



SZÉCHENYI ISTVÁN
EGYETEM
GYŐR

Ferencz Jácint

Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése

Doktori értekezés

Széchenyi István Egyetem
Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Témavezető:

Dr. Hágelmayer Istvánné, CSc.

Társ-témavezető:

Dr. Göndör Éva, PhD.

Győr
2014

TARTALOM	2
TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	5
I. BEVEZETÉS	6
I.1. Az atipikus munkaviszonyok komplexitásáról	6
I.2. Kutatási módszertan	8
II. AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI VISZONYOK INTERDISZCIPLINARITÁSA	12
II.1. Az atipikus, mint terminus technicus azonosítása.....	12
II.2. Atipikus többség?	15
II.3. Az atipikus munkaviszonyok elemzésének szempontjai	17
II.3.1. Munkajogi tudományos megközelítés	17
II.3.2. Harmadik fél megjelenése a munkaviszonyban	21
II.3.4. Érdekek mentén való munkaszervezés.....	21
II.3.3. Az Mt-ben szabályozott és az ott nem nevesített atipikus munkaviszonyok.....	22
II.4. Az atipikus munkaviszonyok szociális megközelítése	24
II.4.1. Társadalmi hatások a munkaviszonyokban	24
II.4.2. Szociális gazdaság	27
II.4.3. A foglalkoztatás- és szociálpolitika összekapcsolódása az Unióban.....	28
II.4.4. Munka és magánélet egyensúlya, a női foglalkoztatottak a munkajogi helyzete.....	32
II.4.5. Nemzetközi kitekintés: szociális dömping és versenyelőny a foglalkoztatásban	34
II.5. Az atipikus foglalkoztatási formák közpolitikai megközelítése	36
II.5.1. Az atipikus foglalkoztatási formák megítélése a magyar politikai életben	37
II.5.2. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök tudományos értékelése.....	38
II.5.3. Flexicurity és rugalmas munkaviszony	40
II.6. Az atipikus foglalkoztatás közgazdaságtani megközelítése	45
II.6.1. Jog és gazdaság – elméleti alapok.....	45
II.6.2. Új gazdaság – új típusú munkaviszonyok.....	47
II.6.3. Atipikus munkaerő és gazdasági hatékonyság	48
II.7. Az önfoglalkoztatás, mint az atipikus foglalkoztatási viszonyok állatorvosi lova.....	51
II.7.1. Önfoglalkoztató, önálló munkavállaló vagy önálló vállalkozó?	52
II.7.2. Az önfoglalkoztatókra vonatkozó normák és azok munkajogi vetületei.....	53
II.7.3. A kényszer-önfoglalkoztatás jogi problémái, illetve az önfoglalkoztatáson túlmutató kérdések	55
II.8. Összefoglaló gondolatok az atipikus munkaviszonyok fogalmára vonatkozóan	57
III. AZ MT-BEN NEVESÍTETT EGYES ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK	62

III.1. A határozott idejű munkaviszony	62
III.1.1. A határozott időre szóló munkaviszony létesítése.....	63
III.1.2. Az egyenlő bánásmód követelménye.....	64
III.1.3. A határozott idejű munkaviszony megszűnésének speciális problémái.....	67
III.2. A részmunkaidős munkaviszony.....	71
III.2.1. A részmunkaidős foglalkoztatás helye a munka világában	71
III.2.2. A részmunkaidő fogalma, a rövidített munkaidőtől való elhatárolása	75
III.2.3. A részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi specifikumai.....	77
III.2.4. Behívás alapján történő munkavégzés mint a részmunkaidő sajátos alakzata.....	79
III.3. Több fél a munkaviszonyban: megosztott munkakör és több munkáltató által létesített munkaviszony.....	81
III.3.1. Az új jogviszonyok helye az Mt-ben	81
III.3.2. Fogalmi keretek és nemzetközi összehasonlítás	83
III.3.3. A munkakör megosztásának általános szabályai.....	84
III.3.4. Kritikai észrevételek a megosztott munkakör szabályozáshoz.....	85
III.3.5. A több munkáltató által létesített munkaviszony sajátosságai.....	87
III.3.6. Nemzetközi kitekintés – több munkáltató általi foglalkoztatás.....	89
III.4. A távmunkavégzés.....	91
III.4.1. Terminológiai kérdések	91
III.4.2. A jogviszony alanyai, tárgya.....	94
III.4.3. A távmunkaviszony egyedi munkajogi jellemzői.....	97
III.4.4. A távmunka nemzetközi kitekintésben.....	99
III.5. A bedolgozói jogviszony	101
III.5.1. A bedolgozói jogviszony jellegváltása az új Mt-ben	101
III.5.2. A bedolgozói munkaszerződés specifikumai	104
III.5.3. Költségtérítés és díjazás	105
III.6. Az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munkavállalás.....	107
III.6.1. Az egyszerűsített és alkalmi munkavállalás helye az Mt-ben	107
III.6.2. Az alkalmi és egyszerűsített foglalkoztatás létesítése, korlátai.....	108
III.6.3. A foglalkoztatás egyes különös szabályai	112
III.6.4. Kritikai észrevételek az egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatással összefüggésben.....	113
III.7. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony	114
III.7.1. A szabályozás társadalmi-gazdasági indokai	114
III.7.2. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok munkavállalóira vonatkozó közjogi jellegű szabályozás.....	115
III.7.3. A köztulajdonban álló munkáltató jogviszonya az Mt-ben	117
III.8. A vezető állású munkavállaló atipikus munkaviszonya.....	119
III.8.1. A vezető állású munkavállaló, vezető tisztségviselő és cégvezető elhatárolása.....	120
III.8.2. A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának specifikumai.....	122
III.8.3. A vezető állású munkavállaló felelőssége.....	124
III.8.4. Összeférhetetlenségi szabályok.....	126
III.8.5. A vezető állású munkavállaló jogviszonyának megszűnése	127
III.8.6. Kritikai észrevételek a vezető állású munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben....	128
III.9. Cselekvőképtelen munkavállaló.....	129
III.9.1. A cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatásának elméleti kérdései.....	129
III.9.2. A cselekvőképtelen munkavállalók köre	130
III.9.3. A cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatásának különös szabályai	134
III.10. A munkaerő-kölcsönzés.....	135

III.10.1. A fogalomhasználat kérdése	135
III.10.2. A jogviszony alanyai és szerződéses viszonyuk	138
III.10.3. A munkaerő-kölcsönzés során kötött munkaszerződés sajátosságai	141
III.10.4. A munkaviszony megszűnése, mint problémakör	142
III.10.5. Kritikai észrevételek a munkaerő-kölcsönzés magyar gyakorlatával összefüggésben	145
III.11. Az iskolaszövetkezeti tag munkaviszonya	146
III.11.1. Az iskolaszövetkezet helye a szövetkezetek rendszerében	148
III.11.2. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony alanyai	149
III.11.3. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony specifikumai	151
IV. AZ MT-BEN NEM NEVESÍTETT EGYES FOGLALKOZTATÁSI VISZONYOK.....	155
IV.1. A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya	155
IV.1.1. A szociális szövetkezetek jogi jellege	155
IV.1.2. A szociális szövetkezeti tag munkavégzése	157
IV.1.3. A tagi munkavégzés által felvetett jogkérdések	161
IV.2. A tranzit foglalkoztatás munkajogi kérdései	162
IV.2.1. A tranzit foglalkoztatásról általában	162
IV.2.2. A tranzit foglalkoztatás jogi jellege	164
IV.2.3. A jogviszony alanyai	165
IV.2.4. A tranzit foglalkoztatottak munkaszerződésének jellemzői	166
IV.2.5. A munkaviszony megszűnésének specifikumai	169
IV.3. A közfoglalkoztatás, mint atipikus munkaviszony	171
IV.3.1. A jogviszony alanyai	172
IV.3.2. A felek munkaszerződésének specifikumai	173
IV.3.3. A bérezés szabályai a közfoglalkoztatásban	175
IV.3.4. A munkaviszony megszűnésének egyes sajátosságai	176
IV.3.5. Kritikai észrevételek a szakirodalomban a közfoglalkoztatással összefüggésben	177
IV.3.6. A közfoglalkoztatás és a tranzit foglalkoztatás összevetése	178
IV.4. Az ösztöndíjas foglalkoztatás	179
IV.4.1. Az ösztöndíjas foglalkoztatotti jogviszony létrejötte, alanyai	181
IV.4.2. A felek jogai és kötelezettségei	182
IV.4.3. A jogviszony megszűnése	183
IV.4.4. Egy különleges ösztöndíjas jogviszony: a doktorandusz foglalkoztatása	184
IV.5. Egyéb atipikus foglalkoztatási viszonyok	186
V. A KUTATÁS EREDMÉNYEI	191
V.1. A kutatási kérdésre adható válasz és a hipotézisek értékelése	191
V.2. De lege ferenda javaslatok az atipikus munkaviszonyok szabályozása körében	196
V.3. További kutatási lehetőségek	203
FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM.....	205

Táblázatok jegyzéke

1. A rugalmas munkavégzési formák eltérései a hagyományos munkavégzéstől	20
2. A flexicurity modellezése	43
3. A távmunka és a bedolgozói munkaviszony összevetése.....	95
4. A bedolgozói jogviszony régi és új szabályainak összevetése	102
5. A szociális szövetkezeti tag munkavégzésének szabályai.....	159
6. A közfoglalkoztatás és a tranzit foglalkoztatás sajátosságai	178

I. BEVEZETÉS

I.1. Az atipikus munkaviszonyok komplexitásáról

A munka és a munkaviszony újraértelmezése az atipikus munkaviszonyokon keresztül azért indokolt, mert e jogviszonyok térnyerése mutat rá leginkább arra a folyamatra, amely a munka világában zajlik: a hagyományos viszonyoktól való elfordulás és az alternatív, kevésbé szabályozott jogviszonyok növekvő jelentősége és volumene a gazdaságban.

A dolgozat célja, hogy az atipikus munkaviszonyokat ne csak a munkajog tükrében mutassa be, hanem egyfajta komplex megközelítésben tárgyalja azokat. Az atipikus munkaviszonyok létrejötte és növekvő népszerűsége ugyanis nem magyarázható csupán a jog eszköztárával, annak megértéséhez látnunk kell a mögötte zajló társadalmi, gazdasági és politikai folyamatokat is. Bankó saját doktori értekezését úgy vezeti be, hogy megállapítja, az atipikus munkaviszonyok egyedi komplexitással rendelkeznek: érintik a munkajog napjainkban gyakran feltett több alapvető dogmatikai kérdését, az atipikus jogviszonyok irodalma óriási méretű és rendkívül szerteágazó, interdiszciplináris, ráadásul a világon mindenütt ismert a fogalom és mindenütt ugyanazok a téma alapkérdései¹.

Az atipikus jogviszonyok egy része visszavezethető a változó gazdasági viszonyokra, azon belül is a globalizált munkaerőpiac létrejöttére. E piacon a munkavállalónak más készségekkel kell rendelkeznie, mint a korábbi, szinte kizárólag nemzeti elvárásokat támogató munkaerőpiacon, hiszen a multinacionális vállalatok megjelenése és foglalkoztatásban betöltött szerepük növekedése változásra készíti a munkaerőt. Ez a változás eléri a munkajogot is mint diszciplínát, mert reagálnia kell a multinacionális környezetben előállt új jelenségekre. A globalizációval együtt járó társadalmi változás szintén megjelenik a munkajogban, hiszen a fejlődésben lemaradók, a hátrányos helyzetben lévők és a fejlett országok, társadalmi csoportok közötti különbség növekedésével egyes régiók, szereplők kiszorulnak a munka világából, amelynek össztársadalmi hatása jelentős. Erre a jelenségre a mindenkori politikai elitnek is válaszolnia kell, így a munkaviszonyok jellegének változására közpolitikai választ is kell adni. Kun Attila szerint a munkajog egyik fő alapkérdése abban

¹ Bankó 2008 7.p.

áll, hogy arra mennyiben tekintünk inkább szociális jellegű (munkavállaló-védelmi) jogként, avagy inkább a gazdasági racionalitás egy lehetséges „kiszolgálójaként”².

Fentiek alapján a dolgozat bevezető részében, a munkaviszonyok komplex vizsgálata alatt az alábbi területeken elért eredmények feldolgozására törekszünk:

1. **Szociológiai megközelítés:** az atipikus foglalkoztatási formák létrejöttének társadalmi megalapozottsága van. A változó viszonyok között változik a munkaerő-szükséglet, változik a munkára képes népességtől elvárt kompetenciák jellege és szintje, amelyre nem mindenki képes időben és színvonalban egyformán reagálni. A szociológiai nézőpont azt vizsgálja, hogy az atipikus formában foglalkoztatottak milyen mérlegelési szempontrendszer, esetleg kényszerek folytán kerülnek a munkaerőpiac e szegmentumába, illetve az atipikus foglalkoztatási formáknak milyen hatásuk van az egyénre és a társadalomra. Kiemelkedő figyelmet fordítunk e nézőponton belül egyes megkülönböztetett társadalmi csoportok (nők, hátrányos helyzetű munkavállalók, munkából kiszoruló) munkavállalásának elemzésére.
2. **Közgazdaságtani megközelítés:** a gazdasági változásokat mindig is társadalmi változások kísérik, az atipikus foglalkoztatás elterjedése, népszerűsége pedig nyilvánvalóan visszavezethető a 20. század utolsó negyedének jelentős piaci változásaira. E nézőponton belül a munkaadói szempontok, valamint a gazdasági, hatékonysági, racionalitási szempontok kapnak helyet, szervesen kiegészítve és részben magyarázva a korábban elemzett szociológiai szempontokat.
3. **Közpolitikai megközelítés:** a munkaerő-piaci átalakulás jelentős hatással van az államokra, különösen akkor, ha a változás a társadalom nagyobb része számára jelent több nehézséget, mint előnyt. Így a mindenkorai politikai elitnek mind nemzeti, mind nemzetközi szinten rendelkeznie kell válaszokkal, megoldási tervekkel arra nézve, hogy azok, akik az új viszonyokhoz nehezen tudnak alkalmazkodni, hogyan „éljék túl” a változásokat, illetve mely eszközökkel lehet felkészíteni, segíteni a munkavállalókat az alkalmazkodásra. A közpolitikai viszonyrendszeren belül a jogalkotók és jogszabály-előkészítők felelőssége rendkívüli: nem véletlen, hogy a munkaerőpiacot érintő reformokat hosszú előkészítési fázis során érlelik, és figyelembe kell venni a nemzetközi trendeket, hazánk vonatkozásában pedig a Európai Unió releváns jogforrásait, ajánlásait. Míg a szociológiai és közgazdaságtani elemzések elsősorban

² Kun 2013 397.p.

leíró jellegűek, addig a politika képes alakító hatással lenni a folyamatokra, sőt akár az ösztársadalmilag negatív trendeket is képes megfordítani. Az elemzés során látni fogjuk, hogy milyen mozgástere van a kormányszatnak, illetve a nemzetközi döntéshozó szervezeteknek a munka viláát illetően.

4. **Jogtudományi megközelítés:** vizsgálatunk leginkább hangsúlyos része a jogtudományi elemzés, vagyis a dolgozat elsődleges célja az atipikus munkaviszonyok összehasonlító jogi elemzése, felhasználva a fenti tudományterületek eredményeit. Az összehasonlítás elsődleges szempontja az, hogy az egyes jogviszonyokat a Munka Törvénykönyve, vagy egyéb jogforrás szabályozza, illetve azon belül milyen tartalommal. A jogösszehasonlítás elsődleges alapja a tipikusnak tekinthető munkaviszony, másodlagos alapja a vizsgálat tárgyához hasonló atipikus munkaviszonyok. A dolgozat az atipikus munkaviszonyok csoportosításánál az Mt. mint meghatározó jogforrás alapján alakít ki csoportokat: egyrészt az Mt-ben szabályozott atipikus munkajogviszonyok, másrészt az Mt-ben nem szabályozott jogviszonyok csoportjait.

I.2. Kutatási módszertan

Szekunder irodalomkutatás. Az atipikus munkaviszonyok jogirodalmi feldolgozottsága igen alapos, a közelmúltban is születtek összefoglaló³, illetve részeket tárgyaló⁴, kiemelkedő jelentőségű és színvonalú munkák. Jelen disszertáció a korábbi évek tapasztalatait összefoglaló, azokon túlmutató igényvel készült, elsődleges célja, hogy integrálja a különböző tudományterületekről származó elméleteket, illetve összevesse azokat a jelenleg hatályos Mt. rendelkezéseivel. A disszertációnak deklaráltan nem célja az egyes bemutatott intézmények jogtörténeti elemzése, kifejezetten a hatályos jogra koncentrálvá kívánja az eredményeket bemutatni.

Primer kutatás. A kutatási eredmények feldolgozása során egyértelművé vált, hogy a szakirodalom legnagyobb része a hatályos Mt. előtt született, így szükségszerű a korábbi megállapítások felülvizsgálata, az új szabályokkal való összevetése, és némely esetben szakirodalom hiányában a jogintézmények primer elemzése. Ilyen például a tranzit foglalkoztatás, a közfoglalkoztatás új (és változó) szabályainak vizsgálata, az ösztöndíjas

³ pl. Bankó 2008

⁴ pl. Keszi 2004, Kártyás 2011.

munkavégzés valamint az új Mt. által nevesített egyes atipikus jogviszonyok közül a behívás alapján történő munkavégzés vagy a több munkáltató általi foglalkoztatás elemzése. A dolgozat egyes részeiben fenti okból kifolyólag a szakirodalmi hivatkozás – annak szinte teljes hiányában – kisebb arányban jelenik meg, ami egyben a disszertáció egyik nívóját is jelenti, minthogy az említett jogintézmények újszerű és elemző bemutatására törekszik oly módon, hogy a későbbi szakirodalmi források alapja lehessen.

Nemzetközi jogösszehasonlítás. Az atipikus munkaviszonyoknak széles körű nemzetközi irodalma van, ezen belül is kiemelkedően fontos a témára vonatkozó jelentős és egyre emelkedő számú uniós joganyag bemutatása. A nemzetközi munkajog-tudományi irodalom feldolgozásának egyik nehézségét az adja, hogy az egyes atipikus jogviszonyokra egészen eltérő fogalomhasználat jellemző. Sőt, maga az atipikus jogviszony és atipikus munkaviszony, mint kifejezés sem tekinthető általánosan elfogadottnak. A fogalmi kérdések tisztázására a nemzetközi összehasonlítást is tartalmazó egyes fejezetekben különös hangsúlyt fektettünk, valamint önálló részben tárgyaljuk az „atipikus” kifejezés adekvát voltát. A nemzetközi jogirodalmon belül megfigyelhető egyfajta kettősség, amely az angolszász hagyományok alapján történő fogalomalkotást és a német jogi hagyományokat követő definíciók használatában jelentkezik. Magunk részéről egyformán fontosnak tartjuk mindkét fejlődési irány bemutatását, különös tekintettel arra, hogy az Európai Unió jogalkotási folyamatában, illetve az eredményként létrejövő jogforrási rendszerben egyrészt megjelenik mindkét jogtudományi irány, másrészt fontos hangsúlyozni az így keletkező fogalmi zavart, amely nemcsak jogi vonatkozású, hanem a társtudományok elemzéseit is befolyásoló hatással rendelkezik (pl. a statisztikai adatok készítésénél és azok értékelésénél mind a közgazdaságtudományban, mind a szociológiában).

A kutatás a következő kérdés köré szerveződik: **mely formákban és milyen módon működik Magyarországon az atipikus foglalkoztatás?** E kérdés megválaszolásához kiinduló pontot az atipikus foglalkoztatás definiálása jelenti. Már ezen a ponton szembesülünk azonban azzal, hogy atipikus foglalkoztatás alatt mást ért a jogtudomány, a közgazdaságtan, a szociológia, ezért a következő lépésben szükséges megvizsgálni, hogy fenti tudományterületeknek milyen kapcsolatuk van az atipikus munkaviszonyokkal, milyen kölcsönhatások érvényesülnek közöttük. Csak ezen alapkérdések tisztázása után juthatunk el ahhoz, hogy az egyes atipikus munkavégzési formákat vesszük górcső alá, és megvizsgáljuk azokat a tipikusnak tekinthető munkaviszonyok tükrében.

A kutatási kérdés nem foglalja magában a közszféra munkajogát, a disszertáció kifejezetten a versenyszférában érvényesülő atipikus foglalkoztatási viszonyok elemzését tűzte ki célul. Nem vitatható ugyanakkor, hogy az atipikus foglalkoztatási formák, így különösen a részmunkaidős vagy a határozott időre szóló munkaviszonyok a közszférában is jelen vannak.

A kutatás során a következő hipotéziseket állítottuk fel:

H1. Az atipikus munkaviszonyok egyértelmű térhódítása figyelhető meg Magyarországon, amely elsősorban meghatározott gazdasági tényezőkre vezethető vissza.

A szakirodalom elsődleges áttekintése alapján egyértelművé vált, hogy napjainkban a munkaviszonyok átalakulásának folyamatát éljük. Ez következik nemcsak az új Munka Törvénykönyvének elfogadásából – amely szintén a gazdasági átalakulás következménye -, hanem a joggyakorlatból is, amely egyre többféle, egyre inkább a felek megállapodásán alapuló jogviszonyt hoz létre, kezdetben a jogi szabályozás területén kívül, majd azon belülről kerülve a polgári jogviszonyokhoz közelítve a munkaviszonyokat. A közgazdaságtani és szociológiai kutatások eredményei egyértelműen azt mutatják, hogy az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók száma egyértelműen növekszik. Az okok meghatározásában ugyanakkor egyre nagyobb különbségek mutatkoznak az egyes tudományágak képviselői között: míg a közgazdaságtan a vállalati racionalitással és piacgazdasági összefüggésekkel magyarázza a „rugalmas” munkaerő és munkaviszony indokoltságát, addig a szociológia egyre inkább az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak kiszolgáltatott helyzetére világít rá. A jogtudomány pedig – a közpolitikai gondolkodásnak megfelelően – igyekszik mindkét oldalról jelentkező igényre adekvát választ adni azzal, hogy egyszerre tágítja a felek szerződési szabadságába eső feltételek körét, de a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalói csoportok számára biztosítja – legalább – az egyenlő bánásmód követelményét.

H2. Az atipikus munkaviszonyok megjelenését és tartalmát egyszerre befolyásolja a szabad piac elvén működő állam modellje és a szociális gazdaság eszméje.

Az atipikus munkavégzési formákon belül markánsan elkülöníthetőnek látszik két csoport. Egyrészt azok a munkavégzési formák, amelyeket a munkáltató gazdasági társaságok alakítottak ki saját, változó igényeiknek megfelelően, másrészt azon jogviszonyok, amelyek a

társadalom meghatározott, hátrányos helyzetben lévő tagjainak munkaerő-piaci részvételén alapulnak. E megfigyelés alapján a hipotézis azt feltételezi, hogy két, egymással ellentétes gazdasági-társadalmi folyamat is atipikus munkaviszonyokban látja megvalósítani sajátos céljait: a gazdasági társaságok, azon belül is a multinacionális társaságok rugalmas munkaerő-igénye tágítja a hagyományos munkaviszony kereteit, míg mindeközben a társadalom perifériájára szorulóknak sajátos alkalmazási lehetőségei az állam számára jelentenek megoldandó problémát.

H3. Az atipikus munkaviszonyok mint szakkifejezés a XXI. századra annyira heterogén jelenségek leírására szolgál, hogy a fogalom használata átgondolásra érett.

Már a definíciós kérdések tisztázása során felmerül az a tény, hogy az atipikus munkaviszony fogalma alatt a tudományos közeg eltérő tartalmat ért, hovatovább az egyes tudományágakon belül sincsen egyetértés abban a kérdésben, hogy egyes foglalkoztatási formákat mely kategóriába lehetne sorolni. A jogtudomány számára úgy merül fel a kérdés, hogy mely jogviszonyokat indokolt a Munka Törvénykönyvében (2012. évi I. törvény, a továbbiakban Mt.) szabályozni, illetve mely jogviszonyok eredményeznek egyáltalán munkaviszonyt, és melyek azok a jogviszonyok, amelyek csupán munkavégzésre irányulnak, de nem munkaviszony keretében célszerű őket szabályozni. A disszertáció aktualitását adja az Mt. szabályaiban bekövetkezett jelentős változás 2012. július 1-től, hiszen a 2012. január 6-án elfogadott új Munka Törvénykönyve az atipikus munkaviszonyokat is átalakítja. Az Mt. tizenegy olyan munkaviszonyt nevesít, amely az általánostól eltérő szabályozás alá tartozik, tehát a jogtudományi álláspont szerint ezeket atipikus munkaszerződéseknek tekintjük. A polgári jogi atipikus fogalomhoz képest, ahol az atipikus szerződéstípusok *sui generis*, de az egyes szerződések közé nem sorolt szerződéseket jelentik, a munkajog atipikus megoldásai az általánosoként definiált típustól (főszabálytól) való eltérést jelölik. A különbséget így a megoldások száma is jelenti: míg a polgári jogban számos „tipikus” szerződést találunk, addig a munkajogban csak egyet, a teljes munkaidőre, határozatlan időre szóló munkaviszonyt, amelyhez képest minden más (ráadásul egy csoportként kezelve) atipikus.

II. AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI VISZONYOK INTERDISZCIPLINARITÁSA

II.1. Az atipikus, mint terminus technicus azonosítása

A magyar és nemzetközi munkajogban a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos, vagy tipikus, vagy sztenderd munkaviszony. Ezen alapvető fontosságú munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre. A munkaviszony e típusának a munkajogi szabályozásban normateremtő szerepe van, mert ez a jogviszonytípus jelenti azt az alapot, amelyhez az eltérő jogviszonyokat mérjük, és amely jogviszonyokat atipikusnak nevezünk⁵.

A disszertáció címében az atipikus jelző magyarázatra szorul több szempontból is. Jogi értelemben az atipikus jelzöt több kontextusban is használjuk, ezért meg kell határoznunk azt az értelmezését, amelyet jelen munka során irányadónak tekintünk. A dolgozat céljával összhangban azonban szembesülünk azzal a ténnyel, hogy a fogalom használatára és adott esetben önálló – és másokkal nem harmonizáló – tartalommal való megtöltésére a korábban említett tudományterületek is igényt tartanak.

Jogi értelemben az atipikus fogalma a polgári jogban, azon belül is a szerződések jogában jellemző fogalom, amely szerződések egy heterogén csoportjának meghatározására szolgál. Rendszertani-elhatárolási szempontból az atipikus szerződéseket a polgári jogászok sui generis kontraktusoknak tekintik, mivel a modern szerződések tipizálására kidolgozott vegyes szerződési kategóriákba nem illeszthetők bele: mindhárom (típuskombinációs, típusegyesítő és sajátos szolgáltatásra irányuló szerződések) csoport jegyeit magukon hordozzák⁶. Főbb jellemzőik, hogy a Ptk-ban nem, de külön jogszabályokban általában szabályozzák azokat, hosszabb távú, tartós jogviszonyokat rendeznek, továbbá egyik fél általában gazdálkodó szervezet, általános szerződési feltételeket széles körben alkalmaznak, illetve külföldi

⁵ Gyulavári 2014 105.p.

⁶ Papp 11.p.

gyakorlati mintákat követnek⁷. Fenti fogalom-meghatározás, vagy inkább körülírás a munkajog területére nem vehető át azzal a kiegészítéssel sem, hogy az Mt.-ben nem szabályozott jogviszonyokról lenne szó, hiszen nem egy atipikusnak tekintett jogviszony egyes elemeit az Mt. szabályozza.

Hárs szerint az atipikus foglalkoztatás sokféle munkavégzési forma és munkarend lazán definiált sokasága, amely definíciós „lazaság” – akármit is értsen a szerző ezalatt a kevésbé adekvát kifejezés alatt - azért is hasznos a szerző szerint, mert megkönnyíti az atipikus foglalkozások időben és térben is nagyon változó leírását⁸. Véleményünk szerint a fenti mondatok, eltekintve attól, hogy egymásnak ellentmondóak, megállapításaikat tekintve tévesek. Ha nem tudjuk pontosan, hogy mely munkavégzési formákat tekintjük atipikusnak, az országon belüli összehasonlító tanulmányok is téves eredményre juthatnak, sőt, akár egy szerző is közölhet ellentmondó megállapításokat pontos definíciós korlátok hiányában.

Mitől lesz egy munkavégzésre irányuló jogviszony atipikus? Az atipikus jelző Köllő szerint nemcsak azért nem találó, mert túlságosan sokféle dolgot próbál egyetlen fogalom alá sorolni, hanem azért sem, mert a nem munkaszerződéssel végzett, otthon vagy változó helyszíneken, változékony időbeosztással végzett munka történetileg nem a kivételt, hanem a főszabályt jelentette⁹. Az atipikus munkaviszony fogalmának meghatározásánál Bankó is felhívja a figyelmet értekezésében arra, hogy a kifejezés mögött több, körül nem határolt jogintézmény húzódik meg, amelyek nem feltétlenül ugyanazon tárgykörre irányulnak. Ezzel összefüggésben jelenik meg a tipikustól eltérő foglalkoztatási formák elnevezéseinek sokasága is. Bankó szerint a különböző terminusok egyike sem igazán alkalmas jogi szakkifejezésnek, mivel elsősorban nem a jelenség jogi természete felől közelítenek, hanem annak tényleges megnyilvánulási formáit, magát a munkavégzést írják körül¹⁰. Prugberger az egyes atipikus munkavégzési formákat összefoglalóan vállalkozási és megbízási jellegű munkaviszonyokként tárgyalja nemzetközi összehasonlításban¹¹.

Schmid 2010-es nemzetközi összehasonlító elemzésében a „*nonstandard*” kifejezést használja a részmunkaidős, a határozott időre szóló és az önfoglalkoztatás keretében megvalósuló munkaviszonyokra¹². Ezen belül azon részmunkaidős jogviszonyokat, amelyeknél a heti munkaidő 20 és 35 óra közé esik, már nem tekinti atipikusnak¹³! A

⁷ uő 9-10.p.

⁸ Hárs 2013. 225.p.

⁹ Köllő 2010 194.p.

¹⁰ Bankó 2008 61.p.

¹¹ Prugberger 2006 493-514.p.

¹² Schmid 2010 5.p.

¹³ uő 8.p.

nonstandard employment, mint atipikus munkaviszonyokat magában foglaló fogalom használata elsősorban az angolszász jogterületen elterjedt¹⁴, de nemzetközivé válása inkább a forrásfeldolgozásnak köszönhető, mintsem annak, hogy a kifejezés jobban visszaadná az általa leírni kívánt jogviszonyok jellemzőit.

A rugalmas – *flexible* - jogviszonyok mint összefoglaló kifejezés elterjedése a közgazdaságtani megközelítésnek köszönhető, illetve annak, hogy az Európai Unió is átvette a szóhasználatot, igaz, módosított tartalommal. Az uniós terminológiában a *flexicurity* a *flexibility* ('rugalmasság') és a *security* ('biztonság') kombinációja a foglalkoztatás terén, a fogalom az európai munkaerőpiacok igényeire adott válasz¹⁵. A *flexicurity* fogalma gyakorlatilag rávilágít jelen disszertáció célkitűzéseiként megfogalmazott komplexitásra, minthogy a megvalósítása olyan uniós és kormányzati programokat, intézkedéseket igényel, amelyek egyszerre foglalkoznak a munkaerőpiac rugalmasságával, a munkaszervezés és a munkaügyi kapcsolatok kérdéseivel és a biztonsággal – a foglalkoztatási, a szociális biztonsággal, vagyis a globalizáció által gazdasági értelemben vett kihívásokra keresi a választ a jog és a szociológia eredményeinek figyelembevételével.

Az atipikus munkaviszonyon belül az angolszász jogirodalomban megjelenik a *flexitime* illetve a *flexplace* fogalma is. *Flexitime* alatt értjük azt a munkaidő-beosztást, amelynek értelmében a felek meghatároznak egy „törzsidőt”, amikor a munkavállaló köteles a munkahelyén tartózkodni, de a napi munkaidejének többi részét maga oszthatja be az elvégzendő feladatokhoz igazodva. Fentiekhez hasonlóan a *flexplace* a munkavégzés helyének meghatározásában hagy döntési jogosultságot a munkavállalónak. A *flexitime* jelentősége a gazdasági válság következtében nőtt, hiszen a rugalmasabb, vagy az adott esetben csökkentett munkaidőben történő alkalmazás széles körben elterjedt módja volt a létszámleépítések megakadályozásának¹⁶. A rugalmasság ilyen alkalmazása, illetve széles körben való elterjedése azonban vitatott eredményességű¹⁷.

Ausztráliában a jelenség annyira fejlett, hogy 2009-ben törvényben rögzítették, hogy bizonyos feltételek teljesülése esetén a munkavállalónak joga van kezdeményezni, hogy munkaszerződését módosítsák a rugalmas munkafeltételeknek megfelelően¹⁸. A jogosultság

¹⁴ Ennek megfelelően az Egyesült Államok munkaerőpiacát elemző forrásokban találkozunk vele, vagy az olyan angolszász hagyományokkal rendelkező országokban, mint Ausztrália és Új-Zéland. Az új-zélandi munkajog egyenesen a *nonstandard* kifejezést tekinti hivatalosnak, ahogy ez ebből a minisztériumi anyagból is látszik: Tucker 2002.

¹⁵ Európai Bizottság 2007 4.p.

¹⁶ Herzog-Stein és Seifert 2.p.

¹⁷ ld. Brehmer és Seifert 2007.

¹⁸ Fair Work Act 2009. Elérhető a Fair Work Commission honlapján: <http://www.fwc.gov.au/index.cfm?pagename=legislationfwact> (2014. március 10.)

feltétele, hogy a munkavállaló legalább 12 hónapja megszakítás nélkül az adott munkáltatónál álljon alkalmazásban. Az alábbi munkavállalók kérhetik a rugalmas munkarend kialakítását:

- legfeljebb iskolás korú gyermeket nevelő szülő vagy gondviselő
- ápolási feladatot ellátó munkavállaló
- megváltozott munkaképességű munkavállaló
- 55 év feletti munkavállaló
- családon belüli erőszak áldozata
- családon belüli erőszakot elszenvedő, ápolásra szoruló családtag hozzátartozója

Fenti alanyok rugalmas munkarendre vonatkozó kérelmét a jogszabály által meghatározott esetben lehet elutasítani, méltányolható üzleti érdekre történő hivatkozással. Ilyen méltányolható érdek, ha annak finanszírozása nem elvárható a munkáltatótól, ha a változással egyben más munkavállalók munkaszerződésén is módosítani kellene, illetve ha a módosítással jelentősen csökkenne a hatékonyság vagy termelékenység, vagy negatív hatással lenne az ügyfélkapcsolatokra¹⁹.

A magyar Mt-ben is találunk a fentiekhez hasonló szabályokat a munkaidő-beosztásra vonatkozó rendelkezések között. A 96. § (2) bekezdés definiálja a kötetlen munkarendet a következőképpen: a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti. Ha azonban a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesíti, az nem érinti a kötetlen munkarend alkalmazását. Fontos kiemelni, hogy az Mt. e rendelkezésétől a felek sem a munkaszerződésben, sem pedig kollektív szerződésben nem térhetnek el.

II.2. Atipikus többség?

Minél sikeresebbek a munkapiaci intézmények az állandó foglalkoztatottak jogainak a védelmében, annál labilisabbak lesznek a foglalkoztatás általános körülményei. A krónikusan magas strukturális munkanélküliség nem kis részben a munkaerő-piacok merevségére, az alkalmazkodást gátló gazdaságpolitikai beavatkozásokra, valamint munkavállalók részéről megnyilvánuló rugalmatlanságra, alacsony individuális mobilitásra vezethető vissza. Paradoxon, hogy a hagyományos foglalkoztatást minden eszközzel védő, azt szociális

¹⁹ Fair Work Act 65. § 5A bekezdés alapján. A lista nem taxatív, a méltányolható üzleti érdek lehet a fentiektől eltérő is.

juttatásokkal körülbástyázó Európai Unióban az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott számához viszonyítva 2001-ben 46,1% volt, 2006-ban is 40%. Ugyanez az arány 1996-ban a jóval liberálisabb szabályozással és mobilisebb munkaerővel bíró Egyesült Államokban csak 28%. Vagyis a technológiai fejlődés és a globalizáció mindenképpen megteremti a neki megfelelő foglalkoztatást, még akkor is, ha a gazdasági szereplők ellenállnak a munkaviszonyok intézményi átalakításának. Sőt, beavatkozásukkal csak még tovább növelik az atipikus munka arányát, hiszen az állandó foglalkoztatás védelmével éppen az ahhoz kapcsolódó tranzakciós költségeket növelik, ezáltal csökkentve versenyképességét az atipikus munkával szemben²⁰.

2010-ben Schmid adatai alapján az atipikus munkaviszony elterjedtsége az EU-27 tagállamaiban igen eltérő volt. A részmunkaidőben dolgozók Romániában mindössze 1%-ban vannak jelen a munkaerőpiacon, míg Hollandiában 27%-ban. A határozott időre szóló munkaszerződéssel dolgozók Romániában ismét csupán 1%-os arányban vannak jelen, míg a spanyol munkavállalók 16%-a rendelkezik ilyen jogviszonnyal. Az önfoglalkoztatók aránya Luxemburgban 2%, Görögországban 12%. Kutatása eredményeként a szerző megállapította, hogy az önfoglalkoztatás visszaesése várható a részmunkaidős foglalkoztatás javára azokban az országokban, amelyekben jelenleg alacsonyabb az atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak aránya²¹. Az Egyesült Királyság viszonylatában Edwards kiemeli, hogy az atipikus munkaviszonyban dolgozók aránya ugyan emelkedő tendenciát mutat a szigetországban, ugyanakkor korántsem nagymértékű az emelkedés, és a tipikus munkavégzési formák továbbra is dominálnak²². A kanadai munkaerő-piaci adatok 1980 és 1988 közötti vizsgálata már azt a meglepő eredményt hozta, hogy a vizsgált időszakban a munkavállalók fele nem tipikus munkaviszonyban dolgozott²³.

A gazdasági válság szintén jelentős hatással volt az atipikus munkaviszonyok elterjedtségére. Az OECD nemzetközi összehasonlításban megállapítja, hogy a válság hatására a fejlett tagországok jelentős része könnyítéseket vezetett be a munkaerő védelme kapcsán, praktikus jogilag könnyítve az egyéni és csoportos létszámleépítés lehetőségeit. E körülmény a tanulmány szerint közelebb hozta egymáshoz a határozott és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók védelmi szintjét, ami növeli a munkaerő-piac rugalmasságát²⁴.

²⁰ Szabó – Négyesi 62.p.

²¹ Schmid 9-10.p.

²² Edwards 2.p.

²³ Cranford – Vosko – Zukewich 2003 7.p.

²⁴ OECD 2013 21-22.p.

Amennyiben e megállapításokat nem gazdasági vagy jogi, hanem szociológiai nézőpontból közelítjük, akkor a rugalmasság a fentiek fényében azt jelentené, hogy a védelmi szintet az alacsonyabbhoz közelítettük, vagyis ami eddig kifogásolható volt az atipikus munkaviszonyokban: a nagyfokú kiszolgáltatottság, annak egyik faktorát a tipikus munkaerő tekintetében is megjeleníteni igyekszik a törvényhozás.

Magyarország vonatkozásában Bankó szerint megfigyelhető, hogy a gazdasági válsághelyzetek idején mind a munkáltatók, mind a jogalkotás figyelme új, hagyományostól eltérő foglalkoztatási megoldások felé irányul, így az atipikus munkajogviszonyok felértékelődésére az 1960-as évek második felétől, illetőleg az 1973-as gazdasági válságot követően került sor. A 80-as évektől szintén egyre nagyobb számban jelentek meg az új munkavállalási módszerek, illetve egész Nyugat-Európában megfigyelhető a „munkavállalóhoz hasonló jogállású munkát vállalók” személyi köre²⁵. Ember Alex részletesen vizsgálta, hogy a válság hatására milyen munkajogi megoldásokkal élnek/élhetnek a munkáltatók, hogy enyhítsék a gazdasági visszaesés következményeit²⁶, illetve a válság egyes munkajogi következményeivel a disszertáció szerzője is foglalkozott már²⁷.

Az egyik legfrissebb, 2013-ban közölt adatokat vizsgálva, 21 európai ország viszonylatában megállapítható ugyanakkor, hogy az atipikus foglalkoztatás még az oly egységesnek látszó Európai Unió egyes tagországaiban is igen eltérő sajátosságokat mutat. Közös elemekként német kutatók a következő megállapításokat tették: (1) nőket jellemzőbb módon foglalkoztatnak atipikus formában, mint férfiakat, azon belül is jellemzően részmunkaidőben (2) a 30 évnél fiatalabb korosztályra jellemzőbb az atipikus munkaviszony, mint az ennél idősebbekre, valamint (3) a kevésbé képzett munkavállalók körében szintén elterjedtebb a tipikustól eltérő munkaviszonyban történő alkalmazás²⁸.

II.3. Az atipikus munkaviszonyok elemzésének szempontjai

II.3.1. Munkajogi tudományos megközelítés

Laky Teréz munkássága során visszatérően foglalkozott az atipikus munkaviszonyokkal, és azokat a következő csoportokra osztotta²⁹:

- (1) A megrövidített munkaidő: részmunka;

²⁵ idézi: Mészáros 2014 32.p.

²⁶ ld. részletesen: Ember 2011.

²⁷ ld. részletesen: Ferencz 2009.

²⁸ Allmendinger – Hipp – Stuth 2013 11.p.

²⁹ Laky 2001 16.p.

(2) Az időszakos foglalkoztatási formák, mint pl.: alkalmi munka, szezonális munka, illetve meghatározott idejű foglalkoztatás;

(3) A nem munkaviszonyban végzett munka: önfoglalkoztatás, otthon, megbízásból végzett munka;

(4) Egyéb, a fentiekbe nem besorolható, a hagyományos munkaviszonytól eltérően végzett munkák.

A fenti megközelítés azonban az új Mt. hatályba lépésével meghaladottá vált, ezért szükséges új, eltérő csoportosítási szempontok mentén vizsgálni e jogviszonyokat.

Gyulavári szerint az Mt. egyes munkavállalói csoportokra több-kevesebb eltérő szabályt határoz meg, így a vezető állásúakra, a fiatal munkavállalókra, a közvetlenül nyugdíj előtt állókra, a cselekvőképtelen munkavállalókra, valamint a köztulajdonban álló munkáltató által foglalkoztatott munkavállalókra. Annak ellenére, hogy akár jelentős eltérések is megfigyelhetők az átlagos munkavállalókra vonatkozó szabályokhoz képest, ezeknek a speciális munkavállalói csoportoknak a munkajogviszonyát az 1992. évi Mt. normaszövege és a szakirodalom nem tekintette atipikus munkaviszonynak, de az új Mt. szövege már akként kezeli őket. Gyulavári szerint ez csak szabályozástechnikai kérdés, hiszen az új Mt. XV. fejezetében akár más speciális munkavállalói csoportok is helyet kaphattak volna³⁰. Gyulavári használja a kvázi-atipikus szerződés fogalmát is, amely azokat a munkaviszony-típusokat jelenti, amelyek esetében „az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérések nem érik el az atipikus munkaviszonyok szintjét, és nem állnak össze olyan egységes rendszerré, mint például a távmunkánál vagy a munkaerő-kölcsönzésnél”³¹.

Finna és Forgács az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus munkaviszony szabályaihoz képest észlelhető eltérését vizsgálják, és négyféle értékelési szempontot adnak meg, amelyek atipikusságot eredményeznek³².

A **térbeli** eltérés vizsgálatakor az értékelési szempont az, hogy tipikusnak tekinthető munkaviszony esetén a munkavállaló egy adott helyen végzi a munkát, így eltérést jelent minden olyan jogviszony, ahol a munkavégzés helye változó, vagy legalábbis eltérő az egy adott munkahelyen napi 8 órában történő munkavégzési modelltől.

Az **időbeli** eltérés vonatkoztatási pontja a tipikusnak tekinthető napi 8, heti 40 órás foglalkoztatás, valamint a munkaidőkeret, amelynek pontos időhatárait a munkáltató

³⁰ Gyulavári 2014 106.p.

³¹ uo. 106-107.p.

³² Finna és Forgács 84-85.p.

határozza meg. Így eltérésnek minősül minden olyan eset, amelyben a munkaidő ettől eltérően alakul, illetve amikor a napi munkaidőnek nincsen jelentősége. Időbeli eltérést jelent tehát a határozott időre, részmunkaidőre, vagy adott feladatra szóló szerződés, különösen pedig az alkalmi munkavállalás esetében az idénymunkára létrehozott jogviszony.

Az **élethelyzetek** szerinti eltérés megkülönböztetésének oka az, hogy a munkavállaló körülményei befolyásolhatják a munkaviszony egyes elemeit, így például a fogyatékkal élők vagy a kismamák élethelyzete eltérést mutat a „tipikus” munkavállalóéhoz képest. Az élethelyzet szerinti eltérés adódhat az elvégzendő munka jellegéből, például a bedolgozói munkaviszony esetében, vagy adódhat a foglalkoztató személyéből (szociális szövetkezet), illetve következhet a munkavállaló személyes körülményeiből is (részmunkaidő szociális ellátásból visszatérő kismamák számára)

Munkajogi megközelítésben az elsődleges értékelési szempont az, hogy az adott munkaviszony jogi értelemben mennyire tér el az általánosnak tekinthető határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony jellemzőitől, szabályozásától. Ezen összehasonlítási szempont alapján a legnagyobb eltérést azok a jogviszonyok jelentik, amelyek az Mt-ben nem nevesített munkaviszonyok, illetve amelyek kifejezetten kivételt képeznek az Mt. hatálya alól, mint például a szociális szövetkezeti tag munkaviszonya, vagy a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak.

1. táblázat

A rugalmas munkavégzési formák eltérései a hagyományos munkavégzéstől

Rugalmas munkavégzési forma	Térbeli eltérés	Időbeli eltérés	Élethelyzet szerint eltérés	Munkajogi eltérés
<i>Határozott idejű munkaszerződés</i>	-	+	-	-
<i>Távmunka</i>	++	+	+	+
<i>Osztott munkakör</i>	-	+	+	+
<i>Több munkáltató általi foglalkoztatás</i>	+	-	-	+
<i>Behívás alapján történő munkavégzés</i>	-	++	+	-
<i>Bedolgozói munkaviszony</i>	++	-	+	+
<i>Részmunkaidős foglalkoztatás</i>	-	+	-	-
<i>Alkalmi munkavállaló</i>	-	+	++	+
<i>Vezető állású munkavállaló</i>	-	-	-	+
<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	+	-	-	++
<i>Megbízási szerződés</i>	-	-	-	++
<i>Rugalmas munkaidő</i>	-	+	-	-
<i>Fogyatékkal élők foglalkoztatása</i>	-	-	++	-
<i>Szociális szervezet tag munkavégzése – tagi munkavégzés</i>	-	-	++	++
<i>Diákmunka</i>	-	-	+	+
<i>Ösztöndíjas foglalkoztatás</i>	-	-	+	++
<i>Tranzit foglalkoztatás</i>	-	-	++	+
<i>Közfoglalkoztatás</i>	-	-	++	+
<i>Önfoglalkoztatás</i>	-	-	+	-

Forrás: Finna és Forgács alapulvételével, jelentősen módosított tartalommal saját szerkesztés

A munkajogi megközelítés szempontjából fontos elkülönítő ismérv, hogy egy adott foglalkoztatási formát a jogalkotó *de iure* a munkajog hatálya alá von-e. Ezt megteheti egyrészt úgy, hogy közvetlenül az Mt-ben nevesíti, illetve ha más, ágazati jogszabályokban rendezett jogviszonyokat von az Mt. hatálya alá. E foglalkoztatási formákat tekinthetjük *de iure* munkaviszonyoknak, ide értve a közszolgálati jogviszonyokat is. Ehhez képest egy

tágabb kategóriát jelentenek azok a foglalkoztatási formák, amelyekre az Mt. hatálya nem terjed ki, ugyanakkor munkavégzésre irányuló jogviszonyok (ide tartozik például a később ismertetésre kerülő ösztöndíjas jogviszony, vagy az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony).

