

## **198. sz. Ajánlás**

### **a munkaviszonyról**

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet általános konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 2006. május 31-én megtartotta kilencvenötödik ülését, és

Figyelembe véve, hogy létezik nemzeti jogszabályok és rendeletek, valamint a kollektív megállapodások által kínált védelem, ami a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony meglétéhez kapcsolódik, és

Figyelembe véve, hogy a jogszabályoknak és rendeleteknek, valamint értelmezésüknek összeegyeztethetőknek kell lenniük a tisztességes munkára vonatkozó célkitűzésekkel, és

Figyelembe véve, hogy a foglalkoztatási és munkaügyi jogszabályok többek között arra törekednek, hogy megoldást kínáljanak a munkaviszonyban lévő felek között kialakuló egyenlőtlen alkupozícióra, és

Figyelembe véve, hogy a munkavállalók védelme a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet megbízatásának lényege, és az összhangban van az ILO 1998. évi, a munka világára vonatkozó alapelvekről és alapvető jogokról szóló Nyilatkozatában és a Tisztességes Munka Programjában felsorolt alapelvekkel, és

Figyelembe véve azon tény megállapításának nehézségeit, hogy vajon fennáll-e a munkaviszony az olyan helyzetekben, ahol az érintett feleket megillető jogok és kötelezettségeik nem egyértelműek, ahol megpróbálják a munkaviszonyt eltitkolni, vagy ahol a jogi szabályozás kereteiben vagy azok értelmezésében vagy alkalmazásában hiányosságok vagy korlátok vannak jelen, és

Megállapítva, hogy léteznek olyan helyzetek, amelyekben a szerződéses megállapodásoknak az lehet a hatása, hogy megfosztja a munkavállalókat az őket megillető védelemtől, és

Felismerve a tagállamok részére nyújtandó nemzetközi útmutatás szerepét a nemzeti jogszabályokon és gyakorlaton keresztül megvalósuló védelem elérése érdekében, és azt, hogy ennek az útmutatásnak az idő előrehaladtával meg kell őriznie a jelentőségét, és

Felismerve továbbá, hogy ennek a védelemnek elérhetőnek kell lennie minden munkavállaló, de különösen a kiszolgáltatott munkavállalók számára, és olyan törvényekre kell épülnie, amelyek hatékonyak, hathatósak és minden kérdésre kiterjedők, gyors eredményeket hoznak, és amelyek ösztönzik az önkéntes jogkövetést, és

Felismerve, hogy a nemzeti politikának a szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményeképpen kell létrejönnie, és hogy ez a politika útmutatóul kell, hogy szolgáljon az érintett felek számára a munkahelyeken, és

Felismerve, hogy a nemzeti politikának elő kell mozdítania a gazdasági növekedést, a munkahelyteremtést és a tisztességes munkát, és

Figyelembe véve, hogy a globalizált gazdaság megnövelte a munkavállalók mobilitását, akiknek szükségük van a védelemre, legalább a nemzet által biztosított védelemnek a jogválasztással történő kijátszása ellen, és

Megállapítva, hogy a nemzetközi szolgáltatások nyújtása keretében fontos annak meghatározása, hogy ki tekinthető munkavállalónak egy munkaviszonyban, milyen jogai vannak a munkavállalónak és hogy ki a munkáltató, és

Figyelembe véve, hogy a viszony fennállása megállapításának nehézségei jelentős problémákat okozhatnak az érintett munkavállalók, közösségeik és a társadalom egésze számára, és

Figyelembe véve, hogy - a tisztességes verseny és a munkavállalók munkaviszonyon belüli hathatós védelme biztosításának céljából - a munkaviszony fennállása megállapításának bizonytalanságára a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelő megoldást kell találni, és

Figyelembe véve valamennyi vonatkozó nemzetközi munkaügyi szabványt, különösképpen azokat, amelyek a nők sajátos helyzetével valamint a munkaviszony hatókörével foglalkoznak, és

Miután határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a munkaviszonyra vonatkozóan, amely kérdés az ülés napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat egy Ajánlás formájában adja közre;

a mai napon, 2006. június 15-én elfogadja a következő Ajánlást, amely „A munkaviszonyról szóló 2006. évi Ajánlás” néven idézhető.

