

Gyulavári Tamás

BEHÍVÁSOS MUNKAVÉGZÉS AZ ANGOL JOGBAN: AZ EGYENSÚLY VÉGE A MUNKAVISZONYBAN?

On-call Work in English Law: Extremely Unbalanced Employment?

Dr. Gyulavári Tamás tanszékvezető egyetemi tanár, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék, gyulavari.tamas@jak.ppke.hu

Az angol nulla órás szerződés a behívásos munkavégzés végletes formája, amely azonban – minimális munkaidő és részletes szabályozás hiányában – a munkavégző számára a legkevesebb védelmet és biztonságot nyújtja. A tanulmány célja éppen ezért az, hogy a magyar szabályozás számára levonja az angol szabályozás hiányosságaiból és gyakorlati következményeiből a következtetéseket és tanulságokat. Az angol nulla órás szerződések vizsgálata jelenleg az angol munkajogi kutatás sláger témája, így a kutatás módszertana az angol munkajogi és foglalkoztatáspolitikai kutatások eredményeinek feldolgozása. A kutatás legfontosabb következtetése az, hogy a behívásos munka nagyon sok kockázatot rejt magában, ezért azt részletesen kell szabályozni, különös tekintettel a minimális munkaidőre.

KULCSSZAVAK:

nulla órás szerződés, angol jog, behívásos munkavégzés, lenullázás, munkavállalói jogok

Zero hours contract is an extreme form of on-call work, since it provides the weakest employment protection of employees. Therefore, the object of the paper is to draw conclusions of British law and practice for the Hungarian legislation. The main conclusion of the study is that on-call work entails a set of legislative risks, thus, this form of work must be regulated in details, with special emphasis on minimum, paid working time.

KEYWORDS:

zero hours contract, on-call work, minimum working time, zero down, employee rights

Miért éppen a brit nulla órás szerződéseket vizsgálom részletesen az alábbiakban?¹ A kérdés jogos, hiszen számos európai országban léteznek a munkáltatói igény szerinti munkavégzésre irányuló, általában „on-call work”-nek nevezett jogviszonyok. Az ilyen jogviszony alapján a munkavállaló csak akkor dolgozik, illetve dolgozhat, amikor a munkáltató felhívja (behívja) munkavégzésre. Az angol nulla órás szerződés a behívásos munkavégzés végletes formája, amely – minimális munkaidő és részletes szabályozás hiányában – a munkavégző számára a legkevesebb védelmet és biztonságot nyújtja.

Kérdés, hogy a nulla órás szerződésnél általában terheli-e a munkavállalót munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség, vagy pedig visszautasíthatja a munkára való behívást. Még ha nem is terheli rendelkezésre állási kötelezettség, a gyakorlatban akkor sem igazán utasíthatja vissza a munkavégzést a behívásos jogviszonyban, hiszen ezzel elveszítheti a munkát a további behívás kockázatásával (ezt nevezik lenullázásnak). Ezzel szemben a munkáltatót sohasem terheli foglalkoztatási kötelezettség, hiszen csak akkor hívja fel munkavégzésre a munkavállalót, amikor ténylegesen szüksége van rá. Ha nincs rá szüksége, akkor soha többet nem hívja be, így akár véget is érhet a jogviszony. Ez lényegében az indoklás és bármiféle kötöttség nélküli megszüntetés lehetőségét biztosítja a munkáltatónak. A behívásos munka (on-call work) lényege és nagy újdonsága a klasszikus munkaviszonyhoz képest az, hogy a munkáltató csak akkor fizet munkabért a munkavállalónak, amikor szüksége van a munkájára és ezért ténylegesen foglalkoztatja őt.

Az angol munkajog vonatkozó szabályainak bemutatását több, a fentiekkel összefüggő jellemzője teszi különösen indokolttá. Az on-call work angol formája, az úgynevezett nulla órás szerződés (zero hours contract) az Egyesült Királyság munkaerőpiacán valóban létező, méghozzá tömegesen jelen lévő és az utóbbi években dinamikusan terjedő foglalkoztatási forma. Az elnevezéséből is kitűnik, hogy a behívásos (on-call) jogviszonyok fentiekben leírt ellentmondásos dogmatikai sajátosságai különösen igazak a nulla órás szerződésekre, azaz végletesen felborult a munkavállaló rendelkezésre állási és a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége közötti egyensúly. Ezt a felborult egyensúlyt mintegy lehetővé és jogszerűvé teszi az elnagyolt és sok tekintetben elhibázott angol munkajogi szabályozás.

Amint látni fogjuk, a téma rendkívül népszerű az angol szakirodalomban, így a nulla órás szerződésekkel kapcsolatos gyakorlati tapasztalatok és jogalkalmazási problémák részletes feldolgozásai lehetővé teszik az alapos elemzést és alapvető következtetések levonását. Mindezek alapján meggyőződésem, hogy a brit nulla órás szerződések kutatása kiváló alapot és kiindulópontot jelent a vonatkozó magyar szabályozás² vizsgálatához. Az alábbiakban először a nulla órás szerződés munkaerő-piaci sajátosságait, elterjedtségét, majd munkajogi vonatkozásait vizsgálom. Ezt követően térek ki annak a kérdésnek a megválaszolására, hogy mi is a probléma ezzel a szerződéstípussal, és ezeket a problémákat mi-ként lehetne és kellene kezelnie az angol jogalkotásnak.

¹ A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú, „A jó kormányzást megalapozó közszolgáltatás-fejlesztés” elnevezésű kiemelt projekt keretében működtetett Lőrincz Lajos Professzori Program keretében, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem felkérésére készült.

² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) 193. §.

1. NULLA ÓRÁS SZERZŐDÉS: NEM LÉTEZŐ MUNKAJOGI KATEGÓRIA?

Az angol munkajogban a nulla órás szerződés (zero hours contract) kifejezés széles körben elterjedt, ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy valójában nincs is ilyen, egységes munkajogi fogalom. A nulla órás szerződéseket pontosan az jellemzi, hogy azok rendkívül sokszínűek és pontosan meg nem határozott szerződéses kört ölelnek fel.³ Az ebbe a körbe sorolható szerződéstípusok és munkavégzők elnevezése is igen változatos.⁴ Simon Deakin és Zoe Adams kiemeli, hogy a munkavégzés alkalmivá válása általános tendencia az Egyesült Királyság munkaerőpiacán (is), és a nulla órás szerződések ennek csupán egyik, bár kétségtelenül a legszélsőségesebb megjelenési formái.⁵

A nulla órás munkavégzési forma korántsem új jelenség az Egyesült Királyság munkaerőpiacán,⁶ hiszen a McDonald's például 1974 óta deklaráltan használ ilyen szerződéseket.⁷ A *Mailway-esetben* (1978)⁸ a felperes postai csomagoló csak a munkáltató által kifejezett igény esetén végzett és végezhetett munkát, amely egyfelől alkalmi munkának, másfelől részmunkaidőnek minősült.⁹ Az 1990-es években pedig egyre intenzívebbé és egyben problematikusabbá is vált az ilyen szerződések – visszaélésektől távolról sem mentes – alkalmazása.¹⁰

A munkaidőről (1998)¹¹ és minimálbérről szóló (1999)¹² brit jogszabályok elfogadása előtt a gyakorlat még tovább ment, amikor nem tekintették munkaidőnek a munkavégzés során a munkahelyen töltött, de tényleges munkavégzés nélküli időszakot (clock-off).¹³ A Burger King-ben a 90-es években például csak arra az időre fizettek bért, amikor a munkavállaló ténylegesen kiszolgált vevőket.¹⁴ Ennek a visszaélésnek az volt az alapja, hogy egyfelől különbséget tettek munkavégzés és rendelkezésre állás között, másfelől csak az előbbit

³ ADAMS, Abi – FREEDLAND, Mark – PRASSL, Jeremias (2015): The Zero-Hours Contract: Regulating Casual Work or Legitimising Precarity? *ELLN Working Paper*, No 5. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.labour-lawresearch.net/papers/zero-hours-contract-regulating-casual-work-or-legitimising-precarity.