II.3.2. Harmadik fél megjelenése a munkaviszonyban

Az atipikus munkaviszonyok közé sorolt szerződések egyes formáinál a különbség alapját az adja, hogy a jogviszonyban befolyásoló félként megjelenik egy harmadik szereplő. A munkaerő-kölcsönzés, az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavégzés illetve a több munkáltató általi foglalkoztatás esetében egy piaci szereplő, egy másik munkáltató van lényeges befolyással a felek jogviszonyára. A közfoglalkoztatás és a tranzit foglalkoztatás esetében pedig az állam, illetve annak szervei határozzák meg a munkaviszony egyes lényeges elemeit. A munkaviszonyról azonban tudjuk, hogy két fél által megkötött szerződési forma, így formálisan a befolyásoló szereplő nem jelenhet meg a munkaszerződésben, mint a felek viszonyát szabályozó alapidokumentumban. A jogviszonyra ható külső tényezők között azonban alapvető jelentősége van a munkaerőt kölcsönző és a munkaerőt foglalkoztató szervezet közötti szerződésnek, valamint az állami támogatással létrejövő munkahelyek esetében a támogatást biztosító szervezet és a foglalkoztató közötti szerződéses feltételeknek.

A fentiekhez képest éppen ellenkező előjellel jelenik meg az önfoglalkoztatás, mint olyan jogviszony, amelyben eggyel kevesebb szereplője van a munkaviszonynak.

II.3.4. Érdekek mentén való munkaszervezés

Finna és Forgács szerint az atipikus foglalkoztatási formák terjedését egyrészt a foglalkoztató igényei (a humán erőforrásokkal való jobb gazdálkodás és az olcsóbb, rugalmasabb foglalkoztatás), másrészt a munkavállalók igényei (a különböző életciklusokhoz jobban alkalmazkodó, a munka és a magánélet összhangját jobban szolgáló foglalkoztatás) okozzák³³. Véleményünk szerint megállapítható a foglalkoztatásnak egy vegyes csoportja is, amelyben mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekei az atipikus foglalkoztatási formák felé mutatnak.

A munkáltatói érdekek és nyomás hatására szerveződő formák álláspontunk szerint az alábbiak: bedolgozói jogviszony, osztott munkakör, több munkáltató általi foglalkoztatás,

³³ Finna és Forgács 83.p.

határozott időre szóló munkaviszony, behívás alapján történő munkavégzés, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka. Elsősorban munkavállalói érdekek figyelembe vételével szerveződik a diákmunka, az ösztöndíjas foglalkoztatás, valamint a szociális gazdasághoz kapcsolódó, támogatott munkavégzési formák, mint a közfoglalkoztatás, a tranzit foglalkoztatás, a szociális szövetkezeti tag munkavégzése és a megváltozott munkaképességűek munkaviszonya.

Bizonyos körülmények együttállása esetén beszélhetünk arról, hogy mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak előnye származik az atipikus foglalkoztatási forma alkalmazásából. A részmunkaidős foglalkoztatást annak ellenére soroljuk ide, hogy a szakirodalom egy része, sőt az ILO is a munkavállalók számára kedvezőtlen jogviszonyként említi³⁴, ugyanakkor az olyan munkavállalói csoport számára, mint a gyermekvállalásból visszatérő szülők, véleményünk szerint belátható a kölcsönös előny. Ide tartozónak tekintem a távmunka egyes eseteit, illetve az alkalmi munkának azt az esetét, amikor a munkavállaló szándéka kifejezetten ideiglenes munkavégzésre irányul. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán egyes források érvelnek a munkavállalói érdekek érvényesülése mellett, mivel átmeneti munkanélküliség esetén a kölcsönzés két hosszú távú munka között segíthet áthidalni a munkakeresési időszakot, illetve tartós munkanélküliség esetén segít kapcsolatban maradni a munkaerő-piacca³⁵, ugyanakkor több országra kiterjedő felmérések szerint a kölcsönzött munkaerő általában rosszabb körülmények között dolgozik, mint a nem kölcsönzött munkaerő, amely semmiképpen nem indokolja a munkavállalók általi támogatottságát³⁶. Kártyás álláspontja alapján ez idő szerint nem tisztázott, hogy az iskolaszövetkezeti tagok (diákok, hallgatók) bevezetése a munkaerő-piacra elsősorban kinek az érdeke: a kapcsolódó közteher-kedvezmények miatt érdekeltté tett foglalkoztatóké, a munkát szervező szövetkezeteké, vagy az ezáltal munkatapasztalathoz jutó fiatal munkavállalóké³⁷.

II.3.3. Az Mt-ben szabályozott és az ott nem nevesített atipikus munkaviszonyok

Az Mt. XV. fejezetének címe: A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok, vagyis a törvény nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést, azt a jogi szakirodalom vezette be. Az „egyes típusok” kifejezés alatt tehát inkább érthetjük a tipikus munkaviszony halmazán belül egyes szerződési formák csoportját, amelyek gyakorisága vagy

³⁴ pl. Demarec 2013 6.p.

³⁵ pl. Bóday (szerk) 2009 53.p.

³⁶ Ezt támasztja alá például: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007 8.p. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf> (2014. április 10.)

³⁷ Kártyás 2013 77.p.

történeti kialakulása következtében önálló típust képeznek. A törvény rendszeréből és szabályozási módszeréből nem az következik, hogy e szerződési típusokat ne tekintené hagyományos értelemben vett munkaviszonyoknak, hanem az, hogy bizonyos elemeiben eltérést mutatnak az Mt. VII-X. fejezetében szabályozott viszonyokhoz képest, ezért önálló szerződési, még hozzá munkaszerződési típusként való azonosításuk indokolt. Az Mt. a XV. fejezetében tárgyalja a határozott idejű munkaviszonyt (192. §), a behívás alapján történő munkavégzést (193. §), a munkakör megosztását (194. §), a több munkáltató által létesített munkaviszonyt (195. §), a távmunkavégzést (196-197. §), a bedolgozói munkaviszonyt (198-200. §), az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt (201-203. §), a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt (204-207. §), a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát (208-211. §), és a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó különleges szabályokat (212. §). Külön, a XVI. fejezetben kapott helyet a munkaerő-kölcsönzés (214-222. §), és a XVII. fejezetben az iskolaszövetkezeti tag munkavégzése (223-227. §). A fentieket, mint eltérő jogviszonyokat kifejezetten nevesíti a törvény, ugyanakkor az egyik leggyakoribb atipikus munkaviszonyt, a részmunkaidős foglalkoztatást, illetve annak részletszabályait csak a munkaviszony általános szabályai között, mintegy „rejtve” találjuk meg. A másik csoportot képezik értelemszerűen azok a foglalkoztatási viszonyok, amelyeket külön jogszabályok rendeznek, így a közfoglalkoztatás, a diákmunka, az ösztöndíjas foglalkoztatás, a tranzit foglalkoztatás, a szociális szövetkezeti tag munkavégzése, és a különös jelentőséggel bíró megbízás alapján végzett munka vagy az önfoglalkoztatás. Ezek szabályait nem találjuk az Mt-ben.

Annak ellenére, hogy a disszertáció nem törekszik jogtörténeti szempontú vizsgálatokra, ezen a ponton mindenképpen meg kell említeni az Mt. korábbi törvénytervezetének szövegét. A 2011. júliusi Mt-tervezet tartalmazta a „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” fogalmát³⁸. Eszerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

- a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és
- b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

³⁸ a tervezet szövege elérhető itt: <http://pdsz.hu/nyomtat/988> (2014. július 3.)

A tervezet szövege szerint személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka, illetve azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

Véleményünk szerint a munkajog egészére nézve döntő hatással bírt volna, ha e kategória az Mt. végleges szövegében marad, hiszen tiszta jogi helyzetet teremthetett volna részben az önfoglalkoztatók elhatárolása kapcsán, részben az ál-önfoglalkoztatókat azonosította volna, és az általuk kívánt munkajogi védelemben részesítette volna, legalábbis a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre valamint a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó Mt-rendelkezések kötelező alkalmazása tekintetében³⁹.

II.4. Az atipikus munkaviszonyok szociális megközelítése

II.4.1. Társadalmi hatások a munkaviszonyokban

Az európai szociális modell a magas termelékenységű, magas arányú foglalkoztatásra, illetve a magas adókból finanszírozott magas szintű szociális biztonságra épül. Mára nyilvánvalóvá vált, hogy ez a modell igen nehezen fenntartható. A legnagyobb szociális gond, szegénységi kockázat az elvileg munkára képes, ámde munkához, jövedelemhez mégsem jutó lakossági csoportokat jellemzi. Az ő ellátásukról nehéz a hagyományos segélyezési programok keretein belül gondoskodni. A szociálpolitika és foglalkoztatási politika ezen a ponton találkozik: nem lehet sikeres az a szociális program, amely nem szolgálja a foglalkoztatás bővítését is⁴⁰.

2006-ban, tehát a jelenleg is tartó gazdasági válság előtt Csoba Judit ezt írta: „A történelem leggazdagabb társadalmában élünk. Ha nem a rövidciklusú ingadozásokat, hanem a hosszú távú trendeket vizsgáljuk, akkor bátran állíthatjuk, hogy 1980 óta a leggazdagabb konjunktúra van Európában, amit valaha ember megtapasztalt. Mégis nő a munkanélküliség, s csökken a bérrre kiáramló jövedelem. 1982-1997 között pl. a termelékenység Németországban

³⁹ A témában iránymutató Kiss György tanulmánya a Jogtudományi Közlöny 2013/1. számában.

⁴⁰ Krémer 36.p.

35 %-kal nőtt, a reáljövedelem 2,9 %-kal.”⁴¹ A válság utáni időszakot tekintve a fenti állítások még mindig igazak, továbbra is a történelem leggazdagabb társadalmában élünk. A válság inkább rámutatott arra, hogy ez a gazdagság nem mindenki számára érhető el egyenlő mértékben.

A Központi Statisztikai Hivatal 2010-ben tett közzé elemzést a gazdasági válság munkaerőpiacra gyakorolt (rövidtávú) hatásairól. A magyar válság utáni helyzetet sajátosnak minősítették az EU és más OECD államokban lezajló munkaerő-piaci válságokhoz képest abból a szempontból, hogy az elmúlt két évtizednek már a második foglalkoztatási sokkját jelentette. Megállapítják, hogy a magyar foglalkoztatási ráta e válságok következtében (is) az EU-ban az egyik legalacsonyabb, ahol a 2009. évi 55,5%-os foglalkoztatási ráta a 90-es évek második felét jellemzővel egyezik meg⁴².

Busch Irén és Lázár György a gazdasági válság következtében bejelentett csoportos létszámleépítéseket vizsgálta 2000 és 2010 között. Vizsgálatuk eredményeként megállapították, hogy a vizsgált időszak során csupán egyetlen kiugró negyedéves adat szerepel az idősorban (2009 első negyedévében közel 16 ezer fő leépítését jelentették be) a válsággal érintett egyetlen teljes évben, 2009-ben összesen is „csak” 39 ezer fő leépítését jelentették be, ami alig haladja meg a 2003-ban és 2004-ben is tapasztalt 38 ezer körüli értéket⁴³. Fentiekből az következik, hogy a munkaerő-piaci problémák és hiányosságok nem a válság következményei, az csupán erőteljesen rávilágított létezésükre.

Az atipikus munkaviszonyok sajátos, szociológiai megközelítése az e jogviszonyokra vonatkozó *terminus technicusok* használatában is megfigyelhető. Az atipikus kifejezés helyett a veszélyeztetett, sérülékeny munkaviszonyok megjelölés használata általános. Bankó a jelenséget úgy magyarázza, hogy azok a fogalmak, amelyek negatív jelzővel foglalják össze az atipikus munkaviszonyokat, így *precarious (hazardous, vulnerable) work, prekären Beschäftigungsformen, emplois précaires*, közös jellemzője, hogy a munkajogi, szociális védelem hiányát hangsúlyozzák a foglalkoztatás e formái esetében, azaz hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalók kikerülnek a munkajogi szabályok védelmi köréből. Jól jellemzi ezt az álláspontot az a megállapítás, mely szerint a foglalkoztatás bizonytalansága a nem-standard munkavégzés definíciójának elmaradhatatlan eleme. Azonban e fogalmak használatával kapcsolatosan több szerző hangsúlyozza, hogy csupán abból a körülményből, hogy a munkajogviszony „atipikusnak” minősül (eltér a szokásostól), önmagában még nem

⁴¹ Csoba 2006 131.p.

⁴² KSH 2010.

⁴³ Busch - Lázár 110.p.

következik szükségszerűen az, hogy feltétlenül hátrányosabb helyzetben is van az ilyen módon foglalkoztatott munkavállaló⁴⁴.

A sérülékeny munkaviszonyok alanyai jogi értelemben a sérülékeny munkavállalók. E kategóriát több jogszabály is használja, így pl. a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet alapján sérülékeny csoportoknak minősülnek a fiatalkorúak, továbbá a terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és a szoptató anyák, valamint az idősödők (akik a rájuk irányadó nyugdíjkorhatárt elérték). Ennél szélesebb meghatározást ad a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 8/A. pont értelmező szabálya, amely szerint a sérülékeny csoport az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során. Csak példálózó jellegű felsorolással ismerteti a fenti NM rendeletben meghatározott csoportokat, kiegészítve a megváltozott munkaképességűekkel. Fentiek alapján megállapítható, hogy a sérülékeny minősített munkavállalók az atipikus munkaviszonyok alanyainak csak egy részét fedik le, hiszen az alkalmi munkavállalók, az önfoglalkoztatók vagy a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak éppúgy nem feltétlenül minősülnek sérülékeny munkavállalónak, mint a távmunkát végzők vagy a bedolgozók.

Az ILO egyezmények a *precarious workforce* fogalom alatt a lehető legtágabb munkavállalói csoportot értik, sőt a sérülékeny munkahelyek tekintetében Demaret megállapítja, hogy bármely munkakörben foglalkoztatott munkavállaló bármely munkáltatónál ki van téve a sérülékennyé válás veszélyének, főleg a kényszerből részmunkaidőben foglalkoztatottak, a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők, a szezonális és otthoni munkát végzők, valamint az ún. „*Mcjobs*” munkavállalói, a fiatal, első munkaviszonyuk keretében foglalkoztatottak⁴⁵.

A munkajogviszonyok szociológiai megközelítése a jogtudományi irodalomtól sem áll messze. Lenkovics Barnabás a munka és a jog viszonyának értelmezése kapcsán állítja, hogy a munka emberiségünk előfeltétele. Felveti, hogy a Rerum Novarum enciklika⁴⁶ a munkaviszonyok jogi megítélésére kapcsán a mai napig aktuális, újraolvasását állandó feladatként jelöli meg politikusok, jogászok és egyházi vezetők számára egyaránt⁴⁷.

⁴⁴ Bankó 2008 62.p.

⁴⁵ Demaret 2013 14.p.

⁴⁶ XIII. Leó pápa enciklikája a munkáskérdésről (az első pápai szociális körlevél) Róma, 1891. Az enciklika szövege elérhető itt: <http://uj.katolikus.hu/nyomtat-konyvtar.php?h=125> (2014. július 3.)

⁴⁷ Lenkovics 2013 353.p.

II.4.2. Szociális gazdaság

A munkaviszonyok merevsége az ipari társadalom foglalkoztatási modelljében tökéletes összhangban állt a fizikai tőke lassú megtérülésével, a beruházások visszafordíthatatlanságával, a nagyipar merev struktúráival. Ebben a modellben a foglalkoztatás is stabil volt. A helyzet az 1980-as évektől gyökeresen megváltozott Európában, az extenzív növekedésre és a méretgazdaságosságra alapozott tömegtermelés korlátokba ütközött. A posztindusztriális társadalom foglalkoztatási modelljének építőkövei, amelyek egymásra épülnek és egymást kölcsönösen erősítik, elvezettek a foglalkoztatás gyökeres megváltozásához, egy új foglalkoztatási modell kirajzolódásához, ahol megjelent az atipikus foglalkoztatás önálló elemként.⁴⁸

Napjainkban a legelterjedtebb gazdasági modell három gazdasági szektort feltételez egymás mellett. A gazdaságilag aktívként jellemzett első szektorba, a versenyszférába az üzleti vállalkozások, gazdasági társaságok tartoznak, melyek elsődleges célja a profitszerzés. Az üzleti tevékenységet nem folytató, ezért gazdaságilag inaktívnak tartott második szektor a költségvetési ill. közintézményeké, melyek fő feladata a közigazgatás és a jóléti alrendszerek működtetése. A harmadik szektor szervezetei rendkívül változatos képet mutatnak. A szociális vállalkozásokat és a gazdaságilag aktív nonprofit szervezeteket tömörítő szociális gazdaság, a karitatív alapon működő szervezeteket magába foglaló közösségi gazdaság és az informális gazdaságot, családi, önellátó tevékenységeket tartalmazó árnyékgazdaság együttesen alkotják a harmadik szektort⁴⁹. A tartós munkanélküliség csökkentéséhez az első és második gazdaság szereplőitől – sem a piaci szférától, sem a létszámleépítésre kényszerülő költségvetési szervezetektől – nem várható hathatós segítség. Ezért a nonprofit szervezetekre támaszkodva indokolt számukra a jelenleginél hatékonyabb megoldásokat keresni a foglalkoztatási problémákra. Ennek útja lehet a nonprofit szervezetek foglalkoztatási kezdeményezéseinek támogatása, azaz a munkaerőpiac fő áramlatán kívüli munkahelyteremtés. A harmadik szektorban megjelenő atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban Németországban végzett felmérés tapasztalata az, hogy a nonprofit szektor által foglalkoztatott munkavállalók, azon belül is a nők és a fiatal munkavállalók alapvetően

⁴⁸ Lipták 2013 45.p.

⁴⁹ G. Fekete 61.p.

elégedettek munkaerőpiaci helyzetükkel, annak ellenére, hogy atipikus jogviszonyok keretében végzik munkájukat⁵⁰.

A szociális gazdaság, mint harmadik szektor alapértéke az, hogy tevékenységét nem az egyén, hanem a közösség érdekében végzi, igyekszik elősegíteni a területi alapon vagy közös érdekek mentén szerveződő közösségek kiépülését. A szociális gazdaság kulcsszereplői a szociális vállalkozások és szövetkezetek, amelyek elsődleges célcsoportjai jellemzően a tartósan munkanélküliek, vagy egyéb szempontból hátrányos megkülönböztetésben részes csoportok⁵¹. Foglalkoztatási szempontból közös bennük, hogy az állam jellemzően támogatja tevékenységüket, kiemelten a célcsoportok munka világába való visszasegítését célzó programokat.

Az atipikus jogviszonyok közül a szociális szervezeti foglalkoztatás, a közfoglalkoztatás, a tranzit foglalkoztatás tartoznak azon kiemelt formák közé, amelyeket kifejezetten a szociális gazdasági foglalkoztatás alatt értünk.

II.4.3. A foglalkoztatás- és szociálpolitika összekapcsolódása az Unióban

Annak ellenére, hogy az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó Római Szerződésben jelentős helyet foglaltak el a szociálpolitikával foglalkozó szakaszok, a területen sokáig nem volt tapasztalható érdemi előrelépés, mivel a tagállamok saját hatáskörben kívánták tartani a szociálpolitikával kapcsolatos jogalkotást. A kilencvenes évekre azonban a munkanélküliség mind nyomasztóbb méreteket öltött az EU tagállamaiban, és uniós szinten a második világháború óta a legmagasabb, átlagosan 10% körül stabilizálódott. A szociálpolitika középpontjába így mindinkább a foglalkoztatás kérdése, a munkanélküliség csökkentése és a munkahelyteremtés feladatai kerültek. Láthatóvá vált, hogy mindinkább a munkanélküliség fenyegetése az a politikai kérdés, amely az Unió polgárait is kiemelten foglalkoztatja, és így nemcsak nemzeti kormányaitól, hanem az Uniótól is fokozottabb fellépést várnak e területen. Ennek egyik első eredményeként az Amszterdami Szerződésbe a foglalkoztatás témakörét már új címként, az egyéb szociálpolitikai kérdésektől elkülönülve illesztették be⁵².

Az Európai Unió történetében először 1997-ben tartottak speciális foglalkoztatási csúcsot, amelynek eredményeként elfogadták az 1999-es foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat⁵³.

⁵⁰ Schmeißer 2013 48.p.

⁵¹ Lipták 2013 52.p.

⁵² Horváth Zoltán 388-390.p.

⁵³ Proposal for Guidelines for Member States Employment Policies 1999. COM(1998) 574 final.

Az iránymutatások négy pillérre épültek, amelyek az ún. Európai Foglalkoztatási Stratégiának lettek az alapjai, és amelyek lényeges tartalma az alábbiakban foglalható össze:

1. *a foglalkoztatási képesség javítása*, ezen belül a fiatalok minél jobb és gyorsabb álláshoz jutása, és az ezzel összefüggő stratégiák;
2. *vállalkozásösztönzés javítása*, a vállalkozásindítás egyszerűsítésén és az adórendszerek vállalkozásbaráttá tételén keresztül;
3. *vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének fejlesztése*, amely a strukturális, szervezeti változásokhoz való gyorsabb alkalmazkodási, adaptációs képességre irányul, és amelynek későbbi eredménye a „*flexicurity*”, mint célkitűzés megjelenése;
4. *az egyenlő esélyek feltételeinek megerősítése*, a különböző csoportok (kiemelten a nők) jobb foglalkoztatási helyzetének javítása⁵⁴.

A célkitűzések 2002-es értékelésekor a szakértői bizottság megállapította, hogy a foglalkoztatáspolitikának nem csupán a szociális politikával kell összhangban lennie, hanem az eredmények elérése érdekében a gazdaságpolitikával is⁵⁵. Ennek gyakorlati megvalósulását látjuk az Európa2020 stratégiában, ahol az előrehaladást egy szorosabb gazdaságpolitikai koordinációs struktúrában, az ún. európai szemeszterek keretében hajtják végre. Ezen belül az Európai Tanács következtetései alapján a Tanács fogadja el a foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat, amelyeknek megfelelően kell a tagállamok éves nemzeti reformprogramjait előkészíteni. Az európai szintű gazdasági kormányzás kialakítása jegyében jelentősen szorosabbá válik a gazdaságpolitikák összehangolása, ami számos összefüggésben érinti a foglalkoztatáspolitikák összehangolását is. A 2011-ben elfogadott Euró Plusz Paktum számos olyan szociálpolitikai és foglalkoztatási elemet tartalmaz, amely teljesen új területekre vetíti ki a tagállamok közötti együttműködést (pl. bérképzés, bérmegállapodások, nyugdíjkorhatár megállapítása)⁵⁶.

A Tanács által 2013-ben elfogadott jelentés bevezetője a következőket tartalmazza: „A foglalkoztatás bővülése megakadt. A foglalkoztatás csökken, és a 2013. évi kilátások kedvezőtlenek. A munkahelyteremtés az egyes munkaigényes ágazatokban tapasztalható kihasználatlan kapacitások ellenére az egységes piac egész területén mérsékelt maradt. Erősödött a munkaerőpiac szegmentációja: növekedett a határozott idejű munkaviszony és a

⁵⁴ Frey 2004 153.p.

⁵⁵ Taking stock of five years of the European Employment Strategy, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee for the Regions, Brussels, COM (2002)416 final

⁵⁶ Horváth Zoltán 400-401.p.

részmunka aránya. A munkát terhelő adók továbbra is magasak, és több tagállamban tovább növekedtek. (...) Az európai foglalkoztatási és munkaerő-piaci helyzet – különösen néhány tagállam tekintetében – határozottabb fellépést követel a hatóságoktól és a szociális partnerektől. Nagy horderejű reformok kezdődtek, de további erőfeszítésekre van szükség munkaerőpiacaink modernizálása, az emberi erőforrások jobb kihasználása és ezáltal a munkahelyekben gazdag fellendülés feltételeinek megteremtése érdekében.”⁵⁷ A jelentésben a fenti megállapítás érdekessége, hogy míg a munkaerőpiac ösztönzése és növelése terén más szakmai anyagokban az atipikus foglalkoztatási formák támogatása kerül előtérbe, a fenti kontextusból az következik, hogy a határozott idejű jogviszonyok és a részmunkaidős foglalkoztatás arányának növekedését a Tanács a negatív jelenségek között tartja számon. Ezt a képet némileg árnyalja, hogy a jelentés az atipikus foglalkoztatásokkal összefüggésben a kényszerből vállalt foglalkoztatásokra szorítja negatív észrevételeit⁵⁸. Ezekkel összefüggésben megállapítja, hogy a munkaerő-piaci szegmentáció fő oka a foglalkoztatás-védelmi jogszabályoknak az állandó munkaviszony és a határozott idejű/ideiglenes munkaviszony tekintetében fennálló aszimmetriája. 2011-ben az ideiglenes munkaviszonyban dolgozó 15–64 évesek 60,4%-a kényszerből vállalt ideiglenes szerződést. A szigorúbb foglalkoztatás-védelmi törvényekkel rendelkező tagállamokban kisebb a valószínűsége az állandó munkaszerződéssel való foglalkoztatásnak⁵⁹.

A foglalkoztatás- és a szociálpolitika olyan tipikus uniós politikákként működnek a Lisszaboni Szerződés utáni időszakban is, amelyek az Unió szintjén végzett tevékenységgel kiegészítik a tagállamok saját vonatkozó politikáit. Az integráció előrehaladásával valamint a minden tagállamot egyformán érintő kihívások megjelenésével és súlyosbodásával ugyanakkor egyre nagyobb igény merül fel e területeken is a szorosabb együttműködésre, a nemzeti politikák koordinációjára. Bár a szociálpolitika egy meghatározott aspektusában (a társadalombiztosítási rendszer működtetésében) a tagállamok továbbra is teljes önállóságot élveznek, a foglalkoztatás- és szociálpolitikájukat már uniós szinten koordinálják, és e folyamat várhatóan egyre erőteljesebb lesz⁶⁰.

A 2007-2013 közötti időszakban került lebonyolításra egy integrált foglalkoztatási és szociális szolidaritási uniós program, a PROGRESS⁶¹. A program célkitűzéseit a Bizottság az alábbiakban foglalta össze:

⁵⁷ Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2013. március 4. 6799/13.sz. Közös foglalkoztatási jelentés. 6-7.p.

⁵⁸ uo. 19-20.p.

⁵⁹ uo.

⁶⁰ Horváth Zoltán 395.p.

⁶¹ Programme for Employment and Social Solidarity- PROGRESS

- (1) elemzés és értékelés útján, valamint a szakpolitikák szoros nyomon követésével bővítse a tagállamok helyzetéről rendelkezésre álló ismereteket, illetve segítse a tagállamok helyzetének megértését;
- (2) a program által lefedett területeken támogassa statisztikai eszközök, módszerek és egységes mutatók kidolgozását (ha szükséges, nemek és korcsoportok szerint lebontva);
- (3) támogassa és kísérje figyelemmel a tagállamokban a közösségi jog és a szakpolitikai célkitűzések átültetését a gyakorlatba, valamint mérje fel ezek hatékonyságát és hatásait;
- (4) segítse elő a hálózatépítést és a kölcsönös tanulást, valamint azonosítsa be és uniós szinten terjessze el a bevált gyakorlatokat és innovatív megközelítéseket;
- (5) növelje az érintettek és a nagyközösség tudatosságát az egyes szakpolitikai területekkel kapcsolatban;
- (6) javítsa a legfontosabb uniós hálózatok képességét az uniós szakpolitikák és célkitűzések elősegítésére, támogatására és továbbfejlesztésére.

A rendelkezésre álló 743,25 millió eurós költségvetést 5 támogatási terület között osztották fel: foglalkoztatás, szociális integráció és védelem, munkakörülmények megkülönböztetés-mentesség, a nemek közötti társadalmi esélyegyenlőség támogatása. A program félidős értékelése azt mutatta, hogy az elméleti célkitűzések teljesülni látszanak, de a konkrét tagállami lépések még váratnak magukra⁶². A PROGRESS fő eredményeként állapítható meg, hogy a tagállamok közötti kommunikációt és információáramlás rendszerét alakította ki a szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai határterületén. A lezárult program folytatása a 2014-2020-as tervezési ciklusban az *EU Programme for Social Change and Innovation* (PSCI), amelynek vitairatai külön kiemelik a programon belül a nők foglalkoztatásának elősegítését. A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság kiegészítő javaslata alapján tartalmazza a tervezet az alábbiakat: „Bizonyított tény, hogy a nők jelenléte a vállalkozásokban, valamint a gazdasági-üzleti szféra döntéshozatalaiban fokozza a versenyképességet, a termelékenységet és az innovációt. A Bizottság által az Európai Unió Alapjogi Chartája betartásáról készített legújabb jelentései, valamint a Világbank vagy az Egyesült Nemzetek kormányzásról és fenntarthatóságról szóló tanulmányai alátámasztják, hogy a nők munkaerő-piaci beilleszkedése és különösen a politikai döntéshozatali

⁶² Ecorys: The Mid-term Evaluation of PROGRESS. Final Report for the European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion Rotterdam, 22 December 2011. 137.p. Letölthető: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7430&langId=en>

folyamatokban való egyenlőség növelik az átláthatóságot és részvételt, ugyanakkor csökkentik a korrupciót. Ezért – a nemek közötti egyenlőség 2010–2015 közötti időszakra vonatkozó európai stratégiájával összhangban – az Európai Uniónak jobban ki kellene aknáznia a nőkben rejlő lehetőségeket, egyre több nő munkaerő-piaci beilleszkedésének biztosítása és jó minőségű munkahelyekhez juttatása révén hozzájárulva az Unió átfogó gazdasági és társadalmi céljainak eléréséhez. Különösen az idősebb nők, az egyedülálló szülők, a fogyatékossgal élő nők, a bevándorló nők és az etnikai kisebbségekhez tartozó nők foglalkoztatási aránya még mindig viszonylag alacsony, és a nemek között fennálló különbségeket mind mennyiségi, mind pedig minőségi szempontból csökkenteni kell.”⁶³ Az EU foglalkoztatáspolitikájának illetve a nők munkaerőpiaci helyzetének elemzése szociológiai szempontból annyira fontos kérdés, hogy a későbbiekben külön kívánunk foglalkozni a kérdéssel.

Összefoglalva az uniós szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai tanulságait, Frey a stratégiák kialakításának és kapcsolatának közgazdasági elemzése kapcsán a következőket állapítja meg: „Fontos üzenet a kormányok és a társadalmi partnerek számára: míg a gazdaságban megtakarítást kell elérni, hogy növelni lehessen a beruházásokat, a szociális védelmi rendszerekben a kapcsolat fordított: előbb be kell ruházni az emberi tőkébe, hogy a munkaerőpiacot rugalmasabbá lehessen tenni, és a jövedelempótló támogatásokban megtakarítást lehessen elérni”⁶⁴.

II.4.4. Munka és magánélet egyensúlya, a női foglalkoztatottak a munkajogi helyzete

A munkaerő-piaci szegmentációs kutatások szerint a munkaerőpiac „széttöredezett” jellege a jövedelemkülönbségekben, a munkaerő-piaci diszkriminációban is megnyilvánulhat. A diszkrimináció két fő fajtája a horizontális (a foglalkozások/szakágak nemek szerinti elkülönülése) és vertikális szegregáció, amelyek közül az előbbi nagyrészt a nemek közti bérkülönbségekben nyilvánul meg. A vertikálisan szegregált szakmákban a női foglalkoztatást kis hatáskör, csekély előrejutás jellemzi. A horizontális szegregáció esetén más a hangsúly: a nők dominanciája inkább rutinszerű feladatok, az ezekre épülő irodai munkakörök területén

⁶³ Jelentés az Európai Unió társadalmi változás és innováció programjáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslatról. Letölthető: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0241+0+DOC+XML+V0//HU> (2014. március 20.)

⁶⁴ Frey 2004 152.p.

jellemző⁶⁵. A 2003-as Wim Kok-jelentés⁶⁶ a női munkavállalók helyzetével kapcsolatban megállapítja, hogy kiemelkedően fontos feladat a nők foglalkoztatásának növelése érdekében a pénzügyi ellenőrzések megszüntetése (kedvezőtlen bérezés, adózás), a megfizethető gyermekellátás, a részmunkaidő ösztönzése és a hátrányos helyzetű nők speciális igényeinek figyelembe vétele.

A szociológusok a munkaerőpiac vizsgálatok a munkával töltött idő és a szabadidő, illetve magánélet összefüggéseit is vizsgálják. Murray 2008-ban 8 ország összehasonlításával vizsgálta, hogy a jogalkotásban milyen irányok figyelhetők meg a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését célzó intézkedésekben. Vizsgálata kiterjedt a gyermek születésével összefüggő, az anyát megillető távollét idejére, a kisgyermeket nevelő szülők kedvezményeire, a részmunkaidős foglalkoztatáshoz való hozzáférésre, valamint a rászoruló családtagok ápolására rendelkezésre álló kedvezményekre⁶⁷. A vizsgált 8 fejlett ipari ország között a következő, kiemelkedő kedvezményeket rögzítette:

- az Egyesült Királyságban 52 hét fizetett szülési szabadság;
- Németországban 3 év szülői távollét a gyermek 8 éves koráig;
- Svédországban a váratlan gyermekbetegség esetén 60 nap fizetett szabadság a gyermek 12 éves koráig;
- Hollandiában és Németországban a részmunkaidőre történő váltás joga;
- az összes EU-tagállamban kötelező diszkrimináció-tilalom a teljes és részmunkaidős foglalkoztatottak vonatkozásában⁶⁸.

Fenti megállapítások tükrében elmondható, hogy a magyar munkajog és szociális jog a legfejlettebb ipari országokkal is versenyképes, hiszen a három év távolléti lehetőség a gyermek születését követően (Mt. 128. §), a részmunkaidőre való jogosultság, az ápolási szabadság hazánk munkajogának is szerves része. A brit jog által biztosított indokolt távollét (*reasonable time off*) az Mt. 55. § (1) bek. j) pontjában is megtalálható⁶⁹, az ír jog által az ápolásra szoruló hozzátartozó ellátásra biztosított 130 hét távolléthez hasonlóan a magyar munkajog is biztosít legfeljebb kettő év fizetés nélküli szabadságot (Mt. 131. §).

⁶⁵ Kaszás-Koren 17.p.

⁶⁶ Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport jelentése: Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában!

⁶⁷ Murray 9.p.

⁶⁸ Murray 3.p.

⁶⁹ A hivatkozott szakasz szerint a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára.

Az Mt. alapján speciális könnyítést jelent, hogy a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, az érintett munkavállalók számára a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, számukra rendkívüli munkaidő, éjszakai munka vagy készenlét nem rendelhető el (Mt. 113. § alapján).

Egy 1997 és 2003 közötti adatokat vizsgáló kutatás megállapította a magyar kisgyermekes női munkavállalók tekintetében, hogy több tényező is befolyásolja a nők munkaerő-piaci reintegrációjának sikerességét. A vizsgált körben az utolsó munkaviszony végétől az új munkaviszony létesítéséig eltelt idő átlagosan 4,2 év, ami iskolázottsági fokként erősen szóródik: diplomásoknál 2,3 év, nyolc osztályt végzetteknel azonban 5,6. A vizsgált csoport mindössze 63%-a tudott a munka világába visszalépni az anyasági támogatások megszűnését követő negyedévben, a többiek inaktivitásba vagy munkanélküliségbe kényszerültek. A munkavállalási hajlandóságot a felmérés szerint nagyban befolyásolta pozitív arányban az, ha a háztartásban több generáció élt együtt, illetve ha elérhető volt a bölcsődei ellátás⁷⁰.

Göndör disszertációjában indokoltan látja a magyar gyermekgondozási rendszerre vonatkozó szabályozás átalakítását. Álláspontja szerint rugalmasabb és a szülők számára nagyobb választási lehetőséget biztosító szabályozás kialakítása lenne célszerű. Munkajogi oldalról a gyermek gondozására igénybe vehető fizetés nélküli szabadság időtartamának csökkentését javasolja, valamint azt, hogy a szabályozásnak tükröznie kellene a szülők közötti feladat-megosztás lehetőségét, ösztönözve az apákat is arra, hogy vegyék ki a szerepüket a gyermek gondozásával járó teendőkből. Ezzel a rövidebb idejű otthonlét után nagyobb esélye lenne a nőknek a munkaerőpiacra történő visszatérésre, ami csökkenthetné a nők hátrányos megkülönböztetését a munka világában, ugyanakkor az apák meghatározott ideig való munkahelytől való távolmaradása nem jelentene hátrányt, mivel velük szemben nincsenek mélyen gyökerező sztereotípiák⁷¹.

II.4.5. Nemzetközi kitekintés: szociális dömping és versenyelőny a foglalkoztatásban

Szociális dömping alatt értjük azt a jelenséget, amikor a munkáltatók és munkavállalók egy másik ország kedvezőtlenebb/kedvezőbb szociális védelmi rendszerét kihasználva úgy

⁷⁰ Köllő 2009 88-89.p.

⁷¹ Göndör 2012 230.p.

telepítenek munkát vagy munkavállalót egy másik országba, hogy ezen ország szabályaiból előnyük származzon.

Évente körülbelül egymillió munkavállalót küld munkáltatója az EU határain belül más tagállamba szolgáltatásnyújtás céljából (uniós munkavállalók 0,4%-a). Az egységes uniós piac megadja a vállalatoknak azt a szabadságot, hogy másik tagállamban nyújtsanak szolgáltatást, beleértve annak lehetőségét is, hogy a munkavállalókat konkrét projektek megvalósításának céljából ideiglenesen kiküldetésbe küldje. Ez lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy az EU egységes piacának egész területén szakszolgáltatásokat nyújtsanak, hozzájárulva ezzel a nagyobb hatékonysághoz és a gazdasági növekedéshez. A kiküldött munkavállalók nem lépnek be a fogadó ország munkaerőpiacára, mivel továbbra is küldő tagállamuk vállalatának alkalmazottai maradnak. A munkavállalók kiküldetésének könnyítése és a tisztességes verseny biztosítása érdekében, valamint azért, hogy a kiküldött munkavállalók megfelelő védelemben részesüljenek, az 1996-os, ún. kiküldetési irányelv⁷² meghatározta azokat az alapvető foglalkoztatási feltételeket, amelyeket a szolgáltatónak a fogadó tagállamban a kiküldetés során teljesítenie kell. Ezek tartalmazzák az alkalmazandó minimális bérszintet, a szabadságolást, a munkaidő felső határát, a minimális pihenőidőt, valamint a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot.

Az Európai Bizottság megállapítása szerint ezeket az alapvető foglalkoztatási feltételeket a gyakorlatban gyakran helytelenül alkalmazzák, vagy nem tartják be a fogadó tagállamban. A kiküldetéssel a látszólag külföldi székhellyel rendelkező vállalatok visszaélhetnek, hogy ily módon kevesebb munkáltatói járulékot és egészségügyi hozzájárulást kelljen fizetniük. Helyzetükből adódóan a külföldi kiküldetésben részt vevő munkavállalók gyakran sokkal kiszolgáltatottabbak. A Bizottság által előterjesztett új javaslat hatékonyabb rendelkezéseket vezetne be a munkavállalók kiküldetéséről szóló, 1996-os irányelv hatékonyabb alkalmazása érdekében⁷³.

Az Európai Parlament 2014-ben további intézkedési lehetőségeket fogalmazott meg, köztük egy egységes európai munkaügyi ellenőrzési platform létrehozását. Ezen a felületen postaláda-cégek és hasonló, névleg létező vállalkozások listázásával segítenék a tagállamok közti együttműködést és követnék figyelemmel a be nem jelentett munkavállalást. A Parlament egy európai társadalombiztosítási kártya bevezetése lehetőségének vizsgálatát is javasolta, amely kártyával vagy egy ahhoz hasonló, szigorú adatvédelmi feltételeknek

⁷² Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről

⁷³ European Commission - IP/12/267 21/03/2012

megfelelő dokumentum segítségével könnyen megoszthatók lennének az adatok, így tesztelhetővé válna a fekete munkavállalásra figyelmeztető rendszer. A szociális dömpinget (a más tagállamokkal szemben alacsonyabb bérköltségek vagy lazább munkajogi szabályok révén versenyelőnyhöz jutást) leállító uniós lépéseket is sürget a Parlament, amelyet az EU versenyjoga rögzítene⁷⁴.

Ausztria 2011. május 1-től szabályozta a szociális dömping nyomán munkajogában a külföldi munkavállalók helyzetét. A bér- és szociális dömping elleni törvény (*Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung*, LSDB-G) előírja a bérek és fizetések hatósági ellenőrzését, mégpedig nem csak a kiküldetésben lévőkre, hanem minden munkavállalóra vonatkozólag, vagyis szankcióra akkor is sor kerülhet, ha valamelyik belföldi munkáltató fizet túl keveset a dolgozóinak. Az eljárásra illetékes hatóság azonban az adott esettől függően más és más. Míg a határon túlról kiküldött vagy kölcsönzött munkavállalók helyszíni ellenőrzését az adórendőrség (*Finanzpolizei*) végzi, addig azon munkavállalók esetén, akiknek a szokásos munkavégzési helyük Ausztriában található, az illetékes területi egészségbiztosítási pénztár (*Gebietskrankenkasse*) jár el. Ha a betegbiztosító megállapítja, hogy bér-dömpingről van szó, akkor feljelentést tesz a járási közigazgatási hatóságnál. Ez utóbbi folytatja le a szabálysértési eljárást, és indokolt esetben kiszabja a munkáltató terhére a bírságot. A határon átnyúló tényállásoknál a feljelentést általában nem maga az adórendőrség teszi, hanem a Bécsi Területi Egészségbiztosítási Pénztár külön egysége, az *LSDB Kompetenzzentrum*. Ezért az adórendőrség a helyszínen csak nagy vonalakban ellenőriz, majd az iratokat megküldi a *LSDB Kompetenzzentrum* részére alaposabb átvizsgálásra. Ha itt arra az eredményre jutnak, hogy a fizetett munkabér alacsonyabb, mint az előírt alaplábér, akkor feljelentésre kerül sor. Az említett hatóságok mellett az Építőipari Munkások Szabadságot és Végkielégítési Pénztára is jogosult ellenőrzést végezni és feljelentést tenni a hatáskörébe tartozó ügyekben⁷⁵.

II.5. Az atipikus foglalkoztatási formák közpolitikai megközelítése

Az atipikus munkaviszonyok közpolitikai megközelítése alatt értjük azoknak az álláspontoknak az összességét, amelyek e speciális jogviszonyok és a jogalkotás, valamint a foglalkoztatáspolitikai kapcsolatából erednek, és azzal az igénnyel születnek, hogy befolyással

⁷⁴ Európai Parlament sajtóközleménye alapján. <http://www.europarl.europa.eu/news/hu/newsroom/content/20140110IPR32325/html/EP-szigor%C3%BAbb-munka%C3%BCgyi-ellen%C5%91rz%C3%A9seket-a-szoci%C3%A1lis-d%C3%B6mping-ellen> (2014. március 21.)

⁷⁵ A törvény részletesebb ismertetése elérhető: <http://www.igr.at/1183...8.html> (2014. március 21.)

legyenek a jogviszonyok szabályozására és működésére. E megközelítés nem közvetlen, jogi eszköztárat felhasználó megoldásokon alapul, hanem elsősorban elméleteken, előkészítő- és hatástanulmányokon, valamint alapelveken és megvalósítandó célkitűzéseken. A politikai indíttatású elgondolások forrásai így elsősorban a kormányzatok, illetve az őket kiszolgáló hivatali és közigazgatási apparátus, az Európai Unió döntés-előkészítő és szakmai szervei, az atipikus foglalkoztatási formákban érintett civil szervezetek, valamint szakmai és érdekvédelmi szervezetek. Jelen fejezetben ezen alanyok legfontosabb megállapításait, elveit és célkitűzéseit mutatjuk be.

II.5.1. Az atipikus foglalkoztatási formák megítélése a magyar politikai életben

A KSH által a munkaerő-felvételből mért munkanélküliek száma 2010. első negyedéve óta a gazdasági stabilizáció eredményeként folyamatosan csökken, ám 2011. második negyedétől lelassult a csökkenés üteme. Magyarország relatív pozíciója az EU-tagállamok rangsorában valamelyest javult, de a fő probléma továbbra sem a munkanélküliség mértéke, hanem a rendkívül nagyarányú inaktivitás. A munkaerőpiactól való tömeges távolmaradás miatt, alacsony foglalkoztatás mellett közepes munkanélküliség jellemzi a magyar munkaerőpiacot. A munkanélküliségi ráta szerinti uniós rangsorban Magyarország 2011. III. negyedévében a 27 tagország közül a 19. volt, és az Európai Unió átlagától való eltérése 1,3%-ra csökkent. Hazánkban a 15-64 éves korosztály körében nemzetközi összehasonlításban kimagaslóan alacsony a munkavállalási hajlandóság. A foglalkoztatási ráta értéke a KSH adatai szerint 2012. november – 2013. január hónapban 57,1%-os volt, amely az Európai Unión belül a legalacsonyabb értékek között szerepel. A munkanélküliségi ráta 11,2%-os volt.⁷⁶

A fenti adatok is indokolják, hogy a mindenkori kormányzat a foglalkoztatáspolitikával aktívan foglalkozzon, azon belül is kiemelkedő célként fogalmazódik meg az aktív korúak foglalkoztatottságának növelése, és a munkanélküliség csökkentése. A szakpolitikai eredményesség tekintetében azonban a szakirodalom megosztott. Fazekas és Scharle az alábbi megállapítást teszik: „az utóbbi húsz évben több kísérlet történt a munkanélküliség csökkentésére, de az eddigi empirikus kutatások szerint ezek többsége hatástalan volt, vagy a munkanélküliség mellett a foglalkoztatást is csökkentette.”⁷⁷

⁷⁶ BM 4.p.

⁷⁷ Fazekas – Scharle 14.p.

A kormányzati foglalkoztatáspolitikai eszköztára az alábbiakban foglalható össze⁷⁸:

1. aktív segítség a munkakeresésben (tanácsadás);
2. közcélú foglalkoztatás (önkormányzatok, nonprofit szervezetek vagy magáncégek támogatása célszemélyek foglalkoztatása esetén);
3. foglalkoztatás-támogatási programok (munkaadók támogatása célszemélyek foglalkoztatása esetén, önfoglalkoztatás támogatása);
4. képzési programok (tantermi és munkahelyi képzések, általános ismeretek és szakképzés);
5. komplex, általában kisméretű programok, amelyek a többi programtípus elemeit esetleg más elemekkel kombinálva kínálnak szolgáltatásokat meghatározott célcsoport számára.

Az atipikus foglalkoztatási formák támogatottsága a 2. és 3. pontokban érhető leginkább tetten: magától értetődően a közfoglalkoztatás és a tranzit foglalkoztatás a 2. ponthoz tartoznak, míg az élethelyzetüknél fogva eltérő munkavállalási lehetőségekkel rendelkezők (idősebb korosztály, kisgyermekes szülők, megváltozott munkaképességűek) a 3. pontban megfogalmazott támogatási eszközök célcsoportjai.