## I. A MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ MUNKAVÁLLALÓK VÉDELMERE IRÁNYILÓ NEMZETI POLITIKA

1. A tagállamoknak a vonatkozó jogszabályok és rendeletek hatályának kellő időközönként történő felülvizsgálatát és, ha szükséges, világosabbá tételét és felülvizsgálatát célzó nemzeti politikát kell kialakítaniuk és alkalmazniuk azon munkavállalók hathatós védelmének garantálása érdekében, akik munkaviszony keretében munkát végeznek.

2. A munkaviszonyban álló munkavállalók védelmének természetét és mértékét a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat, vagy mindkettő alapján kell meghatározni, a vonatkozó nemzetközi munkaügyi szabványok figyelembevételével. E jogszabályoknak vagy gyakorlatnak – ideértve azokat az elemeket, amelyek a végrehajtás hatályához, érvényesülési területéhez és felelősségéhez hozzá tartoznak – egyértelműnek és megfelelőnek kell lenniük annak érdekében, hogy hathatós védelmet biztosítsanak a munkaviszonyban álló munkavállalók számára.

3. A nemzeti politikát a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlattal összhangban kell kialakítani és végrehajtani, a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel konzultációt folytatva.

4. A nemzeti politikának legalább az alábbi intézkedéseket kell magában foglalnia:

- (a) útmutatás, tanácsadás nyújtása az érintett felek, különösen a munkáltatók és munkavállalók részére arra vonatkozóan, hogy miként lehet a munkaviszony létezését eredményesen megállapítani, és miként lehet különbséget tenni a munkaviszonyban álló és az önfoglalkoztató munkavállalók között;
- (b) küzdelem a színlelt munkaviszony ellen, például az egyéb, olyan jogviszonyokkal összefüggésben, amelyek a szerződéses megállapodások más – a valódi jogállást

eltitkoló – formáit foglalhatják magukban, megállapítva, hogy színlelt munkaviszony akkor jön létre, amikor a munkáltató az egyént nem mint munkavállalót kezeli, oly módon, ami lehetővé teszi az illető valódi, munkavállalói jogállásának elrejtését, és hogy kialakulhatnak olyan helyzetek, ahol a szerződéses megállapodások hatásaként megfosztják a munkavállalókat az őket megillető védelemtől;

- (c) biztosítani a szerződéses megállapodások valamennyi formájára alkalmazható szabványokat – ideértve a többalanyú szerződéseket –, annak érdekében, hogy a munkaviszonyban álló munkavállalók az őket megillető védelemben részesüljenek;
- (d) biztosítani, hogy a szerződéses megállapodások valamennyi formájára alkalmazható szabványokból kitűnjön, hogy ki a felelős a bennük foglalt védelemért;
- (e) hathatós hozzáférést nyújtani az érdekeltek, különösen a munkáltatók és a munkavállalók számára a helyénvaló, gyors, megfizethető, tisztességes és hatékony eljárásokhoz és mechanizmusokhoz a munkaviszony fennállását és feltételeit érintő viták rendezése érdekében;
- (f) biztosítani a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok és rendeletek betartását és hatékony alkalmazását; és
- (g) biztosítani az elégséges és a kívánalmaknak megfelelő képzést a vonatkozó nemzetközi munkaügyi szabványok, az összehasonlító- és esetjog terén, a bírói kar, a választott bírúk, mediátorok, a munkaügyi felügyelők és egyéb, a viták rendezéséért, a nemzeti foglalkoztatási jogszabályok és szabványok betartásáért felelős személyek számára.

5. A tagállamoknak a nemzeti politikában különös figyelmet kell fordítaniuk a hathatós védelem biztosítására azon munkavállalók részére, akiket a bizonytalanság a leginkább érint a munkaviszony fennállását illetően, ideértve a női munkavállalókat, valamint a legkiszolgáltatottabb munkavállalókat, a fiatal munkavállalókat, az idősebb munkavállalókat, az informális gazdaságban dolgozó és a migráns munkavállalókat, valamint a fogvatékossággal élő munkavállalókat.