⁴ 'Reservist', 'on-call', 'as and when' contracts, 'regular casuals', 'key-time' workers; 'min-max' and 'zerohours'; DICKENS, Linda (1997): Exploring the Atypical: Zero Hours Contracts. *ILJ*, Vol. 26, No. 3. 262–264.

⁵ ADAMS, Zoe – DEAKIN, Simon (2014a): *Work Is Intermittent But Capital is Not: What To Do About Zero Hours Contracts*. IER Blog. 1 May 2014. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.ier.org.uk/blog/work-intermittent-capital-not-whatdo-about-zero-hours-contracts

⁶ PENNYCOOK, Matthew – CORY, Giselle – ALAKESON, Vidhya. (2013): *A Matter of Time: The rise of zero-hours contracts*. London, Resolution Foundation. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2014/08/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf 3.

⁷ ROGERS, E. (2013): Are the days of the zero hours contract numbered? *Tolley's Employment Law Newsletter*, Vol 18, No 11. September. 102–103. Elérhető: www.doyleclayton.co.uk/resources/insights/are-the-days-of-the-zero-hours-contract-numbered-as-published-in-tolley-s-employment-law-newsletter/ 102.

⁸ *Mailway (Southern) Ltd v Willsher* [1978] ICR 511 (EAT).

⁹ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): *i. m. 7.*; 'in one sense [...] was casual labour; in another sense it was part-time work'

¹⁰ DICKENS (1997): *i. m. 263*.

¹¹ *The Working Time Regulations 1998*. Elérhető: www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made.

¹² *The National Minimum Wage Regulations 1999*. Elérhető: www.legislation.gov.uk/uksi/1999/584/contents/made.

¹³ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m. 6*.

¹⁴ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): *i. m. 7–8*.

minősítették munkaidőnek. Ez az extrém gyakorlat ugyan mára megszűnt a munkaidős irányelvet átültető fenti angol jogszabályoknak köszönhetően, de maga a logika tovább él a nulla óras szerződés formájában, hiszen szinte korlátlan rendelkezésre állás mellett csak a tényleges munkavégzési időt fizeti a munkáltató.

A nulla óras szerződés egy gyűjtőfogalom. Az ilyen szerződések közös pontja, hogy annak alapján a munkáltató az elvégzett munkáért fizet, de azt nem vállalja, hogy napi, vagy heti meghatározott óraszámban biztosít munkát.¹⁵ Simon Deakin és Gillian Morris professzorok a munkáltató kötelezettségei alapján definiálják a nulla óras szerződések csoportját: „a munkáltató egyértelműen elutasítja azt a kötelezettséget, hogy egy előre meghatározott mennyiségű munkát biztosít”.¹⁶ Mark Freedland és Nicola Kountouris hasonló meghatározása szerint ezek olyan „munkavégzésre irányuló megállapodások, amelyekben a munkavégző személyes munkavégzést célzó kapcsolatban áll egy alkalmazó szervezettel [...], és amely alapján nem jár neki fix, garantált és fizetett munkaidő”.¹⁷ A statisztikák készítése során is azt a meghatározást használják (magyarázatként), amely szerint a nulla óras szerződésnél az érintett személy nem egy meghatározott óraszámra szerződik és ellenértéket is csak a ténylegesen ledolgozott órákért kap.¹⁸

Ugyanakkor a nulla óras szerződés számos eltérő szerződéstípust is magába foglal: számos esetben a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, amikor annak szüksége van rá, máskor viszont a diákok a szünidőben dolgoznak pár órát, vagy mások éppen rendszeresen, meghatározott óraszámban tanítanak, ápolnak.¹⁹ Ezen a széles spektrumon belül mindenekelőtt különbséget kell tenni azon szerződések között, amely alapján

- a) a munkavállaló kötelezettséget vállal a munkavégzésre és a rendelkezésre állásra, de a munkáltató csak arra az időtartamra vállal kötelezettséget bér fizetésére, amikor a munkavállaló ténylegesen munkát végez a munkáltató kérésére; illetve
- b) alkalmi munkavégzésre irányul a felek megállapodása, amelyben a munkáltató nem vállal kötelezettséget munkavégzés biztosítására, de a munkavállaló sem köteles rendelkezésre állni a munkáltató erre irányuló igénye esetén.²⁰ A két esetkör között tehát abban rejlik az alapvető különbség, hogy a munkavállaló köteles-e a munkáltató rendelkezésére állni.

¹⁵ ADAMS–DEAKIN (2014a): *i. m.*

¹⁶ DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian (2012): *Labour Law: Sixth Edition*. Haywards Heath, Hart Publishing. 167.

¹⁷ FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nikola (2012): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press. 318–319.

¹⁸ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): *i. m.* 11.

¹⁹ Acas (2014): *Give and take? Unravelling the true nature of zero-hours contracts*. Acas Policy Discussion Papers, (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.acas.org.uk/media/pdf/6/n/Acas-Policy-Discussion-Paper-Zero-Hours-May-2014.pdf 2.

²⁰ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): *i. m.* 9.

A fentiek alapján problematikus a nulla órás szerződések betiltására irányuló törvényjavaslat meghatározása, amely a sokszínűség miatt kényszerűen leegyszerűsíti a fenti különbségeket. A végül elvetett javaslat szerint²¹ a nulla órás szerződés nem határoz meg garantált munkaidőt, és az alábbi három sajátosság közül legalább egy jellemzi:

- a) a munkavállalónak akkor is rendelkezésre kell állnia munkavégzésre, amikor nem garantált, hogy szükség lesz a munkájára;
- b) csak egy munkáltatónak dolgozhat;²²
- c) nem ajánlanak fel neki garantált munkaidőt a szerződés kezdetétől számított 12 héten belül.

A nulla órás szerződés kizárólagosságát tiltó, 2015-ben elfogadott törvényi rendelkezés a nulla órás szerződés alábbi meghatározását tartalmazza: munkaszerződés vagy más szerződés, amely szerint

- a) a vállalkozás döntheti el, hogy ténylegesen foglalkoztatja-e a munkavégzőt;
- b) nem biztos, hogy egyáltalán biztosít-e munkát a munkavégzőnek.

Ezzel a definícióval az a probléma, hogy az könnyen kijátszható egy minimális, például havi egy óra fix munkaidő kikötésével.²³

A központi kérdés valójában az, hogy fennáll-e az adott jogviszonyban a felek – munkaviszonyra jellemző – kölcsönös kötelezettsége, azaz a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége. Ez az úgynevezett „mutuality of obligations test”, amely az angol jogban és hasonlóképpen a magyar munkajogban is a munkaviszony egyik ismérve. A nulla órás szerződés gyűjtőfogalma tehát a szerződések széles skáláját foglalhatja magában, különösen attól függően, hogy a mutuality of obligations test alapján – a gazdaságilag függő munkavégző (worker) és az önfoglalkoztató (self-employed) helyett – munkavállalónak minősül-e a munkavégző a nulla órás szerződés alapján történő munkavégzés során.