II.5.2. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök tudományos értékelése

Hudomiet és Kézdi megállapították, hogy a nemzetközi tapasztalatok alapján az aktív foglalkoztatási programok az esetek nagy részében elhanyagolható vagy kismértékű hatást mutatnak. A nemzetközi tapasztalatok alapján fiatal célcsoport esetén a hatás nagyon ritkán pozitív, nők esetében pedig gyakran nagyobb, mint férfiaknál. Érdekes viszont az a megállapításuk, mely szerint a programok kötelező jellege (amikor a részvétel visszautasítása a segély megvonásával jár) olyan megvalósítási forma, amely segíti a programok sikerét, és még akkor is pozitív hatással lehet a foglalkoztatásra, ha a program önmagában haszontalan, mert erősen ösztönzi a munkába állást⁷⁹.

Csoba Judit a közmunka-programok, mint jelentős állami támogatással megvalósuló atipikus munkaviszonyok kapcsán azt állapította meg, hogy annak ellenére, hogy hatékonysága erősen kétséges, a döntéshozók számára a közfoglalkoztatás még így is betölti

⁷⁸ Kézdi 46.p.

⁷⁹ Hudomiet – Kézdi 34.p.

feladatát: „a passzív ellátásra fordítandó költségek csökkentését a rendszerbe kerülők számának korlátozásával, az alacsony motiváltságú személyek kirekesztésével, a rendszerben lévők alacsony díjazásával, s a munkakörülmények és a munkavégzés feltételrendszerének alacsony költségeken történő biztosításával”⁸⁰. Csoba szerint a közmunka inkább jelenti a szűkös anyagi helyzetben lévő önkormányzatok „olcsó” munkaerővel történő ellátását, mintsem valós munkaerő-piaci alternatívát.

Geskó Sándor és szerzőtársai egy 2011-es kormányzati előkészítő tanulmányban összegyűjtötték azokat a munkaköröket, amelyek az atipikus foglalkoztatás szempontjából leginkább érintettek⁸¹. Felmérésükben 8 főcsoportot jelöltek meg, azokon belül pedig a jellemző munkaköröket. A főcsoportok az alábbiak: vezetői-koordinatív, irodai, informatikai, ügyfélszolgálati, szellemi közhasznú, kreativitást igénylő, betanulást igénylő, és szakképzettséget nem igénylő munkakörök. A kormányzati támogatásokkal összefüggésben azt állapították meg, hogy a hatályos foglalkoztatáspolitikai eszközök egy része lehetőséget ad az atipikus foglalkoztatási formában való foglalkoztatás támogatására (táv munka támogatása, a munkahelymegőrzés részmunkaidős foglalkoztatással, közfoglalkoztatás) de egyik eszköz sem ösztönzi egyértelműen az atipikus foglalkoztatást sem a munkaadók oldaláról, sem az álláskereső/munkavállalók oldaláról⁸². A szakértői csoport véleménye szerint új, kifejezetten az atipikus foglalkoztatás támogatására irányuló programok elindítására lenne szükség, ami jelentősen növelhetné a foglalkoztatottak számát, különösen, ha a programok - vállalati és az álláskeresői (munkavállalói) - célcsoportjának kiválasztásakor figyelembe veszik a célcsoportok atipikus foglalkoztatási képességeit és a hajlandóságát. A kritikai észrevételek és a rendszer elégtelensége között megemlítik, hogy a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, illetve annak kirendeltségin dolgozó alkalmazottak egyszerre látnak el hatósági (jogalkalmazói, ellátási), közvetítői (tanácsadói, szolgáltatói) és forrásallokációs (ügynökségi) funkciókat. Ez – erőforrás hiány miatt – oda vezet, hogy különböző személyiségtípusokat és képzettséget igénylő funkciókat egyazon személy lát el, s míg egyik területen jól teljesít, egy másikon – szükségszerűen – csak átlagos, vagy átlagon aluli eredményességre képes⁸³.

⁸⁰ Csoba 45.o.

⁸¹ Geskó et al. 34.p.

⁸² uő 74.p.

⁸³ uő 73.p.

II.5.3. Flexicurity és rugalmas munkaviszony

Az atipikus foglalkoztatási formák az Európai Unióban az 1970-es évek közepe óta állnak a figyelem középpontjában. Állítható, hogy a kilencvenes évektől kezdődően ezeknek a munkavégzési és szerződési formáknak a megjelenése tekinthető az európai munkajog és joggyakorlat legdinamikusabban fejlődő területének, ami meghatározó szerepet játszott az Unió munkaerőpiaci rugalmasságának növelésében is⁸⁴. A központi kérdés az atipikus munkaviszonyok tekintetében az, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalókat megilletik-e ugyanazok a jogosultságok, mint a tipikusnak tekinthető munkaviszony keretében foglalkoztatott társaikat. E foglalkoztatási formák atipikus volta ugyanis nagyrészt abból adódik, hogy az ezredfordulóig egyfajta szabályozási vákuumban alakultak ki, laza szabályok között, legjobb esetben pedig a meglévő szabályok minimális alkalmazásával, ezért megjelenésük óta napirenden lévő kérdés azok szabályozásának és/vagy deregulációjának problematikája⁸⁵.

Az atipikus foglalkoztatási formák közül a részmunkaidős munkavállalók helyzetével foglalkozott először részletesebben az Uniós jogalkotás. A szabályozás igénye abból a felismerésből fakadt, hogy ez a rugalmas foglalkoztatási forma, a munkaidő csökkentésében való megállapodás teljesen a felek alkujára lett bízva, vagy a meglévő jogszabályok által került szabályozásra, melyek más modellre készültek, de a tagállamok többségében kezdetben a részmunkaidős foglalkoztatás gyors terjedése ellenére a jogalkotás háttérében maradt abban bízva, hogy a piaci önszabályozás megoldja a felmerülő problémákat. Végül az Európai Bíróság nagyszámú döntése hozott érdemi előrelépéseket a részmunkaidőben foglalkoztatottak védelme területén: gyakorlatilag e döntések szolgáltatták a mai szabályok alapjait⁸⁶.

A lisszaboni folyamat új lendületet adott a jogalkotásnak, amikor a 2010-ig létrehozandó tudásalapú gazdaságban a következő, egymással összefüggő célokat tűzték ki:

- (1) a gazdaságpolitikában a kutatási- és fejlesztési tevékenységek fejlesztését, a struktúrareform folytatását, a szolgáltatások szektorának további liberalizálását, és az európai pénzüpiacok és szabályaik egységesítését;
- (2) a foglalkoztatáspolitikában a foglalkoztatás mértékének növelését, hosszú távon a teljes foglalkoztatottság elérését;

⁸⁴ Kiss (szerk) 2001 409.p.

⁸⁵ uo 410-411.p.

⁸⁶ uo 419.p.

(3) a szociálpolitikában a társadalmi kirekesztés elleni küzdelmet, a szociális dialógus folytatását, és a humánpotenciál, az oktatás fejlesztését⁸⁷.

A 2003-as Wim Kok-jelentés szerint az EU versenyképessége és munkaerőpiacának sikeressége alapvetően attól függ, hogy mennyiben tud megfelelni az alábbi négy követelménynek:

1. a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása,
2. minél több ember, potenciális munkavállaló bevonása a munkaerőpiacra,
3. a humán tőkébe történő beruházás fokozása és eredményesebbé tétele,
4. jobb kormányzáson (*governance*) keresztül a szükséges reformok hatékonyabb megvalósítása⁸⁸.

Az atipikus munkaviszonyok szempontjából az 1. és 4. követelmény teljesítése bír kiemelkedő jelentőséggel. A munkaerő-piaci rugalmasságot fokozó tényezők, így az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében a jelentés a következő feladatokat fogalmazza meg: a rugalmas szerződési formák térhódításának elősegítése, a munkaerő-kölcsönzés intézményének elismerése, a részmunkaidős foglalkoztatás akadályainak elhárítása és a szociális védelmi rendszer olyan átalakítása, hogy az serkentse a mobilitást és a munkaerőpiaci státusok közötti áramlást⁸⁹.

Ebben az időszakban az Európai Unió által kitűzött célok talán reálisnak tűnhettek, azonban az azóta eltelt időszak rámutatott, hogy a lisszaboni célok teljesítéséhez nem volt – és továbbra sincs meg – a szükséges háttér. Ez jelenti részben a hiányzó tagállami elkötelezettséget is⁹⁰. Már a program félidős értékelésekor kiderült, hogy az impozáns célok elérése egyre távolibb, ezért a Bizottság megállapította, hogy „általában a megegyezés abban a tekintetben, hogy Európa még nagyon messze van attól, hogy valóra váltsa a lisszaboni stratégia által kínált változásokban rejlő lehetőségeket. Noha sem a diagnózist, sem pedig annak ellenszerét nem vitatja senki, a valóságban a végrehajtott előrehaladás mértéke elmarad a várttól”⁹¹. 2010-ben a program záró értékelésekor pedig megállapításra kerül, hogy többek között a munkaerő mobilitásának ösztönzése terén túl lassú volt a haladás ahhoz, hogy jelentős eredmények szülessenek, jóllehet az állam- és kormányfők is felszólítottak az

⁸⁷ Európai Bizottság 2005

⁸⁸ Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport jelentése: Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában! 3.p.

⁸⁹ uo.

⁹⁰ Modicz 111.p.

⁹¹ Európai Bizottság: Közlemény az Európa Tanács tavaszi ülészakának: Közös munkával a növekedésért és a munkahelyekért. A lisszaboni stratégia új kezdete. COM(2005) 24 végleges (2005. február 02.)

erőfeszítések fokozására, de a program nem generált szükséges mértékű lendületet a változások megindulásához⁹².

Az Európai Unió potenciális válasza a fent részletezett problémára a korábban tárgyalt fogalom, a *flexicurity*. Az egyedülálló modell egyes elemeinek, illetve az elgondolásnak első és eredeti implementációjára a 1990-es évek elején Dániában a szociáldemokrata Poul Nyrup Rasmussen kormánya alatt került sor. A módszer annak dán sikere alapján az akkori Európai Unió 15 tagállama esetében jó válasznak tűnt arra a kérdésre, hogy hogyan lehet erősíteni az EU versenyképességét azzal együtt, hogy a szociális biztonság tradicionálisan magas szintjét is megőrizzék. Ezt támasztotta alá az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és az Esélyegyenlőségi Ügyek Igazgatósága által 2004-2006 között finanszírozott IDELE (*Identification, Dissemination and Exchange of good practice in Local Employment development*) projekt vizsgálata is, mely olyan uniós példákat gyűjtött össze, amelyek szerint a munkanélküliek és gazdaságilag inaktívak részére nyújtott állami támogatások szintjének csökkentésével és a kirekesztett rétegek munka világába történő visszavezetését helyi beavatkozásként kezelve jelentős eredmények érhetők el⁹³. A *flexicurity* Dániában sikerrel működő modelljét Ausztria, majd Finnország, Svédország és Hollandia vette át módosítva az eredeti intézkedéseket, de megtartva azt a fő célt, hogy úgy érjenek el rugalmasabb munkaerőpiacot, hogy közben a szociális biztonság magas szintű marad. A jelentések és kutatási tapasztalatok alapján az eredményeket feltételezi a differenciált és magas szintű munkanélküli ellátási rendszer aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök preferenciájával, amely könnyebbé teszi az egyes munkahelyek közti váltás időszakát.

2005-ben az ILO Budapesten tartott 7. Európai Regionális Konferenciáján kiemelt téma volt a *flexicurity*, ahol többek közt kiderült, hogy folyó kutatások rációlnak arra a vélekedésre, miszerint a rugalmasabbá váló munkaerőpiacokon a stabil munkák eltűnnek. A közép- és kelet-európai országok munkaerőpiacain ugyanakkor ebben az időszakban (ami egyben a csatlakozást is jelentette az uniós munkaerőpiachoz) jelentős átalakulás ment végbe, ami vélelmezhetően a gazdasági átmenet alatt bekövetkezett leépítéseknek és a behatárolt munkahely-teremtési lehetőségeknek tudható be, de mindeközben a rugalmas foglalkoztatás hagyományos formái (határozott időre szóló szerződések, részmunkaidős állások, az önfoglalkoztatás) stabilnak bizonyultak, nőtt ugyanakkor a feketemunka aránya és alacsony maradt az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége.

⁹² Európai Bizottság 2010 5.p.

⁹³ idézi: Vukovich 19-20.p.

Az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és az Esélyegyenlőségi Ügyek Igazgatósága által felállított szakértői bizottság 2007. áprilisában Brüsszelben „Flexicurity Pathways” címmel tette közzé vitaanyagát, melyben négy lehetséges utat írt le a tagállamok számára. Vukovich a következőkben ismerteti a jelentésben foglaltakat.

2. táblázat
A flexicurity modellezése

Orvosolni kívánt munkaerőpiaci jellegzetesség	Ajánlott flexicurity útvonal
Kétosztatú munkaerőpiac, ahol a biztonságot nélkülöző és az állandó munkavégzés irányába történő elmozdulás lehetőségétől elzárt „kívülálló” magas aránya és a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók szigorú védelme jellemző.	A standard és nem standard foglalkoztatási formák közötti aszimmetria csökkentése a nem standard munkaszerződéseknek a munkaügyi jogszabályokban, a kollektív szerződésekben, a társadalombiztosítási szabályokban és az élethosszig tartó tanulást előmozdító stratégiákban történő részletes szabályozás útján. Egyúttal törekedni kell arra, hogy a standard foglalkoztatási formák is vonzóbbak legyenek a munkáltatók számára.
Kevéssé dinamikus munkaerőpiac, ahol nagy arányban szerepelnek a magas munkahelyi biztonsággal jellemezhető foglalkoztatottak, de elbocsátás esetén kevés alkalom van új munkahelyet találni	A vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodóképességének javítása a munkahely-változtatás biztonságának kidolgozásával és erősítésével.
Kielégítően dinamikus munkaerőpiac, ahol azonban korlátozottak az esélyek és nem kielégítő a megfelelő képzettségű munkavállalók keresletének és kínálatának egyensúlya, ami akadályozza a termelékenység növekedését.	Az esélyek és a képzettség hiányának kezelése, felgyorsítva a tudásalapú gazdasághoz történő közeledést a képzettség és a készségek javítását szolgáló beruházások növelésével.
Egyes csoportoknak a segélyekre támaszkodás túlzott mértéke vagy az informális gazdaságban való nagyarányú részvétel miatt kevés lehetőséget kínáló munkaerőpiac.	A segélyezett foglalkoztatási esélyeinek javítása, a jóléti szolgáltatásoktól való hosszú távú függés csökkentése, az informális gazdaság formálissá tétele, a változáshoz szükséges készségek és képességek javítása.

Forrás: Vukovich 2009. 24.p.

Már 2008-ban elkezdődtek a hatásvizsgálatok az egyes országokban, és uniós szinten is. Megállapításra került, hogy a célkitűzések dacára az európai munkaerőpiacon általánosan megfigyelhető jelenség a munkavállalókat ért negatív hatások kumulálódása. Különösen a nők és a fiatal munkavállalók tekintetében figyelhetők meg diszkriminatív hatások. A *flexicurity* alkalmazásával összefüggésben a kutatás eredményeként arra mutattak rá a szerzők, hogy bár a rugalmas munkahelyekkel a munkáltató és az ő elképzeléseinek megfelelő munkavállaló elvileg könnyebben találhatnak egymásra, de a munkaviszony megszüntetésének szélsőséges könnyítése nem segíti elő a sikeres foglalkoztatást. Ha ugyanis a fluktuáció magas egy társaságnál, akkor a humán erőforrásra fordított képzési, megtartást ösztönző költségek is csökkennek mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről, amely hosszú távon az eredményességet, hatékonyságot csökkenti⁹⁴.

Heyes 2011-ben a gazdasági válság munkaerőpiacra gyakorolt hatásait vizsgálta annak tükrében, hogy az egyes országok mennyiben alkalmazták a *flexicurity* modellben ajánlottakat. Megállapította, hogy azok az országok, amelyek a munkavállalói érdekvédelemnek, illetve általában a munkahelyvédelemnek egy magasabb szintjét tartották fenn a válság előtt, azok munkaerőpiacait kevésbé rázta meg a válság⁹⁵. A trend azonban szerinte is egyértelmű: az alacsonyabb védelmi szint.

Schmid 2010-ben állította, hogy a *flexicurity* modell praktikusán működésképtelen. „... sem az állam, sem közvetítő ügynökségek, mint munkaadók nem képesek modellértékűen megalapozni a jövő munkaerő-piacát”⁹⁶. Szerinte kizárólag a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott időre szóló munkaviszonyok és az önfoglalkoztatás népszerűsítésével lehet elérni a szélesebb körű foglalkoztatást Európában⁹⁷.

Az Európai Unió a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések tekintetében a 2014-2020-as tervezési időszakban nem határozott meg a korábbiaktól eltérő módszereket vagy útvonalat. A 2014-től érvényes foglalkoztatáspolitikai iránymutatás-tervezet szerint a Tanács által 2013. február 28-án elfogadott közös foglalkoztatási jelentésben foglalt, a tagállamok nemzeti reformprogram-tervezeteire vonatkozó vizsgálat azt mutatja, hogy a tagállamoknak továbbra is minden lehetséges erőfeszítést meg kell tenniük annak érdekében, hogy eredményeket érjenek el a következő kulcsfontosságú területeken: a munkaerő-piaci részvétel növelése és a strukturális munkanélküliség csökkentése, a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, képzett

⁹⁴ Pacelli et al. 41.p.

⁹⁵ Heyes 642.p.

⁹⁶ Schmid 7.p.

⁹⁷ uő 42-43.p.

munkaerő létrehozása, a munkahelyek minőségének javítása és az egész életen át tartó tanulás ösztönzése, az oktatási és a képzési rendszerek teljesítményének javítása minden szinten, valamint a felsőoktatásban részt vevők számának növelése, a társadalmi befogadás előmozdítása és a szegénység elleni küzdelem⁹⁸.

II.6. Az atipikus foglalkoztatás közgazdaságtani megközelítése

II.6.1. Jog és gazdaság – elméleti alapok

A jog és a közgazdaságtan kapcsolata az elmúlt évtizedekben fokozott érdeklődésre tart számot. A *jog gazdasági elemzése (economic analysis of law)* néven közismert elméletrendszer gyökerei az 1960-as évekig vezethetők vissza, kiemelkedő teoretikusa Richard Posner. Elméletének lényege, hogy a racionális döntéshozó ember tevékenységeit, döntéseit költségelemzéssel mérlegeli. Tágabb értelemben véve a gazdasági megközelítés azt jelenti, hogy az emberek minden cselekvésük előtt egyfajta költség-haszon elemzést végeznek, azaz a gazdasági jogelmélet hívei minden tevékenységben piaci cserét látnak. A elmélet szűkebb értelmű felfogása alapján a racionális mérlegelést kifejezetten a pénzbeli, vagyoni, anyagi jellegű előnyök és hátrányok számbavételére korlátozzuk⁹⁹. A jog gazdasági elemzésének számottevő nemzetközi irodalma ismert, és a nyolcvanas évektől az elmélet kritikai elemzése is megjelenik¹⁰⁰. A fontosabb tételeket a német jogirodalomban Schäfer és Ott foglalják össze¹⁰¹, kifejezetten munkajogi vonatkozásait pedig Dau-Schmidt dolgozza fel az angolszász jogra vonatkoztatva¹⁰². Vékás Lajos ezt írja 2007-ben: „Maga a jog gazdasági elemzésének elmélete kétségtelenül tudományágunk egyik legnagyobb hatású szellemi áramlatává vált a 20. század utolsó harmadában”¹⁰³.

Cserne Péter úgy foglalja össze az elméletet, hogy az általánosságban úgy értelmezi a jogot, mint egy „árrendszert”, ösztönző rendszert, vagyis mint racionálisan cselekvő, érdekeiket követő egyének cselekvését befolyásoló korlátok egyikét. A jog gazdasági elemzésének három fő irányzata határozható meg:

- (1) a jogszabályok hatásának előrejelzése elsősorban a mikroökonómiai elmélet alapján;

⁹⁸ Európai Bizottság 2013 4.p.

⁹⁹ Tóth J. 2004.

¹⁰⁰ pl. Eidenmüller 323.p.

¹⁰¹ Schäfer – Ott 2012.

¹⁰² Dau-Schmidt 2009.

¹⁰³ Vékás 1563.p.

- (2) annak meghatározása, hogy valamely helyzetben közgazdasági értelemben milyen szabályozás hatékony, s ennek alapján javaslat megfogalmazása;
- (3) a jogszabályok és döntések előrejelzése közgazdaságtani modellek segítségével, ilyen módon a közösségi döntések elméletének alkalmazása¹⁰⁴.

A fentiek munkajogi, azon belül atipikus munkaviszonyokra vonatkoztatása kézenfekvő a szakirodalom ismeretében. Ad (1) Az atipikus munkaviszonyok kormányzati ösztönzését jellemzően hatásvizsgálatok készítik elő, amelyek valószínűsítenek egyfajta eredményt a jogszabály-változásokhoz kapcsolódóan. Ilyen hatástanulmány a magyar gyakorlatban is ismert¹⁰⁵. Ad (2) A hatékonysági vizsgálatok tekintetében a már meglévő nemzeti és nemzetközi statisztikai adatok feldolgozása és elemzése a közgazdaság-tudomány egyik eszköze, amellyel – a korábbi tapasztalatok értékelését követően – javaslatok fogalmazhatók meg a jogalkotás számára¹⁰⁶. Ad (3) több szerző is idézi például Edward Lazear tanulmányát¹⁰⁷, amelyben a közgazdasági hasznosság-elmélettel támasztja alá, hogy a munkavállalók védelmét szolgáló, végkielégítést védő munkajogi szabályok egy bizonyos szint felett kontraproduktívak.

A jog gazdasági elemzésének kifejezetten a munkajogra vonatkozó irodalma jóval szűkebb, és elsősorban az angolszász jogterületről származik. A magyar szakirodalomban Szalai Ákos foglalkozik részletesebben a munkajogviszonyok gazdasági elemzésével¹⁰⁸. Joggazdaságtani értelemben a munkaszerződés és a munkaviszonyok alapfunkciója a heterogén munkavállalók és a heterogén állások összepárosítása. E folyamat során mind a munkavállaló, mind a munkáltató el akarják titkolni egymás elől a negatív jellemzőiket, így könnyen lehet, hogy nem kölcsönösen előnyös szerződések jönnek létre. A felek között azonban a munkáltató hierarchikusan erősebb pozícióban van, amely a klasszikus munkajogi érvelés szerint torzító hatású, ezért a felek viszonya erős szabályozásra szorul. A joggazdaságtani elmélet szerint azonban a felek hatékonyabban tudják különböző eszközökkel (hatékony bérezési rendszer, képzési költségek megosztása, egyéni motivációt erősítő ösztönzők) feloldani az érdekkonfliktusait, mint a jogalkotó¹⁰⁹. Ebben az összefüggés-rendszerben az atipikus

¹⁰⁴ Cserne 2012 177-178.p.

¹⁰⁵ pl. Geskó et al: Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei – Atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjai. Konszenzus Budapest, 2011.

¹⁰⁶ pl. Kézdi Gábor (szerk) Közelkép. Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálata. MTA Közgazdaságtudományi Intézet. 2011.

¹⁰⁷ Lazear 1990 699.p.

¹⁰⁸ Szalai Ákos 2013 588-604.pp.

¹⁰⁹ Szalai Ákos 2013 592-594.p.

foglalkoztatási formák növelik a gazdasági hatékonyságot, és a munkavállalóra nézve rugalmasabb szabályok növelhetik az egyéni elégedettségi szintet is¹¹⁰.

Az Európai Unió munkaügyi szemlélete gazdasági tényezőkkel erősen átítatott, sőt, mondhatjuk, hogy a munkajogi szabályok harmonizációjával és fejlesztésével összefüggésben egyértelműen a gazdasági racionalitás szempontjait helyezi előtérbe. Meg kell jegyezni, hogy a munkajognak a szociális jog és a gazdasági érdekek mentén való értelmezésének magyar szakirodalmi forrásai is ismertek¹¹¹.

II.6.2. Új gazdaság – új típusú munkaviszonyok

Az új gazdaság fogalmát közgazdaságtani berkeken belül is sokan sokféleképpen értelmezik. Abban azonban egyetértés van, hogy az „új gazdaság” termelékenységben, foglalkoztatásban és gazdasági növekedésben az elmúlt években végbe ment rohamos változásoknak a gyűjtőszava. Az új gazdaság központi jellemzője, hogy az információs és kommunikációs technológiák ugrásszerű fejlődése és alkalmazása innovációk egész sorát eredményezi¹¹², olyan korszak, amelyben a régi gazdaság egy újnak adja át a helyét, mégpedig olyannak, melyet az információ, a kutatás, a tudás és a technológia vezérel. Az új gazdaság, mint fogalom párjaként az információs társadalom fogalma is megjelenik, amely szintén az elmúlt évek társadalmi-gazdasági változásainak leírására szolgál. A változások értelmezésének közös elméletét abban fogalmazhatjuk meg, hogy az információk termelése, elosztása, felhasználása megváltoztatja a gazdaság szerkezetét, és új alapokra helyezi az emberi – gazdasági, szociális, kulturális – viszonyokat is. Az információtechnológia átformálja az egyes ember mindennapi életét¹¹³. A fentiekkel összefüggésben pedig elkerülhetetlenül alapjaiban formálja át a munkaviszonyokat is. A távmunka széles körű elterjedése mindenképpen összefüggésbe hozható az új gazdasággal. Ugyanígy az otthoni munkavégzés jelentőségének növekedése, amely nem feltétlenül jelenik meg a munkaviszonyokban, minthogy nem minden országban találunk szabályokat erre a típusú munkavégzésre.

Az Egyesült Államokban a *home office* típusú munkavégzés nem a munkaviszonyt szabályozó jogforrásokban jelenik meg, hanem a adózás rendjéről szóló szabályok között,

¹¹⁰ Id. erről bővebben: Schmeißer 2013 48-49.p.

¹¹¹ pl. Kun 2013 és Kiss György 2013, Gács 2005.

¹¹² Székely-Doby 2003 18-20.p.

¹¹³ Báger et al 22.p.

minthogy ezek határozzák meg, hogy *home office* működtetése esetén mely költségek számolhatók el a munkavégzéssel összefüggésben¹¹⁴. Szintén az Egyesült Államok terminológiájában jelenik meg a *home based business*, amely olyan otthoni munkavégzést jelent, amely nem munkavállalóként, hanem önálló vállalkozóként működtetett üzleti tevékenység folytatása, az atipikus munkaviszonyok általános terminológiájában önfoglalkoztatóként megjelenő tevékenység¹¹⁵.

A magyar jogban a munkáltató telephelyétől eltérő helyen való munkavégzés szabályait egyrészt a kirendelés és a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések tartalmazzák, amelyek esetében a munkavállalót jellemzően tipikus munkaviszony keretében foglalkoztatják. A szűkebb témánk szempontjából a munkahelytől eltérő munkavégzési hely a bedolgozói és a távmunkaviszonyokat érinti leginkább, amelyek nevesítése az Mt-ben mutatja e jogviszonyok fokozott megjelenését a gazdaságban.

II.6.3. Atipikus munkaerő és gazdasági hatékonyság

A merev, hagyományos munkaviszonyokkal szemben atipikus munkaviszony esetén a vállalat (munkáltató) a foglalkoztatottainak számát és azok képességeit rövid idő alatt a változó piaci körülményekhez igazíthatja. Ezáltal könnyen mozgatható erőforrássá változtatja a munkát, s így a társaság – a gyors reagálás képességén túl – komoly költségmegtakarítást könyvelhet el. Az Egyesült Államokban kimutatták, hogy azokban az államokban, amelyekben az atipikus foglalkoztatás szintje magas volt, jóval alacsonyabb általános bérnövekedés volt kimutatható a kilencvenes években, mint azokban, amelyekben az atipikus foglalkoztatás szintje alacsony volt. Vagyis a vállalatok (általában) valóban megtakarítást érhetnek el közvetlen foglalkoztatási költségeikben atipikus munkaerő alkalmazása esetén¹¹⁶. Kérdés azonban, hogy ez milyen tranzakciós költségekkel jár. A gazdasági szakirodalom nagy része szerint a vállalatok elsősorban az alapvető versenyelőnyök meghatározó területén foglalkoztatnak állandó alkalmazottakat, vagyis azokon a területeken, amelyek a vállalat megkülönböztető jellegét adják, míg az atipikus munkaerő alkalmazása leginkább ezen a területen kívül jellemző. A szűken vett termelést, a könnyen másolható folyamatok fejlődő országokba való kihelyezése folytán az anyavállalatok inkább speciális tudástőke,

¹¹⁴ A hatályos jogszabályokat az Egyesült Államok kormányának egyik ügynöksége tartja nyilván: Internal Revenue Service IRS - Publication 587, Business Use of Your Home. <http://www.irs.gov/publications/p587/index.html> (2014. április 16.)

¹¹⁵ Beale 2004 I.p.

¹¹⁶ Szabó – Négyesi 61.p.

tudásarchitektúrák kifejlesztésén dolgoznak, amelyhez kevesebb számú állandó alkalmazott szükséges. A programozható, rugalmas gyártóberendezésekkel együtt a folyamat azt eredményezi, hogy egyre több az olyan munka, amely kevésbé vállalat-specifikus, azaz könnyebben helyezhető piaci alapokra. Vagyis a viszonylag nagy szociális biztonságban lévő állandó foglalkoztatottak egyre inkább csökkenő körét az atipikus foglalkoztatottak növekvő gyűrűje veszi körül a vállalatban és a piacon¹¹⁷. Debra Hevenstone fejlett OECD-államok atipikus munkaerőpiacát vizsgálta 30 ország bevonásával, és 3 terület górcső alá vonásával: az önfoglalkoztatás, a részmunkaidő és a határozott idejű munkaviszonyok tekintetében elemezte a rendelkezésre álló statisztikai adatokat 2005-ből. Megállapította, hogy e három foglalkoztatási forma elterjedtsége korrelációt mutat: minél több az önfoglalkoztató, annál több részmunkaidős és határozott időre foglalkoztatott figyelhető meg. Ha egy országban általánosan elfogadott és támogatott a vállalkozói életforma, akkor az atipikus foglalkoztatás más formái is elterjedtek, mivel azok elsősorban a vállalkozási igényeket elégítik ki. A tanulmány megállapította azt is, hogy egy fejlett országban, ahol a szociális ellátások széles skálája biztosított, kevésbé jellemző az önfoglalkoztatás, ugyanakkor a részmunkaidő és a határozott idejű szerződések száma az átlagosnál magasabb, mert a dolgozók egy része a viszonylagos jólét miatt a kisebb munkaterhet jelentő jogviszonyok megteremtésében lesz érdekelt¹¹⁸. Ogura az angolszász, kontinentális és japán munkaviszonyok vizsgálata során azt is megállapította, hogy ahol a munkaszerződések egyes feltételeit, részletszabályait a kollektív szerződések szabályozzák, illetve erős a szakszervezeti képviselő, ott is a hagyományos munkaviszony-típusok dominálnak¹¹⁹.

Seres szerint a részmunkaidős foglalkoztatás részaránya és terjedése összefüggést mutat a vállalati és vállalatközi koncentrációs folyamattal, illetve a vállalatok és a gazdasági egységek méretével. Ennek oka az, hogy ahogy nő egy-egy gazdasági egység mérete, azzal párhuzamosan növekvő mértékben elkülönítik egymástól a különböző dolgozói csoportok munkaterületeit. Ennek során a vállalatok kihasználják azt a költségmegtakarító lehetőséget, hogy kombinálják a rutinfeladatok végzését és a szaktudást, speciális ismereteket igénylő munkát. Minél nagyobb egy gazdasági egység, annál nagyobb lehetőség van szétválasztani a feladatokat olyan részműveletekre, amelyek elvégzéséhez nem kell szakképzettség, és így figyelemre méltó megtakarítás érhető el a munkabéreköltségekben. A munkafeladatok

¹¹⁷ uo.

¹¹⁸ Hevenstone 51.p.

¹¹⁹ Ogura 10.p.

funkcionális differenciálódásának növekedése közeli kapcsolatban van a foglalkoztatás szerkezetének változásával: lehetővé teszi a részmunkaidő arányának növelését a teljes munkaidős foglalkoztatás rovására¹²⁰.

Kalleberg és szerzőtársai az Egyesült Államok nagy foglalkoztatóinak vizsgálatát követően jutottak arra megállapításra, hogy az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szerződések számának növekedését a költséghatékonyság, és a vállalati bizonytalanságok csökkentésére alkalmazzák nagyobb számban. Vállalati bizonytalanság alatt értik azokat az eseményeket, amelyek a munkaerő-szükséglet hullámlását eredményezik, ilyen esetekben könnyebb a kölcsönzött munkaerővel átmenetileg feltölteni az alkalmazotti létszámot, mint egy köztes, állandó létszám számára váltakozó munkaterhet szerződés-módosításokkal követni¹²¹.

A magyar viszonyokra vetítve mindezt, Geskó és szerzőtársai szerint „a legtöbb olyan munkafolyamat, amely az erőforrások helyhez kötött használatától, a gyártástól, szalagmunkától eltér, így a szellemi tevékenységek gyakorlatilag egésze és a szolgáltatások jelentős része térben és időben atipikusan is szervezhető”¹²².

Finna megállapítja, hogy „a munkaerő-piaci rugalmasság egy olyan üzleti cél, melynek lényege a változó környezeti követelményre történő – a hagyományos foglalkoztatási modellnél – gyorsabb, eredményesebb és hatékonyabb válaszadás. Ez pedig olyan eszközökkel érhető el, melyeket rugalmas munkavégzési gyakorlatnak nevezünk”¹²³.

Geskó és szerzőtársai a magyarországi atipikus munkaviszonyok elemzése során azt állapították meg, hogy az atipikus foglalkoztatás iránti munkaadói igényt nem elsősorban gazdasági vagy üzleti tényezők határozzák meg, hanem a gazdasági társaság olyan tényei, amelyek a lojalításra, bizalomra, menedzsment attitűdökre, és korábban rögzült foglalkoztatási szokásokra vezethetők vissza. A munkavállalói oldalról a megélhetés és az életviteli sajátosságok, munkáltatói oldalról pedig a versenyképesség fenntartásához szükséges költségérzékenység a meghatározó motivációs tényezők. A két motivációs halmaz metszete igen szűk, így „az önkéntes, szabad döntéseken alapuló megegyezés helyett a kényszerek mentén terjednek az atipikus formák”¹²⁴.

¹²⁰ Seres 2011 355.o.

¹²¹ Kalleberg et al 546-547.p.

¹²² Geskó et al. 37.p.

¹²³ Finna 2008. 8.p.

¹²⁴ Geskó et al. 9.p.

Egy kanadai kutatás eredményei azt mutatják, hogy az atipikus munkakörben foglalkoztatottak gazdasági helyzetére nézve is számottevő hatással bír a foglalkoztatás módja. Megállapították, hogy az atipikus formában foglalkoztatottak kevesebb munkaórát dolgoznak, és ezért kisebb órabért is kapnak, mint a tipikus munkavállalók. Az atipikus formában alkalmazottaknál nagyobb arányban fordul elő év közbeni munkahely-váltás vagy veszteség, illetve a háztartások bevételei is jóval elmaradnak azokétól, akik tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak¹²⁵. Az atipikus formában foglalkoztatottak között magasabb a fiatal és a női munkavállalók aránya¹²⁶. Hasonló megállapításra jutottak holland kutatók is, akik a fiatal munkavállalók tekintetében észlelték, hogy az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők nagyobb eséllyel kerülnek atipikus foglalkoztatás keretében a munkaerőpiacra, mint a magasabban kvalifikáltak, és jellemzően kevesebbet is keresnek, mint a tipikus foglalkoztatottak¹²⁷.

Az atipikus foglalkoztatottak csoportján belül is külön kezelhető azok köre, akik életvitelszerűen olyan munkahelyeken dolgoznak, ahol magas a munkaerő fluktuációja, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében végeznek munkát folyamatosan változó munkahelyeken. Velük kapcsolatban kérdésként merül fel, hogy milyen megbízhatósággal őrzik meg az előző munkahelyükön birtokukba jutott bizalmas információkat akkor, ha gyakorlatilag semmilyen érzelmi-gazdasági kapcsolat nem alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között¹²⁸.

II.7. Az önfoglalkoztatás, mint az atipikus foglalkoztatási viszonyok állatorvosi lova

A korábban ismertetett elméletek, amelyek a jogtudomány, politikatudomány és szociológia tárgykörében születtek, egyértelművé teheték az olvasó számára, hogy az atipikus foglalkoztatási viszonyok kategóriája sem tudományterületeken belül, főleg nem azok együttes vizsgálata során nem mutatja a homogenitás apró jeleit sem. Ennek alátámasztására kiváló példa az önfoglalkoztatás megítélése a szakirodalomban. Állatorvosi lónak azért is tekinthetjük, mert az önfoglalkoztatás definiálásán és csoportosításán keresztül eljuthatunk egyfajta nyugvópontra, ami az atipikus munkaviszonyok jogtudományi megközelítését illeti.

¹²⁵ Kapsalis – Tourigny 2.p.

¹²⁶ uő 6-7.p.

¹²⁷ De Vrier – Wolbers 523.p.

¹²⁸ Benner 41.p.

II.7.1. Önfoglalkoztató, önálló munkavállaló vagy önálló vállalkozó?

Az atipikus foglalkoztatási viszonyok kapcsán felvetett probléma merül fel az önfoglalkoztatókkal összefüggésben is, minthogy egységes terminológia hiányában az idegen nyelvű elnevezések (amelyek egyébként szintén gyűjtőkategóriát jelentenek) többféle magyar nyelvi megfelelőjével állunk szemben. Az angolszász jogi és gazdasági irodalomban elterjedt *self-employed* fogalom még idegen nyelven sem rendelkezik egységes tartalommal, nemhogy annak fordításai.

Az elhatárolási szempontok között elsőbbséget élvez az ILO 1993-as iránymutatása¹²⁹, amely a munkavállalók csoportosítása során elsősorban az ún. „fizetett munkavállalók” (*paid employment, emploi rémunéré*) kategóriáját határolja el az önfoglalkoztatókétól (*self employed, emploi à titre indépendant*). Ezek alapján fizetett munkavállalónak az tekinthető, aki munkaszerződés alapján végez munkát olyan munkáltató számára, aki előre meghatározott munkabért fizet függetlenül attól, hogy a munkáltató milyen üzleti eredményt ért el. A munkaeszközöket a munkáltató biztosítja, akinek megfelelő utasításai alapján végzi tevékenységét a munkavállaló. Önfoglalkoztatók esetében a munka ellentételezése nagyban függ a tevékenység eredményétől, amelynek kockázatát a vállalkozó maga viseli, aki egyben a döntéshozó is a munkavégzéssel összefüggésben.

Az európai uniós szabályok érintetlenül hagyják a nemzeti jogban kialakult fogalmakat, mivel mindmáig nem alakult ki egy általánosan kötelező uniós jogi önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük. Ehelyett a letelepedés szabadságának biztosításánál azt tekintik önfoglalkoztatónak, aki nem minősül az uniós jog alapján munkavállalónak. A munkavállaló fogalmának a szabad mozgással kapcsolatban kialakított uniós tesztje viszont az alárendeltségre épül, így önfoglalkoztatónak minősülnek a gazdasági függésben, de nem alárendeltségben dolgozók is¹³⁰.

Összefoglalva a jogirodalmi hiányosságokat, Gyulavári (helyesen) megállapítja, hogy „az önfoglalkoztató (...) egy parttalan, nehezen definiálható, valójában nem (munka)jogi fogalom, amely elsődlegesen az uniós munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését, illetve a szabad mozgás jogának és a letelepedés szabadságának elhatárolását szolgálja”¹³¹.

¹²⁹ ILO: Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE) 1993 január. 5-6. pontok alapján határozható meg az egyes kategóriák pontos tartalma.

¹³⁰ Gyulavári 2014 37.p.

¹³¹ Gyulavári 2014b 9.p.

A fogalmi meghatározatlanság a témakör interdiszciplináris jellege miatt számottevő zavart okozhat. Hárs Ágnes például az atipikus munkaviszonyok statisztikai elemzése során az önfoglalkoztatókkal kapcsolatban a következőket veszi alapul: „Ide szokás sorolni (a) az egyéni vállalkozókat és (b) a társas vállalkozások tagjait, valamint (c) a szövetkezeti tagokat. Emellett szokásosan megkülönböztetik a segítő családtagokat, elemzésünkben őket az egyéni vállalkozókkal összevonva mutatjuk be. Az önfoglalkoztatók között vizsgáljuk végül (d) az alkalmi munkásként foglalkoztatottakat, bár ők valójában nem önfoglalkoztatók, hanem alkalmazottak, alkalmazásuk azonban a munkapiachoz lazán, az előzőekben leírtaktól eltérően kapcsolódik”¹³². Fentiek nyomán megállapítható, hogy a statisztikai adatok elemzése kapcsán igen körültekintően kell eljárni, hiszen a Hárs által felsorolt kategóriákból az egyéni vállalkozók a vitathatatlan elem, a többi tekintetében fenntartásokkal kell élnünk, különösen az Mt-ben kifejezetten munkavállalóként nevesített alkalmi munkavállalókat.

Gyulavári az önfoglalkoztató jogállásával kapcsolatban összefoglalóan megállapítja, hogy az érintett személy nem áll mással munkaviszonyban, nincs alárendeltségi, személyi függőségi viszonyban egy munkáltatóval, illetve gazdaságilag sem függ egy személytől. Az önfoglalkoztató „parttalan, nehezen meghatározható fogalom, amely elsődlegesen az uniós munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését, illetve a szabad mozgás jogának és a letelepedés szabadságának elhatárolását szolgálja”¹³³.

Bankó a terminológiai bizonytalansággal kapcsolatban összefoglalóan megjegyzi, hogy az önfoglalkoztató kategória alkalmas a probléma felvázolására, de nem tekinthető a nemzeti jogrendekben alkalmazható univerzális tételes jogi terminológiának¹³⁴.

A továbbiakban önfoglalkoztató alatt – a disszertáció keretei között – azokat értjük, akik egyéni vállalkozóként, egyéni céggént, illetve gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként végeznek munkát¹³⁵.

II.7.2. Az önfoglalkoztatókra vonatkozó normák és azok munkajogi vetületei

Az önfoglalkoztatók munkavégzésének legfontosabb eltérése a korábban ismertettekhez képest az, hogy az egyetlen olyan munkavégzési forma, ahol nem kerül sor munkaszerződés létrehozására, hiszen a munkaviszonynak nincsenek „felei”. Ugyanakkor munkavégzés

¹³² Hárs 2012 43.p. Letölthető: http://elorejelzes.mtaki.hu/_downloaddoc.php?docid=66&mode=articles (2014. április 15.)

¹³³ Gyulavári 2014a 62.p.

¹³⁴ Bankó 2008 206.p.

¹³⁵ Hasonló terminológiai megközelítést alkalmaz Gyulavári is: 2014a 66-67.p.

történik, de nem az önfoglalkoztatónál, hanem más személy megbízása alapján. A szakirodalomban ezért ismert a kvázi-önfoglalkoztató, vagyis az a személy, aki valójában más számára végez munkát de nem munkaviszony, hanem megbízási vagy vállalkozási jogviszony keretében. E kapcsolatok egy része kifejezetten a munkaviszony elkerülését szolgálja, míg más részük a felek valós szándékát tükrözi. A munkajog számára az alapproblémát éppen ez a tapasztalat okozza, hogy ti. munkát végző sok személy kívül rekedt a munkavállalókat védő szabályok hatálya alól. Azok az önfoglalkoztatók, akik saját célzott elhatározásukból, vállalkozóként saját üzletüket irányítják, több ügyfélnek, megrendelőnek dolgoznak, munkaeszközeiknek és az általuk használt infrastruktúrájának maguk a tulajdonosai, és maguk viselik tevékenységük gazdasági kockázatát, illetve maguknak termelnek profitot, valamint lehetőségük szerint alkalmaznak további munkavállalókat, nem szorulnak rá a munkajogi védelemre. Ma viszont a tipikus önfoglalkoztató nem rendelkezik munkaeszközökkel és nem alkalmaz munkavállalókat, azaz pozíciója – szociológiai értelemben – megtévesztésig hasonlít a munkavállaló pozíciójához. Az önálló munkavégzésre irányuló szerződés ellenére ugyanabban a pozícióban van a gazdasági függőség tekintetében, mint a munkavállaló, és szüksége lenne arra a munkavállalót megillető védelemre, amelyből a szerződése alapján nem részesül¹³⁶. Gyulavári szerint ezen utóbbi munkavállalók a munkaviszonynak nem minősülő, de gazdaságilag függő munkavégzést fedő jogviszonyok nem az önfoglalkoztatás körébe tartoznak, hanem egy ún. szürke zóna átmeneti jogviszonyai közé¹³⁷. Ennek a helyzetnek a legnagyobb veszélye az, hogy az érintett munkavállalók, a kvázi-önfoglalkoztatók munkajogi és szociális védelem nélkül maradnak. Ez a veszély csak úgy hárítható el, ha a mindenkori kormányzat a színlelt önfoglalkoztatással szemben szigorúan lép fel, és ezzel párhuzamosan megteremti a kvázi-önfoglalkoztatók tényleges munkajogi státusát, ami elsődlegesen szociális jogokat garantál. Gyulavári szerint az európai nemzeti jogalkotás általában csak a szigorú fellépésig jut el, de a megfelelő munkajogi és szociális védelem biztosításának jogi feltételei hiányoznak¹³⁸.

Az Európai Unióban ugyanakkor már 1986-ban született irányelv arról, hogy az önálló vállalkozóként dolgozók egyrészt nemi alapon egyenlő bánásmódban részesüljenek¹³⁹, másrészt felszólította a tagállamokat a szükséges intézkedések meghozatalára, amellyel biztosítják, hogy ha valamely tagállamban az önálló vállalkozók számára járulékfizetésen alapuló szociális biztonsági rendszer működik, az önálló vállalkozók szociális biztonsági

¹³⁶ Bankó 2008 207.p.

¹³⁷ Gyulavári 2014a 65.p.

¹³⁸ Gyulavári 2009 86.p.

¹³⁹ 86/613/EGK 4-5. cikkek

rendszere által nem védett házastársak önkéntesen beléphessenek valamely járulékfizetésen alapuló szociális biztonsági rendszerbe¹⁴⁰. Ezek csupán minimális feltételek, ugyanakkor potenciálisan mérséklék az önfoglalkoztatók szociálisan kiszolgáltatott helyzetét.

A tudományos álláspontok között említésre méltó Rolf Wank elmélete, amely szerint a munkavállaló fogalmát ki kell terjeszteni minden gazdaságilag függő munkavégzésre, amely a következő kritériumokon alapul: szerényes munkavégzés más személy igénybevétele nélkül, egyetlen munkáltató számára, saját eszközök és saját tőke nélkül, más szervezetrendszerébe tagolódva¹⁴¹.

Mínthogy az ilyen, önfoglalkoztatónak tekintett munkát végzőkre a munkajog illetve az Mt. hatálya nem terjed ki, ezért jogviszonyukat a megbízójukkal, illetve a velük egyébként jogviszonyban állókkal kizárólag a polgári jog szabályozza, illetve annak diszpozitivitása miatt maguk a felek. A foglalkoztatáspolitikai eszköztárban azonban egyre nagyobb teret kap a csoportos létszámleépítés vagy átszervezés, esetleg a válság következtében beszűkülő gazdasági lehetőségek miatt elbocsátott munkavállalók önfoglalkoztatásának támogatása. Az Európai Unió „Európa 2020” stratégiájának része a foglalkoztatás uniós szinten történő 75%-os szintre emelése, amelynek deklaráltan része az önfoglalkoztatás és a vállalkozóvá válás támogatása is. A stratégián belül „Az új készségek és munkahelyek menetrendje” elnevezésű kiemelt kezdeményezés feladatként nevesíti, hogy meg kell szüntetni az önfoglalkoztatás útjában álló akadályokat¹⁴².