6. A tagállamoknak:

- (a) a nemzeti politikában különös figyelmet kell fordítaniuk a nemek egyenlőségének kérdéseire abban az értelemben, hogy a női munkavállalók túlsúlyban vannak bizonyos foglalkozásokban és olyan ágazatokban, ahol nagy arányban fordul elő a színlelt munkaviszony, vagy ahol hiányzik a munkaviszonynak az egyértelműsége; és
- (b) a nemek egyenlőségét és a vonatkozó jogszabályok és megállapodások hatékonyabb betartását illetően egyértelmű nemzeti szintű politikákkal kell rendelkezniük annak érdekében, hogy a nemek egyenlőségének kérdését eredményesen kezelhessék.

7. A munkavállalók országok közötti mozgásának össze függésében:

- (a) a nemzeti politika alakítása során a tagállamnak – a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően – joghatóságán belül, és adott esetben más tagállamokkal együttműködve, fontolóra kell vennie intézkedések elfogadását azon migráns munkavállalók hathatós védelmének biztosítása és a velük szembeni visszaéléseknek a tagállam területén történő megelőzése érdekében, akiket hátrányosan érinthet a bizonytalanság a munkaviszony fennállását illetően;
- (b) ahol az egyik országban munkavállalókat toboroznak egy másik országban végzendő munkára, az érintett tagállamok mérlegelhetik kétoldalú megállapodások megkötését, hogy megelőzzék az olyan visszaéléseket és törvénytörő gyakorlatokat, amelyeknek a

célja, hogy megkerüljék a munkavállalók védelmét szolgáló, meglévő intézkedéseket egy adott munkaviszonnyal összefüggésben.

8. A munkaviszonyban álló munkavállalók védelmét célzó nemzeti politikának nem szabad ütköznie a valódi polgári jogi és kereskedelmi viszonyokkal, ám ugyanakkor biztosítani kell, hogy a munkaviszonyban állók az őket megillető védelemben részesüljenek.

## II. A MUNKAVISZONY FENNÁLLÁSÁNAK MEGHATÁROZÁSA

9. A munkaviszonyban álló munkavállalók védelmét célzó nemzeti politika alkalmazásában, az ilyen viszony fennállásának meghatározását elsősorban a munkavállaló munkavégzésére és az érte kapott javadalmazásra vonatkozó tényekre kell alapozni, tekintet nélkül arra, hogy e viszonyt miképpen minősíti valamilyen annak ellentmondó egyezség - szerződéses vagy egyéb megállapodás -, amelyben a felek esetleg megállapodtak.

10. A munkaviszony fennállásának meghatározását illetően a tagállamoknak a munkavállalók és a munkáltatók számára iránymutatásként egyértelmű módszereket kell szorgalmazniuk.

11. A munkaviszony fennállása meghatározásának elősegítése céljából, a tagállamoknak a jelen Ajánlásban említett nemzeti politika keretében mérlegelniük kell a következő lehetőségeket:

- (a) az eszközök széles körének lehetővé tétele a munkaviszony fennállásának meghatározására;
- (b) annak vélelmezését, hogy amennyiben egy vagy több releváns mutató teljesül, akkor a fennáll munkaviszony; és
- (c) annak eldöntése – a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott előzetes konzultációt követően –, hogy a bizonyos jellemző tulajdonságokkal rendelkező munkavállalókat, általában vagy egy konkrét ágazatban, foglalkoztatottaknak vagy önfoglalkoztatóknak kell-e tekinteni.

12. A jelen az Ajánlásban említett nemzeti politika alkalmazásában, a tagállamok fontolóra vehetik a munkaviszony fennállása meghatározásának ismérveként alkalmazott feltételek egyértelmű meghatározását, mint például az alárendeltség vagy a függő viszony.

13. A tagállamoknak mérlegelniük kell annak lehetőségét, hogy jogszabályaikban és rendeleteikben vagy egyéb módon speciális mutatókat jelölnek meg a munkaviszony fennállásának megállapítására. E mutatók magukban foglalhatják:

- (a) azt a tényt, hogy: a munkát egy másik fél utasításainak megfelelően és ellenőrzése alatt hajtják végre; a munka feltételezi a munkavállalónak a vállalkozás szervezetébe történő integrálását; a munkát kizárólag vagy jellemzően egy másik személy javára hajtják végre; azt a munkavállalónak személyesen kell végeznie; azt egy a munka elvégzését kérő fél által megjelölt vagy egyetértésével meghatározott bizonyos munkaidő alatt vagy egy konkrét munkahelyen kell végezni; a munka egy adott ideig tart és egyfajta folytonosság jellemzi; megköveteli a munkavállaló rendelkezésre állását; vagy azt a tényt, hogy annak során az eszközöket, anyagokat és gépeket a munka elvégzését kérő fél biztosítja;
- (b) rendszeres javadalmazás fizetését a munkavállaló részére; az a tény, hogy ez a javadalmazás a munkavállaló kizárólagos vagy legfőbb bevételi forrását képezi; természetbeni juttatások, úgymint ételmisszer, szállás vagy közlekedés biztosítás; jogosultságok elismerése, úgymint heti pihenőnap és éves szabadság; azt, hogy a

munka elvégzését kérő fél díjazást ad a munkavállaló által a munka elvégzése érdekében vállalt utazásért; vagy a munkavállaló pénzügyi kockázatának hiánya.

14. A munkaviszony fennállására és feltételeire vonatkozó viták rendezésére munkaügyi vagy egyéb döntőbírókhoz vagy választott bíróságokhoz kell fordulni, amelyekhez a munkavállalók és a munkáltatók a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban hathatós hozzájárulással rendelkeznek.

15. Az illetékes hatóságnak intézkedéseket kell elfogadnia azzal a szándékkal, hogy biztosítsa a munkaviszonyt szabályozó jogszabályok és rendeletek tiszteletben tartását és végrehajtását a jelen Ajánlásban figyelembe vett különféle szempontok tekintetében, például a munkaügyi felügyelői szolgálatok és azoknak a szociális biztonsági apparátussal és az adóhatóságokkal történő együttműködése révén.

16. A munkaviszony tekintetében a nemzeti munkaügyi apparátusoknak és ezek társszolgálatainak gondoskodniuk kell végrehajtási programjaik és folyamataik rendszeres ellenőrzéséről. Külön figyelmet kell szentelni azoknak a foglalkozásoknak és ágazatoknak, amelyekben magas a női munkavállalók aránya.

17. A tagállamoknak a jelen Ajánlásban említett nemzeti politika részeként hathatós intézkedéseket kell kidolgozniuk, amelyek célja a munkaviszony eltávolítását ösztönző tényezők megszüntetése.

18. A nemzeti politika részeként a tagállamoknak elő kell mozdítaniuk a kollektív alku és a társadalmi párbeszéd intézményeit, többek között annak eszközeként, hogy nemzeti szintű megoldásokat találjanak a munkaviszony területének kérdéseire vonatkozóan.

### III. ELLENŐRZÉS ÉS VÉGREHAJTÁS

19. A tagállamoknak megfelelő mechanizmusokat kell létrehozniuk vagy egy meglévőt hasznosítaniuk, a munkaerőpiac és a munkaszervezés fejleményeinek ellenőrzésére, valamint a munkaviszonnyal kapcsolatos intézkedéseknek a nemzeti politika keretében történő elfogadásáról és végrehajtásáról szóló útmutatásra.

20. A munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteinek képvisellel kell rendelkezniük, egyenlő félként, a munkaerőpiac és a munkaszervezés fejleményeinek ellenőrzésében. Ezen túlmenően, amilyen gyakran ez szükséges és hasznos, e mechanizmus keretében szakértői jelentések vagy műszaki tanulmányok alapján, ezen szervezetekkel konzultálni kell.

21. A tagállamoknak a lehetőségekhez mérten információkat és statisztikai adatokat kell gyűjteniük, valamint kutatásokat kell folytatniuk a munka formái és szerkezete változásának tekintetében, nemzeti és ágazati szinten, a férfiak és nők megoszlását és egyéb lényeges tényezőket figyelembe véve.

22. A tagállamoknak meghatározott nemzeti eljárásokat kell létrehozniuk annak biztosítása érdekében, hogy a munkaviszony a nemzetközi szolgáltatások nyújtása keretében eredményesen azonosítható legyen. E kérdéskörben mérlegelni kell szisztematikus kapcsolattartás és információcsere kialakítását más országokkal.

### IV. ZÁRÓBEKEZDÉS

23. Jelen Ajánlás nem módosítja a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló, 1997. évi 188. számú Ajánlást, valamint a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló, 1997. évi 181. számú Egyezményt.