A három munkajogi kategória elhatárolására számos más teszt is kialakult az angol bírói gyakorlatban.²⁴ Ezekről függően a nulla órás szerződés alapján létrejött jogviszonyban a munkavégző lehet munkavállaló, önfoglalkoztató, vagy a közöttük elhelyezhető 'worker'. Ez a minősítés alapvetően befolyásolja a munkavégző munkajogi státuszát, bár a nulla órás

²¹ The House of Commons (2013): *Zero hours Contracts Bill*. 24 June. (elektronikus kiadvány) Elérhető: <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2013-2014/0079/14079.pdf>, Article 1(3).

²² Ez alól kimentheti magát megfelelő gazdasági okkal.

²³ PYPER, Douglas – MCGUINNESS, Feargal (2017): *Zero-hour contracts*. House of Commons Library, Briefing paper, Number 06553, 13 April 2017. Elérhető: <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06553#fullreport>. 19.

²⁴ GYULAVÁRI Tamás (2014): *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press. 73–80.

szerződéses munkavállaló munkajogi jogosultságai – a folyamatos, tartós jogviszony hiányában – akkor is rendkívül korlátozottak, ha munkavállalónak minősül.²⁵

Korábban az angol bíróságok több ítéletükben megtagadták a nulla órás szerződés alapján a munkavállalói státuszt a felek kölcsönös – foglalkoztatási és rendelkezésre állási – kötelezettségének hiánya miatt.²⁶ Bár a „mutuality of obligations test” első látásra végzetesnek tűnik a nulla órás szerződések minősítése szempontjából, de a legújabb esetjog jelentősen árnyalja ezt a képet.²⁷ A Cotswolds Developments Construction Ltd v Williams ítélet²⁸ szerint akkor is fennáll a felek kölcsönös kötelezettsége, ha a munkavállaló visszautasíthatja, míg a munkáltató visszatarthatja a munkát. Elegendő ugyanis az, ha fennáll kötelezettség a munkavégzésre, munka biztosítására és ellenérték fizetésére.²⁹ Ezt az eset körülményei alapján lehet eldönteni, és alapjában véve a munkavégzés bizonytalansága (level of precarity) befolyásolja a minősítést.³⁰

Ugyancsak a nulla órás szerződések tekintetében a munkaviszony fennállását megállapító ítélet született a Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd & Ors (2012) ügyben.³¹ A kölcsönös kötelezettségek meglétének megállapítása során a bíróság a felek tényleges megállapodására helyezte a hangsúlyt, szemben az írásos megállapodás tartalmával, ezért megállapította a munkaviszony fennállását.³² A legfrissebb esetjog szerint a szerződés tartalma tehát nem meghatározó – a foglalkoztatás tényleges körülményeivel szemben – a jogviszony minősítése során.

A fenti ítéletekből az következik, hogy a munkaviszony fennállását valószínűsíti a nulla órás szerződés alapján létesített jogviszony, ha a munkavégző rendszeresen elfogadja a munkáltató munkavégzésre irányuló felhívását. Ha viszont fennáll a munkaviszony, akkor a munkavállalói jogokat is biztosítani kell, függően persze a munkaviszony időtartamától. Nem áll fenn azonban a felek ilyen kölcsönös foglalkoztatási és rendelkezésre állási

²⁵ ADAMS, Zoe – DEAKIN, Simon (2014b): Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets. *British Journal of Industrial Relations*, December 2014. (elektronikus kiadvány) Elérhető: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjir.12108>. 798.

²⁶ COLLINS, H. (2000): Employment Rights of Casual Workers. *ILJ*, Vol. 29, No. 1. 73–78; LEIGHTON, Patricia (2002): Problems Continue for Zero-Hours Workers. *ILJ*, Vol. 31, No. 1.

²⁷ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): i. m. 15.

²⁸ Cotswolds Developments Construction Ltd v Williams [2006] IRLR 181 (EAT). Elérhető: <https://swarb.co.uk/cotswold-developments-construction-ltd-v-williams-eat-21-dec-2005/>

²⁹ Cotswolds Ltd v Williams “We are concerned that Tribunals generally, and this Tribunal in particular, may, however, have misunderstood something further which characterises the application of ‘mutuality of obligation’ in the sense of the wage/work bargain. That is that it does not deprive an overriding contract of such mutual obligations that the employee has the right to refuse work. Nor does it do so where the employer may exercise a choice to withhold work. The focus must be upon whether or not there is some obligation upon an individual to work, and some obligation upon the other party to provide or pay for it. Stevenson LJ in *Nethermere* put it as ‘an irreducible minimum of obligation.’”

³⁰ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): i. m. 16.

³¹ www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed12286

³² Az ítélet utal a Consistent Group Ltd v Kalwak [2007] IRLR 560 ügyben korábban hozott ítéletre. Lásd 58. §. “if the reality of the situation is that no-one seriously expects that a worker will seek to provide a substitute, or refuse the work offered, the fact that the contract expressly provides for these unrealistic possibilities will not alter the true nature of the relationship.”

kötelezettsége, ha nincs előre meghatározott munkarend (working pattern), és a munkavégző szabadon visszautasíthatja a behívást.³³ Összességében kimondható, hogy az eset-jogban alapvető elmozdulás történt a „mutuality of obligations test” értelmezésével kapcsolatban, amely elősegíti a nulla órás szerződések munkaviszonyként történő minősítését.

2. A NULLA ÓRÁS SZERZŐDÉSEK JELENTŐSÉGE AZ ANGOL MUNKAERŐPIACON

A nulla órás szerződések száma, aránya, valamint ennek megfelelően munkaerő-piaci és jogpolitikai szerepe is folyamatosan növekedett az elmúlt évtizedekben, és különösen az utóbbi években az Egyesült Királyság munkaerőpiacán. Ugyanakkor a nulla órás szerződéssel dolgozók valós száma folyamatosan vitatott. Az egyértelmű definíció hiánya és annak általános ismerete hiányában valószínűsíthető, hogy az ilyen szerződéssel dolgozók számát jelentősen alábecsülik a statisztikák.³⁴ Ennek az alábecslésnek két fő oka van: az érintett munkavégzők nem is tudják pontosan megállapítani szerződésük típusát, de nem is nagyon foglalkoztatja őket szerződéses helyzetük munkajogi megítélése.³⁵

Ezt a bizonytalanságot és egyben alulbecslést látszanak alátámasztani a statisztikák, amelyek szerint 2013-ban már a brit munkaerő 4%-a, megint más statisztikák szerint pedig 8%-a dolgozott ilyen szerződéssel. 2013-ban egyes kutatások egymillió főre, a hivatalos statisztika³⁶ négyzseresére, a munkavégzők 3-4%-ára tette a nulla órás szerződéssel dolgozók számát.³⁷ A 2016. évi hivatalos statisztika³⁸ viszont 905 ezer főre, azaz a teljes munkaerő 2,8%-ára becsülte a nulla órás szerződéseket. Más friss kutatás szerint a 2013. évi 1 millióról 2015-re 1,3 millióra nőtt a számuk, míg további 400 ezer fő dolgozott rövid részmunkaidős, maximum heti 8 órás szerződéssel.³⁹ Ha a nulla órás szerződések pontos számában és arányában nem is, de abban mindenképpen megegyeznek a különféle statisztikák és kutatások, hogy a probléma jelentősége az utóbbi években folyamatosan és ugrásszerűen nőtt (lásd az 1. ábrát).