II.7.3. A kényszer-önfoglalkoztatás jogi problémái, illetve az önfoglalkoztatáson túlmutató kérdések

Gyulavári szerint a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok hagyományos népszerűsége két okra vezethető vissza: egyrészt a munkabért terhelő közvetlen költségek (adók és járulékok) csökkentésének lehetőségére, valamint a munkajogi szabályok kikerülésének könnyű és kézenfekvő lehetőségére. A munkaerő-piaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy az olcsóbb szerződési típus felé orientálódnak¹⁴³. Megállapítja, hogy az adójog és a társadalombiztosítási jog lassan, de biztosan tönkreteszi a munkajogot, hiszen egyre több, főleg kis- és középvállalkozásnál foglalkoztatott, így a munkajog védelmére

¹⁴⁰ 86/613/EGK irányelv 6.cikk.

¹⁴¹ Wank 2004 140.p. idézi: Gyulavári – Kártyás 2010 82.p. illetve Gyulavári 2014a.

¹⁴² A Bizottság közleménye: EURÓPA 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája COM(2010)2020 végleges 21.p.

¹⁴³ Gyulavári 2014a 109-110.p.

leginkább rászoruló alkalmazott adja fel munkajogviszonyát, és cseréli le a munkajog által biztosított előnyöket adózási előnyökre¹⁴⁴.

Dudás Ágnes szerint kényszervállalkozónak minősül az, aki elveszítette munkahelyét és munkaviszony létesítése helyett/mellett vállalkozást alapított, valamint az, aki számára munkahelye vagy kívánatosnak tartott jövedelemszintje megtartásának feltétele – a többnyire munkaszerződést helyettesítő – vállalkozási szerződéskötési képesség. Ennek megfelelően a kényszervállalkozói státusz fennállhat önállóan, de átmenetileg, vagy tartósan foglalkoztatási jogviszony mellett is¹⁴⁵.

Kansikas 2004-es kutatása szerint a kényszer-önfoglalkoztatással kapcsolatban a következő tények állapíthatók meg:

- (1) azon munkavállalók, akik alacsonyabban képzettek, információhiányban szenvednek, nagyobb arányban vannak kitéve a kényszervállalkozóvá válásnak;
- (2) a munkaviszonyukat elvesztő, és állás nélkül maradt korábbi munkavállalók nagyobb eséllyel válnak kényszer-vállalkozóvá csupán amiatt, mert a munkanélküliség nagyobb fenyegetettséget jelent számukra, mint a vállalkozói lét kockázatai;
- (3) a munkáltatói erkölcsi felelősségvállalás hiánya gyakori oka a leplezett munkaviszonyok kialakításának;
- (4) a munkáltatók egy részét az motiválja a kényszer-vállalkozók alkalmazásában, hogy ezzel áthárítják a jogviszonyból adódó kockázatokat a vállalkozóra;
- (5) az adó-optimalizálás mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalon motivációs tényező a kényszer-vállalkozóvá válás irányába¹⁴⁶.

Hogyan mutat túl a kényszer-önfoglalkoztatás saját magán? Maga a jelenség is mutatja azt az állapotot, amely a foglalkoztatási jogviszonyok interdiszciplináris megközelítése során megfigyelhető: a tudományterületek egymástól független, és egymást közel sem fedő tényállásokat és jogviszonyokat sorolnak az atipikus munkaviszonyok kategóriájába. Rávilágít egyben arra, hogy az atipikus munkaviszonyok egyik általános „felhasználási módja” a joggal való visszaélés (mint azt a későbbiekben a munkaerő-kölcsönzés kapcsán láthatjuk), illetve a gyengébb pozícióban lévő munkavállalói érdekek egyértelmű visszaszorítása. A kényszer-önvállalkozók csoportja az, akiket a munkáltató (illetve az ő esetükben megbízó) olyannyira kiszolgáltatott helyzetbe hoz, hogy még a munkajog világából

¹⁴⁴ Gyulavári 2014a 113.p.

¹⁴⁵ Dudás 2004 156.p.

¹⁴⁶ Kansikas 2007 54.p.

is mintegy „kítaszítja” a jogviszonyt, áthelyezve azt a polgári jog területére, megfosztva a vele szerződő felet a munkajog által biztosított minden védelemtől.

Az önfoglalkoztatás szociológiai és közgazdaságtani megítélése rávilágít egyben arra is, hogy a jogtudomány és társtudományai mennyire eltérő álláspontot képviselnek egy adott társadalmi jelenség kapcsán: míg a közpolitikai kommunikáció gazdasági mutatókra hivatkozással zászlajára tűzi az önfoglalkoztatás és vállalkozóvá válás támogatását, addig a szociológusok felhívják a figyelmet arra, hogy a lakosság egy jelentős része adottságok hiányában nem alkalmas a vállalkozói létre. Mindeközben a munkajog-tudomány számára az önfoglalkoztatók láthatatlanok.

II.8. Összefoglaló gondolatok az atipikus munkaviszonyok fogalmára vonatkozóan

A disszertáció célkitűzése, hogy arra a kérdésre választ adjon, hogy mely formákban és milyen módon működik Magyarországon az atipikus foglalkoztatás. Ehhez elsőként meg kellett vizsgálni azt, hogy mit is értünk – interdiszciplináris megközelítésben – atipikus munkaviszony alatt. A fogalmi elhatárolások körében a következő megállapításokra juthatunk:

(1) Nem adható interdiszciplináris meghatározás az „atipikus munkaviszony” terminusra, mivel a szociológia, a gazdaságtudomány és a jogtudomány nem azonos kiindulópontból tekintenek ezen igencsak heterogén jogviszonyok halmazára. Míg szociológiai értelemben az atipikus munkaviszonyok elsősorban azok, amelyek a határozatlan idejű, teljes munkaidős foglalkoztatáshoz képest a munkavállaló hátrányára térnek el az „áhitott” foglalkoztatási formától, addig a közgazdaságtan számára az atipikus foglalkoztatás szinte egy matematikai módszernek tekinthető a vállalkozások költséghatékonyságának fokozása érdekében. A munkajogtudomány ugyanakkor általában zsinórmértéknek tekinti a Munka Törvénykönyvében szabályozott foglalkoztatási formákat, illetve az Mt. hatálya alá vont jogviszonyokat, de nem tudja (legalábbis munkajogi szempontból) értékelni az olyan szerződéses viszonyokat, amelyekre a munkajogi kódex hatálya nem terjed ki.

(2) Munkajogi értelemben szükséges meghatároznunk az atipikus munkaviszonyokat, amelyek (legalábbis jelen disszertáció olvasatában a továbbiakban) a munkajog hatálya alá tartozó olyan jogviszonyokat jelentik, amelyek bármely elemében eltérnek a határozatlan időre szóló, teljes munkaidős munkaviszonytól. E tág értelmezési tartományon belül célszerű megkülönböztetni az Mt. által nevesített, de nem taxatív felsorolást jelentő jogviszonyokat,

amelyek „atipikusságát” maga a jogalkotó deklarálja a törvényhez fűzött indokolásban, noha kerüli az atipikus jelző használatát, illetve az Mt. hatálya alá vont munkaviszonyokat, amelyek részletszabályait más jogszabályok rögzítik. Az egyes jogintézmények bemutatására a későbbiekben a fenti logika mentén kerül sor.

(3) Szintén a munkajog-tudományi distinkció keretein belül külön halmazban kell foglalkoznunk azokkal a jogviszonyokkal, amelyek nem munkaviszonyok, hanem atipikus foglalkoztatási viszonyok, és amelyek tekintetében a társtudományok az atipikus munkavégzésre irányuló fogalmakat használják (adott esetben jogi értelemben pontatlanul atipikus munkaviszonyként azonosítva azokat). Véleményünk szerint ide tartozik az önfoglalkoztatás, mint a halmaz legfontosabb eleme, a megbízási jogviszony keretében végzett munka és általában azok a jogviszonyok, amelyeket kifejezetten a munkaviszony létesítésének elkerülése érdekében létesítenek a felek. E halmazzal kapcsolatban Gyulavári is megállapítja, hogy a fogalmi ellentmondásosság annak eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási formák munkajogi szabályozása nem egy átgondolt stratégia, hanem pillanatnyi érdekek, ötletek alapján szerveződik¹⁴⁷.

(4) Véleményünk és meggyőződésünk szerint a 21. század munkajogának a megállíthatatlannak tűnő gazdasági fejlődés, az ezzel összefüggő gazdasági nyomás erejének megfékezésére kell törekednie. Az elmúlt 30-40 évben megfigyelhető munkajogi liberalizáció, amelynek egyik fokmérője az atipikus foglalkoztatási formák térnyerése, a szociológia által dokumentált módon szorította vissza a munkavállalói érdekvédelmet. Ennek csak látszatra mond ellent a kollektív munkajog fejlődése, ugyanakkor az egyéni munkavállaló szintjén a kiszolgáltatottság mértéke – véleményünk szerint – nőtt. Az olyan munkavégzési formák, mint a munkaerő-kölcsönzés, a részmunkaidős foglalkoztatás vagy az osztott munkakörben történő munkavégzés a legritkább esetben jönnek létre azért, mert a munkavállaló kifejezetten arra törekedett, hogy ilyen jellegű jogviszonyt létesítsen. Lenkovic Barnabás ezt így fogalmazza meg: „A piac nem szervezheti minden részletében a társadalmi életet és nem hajthatja uralma alá az egyes embert, annak családi életét, etikai-vallási-kulturális értékrendjét”¹⁴⁸.

(5) A „*standard employment relationship*” – *SER* kifejezés a német jogirodalomból terjedt el, majd vált általánossá, mint szociológiai és gazdasági elméletek alapja, amelynek célja annak vizsgálata, hogy a munkaerő-piacra milyen hatást gyakorol a munkajogi szabályozás¹⁴⁹.

¹⁴⁷ Gyulavári 2014 249.p.

¹⁴⁸ Lenkovic 2013 354.p.

¹⁴⁹ ld. az eredeti elképzelést részletesen: Mückenberger 1985 és 1989.

Ennek kapcsán a modell egyfajta ideáltípust ad a jogalkotói beavatkozásra, amely beavatkozásnak elsődleges célja, hogy a megosztott munkaerőpiacon az egyre inkább perifériára szoruló munkavállalók számára biztosítsa a megfelelő munkajogi védelmet¹⁵⁰. E modell szerint az államok egyre szélesebb körben szabályozzák az atipikus munkaviszonyokat, amellyel bár emelik az egyes munkavállaló objektív védelmi szintjét, ugyanakkor párhuzamosan elismerik az egyre szaporodó számú atipikus foglalkoztatási forma létjogosultságát. Véleményünk szerint a jövőre nézve a jogalkotó számára a feladat nem az, hogy újabb és újabb jogintézmények bevezetésével tegyen „hivatalossá” foglalkoztatási formákat, hanem a fogalmi tisztázást követően egyfajta rendszert teremtsen, ahol minden munkaerő-piaci résztvevő számára egyértelmű, hogy jogviszonyából eredően mely jogokra és kötelezettségekre számíthat.

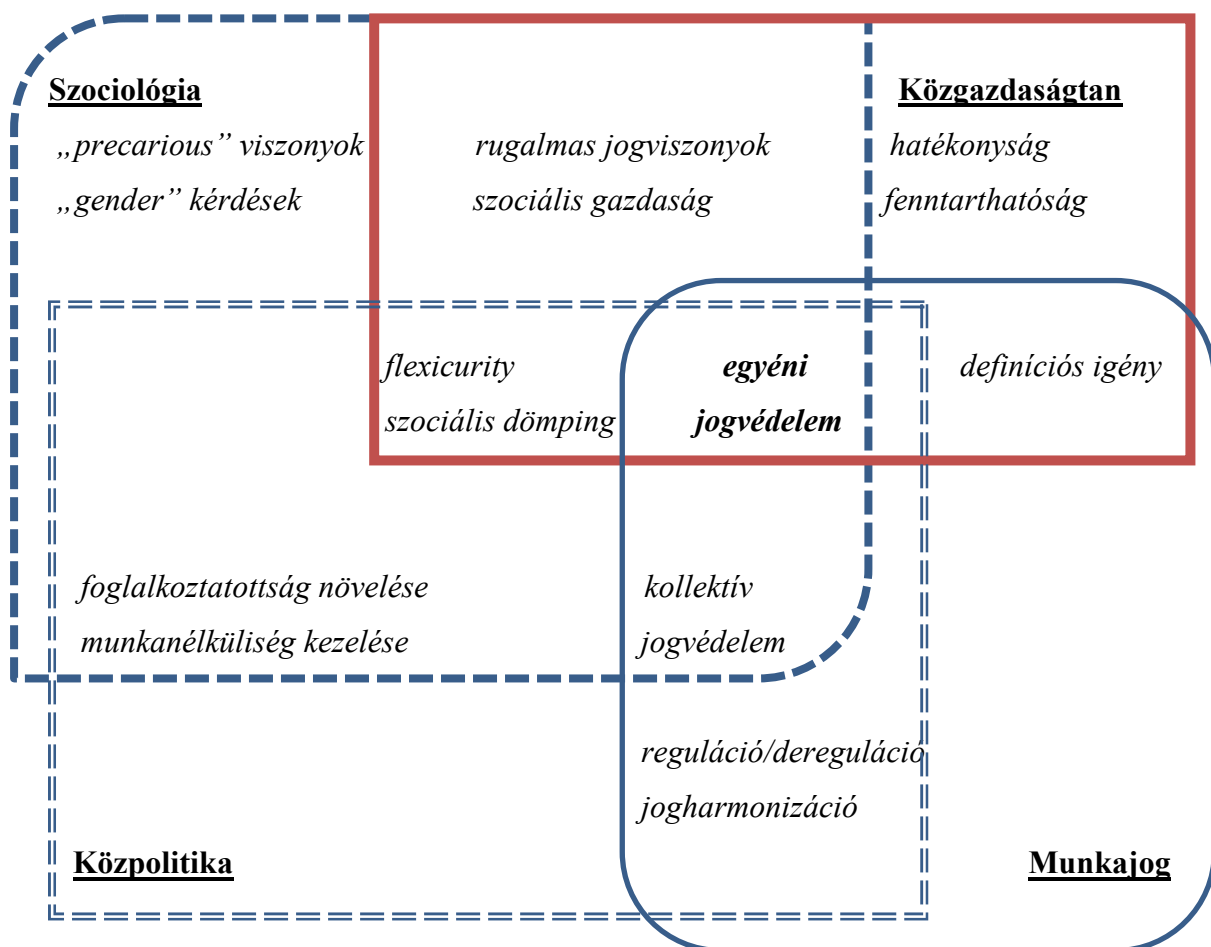
(6) Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítésű vizsgálatának egyik legfontosabb megállapítása, hogy a különböző tudományterületek eredményei és preferenciái igen szűk metszetű halmazt jelentenek. Az egyes szakértői és kutatócsoportok által fontosnak tartott – és ennek okán elsődlegesen vizsgált – kérdések és ezek eredményei talán azért is jelennek meg kis mértékben a társtudományok munkásságában, mert ez az eltérő nézőpont nem engedi meg az „elkalandozást” a fókuszról. A következő ábrán az általam vizsgált tudományterületek (munkajog-tudomány, közpolitika, közgazdaságtan és szociológia) közötti kapcsolati viszonyrendszer felvázolására törekszem.

Az elméleti szakirodalom alapján megállapítható, hogy a fent ismertetett tudományterületek egymást átfedő kérdéseket is vizsgálnak az atipikus munkaviszonyok megismeréséhez. Saját kutatási eredményeim alapján arra a megállapításra jutottam, hogy közös halmazt jelent az egyéni jogvédelem kérdése, praktikusán annak megítélése, hogy az egyes munkavállaló a munkaviszonyából eredően mely jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik, illetve e jogok és kötelezettségek milyen terhet és előnyöket jelentenek számára. Ugyanakkor a kollektív munkajog által tárgyalt kérdések véleményünk szerint már kevésbé vizsgálati tárgyai a közgazdaság-tudománynak (hacsak nem a hatékonyság egy negatív tényezőjeként), minthogy a kollektív munkajog elsősorban a munkavállalói érdekvédelem szempontjából bír jelentőséggel. Hasonlóan megállapítható, hogy bár a hagyományos munkajogi kutatási területek korábban nem érintették a *flexicurity* jelenségét, azzal élénken (és adott esetben ellentétes előjellel) foglalkozik a szociológia és a közgazdaságtan, illetve építik be az egyes eredményeket a politikai döntéshozó szervek. Ugyanakkor az elmúlt néhány évben –

¹⁵⁰ Deakin 2013 4-7.p.

elsősorban az uniós foglalkoztatáspolitikai előtérbe kerülésével, valamint a gazdasági válság elhúzódó hatásainak következményeként a munkajogtudomány egyre élénkebb érdeklődést tanúsít a *flexicurity* irányában. A kutatások és szakirodalom alapján a tudományos élet inkább a foglalkoztatáspolitikai felől közelíti a *flexicurity*hez. Elsősorban a szociológiai irodalom tárgyalja részleteibe menően a „*precarious*” vagy veszélyeztetett jogviszonyokat az atipikus foglalkoztatás keretében, mint ahogy a nemi különbségeket is elsősorban ezen a szakterületen elemzik.

Az atipikus foglalkoztatási viszonyok tudományos megközelítési fókuszpontjai
(saját szerkesztés)



A szociológiai tudományos eredmények sikeresen tereltek át olyan kérdéseket a közpolitika területére, mint a foglalkoztatottság növelése vagy a munkanélküliség kérdése, amelyek a munkajog számára még nem jelentenek vizsgálati tárgykört, minthogy éppen a munkaviszonyok világán kívül eső kérdésekről van szó, ennek megfelelően a közgazdaságtani fókuszon is kívül esnek. A közpolitika és munkajog állandónak mondható közös halmazát jelentik a regulációs és deregulációs kérdések, illetve e törekvések megfelelő aránya. A 2012-

es Mt. alapján láthatjuk, hogy pillanatnyilag az atipikus munkaviszonyok terén a regulációs irány erősödik. Szintén a munkajog és a közpolitika-tudomány számára jelent megoldandó problémát a jogharmonizáció, amely nem csak a – folyamatosan változó – Európai Unió normáknak való megfelelési kényszert jelenti, hanem nemzetközi szintű nyomást is az átjárható munkaerő-piacok megteremtése és fenntartása szempontjából. Ehhez kapcsolódóan már a közgazdaságtan számára is érdekes kérdésként jelenik meg a szociális dömping, mint gazdasági jelenség, másrészt a döntéshozók számára nyitott kérdés, hogy e folyamatok támogatásra vagy megfékezésre szorulnak-e.

Az ábra alapján is látható, hogy bár az atipikus munkaviszonyok számos további, releváns kérdést is felvetnek, a disszertáció a továbbiakban elsősorban a munkajog-tudomány számára aktuális kérdésekre koncentrálnak.

III. AZ MT-BEN NEVESÍTETT EGYES ATÍPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

III.1. A határozott idejű munkaviszony

Annak ellenére, hogy az Mt. XV. fejezete az atipikus szerződések között elsőként tárgyalja a határozott idejű munkaviszonyt, a tipikus munkaviszonyhoz képest ez mutatja talán a legkisebb eltérést. Ugyanakkor tény, hogy a korábban ismertetteknek megfelelően a határozott idejű munkaviszonyt nem csak a munkajog-tudomány, hanem a témával foglalkozó tudományos irodalom teljes köre az atipikus munkaviszonyok között tartja számon.

A határozott idejű munkaviszonyok közpolitikai megítélése történetileg változó. Míg az 1970-es években a legtöbb európai államban a határozott idejű foglalkoztatás tilalom alá esett, vagy igen szigorú szabályozásban részesült, addig az 1980-as évektől fokozatos liberalizáció figyelhető meg, elsősorban a munkanélküliség visszaszorítása érdekében¹⁵¹. Ugyanakkor a szociális szféra következetesen azt az álláspontot képviselte a határozott idejű munkaviszonyok kapcsán, hogy a terjedésük és a jogszabályi könnyítések visszalépést jelentenek a kivívott jogosultságokhoz képest¹⁵².

A KSH adatai alapján¹⁵³ a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya a 2000-es évek elejétől Európa-szerte stagnál, míg Magyarországon számottevően emelkedett. Az EU28 tagállamai közül kiemelkedően magas a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya Lengyelországban (26,9%), Spanyolországban (23,4%) és Portugáliában (21,4%), míg az EU28 átlaga 2013-ban 13,8% volt.

Magyarországon 2005-ben a mindössze 7%-nyi határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók aránya 2013-ra 10,8%-ra emelkedett, ezen belül is a fiatalabb korú munkavállalók között magasabb a határozott időben foglalkoztatottak aránya (2011-ben 14,4%).

A részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű foglalkoztatás Európai Unióban betöltött szerepét vizsgálva az elemzők arra a következtetésre jutottak, hogy a két atipikus foglalkoztatási forma között szoros összefüggés tapasztalható: a részmunkaidőre szóló szerződések sokkal nagyobb arányban kötődnek határozott időre, mint a teljes munkaidőre szóló szerződések. Magas azoknak az eseteknek a száma, amikor egyszerre többféle atipikus

¹⁵¹ Bankó in Kiss (szerk) 2001 435.p.

¹⁵² Bankó in Kiss (szerk) 2001 436.p.

¹⁵³ https://www.ksh.hu/docs/hun/eurostat_tablak/tab1/tps00073.html (2014. április 15.)

jellemvonás egyesül egy foglalkoztatási formában¹⁵⁴. Magyar viszonylatban az MTA Közgazdaságtudományi Intézetének becsült adatai alapján a részmunkaidőben és határozott idejű munkaviszonyban dolgozók foglalkoztatása elsősorban az alacsony iskolai végzettségűek körében jelentkezik¹⁵⁵.

III.1.1. A határozott időre szóló munkaviszony létesítése

Az Mt. 192. § (1) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni úgy, hogy a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától. Ha a munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozták meg, akkor tájékoztatni kell a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról. A munkaviszony időtartama meghatározható az elvégzendő munka megjelölésével, vagy meghatározott esemény bekövetkezésének megjelölésével, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munka időtartama, az esemény bekövetkezése a szakmai és az általános tapasztalatok, illetve a munka természete alapján megközelítő pontossággal előre látható¹⁵⁶. A bírói gyakorlat részletesen elemezte azt az (egyébként jellemző) esetkört, amikor a határozott időre szóló munkaszerződés egy másik munkavállaló távolléte miatt, annak helyettesítése céljából jön létre. Az Mt-nek sem a hatályos, sem a korábbi rendelkezéseiből¹⁵⁷ nem következik kényszerűen, hogy a felek a munkaszerződésben a helyettesített munkavállaló távollétének jogcímét vagy várható időtartamát megjelöljék, így önmagában ennek elmaradása a munkaszerződés e kikötését nem teszi érvénytelenné. Ugyanígy, a felek által ismert módon gyermek gondozása miatt fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállaló távollétének idejére a távollévő munkavállaló nevére és a távollét idejére való utalást tartalmazó szerződéses kikötés nem érvénytelen¹⁵⁸, az alkalmas arra, hogy a határozott idő megállapítható legyen. Ha az időtartam meghatározása egyébként pontatlan, a lejárat időpontja objektíve bizonytalan, a munkaviszony határozott időre szólónak tekintendő¹⁵⁹. A Fővárosi Törvényszék nem találta objektíve meghatározottnak azt a szerződéses kitételt, amely pedagógusi munkakörben foglalkoztatott estében úgy határozta meg a munkaszerződés tartamát, hogy a „*Regulations for Members of the Seconded Staff of European Schools*” című

¹⁵⁴ Bankó in Kiss (szerk) 2001 435.p.

¹⁵⁵ MTA KTI Munkaerő-piaci előrejelzések. Az adatok elérhetőek: http://elorejelzes.mtaki.hu/atipikus/index.php?id=11_5#n (2014. április 16.)

¹⁵⁶ Cséffán 515.p.

¹⁵⁷ 1992. évi XXII. törvény 79.§. (2) bekezdés

¹⁵⁸ a Kúria Mfv1070362012/4. sz határozatának indoklása

¹⁵⁹ Cséffán 515.p.

Szabályzatban meghatározott feltételek fennállásáig, vagyis a határozott idejű munkaviszony addig tart, amíg a munkavállaló alkalmasnak bizonyul a munkaköre betöltésére, amelynek várható végleges időpontja 2011. augusztus 31., amikor legkésőbb dönteni kell a véglegesítése tárgyában¹⁶⁰.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető, és ebben az esetben az ötéves felső korlátot is figyelmen kívül lehet hagyni az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok tekintetében [Mt. 192.§. (3) bekezdés]. Az EU tagállamain kívül honossággal rendelkező állampolgárok magyarországi munkavállalásához engedély szükséges, így velük munkaszerződés az abban meghatározott időre köthető¹⁶¹. A hatósági engedélyhez kötött munkavégzés tekintetében tehát elképzelhető, hogy a felek között akár tíz-húsz éven keresztül is érvényesen fennállhat mindig újabb határozott idejű jogviszony¹⁶².

III.1.2. Az egyenlő bánásmód követelménye

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók számára az egyenlő bánásmód követelményét az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv tartalmazza. Az irányelv – a keretmegállapodás szövegének átvételével – azt a célt szolgálja, hogy a megkülönböztetés tilalma elvének általános alkalmazásával javítsa a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét, valamint hogy az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának kereteit megállapítsa. A keretmegállapodás általános alapelve, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható¹⁶³. Ezzel összefüggésben az Európai Bíróság 2005-ben azt állapította meg egy német jogszabály kapcsán, amely korlátozás nélkül lehetővé tette határozott idejű munkaszerződés megkötését az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal,

¹⁶⁰ Fővárosi Törvényszék Mf.631379/2011/3. sz. határozata

¹⁶¹ Cséffán 516.p.

¹⁶² Kardkovács (szerk) 310.p.

¹⁶³ 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletének 4. szakasza alapján

hogy nem bizonyították, hogy a korhatár megállapítása önmagában - függetlenül a kérdéses munkaerőpiac szerkezetéhez és az érintettek személyes helyzetéhez kötődő megfontolásoktól - objektív módon szükséges az idősebb munkanélküli munkavállalók munkaerő-piaci integrálódásának elősegítéséhez. Vagyis az érintett csoport megkülönböztetése ebben az esetben nem volt objektív módon igazolható¹⁶⁴.

A határozott és határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók közötti fenti, hátrányos megkülönböztetést tiltó alapelvet rögzíti az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § r) pontja általános jelleggel¹⁶⁵. A 21-23. §-ok részletezik az általános elvet, amely szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha

- (1) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- (2) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- (3) a munkavégzés folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- (4) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- (5) a munkavégzésért járó juttatások megállapításában és biztosításában;
- (6) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben; az előmeneteli rendszerben; a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- (7) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételeivel összefüggésben a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz¹⁶⁶.

Mivel az irányelv egyik neuralgikus pontját jelenti annak meghatározása, hogy a megkülönböztetés mikor igazolható „objektív alapon”, ezért a törvény 22. § (1) bekezdése tételesen felsorolja a kivételeket. Így nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti

¹⁶⁴ C-144/04. sz. ügy, Werner Mangold vc. Rüdiger Helm.

¹⁶⁵ A törvény alapján: közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt (...) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama (...) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

¹⁶⁶ 2003. évi CXXV. törvény 21. § alapján

vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, vagy az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

Nagy-Britanniában 2002 októbere óta van hatályos jogszabály, amely tételesen felsorolja, hogy a határozott idejű munkavállalóknak is joguk van ugyanazokhoz a képzési lehetőségekhez hozzáférni, mint a határozatlan időre foglalkoztatottaknak. A bérezés és juttatások tekintetében külön elvet rögzít a jogszabály („*pro-rata principle*”), amely szerint ha egy határozatlan időre foglalkoztatott munkavállaló valamilyen juttatásban részesül, ellenkező rendelkezés hiányában a juttatást arányosítani kell a határozott időre foglalkoztatottak számára is¹⁶⁷.

Németországban a részmunkaidős és határozott idejű munkaviszonyokat külön törvény szabályozza¹⁶⁸. A diszkrimináció általános tilalmát a törvény 4. § (2) bekezdése tartalmazza, a 14. § pedig rögzíti, hogy egymást követően hány alkalommal lehet határozott időre szóló munkaviszonyt létesíteni. Ebben a kérdésben a törvény három esetkört különít el: főszabály szerint határozott idejű munkaszerződést megfelelő okok fennállása esetén egymást követően három alkalommal lehet kötni ugyanazon felek között, legfeljebb összesen 2 éves időtartamra. Kivételt jelent ez alól az az induló vállalkozás, amely az alapítását követő 4 éven belül akár többször is létesíthet ugyanazon munkavállalóval határozott idejű munkaviszonyt, az így meghatározott felső korlát 4 év. A harmadik csoportba tartoznak azok a munkáltatók, akik olyan munkavállalót foglalkoztatnak, aki a munkaszerződés megkötésekor az 52. életévét betöltötte, és a határozott idejű munkaviszony létesítése előtt közvetlenül legalább 4 hónapon keresztül munkanélküliként tartották nyilván, munkanélküli járadékban részesült vagy közfoglalkoztatásban vett részt. Ebben az esetben a munkaszerződés legfeljebb 5 évre köthető, amely időszakon belül több egymást követő határozott idejű munkaviszonyt is létre lehet hozni.

Az olasz jog csak 2001-től szabályozza az egyenlő bánásmód követelményét az 1999/70/EK tanácsi rendelettel összhangban¹⁶⁹, ennek ellenére jelenleg is vizsgálat folyik a tagállam ellen

¹⁶⁷ 2002 No. 298 Regulation: Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 1.§ (2)

¹⁶⁸ Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

¹⁶⁹ Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368: Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

az irányelv rendelkezéseinek átültetése során tapasztalt hiányosságok miatt¹⁷⁰. A diszkrimináció általános tilalmát a törvény 6. cikke tartalmazza. Az olasz szabályozás egyik érdekessége, hogy a törvény a határozott idejű munkaviszony létrehozását csak bizonyos körülmények fennállása esetén tartja szabályszerűnek, ilyen körülmény kizárólag technikai jellegű lehet, következhet a munkáltató termelési, szervezési viszonyaiból, vagy irányulhat helyettesítési szándékra. A gazdasági válságot követően került bevezetésre 2012-től az a szabály (hasonlóan a fenti német jogban bemutatott kivételekhez), hogy az innovatív kisvállalkozások az alapítástól számított 4 éven belül köthetnek 36 illetve 48 hónapos időszakra határozott idejű munkaszerződést, amely *ipso facto* megfelel a határozott idejű munkaviszonyok létrehozására vonatkozó általános feltételeknek¹⁷¹.

Az Európai Unió Bírósága több esetben is foglalkozott a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókkal történő egyenlő bánásmód kérdésével. Kimondta többek között azt, hogy az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függetlenül minden esetben kéthetes felmondási időt ír elő, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függően kerül meghatározásra, és két héttől három hónapig terjedhet, ha ez a két munkavállalói kategória összehasonlítható helyzetben van¹⁷².

III.1.3. A határozott idejű munkaviszony megszűnésének speciális problémái

A határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbításával és megszüntetésével kapcsolatban az Európai Unió joga is tartalmaz szabályokat. Az 1999/70/EK irányelv célja az általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) által a határozott ideig tartó munkaviszonyról

¹⁷⁰ pl. az Európai Parlament és a Bizottság is foglalkozik az alábbi ügyekkel: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2F%2FEP%2F%2FNONGML%2BCOMPARL%2BPE-464.871%2B04%2BDOC%2BPDF%2BV0%2F%2FEN> (2014. április 18.)

¹⁷¹ Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179 : Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese 28.§. alapján

¹⁷² C-38/13. sz. ügy Małgorzata Nierodzik és Dr. Stanisław Deresz önálló pszichiátriai közkezelési központ közötti eljárás

kötött keretmegállapodás¹⁷³ végrehajtása. E keretmegállapodás célja az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása. A keretmegállapodás kimondja, hogy „objektív okok” indokolhatják az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok vagy munkaszerződések megújítását. A megállapodás azt is kimondja, hogy a tagállamok meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaviszonyokat mely feltételek mellett tekintik „egymást követőnek”, illetve határozatlan időre szólónak.

Az irányelvvel összhangban tartalmazza az Mt. azt a szabályt, amely szerint határozott időtartamra legfeljebb 5 évre lehet szerződést kötni a munkavállalóval, amely időtartamba bele kell számítani a munkáltató és a munkavállaló között korábban létesített határozott idejű munkaviszonyok időtartamát is, ha az előző munkaviszony megszűnésétől az újabb határozott idejű munkaviszony kezdetéig hat hónap még nem telt el [Mt. 192. § (2) bekezdés]. Az ötéves szabály alól kivételt jelentenek a vezető tisztségviselők. A Ptk-nak a gazdasági társaságokra vonatkozó szakasza szerint a vezető tisztségviselőket határozott időre kell megválasztani, újraválaszthatók és bármikor visszahívhatók. A vezető tisztségviselők munkaviszonyára vonatkozó szabályokat a disszertáció egy másik fejezetében részletesen tárgyaljuk.

Az új Mt. egyik újítása közé tartozik, hogy megszüntette azt a korábbi szabályt [1992-es Mt. 79. § (6) bekezdés], amely szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik, illetve azt a rendelkezést sem alkalmazza, amely szerint a harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amely időtartamra eredetileg létrehozták. Az Mt. miniszteri indoklása szerint a gyakorlatban nem egyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya a munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele¹⁷⁴. A hatályos Mt. szerint abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre az Mt. az általános szabályt rendeli alkalmazni, vagyis az Mt. 29. §-a értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a

¹⁷³ ESZSZ-UNICE-CEEP keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkaviszonyról (1999. március 18.), a szöveget az 1999/70/EK irányelv melléklete tartalmazza

¹⁷⁴ Az Mt. 192. §-hoz fűzött miniszteri indokolás

munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hártják el. Ha a felek tényleges szándéka a munkaviszony fenntartására irányul, úgy az érvénytelenségi okot a munkaszerződés írásba foglalásával könnyen orvosolhatják. Továbbá, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt a fentiek alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat megfizetni a munkavállalónak, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Kozma szerint a határozott idő lejártá utáni továbbfoglalkoztatás miatti érvénytelenség esetében a munkáltató hibája mindig megállapítható, hiszen a törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi a munkaszerződés írásba foglalását¹⁷⁵.

Cséffán szerint a határozott időre szóló munkaviszony azonos felek közötti ismételt (egymást követően többszöri) létesítésének, illetve hosszabbításának általában nincsen törvényes akadálya, de a munkaviszony atipikus jellegére tekintettel a határozott időtartamú foglalkoztatásra csak kivételesen kerülhet sor, ezért csak a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása ad törvényes lehetőséget a hosszabbításra azonos felek között. Kozma szerint „ha a munkavállaló a kikötött határozott idő lejártát követően továbbra is dolgozik, a munkáltató pedig ezt elfogadja, tudomásul veszi, másként mondva a munkavállalót foglalkoztatja, ezzel a munkaviszony létrejön, meghosszabbodik. Más kérdés, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni, írásba foglalás nélkül pedig a munkaviszony érvénytelen”¹⁷⁶.

A határozott idejű munkaviszony ismétlődő, visszaélészerű gyakorlásával kapcsolatban meggyőződésünk, hogy a hatályos szabályozásból nem vezethető le a határozott idő lejártá utáni továbbfoglalkoztatás esetén a jogviszony határozatlan idejűvé alakulása. Álláspontunk szerint a továbbfoglalkoztatás esetén munkaszerződés nélküli foglalkoztatásra kerül sor; itt a munkáltató mindenképp mulasztásban van, ugyanis az ő feladata a munkaszerződés írásba foglalása. És bár írásba foglalás nélkül is létrejöhet munkaviszony, az írásba foglalás elmaradása nyilvánvaló bizonyítási nehézségeket fog okozni a gyakorlatban a tekintetben, hogy a munkaviszony újbóli létrejöttékor vagy meghosszabbításakor mi volt a felek szerződéses akarata – ez ugyanis a döntő momentum arra nézve, hogy a határozott idejű jogviszony határozott idővel hosszabbodik-e meg, ha igen, mennyivel, vagy éppen határozatlan idejűvé alakul-e. És bár nyilvánvaló, hogy a határozott időben kifejezetten meg

¹⁷⁵ Kardkovács (szerk) 2012 312.p.

¹⁷⁶ Kardkovács (szerk) 2012 312.p.

kell állapotodni, amelyet az írásba foglalás megfelelően igazolhat, a korábbi Mt. alapján kialakult automatizmusok könnyen *contra legem* értelmezéshez vezethetnek.

Az objektív ok megkövetelése a korábban hatályos jogban előírt, a munkáltató jogos érdekének a fennállásához képest újdonság és egyúttal további korlátozás is, de ennek pontos tartalmának megállapítása a bírósági gyakorlatra vár. A korábbi Mt-re alapított bírói gyakorlat alapján ha a munkáltató hibájából nem tudja a munkavállaló megszerezni az előírt képesítést, és emiatt létesítenek a felek újabb és újabb határozott idejű munkaviszonyt, a munkáltató nem hivatkozhat saját jogos érdekére¹⁷⁷. Szintén jogszabálysértő az a munkáltatói indok, amely szerint a munkáltató meg akart győződni a munkavállaló azon képességéről, hogy képes ellátni a rábízott feladatot¹⁷⁸, illetve ha a munkaszerződés ismételt határozott időre való módosítására azért kerül sor, mert a munkáltató lehetőséget kíván biztosítani a munkavállalónak egy hosszabb tanulási idő révén a munkaköri feladatok elsajátítására, e körülmény a határozott idős foglalkoztatást még nem teszi jogszerűvé¹⁷⁹. A bírósági döntések alapján szintén egyértelmű, hogy az objektív ok fennállásának körébe nem sorolhatók a munkáltató rendes gazdálkodása során előforduló ingadozások, de elfogadható, ha a munkáltatónál a szokásos üzletmenetet meghaladó, egy adott, jól körülírható munka elvégzése válik szükségessé, és erre tekintettel kerül meghosszabbítása a határozott idejű munkaviszony¹⁸⁰.

A határozott idejű munkaszerződés, mint atipikus jogviszony szociális megközelítése azt sugallja, hogy az e módon foglalkoztatott munkavállalók hátrányosabb munkajogi helyzetben vannak, mint a határozatlan időben foglalkoztatottak. Munkajogi értelemben azonban fontos megállapítani, hogy a két jogviszony egyenrangú, a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők nem igényelnek a bíróságtól sem „pozitív diszkriminációt”. Erre mutat rá a Gyulai Törvényszék jogerős ítélete is, amelynek indokolása a következőket tartalmazza: „Téves az a kiindulási alapja (ti. az elsőfokú bíróságnak), hogy a bíróságnak oltalmaznia kell a határozott idejű munkaviszonyt a határozatlan idejű munkaviszonnyal szemben. (...) Az átszervezés, a létszámcsökkentés, illetve a munkáltató működésén belül a munkáltató szervezeti felépítésével, vagy egyéb munkaszervezési kérdésekkel összefüggő felmondási okok valóságán túl azok életszerűsége, indokoltsága, eredményessége nem vizsgálható. Jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem egyéb olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. Nem vizsgálhatja a

¹⁷⁷ 1437/2006. számú munkaügyi elvi határozat

¹⁷⁸ A Kúria Mfv.10284/2011/12. sz. határozata

¹⁷⁹ Debreceni Munkaügyi Bíróság M.329/2010/5 sz. határozata

¹⁸⁰ Kardkovács (szerk) 314.p.

bíróság, hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem egy másik munkavállalót”¹⁸¹.

Az 1992-es Mt. 88. §-a a határozott idejű munkaviszonyt - a próbaidő alatti megszüntetés mellett - csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással engedte megszüntetni. Ezen felül lehetővé tette az e munkaviszonyok munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetését is, azonban ebben az esetben a hátralévő időre, de maximum egy évre járó átlagkereset megfizetését rendelte el [88. § (2) bek.]. A felek az új Mt. rendelkezéseinek értelmében hasonlóan megszüntethetik a munkaviszonyt a próbaidő alatt, közös megegyezéssel vagy azonnali hatályú felmondással, illetve kivételes esetben felmondással.

A munkáltató felmondással szüntetheti meg a határozott idejű munkaviszonyt a felszámolás vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. A munkáltatói felmondás esetén alkalmazni kell a felmondási védelem, a felmondási idő és a végkielégítés szabályait.

A határozott idejű munkaviszony esetén a munkavállalói felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna [Mt. 67. § (2) bekezdés]. Pethő szerint ilyen ok lehet, ha a munkáltató működési helyét a korábbi tényleges munkavégzési helyhez képest megváltoztatja, és a munkába járás indokolatlan többletterhet róna a munkavállalóra. Súlyos oknak minősülhet továbbá, ha a munkavállaló családi körülményeiben olyan változás következik be, amely esetén tőle a munkaviszony fenntartása nem elvárható, de figyelembe kell venni ebben az esetben az adott helyzetben általában elvárhatóság mértékét¹⁸².

Az Mt. 79. § (2) bekezdés értelmében a munkáltató megszüntetheti a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással is, de ebben az esetben köteles a munkavállalónak 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat kifizetni.

III.2. A részmunkaidős munkaviszony

III.2.1. A részmunkaidős foglalkoztatás helye a munka világában

¹⁸¹ Gyulai Törvényszék Mf.25127/2010/9. sz. határozatának indoklása

¹⁸² in: Kardkovács (szerk) 147.p.

A részmunkaidős foglalkoztatás kiemelkedő szerepére Frey Mária mutat rá: „Foglalkoztatáspolitikai szempontból a részmunkaidő ugyancsak egymásnak ellentmondó érdekek szolgálatába állítható. Munkaerőhiány esetén pótlólagos kínálatot mobilizálhat, recesszió idején stabilizálhatja a foglalkoztatást és megelőzheti a munkanélküliséget, az állástalan emberek számára megkönnyítheti a beilleszkedést vagy visszatérést a munka világába”¹⁸³. Az OECD 2010-es felmérése alapján a kilencvenes évektől folyamatos növekedés figyelhető meg a részmunkaidős foglalkoztatás arányában mindkét nem esetében, ugyanakkor az egyes országok közötti különbségek igen nagyok. Míg Hollandiában a nők mintegy 60%-a, a férfiak 16%-a részmunkaidőben dolgozik, addig Szlovákiában ez az arány nők esetében 5%, férfiaknál 1,5% volt 2010-ben¹⁸⁴. Seres Antal szerint a nemzetközi tendenciákkal ellentétben Magyarországon a részmunkaidő, mint rugalmas foglalkoztatási forma a munkaerő-gazdálkodás kihasználatlan tartaléka¹⁸⁵.

A korábbiakban vizsgáltuk azt a kérdést, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás mennyiben tekinthető atipikusnak abban a helyzetben, amikor egyre nagyobb számban alkalmaznak ilyen a jogviszonyban munkavállalókat szerte a világon. Jelen fejezetben csupán arra kívánunk kitérni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló munkaviszony, illetve az azt szabályozó munkaszerződés milyen specifikumokkal rendelkezik a tipikus munkaviszonyhoz képest.

A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban korábban rögzítettük azt a sajátosságot, hogy annak ellenére, hogy az atipikus foglalkoztatások egyik legelterjedtebb formája, az Mt. nem a többi atipikus szerződés között szabályozza, hanem az általános részben, a napi munkaidőre vonatkozó szabályoktól való eltérés lehetőségeként. Ennek oka lehet részben az, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi sajátosságai csekély mértékben térnek el a tipikus foglalkoztatás szabályaitól. A különbségek lényege a munkaidőben ragadható meg, illetve az eltérő munkaidőből eredő következményekben (munkarend, munkaszervezés).

Közgazdaságtani megközelítésben a részmunkaidő terjedését egyaránt ösztönzik keresleti és kínálati tényezők. A részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltató számára olcsóbbá teheti a napi vagy heti munkacsúcsokhoz és -völgyekhez való alkalmazkodást, márpedig a munkaerőigény ilyen típusú – jelentékeny, de kiszámítható – hullámszerűségei nagyok lehetnek a kereskedelemben, a vendéglátásban, a személyi szolgáltatásokban, az egészségügyben, az oktatásban, sőt a közigazgatásban is. További, bár esetleges előnyt jelent a munkáltató

¹⁸³ Frey 1998 8-9.p.

¹⁸⁴ OECD 2010 7.p.

¹⁸⁵ Seres 2011 351.p.

számára, hogy számos országban a munkahelyeket védő szabályok nem vonatkoznak a részmunkaidőben foglalkoztatottakra, és körükben a szakszervezeti részvétel aránya is alacsonyabb. A vállalatok egy részénél jellemző, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatottakénál alacsonyabb órabérrel foglalkoztatják a részmunkaidősöket, és az állam a legtöbb országban ösztönzi a részmunkaidős foglalkoztatást abban a reményben, hogy az pótlólagos munkahelyeket teremt, vagy elősegíti, hogy az adottnak gondolt „munkatömeg” több ember osztozzék¹⁸⁶.

Szociológiai megközelítésben a részmunkaidő megkönnyíti a gyermeknevelést, az otthoni ápolást, és általánosságban a magánélet és a munka összeegyeztethetőségét¹⁸⁷. Ha léteznek részmunkaidős állások, az a munkapiacra vonzhat olyanokat, akiknek a várható órabér és a nem munkából származó jövedelem alapján választott optimális munkaideje nullánál nagyobb, de a napi 8 vagy heti 40 óránál kevesebb¹⁸⁸. Köllő a kutatásai alapján megállapítja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás elsődleges munkavállalói célcsoportjai azok, akiket nyugdíj, gyermektámogatás vagy munkanélküli- illetve szociális segély mellett alkalmaznak: az általa vizsgált csoportban a nyugdíj 40%-kal, a nőknél a gyes-gyed 32%-kal, a munkanélküli ellátás férfiaknál 8,5, nőknél 24%-kal növeli a részmunkaidős foglalkoztatás valószínűségét, amely minden más mért faktorhoz mérten kimagasló¹⁸⁹. Ugyanezt állapítja meg Hárs is kutatásai alapján 2013-ban¹⁹⁰. Göndör emellett kiemeli, hogy azok is keresik a részmunkaidős munkahelyeket, akiknek más jövedelemforrásuk is van, valamint megemlíti a részmunkaidős munkavállalás leplezett formáját, amikor a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókat a munkaadó részmunkaidőre jelenti be azért, hogy kevesebb járulékot kelljen fizetnie¹⁹¹.

Hárs a gazdasági válságot követően készített felmérést a részmunkaidőben foglalkoztatottak magyarországi jellemzőiről. Megállapította, hogy hazánkban a részmunkaidőben dolgozók aránya a válság időszakában 6 százalékgig emelkedett, a nőknél magasabb, 5-6 százalék, és az időszak végére 8 százalékra emelkedett. A bértarifa-felmérés besorolása szerint ugyanakkor a részmunkaidősök aránya 6-7 százalék körül hullámszott, és 2010-re gyorsan felkúszott 13 százalékra, a férfiak 4–6 százalékos aránya 11 százalékra, és a nők 8–9 százalékos aránya 15 százalékra. A munkajogi szabályok változása, illetve a megszorítások és részmunkaidős elbocsátások hatása kisebb hullámszokat okozott. A bértarifa-felvétel szerint ugyanakkor a

¹⁸⁶ Köllő 2010 195-196.p.

¹⁸⁷ Wielers et al 1.p.

¹⁸⁸ Köllő 2010 196.p.

¹⁸⁹ Köllő 2010 200.p.

¹⁹⁰ Hárs 2013 238-239.p.

