra is. Az utasítási jog a munkaviszony egyik meghatározó, a polgári jogi keretek közötti munkavégzéstől elkülönítő minősítő jegye. Ugyanakkor az utasítási jog nemcsak a munkaviszony, hanem a polgári jogviszony keretébe tartozó munkavégzés során is érvényesül, azonban jelentős a tartalmi eltérés a két – azonos elnevezésű – jogkör között. A munkáltató utasítása a munkavégzés minden elemére, valamennyi fázisára kiterjedhet, a megbízó és a megrendelő viszont csak az ellátandó ügy, illetőleg az elérendő eredmény tekintetében adhat utasítást.

Döntő tényező lehet a kollektív alku lehetősége, amely nem csak a platformmunkások, hanem a nem szokványos, nonstandard munkavégzés kereteiben foglalkoztatottak számára is fontos, hogy jogaikat védhessék, ugyanis ez az egyik eszköze a munkáltatói utasítás korlátozásának és észszerűsítésének. A munkáltató kiterjedt utasítási joga nem csak a munkaviszonyban meglévő alá-fölrendeltségi pozíció következtében létezik, hanem ehhez kapcsolódóan törvényi szinten szabályozásra kerülnek a jogosítványok. Például a Munka törvénykönyve kimondja, hogy „a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni”.³⁵

6. Zárógondolatok

Valerio de Stefano álláspontja részletezi, hogy a kollektív alkuhoz való jog alapvető emberi jogként kategorizálása hozzájárulna ahhoz is, hogy az egyes munkajogi jogosítványok egyéni védelmének és érvényre juttatásának mechanizmusa (például bírósági igényérvényesítés, panasz eljárás) elhalványuljon, ami sok esetben megterhelő és megfélemlítő hatást kelt a munkát végzők részére. Ugyanis egy alárendelt viszonyban dolgozó személy vonakodhat egyéni panasz, illetve bírósági eljárás kezdeményezésétől, hiszen tarthat az esetleges negatív következményeitől. Így felhatalmazó jognak (enabling right) lehetne tekinteni a kollektív alkuhoz való jogot, ami alapján a platformmunkások számára hatékony formában lennének garantálva a foglalkoztatással összefüggő alapjogok. Emellett az olyan üzleti gyakorlatok kialakításában is jelentős szerepet játszhat, ahol „algorithmus-menedzsment” folyik, miszerint a munkafeladatok kiosztása, szervezése, kezelése, illetve a munkát végző személyek értékelése algoritmuson keresztül történik, illetve a vezetői döntések a fogyasztók értékelésén alapulnak, így a munkafeladatok elosztása is átláthatóbb és tisztességesebb lehetne.

Hiába volna biztosítva a szervezkedés szabadságához való jog, ha az egyes munkát végző személyek csoportja tiltva van a kollektív alkutól, valamint csekély jelentőséggel bír a kollektív alku engedélyezése, ha nincs joguk sztrájkolni. Röviden összefoglalva – ha célszerű (purposive) megközelítésből vizsgáljuk a kérdést – a szervezkedés

³⁵ Mt. 52 §. (1) c) pont.

szabadságának célja a munkát végző személyek méltóságának a védelme, a tisztességes munkavégzéshez való jog biztosítása; a munkahelyi demokrácia elérése; a munkát végző személyek közötti egyenlőség elősegítése.

Az ILO által kifejtett érvek alapján a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog foglalkoztatással összefüggő alapvető jognak tekintendő. Ezeket a jogokat pedig véleményünk szerint alkalmazni kell a munkát végző személyek teljes körére, tekintet nélkül a szerződéses státuszukra. Következtetésképpen tehát első lépésként meg kell teremteni a szervezkedés szabadságának lehetőségét, illetve biztosítani kell a kollektív alkuban való tényleges képviseltetést a platformmunkások, továbbá a nonstandard formában munkát végzők számára is. Miután ez megvalósult, következő mérföldkő, hogy a kollektív alku folyamán létrejött megállapodások, kollektív szerződések az esetükben is alkalmazandók legyenek, és munkafeltételeikre védelmi szabályokat tartalmazzanak. Ennek egyik eszköze lehet az említett megállapodások kiterjesztése a „nem szokványos munkavégzőkre” az adott szektorban.

Irodalomjegyzék

1. ALBANY-ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430.
2. ALLONBY-ítélet, C-256/01, EU:C:2004:18.
3. A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final.
4. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
5. C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>
6. COM (2017) 797 final: 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.
7. DAVIES Paul, FREEDLAND Mark: *Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law*, Comparative Labour Law & Policy Journal, 1999-2000.
8. DEAKIN Simon: *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June 2001.
9. DEAKIN Simon: *The Many Futures of the Contract of Employment*, Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December 2000.
10. EURÓPAI PARLAMENT: *Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről*, [2016/0000(INI)]; A8-0195/2017; 11/05/2017.
11. FNV KUNSTEN-ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.
12. FREEDLAND Mark, COUNTOURIS Nicola: *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, Industrial Law Journal, 46, 2017/1.
13. GYULAVÁRI Tamás: *A sűrke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014.

14. GYULAVÁRI Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai*, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019, 1., 25–51. http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20191sz/02_Gyulavari_IAS_2019_1.pdf
15. GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009, 6, 76. http://www.esely.org/kiadvanyok/2009_6/GYULAVARI.pdf
16. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010) https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_hungarian.pdf
17. ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3122_32
18. ILO 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3122_43
19. JAKAB Nóra, BERÉNYI Laura, SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett: *A transznacionális vállalatok adatvédelmi gyakorlata a munkajogi szabályozás tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 2020/5.
20. Judgment of the Court of 3 July 1986. – Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. – Worder – Trainee teacher. – Case 66/85.
21. Judgment of the Court of 23 March 1982. – D. M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. – Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. – Right of residence. – Case 53/81.
22. Judgment of the Court of 19 March 1964. – Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses).
23. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs, 2010.
24. PAPP Mónika: *Immanens versenyszabályozások az Európai Bíróság joggyakorlatában*, 58. <http://real-j.mtak.hu/995/19/2014-4-beliv-mind.pdf>
25. PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer kiadó, 2015.
26. Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No. 363, March 2012, Case No 2602 (Republic of Korea) – Complaint date: 10-OCT-07 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057164 para 461.
27. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Ireland (Ratification: 1955), Individual Case (CAS) – Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151
28. STEFANO de Valerio: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach*, Industrial Law Journal, 46, 2017/2.
29. SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2018.
30. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.