³³ Saha v Viewpoint Field Services Ltd UKEAT/0116/13, idézi: PYPÉR–MCGUINNESS (2017): *i. m.* 10–12.

³⁴ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): *i. m.* 10–11.

³⁵ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 3.

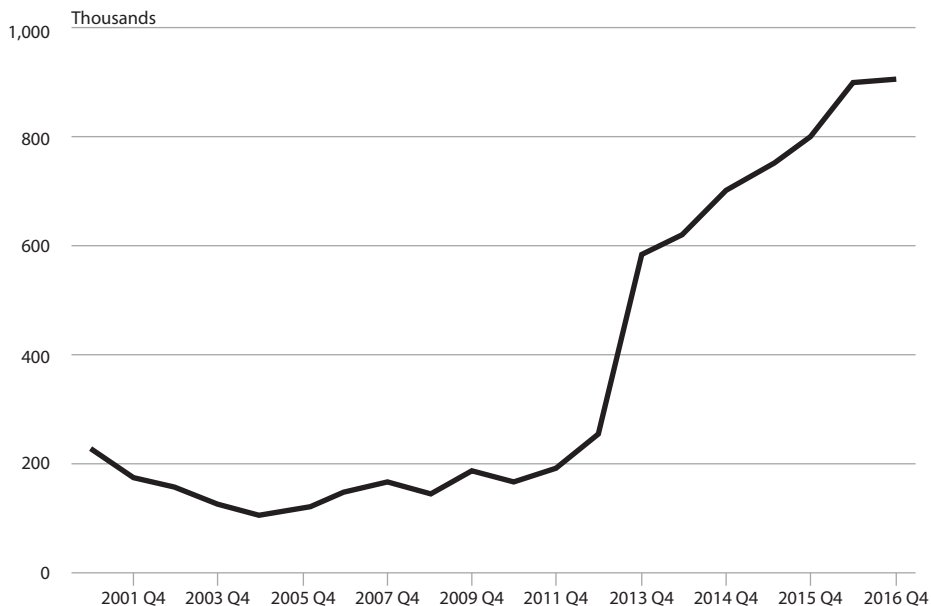
³⁶ AGLIONBY, John (2013): One million UK Workers on Zero Hours Contracts. *Financial Times*, 5 August, Elérhető: www.ft.com/intl/cms/s/0/33526d68-fd9f-11e2-8785-00144feabdc0.html#axzz45Ep8XhFe. 2013-ban az Office of National Statistics (ONS) 200 ezerről 250 ezerre, a munkaerő 0,84%-ára javította az ilyen szerződések számát.

³⁷ AGLIONBY (2013): *i. m.*

³⁸ Office for National Statistics (ONS): People in employment on a zero-hours contract: Mar 2017. Elérhető: www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/mar2017

³⁹ CIPD: *Zero-hours and short-hours contracts in the UK: Employer and employee perspectives*. Policy Report, December 2015. Elérhető: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/terms-conditions/zero-hours-vi-ews-report-2.

Hangsúlyozandó, hogy a 2011 óta tapasztalható ugrásszerű növekedés (1. ábra) ellenére a brit munkaerőpiac kis hányadát teszik ki még ma is a nulla órás szerződések. A legfrissebb adatok szerint mintegy másfél millió ilyen szerződés van, ami a teljes munkaerőpiac 5%-a.⁴⁰ Ez továbbra sem nagy csoport a 33 millió gazdaságilag aktív személy halmazán belül.⁴¹



1. ábra • A nulla órás szerződéssel foglalkoztatottak száma (2001–2016)
(Forrás: Office of National Statistics)

Számárányuk mellett azonban az is lényeges kérdés, hogy mely szektorokban, kik, milyen munkát végeznek általában nulla órás szerződéssel. Mi a közös az alábbi munkáltatókban: McDonald's, JD Wetherspoon, Sports Direct, Tate Galéria és a Buckingham Palota? A válasz: mindegyikük alkalmaz munkavégzőket nulla órás szerződéssel.⁴² Összességében a munkáltatók 8%-ánál van nulla órás szerződés, leggyakrabban az egészségügyben, kórházakban (27% használta) és az oktatásban (35%), vagyis a közszférában (85%-uk itt dolgozik).⁴³ Ugyanakkor a magánszférában a munkáltatók mintegy 17%-a ugyancsak alkalmazza ezt a szerződéstípust, különösen a vendéglátásban (48%). Ezen munkáltatók 54%-a

⁴⁰ PYPÉR–MCGUINNESS (2017): i. m. 5.

⁴¹ Labour market profile – Great Britain. Elérhető: www.nomisweb.co.uk/reports/lmp/por/2092957698/report.aspx (Letöltés dátuma: 2019. 01. 22.)

⁴² ROGERS (2013): i. m. 102.

⁴³ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): i. m. 11.

a saját munkavállalóik egytizedénél kevesebb főt alkalmaz nulla órás szerződéssel.⁴⁴ Megdöbbentő adat, hogy a személyes gondozást végzők 56%-a dolgozik ilyen szerződéssel.

Ha a munkavégzőket nézzük, akkor szembeötlő tény, hogy jellemzően a 16–24 közötti korosztályhoz tartozó fiatalok (37%),⁴⁵ nagyobb részben nők, részmunkaidősök és a munka mellett tanulmányokat folytatnak (18%)⁴⁶, illetve nem brit állampolgárok.⁴⁷ További fontos jellemzőjük, hogy nagyobb eséllyel dolgoznak kisebb (50 fő alatti) munkahelyeken, és rövidebb ideig, hiszen 35%-uk egy évnél rövidebb ideje áll alkalmazásban, szemben a többi munkavállaló 15%-ával.⁴⁸

A fenti jellemzőkből jól látható, hogy ezek a jogviszonyok egyes ágazatokra, munkáltatókra, illetve jól körülírható, erősen szegregált, sérülékeny munkaerő-piaci csoportokra koncentrálnak. Ebből eredően egyes munkáltatókat és munkavállalói csoportokat érint kiemelten a probléma, nem pedig egyenletesen a munkaerőpiac egészét. Azt is hangsúlyozni kell, hogy a nulla órás szerződések elterjedése korántsem (kizárólag) a változó gazdasági környezet mellékterméke, hiszen ugyanabban az ágazatban és jellemzőkkel sok munkáltató tudatosan nem alkalmazza ezt a szerződéstípust, míg más cégek intenzíven (ki)használják azt. Ez a jogviszony sokkal inkább egy különös üzleti modell eszköze.⁴⁹ A nulla órás szerződések alkalmazása tehát korántsem szükségszerű, azt a munkáltatók nagy része (például Marks and Spencer, Pret a Manger, Selfridges) tudatosan nem használja, mert aláássa a munkavállaló lojalitását és elkötelezettségét, ami viszont alacsonyabb termelékenységhez vezet.⁵⁰

3. MI A PROBLÉMA A NULLA ÓRÁS SZERZŐDÉSSEL?

A nulla órás szerződésekkel kapcsolatos érvek és ellenérvek a rugalmasság versus kizsákmányolás ellentétpárjára épülnek. A nulla órás szerződések és különösen az értékelésével kapcsolatos ellentétpár jelenleg az angol munkajogi szakirodalom egyik slágertémájának tekinthető. Ennek a szakmai vitának a bemutatását érdemes a nulla órás szerződések mellett szóló érvekkel kezdeni, hiszen ez a lényegesen egyszerűbb kérdés.