¹⁹¹ Göndör 2004 197.p.

részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya folyamatosan növekszik (2007-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak elbocsátása miatt az arány átmenetileg csökkent)¹⁹².

2009-ben európai összehasonlító tanulmány készült a részmunkaidős foglalkoztatás jellegzetességeiről és trendjeiről, amelyben a szerző az egyes tagállamokban megfigyelhető szignifikáns különbségeket a következő tényezőkre vezette vissza:

- *A gyermekgondozás díja és színvonala:* azokban az országokban, ahol nincs vagy alacsony színvonalú az állami gyermekellátás, a magánintézmények pedig magas díjjal működnek, a nők jellemzően alacsony presztízsű, részmunkaidős állást vállalnak.
- *A munkaidő kulturális különbségei:* Európában 2008-ban az átlagos heti munkaidő 39 és 44 óra között változik, ha beleszámítjuk a részmunkaidős foglalkoztatást is, akkor 30 és 42 óra közé esik az átlagos munkaidő. Míg egyes országokban a túlóra vagy a hosszú munkaidő támogatott és értéként jelenik meg, addig más országokban csak annyit dolgoznak, amennyit nagyon muszáj.
- *Az elérhető részmunkaidős állások színvonala:* az európai adatok alapján a minőségi állások jellemzően teljes munkaidősként kerülnek meghirdetésre, míg a részmunkaidőben is végezhető munkák jelentős része alacsony presztízsű.
- *A jogi háttérben lévő különbségek:* a vállalatok a részmunkaidős foglalkoztatást megvalósíthatják saját célkitűzéseik megvalósítására, a munkavállalók érdekeinek figyelembevételével, vagy mindkét módon. Az állami támogató attitűd egyértelműen befolyásolja a részmunkaidő arányát a munkaerő-piacon¹⁹³.

A korábban idézett Wim Kok-jelentés szerint a részmunkaidő korlátjainak lebontása rendkívül fontos számos uniós tagállamban, mint például Portugáliában és Görögországban, ahol, a 18%-os uniós átlaggal szemben, csupán 4,8%, illetve 3,5% a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók aránya. Néhány országban, így Németországban is, külön nevesítették a munkavállalók részmunkaidőhöz fűződő jogát. A részmunkaidőben dolgozók számának növelése az új tagállamokban is rendkívüli fontossággal bír, különös tekintettel a nők, valamint az idősebb korú munkavállalók foglalkoztatására¹⁹⁴. A részmunkaidő szabályozásának igénye európai szinten elsősorban abból fakad, hogy a flexibilis foglalkoztatási forma, a munkaidő csökkentésében való megállapodás teljesen a felek

¹⁹² Hárs 2013 233.p.

¹⁹³ Sandor 13.p.

¹⁹⁴ Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport jelentése: Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában! 13.p.

megállapodására lett bízva, illetve a meglévő jogszabályok alapján úgy kerültek szabályozásra, hogy azok alapvetően más munkamodellre vonatkoznak¹⁹⁵.

III.2.2. A részmunkaidő fogalma, a rövidített munkaidőtől való elhatárolása

A részmunkaidőben történő foglalkoztatás (*part time work*) meghatározásakor egyrészt jogszabályi, másrészt szakirodalmi forrásokra támaszkodhatunk, amelyek definíciói gyakran egymásnak ellentmondó tárgyköröket vonnak a fogalom alá.

Az EU 97/81/EK irányelve alapján részmunkaidőben foglalkoztatott az a munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje¹⁹⁶. Az „összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó” kifejezés az ugyanannál a létesítménynél dolgozó teljes munkaidős alkalmazottat jelenti, akinek azonos típusú munkaszerződése vagy munkaviszonya van, és aki azonos vagy hasonló munkakörben dolgozik, és akinek munkaviszonyával kapcsolatban ismertek más adatai is, mint például a munkaviszony hossza, az iskolai végzettség és képzettség¹⁹⁷. E meghatározás a lehető legtágabban értelmezi a részmunkaidő fogalmát, ugyanakkor az irányelv átültetése során láthatjuk, hogy az egyes államok eltérően értelmezik a szabályt. Az Európai Bíróság álláspontja szerint ez az átültetési sokféleség elfogadható, hiszen a 97/81 irányelv (11) preambulum bekezdésének szövegéből következik, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak nem az a célja, hogy egymással teljes összhangba hozza a részmunkaidős munkaszerződésekre vagy részmunkaidős munkaviszonyra vonatkozó nemzeti szabályokat, hanem csupán az, hogy általános elvek és minimumkövetelmények megállapításával egy általános keretet hozzon létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról¹⁹⁸. Nemzetközi kutatásai alapján Kallenberg megállapítja, hogy az Egyesült Államokban a 35 óránál kevesebb heti munkaidőben foglalkoztatottakat tekintjük részmunkaidősöknek, míg Kanadában és az Egyesült Királyságban a 30 óra számít „víváspontnak” teljes és részmunkaidő között. Franciaországban a teljes munkaidő heti 35 óra, az ennél 20%-kal kevesebbet dolgozókat tekintik részmunkaidősnek, míg Németországban 36 óra a határ. Mindezekhez képest is eltérést jelent Japán, ahol a munkakör és a munka jellege határozza meg a részmunkaidős foglalkoztatás tényét, és egyes kutatások

¹⁹⁵ Kiss (szerk) 2001 419.p.

¹⁹⁶ az Irányelv 3. szakaszának 1. bekezdése alapján.

¹⁹⁷ Seres 2010 10.p.

¹⁹⁸ C-393/10. sz. ügy Dermod Patrick O'Brien kontra Ministry of Justice, korábban Department for Constitutional Affairs, az indoklás 31. pontja alapján.

szerint a részmunkaidős japán munkavállalók 20-30%-a valójában óraszámban ugyanannyit dolgozik, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak¹⁹⁹.

Munkajogi szempontból Bankó megállapítja, hogy a részmunkaidő fogalma nyugvóponton lévőnek tekinthető, legalábbis jogi szempontból²⁰⁰, amely állítás véleményünk szerint vitatható, hiszen ugyanazon jelenségről van szó, amelynek értelmezésében a többi tudományterület képviselői, illetve a statisztikák készítői nem értenek egyet, így a fogalmi keretek sem tekinthetők véglegesen rögzítettnek. Érdekesség, hogy Bankó disszertációja 119. oldalán maga is azt írja az EU 97/81/EK irányelvével összefüggésben, hogy mivel nem kerül precíz meghatározásra az, hogy kit kell és kit nem kell a részmunkaidőben foglalkoztatottak csoportjába tartozónak tekinteni, az egységes fogalomhasználat lehetőségéről – arról, hogy közeledjenek valamelyest a különböző részmunkaidő-definíciók – lemondott a közösség²⁰¹. Fentiek alátámasztására szolgál az OECD 1997-es tanulmánya is, amely mintegy 15 oldalon keresztül foglalkozik a részmunkaidő definiálásával, illetve annak nehézségével, minthogy az egyes államok a teljes munkaidő mértékében sem egységesek, így a részmunkaidő meghatározása még ennél is nehezebb, amennyiben az adatokat nemzetközi összehasonlításban szeretnénk elemezni²⁰².

Magyarország viszonylatában a hatályos Mt. 45. § (4) bekezdése alapján eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A korábbi Mt. alapján a Legfelsőbb Bíróság egy harangozó munkakörben foglalkoztatott személy vonatkozásában a részmunkaidős foglalkoztatás tényét a munkavállaló munkaidejének következtetéssel történt megállapításával határozta meg, amikor szakértő igénybevételel feltételezte, hogy a munkaköri leírás alapján heti 15,42 óra volt szükséges a fél munkaköri feladatainak ellátásához²⁰³. A jelenlegi Mt. rendelkezései alapján azonban ha a felek nem állapodnak meg konkrétan a munkaidőben, akkor főszabály szerint a munkaviszony teljes munkaidőre jön létre.

A 88. § (1) bekezdés alapján a munkaidő lehet teljes munkaidő vagy részmunkaidő, amelynek mértéke a 92. § (1) bekezdés alapján teljes napi munkaidő esetében napi nyolc óra, amelyet a jogszabály általános teljes napi munkaidőként azonosít. A 92. § alapján a felek ettől eltérhetnek (tulajdonosi munkavégzés, készenléti jellegű munkakör), illetve jogszabály is

¹⁹⁹ Kalleberg 142-143.p.

²⁰⁰ Bankó 2008 105-106.p.

²⁰¹ uő 119.p.

²⁰² Van Bastelaer et al 3-18.p.

²⁰³ Mfv.II.10.055/2002. számú ítélet

állapíthat meg ettől eltérő foglalkoztatási időt²⁰⁴. A teljes napi munkaidő és a részmunkaidő világos elhatárolása akkor szükséges, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az adott munkakörre és a teljes napi munkaidőre írja elő a bértételt, mert ebben az esetben a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a bértétel időarányos része jár²⁰⁵.

A részmunkaidőtől megkülönböztetjük azt az esetet, amikor a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt állapít meg. Erre elsősorban a fokozott veszéllyel járó munkahelyek illetve munkakörök adnak indokot, de ilyen ok nélkül is megállapodhatnak a felek a rövidebb munkaidőben²⁰⁶.

A rövidített munkaidő (*short time work*) alatt értjük azt a foglalkoztatási formát, amely során az átmenetileg nehéz helyzetbe került vállaltoknál a létszámleépítés helyett kíván alternatívát adni a munkaidő átmeneti csökkentésével. A jól felépített rövidített munkaidős rendszer egyszerre méltányos és hatékony: képes megtartani a vállalkozás számára értéket jelentő munkaerőt úgy, hogy a nehezebb időszakban csökkentett kapacitással, rövidített munkahéttel vagy kevesebb munkaórával foglalkoztatja a munkavállalóit. A rövidített munkaidő lényege, hogy a munkavállaló munkaviszonya módosított tartalommal továbbra is fennáll az adott munkáltatónál²⁰⁷.

III.2.3. A részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi specifikumai

Minthogy a munkaviszony főszabály szerint teljes munkaidőre jön létre, a részmunkaidős foglalkoztatás kivételes, a felek megállapodásán alapuló atipikus munkaviszony, amelynek részletszabályait az Mt. általános szabályai között, kivételként vagy eltérési lehetőségként megfogalmazva találjuk.

A részmunkaidős munkaviszony létrejöhet ilyen tartalmú munkaszerződés megkötésével, illetve a munkaszerződés módosításával is. Ha a munkavállaló a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva - jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel -

²⁰⁴ Erre egy igen érzékletes példa lehet a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról szóló 561/2006/EK rendelet, amely a közúti fuvarozók munkaidejét szabályozza az általánostól igencsak eltérő módon.

²⁰⁵ Cséffán 315.p.

²⁰⁶ Kardkovács (szerk) 181.p.

²⁰⁷ Hizenn – Venn 6.p.

dönt a módosításra irányuló ajánlat elfogadásáról, amelyről a munkáltató tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni. A törvény 61. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. A munkaszerződés módosításának kötelezettsége azon munkavállaló tekintetében is fennáll, aki a fizetés nélküli szabadság idejére járó juttatásokra nem volt jogosult. Ez a kötelezettség a gyermek legfeljebb hároméves koráig áll fenn, de a felek ennél hosszabb időtartamra is módosíthatják a munkaszerződést. Eltérhetnek a felek attól a rendelkezéstől is, miszerint a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részére határozható meg.

A részmunkaidő támogatásának egyik fontos eszköze az Mt-nek az a szakasza, amelynek értelmében a munkáltató az átjárhatóság elősegítésének érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, amelyekben a munkaszerződés módosítására lehetőség van (Mt. 61. §).

A munkabér tekintetében a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében főszabályként legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Bankó szerint a munkaidő mértékével kizárólag az időbér függ össze (tehát csak ez arányosítható), más juttatások (legyenek azok pénzbeliek, például prémium, pótlékok, stb; vagy természetbeliek, például étkezési hozzájárulás, különböző *caffeteria* juttatások, stb.) nem „függenek össze a munkaidő mértékével” (azaz nem arányosíthatóak)²⁰⁸. Véleményünk szerint ellenben

Amennyiben a munkáltató a munkaidő egyenlőtlen beosztásával foglalkoztat részmunkaidős munkavállalót, a napi munkaidő hossza lehet négy óránál rövidebb is (Mt. 99. §). Bankó szerint az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabálya teremti meg az ún. „minimumórás” részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő főszabály szerint négy óránál rövidebb nem lehet, de a felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja, vagyis a munkavállaló munkanapjaira akár egy-egy óra munkavégzés is előírható, és a felek bármilyen rövid munkaidőben megállapodhatnak²⁰⁹.

Az Mt. 101. § (1) bekezdés *f*) pontja alapján vasárnapra rendes munkaidőbe akkor osztható be a munkavállaló, ha öt rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatják. Ebben az esetben nem kell az egyik heti pihenőnapnak

²⁰⁸ Bankó 2008 128.p.

²⁰⁹ Bankó 2008 129.p.

kötelezően vasárnapra esnie, amely eltérést jelent a heti pihenőnapok kiadásának általános rendjétől.

A munkaviszony megszűnése tekintetében az Mt. általános szabályai is ugyanúgy érvényesülnek a részmunkaidős munkavállalókra, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra, amely a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános alapelvből is következik. Felmondásnál megilleti a munkavállalót a felmentési idő, érvényesülnek rá a felmondási tilalmak és korlátok, és természetesen - átlagkeresetével arányosan - megilleti őt a végkielégítés.

Az Mt. 61. § (3) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. E törvényi rendelkezés egyrészt érvényesíti a munkajogban azt a szociológusok által megállapított tételt, amely szerint a kisgyermekes szülők, különös tekintettel a nőkre, a részmunkaidős foglalkoztatás egyik kiemelt célcsoportjai. A törvényszöveg ugyanakkor nem tesz különbséget anyai vagy apai státusz között, és nem írja elő feltételül azt sem, hogy a munkavállalónak közös háztartásban kellene élnie azzal a három év alattival, akire tekintettel a felek munkaviszonya módosulhat a munkavállaló ajánlatára. Az „ajánlat” kifejezés egyrészt idegen a munkajog világtól, másrészt annak polgári jogi értelmezése szerint feltételezi az elfogadás szükségességét. Fenti esetben azonban – a törvényszöveg szó szerinti és tankönyvi értelmezésével – a munkáltatónak szerződésmódosítási kötelezettsége keletkezik. Véleményünk szerint e szakasz kedvezőtlen helyzetbe hozhatja azt a munkáltatót, aki olyan helyzetben is szembesülhet a munkaviszony módosításának kényszerével, amikor a részmunkaidős foglalkoztatás a munkaviszony jellegével nem összeférhető (pl. egy éjszakai portás esetében). Ez a munkavállalói oldalon jelentkező egyoldalú hatalmasság, illetve annak megjelenése az Mt-ben ugyanakkor megfelel a nemzetközi trendeknek, ahogy az az előző pontban ismertetésre került.

III.2.4. Behívás alapján történő munkavégzés mint a részmunkaidő sajátos alakzata

Az Mt-hez kapcsolódó miniszteri indokolás szerint a behívás alapján történő munkavégzés intézménye számos ország munkajogában ismert (*call on work, Arbeit auf Abruf*). Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni²¹⁰. A miniszteri

²¹⁰ Miniszteri indokolás, letölthető:

indokolás az atipikus munkaviszonynak e fajtáját úgy értelmezi, mintha ez a foglalkoztatási forma a munkavállaló döntése volna, vagy képességei, hiányosságai predesztinálnák erre, ugyanakkor a gyakorlat alapján a behívásos munkavégzés inkább a szezonális jellegű munkák esetében jellemző, ahol ez a munkavégzési forma inkább a munkáltatói érdekeket szolgálja, mintsem a munkavállaló képességeire vagy akaratára lenne visszavezethető. A miniszteri indokolásban angolszász területről idézett *call on work* megtevesztő lehet, mert ezen intézmény alatt elsősorban a készenléti munkaidőt érti a jogalkotó, és nem a behívásos atipikus munkaviszonyt. Fentiek indokán meg kell említenünk a behívásos munkaviszony hasonlóságát a készenléti jellegű munkakör hatályos magyar szabályaihoz (Mt. 91. §). Egy munkakör két szempontból lehet készenléti jellegű: egyrészt a munkavállaló a munkaköri feladatainak jellege miatt, hosszabb időszak alapulvételével a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, másrészt akkor, ha a munkavégzés a munkakör sajátosságaira tekintettel a munkavállaló számára az általánoshoz képest számottevően alacsonyabb igénybevétellel jár. Az előbbi esetre példa a baleset, elemi csapás vagy hiba elhárítására létrehozott munkakörök, az utóbbira az éjszakai portás munkaköre²¹¹. E munkaviszonyok jellemzője, hogy teljes munkaidős jogviszonyként jönnek létre, vagyis atipikusságuk a munkakörben rejlik, és nem a munkaviszony jellegében.

A német jogban a behívás alapján történő munkavégzés szabályait a részmunkaidőről és határozott idejű munkaviszonyról szóló törvény²¹² 12. §-a tartalmazza. A felek eltérő megállapodása hiányában a behívásos munkavégzés heti legfeljebb 10, napi legfeljebb 3 órát jelent, amelytől a kollektív szerződés rendelkezései is eltérhetnek.

A behívás alapján történő munkavégzés a magyar jogban a részmunkaidős foglalkoztatás speciális esete, amelynek keretében a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. (Mt. 193. §) A munkavégzés kezdetét és végét a munkáltató határozza meg, azzal a feltétellel, hogy a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval. A munkavállalónak tehát akkor kell a munkavégzési kötelezettségét teljesítenie, amikor a munkáltatója behívja.

https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CDgQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.kormany.hu%2Fdownload%2F4%2F6f%2F50000%2Ftorvenyjavaslat_v7_20111026_ogy.benyujtasra.doc&ei=tIsoU_iDOaWd7QbQmIGABg&usg=AFQjCNGITOP9b2zz8dbOwl1aPs29lZO49xA&sig2=bkmIT6snvQlj9IA7vtzN_Q&bvm=bv.62922401.d.ZGU (2014. március 18.)

²¹¹ Kardkovács 179.p.

²¹² Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Gesetz vom 21.12.2000 (BGBl. I S. 1966), in Kraft getreten am 01.01.2001 zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854) m.W.v. 01.04.2012 (2014. március 18.-án hatályos jogszabály alapján)

A behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazása tekintetében. Ilyen például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, amellyel összefüggésben elmondható, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő. Amennyiben a munkaidőkeret végéig a munkáltató a munkavállalót nem osztotta be munkavégzésre kellő óraszámban, úgy az állásidő szabályait kell megfelelően alkalmazni. Szintén alkalmazni kell az Mt. 156. §-a szerinti átalánydíjazásra vonatkozó szabályokat is.

E foglalkoztatási forma felveti azt a kérdést, hogy vajon miként kell kezelni a biztosítási jogviszony szempontjából a két behívás közötti időszakot, amikor a munkavállaló nem végez munkát, és díjazásban sem részesül. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 2. § (5) bekezdése alapelvei szinten rögzíti, hogy a biztosítás az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre. Így a behívás alapján történő munkavégzés esetében is a munkaviszony alapján létrejön a biztosítási jogviszony. A behívás alapján történő munkavégzés esetében a munkaviszony a két behívás közötti időszakban is folyamatosan fennáll, nem szünetel²¹³.

A törvényi szabályoktól a munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el, kollektív szerződés azonban a törvénytől eltérően, szabadon megállapíthatja e munkaviszonytípus szabályait²¹⁴.

A behívásos munkavégzéssel kapcsolatban a hatályos törvény igen szűkszavú, nem kevésbé a miniszteri indokolás, illetve az Mt. kommentárjai²¹⁵. A behívásos munkavégzés fenti felvetett problémáira a joggyakorlat hozhat majd releváns példákat, illetve a bíróságok jogfejlesztő, jogalakító tevékenysége pontosíthatja a jövőben az intézmény tartalmát.

III.3. Több fél a munkaviszonyban: megosztott munkakör és több munkáltató által létesített munkaviszony

III.3.1. Az új jogviszonyok helye az Mt-ben

²¹³ NAV: A biztosítási jogviszony elbírálása behívás alapján történő munkavégzés esetében. Hozzáférés: http://www.nav.gov.hu/nav/ado/jarulek/biztositasi_jogviszoy_elbiralasa.html (2014. március 17.)

²¹⁴ Kardkovács 316.p.

²¹⁵ Cséffán 520.p., összesen 27 sor, amely már tartalmazza az idézett miniszteri indoklást is, Kardkovács 316.p., 15 sor a törvénytövege ismertetésén túl.

Az új Mt. az atipikus munkaviszonyok között nevesíti a munkakör-megosztást, és a több munkáltató által létesített munkaviszonyt. Közös jellemzőjük az, hogy a megszokott munkáltató-munkavállaló viszonyrendszerbe egy „harmadik” szereplő kerül, így hozva létre a többes jogalanyiség különleges formáját. Azért is tekinthetjük e viszonyokat atipikusnak, mert a munkaviszony tradicionálisan két fél között jön létre. Egyes álláspontok szerint a munkakör megosztása a részmunkaidős foglalkoztatás egy speciális eseteként fogható fel azzal a különbséggel, hogy míg a részmunkaidős foglalkoztatásnál a munkakör ellátására csak a teljes munkaidő egy meghatározott hányadában van szükség, addig munkakör megosztásánál a munkaköri feladatok ellátása főszabály szerint teljes munkaidőben folyik, de a teljes munkaidőben több munkavállaló, akár egymást váltva végzi el a munkát²¹⁶. Ez a megközelítés abból a szempontból támadható, hogy a jogszabály nem írja elő az egy munkavállalóra eső munkaidő hosszát, így előfordulhat az is, hogy két teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló látja el a megosztott munkaköri feladatokat. A több munkáltató által létesített munkaviszony Mt-ben is megjelenítendő szabályozását a gyakorlat hívta életre, hiszen számos olyan munkakör figyelhető meg, ahol ugyanazt a feladatot több megbízó részére végzi el a munkavállaló (pl. könyvelők, portások, adminisztratív alkalmazottak). Ezen új atipikus munkaviszonyokkal kapcsolatban ugyanakkor rögzítenünk kell, hogy a törvény által nem szabályozott kérdésekben a bírói gyakorlat még nem alakult ki, ezért a következőkben felvetett, konfliktusokkal terhelt kérdések tisztázása a jogalkalmazókra hárul. Kártyás ugyanakkor megállapítja, hogy már a XX. század elején is találunk példát arra, hogy több személy áll a munkavállalói pozícióban. Nem volt akadálya ugyanis a felek olyan megegyezésének, hogy egyes esetekben a munkavállaló helyett állíthat maga helyett, sőt ez akár kötelező is lehetett. A helyettes viszont nem a munkáltatóval, hanem azzal a munkavállalóval került munkaviszonyba, akit helyettesített, mivel a jogviszonyt úgy tekintették, hogy a munkáltató az eredeti munkavállaló kötelezettségének teljesítéseként vette igénybe a helyettes munkáját, ezért ebből a kapcsolatból – külön kikötés hiányában – nem keletkezett munkaviszony közöttük. Ugyanez volt irányadó akkor is, ha a munkavállaló segédmunkást (teljesítési segédet) vett igénybe, amit a munkaszerződésben kötelezettségként ki lehetett kötni²¹⁷.

Tekintettel arra, hogy mind a megosztott munkakörben történő foglalkoztatás, mind a több munkáltató általi foglalkoztatás szabályait az Mt. igen szűkszavúan rendezi, az Mt. tipikus munkaviszonyra irányadó szabályaira figyelemmel a munkaszerződésben célszerű minél több

²¹⁶ Kardkovács (szerk) 317.p., Cséffán 521.p.

²¹⁷ Kártyás 2012 133.p.

kérdést részletesen rendezni, hogy a felek között kialakuló vitás kérdések tényszerű alapból kiindulva legyenek megítélhetőek.

III.3.2. Fogalmi keretek és nemzetközi összehasonlítás

A megosztott munkakör a nemzetközi munkajogi irodalomban nem ismeretlen fogalom, hiszen a *job sharing* intézménye mind az angolszász mind az európai országok munkajogi hagyományaiban megjelent.

A *job sharing* keretében megvalósuló foglalkoztatási viszonyokat már 1981-ben több csoportba osztotta McCarty és Rosenberg:

- (1) A munkaidő átmeneti rövidítése gazdaságilag nehéz időszakok átvészelésére, amely egyidejűleg a bérek csökkentésével is jár.
- (2) Rövidített munkahét, amely során a rövidebb munkaidőhöz arányosan kevesebb munkabér jár.
- (3) A munkával töltött és a munkával nem töltött hetek rotációs alkalmazása a munkanélküli kedvezmények kihasználásával egyidejűleg.
- (4) A munkanélküliségi támogatások kombinációja megosztott munkakörben történő alkalmazással, amely a munkáltató és a munkavállaló megállapodásán alapul²¹⁸.

1979-ben Olmsted úgy fogalmazott, hogy már mintegy 10 éve jól körvonalazódik a megosztott munkakörben történő foglalkoztatás iránti igény²¹⁹.

2009-ben az Egyesült Államokban 17 szövetségi állam alkalmazott valamilyen kedvezményes szabályt (elsősorban adókedvezmény formájában) a megosztott munkaköröket létrehozó munkáltatók számára, amelyek elsődleges célja az volt, hogy az elbocsátások megelőzése érdekében inkább foglalkoztassák a munkavállalókat megosztva alacsonyabb munkaidőben²²⁰.

Különbséget kell tennünk a szakirodalomban ismert *work sharing* és *job sharing* fogalmak között. Az ILO fogalom-magyarázata alapján a *work sharing* a munkaidő lerövidítése és a meglévő munkamennyiségnek több ember közötti elosztása annak érdekében, hogy az elbocsátások megakadályozhatók legyenek. A munkaidő általános csökkentésével jellemzően együtt jár a munkabérek és egyéb juttatások csökkentése is, ezért a kormányzat általában támogatást nyújt azon munkáltatóknak és munkavállalóiknak, akik e megoldást alkalmazzák.

²¹⁸ McCarthy – Rosenberg 3-4.p.

²¹⁹ Olmsted 1979 283-284.p.

²²⁰ Baker 3.p.

Ezzel szemben a *job sharing* jelenti a megosztott munkakört, amikor két munkavállaló önként olyan munkaszerződést köt, amely értelmében egy teljes munkaidős álláson ketten osztoznak rész munkaidőben, így közösen viselve a felelősséget a munkakör ellátásáért²²¹.

A több munkáltató által létesített munkaviszony általában akkor indokolt, ha kettő vagy több munkáltató azonos telephelyén, vagy ugyanabban az épületben fejti ki tevékenységét, és gazdaságossági szempontból egyes feladatok ellátását célszerű közösen elvégeztetni (pl. portaszolgálat, információs szolgálat, közös helyiségek takarítása, adminisztrációs feladatok ellátása), vagy bár a munkáltatók külön telephelyen folytatják tevékenységüket, de közösen üzemeltetnek berendezéseket vagy vesznek igénybe szolgáltatásokat (pl. könyvelés, ügyvitel, humánpolitika, termelés)²²². A portugál jog 2003-ban vezette be a lehetőségét annak, hogy egy munkavállaló több munkáltatóval is munkaviszonyt létesíthessen, a szabályozás igen hasonlít a magyar Mt. szabályaihoz²²³.

III.3.3. A munkakör megosztásának általános szabályai

Az Mt. 194. § (1) bekezdés értelmében a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. A magyar szabályozás nem követi azt a nemzetközi trendet, amely a megosztott munkakör esetében két munkavállaló között osztja meg a munkakört, hanem lehetőséget enged kettőnél több munkavállaló közötti munkakör-megosztásra is. Ennek abból a szempontból lehet jelentősége, hogy a megosztott munkakörben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló napi munkaidejének az Mt. 99. § (1) bekezdése alapján a napi 4 órát el kell érnie. Ha a megosztott munkakörben rész munkaidőben foglalkoztatják a munkavállalókat, akkor ez a napi minimum rájuk nem vonatkozik.

A munkakör megosztása a munkavállalóktól adott esetben többet vár el, mint a szokásos munkavégzés, hiszen a munkavállalók kötelezik magukat arra, hogy az egyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő másik munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségeket teljesíti, azaz két 4 órás munkakör megosztásban dolgozó munkavállaló estében az egyikük betegsége esetén a másik 8 órát köteles dolgozni [Mt. 194. § (1) második

²²¹ ILO Information Sheet No. WT-17. 2004. p.1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169673.pdf (2014. április 2.)

²²² Cséffán 523.p.

²²³ César Sá Esteves: Multiple Employer Contracts: A Solution for Diversified Companies. 2005. december 14. <http://www.internationallawoffice.com/newsletters/detail.aspx?g=6dad5a6-9da6-4cfa-a259-608d4744f30b> (2014. április 3.)

mondata alapján]. Ez a munkáltatónak nagyobb biztonságot ad, hiszen a munkafeladatokat biztosan ellátja valaki. A munkaadó számára további előnyt jelenthet, hogy szabadságolások esetén ebben a formában könnyebben megoldható a helyettesítés. Ezáltal a munkavállalók a folytonosságot tudják biztosítani, állandó készenlétet, ügyeletet tudnak fenntartani és azokban az időszakokban, amikor a munkateher átmenetileg magasabb, több munkavállaló munkaerejére számíthat a munkáltató.

III.3.4. Kritikai észrevételek a megosztott munkakör szabályozáshoz

A megosztott munkakör négy bekezdésben történő szűkszavú szabályozása álláspontunk szerint jelentős kockázatokat hordoz magában. Világos az a jogpolitikai cél, hogy a jogalkotó ennek az atipikus munkaviszonynak a Munka Törvénykönyvében való elhelyezésével ki kívánja terjeszteni annak munkavállaló-védelmi rendszerét a foglalkoztatottakra, de a megosztott munkakörrel járó legnagyobb kockázatot – amely véleményünk szerint a megosztott felelősség – a hatályos szabályozás nem küszöböli ki. A 194. § (1) bekezdésből az derül ki, hogy a megosztott munkakörben foglalkoztatott munkavállalók közösen felelősek a munkakörből adódó feladatok elvégzéséért, hiszen a törvényszöveg szerint valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére. A jogszabály nem rögzíti kellően pontosan az akadályoztatást, hogy ti. az önhibából eredő munkaképtelenség is ide tartozik-e, illetve hogy az akadályoztatás tényét kinek kell megállapítania és milyen feltételek szerint. A munkavállalói kockázat legnagyobb része abban áll, hogy a munkavállalónak nincsen hatása arra, hogy kivel osztozik azon a bizonyos megosztott munkakörön, így előfordulhat az, hogy kettő vagy több, képességeikben jelentősen eltérő munkavállaló közös felelősségi körébe tartozik egy munkakör ellátása, amely az egyik munkavállalóra jelentős többletterhet ró, míg munkaviszonyból származó jövedelmük – főszabály szerint – egyforma.

A megosztott munkakörben való foglalkoztatás nemzetközi kutatások alapján elsősorban a női munkavállalók körében jellemző, ahol a gyermekvállalás utáni időszakban a munka világába való visszatérést könnyítheti meg a fenti foglalkoztatási forma. Ebben az esetben egy egyébként is kiszolgáltatott helyzetben lévő, szélsőséges esetben munkavállalásra „kényszerülő” munkavállaló kerül olyan jogi helyzetbe, hogy - alternatíva hiányában – olyan munkakörben foglalkoztatják, ahol egy vagy több másik munkavállaló munkavégzésétől

(munkamoráljától) függ, hogy feladatait el tudja-e látni. Véleményünk szerint ilyen esetben az osztott munkakör bár munkahelyet biztosít, kiszolgáltatott munkavégzési helyzetet teremt, így kétségbe vonom, hogy eléri a kívánt célt. Ezt támasztja alá az ILO is, amikor megállapítja, hogy bár a gazdasági válság rövid távú leküzdésében hasznos eszköznek bizonyult a munkaidő rövidítése és a megosztott munkakörök alkalmazása, a nemzetközi trendek azt mutatják, hogy a nem önkéntesen vállalt részmunkaidős munkavállalók aránya a válság után is nagyon magas főleg a fejlődő államokban, és emelkedő tendenciát mutat²²⁴. Ebből arra lehet következtetni, hogy az ilyen munkakörben foglalkoztatottak tartósan a részmunkaidős munkavállalók táborát erősítik – szándékaik ellenére.

A szabályozás különösen egyoldalú jellegét leginkább a 191. § (4) bekezdés mutatja, amely szerint a munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Vagyis ha a munkavállaló „párja” felmond, azonnali hatályú felmondás keretében megszünteti munkaviszonyát vagy akár elhalálozik, az osztott munkakörben foglalkoztatott másik munkavállaló munkaviszonya is megszűnik – úgy, hogy e megszűnésre neki semmilyen hatása nincsen. Ez a helyzet a kiszolgáltatottságot fokozza, ráadásul a törvény e rendelkezés alól eltérést sem enged. A szigorú kógenciát lehetne oldani olyan megoldással, mint amelyet a társasági jogban a betéti társaság tagjainak jogviszonyára alkalmaz a jogalkotó. Biztosítható lehetne egy átmeneti időszak, amely alatt az osztott munkakörbe egy másik munkavállaló „beléphet”, megőrizve ezzel a jogviszony folytonosságát a bent maradó munkavállaló vonatkozásában.

Az Mt-hez fűzött miniszteri indokolás szerint természetesen újabb – immár „tradicionális” részmunkaidős vagy akár teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra irányuló – munkaszerződés megkötésére mód van. A törvény „a munkaviszony megszűnésének e bekezdésben szabályozott tényállása esetén védi a munkavállaló érdekeit”²²⁵ (sic!), hiszen rajta kívül álló ok miatt szűnik meg a jogviszony. A következmények enyhítése érdekében ugyan rögzíti az Mt, hogy fenti esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, de ettől még a jogviszony megszűnése, mint tény, illetve az ehhez fűződő joghatások (pl. az ugyanannál a munkáltatónál töltött munkaidő mértéke) még megmaradnak.

A nemzetközi gyakorlatban a *job sharing* általában kettő munkavállalóra szűkíti az ugyanazon osztott munkakörben foglalkoztatható munkavállalók számát, míg a hatályos magyar

²²⁴ ILO 2012 11. p.

²²⁵ Az Mt. 194. § (4) bekezdéséhez fűzött miniszteri indoklás

szabályozás a „több” munkavállaló kifejezést használja. Véleményünk szerint egy munkakört kettőnél több munkavállaló között megosztani azért célszerűtlen, mert a fenti munkavállalói kockázatokat tovább növeli, sőt sokszorozza.

III.3.5. A több munkáltató által létesített munkaviszony sajátosságai

Az Mt. 195. § (1) bekezdése alapján több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg. A munkavállaló a munkavégzés természetétől, illetve a munkaszerződésben meghatározottaktól függően teljesítheti munkaköri kötelezettségeit egyidejűleg mindegyik munkáltató részére, a felmerülő munkafeladatok sorrendjében, vagy a munkáltatók aktuális rendelkezése szerinti ütemezésben.

Az Mt. 195. § (2) bekezdés alapján a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. A munkabér-fizetésen túl e munkáltatónak adminisztratív többlet-kötelezettségei is vannak, mivel az adózás rendjéről szóló törvény vonatkozó rendelkezései szerint a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek írásban az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót kijelölni, továbbá a kijelölt munkáltató személyéről a munkavállalót tájékoztatni. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére a munkaviszonyban érintett bármely munkáltató kötelezhető. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti. Amikor e munkáltató az adóhatóságnál az adózót bejelenti, egyidejűleg közli az ugyanazon munkaviszony tekintetében a további foglalkoztató adóazonosító számát, nevét, elnevezését, székhelyének címét, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszonyban való részvétele kezdetét és a munkaviszonyból való kilépésének idejét²²⁶. Az Mt-hez fűzött miniszteri indokolás szerint a bérfizetésre kijelölt munkáltató személye független attól, hogy a munkáltatók egymás között hogyan állapodtak meg a költségek viselésében. Az egyes munkáltatók között elszámolási jogviszony jön létre, hiszen a munkabér fizetésére kötelezett munkáltató egy összegben fizeti meg a munkavállaló munkabérét. Az arányos rész áthárítására számviteli bizonylattal kerülhet sor, amelynek pontos technikája nincs szabályozva. A felek közötti jogviszony tartalmának leginkább az felelhet meg, ha a másik felet illető arányos bérrel és egyéb járulékos

²²⁶ Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCIII. törvény, 16. § (4B) bekezdés

költségeivel az elsődleges fizető terhei csökkennek, ha azt megfizetteti a másik munkáltatóval. Ilyenkor az elszámolásra kötelezett munkáltató a másik helyett fizet ki egy összeget, tehát a másik fél helyett kifizetett munkáltatói tartozás – elszámolás - ideiglenes átvállalásával követelése keletkezik a másik munkáltatóval szemben.

A fentiek tükrében érthető garanciális szabály az Mt. 195. § (3) bekezdés, amely szerint a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek. Ugyanakkor gyakorlati kérdésként merül fel, hogy az objektív felelősség ilyen mértékű kiterjesztése mekkora kockázatot jelent a munkáltatók számára. Tegyük fel, hogy az egyik munkáltató vezető tisztségviselője fizikai értelemben rátámad a közösen foglalkoztatott portásra, és a dulakodásból a munkavállalónak maradandó egészségkárosodása származik. Az ebből eredő munkajogi igényért a hatályos Mt. szerint valamennyi munkáltató egyetemleges felelősséggel tartozik.

A munkáltató által a munkavállalónak a munkabéren felül egyéb juttatások is adhatók, amelyek alapelve, hogy a juttatásoknak a munkavállalók által megismerhetőnek és azonos feltételekkel igénybe vehetőnek kell lenniük. E juttatások lehetnek jogszabályon alapuló költségterítések és adómentes természetbeni juttatások. A munkáltatók az adott juttatások igénybevételét korlátozhatják, de ezek a korlátozások nem lehetnek diszkriminatívak [Mt. 12. § (1) bekezdés alapján]. A több munkáltató általi alkalmazás felveti a versengő juttatások kérdését, vagyis azt a helyzetet, amikor az egyik munkáltatónál lényegesen magasabb a munkavállalók juttatásainak mértéke, és természetbeni juttatásokat is tartalmaz, míg a másik munkáltatónál ilyen eszközök nem biztosítottak a munkavállalók részére. Előállhat egyrészt az a helyzet, hogy a közösen foglalkoztatott munkavállalónak a kedvezőtlenebb munkáltató végzi a bérszámfejtését, így fel sem merül a másik munkáltatónál elérhető juttatások kifizetése. Ebben a helyzetben azonban a közösen foglalkoztatott munkavállaló hátrányos helyzetbe kerül a másik (számára nem közvetlenül bért fizető) munkáltató munkavállalóihoz képest, hiszen ő lesz az egyetlen, aki a kiegészítő juttatásokban nem részesül. A másik előforduló eset ennek éppen fordítottja: ha a kedvezőbb bérstruktúrával rendelkező munkáltató a munkavállaló számára kifizeti a „szokásos” munkabért, a másik foglalkoztatónál kerül a többi munkavállalónál kedvezőbb helyzetbe, így mindkét eset diszkriminációhoz vezethet, vagy legalábbis feszültséget okozhat a munkaszervezetben belül.

Az Mt. 122. § (1) bekezdése alapján a szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki. Gyakorlati problémákat vet fel az a kérdés, hogy több munkáltató esetén hogyan adható ki a szabadság, különösen abban az esetben, amikor a munkavállaló az

évi 7 munkanap szabadságával szeretne rendelkezni, amelyeket a munkáltató az ő kérésének megfelelően köteles kiadni.

III.3.6. Nemzetközi kitekintés – több munkáltató általi foglalkoztatás

A több munkáltató által történő foglalkoztatásnak Svájcban is van hagyománya. A *Bundesamt für Sozialversicherungen BSV* által készített tanulmány alapján a több munkáltató általi foglalkoztatás kritikus pontja a biztosított jogviszony megszerzése. A *Mehrfachbeschäftigung* fogalma alatt érti a svájci jog azt a munkaviszonyt, amely során a teljes munkaidős foglalkoztatást több munkáltatóval létesített jogviszonnyal valósítja meg a munkavállaló. A magyar szabályozáshoz képest tehát bár a munkaviszonyokat egymásra tekintettel hozzák létre a felek, ezt több szerződésben rögzítik. A munkaviszonyból származó társadalombiztosítási jogviszony létrejöttéhez, illetve a biztosítási szerződés megkötéséhez az szükséges, hogy a munkavállaló egy munkaviszonyon belül elérje a törvényi minimálbér összegét²²⁷.

A több foglalkoztatóval létesített munkaviszony a német jogban nem ismert, ugyanakkor megállapításra került, hogy egyre többen dolgoznak egynél több állásban²²⁸, így a több foglalkoztató általi bérfizetés problémája több vonatkozásban is felmerül. Egyrészt: milyen korlátai vannak annak, hogy ha valaki több munkáltatóval köt munkaszerződést, a napi munkaidőnek van-e maximuma²²⁹, illetve ki és milyen mértékű társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett.

Ezen a ponton igen fontos megkülönböztetést kell tennünk aközött, hogy valaki egyidejűleg, egy munkaszerződéssel több munkáltatóval áll jogviszonyban, mint a hazai szabályozás esetében, vagy hogy valaki több munkáltatóval létesít több munkaszerződés alapján többszörös munkaviszonyt. A szakirodalom alapján az utóbbi eset sokkal gyakoribb, azon belül is a több részmunkaidős állásban történő elhelyezkedés²³⁰. Ennek egyik kirívó példája Németország, ahol az ún. *mini-jobs* foglalkoztatás keretén belül a munkaerőpiacról kizszorulókat úgy irányítják vissza a munkaerőpiacra, hogy adó- és járulékmentesen lehet 450

²²⁷ BSV 2008 6-7.p.

²²⁸ Haufe Online: Minijob: Welche Regeln gelten für Haupt- und Nebenjobs. http://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/mehrfachbeschaeftigung-regeln-bei-ausuebung-mehrerer-jobs_240_193438.html (2014. április 7.)

²²⁹ Németországban például a heti munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát, amelyet több munkaviszony esetében egybe kell számítani.

²³⁰ ld. részletesen: Rouault 2002 5-6.p.

EUR értékig munkát vállalni²³¹. Ezen *mini-jobs* munkaviszonyok halmozása egyre elterjedtebb Németországban²³².

²³¹ Keller – Seifert 2011 9.p. A korábbi kereseti értékhatárok 325 és 400 EUR voltak, amelyet 2013. január 1-jével emeltek 450 EUR értékre.

²³² Eichhorst – Marx – Thode 2010 9.p.

III.4. A távmunkavégzés

III.4.1. Terminológiai kérdések

A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bekezdés]. A közgazdasági szakirodalom távmunkán azt érti, „hogyan az ember munkaadójától vagy megrendelőjétől, ügyfelétől egy bizonyos távolságban dolgozik, akár otthon, akár útközben, akár pedig egy helyi távmunka-központban”²³³. Ismert a teledolgozó fogalma is a nemzetközi szakirodalomban, a *teleworker* illetve *Telearbeit*²³⁴ vagy *Teleheimarbeit*²³⁵ kifejezések magyarosításaként, de a magyar jogirodalomban, különösen jogforrási szinten a teledolgozó, vagy telemunka kifejezések ismeretlenek. A távmunkavégzésen belül a *telecommuting* jelenti azt a munkavégzési formát, amikor a munkavállaló a munkáját a hét egy vagy több napján nem a munkáltató székhelyén, hanem máshol végzi²³⁶. A magyar távmunka-fogalom nemzetközi azonosítása nem mentes a problémáktól, minthogy a szakirodalomban gyakran keverednek a távmunka, a *call-center* szolgáltatás, az otthoni munka és a bedolgozói jogviszony megjelölésére használt fogalmak. Erre legjobb példa a német nyelvterület, ahol a *Heimarbeit* fogalmát annak jogszabályi háttéréből a bedolgozói jogviszonnyal azonosíthatjuk, míg a *Telearbeit* kifejezést a távmunkával. De milyen formában adható vissza jogilag helyesen a *Teleheimarbeit*?

Kamp az ezredfordulón a távmunka-viszonyokat a következő megvalósulási formájukban azonosította:

(1) Az alternáló távmunkánál (*alternierender Telearbeit*) a munkateljesítmény részben a munkáltató telephelyén, részben (a főként munkavállaló otthonában lévő) távmunkahelyen jön létre. A tiszta távmunkával szemben e munkaforma előnye, hogy az üzemi/üzleti struktúrához való kötődése legalább részben megmarad.

²³³ Szabó Katalin 2003 78.p.

²³⁴ Winker 2003 1.p., Kamp 5.p.

²³⁵ Otten 2008.

²³⁶ Göndör 2004B 19.p.

(2) A mobil távmunkánál (*mobiler Telearbeit*) a munkát részben a munkahelyen kívül eső különböző helyszíneken végzik el. A munkáltatóval történő kapcsolattartás elektronikus kommunikációs csatornák használatával jön létre.

(3) A tiszta (*reiner Teleheimarbeit*) táv(otthoni)munkánál az alternáló távmunkához képest a munkáltató telephelyén végzett munkavégzés teljesen hiányzik, még akkor is, ha a felek közötti jogviszony kifejezetten munkaviszonyként jött létre. E rendszer legnagyobb hibája a munkahelyi kapcsolatok elmaradása, valamint - nem munkaviszonyban történő munkavégzés esetén – a (látszat) önállósági problémák²³⁷.

Fentiekhez hasonló távmunka-csoportosítást alkalmaz a magyar viszonyokra vetítve Forgács is:

- (1) otthoni távmunka, ha a távmunkás havonta legalább egyszer otthon végez munkát, rendelkezik a munkaadóval való kommunikációs kapcsolat felvételére szükséges technológiai berendezéssel, távmunkában végezhető feladatokat kap;
- (2) mobil távmunka, amely a vevők elvárásaihoz, a piac igényeihez leginkább alkalmazkodó forma, mely esetben a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától függően;
- (3) távmunkaházban végzett távmunka, amelynek lényege, hogy a munkáltató telephelyétől távol eső irodában végzi a munkavállaló a tevékenységét.

Az (1) ponthoz megjegyezzük, hogy a fenti definíció nem pontos abban az értelemben, hogy a hatályos Mt. szerint távmunkaviszony létrehozásához kifejezetten a felek erre irányuló szándéka szükséges, vagyis a távmunkaviszony nevesítése a munkaszerződésben.

Az ILO által megfogalmazott definíció szerint valamennyi nem munkaadói központban teljesített munkát távmunkának kell tekinteni, a definíció nem tartalmazza a távközlési eszközön való továbbítás szükségességét. A távmunka különböző formáit ismeri a szakirodalom (jogi és gazdasági) aszerint, hogy milyen csoportosítási szempontot választunk.

Breinerné Varga Ildikó a távmunka alábbi csoportjait azonosítja:

1. A munkavégzés helye szerint lehet: otthonvégzett, közeli munkaközpontban végzett, vagy mobil munkavégzés, kiegészítő munkavégzés vagy virtuális irodában végzett távmunka.
2. A munkavégzésre fordított idő szerint beszélhetünk alkalmi/eseti/mellékesen végzett távmunkáról, elsődleges/teljes távmunkáról vagy részleges távmunkáról.

²³⁷ Kamp 5.p.

3. Munkajogi formája szerint lehet alkalmazottként, (al)vállalkozóként vagy eseti megbízás alapján végzett távmunka.
4. Földrajzi kiterjedése szerint helyben végzett munka, agglomerációban végzett munka, regionális távmunka vagy határon átnyúló munka határozható meg.
5. A végzett tevékenység jellege szerint pedig megkülönböztethetők mobil szakmák, számítógépes manuális tevékenység vagy számítógépes kreatív/szellemi munka²³⁸.