Pártolói szerint a nulla órás szerződés a foglalkoztatás rugalmassága révén segít csökkenteni a munkanélküliséget, mivel olyanok jutnak ez által legálisan munkához, akik amúgy nem dolgoznának. Továbbá azt is mellette szokták érvként felhozni, hogy a felmérések

⁴⁴ AGLIONBY (2013): *i. m.*

⁴⁵ Acas 2014, 2, 4.

⁴⁶ ONS 2017.

⁴⁷ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 10. A nulla órás szerződéssel foglalkoztatók 48%-a alkalmaz nem brit polgárt, míg ez a többi munkáltatónál csak 25%.

⁴⁸ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 4.

⁴⁹ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 11.

⁵⁰ PICKAVANCE, Norman (2014): *Zeroed Out: The place of zero-hours contracts in a fair and productive economy.* (elektronikus kiadvány) Elérhető: http://web.archive.org/web/20140501103936/http://www.yourbritain.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs_report_final_FINAL_240414.pdf. 1–2, 12–13.

szerint a nulla órás szerződéssel dolgozók ugyanolyan elégedettek a munkájukkal, mint bármely más munkavállaló.⁵¹ Az érvelés lényege tehát az, hogy ezzel a szerződéstípussal olyan munkahelyeket teremtenek nagy számban, amelyek a munkavállalónak és a munkáltatónak egyaránt megfelelnek.

A problémák listája lényegesen hosszabb, amelyek ismertetését a kormányzati állásponttal kezdem. A brit kormány 2013-ban született konzultációs vitairata a nulla órás szerződésekkel kapcsolatban – a jövedelem bizonytalansága és a felek közötti egyensúlytalanság mellett – kiemelte a kizárólagosságot (másnak történő munkavégzés kizárását) és az átláthatóság (megfelelő tájékoztatás) hiányát.⁵² A nulla órások negyede számolt be arról, hogy egyáltalán nem vagy csak néha dolgozhat más munkáltatónak.⁵³ A szerződés kizárólagossága azonban nem valós probléma, mivel az ilyen kikötés ki nem kényszeríthető és a munkáltatók sem szoktak bírósághoz fordulni ilyen kérelemmel.⁵⁴

Ennek ellenére a konzultáció eredményeként 2015-ben megtiltották a kizárólagosság kikötését, valamint a munkáltató engedélyéhez kötött munkaviszony létesítésének előírását.⁵⁵ A munkáltató valószínűleg nem hívja többé munkavégzésre a munkavégzőt, ha hivatkozik erre a törvényi tilalomra. Éppen ezért a munkáltatói retorzió elkerülését szolgálta az a módosítás,⁵⁶ amely szerint jogellenes a nulla órás munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése a kizárólagosság megszegése miatt, illetve a „worker” sem szenvedhet semminemű hátrányt ezzel összefüggésben.⁵⁷

A megfelelő tájékoztatás és tájékozottság hiánya valóban sokszor okoz gondot, amit kutatások is alátámasztanak. A munkavégző sokszor mindaddig nem is tudja, hogy milyen szerződése van, illetve mi következik abból, amíg a rendszeres munkavégzés el nem kezd ritkulni, a munkaórák száma pedig radikálisan csökkenni.⁵⁸

Ugyanakkor a minimális munkaidő nélküli munkavégzési formákkal (no minimum-hours work arrangements) az a valódi probléma, hogy az alkalmi munkavégzés legkülönbözőbb módjait fedi le, sokszor valódi szerződéses megállapodás nélkül is. Így ezeket végletes bizonytalanság és kiszolgáltatottság jellemzi, mivel áthárítják a munkavégzéssel kapcsolatos valamennyi kockázatot a munkavégzőre. Holott a munkajognak talán legfontosabb funkciója pontosan ezeknek a kockázatoknak a munkavállaló és a munkáltató közötti kiegyensúlyozott, méltányos megosztása.⁵⁹

⁵¹ Acas 2014, 2–3.

⁵² Department for Business, Innovation and Skills (2013): *Consultation. Zero hours employment contracts.* (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf 5.

⁵³ PICKAVANCE (2014): *i. m.* 9.

⁵⁴ ADAMS–DEAKIN (2014a): *i. m.*

⁵⁵ Employment Rights Act, 1996, Section 27(2), inserted by Small Business, Enterprise and Employment Act 2015, Section 153.

⁵⁶ 2015 No. 2021 Terms And Conditions Of Employment, The Exclusivity Terms in Zero Hours Contracts (Redress) Regulations 2015. Elérhető: www.legislation.gov.uk/uksi/2015/2021/introduction/made

⁵⁷ PYPER–MCGUINNESS (2017): *i. m.* 19–20.

⁵⁸ Acas 2014, 6–7.

⁵⁹ ADAMS–FREEDLAND–PRASSL (2015): *i. m.* 22–23.

Adams és Deakin⁶⁰ azt emelik ki ebben a tekintetben, hogy a nulla órás szerződéseket sikeres cégek és a közzsféra munkáltatói közül sokan arra használják, hogy leszorítsák a béreket és lerontsák a munkafeltételeket. Sőt, talán pont ez jelenti számukra a nulla órás szerződés értelmét és vonzerejét. A munkavégzőnek nem lesz fix jövedelme, a rendelkezésre állásért és a munka reményében a munkáltatóhoz utazásért nem kap ellenértéket. Itt lényegében a munkajogi szabályozás hiányosságait használják ki, amelyek szakpolitikai döntések eredményei, éppen ezért ezek a döntések meg is változtathatók.

A legfőbb problémát tehát az alacsony bér, a rossz munkafeltételek, a foglalkoztatás és a jövedelem bizonytalansága jelenti. A nulla órás szerződéssel foglalkoztatottak átlagos órábérére 9£, szemben a más munkaszerződéssel dolgozók 15£ órábérével (átlagosan heti 236£ a 482£-tal szemben⁶¹), de az előbbieket csak heti 21⁶², más kutatások szerint 23,9⁶³ órát dolgoznak átlagosan. Ha az azonos munkákat vetik össze, akkor kimutatható egy 6,6%-os bérkülönbség, ami kizárólag a rossz jogviszonynak betudható bérhátrány (precarious pay penalty). A Taylor-jelentés ennek orvoslására azt javasolta a kormánynak, hogy magasabb minimálbér járjon, ha nincs minimális óraszám meghatározva a jogviszonyban.⁶⁴ Ez egy valós problémát próbál kezelni, mivel a nulla órások 57%-a hónapról hónapra anyagi nehézségekkel küzd.⁶⁵

Ez az alacsony óraszám és az ezzel együtt tapasztalható alacsony bér legalább részben magyarázhatja a brit munkaerőpiacnak azt a képességét, hogy a magas foglalkoztatási szintet képes kombinálni az alacsony bérnyomással az utóbbi években.⁶⁶ Az is beszédes adat, hogy minden harmadik⁶⁷ nulla órás szerződéssel rendelkező munkavállaló valójában magasabb heti óraszámban szeretne dolgozni⁶⁸, és 18%-uk aktívan keres további munkát⁶⁹, nyilván mert nem elegendő az ebből származó jövedelme. A munkavégzők egy része számára tehát valódi alternatíva a nulla órás szerződés, de egy jelentős részüknek kényszer és csapda is egyben. Ráadásul a munkajog kollektív dimenziója is szinte hiányzik az ilyen jogviszonyban. Bérüket és munkafeltételeiket kevésbé szabályozza kollektív megállapodás, és alig van közöttük szakszervezeti tag.⁷⁰

A nulla órás szerződés fontos hátránya még a munkavégző szempontjából a tervezhetőség – sokszor teljes – hiánya. A munkavégzők fele előzetesen egyáltalán nem, vagy csak a munkakezddéskor kap értesítést a munkaidő-beosztásról. Ha mégis közlik vele

⁶⁰ ADAMS–DEAKIN (2014a): *i. m.*

⁶¹ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 9.