A jogtudományban Prugberger és Kenderes két csoportot azonosít a távmunkaviszonyon belül: (1) amikor a munkavállaló munkája egy részét a munkahelyén, másik részét pedig a saját lakásán végzi és (2) a kizárólagosan otthon végzett „képernyős feldolgozói, vagy egyéb ilyen jellegű tevékenység”²³⁹. Ezen utóbbi fogalomhasználat igencsak egyedinek tekinthető a jogi szakirodalomban.

A fogalom-meghatározás körében kizárólag jogi aspektusokat szem előtt tartva a következőket állapíthatjuk meg: a távmunka és a bedolgozói munka definícióját a hatályos Mt. adja, így ezek elhatárolása nem jelent problémát. Az otthoni munka fogalma jogilag nem releváns, a felek közötti szerződés lényeges tartalmi elemei alapján jelentheti mind a távmunkát, mind a bedolgozói munkát.

Hárs Ágnes részletes elemzést készített a magyarországi egyes atipikus munkaviszonyok elterjedtségéről. Kutatásában együtt vizsgálta az otthon dolgozókat és a távmunkaviszonyban dolgozókat. Megállapította, hogy az otthon végzett munkák aránya az életkorral emelkedik, az otthon nem távmunkában dolgozók aránya a fiatalok között alacsony, a 60 év feletti körében különösen magas, a 30–49 éves korosztályon belül nincsenek nagy különbségek, életkorral növekszik azok aránya, akik otthon dolgoznak. A 20 év alattiak esetében nagyon alacsony, a 20–30 évesek között alacsony az otthon dolgozók és a távmunkások aránya is. Az otthoni munka és a távmunka is erősen koncentrálnak a magas iskolai végzettségűek csoportjában, és nagyon alacsony az arány a legfeljebb nyolc osztályt végzetek és a szakmunkások között. A gimnáziumi és a szakközépiskolai végzettségűek között magasabb, a felsőfokú végzettségűeknél pedig kiugróan magas az otthon dolgozók (és ezen belül a távmunkát végzők) aránya. Ez meglepőnek tűnik a szakirodalom gyakran egyszerű otthon végzett munkákról szóló leírásához képest. A felsőfokú végzettségűek között mindkét nem esetében messze a legmagasabb a távmunkát végzők aránya. Bár a kétezres évek elején növekedett arányuk, de a 4-5 százalékos hányad változatlanul alacsonynak tűnik. Az otthon

²³⁸ Breinerné Varga 2004 6-7.p.

²³⁹ Prugberger – Kenderes 2009 49.p.

végzett munka néhány ágazatban, így az oktatásban és az egyéb szolgáltatásokban, valamint a mezőgazdaságban jellemző²⁴⁰.

A távmunka Cséffán szerint a szintén a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzett bedolgozói tevékenységtől abban különbözik, hogy ennek alapján nem csupán tipikusan teljesítménykövetelmény alapján végezhető, egyszerű (általában fizikai) munkák elvégzésére kerülhet sor, hanem összetett, magas kvalifikációt és önálló munkavégzést kívánó feladatokra, melyek korszerű jogi keretet igényelnek²⁴¹. A távmunkaviszonyt és a bedolgozói munkaviszonyt az irodalomban gyakran együtt kezelték, aminek Bankó szerint az lehet az oka, hogy kezdetben valóban csak az otthon végzett számítógépes munkákra használták a távmunka fogalmát. Később azonban a bedolgozó úgy jelent meg, mint kizsákmányolt manufaktúra-munkás, míg a távmunkás jól fizetett és nagy szabadsággal bíró alkalmazottként²⁴².

A távmunka fogalma a bírói gyakorlatban sem jelenik meg feltétlenül egységesen. A Veszprémi Munkaügyi Bíróság 2008. novemberében hozott ítéletének indoklása szerint a távmunka legáltalánosabb definíciója szerint távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább 50 %-át a munkáltató fő telephelyétől távol tölti, és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ²⁴³. A Veszprémi Törvényszék egy ítéletének indokolása szerint távmunkaszerződés esetén a távmunka lényege, hogy a munkáltató és a munkavállaló térben elkülönül egymástól, a munkáltatónak tehát nincs is olyan adott helyen lévő szervezeti egysége, ahol a munkát a munkavállaló végezheti²⁴⁴. Azon túl, hogy a fenti két állítás egymásnak ellentmond, a valós jogszabályi tartalmat egyik sem tükrözi.

III.4.2. A jogviszony alanyai, tárgya

A távmunkaviszony a munkáltató és munkavállaló között jön létre, kifejezetten távmunka végzésére vonatkozó szerződés megkötésével. A távmunkavállalók alanyai tekintetében részletes statisztikai adatok állnak rendelkezésre. A munkavállalókat Szabó Katalin az alábbi csoportokra bontja: „1. Ipari távmunkás, aki kizárólagosan otthoni munkát végez, amely foglalkoztatási forma különösen az önfoglalkoztató vidéki munkavállalókra jellemző. A

²⁴⁰ Hárs 2013 246.p.

²⁴¹ Cséffán 525.p.

²⁴² Bankó 2001 461.p.

²⁴³ M.187/2008/14. sz. ítélet

²⁴⁴ Mf.20071/2009/5. sz. ítélet

legtöbb ilyen munkás nő, és gyakran alulfizetett. 2. az alacsonyabban kvalifikált hivatali teledolgozók körébe soroljuk a programozókat és vevőszolgálati alkalmazottakat. 3. a harmadik csoportban helyezkednek el a távszakértők és telemenedzserek, akik részben az irodában, részben pedig otthon végzik munkájukat²⁴⁵.

Az alábbiakban ismertetjük a távmunka és a bedolgozói munkaviszony lényeges különbségeit.

3. táblázat

A távmunka és a bedolgozói munkaviszony összevetése

Szemponatok	Távmunka Mt. 197. §	Bedolgozói munka Mt. 198-200. §
Munkavégzés helye	munkáltató telephelyétől elkülönült helyen	a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más helye
Kommunikációs csatorna a felek között	számítástechnikai eszközzel	nincs kötelező rendelkezés, a felek megállapodása szabályozza
Irányítás és utasítás terjedelme	a munkáltató utasítási joga csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki	az utasítási jog csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki
Munkaeszközök	ha a munkaeszközt a munkáltató biztosítja, előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja	a munkavállaló főszabály szerint saját eszközeivel végzi a munkát
Ellenőrzés	a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból	(közös szabályok, ld. alább)

²⁴⁵ Szabó Katalin 2003 78.p.

	összefüggő adataiba.	
Költségek viselése	nincs kötelező rendelkezés, a felek megállapodása szabályozza	meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.
Felelősség a munka eredményéért	elsősorban gondossági jellegű megállapodás	elsősorban eredmény-orientált megállapodás, mivel a munka eredményének elmaradása a díjazás és a költségtérítés csökkentését vagy megvonását vonja maga után

Forrás: saját szerkesztés

Az ellenőrzésre vonatkozó szabályok megegyeznek a két foglalkoztatási formánál, vagyis főszabályként a felek eltérő rendelkezése hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Szintén közös szabály, hogy az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet [Mt. 197. § (4) és 199. § (3) bekezdések].

A munkaeszközök tekintetében látható, hogy főszabály szerint távmunkavégzés esetén a munkáltató biztosítja a munkaeszközöket. Az 1992-es Mt. úgy rendelkezett, hogy „eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja”. A korábbi szabályozás esetében minél nagyobb mértékben biztosította maga a munkavállaló a munkavégzéshez szükséges eszközhátteret, annál inkább lehetősége volt a munkáltató felelősségének az általánostól enyhébb mértékű megállapítására²⁴⁶. Az új törvény nem vette át ezt a rendelkezést, Kozma Anna szerint nyilvánvalóan annak következményeként, hogy az eddig felesleges volt, hiszen a munkaviszony alapján a munkáltató főkötelessége a munkavégzéshez szükséges eszközök biztosítása²⁴⁷. Ezen kijelentés éppen a bedolgozói munkaviszony (!) sajátosságai miatt ma már nem mondható ki, különösen arra figyelemmel, hogy a két jogviszony milyen nagymértékű hasonlóságot mutat.

²⁴⁶ Prugberger – Kenderes 2009 51.p.

²⁴⁷ Kardkovács (szerk) 325.p.

Véleményünk szerint a két jogviszony közötti lényeges különbséget a táblázat utolsó értékelési szempontja adja. Míg a távmunkás jogviszonya a polgári jog gondossági kötelekhez áll közel, addig a bedolgozói jogviszony inkább eredménykötelem, minthogy a bedolgozóként foglalkoztatott munkavállaló számára szankcióként jelentkezik a teljesítménybér csökkentése vagy megvonása. Ebből a szempontból a távmunkás az általa végzett munkáért a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló felelősségével tartozik, aki nem teljesítménybérben, hanem órabérben foglalkoztatott.

III.4.3. A távmunkaviszony egyedi munkajogi jellemzői

Forgács definiálja a munkavégzési helyek között a távmunkaházat, mint olyan irodahelyiséget, ahol a munkavégzők munkafeladatokat látnak el az őket foglalkoztató munkáltató számára oly módon, hogy a felek között munkaviszony áll fenn. A távmunkaházban korlátozott számú munkáltató munkavállalói dolgoznak, a munkáltatóval való kapcsolatot (a távmunka fogalmának megfelelően) informatikai, kommunikációs eszközzel tartják fenn. A távmunkaházakat a helyfüggetlenség és a szervezeti felépítéstől való függetlenség választja el a telephelyektől, vagyis ugyanolyan felszereltség mellett a távmunkaháznak bárhol létrehozhatónak kell lennie, nem tartalmazhat helyfüggő funkciókat²⁴⁸.

A korábban ismertetett általános szabályokra visszautalva a felek megállapodása alapján a távmunkavégzés a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi. Szintén munkavédelmi előírás, hogy távmunka csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket²⁴⁹.

A távmunkavégzéssel kapcsolatban az Mt. nem határozza meg a munkabérre, valamint a költségviselésre vonatkozó részletes szabályokat, így főszabályként azokat a felek megállapodása tartalmazza. A távmunka korábbi szabályozásához kapcsolódóan a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 3. sz. mellékletének 24-es pontja alapján a jellemzően előforduló költségek, elszámolható kiadások

²⁴⁸ Forgács 2009 27.p.

²⁴⁹ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. §-a alapján.

(feltéve, hogy a kiemelt kivételekkel részben sem szolgálják a magánszemély személyes vagy családi szükségleteinek kielégítését) a következők lehetnek:

(1) a távmunkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges nem anyagi jószág, számítógép, számítástechnikai eszköz megszerzésére fordított, 100 ezer forintot meg nem haladó kiadás,

(2) a távmunkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges nem anyagi jószág, számítógép, számítástechnikai eszköz megszerzésére fordított, 100 ezer forintot meghaladó kiadás esetében 33 százalékos leírási kulcs alkalmazásával értékcsökkenési leírás címén megállapított összeg,

(3) az internet-használat díja (ideértve különösen az egyszeri, a havi, a forgalmi díjat),

(4) a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült munkavégzési hely bérleti díja, a fűtés, a világítás és a technológiai energia díja, azzal, hogy ha a lakás és a munkavégzési hely műszakilag nem elkülönített, akkor e kiadást a távmunkavégzéssel arányosan, az adott költségre jellemző mértékegységek alapulvételével lehet figyelembe venni.

Fentieket összevetve a munkáltató telephelyétől szintén eltérő helyen folytatott bedolgozói munkavégzéssel, láthatjuk, hogy a hatályos Mt. szabályaiban a közös vonás a szabályozatlanság. Az 1992-es Mt. 193/H. § (1) bekezdése a távmunkaviszonyt létrehozó munkaszerződés lényeges tartalmáról tartalmazta a költségviselésre vonatkozó rendelkezést, addig az új Mt.-ből ez hiányzik. A bedolgozói jogviszonynál az új Mt. 200. § (1) bekezdés legalább azt rögzíti, hogy a bedolgozó indokolt költségeit meg kell téríteni, addig a távmunkánál ilyen szabályt nem találunk, vagyis ha a felek megállapodása költségtérítésre vonatkozó rendelkezést nem tartalmaz, az nem ellentétes az Mt. hatályos rendelkezéseivel. Ugyanakkor az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás is hivatkozza a Távmunka Keretmegállapodást, és tartalmazza a következő mondatot: „A munkavállalót el kell látni a megfelelő információkkal, *költségeit fedezni kell*, biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkafeltételekre vonatkozó szabályok érvényesülését és a speciális oktatáshoz való hozzáférés lehetőségét”²⁵⁰. A költségviselésre vonatkozó kötelezettség egyértelműen hiányzik az Mt. kötelező rendelkezései közül.

A távmunkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra nézve a 196. § (5) bekezdésében foglalt szabály, miszerint a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson először talán furcsának tűnhet, ugyanakkor szoros kapcsolatban áll a munkaegészségügyi és hatékonysági kutatások

²⁵⁰ Mt. 196-197. §-hoz fűzött miniszteri indokolása

eredményeivel. A különböző kutatások tapasztalatai szerint a kizárólag otthon végzett távmunka - pozitív környezeti és regionális hatásai ellenére – különböző pszicho-szociális és gazdasági kihatásai miatt tartósan nem alkalmazható hatékonyan, ezért elterjedésének korlátai vannak²⁵¹. Nagy-Britanniában végzett kutatások tartós, kizárólag otthoni távmunka esetében egyenesen teljesítményromlást mutattak ki, ami az izoláltságra, a nem megfelelő információellátottságra, az informális kollegiális kapcsolatok hiányára volt visszavezethető²⁵². Ezzel szemben a csak részben otthon végzett távmunka, illetve a kiegészítő jellegű távmunka rendkívül gyorsan terjed, és a ténylegesen otthon végzett munka aránya egyre csökken. Míg egyik oldalon a foglalkoztatás, a munkavégzés formái egyre rugalmasabbá válnak, a másikon a távmunka hagyományosan vélt előnyei (mint például az ingázás költségeinek megtakarítása, a közlekedés okozta környezeti terhek mérséklése) tovatűnni látszanak²⁵³.

III.4.4. A távmunka nemzetközi kitekintésben

A távmunkavégzésre vonatkozó statisztikai adatok megítélése a korábban említett fogalmi elhatárolások miatt nehézkes. Az otthoni és a távmunka közötti határ bizonytalan, ez érzékelhető a statisztika bizonytalanságában is. Az egyes kutatásokban a megkérdezés során nem határolódnak el az otthoni, illetve a távmunkára vonatkozó válaszok. Az otthon vagy távmunkában dolgozókra vonatkozó adatok kiszámításánál figyelembe kell venni ezért a munkaerő-felmérés erre vonatkozó kérdéseinek és a válaszadóknak a bizonytalanságát. Az Európai Statisztikai Hivatal felméréseivel kapcsolatban megállapítható, hogy ezeknek az adatoknak is gyengesége, hogy nem egyértelmű, milyen otthonról végzett munkáról van szó, ide tartozik a távmunka, de az otthoni irodából dolgozó egyéni vállalkozó is, a statisztika mindezeket az adatokat együtt tartja nyilván és a különböző otthonról végzett munkák sajátosságait összemossa. Nem tartalmazzák az adatok információt az otthonról végezhető munka tartalmáról, abban vélhetően a távmunka és az otthoni vállalkozás is benne van²⁵⁴.

2001-ben Bankó azt állapította meg az uniós távmunkával összefüggésben, hogy „a fő probléma, hogy jelenleg nincs az új helyzetre alkotott joganyag, az új körülmények közt foglalkoztatottak jogállása teljességgel tisztázatlan – eseti megállapodástól függő –, továbbá a

²⁵¹ Juraszovich 1999. 110-111.p.

²⁵² Martino – Wirht 1990 541.p.

²⁵³ Szalai László 2009 26.p.

²⁵⁴ MTA KTI Munkaerő-piaci felmérésének háttéranyaga alapján. Az indokolás és a konkrét adatok elérhetősége: http://elorejelzes.mtaki.hu/atipikus/index.php?id=11_4#n (2014. április 16.)

jogalkotó vagy a jogalkalmazó nem ad útmutatást a feleknek”²⁵⁵. 2002. július 16-án azonban az Európai Iparágközi Szociális Partnerek megkötöttek egy keretmegállapodást a távmunkáról. Az aláírók között szerepelt az Európai Szakszervezetek Szövetsége, az Európai Üzleti Szövetség, az Iparosok és Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége. A keretmegállapodás általános rendszerbe foglalja a távmunka szabályait, célja az új munkaforma fejlesztése a munkavállalók és a munkáltatók érdekei védelme mellett. A keretmegállapodás 12. záradéka tartalmazza az autonóm megállapodás végrehajtásának folyamatát, amennyiben meghatározza egy ad hoc csoport felállítását, akik a végrehajtásnak és a végrehajtás ellenőrzésének letéteményesei. Magyarországon a 2004. évi XXVIII. törvény egészítette ki az akkor hatályos Munka Törvénykönyvét és a Foglalkoztatás Biztonságáról szóló törvényt, ezzel bevezetve a távmunkáról szóló intézkedéseket a magyar munkajogba, amelynek szabályai 2004. május 1-jén léptek hatályba. A Bizottság megállapította 2008-ban, hogy a magyar törvények tiszteletben tartják a keretmegállapodás fő intézkedéseit az adatvédelem, a munkaeszközök, az egészség és a biztonság, valamint a munkaszervezés tekintetében. A Bizottság kritikaként fogalmazta meg, hogy a keretmegállapodással ellentétben a magyar jog alapján a költségek biztosítása vagy kompenzációja a felek közötti megállapodás függvénye, és ez megnöveli a távmunkás felelősségét a munkaeszközök meghibásodása esetére²⁵⁶.

A távmunkában részt vevő alkalmazottak átlagos aránya a 27 EU-tagállamban (EU-27) a 2000-ben mért 5%-ról 2005-re 7%-ra emelkedett. Több országból is ennél lényegesen nagyobb arányú növekedést jeleztek. A távmunka legmagasabb arányát a Cseh Köztársaságban és Dániában figyelték meg, ahol hét alkalmazottból egy rendszeresen távmunkában vesz részt. Átlag feletti arányokat tapasztaltak még a Benelux államokban (Belgium, Hollandia, Luxemburg), a skandináv országokban (Norvégiát is beleértve) és több új tagállamban. A távmunka különböző formáinak összehasonlításakor az derült ki, hogy a kizárólag részmunkaidőben végzett távmunka gyakoribb, mint a teljes munkaidős távmunka. Ez azt jelzi, hogy az alkalmazottak jelentős hányada arra használja a távmunkát, hogy kiegészítse a munkáltató telephelyén töltött rendes munkarendjét²⁵⁷.

²⁵⁵ Bankó 2001 463.p.

²⁵⁶ Európai Bizottság: Bizottsági tagok munkadokumentuma: Az európai távmunkás keretmegállapodás végrehajtásának értékelése. COM(2008) 412 végleges. 21.p.

²⁵⁷ Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért: Távmunka az Európai Unióban, összefoglaló. 2010. 1.p.

III.5. A bedolgozói jogviszony

A bedolgozói jogviszony atipikusságát több vizsgálati szempont is megalapozza, így a munkavégzés helye, ideje, a munkavégzés eszközei, utasítási és ellenőrzési jogok gyakorlása, amelyek mind eltérést jelentenek a tipikus munkaviszonyhoz képest. A bedolgozói jogviszony így elsősorban munkajogi, szabályozási értelemben jelent eltérést, valamint abban, hogy az új Mt. már a nevesített atipikus szerződések között tárgyalja. A bedolgozói jogviszony a felek érdekviszonyainak tükrében olyan foglalkoztatási forma, amely a legtöbb esetben mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekeit szolgálja, kölcsönösen előnyös megállapodás. A munkáltató a munkahely fenntartásából eredő költségeket takarítja meg, a munkavállaló pedig szabadon beosztott munkaidővel és munkarenddel bír, a munkába járás költségeit megtakarítva csak az elvégzendő feladatra koncentrálna végezheti feladatát. Gyulavári szerint a bedolgozói jogviszony vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, sui generis jogviszony, amelyet a személyi függés, alárendeltség alacsony szintje, ugyanakkor erős gazdasági függés jellemez²⁵⁸.

III.5.1. A bedolgozói jogviszony jellegváltása az új Mt-ben

Bár a disszertációnak nem célja az egyes atipikus jogviszonyok történeti bemutatása, de a bedolgozói jogviszony esetében az Mt-t megelőző szabályozás sokkal részletesebb volt, mint a jelenleg hatályos, ezért fontosnak tartjuk a két szabályozás összevetését. A korábbi szabályozás alapján a bedolgozói jogviszonynak három formája volt ismert:

- (1) bedolgozó, aki olyan, önállóan végezhető munkára alkalmazható, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, vagy más, mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható;
- (2) biztosított bedolgozó: a felek megállapodása alapján létrejövő jogviszony, amelyben a foglalkoztató vállalja, hogy olyan mennyiségű, állandó munkával látja el a foglalkoztatottat, amelynek elvégzése esetén a bedolgozó havi díjazása eléri a minimálbér 30%-át;

²⁵⁸ Gyulavári 2014 246.p.

(3) szociális foglalkoztatóban alkalmazott bedolgozó: a szociális foglalkoztató által létesített speciális bedolgozói jogviszony, amelyre külön jogszabály, a 14/1995. (III.31) NM rendelet szabályai alkalmazandóak²⁵⁹.

A fentiekhez képest az új Mt. mint a munkaviszony sajátos típusát szabályozza, és kétséget kizáróan kimondja, hogy a bedolgozó és az őt foglalkoztató között munkaviszony jön létre²⁶⁰, így a bedolgozói foglalkoztatás egységes szabályok szerint történik.

4. táblázat

A bedolgozói jogviszony régi és új szabályainak összevetése

Szempont	24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet	új Mt. 198-200. §§
Jogviszony létrehozása	Olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható.	Olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.
A munkaszerződés tartalma	Meg kell határozni a bedolgozó által végezhető tevékenységet, a munkavégzés helyét, valamint a költségtérítés módját, illetve mértékét.	Meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.
Munkavégzés helye	A munkavégzés helye a bedolgozó személyi igazolványba bejegyzett lakóhelye, vagy más, általa, a munkavégzés céljára biztosított helyiség.	Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.
A munka díjazása	A munka kiadásával egyidejűleg meg kell határozni és írásban rögzíteni kell a munka elvégzéséért járó díjazást, valamint a teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás egyéb tényezőit, illetve a bedolgozó részére térítést kell megállapítani az általa viselt,	Teljesítménybér, valamint meg kell téríteni a munkavállaló által viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

²⁵⁹ Gyulavári 2011 4.p.

²⁶⁰ Kardkovács 328.p.

	a munkavégzés során ténylegesen felmerült rezsiköltségekre, vagy ha az nem állapítható meg, rezsiatalányt kell fizetni.	
Utasítási jog terjedelme	Ha munkavégzésre vonatkozó szabályok, előírások kötelező rendelkezéseket nem állapítanak meg, a foglalkoztató az alkalmazott technika és a munkavégzés módja tekintetében a bedolgozónak utasítást adhat, ha az a munka elvárt minősége szempontjából szükséges. A foglalkoztató a munkavégzéssel összefüggésben a bedolgozót ezt meghaladón nem utasíthatja.	A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.
Ellenőrzés	A foglalkoztató a munkát, a felhasználásra kerülő anyagot, valamint a kezelési előírások és a munkavédelmi szabályok betartását időszakonként ellenőrizheti.	A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.
Társadalombiztosítási jogviszony létrejötte	Biztosított bedolgozói jogviszony: A foglalkoztató és a bedolgozó megállapodhat abban, hogy a foglalkoztató meghatározott munkamennyiséggel a bedolgozót ellátja, a bedolgozó pedig ebben a mértékben rendszeresen munkát végez. A megállapodást legalább olyan mennyiségű munkára kell megkötni, amelynek elvégzése esetén a bedolgozó	A munkavállaló automatikusan biztosított státuszt szerez.

	havi díjazása eléri a kötelező legkisebb havi munkabér 30%-át.	
--	--	--

Forrás: saját szerkesztés

III.5.2. A bedolgozói munkaszerződés specifikumai

A munkaviszony alanyai tekintetében lényeges különbséget nem találunk a tipikus munkaviszonyhoz képest, sem munkáltatói, sem munkavállalói oldalon. A munkakör tekintetében elmondható, hogy a jogviszony csak önállóan végezhető munkára vonatkozhat, amelynek megvalósítása során a munkáltató utasítási joga korlátozott: csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki. A felek a munkaszerződésben ettől eltérően is megállapodhatnak, ahogy eltérhetnek a törvény kötetlen munkarendre vonatkozó szabályától is. Előírható például, hogy a munkavállaló a munkáltatónál irányadó általános munkarend szerinti napokon köteles a munkáját végezni, vagy a munkavállaló kötelezettségévé tehető a szabadság igénybevételének előzetes bejelentése vagy engedélyeztetése²⁶¹.

A munkaszerződésben a munkavállaló feladatait nem munkakörszerűen kell megjelölni, hanem meg kell határozni a munkavállaló által végzett konkrét tevékenységet, illetve a teljesítménybér megállapításához szükséges egyéb feltételek teljesülését²⁶². A tipikus munkaszerződésben a munkavégzés helye nem kötelező tartalmi elem [45. § (3) bek.] , azonban a bedolgozói munkaviszony estében a munkavégzés helyének megállapítása kötelező. A munkavégzés helye lehet a munkavállaló lakóhelye, vagy a felek közös megállapodásával meghatározott más hely. A kettő közötti érdemi különbség az ellenőrzési jogkörrel élő munkáltató viszonyában jelenik meg, mert a kapcsolódó garanciális szabályok szerint az ellenőrzés nem jelenthet sem a munkavállaló, sem pedig a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet, hasonlóan a távmunka szabályozásának ellenőrzésre vonatkozó cikkeiben foglaltakhoz.

Míg tipikus munkaviszony esetében a munkavállaló a munkát a munkáltató eszközeivel végzi [51. § (1) bekezdés alapján]²⁶³, addig bedolgozói munkaviszony esetében főszabályként a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkavállaló biztosítja. Nincs azonban akadálya annak, hogy a felek ettől eltérően állapodjanak meg, de ez a megállapodás érinti a bedolgozói

²⁶¹ Kardkovács (szerk.) 329.p.

²⁶² uo.

²⁶³ 51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

költségtérítés azon részét, amely az eszközök használatával és amortizációjával függ össze. A munkáltató jellemzően akkor biztosítja a munkaeszközöket, amikor azok speciális jellegűek, jelentős költséggel beszerezhetőek, vagy a munkavállaló számára egyáltalán nem hozzáférhetőek²⁶⁴.

A bedolgozói munkaviszony tartalma szempontjából lényeges a 199. § (1) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató utasítási joga korlátozott. Ezzel kapcsolatban Berke és szerzőtársai utalnak a polgári jog általános szabályaira, amely szerint a megrendelő utasítási joga nem terjedhet ki a tevékenység megszervezésére²⁶⁵. A Ptk. szerint a felek ezektől a rendelkezésektől eltérhetnek, vagyis főszabály az utasítás szerinti munkavégzési jog korlátozása, addig az Mt. az utasítás eleve korlátozottságából indul ki, amelytől a felek eltérhetnek.

III.5.3. Költségtérítés és díjazás

Mivel a bedolgozói jogviszony keretében munkát végző munkavállaló a munkát önállóan, saját eszközeivel végzi, ezért részére költségtérítés jár. A tipikus munkaviszony esetében a munkavállaló költségtérítést jellemzően a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet alapján kap. A rendelet alapján - mind a napi munkába járás, mind hazautazás esetén - a munkáltatónak kötelező megtéríteni a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett bérlet vagy menetjegy árának legalább 86 %-át. Az idézett rendelet - az Szja tv-ben munkába járás költségtérítése címen - nem írja elő, hogy konkrétan melyik közlekedési eszközzel köteles a munkavállaló munkába járni, csak azt a kritériumot fogalmazza meg, hogy a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között ne álljon rendelkezésre közösségi közlekedés, illetve a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést. Az Szja tv. 25. § (2) bekezdés *bb)* pontja alapján általánosan adható a munkavállalóknak 9 Ft/km hozzájárulás a helyközi munkába járás költségeihez. A szabályozásban "ideértve különösen a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítését is" fordulat szerepel, így a más közlekedési eszközzel munkába járókat sem zárja ki a törvény, ezáltal pl. a kerékpárosokat sem. A munkába járással összefüggő

²⁶⁴ Kardkovács (szerk) 329.p.

²⁶⁵ új Ptk. 6:240. § [A megrendelő utasítási joga] (1) A vállalkozó a megrendelő utasítása szerint köteles eljárni. Az utasítás nem terjedhet ki a tevékenység megszervezésére, és nem teheti a teljesítést terhesebbé.

terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet 4-5. §-ai szabályozzák a munkavállalónak nyújtható lakhatási támogatást. Az alanyi kört a rendelet az alábbiakban határozza meg: lakhatási támogatás nyújtható annak az álláskeresőnek,

- a) akit legalább három hónapja álláskeresőként tartanak nyilván,
- b) aki olyan legalább hat hónap időtartamra szóló és legalább heti 20 óra munkaidejű munkaviszonyt létesít, amely esetében az állandó lakóhelye és a munkavégzés helye legalább 100 km-re van egymástól, vagy a munkavégzés helye és az állandó lakóhelye közötti, naponta, tömegközlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás ideje az 5 órát meghaladja,
- c) aki nem rendelkezik lakóingatlannal a munkavégzés helyén, valamint olyan településen, amelynek a munkavégzés helyétől való távolsága nem éri el a 100 km-t, vagy amelytől a munkavégzési helyéig, tömegközlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás ideje nem éri el az 5 órát,
- d) akinek az utolsó munkahelye nem annál a foglalkoztatónál volt, amellyel munkaviszonyt létesít,
- e) lakhatását a munkavégzés helyén, vagy a c) pontban meghatározott feltételeknek megfelelő településen bérleti jogviszony létesítésével kívánja megoldani, és
- f) aki nem részesül a kérelem időpontjában más jogcímen lakhatási vagy közüzemi támogatásban²⁶⁶.

A bedolgozói munkaviszony esetében a fenti költségtérítési formák egyike sem alkalmazandó, helyette a költségtérítés magában foglalja a munkavégzés során, a munkavégzéssel összefüggésben felmerült tényleges költségeit. Ha a tényleges költség nem állapítható meg pontosan, a munkáltató költségtérítés-átalányt köteles fizetni a munkavállalónak. A tételesen felmerülő költségek között kell érteni különösen az alábbiakat:

- (1) A munkavállaló tulajdonában lévő munkaeszközök elhasználódási költsége - állóeszköz esetében, illetve értékcsökkenési leírása - az eszközöknek a használat alapján várható élettartama és forgalmi értéke szerint számítva.
- (2) Bérelt munkaeszköz esetén bérleti díj.
- (3) A gépek (termelőberendezések) javításának és karbantartásának költségei.
- (4) A gépek (termelőberendezések) működtetésének energiaköltségei.
- (5) A bedolgozó által beszerzett segédanyagok igazolt költségei.
- (6) A munkahely megvilágításának költségei.

²⁶⁶ 39/1998 (III.) Korm. rend. 4. § (1)

- (7) A munkaanyagok és termékek el- és visszaszállításának költségei.
- (8) Helyiség vagy helyiségrész használati díja, beleértve például a fűtési, takarítási költségeket is. Bérelt helyiség esetén a bedolgozó munka végzése miatt keletkezett külön költség.
- (9) A munkaruha költsége abban az esetben, ha a munkavégzés a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár.

A fenti felsorolást a 24/1994. Korm. rendelet melléklete tartalmazza, de nincs okunk feltételezni, hogy a költségtérítés rendje másképp folyna az új szabályozás következtében, mivel a költségtérítés szabályozása alapjaiban megegyezik a két jogszabályban²⁶⁷. A költségviselésről azonban indokolt részletes megállapodást kötni, mert a kellően pontos szabályozás hiányában vitára adhat okot, hogy a munkavállaló pontosan mely költségei és milyen mértékben kerülnek megtérítésre²⁶⁸.

A bedolgozó díjazásának alapja csak teljesítménybér lehet. Teljesítménybér esetén a munkavállaló bére a munkateljesítményen alapul, a bért a munkáltató által meghatározott teljesítménykövetelmény (norma) és a teljesítménybér-tényező (pénzben megadott érték) szorzataként adják meg. A teljesítménykövetelményt olyan előzetes – objektív mérésen és számításra alapuló - eljárás alapján kell meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára²⁶⁹.

A bedolgozó jogviszony jellegéből következik, hogy a munkavállalót sem munkabér, sem költségtérítés nem illeti meg, ha neki felróható okból nem felel meg a teljesítés az előírt feltételeknek. Ha azonban a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználja, úgy a munkavállaló arányos díjazásban részesül és költségeinek megtérítésére is – csökkentett mértékben – igényt tarthat²⁷⁰.

III.6. Az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munkavállalás

III.6.1. Az egyszerűsített és alkalmi munkavállalás helye az Mt-ben

Annak ellenére, hogy az egyszerűsített illetve az alkalmi munkavállalás egyes különös szabályairól külön törvény rendelkezik, a jogalkotó fontosnak tartotta, hogy a munkaviszony

²⁶⁷ Erre lehet következtetni Cséffán kommentárja alapján is, aki a melléklet szövegét egyértelműen az új Mt. szakaszok értelmezéséhez használja. Cséffán 530.p.

²⁶⁸ Kardkovács (szerk) 330.p.

²⁶⁹ Kártyás 2014 22.p.

²⁷⁰ Kardkovács (szerk) 330.p.

egyes atipikus elemei bekerüljenek a Munka Törvénykönyvének új szabályai közé. Az új szabályozás alapvető szerkezeti változtatást kívánt végrehajtani a munkaviszonyban való egyszerűsített foglalkoztatás szabályozásában, melynek lényege abban összegezhető, hogy a törvény a XV. fejezetben, az atipikus jogviszonyok körében szabályozza az egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szabályait, míg az ilyen formában való foglalkoztatás közjogias szabályozási elemeit (az alkalmazás lehetőségének meghatározását, az érintett gazdasági ágazatokat, a kapcsolódó közterhek viselésének szabályait, stb.) továbbra is külön törvényi szabályozásra hagyja (2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról, a továbbiakban Eft.). E megoldással a törvény egyrészt „azt kívánja elérni, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó munkajogi szabályozást stabilizálja, másrészt – a hatályos Mt-t érintő gyakori módosítások iránti igényt csökkentve – lehetővé tegye, hogy a jogalkotó a gazdaság- és a foglalkoztatáspolitikai mindenkori célkitűzéseinek megfelelően határozza meg e foglalkoztatási forma alkalmazási körét és korlátait, illetve a hozzá kapcsolódó közjogias kötelezettségeket. A Javaslat ennek megfelelően tehát e foglalkoztatási formának a munkaviszonyra vonatkozó szabályozását végzi el, mégpedig abban a szemléletben, hogy a munkaviszony általános szabályaitól való eltéréseket rögzítse”²⁷¹. Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályozásának általános célkitűzése mindemellett már 2010-ben is az volt, hogy az egyik legsúlyosabb szabálytalanságot kiszűrje, hogy a munkáltatók az egyébként rendszeres munkaviszonyt tüntessék fel alkalmi jellegűnek²⁷².

Az atipikus munkaviszonyok rekodifikációja során megfigyelhető az az általános jogalkotói szándék, hogy olyan munkaviszonyok is nevesítve kerüljenek be az Mt. szabályai közé, amelyek korábban nem voltak a kódexben. Ha figyelembe vesszük az egyszerűsített vagy alkalmi munkára létesített jogviszonyban foglalkoztatottak számát, az jóval magasabb, mint akár a bedolgozói vagy osztott munkakörben foglalkoztatottak létszámánál, így ha csak az érintettek száma lenne a kérdés, nyilvánvaló kellene hogy legyen az alkalmi munkavállalók jogviszonyának Mt-beli elhelyezése.

III.6.2. Az alkalmi és egyszerűsített foglalkoztatás létesítése, korlátai

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony az Eft. alapján a bejelentéssel jön létre, szemben a tipikus munkaviszonnyal, amelyet a felek jognyilatkozata hoz létre. Míg a

²⁷¹ Az Mt-hez fűzött miniszteri indokolás 162.p.

²⁷² A 2010-es szabályozásról és háttéréről lásd bővebben például: Ember 2010a 48.o.

megállapodás egyszerűsített foglalkoztatás esetén létrejöhet szóban is [Mt. 202. § (1) bekezdés alapján], a munkaszerződést az általános szabályok szerint írásba kell foglalni (Mt. 44. §). Az Mt. 202. § (2) bekezdése szintén tartalmazza, hogy a munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre. A bejelentési kötelezettséget a munkáltató az illetékes elsőfokú állami adóhatóság részére teljesíti a munkavégzés megkezdése előtt - választása szerint - elektronikus úton, kormányzati kézbesítési szolgáltatás igénybevételével (ez praktikusán az ügyfélkapu-szolgáltatást jelenti), vagy országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül. Az Eft. 3. § (1) bekezdés alapján a jogszabály alapján nem elektronikus úton bevallásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt mintaszerződés megkötésével is lehet létesíteni a bejelentési kötelezettség teljesítése mellett. A munkaszerződést ekkor a munka megkezdéséig írásba kell foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatait.

A fentiek alapján véleményünk szerint visszaélésekre ad lehetőséget, hogy nem kötelező az írásbeli munkaszerződés, továbbá a jogviszony nem a szerződés megkötésével, hanem a bejelentéssel keletkezik. A nyelvtani értelmezés szerint így, ha a munkáltató nem jelenti be a munkavállalót, nem jön létre jogviszony. Sem az Mt., sem az Eft. nem tartalmaz arra vonatkozó rendelkezést, hogy mely jogkövetkezményekkel jár, ha a munkáltató elmulasztja a bejelentés megtételét.

A egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony és a tipikusnak tekintett munkaviszony kapcsolatát az Mt. és az Eft. is részletezi. Az Mt. az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony létesítésével kapcsolatban rögzíti, hogy az érvénytelen abban az esetben, ha a felek között munkaviszony áll fenn. A munkaviszonyt a felek továbbá nem módosíthatják egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára. Az Eft. 3. § (4) bekezdése alapján nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCVI. törvény (a továbbiakban Kttv.) 1. § e) pontjában, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására. Az Eft. tartalmazza ugyanakkor azt a szabályt is, hogy ha a törvény hatálya alá tartozó esetkörben köthető lenne egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony, ez a tény nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a felek „hagyományos” munkaviszonyt létesítsenek egymással [Eft. 1. § (5) bekezdés].

Az egyszerűsített foglalkoztatásra létrejövő munkaviszony munkáltatói oldalát a törvények körülírással határozzák csak meg²⁷³: az lehet a jogviszonyban munkáltató, aki mezőgazdasági idénymunkára²⁷⁴, turisztikai idénymunkára²⁷⁵, alkalmi munkára²⁷⁶ foglalkoztat munkavállalót, aki filmipari statisztát²⁷⁷ foglalkoztat, illetve a foglalkoztatási szövetkezet, ha a tagjait munkaerő-kölcsönzés keretében a mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunkára kölcsönzi ki. A törvény értelmében alkalmi munkának minősül a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári évben belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony (Eft. 2. § 3. pont). Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma – a munkáltatónak az adott hónapot megelőző 6 havi átlagos statisztikai létszámát alapul véve – nem haladhatja meg:

- az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,
- 1-5 főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,
- 6-20 főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,
- 20-nál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám 20%-át.

Ha a munkáltató és a munkavállaló idénymunkára, vagy idénymunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a 120 napot nem haladhatja meg. A fenti szabályok csak az alkalmi munkavállalókra vonatkoznak, az idénymunkát végzőkre nem.

A jogi és gazdasági szakirodalomban is megjelenik a háztartási alkalmazott foglalkoztatásának kérdése, jogi szempontból főleg ez az a foglalkoztatási forma, amely leginkább megfelel e speciális jogviszonyok feleinek. Hazánkban az egyes gazdasági és

²⁷³ Cséffán 532.p.

²⁷⁴ Mezőgazdasági idénymunka (Eft. 2. § 1. pont): a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári évben belül a százhusz napot.

²⁷⁵ Turisztikai idénymunka (Eft. 2. § 2. pont): a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári évben belül a százhusz napot.

²⁷⁶ Alkalmi munka (Eft. 2. § 3. pont): a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári évben belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

²⁷⁷ Filmipari statisztika (Eft. 2. § 8. pont): az a természetes személy, aki a 3711 FEOR számmal azonosított foglalkozásának minősül, feltéve, hogy tevékenysége a mozgóképről szóló 2004. évi II. törvényben meghatározott filmalkotás elkészítésében való kisegítő (pótolható) jellegű részvételre irányul és e tevékenységből származó napi nettó jövedelme nem haladja meg az e törvényben meghatározott mértéket.

pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény 1. fejezete tartalmazza a vonatkozó szabályokat. A fejezet címe "az adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatás feltételeinek megteremtése", de már az 1. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a fejezet hatálya a természetes személyek között háztartási munkára létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyra terjed ki. Háztartási munka alatt érti a törvény a kizárólag a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló következő tevékenységeket: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás. A foglalkoztatás nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, amelynek jogpolitikai célja, hogy visszaszorítsa a szolgáltatások feketeipiaci igénybevételét, illetve a szektorban széleskörűen elterjedt illegális foglalkoztatást²⁷⁸. A háztartási munka az alkalmi munkavállalói státuszhoz abban hasonlít, hogy nem jelent társadalombiztosítási státuszt, ugyanakkor a háztartási alkalmazottat foglalkoztató a regisztráció elvégzése esetén az adó és a járulék fizetésére nem kötelezett a 2010. évi XC. törvény 2. § alapján. Az adórendszeren kívüli kereset a háztartási alkalmazott tekintetében adó- és járulékfizetési kötelezettséget még abban az esetben sem keletkeztet, ha az őt foglalkoztató bejelentési kötelezettsége teljesítését elmulasztotta. Kelemen szerint a szabályozás, bár megteremtette a háztartási alkalmazottak láthatóvá válásának lehetőségét, nem motiválja a munkavállalókat arra, hogy legalizálják a jövedelmüket, így dupla terhet ró a rendszer az államra is: nem származik bevétele a háztartási alkalmazott jövedelméből, fenntartja a fekete foglalkoztatás rendszerét, ráadásul támogatja a szociális ellátórendszer igénybevételét²⁷⁹.

A szabályozás kapcsán felmerül az a kérdés, hogy mivel a törvény nem tartalmaz időbeli korlátot a háztartási alkalmazott foglalkoztatására, így gyakorlatilag – a regisztrációs eljárás lefolytatásával – formálisan legális keretek között létrehozható egy olyan, folyamatos foglalkoztatást jelentő, munkavégzésre irányuló jogviszony akár teljes munkaidőre is, amely teljes egészében mentes a foglalkoztatott bevételeire vetített adó- és járulékfizetési kötelezettségek alól. A háztartási alkalmazott ugyanakkor igen kiszolgáltatott helyzetbe kerül, hiszen jogviszonyára a Munka Törvénykönyve nem vonatkozik, sem társadalombiztosítási státuszt nem szerez, s szociális biztonsági rendszerek nyújtotta védelem alól teljes egészében kikerül.

²⁷⁸ Kelemen 2013 4.p.

²⁷⁹ Kelemen 2013 23.p.

III.6.3. A foglalkoztatás egyes különös szabályai

Az egyszerűsített foglalkoztatásra létesült munkaviszony esetén általában az Mt. szabályait kell alkalmazni, kivéve azokat a szabályokat, amelyeknek az alkalmazását a törvény megtiltja. Ezen nem alkalmazható szabályokat az Mt. 203. §-a tartalmazza. Így például a feleket nem illeti meg a munkaszerződéstől való elállás joga, a munkáltató nem jogosult a munkavállaló munkaszerződésében foglaltaktól eltérő foglalkoztatásra. Itt természetesen ismét felmerül az a kérdés, hogy a szerződés írásba foglalásának elmaradása esetén a munkavállaló hogyan tudja bizonyítani az eltérő foglalkoztatást... Értelemszerűen nem kell alkalmazni a szabadság kiadására, a betegszabadságra, a szülési szabadságra, a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó szabályokat, az így létrejövő határozott időtartamú munkaviszony ismételt létesítése nem korlátozott, és a vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseket sem kell alkalmazni. A munkáltató munkaidő-keret vagy elszámolási időszak hiányában is alkalmazhat egyenlőtlen munkaidő-beosztást.

Kártyás Gábor szerint megmosolyogtató rendelkezés, hogy egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van. Az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot tehát nem követeli meg a törvény, ezt átmeneti foglalkoztatás esetén amúgy is aligha tartanák be a felek. „A munkáltatónak mégis „meg kell győződnie” arról – talán szemrevételezés útján –, hogy munkavállalói a feladatra alkalmas állapotban vannak-e”²⁸⁰. A hivatkozott rendelkezés a törvényi indoklás szerint nem munkaköri alkalmassági vizsgálat elvégzését jelenti. Erre vonatkozóan tartalmaz pontosítást a 8/2010. (III. 31.) SZMM rendelet, mely módosította a 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet. E módosítás szerint foglalkoztathatósági szakvélemény alapján állapítható meg az egészségügyi alkalmasság, mely vizsgálatot idegnyomka és alkalmi munka esetén a munkáltató, a foglalkoztatni kívánt természetes személy, illetve jogszabályban meghatározott esetben a munkaügyi központ kezdeményezheti. A kezdeményező személye különösen azért fontos, mert a szakvélemény készítésének díját a kezdeményező viseli. A 33/1998 (VI. 24.) NM rendelet 16/A.§. (1) b, pontja értelmében a foglalkoztathatósági szakvélemény - a betöltendő munkakörre vonatkozó érvényes előzetes munkaköri alkalmassági véleménnyel egyébként nem rendelkező fiatalkorú és idősödő munkavállaló, illetve terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák foglalkoztatása kivételével - nem kötelező feltétele a foglalkoztatásnak.

²⁸⁰ Kártyás Gábor: Kisokos az egyszerűsített foglalkoztatásról. HR/Munkajog 2013.08.12. <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/kisokos-az-egyszerusített-foglalkoztatasarol> (2014. április 17.)

Cséffán szerint külön rendelkezés hiányában is nyilvánvaló, hogy a munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás során is köteles biztosítani a munkavégzés biztonságos tárgyi feltételeit, valamint személyi feltételeit²⁸¹.

III.6.4. Kritikai észrevételek az egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatással összefüggésben

Az egyszerűsített és/vagy korábban alkalmi foglalkoztatás szabályozásának indoka a feketegazdaság visszaszorítása, a munka világából kiszorulóknak számára legalább az ideiglenes munkalehetőség biztosítása. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézetében széles körű kutatást végeztek 2007-ben az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatottak körében. A kutatás megállapította, hogy az alkalmi munkavállalói könyvet az esetek döntő részében nem a szabályoknak megfelelően használták, a megállapítható adócsalás mértéke a munkavállalónkénti néhány száz forinttól a teljes munkabér 100 %-áig terjedt. A kutatás eredményeként ugyanakkor leszögezték, hogy „az alkalmi munkavállalói könyv az illegális foglalkoztatás részleges fehéredésének irányában hatott, hatására a korábban teljesen illegálisan foglalkoztatott munkavállalók részben átkerültek a féllegális gazdaságba”²⁸².

Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályainak alkalmazhatóságával kapcsolatban már a törvény életbe lépését követően is voltak aggályok: így már akkor felmerült a regisztráció nehézsége, a szükséges szakismeret vagy infrastruktúra hiánya. Rác Zoltán a következő szemléletes példát említi: „a szilvásváradai pisztrángtelep vezetője a karácsonyi halvásárlás előtti rohamban addig nem tudja a vásárlókat kiszolgálni, amíg az erre a munkára alkalmazni kívánt idény- vagy alkalmi munkásoknak nem üttögeti be hajnalban az összes adatát, megküzdve az internet-szolgáltatás technikai problémáival, illetve a saját-számítógép-használattal kapcsolatos ismeret hiányával”²⁸³.

Véleményünk szerint az egyszerűsített foglalkoztatás álmegoldást jelent egy igencsak valós problémára: azok, akik idényjellegű, vagy általában nem rendszeres munkát végeznek, jellemzően a szürkegazdaságot, vagy még inkább a feketegazdaságot erősítik. Az egyszerűsített foglalkoztatás bevezetésével lehetséges ugyan, hogy néhány százalékkukat vissza lehet terelni a munkaerőpiacra, ugyanakkor e foglalkoztatási forma a korlátozásokkal,

²⁸¹ Cséffán 535.p.

²⁸² Semjén et al 2009 178.p.

²⁸³ Rác 2010 467-468.p.

illetve a társadalombiztosításból adódó hátrányokkal együtt nem jelent kellően vonzó alternatívát a munkavállalók tömegei számára.

III.7. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

III.7.1. A szabályozás társadalmi-gazdasági indokai

A közszférában – különösen a rendszerváltoztató privatizáció teljes befejezése, azaz 1997–98 óta – gazdasági társaságok nagyszámú alapítására került sor, holott a közszféra alapvetően költségvetési szerveken keresztül jelenik meg a munkaerőpiacon. Az egyes minisztériumok, kormány- és más hivatalok, továbbá az önkormányzatok számos gazdasági társaságot alapítottak, széles körű társasági infrastruktúrát építettek ki. Ennek megszüntetése érdekében a 2008. évi CV. törvény kimondta, hogy gazdasági társaságot közszférában csak akkor lehet létrehozni, ha a költségvetési szervi forma a közcél elérésére nem elégséges²⁸⁴.

A közgazdasági elméletek többsége azt feltételezi – amit a hétköznapi tapasztalatok is alátámasztani látszanak –, hogy a tulajdonos kiléte fontos: a magán- vagy közösségi tulajdon jelenléte perdöntő a vállalatok működése szempontjából²⁸⁵. Voszka megállapítja, hogy a közgazdasági irodalom nagyrészt egyetért abban, hogy az állami vállalatok vezetőinek ösztönzése lazábban kapcsolódik a teljesítményekhez – illetve nem piaci alku eredménye –, és mértéke elmarad a magáncégeknél elérhetőktől²⁸⁶. Ezt egészíti ki egy szociológus hallgató primer kutatása is, amelyben megállapítja, hogy az állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető alkalmazottai esetében a prémium kifizetések nélküli havi bruttó személyi alapbéren felüli többi juttatás mértékével próbálják némiképp ellensúlyozni az egyes pozíciókhoz kötődő fizetési különbségeket²⁸⁷.

2009 februárjában a Blikk nevű napilap jogerősen pert nyert 5 állami tulajdonú társaság ellen. Az öt állami társaság (Magyar Posta, a MÁV, a Magyar Villamos Művek, a Szerencsejáték Zrt. és a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt.) ellen indított perben a Fővárosi Ítéltábla deklarálta, hogy mivel e cégek vezetői állami feladatot látnak el, fizetésük is összefügg a közfeladatok ellátásával és – mint ilyen – nyilvános. Az alperes cégek ezek után közölték is az adatokat, amire az ítélet mellett egy 2009 nyarán elfogadott Kormányrendelet – a 175/2009

²⁸⁴ Sárközy 2010 5.p.

²⁸⁵ Voszka 2005 2.p.

²⁸⁶ Voszka 2005 12.p.

²⁸⁷ Ördög 2010 28.p.

(VIII. 29.) – is kötelezte őket (és minden állami és önkormányzati tulajdonú céget). 2009. október 14-én a Legfelsőbb Bíróság a korábbi ítéletet helyben hagyva rögzítette, hogy „az állami tulajdonú cégek közfeladatot ellátó szervek, amelyek vezetői közfeladatot látnak el, és ettől nem választható el a munkáért kapott javadalmazás, amely közérdekből nyilvános adat.”²⁸⁸ Ez a per csak egy volt a számos állami, önkormányzati tulajdonú céggel kapcsolatos, széles társadalmi érdeklődésre²⁸⁹ és vitára számot tartó per közül, ezért indokoltnak látszott a jogalkotói szándék a helyzet tisztázására²⁹⁰.

III.7.2. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok munkavállalóira vonatkozó közjogi jellegű szabályozás

Az Mt. reformját megelőzően a 2009. évi CXXII. törvény foglalkozott a köztulajdonban álló munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyával. A törvény célja az volt, hogy előmozdítsa a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működését. Az általános szabályok között rögzíti a törvény, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről és annak rendszeréről.

Az eredeti törvényjavaslat a hatályosnál szigorúbb szabályokat tartalmazott. Általános indokolása szerint a törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok vonatkozásában kíván eleget tenni a választópolgárok azon igényének, hogy a vezetői javadalmazás takarékos, átlátható, a valódi teljesítményt díjazó legyen. A 2009-ben elfogadott szöveg alapján az 5. §-ban minden munkavállalóra nézve egységes bérlafon került megállapításra, amely szerint a

²⁸⁸ A Legfelsőbb Bíróság 2009. október 14-én kelt, Pfv.IV.21.148/2009/6.számú ügyben hozott ítéletének indokolása

²⁸⁹ Az állami vezetők bérezésével 2009 előtt több sajtóorgánum is foglalkozott. Az összehasonlítás kedvéért érdemes megfigyelni a szabályozás előtti és utáni szalagcímeket. 2009. szeptemberében az Index egyik vezető híre az alábbi: Százmiliótt keres a harminc állami topmenedzser. (forrás: http://index.hu/gazdasag/magyar/2009/09/22/szazmilliot_keres_a_harminc_allami_topmenedzser/ 2014. május 7.-i letöltés), majd 2013. szeptemberében a Világgazdaság már árnyaltabb képről számol be, megemlítve az esetleges torzító hatásokat is (forrás: <http://www.vg.hu/velemenypublicisztika/felsovezetoi-javadalmazas-komplex-kihivasok-411293> 2014. május 7.-i letöltés). A PriceWaterhouseCoopers 2011-ben végzett átfogó vizsgálatot az állami és a versenyszféra vezetői körében, amelyben megállapította, hogy a nagyvállalatoknál a magánszféra és az állami szféra felső vezetőinek jövedelme eltérő felépítésű: a versenyszférában magasabb az alapbér aránya (70 százalék, szemben az állami szféra 66 százalékos mutatójával) és alacsonyabb a prémium mértéke (18 százalék, illetve 32 százalék) a teljes javadalmazáson belül. (https://www.profession.hu/cikk_rovid_hirek/20130910/ennyt-keresnek-az-allami-cegek-vezetoi/3308 2014. május 7.-i letöltés)

²⁹⁰ Horváth Eszter: Állami tulajdonnal is gazdálkodj okosan – A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről. Jogi Fórum. <http://www.jogiforum.hu/hirek/22419> (2014. május 6.)

köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló személy személyi alapbére, valamint a vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb a Magyar Nemzeti Bank elnöke tárgyévi összes keresete egytizenkettédének az egynegyede lehet. Amennyiben a társaság teljesítménykövetelményhez kapcsolódó teljesítménybért határoz meg, teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar. E fenti két pontot [az 5. § (1) és (2) bekezdéseit] a hatályos törvényszöveg már nem tartalmazza.

A hatályos törvényszöveg²⁹¹ bizonyos munkakörök tekintetében bérplafont rögzít, amikor meghatározza, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az igazgatóság többi tagja, a felügyelőbizottsági elnök esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, felügyelőbizottsági tagnál a háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult. A legtöbb vitát kiváltott, végkielégítéssel összefüggő korábbi gyakorlatra adott válaszként a törvény rögzíti, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. A vezető állású munkavállalókra a törvény rendelkezései alapján ilyen korlátozás nincsen érvényben. A törvény szövegéből szintén nem lehet arra következtetni, hogy más munkavállalók tekintetében érvényesíteni kellene-e bármilyen bérmaximumot, így elmondhatjuk, hogy „az eltúlzott munkabérek megállapításának és kifizetésének tehát jelenleg a józan tulajdonosi kontroll és a nyilvánosság szabhat gátat”²⁹².

A sajtó által kritikaként megfogalmazott „álláshalmozás” kérdése úgy került be a törvénybe, mint hogy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

²⁹¹ a kézirat lezárása: 2014. július 10.

²⁹² Hanyu Henrietta: Rosszabb a munkavállalóknak az államosítás. *Ügyvédvilág*, 2014. 02.21. <http://www.ugyvedvilag.hu/rovatok/szakma/rosszabb-a-munkavallaloknak-az-allamositas> (2014. május 6.)

A 2010. évi CX. törvény a fentiekhez kapcsolódóan különadó fizetését rendelte el azok vonatkozásában, akik költségvetési szervnél, állami, önkormányzati, közalapítványi forrásból alapított, fenntartott vagy működési támogatásban részesített más szervezetnél foglalkoztatottak, munkavégzésre irányuló jogviszonyuk alapján, továbbá aki a takarékos állami gazdálkodásról és a költségvetési felelősségről szóló 2008. évi LXXV. törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény szerinti munkavégzésre irányuló jogviszonyban különadó alapnak minősülő bevételt szerez, kivéve azt, akinek a jogviszonya megszűnését követő naptári naptól a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvényben meghatározott saját jogú nyugellátás, korhatár előtti ellátás, szolgálati járandóság, balettművészeti életjáradék vagy átmeneti bányászjáradék kerül megállapításra. A különadó fizetésének alapja a jogviszony megszűnésével összefüggésben pénzben kifizetett, vagy bármely más formában juttatott bevétel. A különadó kapcsán a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bíróságának a Kamarája a 41838/11. (R. Sz. kontra Magyarország) számú határozatban 2013. július 2-án (62. bekezdés), a 66529/11. (N. K. M. kontra Magyarország) számú határozatban 2013. május 14-én (76. bekezdés) és 49570/11. (Gáll kontra Magyarország) számú határozatban 2013. június 25-én (75. bekezdés) megállapította, hogy a törvényes végkielégítéseknél a törvény szerinti 98%-os adómérték az Emberi Jogok Európai Egyezménye I. kiegészítő jegyzőkönyv I. Cikkével (tulajdon védelme) ellentétes²⁹³.

III.7.3. A köztulajdonban álló munkáltató jogviszonya az Mt-ben

Az Mt-hez fűzött miniszteri indokolás a 204-207. § kapcsán tényként állapítja meg (fentiekből következően helyesen), hogy a korábbi szabályozás alapján a munkaviszony feleinek „szerződési gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a közösségi célokhoz kapcsolódó nyilvánosságot, sőt a jogalkalmazás számos visszaélésszerű (rendeltetésellenes) megállapodásra is rámutatott. A megállapodások nemcsak a munkaviszonyokat érintették, hanem a munkavállalók munkaviszony megszűnését követő időszakra fennálló versenytilalmi kötelességeit is”. Az indokolás szerint a törvény e szakaszainak célja, hogy a köztulajdonban álló társaságokra vonatkozó, fent ismertetett szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat és

²⁹³ Ezt idézi az Alkotmánybíróság is a 6/2014. (II.26) sz. határozatában

azokat a Munka Törvénykönyvében rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében, praktikusán az atipikus munkaviszonyok között, a XV. fejezetben.

A köztulajdonban álló munkáltató fogalmát az Mt. úgy határozza meg, mint a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik [Mt. 204. § (1) bekezdés].

A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felmondási idő az általános szabályokhoz igazodik, a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása ettől nem térhet el, így hosszabb felmondási időt nem határozhat meg, a végkielégítés szabályaitól sem térhet el.

A törvény rendelkezik a rövidebb teljes munkaidő tilalmáról is [Mt. 205. (1) bekezdés c) pont], amely azonban nem akadályozza a részmunkaidőben történő foglalkoztatásnak²⁹⁴.

Minthogy a vezető állású munkavállalóval a disszertáció külön fejezete foglalkozik, ehelyütt nem térünk ki a vezető állású munkavállaló fogalmának tisztázására, csupán a köztulajdonban álló foglalkoztatottak tekintetében érvényesülő sajátos szabályokat tárgyaljuk. A tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben kizárólag az Mt. 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés. Ezek az ún. kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakörök, amelyek tekintetében érvényesül a vezető tisztségviselőre vonatkozó díjazási minimum (a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét elérő alaphár) is. A közjogias szabályokkal összevetve e pontot megállapítható, hogy a bizalmi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló díjazási minimuma egybeesik az igazgatóság elnöke részére meghatározott kifizetési maximummal, amely tény véleményünk szerint jelentős bérfeszültséghez vezethet a társaságon belül.

A tulajdonos döntési körébe tartozik egyfelől a teljesítménykövetelmény és az ahhoz kapcsolódó teljesítménybér, valamint az egyéb juttatások meghatározása.

Vezető állású munkavállalóval versenytilalmi megállapodás csak akkor köthető, ha ahhoz a tulajdonosi jogokat gyakorló a hozzájárulását adta, és legfeljebb egyéves időtartamra, illetve az ellenérték nem haladhatja meg a munkavállalót az azonos időszakra megillető távolléti díj ötven százalékát. Az Mt. 148. § alapján a távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alaphár, pótlékátalány, az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani. A fentiekből az

²⁹⁴ Kardkovács 338.p.

következik, hogy ha a vezető állású munkavállaló versenytilalmi megállapodásának összecszerúságát vizsgáljuk, figyelembe kell venni az előző 6 hónapban kifizetett, teljesítménybérezés alapján kapott prémium(ok) összegét is, amely szabály tekintetében adott esetben nem közömbös, hogy a munkavállalónak mikor szűnik meg a jogviszonya, és mikortól lép életbe a versenytilalmi megállapodás.

III.8. A vezető állású munkavállaló atipikus munkaviszonya

A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályokat az Mt. az atipikus szerződések között tárgyalja, jelezve, hogy e foglalkoztatottak számára nagyfokú eltérést enged az általános szabályokhoz képest. A vezető állású munkavállalók ilyen típusú megkülönböztetése a hatályos törvény sajátossága, az 1992. évi Mt. még az általános szabályok között tartalmazott rendelkezéseket a vezetőkre – a maitól lényegesen eltérő tartalommal. A korábbi Gt. egyenesen tilalmazta a vezető tisztségviselő munkaviszonyban történő alkalmazását. Kenderes 2007-ben megállapítja, hogy „meg kellett volna (a jövőt illetően meg lehet, illetve meg kell) engedni, hogy a vezető tisztségviselő a jogszabály adta keretek között szabadon döntsön a tekintetben, hogy munkaviszonyban is kíván-e állni társaságával, odafigyelve arra a szabályozásban, hogy – ahol ez szükséges – a Gt. szerinti vezető tisztségviselői jogviszony (pl. igazgatósági tag) és az Mt. szerinti munkaviszony (pl. vezérigazgató) a korrelatív kapcsolat ellenére is megfelelően megkülönböztethető és elkülöníthető legyen egymástól”²⁹⁵. Jelen dolgozatnak nem célja a vezető állású munkavállaló szabályozás-történetének bemutatása, ezért a továbbiakban a hatályos joganyag összehasonlító elemzésére törekszünk.

A vezetői munkaviszony atipikusságát adja többek között az is, hogy nem minden vezetőt foglalkoztatnak munkaviszony keretében, hiszen a feladatkör ellátható megbízási jogviszonyban is, sőt egyes szerzők szerint alkalmasabb ez utóbbi jogviszony a felek jogainak és kötelezettségeinek rendezésére²⁹⁶. Az atipikusságot erősíti a hatályos szabályozás azon eleme, amely megadja annak lehetőségét, hogy a vezetői munkaszerződés az Mt. teljes második részében foglaltaktól eltérjen, kivéve, hogy a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a vezetőre. A kollektív szerződés megkötésekor lényegében a vezető állású

²⁹⁵ Kenderes 116.p.

²⁹⁶ ld később a vezetői szerepek elhatárolása kapcsán

munkavállaló(k) képviselik a tulajdonosi érdekeket a tárgyalóasztalnál, így a szakirodalomban sem vitatott álláspont e kitétel indokoltsága.

III.8.1. A vezető állású munkavállaló, vezető tisztségviselő és cégvezető elhatárolása

A joggyakorlat szempontjából kérdésként merül fel, hogy kit tekinthetünk vezető állású munkavállalónak. A vezető kifejezést ugyanis nemcsak a munkajog, hanem a társasági jog is használja, vagyis szabályozást nem csak a Munka Törvénykönyvében, hanem a 2014. március 15-én hatályba lépett új Polgári Törvénykönyvben is találunk. A két jogterület közötti szoros kapcsolatra és azok ellentmondásos voltára Kenderes György már 2007-ben felhívta a figyelmet²⁹⁷, és az általa említett kritikai megjegyzések egy részét az új Ptk-ba integrált társasági jogi szabályok, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény részben orvosolta. A tanulmány további részében kizárólag a 2014. március 15. utáni állapotokat kívánjuk részletesen tárgyalni.

Az új Ptk. Harmadik könyvének 3:21-25. §-ai rendelkeznek a jogi személy ügyvezetéséről, azon belül a vezető tisztségviselőről. Eszerint a jogi személy irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak a tagok vagy az alapítók hatáskörébe, egy vagy több vezető tisztségviselő vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület jogosult. Az első vezető tisztségviselőket a létesítő okiratban kell kijelölni, később azokat a jogi személy tagjai választják meg, nevezik ki vagy hívják vissza. Az új Ptk. 3:112. §-a alapján a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. Az új Ptk. továbbra is használja a cégvezető fogalmát is. A 3:113. § értelmében a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki. A cégvezető a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését, feladatait munkaviszonyban látja el. Adott tehát a kérdés: vezető állású munkavállaló-e a cégvezető? Az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Szintén vezetőnek tekinthető az a munkavállaló, aki a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alaphétszorosára eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. Vagyis a cégvezető az Mt. mint *lex specialis* alapján akkor számíthat vezető állású munkavállalónak,

²⁹⁷ Kenderes 2007. p.116-118.

ha vagy a vezető tisztségviselőt helyettesítő jogkörökkel is rendelkezik, vagy munkabére eléri a fent megnevezett összeget.

A kiemelkedő jelentőségű munkakör, illetve a fokozottan bizalmi jellegű munkakör megítélésének kérdése problematikus. Kártyás Gábor szerint e vezetői pozíció létrejöttének három feltétele van: a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakör betöltése, a vezetői munkakör munkavállaló általi elfogadása és a munkabér-határ²⁹⁸. Törő Emese szerint e jogviszony lényege, hogy a munkaadó tulajdonosa bizonyos munkakörben dolgozókat szigorúbb munkaügyi szabályoknak kíván alávetni, ezért sorolja e munkavállalókat a vezetők közé²⁹⁹. Az új Mt-hez készült kommentár szerint két feltétel azonosítható a törvényben: a munkakörre és a munkabérré vonatkozó korlát. A kommentár kiemeli, hogy a feleknek a vezetői munkakörben közösen kell megállapodniuk; akár a munkaviszony keletkezésekor, akár annak fennállása alatt is minősíthető egy munkakör bizalmi jellegűnek vagy kiemelkedő jelentőségűnek³⁰⁰.

Az Mt. szóhasználatában a „munkáltató vezetője” alatt minden esetben értjük a társaság vezető tisztségviselőjét, amennyiben annak jogviszonya az Mt. hatálya alá tartozik, vagyis feladatát munkaviszony keretében látja el, és nem megbízási jogviszonyban. Ide tartozik tehát a munkaszerződéssel foglalkoztatott ügyvezető a közkereseti társaság (kkt.), a betéti társaság (bt.) és a korlátolt felelősségű társaság (kft.) esetében, illetve a Gt. korábbi kifejezéseivel az üzletvezető a kkt. és a bt. esetében. Részvénytársaság esetében vezető tisztségviselők, és így vezető állású munkavállalónak tekinthetők az igazgatók és a vezérigazgató.

A vezető tisztségviselő esetében előfordulhat az is, hogy a vezető egyben tagja, tulajdonosa is az őt foglalkoztató társaságnak. Az új Ptk. 3:144. § szerint a közkereseti társaság ügyvezetését a tagok közül kijelölt vagy megválasztott egy vagy több ügyvezető látja el, és nem választható olyan személy, aki nem tagja a társaságnak. A betéti társaságnak is csak tag lehet az ügyvezetője, korlátozást jelent ezen belül az a szabály, amely a kültag ügyvezetési jogát kizárja (új Ptk. 3:156. §). A korábbi Gt. megtiltotta a vezető tisztségviselő munkaviszonyban történő alkalmazását, amelyet a 3/2003. sz. polgári jogegységi határozat is megerősített. Kenderes megállapítja, hogy a jogegységi határozat legfőbb hibája röviden és a lényegre rámutatva az, hogy nem vesz tudomást arról a tényről, hogy egy adott természetes személy a maga fizikai valóságában nem azonosítható a különböző jogviszonyokban

²⁹⁸ Kártyás Gábor: Vezetők munkaviszonyban. HR-Munkajog, <http://munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/vezetok-munkaviszonyban#> 2014. február 18.

²⁹⁹ Törő 2005 38.p.

³⁰⁰ Cséffán 549.p. .

megnyilvánuló, adott esetben többes jogalanyiságával. Vitatható azonban, hogy egy magánszemély, mint a bt. belfelügye hogyan hoz döntést saját maga felett, mint munkáltató és egyben munkavállaló, akiknek az érdekei a közgazdaságtani elméletek szerint nem feltétlenül esnek egybe³⁰¹. Csákné Filep Judit családi vállalkozásokat elemző értekezése ugyanakkor az ügynök-elmélet egy másik aspektusát is említi: a tulajdonos méri fel leghatékonyabban a gazdasági társaság érdekeit, ezért a tulajdonosi ügyvezetés során kisebb járulékos költségek keletkezhetnek, mintha a menedzsment külső személyekből áll³⁰².

A kft. esetében már nincsen korlátozás az ügyvezető személyét illetően: lehet a társaság tagja vagy más személy is, aki megfelel a vezető tisztségviselőre vonatkozó előírásoknak. A részvénytársaság vezető tisztségviselői a legalább három tagú igazgatóság tagjai (igazgatók), illetve zártkörű részvénytársaság esetén választható vezérigazgató. A nyilvánosan működő részvénytársaság egységes irányítási rendszere esetében a legalább öt tagú igazgatótanács tagjai a vezető tisztségviselők. A Ptk. 3:286. § alapján az igazgatótanács tagjai többségének függetlennek kell lennie, vagyis a 3:287. § alapján nem a tanácsstagok többsége nem állhat munkaviszonyban a részvénytársasággal a jogviszonyt megelőző öt éven belül, illetve nem lehet olyan részvényese (tagja), aki közvetve vagy közvetlenül a leadható szavazatok legalább harminc százalékát birtokolja vagy ilyen személynek közeli hozzátartozója vagy élettársa, illetve szintén nem tekinthető függetlennek, aki vezető tisztségviselő vagy vezető állású munkavállaló egy olyan gazdasági társaságban, amelynek független igazgatótanácsi tagja egyben a nyilvánosan működő részvénytársaság vezető tisztségviselője.

A szakirodalomban vitatott kérdés, hogy a vezető tisztségviselő feladatát milyen jogviszonyban indokolt ellátnia. Kenderes véleménye szerint a vezető tisztségviselő jogviszonya alapvetően polgári jogi³⁰³ jellegű, így megbízási jogviszonyként célszerű azt szabályozni. Rácz Zoltán szerint a vezető tisztségviselői jogviszony egy önálló jogviszony, amely szerint a vezető tisztségviselő társasági jogviszonyban áll, jogaira és kötelezettségeire a társasági jog irányadó, a nem szabályozott kérdéseire a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, de ha a vezető tisztségviselő munkaszerződést köt a munkáltatóval, úgy a munkajogi szabályok alkalmazandóak³⁰⁴.

III.8.2. A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának specifikumai

³⁰¹ az ügynök-elmélet munkaviszonyra vonatkozó elméletéről bővebben: Angyal Ádám: Vállalati kormányzás – corporate government. Aula, 2002.

³⁰² Csákné 38-39.p.

³⁰³ Kenderes im. 116.p.

³⁰⁴ Rácz 2.p.

Román Róbert megállapítja, hogy a vezető állású munkavállalók munkaviszonya inkább a polgári jogi megbízáshoz áll közelebb, mint a tipikus munkaviszonyhoz, így annak tartalma, vagy a gyakorlatban kialakult formái is eltérő képet mutatnak³⁰⁵. A vezető állású munkavállaló munkaszerződésének tartalma tekintetében a felek nagyfokú autonómiával rendelkeznek, mivel az Mt. 209. § (1) bekezdése alapján a vezető munkaszerződése a törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől eltérhet, többek között azzal a megszorítással, hogy a kollektív szerződés ebben az esetben sem terjed ki a vezetőre [az eltérést nem engedő rendelkezésekre nézve lásd továbbá az Mt. 209. § (2) bekezdését]. Ennek értelmében a munkaviszonyra vonatkozó olyan szabályok, mint a munkaidő, munkabér, felmondási idő, próbaidő vagy a pihenőidő szabályozása – mind egyéni megállapodástól függő kérdések.

A Ptk. 3:114. §-a alapján a vezető tisztségviselői megbízási határidő öt évre – ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jött létre, erre az időtartamra - szól. A vezető állású munkavállaló vezetői megbízási határidője – a jogi személyek tekintetében érvényesülő diszpozitivitás általános szabályából következően – azonban akár határozatlan idejű is lehet.

Az Mt. a 209. §-ában nevesíti azokat az eltéréseket, amelyeket a vezető állású munkavállaló alkalmazásával összefüggésben a munkaszerződésre vonatkozó általános szabályokhoz képest másként kell szabályozniuk a feleknek. Ilyen szabályok egyebek mellett, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a munkarendje pedig kötetlen.

A versenytildalmi megállapodások a vezető állású munkavállalók munkaszerződésének jellemző tartalmi elemei, különösen olyan vállalkozások esetében, ahol a vezető tisztségviselők jelentős mennyiségű és piaci értékű üzleti titok birtokába jutnak jogviszonyuk fennállása alatt. A versenytildalmi megállapodás azonban nemcsak vezető állású munkavállalóra vonatkozhat, hanem bármely munkavállalóra. A hatályos szabályozás szerint a felek megállapodása alapján a munkavállaló - legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértene vagy veszélyeztetné. A korábbi Mt. a munkaviszony megszűnését követő három évben határozta meg a versenytildalmi megállapodás maximumát³⁰⁶. A fenti korlátozásért a munkáltató megfelelő ellenértéket köteles fizetni, amelynek számításánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót - elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel - újabb munkavégzésre

³⁰⁵ Román 2012 3.p.

³⁰⁶ Rúzs Molnár 44.p.

irányuló jogviszony létesítésében. A versenytilalmi megállapodás jellegét tekintve polgári jogi megállapodás, a munkajogi vonatkozása csupán annyi, hogy azt a felek a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik meg³⁰⁷. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alaphár egyharmada. Tekintettel arra, hogy a „megfelelő ellenérték” meghatározása nem egyértelmű, annak tartalmát a bírói gyakorlat alakította ki³⁰⁸. Pál ezzel kapcsolatban megállapítja, hogy a megfelelő ellenértéknek az elhelyezkedési korlát időtartamával, illetve a vezető által vállalt kötelezettség súlyával, jellegével kell arányban állnia, amely arányosságot az eset összes körülménye alapján kell elbírálni³⁰⁹.

A német jog tételesen határozza meg a kártalanítás mértékét: a korábbi átlagkereset legalább 50%-át kell fizetni a korlátozás tartama alatt³¹⁰. A versenytilalmi megállapodásokhoz kapcsolódó jogintézmény az angolszász jogban ismert „*inevitable disclosure doctrine*”, vagyis a szükségszerű jogsértés elve, amelynek értelmében a korábbi munkáltató megakadályozhatja egy volt munkavállaló elhelyezkedését a konkurenciánál abban az esetben is, ha közöttük nem volt érvényes versenytilalmi megállapodás³¹¹. Ezen elv alkalmazásával kapcsolatban az angolszász irodalmon belül is széles körű vita folyik, főleg azért, mert az egyes államok jogalkalmazásában más-más tartalommal és feltételekkel jelenik meg az elv³¹².

III.8.3. A vezető állású munkavállaló felelőssége

Az Mt. szabályozásával a vezetők felelősségére vonatkozó munkajogi és polgári jogi szabályozás összhangba kerül annak rögzítésével, hogy a vezető tisztségviselő felelőssége vétkességen alapul, vagyis gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. Akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, de ez vezetők esetében fokozott gondosságot jelent. Az elvárható gondosság szintjének meghatározása azonban a gyakorlatban problematikus, és elmondható, hogy főleg a bírói gyakorlat alakította ki annak tartalmát. Nochta Tibor a következőkben foglalja össze a bírói gyakorlatból következő, gondosság hiányát feltételező eseteket: felróható az előrelátható

³⁰⁷ Kajtár 64.p.

³⁰⁸ Kajtár 70.p.

³⁰⁹ Pál 2007 60.p.

³¹⁰ Handelsgesetzbuch 63. § (3) bek. (2014. március 3.i állapot)

³¹¹ Wiesner 2.p.

³¹² Row 2-4.p.

és kirívóan ésszerűtlen kockázatvállalás, a munkáltató nem elég részletes tájékoztatása nagy értékű szerződések megkötése előtt, jogszabályok be nem tartásával vagy megkerülésével kötött ügyletekhez való hozzájárulás³¹³.

Az Mt. csak azt a szabályt rögzíti, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel, de ezt ki kell egészítenünk a Ptk. vonatkozó, részleteket is tartalmazó szakaszaival. Ezek alapján a vezető a társasággal szembeni felelőssége megállapítása során, ha a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselő kérésére a beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelőségét megállapító felmentvényt ad, vagyis nem találja érdemben kifogásolhatónak az általa végzett tevékenységet, a társaság a vezető tisztségviselő ellen akkor léphet fel az ügyvezetési kötelezettségek megsértésére alapozott kártérítési igénnyel, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok vagy hiányosak voltak.

A vezető tisztségviselő harmadik személyekkel szembeni felelőssége körében elmondható, hogy míg a korábbi Gt. alapján a vezető kártérítési felelőssége csak a társasággal szemben állt fenn, addig az új Ptk. szabályai között már megtaláljuk a felelősség kiterjesztését. A korábbi szabályozás alapján a fizetése képtelenséggel fenyegető helyzet kialakulásáért az ügyvezetőnek a társaság hitelezőivel szemben nem volt helytállási kötelezettsége. A fizetése képtelenség előidézésért, a fizetése képtelenség bekövetkezését megelőzően tanúsított magatartásokért, az ezt megelőző gazdasági tevékenység veszteségéért és a bekövetkezett vagyronvesztésért az ügyvezető a társaság felé a Gt. 30. § (2) bekezdése alapján felelt³¹⁴. Ezzel szemben az új Ptk. a jogi személy vezető tisztségviselőjének a LXIX. fejezetében a „Felelősség más személy által okozott kárért” szabályozás körében a deliktuális felelősségét a kódex a jogi személlyel egyetemlegesen állapítja meg. Ennek megfelelően, ha a jogi személy vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek szándékosan kárt okoz, a károsulttal szemben a jogi személlyel egyetemlegesen felel³¹⁵. Az új szabályozás szerint így a károsult lehetőségei duplázódnak: a károsulttal szemben a vezető tisztségviselő a gazdasági társasággal egyetemlegesen felel majd, azaz a károsult nemcsak a gazdasági társaságtól, hanem a vezető tisztségviselőtől is közvetlenül követelheti majd kára egészének megtérítését, így a vezető tisztségviselő a döntéseivel okozott kárért a teljes magánvagyonával fog felelni. Az új társasági jogi szabályozás szerint a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során az általa képviselt társaságának okozott kárért a

³¹³ Nochta 4.p.

³¹⁴ Nochta im. 5.p.

³¹⁵ uo.

szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel. A felelősség szigorítása abban mutatkozik meg, hogy a vezető tisztségviselő csak akkor és annyiban mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, továbbá nem volt tőle elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

A gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése után a társaság a vezető tisztségviselőivel szembeni kártérítési igényt – a társaság nyilvántartásból való törlésétől számított egyéves jogvesztő határidőn belül – a törlés időpontjában tagsági jogviszonyban állók érvényesíthetik [új Ptk. 3:117. § (1) és (3) bekezdés]. Harmadik személyekkel szemben a társaság jogutód nélküli megszűnése esetén (ide nem értve a végelszámolást) a vezető tisztségviselő akkor felel a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályai szerint, ha a társaság fizetéképtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe (új Ptk. 3:118. §).

III.8.4. Összeférhetlenségi szabályok

Az összeférhetlenségi szabályokat az Mt. 211. §-a rögzíti, amely szerint a vezető állású munkavállaló nem szerezhet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál. A Ptk-ban található összeférhetlenségi szabályok kiegészítik a fenti felsorolást azzal, hogy a társaság vezető tisztségviselője, amennyiben új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag [új Ptk. 3:115. § (1) bekezdés]. Az Mt. 211. § (1) bekezdése alapján a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt – azaz munkaviszonyt, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszonyt, a vállalkozási és megbízási jogviszonyt, gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy

felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszonyt és egyéni vállalkozást – nem létesíthet.

Az Mt. általános, minden munkavállalóra, így a vezető állásúakra is vonatkozó rendelkezése szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A joggyakorlatban rendszeresen felmerülő kérdés a fentiekkel kapcsolatban, hogy hogyan kell értelmezni a „tevékenység végzését”. A Legfelsőbb Bíróság vonatkozó gyakorlata alapján a cégjegyzékben feltüntetett tevékenység számít az összeférhetlenség fennállásának megítélése tekintetében, és közömbös az, hogy a társaság a konkrét tevékenységet folytatja-e vagy sem, mivel a cégbejegyzés alapján bármikor elkezdheti kifejtetni az adott tevékenységet³¹⁶.

III.8.5. A vezető állású munkavállaló jogviszonyának megszűnése

A jogviszony megszűnésével kapcsolatban ismét fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony egy választással vagy kinevezéssel, illetve ezek elfogadásával létrejövő jogviszony, így figyelembe kell venni a megszűnésnek a Ptk. Harmadik könyvében foglaltakat is. A vezető tisztségviselő jogviszonyát a társaság legfőbb szerve visszahívással megszüntetheti, erre az állandósult bírói gyakorlat szerint a Ptk. szabályait kell alkalmazni. Ha a visszahívással kapcsolatban jogvita alakul ki, mindenképp azt a kérdést kell tisztázni, hogy a vezető tisztségviselői és az egyéb, munkaviszonya keretében ellátandó feladatokra nézve egységes vagy külön-külön jogviszonyt létesítettek a felek. Ha különvált jogviszonyról van szó, a visszahívás a vezető tisztségviselő munkaviszonyát nem érinti³¹⁷. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő lemondása esetén ismét munkajogi problémák merülnek fel: a lemondás egyoldalú címzett jognyilatkozat, amelyhez a társaság hozzájárulása nem szükséges, munkaviszony esetén felmondásnak van helye. Pál szerint a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében az azonnali hatályú felmondást kivéve nincs mód a határozott idejű munkaviszony lejáratá előtti jogszerű, egyoldalú megszüntetésére³¹⁸.

Az Mt. a tipikus munkaviszonyhoz képest azt rögzíti, hogy a vezető munkaviszonyának a munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő

³¹⁶ Cséffán 559.p., Pál 2007 53.p.

³¹⁷ Pál 2007 82.p.

³¹⁸ Pál 2007 86.p.

összeget köteles megfizetni [Mt. 209. § (6) bekezdés]. Munkáltatói felmondás esetén nem alkalmazandó a felmondási tilalom általános szabálya a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság idején, illetve az Mt. 66. § (4)-(6) bekezdésében, valamint 68. § (2) bekezdésében foglalt felmondási korlátozások sem illetik meg a vezető állású munkavállalót. Szintén eltérés, hogy a munkáltató a felmondást nem köteles indokolni. Az azonnali hatályú felmondás (korábbi rendkívüli felmondás) joga szintén eltérően alakul a vezetővel szemben, mivel az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható a jog [Mt. 210. § (2) bekezdés]. Az összeférhetlenségre, versenytilalomra vonatkozó szabályok megsértése vezető állású munkavállalók esetében az állandósult bírói gyakorlat szerint általában megalapozza a munkáltató részéről az azonnali hatályú felmondást³¹⁹.

III.8.6. Kritikai észrevételek a vezető állású munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben

Sajnálatos, hogy az új Polgári Törvénykönyv hosszas előkészítő folyamata során nem volt mód arra, hogy az időközben hatályba lépett Munka Törvénykönyvével összhangba hozza a jogalkotó a vezető tisztségviselőre vonatkozó szabályokat. Nem mintha önmagában a munkajogi szabályozással nem lenne elég probléma: véleményünk szerint a vezető állású munkavállaló, mint jogi jelenség, tekintjük azt akár polgári jogi akár munkajogi értelemben, önmagában hordozza a jogi feszültségek igen széles tárházát. Míg a társasági jog egyértelműen meghatározza azoknak a körét, akik vezető tisztségviselői szerepkörben eljárónak tekinthetők, addig a vezető állású munkavállaló már maga is problematikus, még akkor is, ha eltekintünk a munkajogi aspektusoktól. Figyelembe véve ugyanakkor, hogy a vezető tisztségviselő nem feltétlenül munkaviszony keretében látja el feladatát, igen széles szakadék látszik kialakulni a munkaviszonyban foglalkoztatott és a megbízási szerződéssel munkát végző vezető jogi státusza között. Ezt az ellentmondást Mt. azzal a – véleményünk szerint – teljesen téves megoldással látszik áthidalni, hogy szinte korlátlan eltérést enged a vezető állású munkavállalóra vonatkozó munkaszerződés egyes feltételeinek kialakítása során az Mt. kötelező rendelkezéseitől. Így előfordulhat a helyzet, hogy – mivel a szerződés tartalma, és nem elnevezése alapján kell minősítenünk – nem egyértelmű a vezető munkavégzésre irányuló jogviszonyának a minősítése, amely még akár bírósági hatásköri problémákat is felvethet egyes jogviták esetén. A fenti helyzetre mintegy „koronát helyez” a

³¹⁹ Cséffán 556.p

Ptk.-nak a vezető tisztségviselő felelősségére vonatkozó új szabályozása. Török Tamás észrevételezi – véleményünk szerint jogosan –, hogy a vezető tisztségviselő mögöttes felelősségének kiterjesztése felveti a kérdést, hogy egyáltalán szükséges-e a nem profitorientált jogi személyek vezető tisztségviselőjének ilyen típusú másodlagos felelősségét kimondani. Esetleg elégséges lenne a vezető tisztségviselő felelősségét kimondani a profitorientált jogi személyek (pl. gazdasági társaság, szövetkezet) tekintetében, mellettük ugyanakkor indokoltnak tűnik az ügydöntő felügyelőbizottsági tag, a cégvezető és a vezető állású munkavállaló másodlagos felelősségét is megteremteni³²⁰.

III.9. Cselekvőképtelen munkavállaló

III.9.1. A cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatásának elméleti kérdései

Az Mt. miniszteri indokolása szerint a törvény a cselekvőképtelen személyek munkaviszonyára vonatkozó korábbi szabályozási hiányt hivatott pótolni³²¹. Felmerül tehát a kérdés, hogy korábban miért nem, vagy mely hiányokkal szabályozta a jogalkotó e kérdést, illetve hogy mely alapelvek mentén szükséges a cselekvőképtelenek munkaviszonyának szabályozása. A kiindulópontot az Alkotmánybíróság 39/2011. sz. határozata jelenti, amely szerint az Mt. csak a korlátozottan cselekvőképes személyek részére teszi lehetővé a munkaviszony létesítését, a Ptk. szabályai alapján ellenben elvileg nem kizárt, hogy a cselekvőképtelen személyek is munkát vállaljanak gondnokuk útján. Azonban erre vonatkozó kifejezetten megengedő szabályok – szemben a korlátozottan cselekvőképes személyekre irányadókkal – nincsenek³²². A cselekvőképtelenek általános munkavállalási képességével kapcsolatban az Alkotmánybíróság azt az álláspontot képviselte, hogy a belátási képesség tartós és teljes mértékű hiánya az önálló munkaviszony-létesítés természetes akadálya lehet, ugyanakkor a cselekvőképtelen személyek teljes kizárása a munkaviszony típusú foglalkoztatásból adott esetben alkotmányossági aggályokat vethet fel. A cselekvőképtelen személyeknek akár a rehabilitációhoz kapcsolódó foglalkoztatása is igényelhet a munkavégzéshez kapcsolódó speciális jogi kereteket³²³. A munkavégzéshez kapcsolódó

³²⁰ Török 2013 17-18.p.

³²¹ az Mt. 212.§.-hoz fűzött miniszteri indoklás alapján

³²² 39/2011 ABH indoklása (2011.05.30). Az Alkotmánybíróság itt a korábbi Mt-re hivatkozik, illetve a polgári törvénykönyv akkor hatályban lévő szövegére (1959. évi IV. törvény)

³²³ 39/2011 ABH indoklás II. rész 1.1. pont alapján

speciális jogi keretek tekintetében a munkához és a foglalkozáshoz való jog intézményi oldala alapvetően a rehabilitációs célú munkalehetőségek megteremtésére vonatkozó állami kötelezettséget jelenti az Alkotmánybíróság szerint.

A szerző véleménye szerint a cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban alapvető jelentőségű az a kérdés, hogy a foglalkoztatás során indokolt-e a cselekvőképtelen személyek munkaviszonyban történő foglalkoztatása, nem lenne-e elegendő a munkavégzésre irányuló egyéb foglalkoztatási viszonyban, külön jogszabályban rendezni ezt a jogviszonyt. Az Alkotmánybírósági határozat szövegéből ugyanis nem következik az, hogy a mulasztásos alkotmányértés egyetlen megoldási lehetősége a cselekvőképtelen munkavállalók atipikus jogviszonyok között való szabályozása lenne. Fenti kérdésre ugyanakkor a nemzetközi jog adhat választ.

Magyarország részes állama az Egyesült Nemzetek keretében 2006. december 13-án, New Yorkban elfogadott, a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezménynek³²⁴. Az Egyezmény 27. cikkének 1. pontja alapján a részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. Ezen az általános szabályon belül az egyezmény külön nevesíti azt, hogy a részes államok „biztosítsák, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhassák munkaügyi és szakszervezeti jogaikat” (1. pont c. alpontja). Hatályos jogunkban szakszervezeti jogokkal csak a munkavállalók rendelkeznek, így az egyezményből közvetve levezethető kötelezettség a fogyatékos személyek munkaviszonyban történő foglalkoztatásának megfelelő szabályozása. Meg kell tehát pontosan határozni, hogy az egyezmény mely alanyi kör tekintetében keletkeztet kötelezettséget, illetve hogy ezen alanyi körbe a cselekvőképtelen munkavállalók beletartoznak-e.

III.9.2. A cselekvőképtelen munkavállalók köre

A cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyának tárgyalása előtt mintegy előkérdésként meg kell határoznunk a cselekvőképtelen személy polgári jogi fogalmát. A hatályos Ptk. a 2:8. § (1) bekezdésben rögzíti, hogy minden ember cselekvőképese, akinek cselekvőképességét a törvény vagy a bíróság gondnokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza. A

³²⁴ kihirdette az 2007. évi XCII. törvény

törvényileg korlátozott cselekvőképesség elsősorban a kiskorúakat jelenti. Munkajogi szempontból az Mt. a kiskorúak munkavégzésével kapcsolatban a 34. §-ban rögzíti, hogy munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat, illetve a gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. A képviselő körében az Mt. 21. § (4) értelmében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Az (5) bekezdés értelmében pedig a cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

Cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett [Ptk. 2:21. § (1) bekezdés]. A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége - mentális zavara következtében - tartósan, teljes körűen hiányzik, és emiatt - egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel - gondnokság alá helyezése indokolt. A bíróság a cselekvőképességet abban az esetben korlátozhatja teljesen, ha az érintett személy jogainak védelme a cselekvőképességet nem érintő módon vagy a cselekvőképesség részleges korlátozásával nem biztosítható [Ptk. 2:21. § (2)-(3) bekezdések].

A fenti két csoport közötti kapcsolatot az Mt. 212. § (4) bekezdés is megteremti azzal, hogy a cselekvőképtelen munkavállalókra az egyéb, különös szabályok mellett a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket rendeli alkalmazni.

A Ptk. ugyan a cselekvőképtelenségnek egy harmadik csoportját is meghatározza, azonban azok, akik (átmeneti) állapotuk miatt (pl. kábítószer, alkohol, műtéti altatás hatására) nem tekinthetők cselekvőképesnek, véleményünk szerint nem jelentenek munkajogi szempontból releváns kategóriát.

A cselekvőképtelen munkavállalók munkavállalási képességének elméleti kérdésével a szerző egy korábbi tanulmányában is foglalkozott³²⁵, amelyben megállapította, hogy a (korábbi) Ptk. szabályai a foglalkoztatás tekintetében semlegesek, és a szintén korábban hatályos Mt.

³²⁵ Ferencz 2006.

speciális jogszabályként nem tartalmaz rendelkezést a foglalkoztathatóságra. Az új, hatályos Mt-hez fűzött miniszteri indokolás hivatkozik az Alkotmánybíróság 39/2011. sz. határozatára, amelyben megállapította a mulasztásos alkotmányértést a tekintetben, hogy a cselekvőképtelen személy munkaviszonyára vonatkozó törvényi szabályozás a hatályos jogból hiányzik. Kozma ugyanakkor azt állapítja meg, hogy az AB-határozatban foglaltakat kétségbe nem vonva, a törvényes szabályozás hiánya legfeljebb annyiban volt megállapítható, hogy a régi Mt. szabályozásából nem volt levonható arra irányuló következtetés, hogy a cselekvőképtelen személy jogosult-e munkaviszonyt létesíteni, és ha igen, mely feltételekkel³²⁶.

Véleményünk szerint mind a korábbi, mind a hatályos Ptk-nak a cselekvőképtelenekre vonatkozó szabályaiból az vezethető le, hogy a cselekvőképtelen személyek ügyletkötési képességük hiányában munkaszerződést nem köthetnek. Ez következik abból a fordulatból is, mely szerint a cselekvőképtelen személy maga is megkötheti azokat a csekély jelentőségű szerződéseket, amelyek a mindennapi életben tömegesen fordulnak elő és különösebb megfontolást nem igényelnek³²⁷. Egy munkaszerződés pedig, amely jelentős jogokat és kötelezettségeket keletkeztet, álláspontunk szerint semmiképp sem nevezhető olyannak, amely nem igényel különösebb megfontolást³²⁸.

Jakab azt állapítja meg a cselekvőképtelenek munkavállalói jogalanyiségával összefüggésben az 1992-es Mt. szabályainak elemzésekor, hogy ha a munkajogi szabályozás egészét tekintjük, közelebről a 72. § további bekezdéseit a fiatal munkavállalókról, egyértelművé válik, hogy a munkavállalói minőség legalább korlátozott cselekvőképességet feltételez, és a korlátozás szempontjából is az életkor és nem a szellemi állapot a meghatározó. Mindez a cselekvőképességhez szorosan kapcsolódó belátási képességgel van összefüggésben. Éppen ezért vitatjuk az a megállapítást, hogy a 16. életév betöltése nem zárja ki a cselekvőképtelen személyek munkajogi jogalanyiségát, mert a munkajog egészének rendszeréből, a munkaviszony sajátosságaiból nem ez következik³²⁹.