⁶² Acas 2014, 4; PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 3.

⁶³ CIPD 2015, 5.

⁶⁴ PYPER–MCGUINNESS (2017): *i. m.* 9., 24–25.

⁶⁵ PICKAVANCE (2014): *i. m.* 10.

⁶⁶ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 3.

⁶⁷ Más kutatás szerint 25%-uk szeretne több órát dolgozni. BRINKLEY, Ian (2013): *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*. London, The Work Foundation. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.bl.uk/collection-items/flexibility-or-insecurity-exploring-the-rise-in-zero-hours-contracts

⁶⁸ ONS 2017.

⁶⁹ BRINKLEY (2013): *i. m.* 3.

⁷⁰ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 12.

a munkaidő-beosztást, akkor a tájékoztatást nagyrészt a munkakezdéstől számított 12 órán vagy 24 órán belül kapja meg. A munkaidő-beosztást és az arról szóló értesítést ráadásul a munkáltatók jelentős része egyáltalán nem is szabályozza.⁷¹ Kutatások kimutatták az ilyen típusú kiszolgáltatottság magas egészségi kockázatát. Minél kisebb ráhatása van a munkavégzőnek a munkájára, annál nagyobb a stressz, és az ebből eredő megbetegedések, így például a szívinfarktus és a rák kockázata.⁷² A nulla órás szerződések esetében a munkavégzőnek általában semmilyen befolyása nincs arra, hogy mikor és mennyit dolgozik, így az ebből eredő egészségi kockázatok jelentősek.

Könnyen arra a következtetésre juthatnánk, hogy a nulla órás szerződés az alkalmi munkavégzés, lényegében a részmunkaidő egyik elterjedt formája. Ugyanakkor az Acas jelentése vitatja azt, hogy a nulla órás szerződéseknél minden esetben alkalmi munkavégzésről volna szó. Számos esetben a munkavégzés kifejezetten rendszeres, állandó, mint például az idősek és fogyatékossgal élők gondozását végzők esetében.⁷³ A nulla órás szerződés valóban nagyon hasonlít az alacsony munkaórás részmunkaidőre (small-hours contract), de lényeges különbség, hogy az utóbbi legalább egy minimális óraszámot és az ezzel együtt járó bért, tehát egy minimális jövedelmi biztonságot garantál.⁷⁴ Az sem kizárt, hogy a munkavállaló teljes munkaidőben dolgozzon, tehát a részmunkaidős korlátozás sem indokolt. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkáltató heti 40 órában hívja be munkavégzésre a munkavállalót.

A nulla órás szerződések térhódításának több oka van. Az egyik, a munkavállaló oldalán felmerülő ok az, hogy az érintett személyeknek a szociális háló gyengesége miatt nem igazán van más választása, mint elfogadni az ilyen rossz minőségű, védettségű jogviszonyt is. A brit munkanélküli ellátórendszer biztosítja ugyanis munkanélküliség esetén a fejlett világban az egyik legalacsonyabb színvonalú jövedelempótlást. Ráadásul a munkavállaló elveszti a munkanélküli ellátásra való jogosultságot, ha visszautasítja a nulla órás szerződéses ajánlatot. Ezt a hatást pedig láthatóan fokozza a gazdasági válsághelyzet, amikor jelentős a munkaerő túlkínálata, és hullámzó, de leginkább visszaeső a munkáltató termékei iránti kereslet.⁷⁵

A nulla órás szerződések vonzereje a munkáltató szempontjából abban rejlik, hogy a munkavégzőnek nagyon korlátozottak a jogai, ebből eredően jelentős munkaerő-költséget takaríthat meg. Bár többségük munkavállaló (64%), addig kisebb részük gazdaságilag függő „worker” (18%), illetve önfoglalkoztató.⁷⁶ Ugyanakkor a folyamatos, tartós foglalkoztatás hiánya miatt lényegében a munkavállalónak minősülők is ki vannak zárva az alapvető munkavállalói jogok élvezetéből. Például a munkaviszony jogellenes megszüntetésével

⁷¹ PICKAVANCE (2014): *i. m.* 8.

⁷² MARMOT, Michael (2010): *Fair Society, Healthy Lives: The Marmot Review.* (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.instituteofhealthequity.org/resources-reports/fair-society-healthy-lives-the-marmot-review/fair-society-healthy-lives-full-report-pdf.pdf 114.

⁷³ Acas 2014, 3–4.

⁷⁴ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 6.

⁷⁵ ADAMS–DEAKIN (2014a): *i. m.*

⁷⁶ PICKAVANCE (2014): *i. m.* 10.

szembeni védelem csak két év munkaviszony után illeti meg a munkavállalót.⁷⁷ A munkáltatók ráadásul színlelt szerződéssel tudatosan, részben vagy egészben ki is vonhatják a munkavégzőt a munkajog hatálya alól. Továbbá a munkavállalók 2013 óta lényegesen magasabb eljárási költségeket viselnek a munkajogi perekben⁷⁸, ezért kevésbé peresítenek ilyen típusú igényeket.⁷⁹

A nulla órás jogviszonytípusból önmagában következik a foglalkoztatási kötelezettség végletes fellazulása, lényegében kiiktatása, hiszen csak akkor kell foglalkoztatni és fizetni ezeket a munkavállalókat, ha éppen aznap szükség van a munkájukra. Ezzel élve a munkáltatók szinte teljes rugalmasságot élveznek, hiszen a bérköltség lefaragásával reagálhatnak a változó keresletre. Ha kisebb a kereslet a munkáltató termékére, akkor a rendelkezésre álló munkaerőt csak akkor fizeti, amikor éppen van kereslet és bevétel. A nulla órás szerződés esetében a munkavégzés minden elemében végletesen alkalmazkodik a fogyasztói igényekhez, és ennek összes következménye a munkavégzőt terheli.⁸⁰ Ezzel lényegében át-hárítja a munkavállalóra a kereslet ingadozásából eredő üzleti kockázatot. Ez akkor működik igazán, amikor jelentős munkaerő-túlkínálat van, ezért a munkáltató – valós alternatíva hiányában – könnyedén talál ilyen szerződésre munkavállalókat.

További előny a munkáltató számára, hogy megspórolhatja – a nulla órás munkavégző visszahívásával – a foglalkoztatás megszüntetésének és újrakezdésének költségeit (például képzés, betanítás). Mindezek miatt a nulla órás szerződések alkalmazása különösen gazdasági válság idején kedvező munkajogi lehetőség, lásd például a fentiekben ismertetett brit statisztikák fényében a 2009-es gazdasági válságot. Ugyanakkor az ilyen szerződések ellen szóló érv a munkavállaló gyenge elkötelezettsége és lojalitása. Éppen ezért csak ott célszerű alkalmazni, ahol nem pusztán a költségcsökkentés, hanem valós gazdasági igény indokolja azt.

Az is felmerült a szakirodalomban, hogy a nulla órás szerződés a munkaerő-kölcsönzéstől csábítja el a munkáltatókat, mivel az egyenlő bér uniós elvének alkalmazása miatt a kölcsönzés már kevésbé vonzó. Ezzel szemben a rugalmas, így bizonytalan (vulnerable) foglalkoztatás némileg növekszik a legutóbbi válság óta, így a nulla órás szerződés valószínűsíthetően nem a munkaerő-kölcsönzésből vonja el a munkavállalókat, hiszen a kölcsönzött munkavállalók száma is csúcspontot dönt.⁸¹ Túlzás volna azonban a nulla órás szerződések és általánosságban a „non-standard” foglalkoztatás kapcsán drámai változásról, a brit munkaerőpiac fundamentális átalakulásáról beszélni.⁸² Az alacsony szakértelemmel és bérrel jellemezhető állások számai növekedésének azonban fontos része a nulla órás szerződések terjedése.⁸³ A nulla órás szerződés ezeknek a folyamatoknak a brit

⁷⁷ PYPYER–MCGUINNESS (2017): *i. m.* 12.

⁷⁸ ADAMS–PRASSL (2017): *i. m.*

⁷⁹ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 14.

⁸⁰ ALBIN, Einat (2013): The case of Quashie: Between the Legalisation of sex Work and the Precariousness of Personal service Work. *ILJ*, Vol. 42, No. 2. 186.

⁸¹ BRINKLEY (2013): *i. m.* 3., 25–26.

⁸² PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 13., 15.

⁸³ PICKAVANCE (2014): *i. m.* 1.

szimbólumává vált, amely az állásbiztonság csökkenésével, a munkavégzés alkalmivá válásával és a kizsákmányoló gyakorlatok terjedésével jellemezhető.⁸⁴

A nulla órás szerződés fentiekben leírt munkaerő-piaci és munkáltatói előnyei tehát nagy társadalmi árat követelnek, mivel felerősítik a munkavállaló kiszolgáltatottságát. Dogmatikai szempontból nézve ugyanis felborul a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége közötti hagyományos egyensúly. Ez viszont felerősíti, és szinte korlátlanra teszi a munkavállaló alárendeltségét, kiszolgáltatottságát a jogviszonyban, ami lényegét tekintve valóban munkaviszony.

Így a munkajog legfontosabb elemei ki, nevezetesen az állásbiztonság (megszüntetéssel szembeni védelem) és a jövedelmi biztonság (kiszámítható bérhez való jog). A munkáltató ugyanis minden költségtől mentesen megszüntetheti a munkaviszonyt, ha többet nem hívja be a munkavállalót munkát végezni, azaz „lenullázza” a munkavégzést (zeroed-down). A tapasztalatok azt is mutatják, hogy ha a munkáltató használja a lenullázást, mint menedzsment-eszközt, akkor az adott munkahelyen a munkavállalók kisebb eséllyel tesznek panaszt, vagy indítanak pert. Összességében nehéz tervezni a család megélhetését és beruházásait (például lakhatás), ha a jogviszony bármikor véget érhet, ráadásul tartama alatt is kiszámíthatatlan az abból várható, amúgy is alacsony bér.⁸⁵

A megszüntetéssel szembeni védelem teljes hiánya a munkavállaló végzetes kiszolgáltatottságához vezet, hiszen bármilyen okból, akár büntetésként, akár a behívás egyszerű visszautasítása miatt lenullázható a jogviszonya és ezzel együtt a jövedelme. A tapasztalatok szerint a nulla órások kétharmada érzi úgy, hogy nem utasíthatja vissza a munkáltató munkavégzésre irányuló felhívását, és ötöde kapott már büntetést munkáltatójától a munka visszautasítása miatt. A munkavállaló tehát anélkül áll szinte folyamatosan a munkáltató rendelkezésére, hogy kiszámítható, megfelelő jövedelemre szerezne jogot ez által. A gyakorlatban a munkáltatók harmada várja el, hogy a nulla órás munkavégző állandóan rendelkezésre álljon munkavégzésre.⁸⁶

A kormányzati konzultációra válaszként számos értékes szakértői javaslat született, mint például a költségek megtérítése és a munkaidő díjazása a munka késői munkáltatói lemondása esetén, rendszeres munkavégzésnél a szerződés kötelező írásba foglalása,⁸⁷ a készenlét szabályozása és kötelező díjazása, minimális munkaidő meghatározása egy adott szerződéses idő elteltével. Ezek a módosítások megoldanának néhány problémát, de újakat is teremtenek, mivel a nulla órás szerződés normál szerződéstípussá válásával létrejön egy új, alsórendű foglalkoztatotti státusz, így erodálva a munkajog hatályát. Adams és Deakin e helyett azt javasolja, hogy az első pillanattól illesse meg minden munkavégzőt egy minimális munkaidőhöz és ezzel együtt annak díjazásához való jog.⁸⁸ A Taylor-jelentésben sze-

⁸⁴ BRINKLEY (2013): *i. m.* 3.

⁸⁵ PENNYCOOK-CORY-ALAKESON (2013): *i. m.* 4., 18.

⁸⁶ PICKAVANCE (2014): *i. m.* 9.

⁸⁷ Acas 2014, 5.

⁸⁸ ADAMS-DEAKIN (2014a): *i. m.*

repló javaslat szerint a nulla órás szerződéses munkavégző 12 hónap munka után kérhetné minimális fix óraszám meghatározását a szerződésben.⁸⁹

A Munkáspárt – 2013-tól kezdődő kampányát követően – javaslatot tett⁹⁰ a nulla órás szerződések betiltására, de azt vita után levették a napirendről.⁹¹ A teljes tilalmat a szakirodalom egyöntetűen ellenzi, mivel az ilyen szerződéseknek helye lehet – megfelelő garanciákkal ellátva – a munkaerőpiacon, ha önkéntesen választja azt mindkét fél, és a munkáltató jogos gazdasági érdeke azt valóban indokolja.⁹² Az ilyen szerződések betiltásával a nulla órák közül valószínűleg sokan végleg kiszorulnának a munkaerőpiacról.⁹³

Nem lehet azt állítani, hogy minden nulla órás szerződés eredendően rossz volna. Egyes munkavállalók számára ez valódi alternatívát és értékes rugalmasságot kínál, mivel visszautasíthatják a munkát, más munkáltatónál is dolgozhatnak, és nekik tetsző egyensúlyt teremthetnek a munka, a családi élet és a pihenés időszakai között. Annak jó ez igazán, akinek nincs égető szüksége fix jövedelemre a megélhetéshez vagy családja eltartásához, így fontosabb számára a rugalmasság, mint a fix, kiszámítható munkabér.⁹⁴ A szabályozásnak tehát valóban nem a betiltással kellene reagálnia a problémákra, hanem a fenti kockázatok és mellékhatások megfelelő kezelésével.

4. NULLA ÓRÁS SZERZŐDÉS AZ ANGOL JOGBAN: KOCKÁZATOK ÉS MELLÉKHATÁSOK

Az Egyesült Királyság kiváló példa arra, hogy milyen előnyei és hátrányai vannak annak, ha széles körben alkalmazzák a fix munkaidő nélküli, a munkáltató behívásán alapuló szerződést. A nulla órásnak nevezett szerződéstípus már a 70-es évek óta jelen van a brit munkaerőpiacon, de az a 2009-es gazdasági válság után váltott léptéket, és jelent meg érzékelhető arányban a gazdaságban. Ezzel fel is keltette a politika és a szakirodalom érdeklődését, amely magyar szemmel elképzelhetetlen számú és elmélyültségű kutatással tárta fel ennek a jogviszonynak a következményeit, problémáit és kezelésének kívánatos módjait.

A szakirodalomból kitűnik, hogy a nulla órás szerződések szabályozatlansága teret engedett a munkáltatók visszaéléseinek és kizsákmányoló gyakorlatának. Még ha – az esetjog fejlődésének köszönhetően – munkavállalónak minősülnek is, akkor is elvesznek alapvető munkavállalói és társadalombiztosítási jogoktól. Az alapvető dogmatikai probléma azonban az, hogy megszűnik a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége,

⁸⁹ TAYLOR, M. (2017): *Good work: the Taylor review of modern working practices*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Elérhető: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf, 48.

⁹⁰ The House of Commons (2013): *Zero hours Contracts Bill*. 24 June. Elérhető: <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2013-2014/0079/14079.pdf>, Article 1(1).

⁹¹ PYPHER–MCGUINNESS (2017): *i. m.* 22–23.

⁹² Acas 2014, 5.

⁹³ CIPD 2015, 7.

⁹⁴ PENNYCOOK–CORY–ALAKESON (2013): *i. m.* 6.

miközben szinte korlátlanra válik a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége. Ez egy amúgy is kiszolgáltatott munkavégző réteget érint fokozottan, amelynek a nulla órás jogviszonyban alacsonyabb a bére, rosszabbak a munkafeltételei, így nagyobbak az egészségi kockázatai is.

Hiba volna azonban azt hinni, hogy ez a konstrukció mindenkinek rossz, ezért be kellene tiltani. A munkáltatók számára eszközt ad a kereslet változásaihoz való alkalmazkodáshoz, így azok jelentős költséget takaríthatnak meg, ami az európai gazdaságokban ma különösen fontos szempont a globális verseny miatt. A másik oldalon pedig munkához juttat egy olyan réteget, amely egyébként nem dolgozna, bár kiegészítő jövedelem forrásként lehet igazán kedvező. Az angol szerzők véleménye szerint a problémák jól azonosíthatók, így azok kezelésével vissza lehetne billenteni némileg a munkáltató és a munkavállaló közötti, látványosan felborult egyensúlyt.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. ADAMS, Zoe – DEAKIN, Simon (2014a): *Work Is Intermittent But Capital is Not: What To Do About Zero Hours Contracts*. IER Blog, 1 May 2014. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.ier.org.uk/blog/work-intermittent-capital-not-whatdo-about-zero-hours-contracts
2. ADAMS, Zoe – DEAKIN, Simon (2014b): Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets. *British Journal of Industrial Relations*, December 2014. (elektronikus kiadvány) Elérhető: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjir.12108>
3. ADAMS, Abi – FREEDLAND, Mark – PRASSL, Jeremias (2015): The Zero-Hours Contract: Regulating Casual Work or Legitimising Precarity? *ELLN Working Paper*, No 5. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.labourlawresearch.net/papers/zero-hours-contract-regulating-casual-work-or-legitimising-precarity
4. AGLIONBY, John (2013): One million UK Workers on Zero Hours Contracts. *Financial Times*, 5 August. Elérhető: www.ft.com/intl/cms/s/0/33526d68-fd9f-11e2-8785-00144feabdc0.html#axzz45Ep8XhFe
5. ALBIN, Einat (2013): The case of Quashie: Between the Legalisation of sex Work and the Precariousness of Personal service Work. *ILJ*, Vol. 42, No. 2.
6. BRINKLEY, Ian (2013): *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*. London, The Work Foundation. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.bl.uk/collection-items/flexibility-or-insecurity-exploring-the-rise-in-zero-hours-contracts
7. DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian (2012): *Labour Law: Sixth Edition*. Haywards Heath, Hart Publishing.
8. DICKENS, Linda (1997): Exploring the Atypical: Zero Hours Contracts. *ILJ*, Vol. 26, No. 3. 262–264.
9. FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nikola (2012): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press.
10. GYULAVÁRI Tamás (2014): *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press.
11. LEIGHTON, Patricia (2002): Problems Continue for Zero-Hours Workers. *ILJ*, Vol. 31, No. 1.
12. MARMOT, Michael (2010): *Fair Society, Healthy Lives: The Marmot Review*. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.instituteofhealthequity.org/resources-reports/fair-society-healthy-lives-the-marmot-review/fair-society-healthy-lives-full-report-pdf.pdf
13. PENNYCOOK, Matthew – CORY, Giselle – ALAKESON, Vidhya. (2013): *A Matter of Time: The rise of zero-hours contracts*. London, Resolution Foundation. Elérhető: www.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2014/08/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf

14. PICKAVANCE, Norman (2014): *Zeroed Out: The place of zero-hours contracts in a fair and productive economy*. (elektronikus kiadvány) Elérhető: http://web.archive.org/web/20140501103936/http://www.yourbritain.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs_report_final_FINAL_240414.pdf
15. PYPper, Douglas – MCGUINNESS, Feargal (2017): *Zero-hour contracts*. House of Commons Library, Briefing paper, Number 06553, 13 April 2017. Elérhető: <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06553#fullreport>
16. ROGERS, E. (2013): Are the days of the zero hours contract numbered? *Tolley's Employment Law Newsletter*, Vol 18, No 11. September. 102–103. Elérhető: www.doyleclayton.co.uk/resources/insights/are-the-days-of-the-zero-hours-contract-numbered-as-published-in-tolley-s-employment-law-newsletter/
17. TAYLOR, Matthew (2017): *Good work: the Taylor review of modern working practices*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Elérhető: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

Egyéb források

1. Acas (2014). *Give and take? Unravelling the true nature of zero-hours contracts*. Acas Policy Discussion Papers. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.acas.org.uk/media/pdf/6/n/Acas-Policy-Discussion-Paper-Zero-Hours-May-2014.pdf
2. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). *Zero-hours and short-hours contracts in the UK: Employer and employee perspectives*. Policy Report, December 2015. Elérhető: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/terms-conditions/zero-hours-views-report
3. Department for Business, Innovation and Skills (2013). *Consultation. Zero hours employment contracts*. (elektronikus kiadvány) Elérhető: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf
4. Office for National Statistics (ONS): *People in employment on a zero-hours contract: Mar 2017*. Elérhető: www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/mar2017

Jogi források

1. The House of Commons (2013): *Zero hours Contracts Bill*. 24 June. (elektronikus kiadvány) Elérhető: <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2013-2014/0079/14079.pdf>, Article 1(3).
2. *The National Minimum Wage Regulations 1999*. Elérhető: www.legislation.gov.uk/uksi/1999/584/contents/made.
3. *The Working Time Regulations 1998*. Elérhető: www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made.

Dr. Gyulavári Tamás a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszékén tanszékvezető egyetemi tanár. Kutatási területe a magyar és európai munkajog, illetve diszkriminációs jog. Számos munkajogi szakkönyv szerzője és szerkesztője, valamint magyar és idegen nyelvű szakcikk alkotója. Többek között nevéhez fűződik a számos egyetem által használt Munkajog című tankönyv, amely immáron 4 átdolgozott kiadást élt meg. Széles körű nemzetközi kapcsolatai kiterjednek nemzetközi kutatási programokra, külföldi egyetemeken előadások és kurzusok tartására, valamint az ILO és az Európai Bizottság megbízásából végzett szakértői tevékenységre. Alapító szerkesztője a Hungarian Labour Law E-Journal és a Magyar Munkajog E-Folyóiratnak. Kutatási és oktatási tevékenysége mellett három évig dolgozott a Kúria munkajogi szakágának főtanácsnokaként, illetve tíz éve dolgozik munkajogi tanácsadóként ügyvédi irodák megbízásából.