A cselekvőképtelen személyektől meg kell különböztetnünk a fogyatékos személyeket. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § értelmező rendelkezése szerint fogyatékos személy az a személy, aki tartósan

³²⁶ Kardkovács (szerk) 363.p.

³²⁷ 1959. évi IV. törvény 15/A. (2) bekezdés valamint 2013. évi V. törvény 2:22. §. (2) bekezdés: A cselekvőképtelenség miatt nem semmis a cselekvőképtelen nagykorú által kötött és teljesített csekély jelentőségű szerződés, amelynek megkötése a mindennapi életben tömegesen fordul elő és különösebb megfontolást nem igényel.

³²⁸ Ferencz 2006 250.p.

³²⁹ Jakab 2011 308.p.

vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. Az előző pontban hivatkozott, a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény 1. cikke szerint fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.

A fogyatékos személy nem feltétlenül áll gondnokság alatt, és különösen nem feltétlenül cselekvőképtelen, hiszen érzékszervi vagy fizikai károsodás esetén a gondnokság alá helyezés feltételei nem állnak fenn. Mondhatjuk tehát, hogy a fogyatékkal élők munkajogi megítélése sokkal egyértelműbb. A törvény e személyek részére a 15. § alapján biztosítja a lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra való jogosultságot, valamint azt, hogy a foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles legyen biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. A szabályozás tartalmazza a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek való megfelelés szabályait is. A munkáltató az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet köteles biztosítani a fogyatékos személy foglalkoztatása esetén, amely rendelkezés célja az, hogy ez a kötelezettség a munkavállalást megelőző felvételi eljárás során is fennálljon³³⁰.

Az elhatárolási kérdések között szükséges tárgyalni a megváltozott munkaképességű munkavállaló fogalmát is. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 58. § (5) bek. 5. pont *m*) alpontjának értelmező rendelkezése szerint megváltozott munkaképességű személy az, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

A fent ismertetett kategóriák, úgy mint cselekvőképtelen, fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállaló egymással rész-egész viszonyban állnak. A megváltozott munkaképességű munkavállalókon belül különös szabályok vonatkoznak a fogyatékos munkavállalókra, és azokon belül is megkülönböztetett, és az Mt-ben nevesített alcsoportot jelentenek a cselekvőképtelen munkavállalók.

³³⁰ Jakab 2011 310.p.

III.9.3. A cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatásának különös szabályai

Mint hogy a Ptk. fent hivatkozott rendelkezései alapján a cselekvőképtelen munkavállaló jognyilatkozata semmis, helyette a gondnoka jogosult nyilatkozat tételére, így a cselekvőképtelen munkavállaló munkaszerződését is a gondnok tudja érvényesen megkötni. A jognyilatkozatok tekintetében az általános szabályok között rögzíti az Mt., hogy a cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot [Mt. 21. § (5) bekezdés].

A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. A munkavállalók munkaköri alkalmassági vizsgálatát a részletes munkaköri feladatok alapján kell elvégezni, illetve az alkalmasságot ennek alapján kell elbírálni. A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletnek a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatára és véleményezésére vonatkozó szabályainak hatálya kiterjed minden munkáltatóra, amely a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés (keretében munkavállalót foglalkoztat, és minden munkavállalóra, akit szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatnak belföldön és nem tartozik az egyes kivételek hatálya alá. Annak ellenére, hogy a rendelet nevesíti a nőkre, fiatalkorúakra, időskorúakra vonatkozó speciális szabályokat, a cselekvőképtelenek munka-alkalmassági vizsgálata kapcsán különös rendelkezéseket nem tartalmaz. Ugyanakkor az Mt. 212. § (4) bekezdése azt rögzíti, hogy a cselekvőképtelen munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető. A hivatkozott rendelkezés ugyan az Mt. szabályainak alkalmazására vonatkozik, de ennek kiterjesztő értelmezése alapján a foglalkoztathatóság megítélése kapcsán az NM rendelet fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései is alkalmazhatóak lehetnek. A rendelet 10/A. §-a utal a 8. sz. mellékletre, amely tartalmazza a sérülékeny munkavállalói csoportok foglalkoztatást tiltó vagy feltételekkel megengedő megterhelések listáját. A rendelet értelmező rendelkezései alapján sérülékeny munkavállalónak tekintendők a fiatalkorúak, továbbá a terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, valamint az idősödők. Véleményünk szerint a cselekvőképtelen munkavállalók feltétlenül a rendelet sérülékeny munkavállalókként meghatározott csoportjába kellene, hogy tartozzanak.

A 212. § (3) bekezdése értelmében a munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását

biztosítsa. A munkavállaló ellenőrzése és felügyelete közötti distinkció különös jelentőséggel bír. Az általános szabályok szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni [Mt. 52. § (1) bek. c) pont]. Ezen általános szabályoktól való eltérést jelenti a cselekvőképtelen munkavállalók esetében a felügyelet biztosítása.

Az Mt. által az általános szabályok között tárgyalt munkáltatói kötelezettség, hogy a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról [51. § (5) bekezdés]. Véleményünk szerint az alkalmazkodás feltételeinek biztosítása itt a munkakörülmények megfelelő biztosítását jelenti, amely a cselekvőképtelen személyek speciális, személyes tulajdonságaiból eredeztethető.

III.10. A munkaerő-kölcsönzés

III.10.1. A fogalomhasználat kérdése

Kiss György úgy definiálja a munkaerő-kölcsönzést, mint olyan foglalkoztatás, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkaviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkaviszony³³¹.

A munkaerő-kölcsönzés egyedi jellemvonása, és egyben atipikusságának alapja, hogy - szemben a hagyományos munkaviszonnyal - kettő helyett három partner áll egymással kapcsolatban. Két munkáltató, amelyből az egyikkel áll fenn a munkaviszony, a másik pedig ténylegesen foglalkoztat a közöttük fennálló, a munkaerő átengedéséről szóló szerződés alapján, a munkavállaló pedig az előbbiekhöz igazodva más munkáltatóval áll munkaviszonyban, mint amelynek a részére dolgozik. A kölcsönzött munkavállalót a kölcsönbe adó alkalmazza és fizeti, mialatt a munkavégzés nem közvetlenül a felügyelete alatt történik. A munkavállaló egy másik személy, a kölcsönvevő rendelkezésére áll, akinél általában olyan más alkalmazottakkal együtt látja el feladatait, akik közvetlenül a

³³¹ idézi: Bankó 2001 in Kiss (szerk) 444.p.

kölcsönvevő munkáltató alkalmazásában állnak. Mindkét alkalmazotti csoport vonatkozásában ugyanaz a munkáltató látja el az irányítás és az ellenőrzés feladatát³³². A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat a hatályos Mt. külön fejezetben, a XVI. fejezetben szabályozza, így az Mt-ben nevesített atipikus munkaviszonyról beszélünk, amelynek egyes részletszabályait a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet tartalmazza. Indokoltságát és széles körű alkalmazását elsősorban a munkáltatói érdekek motiválják. Kártyás három lényeges előnyét ismerteti a munkaerő-kölcsönzésnek munkáltatói szempontból: egyrészt a szezonálisan megnövekvő munkaerő-igény könnyebben kielégíthető, másrészt egyszerűsödik a foglalkoztatással járó adminisztráció, harmadrészt egyszerűbbé, olcsóbbá és jogi kockázatoktól mentessé válik a munkaerő leépítése³³³. Több európai felmérésre hivatkozva állapítja meg, hogy a kölcsönzött munkavállalók elsősorban nem a jogviszony vonzereje miatt választják e foglalkoztatási formát, hanem a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve a jobb lehetőség hiányában. Ezen jogviszonyokban azonban a munkavállalók jellemzően csak alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz jutnak³³⁴.

Horváth István habilitációs értekezésének kéziratában a munkaerő-kölcsönzést, mint „piaci árut” jellemzi a következőképpen: „A munkaerő áru jellege éppen a kölcsönzés jogintézményének elismeréséből következik, a törvényi definíció szerint ugyanis a munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbe adó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. A kölcsönvevő ellenértéket fizet egy másik munkáltatóval munkaviszonyban álló személy munkaerejének használatáért. Íme, a munkaerő, mint piaci értékesítésre szánt áru.”³³⁵

A munkaerő-kölcsönzés intézményének nemzetközi terminológiája azon túl, hogy nem egységes, a magyar fogalomalkotástól eltérő tulajdonságra fókuszál. Az általánosan elfogadott angol terminológia, a *temporary work* a kölcsönzés ideiglenes jellegére utal, ugyanakkor nem adja vissza a jogviszony különös tartalmát, hogy ti. több alanyú jogviszonyról beszélünk. Önmagában a *temporary work* nem utal a megvalósítási technikára, amellyel a foglalkoztatás realizálódik³³⁶. Az ideiglenes munka alatt magyar "füllel" akár a határozott idejű munkaszerződésre is következtetethetnénk, amelynek önmagában semmi köze a

³³² Horváth István 2013 13.p.

³³³ Kártyás 2011 14.p.

³³⁴ Kártyás 2010 17.p.

³³⁵ Horváth István 2013 15.p.

³³⁶ Bankó 2008 154.p.

kölcsönzéshez. Ennél jóval szemléletesebb a hazai fogalom, amely egy összetett szóban e foglalkoztatási konstrukció lényegét ragadja meg³³⁷. A „*triangular employment relationship*” már sokkal inkább utal a munkaviszony lényeges tulajdonságaira, mindazonáltal az elnevezés e formája nem terjedt el³³⁸. A sokszínű fogalomhasználat arra is visszavezethető, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem minden országban ideiglenes jellegű, illetve más háromoldalú munkajogi helyzetek is ismertek³³⁹.

A munkaerő-kölcsönzéstől el kell különítenünk a munkaerő közvetítésére irányuló tevékenységet. Előbbi esetben szükségszerű a munkajogviszony fennállása a kölcsönbe adó munkáltató és a munkavállaló között, ez az elhatároló ismérv a munkaerő-közvetítéstől, mely esetben a szerződést megkötő felek a munkavállalót foglalkoztató munkáltató és a munkát végző személy. A közvetítő és a munkavállaló között tehát nem jön létre munkajogviszony. Ezt rögzíti a magán-munkaközvetítés jogi fogalma, amely szerint a munkaerő-közvetítés olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából³⁴⁰.

A munkaerő-kölcsönzést el kell határolnunk a kirendelés intézményétől is, amely csak ideiglenes és nem üzletszerű munkaerő-átengedést jelent. A kirendelés nem önálló jogviszony-típus, csupán speciális munkáltatói utasítás, amely alapján a munkavállaló ideiglenesen egy másik munkáltatónál végez munkát, a két munkáltató (a kirendelő és a fogadó) megállapodása alapján [Mt. 53. § (1) bekezdés]. Hasonlóság a két jogintézmény között, hogy a munkavállaló egyik esetben sem annak a munkáltatónak a szervezetében és utasításai szerint dolgozik, amellyel egyébként munkaviszonyban áll, hanem egy harmadik fél szervezetébe illeszkedik. A korábbi Mt. szabályai alapján a munkaerő-kölcsönzéssel szemben a munkavállaló kirendelésében csak ellenszolgáltatás nélkül és csak olyan munkáltatók állapodhattak meg, amelyek az Mt-ben meghatározott tulajdonosi kapcsolatban álltak egymással. A kirendelés tehát egy vállalatcsoporton belüli áthelyezést, a munkavégzés szervezeti keretének ideiglenes változását jelentette, amelyre csak szigorú korlátok között kerülhetett sor³⁴¹. Az új Mt. a fenti korlátozást már nem tartalmazza, ezért egyes szerzők egyenesen azt állítják, hogy a más munkáltatónál való foglalkoztatás, korábbi elnevezése alapján „kirendelés” a hatályos jogi környezetben jogintézményi szintre nem emelt atipikus foglalkoztatási formának tekinthető, és optikailag a munkaerő-kölcsönzés jellegzetességeit

³³⁷ Horváth István 2013 15.p.

³³⁸ Id. Kiss (szerk) 2001 444-445.p.

³³⁹ Kártyás 2011 16.p.

³⁴⁰ Bankó 2013 <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/adalekok-a-munkaero-kolcsonzeshez> (2014. április 9.)

³⁴¹ Kártyás 2012 136.p.

viseli. Mindkét esetben elválík egymástól a munkáltató, és az a foglalkoztató, akinek a közvetlen gazdasági érdekeit a munkavállaló szolgálja. Mindkét esetben megosztott a munkáltatói jogkör gyakorlásának módja, és szintén kölcsönösen jellemző elem az ideiglenesség³⁴². Véleményünk szerint a munkaerő-kölcsönzést a kirendeléstől a tevékenység rendszeressége illetve üzletszerűsége különbözteti meg: míg a munkaerő-kölcsönző nyilvántartásba vételi eljárás lefolytatására és egyéb adminisztratív előírások betartására kötelezett, addig a kirendelő munkáltatóra ilyen jellegű előírások nem vonatkoznak.

A munkaerő-kölcsönzésen belül többféle munkavégzési formát lehet azonosítani. A két végpontot úgy határozhatjuk meg, hogy az egyik típusú munkavállaló rövid ideig végez munkát egy meghatározott munkahelyen (a kölcsönbe vevőnél), majd ugyanolyan jellegű munkát végez más kölcsönbe vevő szervezeteknél, jogviszonyában az állandóságot a munkaszerződése adja a kölcsönbe adó munkáltatóval. A másik végletet az a jogviszony jelenti, amikor a munkavállaló tartósan egy kölcsönbe vevő társaságnál végzi a munkáját, és a kölcsönbe adó csak mintegy „díjfizető” jelentkezik a felek közötti jogviszonyban³⁴³.

III.10.2. A jogviszony alanyai és szerződéses viszonyuk

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzésben részes felek közül a munkavállalóra nézve speciális feltételeket nem állapít meg. Az Mt. a 215. §-ban szabályozza a kölcsönbe adó munkáltatóra vonatkozó szabályokat, amelyeket az Mt. hatálybalépéséről szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (25) bekezdése állapította meg. A munkaerő-kölcsönzés feltétele, hogy a kölcsönbe adó megfeleljen a törvényben meghatározott követelményeknek³⁴⁴, illetve az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vegye. A nyilvántartásba vétel részletszabályait a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (a fejezetben a továbbiakban: a rendelet) tartalmazza. A tevékenység folytatásának általános feltétele, hogy a munkaerő-kölcsönző kérelmező vagy az általa foglalkoztatott legalább egy személy meghatározott szakmai képesítéssel, gyakorlattal rendelkezzen, megfelelő irodahelyiség álljon

³⁴² Varga M. Péter: A munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés. HR-Munkajog, 2013.09.26. <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-munkaero-kolcsonzes-es-a-kirendeles> (2014. április 29.)

³⁴³ Davidov 2004 730.p.

³⁴⁴ Mt. 215. § (1) bekezdése alapján kölcsönbe adó lehet

- a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő kölcsönzést folytathat, vagy
- b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet, amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

rendelkezésre, valamint hogy a kérelmező a rendelet által előírt letétbe helyezett vagyoni biztosítékkal rendelkezzen (rendelet 4. §). A kölcsönzési tevékenység esetében a vagyoni biztosíték mértéke 2 millió forint [rendelet 6. § (2) bek. b) pontja alapján].

A rendelet fontos garanciális szabálya, hogy a magán-munkaközvetítő a tevékenységéért a munkát keresővel szemben díjat, költséget nem számolhat fel [rendelet 10. § (3) bekezdés]. Ezt a szabályt erősíti az Mt. 216. § (3) bekezdés b) pontja, amely alapján érvénytelen az a megállapodás, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítéséért.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő fél jogviszonyát elsősorban a felek megállapodása határozza meg, figyelemmel az Mt. 217. §-ban foglalt kógens szabályokra. A kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A lényeges feltételek körében, amelyeket a kölcsönvevő a kölcsönbeadóval közölni köteles, az Mt. nevesíti az irányadó munkarendet, a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módját és határidejét, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételeket, továbbá minden olyan körülményt, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges [Mt. 217. § (3) bekezdés].

A megosztott munkáltatói jogkör a jogintézmény rendeltetéséből ered, a munkaerőt foglalkoztató harmadik fél széles körben élvez munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelőssége is. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényege ugyanis az, hogy a kölcsönvevő meghatározott időre, munkaviszony létesítése nélkül jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaerőhöz³⁴⁵.

A kölcsönzött munkaerő számára a munkaviszonyra tekintettel bérfizetésre a kölcsönadó kötelezett, ugyanakkor a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő megállapodhatnak abban, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja [Mt. 217. § (2) bekezdés].

A munkaszerződés tekintetében a kölcsönvevő fél a munkaviszonyban csak közvetve jelenik meg, a munkavállaló és a kölcsönvevő között szerződéses viszony nincsen. Ugyanakkor abból a tényből, hogy a munkavállaló a munkáját a kölcsönvevőnél végzi, számos következmény származik, amelyek a munkaviszony szerződő feleire, a munkavállalóra és a kölcsönbe adóra egyaránt hatással vannak. Így a munkaszerződésben, amelynek kifejezetten tartalmaznia kell, hogy a felek közötti munkaviszony munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre, meg kell

³⁴⁵ Kártyás 2012 128.p.

határozni a munkavégzés jellegét és az alaphért. A munkaszerződéstől függetlenül, tehát nem annak részeként szabályozza az Mt. a munkavállalóra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségeket, azokat a kikölcsönzést megelőzően kell megadni a munkavállalónak. E tájékoztatáson belül nevesíti az Mt. a kölcsönvevő azonosító adatait, a kikölcsönzés kezdetét, a munkavégzés helyét, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendet, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkör gyakorlóját, valamint a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeit [Mt. 218. § (3) bekezdés].

Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelvben rögzített alapelv. Az irányelv 5. cikk (1) bekezdése alapján a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

A fentieknek megfelelően az Mt. 219. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. A 219. § (3) bekezdés *a)* pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a munkabér összege, az egyéb juttatások tekintetében a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül. Az Irányelv 5. cikk (2) bekezdése annyit írt elő, hogy a fizetés tekintetében a tagállamok mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alapelvének alkalmazása alól „olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést”. A két jogforrás összehasonlításakor elmondható, hogy a magyar Mt. kedvezőbb szabályt tartalmaz, hiszen nem általános felmentést ad, csupán haladékot az egyenlő bánásmód gyakorlati alkalmazására³⁴⁶.

³⁴⁶ Hoffman Gábor Csaba szerint e szabályok „fordítási hibára” vezethetők vissza. „a 2008/104/EK Európai Unió direktíva (...) 5. cikk (2) bekezdésének fordításában elkövetett fordítási hiba miatt az egyenlő bánásmód elve a magyar szabályozásban az Unió által elvártnál szigorúbb, ami megítélésünk szerint jelentősen rontja a munkaerő-kölcsönzés hatékonyságát, ezáltal a munkaerő-piaci folyamatokra, a munkanélküliség alakulására is kedvezőtlen hatással van. Az irányelv eredeti angol szövegezése a fizetéssel kapcsolatos egyenlő elbánás kérdésében felmentést ad a "határozatlan idejű" szerződéssel ("permanent contract") rendelkező munkavállalók tekintetében -amennyiben azok a kikölcsönzések között is kapnak fizetést. Ezzel szemben az irányelv magyar fordítása a jogilag nehezen értelmezhető "tartós munkaszerződéssel rendelkezőket" említi.” <http://www.hrportal.hu/hr/a-munkaero-piaci-szolgalatasok-jogi-problemai-a-kolcsonzes-20120320.html> (2014. április 10.) Véleményünk szerint itt nem fordítási hibáról van szó, hanem a jogalkotó tudatosan magasan kívánja tartani a kölcsönzött munkavállalók érdekeinek védelmi szintjét.

Ember Alex kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a kollektív munkajog kapcsán több következménnyel is jár: így a kölcsönzött munkaerőt foglalkoztató munkahelyeken lehetővé kell tenni a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók szakszervezeti és érdekvédelmi képviselőit, illetve biztosítani kell, hogy maguk a kölcsönzött munkavállalók is szakszervezeti tagokká, esetleg tisztségviselőkké válhassanak³⁴⁷.

III.10.3. A munkaerő-kölcsönzés során kötött munkaszerződés sajátosságai

A munkaerő-kölcsönzés egyik alapvető jellemzője világszerte, hogy a munkavállaló csak egy bizonyos időtartamot dolgozhat ugyanannál a kölcsönvevőnél, ugyanakkor a szabályozás nemzetközi szinten messze nem egységes. Ha megvizsgáljuk az ideiglenes munkaszerződések maximális időtartamára vonatkozó jogi szabályozásokat, azt láthatjuk, hogy a skála a hollandiai legfeljebb 3 évtől a belgiumi 15 napig terjed, miközben az Egyesült Királyságban egyáltalán nem vonatkozik külön rendelkezés az ideiglenes munkaszerződésekre³⁴⁸. Ezzel a munkajog azt kívánja megakadályozni, hogy a munkáltatók a tartós foglalkoztatást is kölcsönzéssel váltsák ki. A kikölcsönzések ideiglenességét a 2008/104/EK irányelv előírta, ezért a korábbi, időkorlátozást nem tartalmazó magyar szabályozás ebben a tekintetben kiegészítésre szorult. A jogalkotó tágan, öt évben határozta meg az egy kölcsönvevőnél eltölthető maximális időtartamot, amely mértéket átveszi az új Mt. is, azzal, hogy az ötéves korlát szempontjából a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani. Például, ha a kölcsönzött munkavállaló három évet töltött el a kölcsönvevőnél, majd négy hónap elteltével újra foglalkoztatni kívánja ugyanezt a munkavállalót a kölcsönvevő, úgy ez az újabb kikölcsönzés legfeljebb két évig tarthat. A törvény szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés más kölcsönbe adóval kötött megállapodás alapján valósul meg [Mt. 214. § (2) bekezdés]. Ahhoz, hogy a munkavállaló újra kikölcsönözhető legyen, a legutolsó kikölcsönzés végét követően legalább hat hónapnak el kell telnie úgy, hogy ez idő alatt a munkavállaló egyáltalán nem kölcsönözhető. Az ötéves tartam számítása során felmerül a kérdés, hogy mely tartamokat kell pontosan beszámítani: azokat, amikor a kölcsönzött munkavállaló tényleges munkát végez, vagy esetleg a kölcsönzést a két

³⁴⁷ Ember 2010b 21.p.

³⁴⁸ EURES: Az ideiglenes munkában rejlő új lehetőségek. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=hu&level=0&showRegion=false&catId=9189&myTitle=News&chatRoom=enter> (2014. április 9.)

munkáltató közötti szerződés tartalma határozza meg. A második értelmezés szerint a kölcsönzés időtartamát a munkáltatók közötti szerződés adja, így ha a kölcsönvevő kétéves tartamra kéri kölcsönözni az adott munkavállalót, akkor az ötéves tartamba ez a két év fog számítani függetlenül attól, hogy a szóban forgó két év alatt esetleg a munkavállaló csak fél évet dolgozott, a többi időben szülési szabadságot, fizetés nélküli szabadságot... stb. vett igénybe³⁴⁹. Cséffán szerint a két egymástól eltérő értelmezés indoka az, hogy a kikölcsönzésnek az Mt. a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzést minősíti, nem a kölcsönvevő „fennhatósága” alatt állást, azonban kétségtelen, hogy a 2008/104/EK irányelvben foglaltaknak megfelelő, és az ismertetett második értelmezés szerinti szabályozás szerencsésebb lett volna³⁵⁰.

Az ötéves korlátot túllépve a munkavállalót az adott kölcsönvevőnél nem lehet tovább foglalkoztatni [Mt. 216. § (1) bekezdés c) pont]. Ilyen esetben a munkavállaló – mint jogellenes utasítást – megtagadhatja a kölcsönvevőnél való további munkavégzést, a munkaügyi hatóság pedig a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése miatt bírságot szabhat ki [a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 3. § (1) bekezdés k) pont]. Bár az új Mt. kifejezetten nem tartalmazza, hogy ilyenkor a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony, a munkaügyi hatóság az ellenőrzés során megállapított tényállás alapján minősítheti így a ténylegesen létrejött kapcsolatot [Met. 1. § (5) bekezdés]. Az ötéves időkorlát túllépésével ugyanis munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem foglalkoztathatja a munkavállalót, viszont minden, a tényleges munkavégzéshez kötődő munkáltatói jogkört ő gyakorol. Kártyás szerint erre a szigorúbb értelmezésre „mindenképpen szükség lenne, hogy a hossza miatt amúgy is súlytalan ideiglenességi szabály némi jelentőséget kapjon”³⁵¹.

III.10.4. A munkaviszony megszűnése, mint problémakör

A munkaerő-kölcsönzés 1992-es Mt-beli szabályozásához fűzött miniszteri indokolás szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel³⁵². Ez a rugalmasság tetten érhető abban, hogy a kölcsönvevő számára a munkaerő-kölcsönzés, mint alkalmazási forma egyik alapvető előnye éppen az,

³⁴⁹ Kardkovács (szerk) 378-379.p.

³⁵⁰ Cséffán 563.p.

³⁵¹ Kártyás Gábor 2012 1.p.

³⁵² idézi Bankó 2008 176.p.

hogy a jogviszony megszüntetése a tipikus foglalkoztatási formához képest egyszerűbb. A rugalmasság ugyanakkor a munkavállaló és a kölcsönadó jogviszonyában is megfigyelhető, hiszen az új Mt. a korábbihoz képest új elemet is tartalmaz, amely megkönnyíti a munkaviszony megszüntetését: a felmondás indokolása körében a 66. § (2) bekezdés alkalmazásában a kikölcsönzés megszűnése a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül. A munkáltató működésével összefüggő oknak minősíti az Mt. a kikölcsönzés megszűnését. A jogirodalmi álláspont szerint a törvény itt nem a kölcsönzési megállapodás megszűnését követeli meg, hanem az adott munkavállaló kikölcsönzésének megszűnését, amely bekövetkezhet úgy is, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás fennmarad. Kovács szerint fentiek miatt a kikölcsönzés megszűnésére alapított felmondás legfeljebb abban az esetben tekinthető jogszerűtlennek, ha a felmondás alapjául szolgáló kölcsönvevői döntés minősül valamilyen okból jogellenesnek³⁵³. Véleményünk szerint nem ez a törvényi szakasz a legnagyobb hiányosság (ennél jóval nagyobb problémákat vélek felfedezni a munkaerő-kölcsönzés intézménye kapcsán). Életszerűnek látszik ugyanis, hogy ha a meghatározott feladatra alkalmazott, kölcsönzött munkavállaló tekintetében megszűnik a kölcsönvevő szándéka a további alkalmazásra, akkor erre hivatkozással meg lehessen szüntetni a jogviszonyt. Ráadásul a kölcsönvevőt ebben az esetben is kötik az Mt-ben meghatározott alapelvek, így a joggal való visszaélés (rendeletetésellenes joggyakorlás) és a diszkrimináció tilalma³⁵⁴.

Míg az 1992. évi Mt. előírta, hogy a kölcsönbeadó a megfelelő munkalehetőség hiányára hivatkozva csak akkor mondhat fel a munkavállalónak, ha a kikölcsönzésre irányuló kísérletei harminc napig eredménytelenek voltak [1992. évi Mt. 193/J. § (3) bekezdés]. Ehhez képest a jelenleg hatályos szabályozás Kártyás szerint drámai különbséget jelent a megszüntetésben a munkavállalók hátrányára³⁵⁵.

A kölcsönzés céljára létesített munkaviszony az általános szabályok szerint szüntethető meg, vagyis közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. Az Mt. XVI. fejezete több helyen is tartalmaz rendelkezéseket a munkaviszony megszűnése tárgyában. A 217. § alapján a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, valamint a 220. § (6) bekezdés alapján a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a kölcsönbeadóval közli. Ugyanakkor a megszüntetési okok jelentős része a kölcsönvevő munkáltatónál jelentkezik. A kölcsönvevő a

³⁵³ Kovács 2014 28.p.

³⁵⁴ Ezt egyébként Kovács idézett tanulmánya is megerősíti.

³⁵⁵ Kártyás Gábor: A munkaerő-kölcsönzés az Mt. alapján IV. rész. HR/Munkajog, 2013. 07. 26. <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-munkaero-kolcsonzes-az-mt-alapjan-iv-resz> (2014. április 10.)

munkavállaló kötelelességéről ezért köteles a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban tájékoztatni, amely tájékoztatástól kezdődik a munkáltatói felmondás 78. § (2) bekezdésében meghatározott határideje, vagyis az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Felmerül a kérdés, hogy ha a kölcsönvevő elmulasztja a határidőn belül történő közlést, és emiatt a munkaviszony jogellenes megszüntetése megállapításra kerül, akkor a munkáltató ebből eredő kárát milyen formában tudja érvényesíteni a szerződő partnerrel szemben.

A felmondási idő az Mt. 220. § (2) bekezdése alapján általában 15 nap, a kölcsönbe adó felmondása esetén pedig a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A miniszteri indoklás a 220. § tekintetében a következőket tartalmazza: „Az általános rendelkezésektől való eltérést több tényező is indokolja. Az egyik a kikölcsönzés ideiglenessége, a másik a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú struktúrája. Ez utóbbi különösen lényeges lehet a munkaviszony egyoldalú megszüntetése esetén, mind a kölcsönbeadó-munkáltató, mind a munkavállaló részéről.”³⁵⁶ A miniszteri indoklás adós marad annak magyarázatával, hogy pontosan milyen indokai vannak annak, hogy a kölcsönzött munkavállalók az általános, 30 napos felmondási időnek mindössze a felével rendelkeznek³⁵⁷. A munkaviszony megszüntetésének egy kritikus pontja a végkielégítés számításával kapcsolatos szintén új szabály az Mt-ben, amely szerint a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak csak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni [Mt. 222. § (5) bekezdés]. Horváth István a következőket írja: „A végkielégítés - miután megítélésem szerint nem tekintendő fizetésnek - nem tartozik az Irányelv alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei közé. Ezért "belügy" annak a rendelkezésnek a problematikája, amely kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor nem a kölcsönbeadónál mint munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt, hanem - ettől eltérően - a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni. Véleményünk szerint ez a különbségtétel az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésébe ütközik, miután az alapvető jogokat mindenkinek

³⁵⁶ Az Mt. 220. § szakaszához fűzött miniszteri indoklás

³⁵⁷ Kártyás szerint ez egyenes alkotmányossági aggályokat vet fel, minthogy indokolatlanul diszkriminálja a közvetlenül és a kölcsönzött formában foglalkoztatott munkavállalókat. ld. Kártyás Gábor: A munkaerő-kölcsönzés az Mt. alapján IV. rész. HR/Munkajog, 2013. 07. 26. <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-munkaero-kolcsonzes-az-mt-alapjan-iv-resz> (2014. április 10.)

bármely megkülönböztetés, így többek között az "egyéb helyzet szerinti" különbségtétel nélkül biztosítja"³⁵⁸.

Új szabályként jelenik meg a korábbi gyakorlathoz képest, hogy az Mt. 215. § (2) bekezdés alapján a kölcsönbe adó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Az Mt. 29. § (1) bekezdés alapján az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. A rendelet 16. § alapján az illetékességgel rendelkező munkaügyi központ akkor törli a nyilvántartásból a kölcsönbeadót, ha a nyilvántartásba vételi feltételeknek nem felel meg, vagy ha adatszolgáltatási kötelezettségének felszólítás ellenére sem vagy nem megfelelő tartalommal tesz eleget, ha az Mt. vagy a rendelet szabályainak többszöri megszegésével folytatja tevékenységét, ha tevékenysége megszüntetését bejelentette vagy jogutód nélkül megszűnt.

III.10.5. Kritikai észrevételek a munkaerő-kölcsönzés magyar gyakorlatával összefüggésben

Szokatlanul erős ítéletnek tűnhet egy doktori disszertáció keretei között az alábbi állítás: a munkaerő-kölcsönzés magyarországi gyakorlata – a jogalkotó szándékától függetlenül – maga a joggal való visszaélés. Mert bár a jogintézmény természetéből fakadóan ideiglenes foglalkoztatásra jönne létre, segítő a rugalmas munkaerő-gazdálkodást és a munkaerő rugalmas elhelyezkedését, ez nem valósul meg. A munkaerő-kölcsönzés mai működése túlnyomórészt nem másról, mint kockázat-telepítésről szól. A kölcsönbe vevő fizet a kölcsönbe adónak azért, hogy ne kelljen „bajlódnia” a későbbiekben foglalkoztatni nem kívánt munkavállalók felmondásának indokolásával. Ezért – jogos gazdasági érdek nélkül – a munkaerő-kölcsönző cégek túlnyomó része a munkavállalókat egymás utáni, néhány hónapos határozott idejű jogviszonyokban alkalmazza, amely nyilvánvalóan jogellenes, de a kockázat egy esetleges munkaügyi perben nem a kölcsönbe vevőn van. Emellett a kiadás nem bérköltségként, hanem különféle szolgáltatási díjakként jelentkezik. Így egy leányvállalat esetében, akinek külföldről előírják, hogy a válság miatt 10 %-ot farni kell a bérköltségeken, „technikai jellegű” módosításokra hivatkozva könnyedén „kiszervezi” munkavállalóit, vagy eleve így veszi fel az új munkatársakat. E munkavállalók szakszervezeti

³⁵⁸ Horváth István 2013 193.p.

képviselése általában nem megoldott vagy nehézkes, jellemzően kis érdekérvényesítő képességgel rendelkező, kiszolgáltatott munkavállalókról van szó, így a jogellenes munkaviszony-megszüntetések kockázata is csekély, ráadásul nem sérül a kölcsönbe vevő munkáltatói „brand”, nem ő az alanya még az elenyésző számú munkaügyi jogvitának sem.

Az egyes munkajogviszonyok illetve foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok visszaélésszerű gyakorlására kiváló példa az az ügy, amelyben megállapításra került, hogy a felperes három gazdasági társasággal kötött megbízási szerződésnek nevezett, valójában munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződéssel foglalkoztatott 40 főt. A kölcsönbeadó gazdasági társaságok nem szerepeltek a foglalkoztatási szervezet által vezetett munkaerő-kölcsönző vállalkozások nyilvántartásában. Az illetékes munkaügyi felügyelőség határozatával megállapította, hogy a becsatolt megbízási szerződésekből és a meghallgatott tanúk vallomásaiból, továbbá a csatolt dokumentumokból az tűnt ki, hogy a felperes és a megjelölt három másik gazdasági társaság között tartós időtartamban munkaerő-kölcsönzés céljából munkaerő biztosítása történt, mely jogviszonyban a felperes kölcsönbevevőként vett részt. Ráadásul a kölcsönbeadó cégek közül az egyik társaság a munkavállalókat egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban alkalmazta, mely a 2009. évi CLII. törvény 4. § (2) bekezdésének *k)* pontja szerint jogszerűen nem volt lehetséges, a másik két gazdasági társaságnak bejelentett munkavállalója nem is volt egyáltalán³⁵⁹. Ez egyben jelzi a korábban ismertetett egyszerűsített foglalkoztatás visszásságait, valamint a munkaerő-kölcsönzés, mint intézmény felhasználásának (igen gyakori) jellegét is.

III.11. Az iskolaszövetkezeti tag munkaviszonya

A munkavállalói jogalanyiságot elért korú, de fiatal munkavállalók számára a munkavégzés nem csak azért vonzó alternatíva, mert a polgári jog szabályai szerint már maguk rendelkezhetnek keresményükkel, hanem a statisztikai adatok alapján sokak számára egyfajta társadalmi kényszer a tanulmányok folytatása melletti munkavállalás. Erre jelenthet megoldást a járulékfizetés terén támogatott iskolaszövetkezet keretén belül történő foglalkoztatás. A hatályos szabályozást megelőzően az 1992-es Mt. 2011. augusztus 1-jei módosítása állapította meg az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony sajátos szabályait, amelyek választ jelentettek a korábbi, vállalkozási szerződésekkel leplezett munkaviszonyok fenntarthatatlan rendszerére³⁶⁰. A szövetkezetekről szóló 2006. évi X.

³⁵⁹ A Kúria 2013.03.14-i Mfv.I.10.572/2012/5. számú határozatának indokolása alapján

³⁶⁰ Kardkovács (szerk) 411.p.

törvény hatályos szabályai 2014. március 15-ével léptek hatályba, az azt megelőző szabályozás 55. §-a szerint az iskolaszövetkezet olyan szociális szövetkezet, amelynek célja elsősorban a tagjai számára történő munkalehetőség megteremtése, ezzel együtt vállalkozási tevékenység folytatása, amelynek eredményeként biztosítható a munkalehetőség, jövedelemszerzés.

Az iskolaszövetkezeti tagok jogviszonyának adekvát szabályozása nem egyszerű kérdés, hiszen az átlagosnál kiszolgáltatottabb helyzetben lévő jogalanyokról van szó, akiknek foglalkoztatása indokolja az atipikus jogviszonyként való szabályozást. A disszertációnak ugyan nem célja az egyes atipikus formák történeti elemző bemutatása, azonban mindenképpen említésre méltó, hogy az iskolaszövetkezetek vonatkozásában az utóbbi 15 évben többször is változtak a háttér-jogszabályok: mind az Mt³⁶¹, mind a szövetkezeti törvény, sőt az adózásra és a munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó szabályok is, illetőleg az Alkotmánybíróság is több határozatban foglalkozott e jogviszonnyal³⁶².

Kevés tudományos igényű felmérés készült az iskolaszövetkezet tagjaként foglalkoztatott munkavállalókkal összefüggésben. A legutóbbi adatokat az Iskolaszövetkezetek Országos Szövetsége és a Magyarországi Diákvállalkozások Országos Érdekképviseleti Szövetsége megbízásából készítették. A 2012 év végén, illetve 2013 év elején végzett felmérésből többek között kiderült, hogy az iskolaszövetkezetek keretein belül munkát végző diákok többsége érettségi után csatlakozik a szövetkezetekhez. „A tagként végzett diákok körében a munkanélküliségi ráta 15,5 százalék, szemben a korosztály 30 százalékos munkanélküli mutatójával, a nem frissen végzettek körében ez az arány még kedvezőbb, a végzettek 58 százalékának véleménye szerint előnyt jelentett számára az iskolaszövetkezeti munkatapasztalat az álláskeresés során. A megrendelők csupán 23 százaléka foglalkoztat diákot a szakképzés keretében, viszont 90 százaléka áll jelenleg is üzleti kapcsolatban iskolaszövetkezettel. Felvételnélkor a megrendelők többsége előnyben részesíti – azonos képzettség esetén – a munkatapasztalattal is rendelkező jelentkezőket, és 59 százalékuknál dolgozik olyan munkavállaló, aki korábban iskolaszövetkezeti tagként munkát végzett náluk”³⁶³.

Az iskolaszövetkezetek, illetve az iskolaszövetkezeti keretben végzett munka kapcsán a Magyarországi Diákvállalkozások Országos Érdekképviseleti Szövetsége és az

³⁶¹ Id. erről részletesebben pl. Kártyás 2013,

³⁶² 19/B/1999. sz. ABH, 88/2010. (VI. 2.) AB határozat

³⁶³ A felmérés adatait több sajtóorgánium is közli részleteiben, a fenti ismertetés a következő helyről származik: <http://www.tszfona.hu/mainline/2013/06/02/apple-leads-computer-makers-in-consumer-satisfaction/> (2014. május 4.)

Iskolaszövetkezetek Országos Szövetsége kezdeményezi az iskolaszövetkezetek 30 éve működő rendszerének és jogi szabályainak egységben történő összefoglalását, a Nemzeti Értéktárba helyezését, illetve hungarikummá minősítését³⁶⁴.

III.11.1. Az iskolaszövetkezet helye a szövetkezetek rendszerében

Mint azt a későbbiekben látni fogjuk, a szövetkezetek közül az iskolaszövetkezet tagjaként munkaviszonyban végzett munka az egyetlen olyan szövetkezeti foglalkoztatási forma, amely közvetlenül az Mt-ben, nevesítve kapott helyet. A szövetkezeti törvény 2014. március 15-ét megelőző szabályozása úgy határozta meg az iskolaszövetkezetet, mint a szociális szövetkezetek egyik formáját. A hatályos törvényszöveg azonban önálló szövetkezeti formaként nevesíti az iskolaszövetkezetet.

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (szövetkezeti törvény, továbbiakban Sztv.) 7. §-a alapján az iskolaszövetkezet a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény szerinti középfokú iskolával, kollégiummal, alapfokú művészeti iskolával (nevelési-oktatási intézménnyel) tanulói jogviszonyban álló tanulók, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben meghatározott felsőoktatási intézménnyel³⁶⁵ hallgatói jogviszonyban álló hallgatók számára lehetőséget biztosít a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint gyakorlati képzésük elősegítésére. A szövetkezeti törvény rendelkezései alapján az iskolaszövetkezetnek legalább egy alapító tagjának nevelési-oktatási intézménnyel kell lennie³⁶⁶, felsőoktatási intézmény pedig lehet tag, de az alapításhoz nem elegendő. A nevelési-oktatási intézmény akkor lehet az iskolaszövetkezet tagja, ha ezt alapító okirata lehetővé teszi, és a tagsághoz a nevelési-oktatási intézmény fenntartója hozzájárul. Egyébként a tagság 85%-át olyan természetes személyeknek kell adniuk, akik nevelési-oktatási intézménnyel tanulói vagy felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban állnak.

³⁶⁴ Szaksajtóban megjelent hír: <http://www.hrportal.hu/hr/hungarikum-lehet-az-iskolaszovetkezeti-diakmunka-20140130.html> (2014. május 4.)

³⁶⁵ A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 9.§. (1) bekezdése szerint felsőoktatási intézmény egyetlen vagy főiskola lehet.

³⁶⁶ A köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 7. §-a alapján nevelési oktatási intézmények az alábbiak: óvoda, általános iskola, gimnázium, szakközépiskola, szakiskola, alapfokú művészeti iskola, gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézmény és kollégium. Az Sztv. 7. §-a ugyan szűkíti a nevelési-oktatási intézmény fogalmát, és a rendelkezéseket csak a középfokú iskolával, kollégiummal, alapfokú művészeti iskolával tanulói jogviszonyban állókra korlátozza, a szerző véleménye szerint ugyanakkor a szóhasználatot tekintve megtévesztő lehet a nevelési-oktatási intézményre való szűkítés. A 7. § ugyanis azt rögzíti, hogy a nevelési-oktatási intézmény tanulói tevékenységének elősegítésére szolgál az iskolaszövetkezet, de a 8. § az alapítással kapcsolatban használt a nevelési-oktatási intézmény megnevezés azt a látszatot keltheti, hogy lehetőség van ezen intézmények kiterjesztő értelmezésére.

Az iskolaszövetkezetet el kell határolnunk a foglalkoztatási szövetkezettől. Utóbbi a szövetkezeti törvény 2014. március 15. napjától hatályos 17. §-a alapján olyan szociális szövetkezet, amelynek legalább ötszáz természetes személy és legalább egy országos nemzetiségi önkormányzat a tagja. A foglalkoztatási szövetkezet a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenység útján valósítja meg, amelyre a munkaerő-kölcsönzésre, a közhasznú kölcsönzőre vonatkozó, valamint a magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltételeit szabályozó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a saját tagjai tekintetében munkaerő-kölcsönzési tevékenységet láthat el. A fő elhatárolási ismérvek így két területen jelentkeznek: az iskolaszövetkezet csak hallgatói, tanulói jogviszonnyal rendelkezőt foglalkoztat, és munkaerő-kölcsönzési tevékenységet nem folytat, míg a foglalkoztatási szövetkezet tagjai természetes személyek, akik kifejezetten munkaerő-kölcsönzés és közvetítés céljából létesítenek tagsági jogviszonyt.

III.11.2. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony alanyai

A munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan háromoldalú jogviszony jön létre iskolaszövetkezeti tag foglalkoztatása esetében is. Az iskolaszövetkezet jogi státusát a korábbiakban részleteztük, ezért a következőkben elsősorban a munkavállalóra (tanuló, hallgató) és a szolgáltatás fogadójára vonatkozó szabályokkal foglalkozunk.

Az Mt. általános szabályai körében a cselekvőképesség korlátozásával összefüggésben már megállapítottuk, hogy főszabály szerint a 16. életévét betöltött kiskorú lehet a munkaviszony alanya, illetve az iskolai szünet alatt az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható (Mt. 34. §). A köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 45. § (3) bekezdése alapján a tankötelezettség a tanuló 16. életévének betöltéséig tart. Fentiek alapján az a 16. életévét betöltött személy vállalhat iskolaszövetkezet tagjaként munkát, akinek jogviszonya nem szűnt meg a nevelési-oktatási intézménnyel. Minthogy az Mt. általános rendelkezései szerint korlátozottan cselekvőképességű személy esetében a törvényes képviselő hozzájárulása kell a munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul, az iskolaszövetkezeti tagsági

jogviszonyból eredő munkaviszony létesítéséhez is a 18 év alatti munkavállalók esetében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges.

A szakmai fórumokon vitát váltott ki az az ellentmondás, hogy a passzív félévüket töltő felsőoktatási hallgatók jogosultak-e a bérekre vonatkozó járulékfizetési kedvezményekre³⁶⁷. Ebben az esetben ugyanis a felsőoktatási intézményben tanulónak a hallgatói jogviszonya nem szűnik meg, de tanulmányokat nem végez (tantárgyakat nem hallgat, vizsgát nem teljesít). A Nemzeti Adó- és Vámhivatal állásfoglalása szerint ha a passzív jogviszonnyal rendelkező hallgató az iskolaszövetkezetben vállal munkát, az adóalap után 27 százalék szociális hozzájárulási adót kell fizetnie (a nappali tagozatos aktív hallgatói státuszú diákokat ilyen esetben nem terheli a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség, személyi jövedelemadó azonban igen). Egyszerűsített foglalkoztatási formában a passzív és a nappalis hallgatók is munkába állhatnak, itt évi nettó 840 ezer forint összesített bér alatt nincs járulékfizetési kötelezettség, csak a törvényben meghatározott közterhet kell fizetniük. Az ellenőrzéskor a passzív státuszú hallgatónak az oktatási intézménytől a jogviszony fennállását (kezdetét és végét) bizonyító igazolást kell bemutatnia, amellyel igazolja az adott oktatási félévre érvényes jogviszonyát³⁶⁸.

Az Alkotmánybíróság a 19/B/1999. sz. határozatában foglalkozott az iskolaszövetkezeti tagok speciális jogállásával. Az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg, hogy az iskolaszövetkezet tagjaként munkát végzőknek elsődlegesen tanulmányi kötelezettségüknek kell eleget tenniük, s fennmaradó szabadidejükben végzik tevékenységüket az iskolai szövetkezetben. A testület szerint „teljességgel nyilvánvaló, hogy egy nappali tagozatos tanuló nem képes olyan intenzitású munkavégzésre (már csak az időbeli korlátok miatt sem), mint ugyanazon munkát végző, a teljes munkaidőt kihasználó, több éves szakmai gyakorlattal rendelkező kollégája”, így a foglalkoztató oldalán is sajátos többlet erőfeszítéseket kívánnak a tanulókkal, illetve egyetemi, főiskolai hallgatókkal történő munkavégzés megszervezése során³⁶⁹.

A munkaviszonyban a „szolgáltatás fogadójaként” megjelenő fél az, akinél a munkavállaló a tényleges munkát végzi. A korábbi szabályozás, illetve a hatályos szabályozás kapcsán a jogirodalom széles körben foglalkozott azzal, hogy a munkaerő-kölcsönzés, illetve az iskolaszövetkezeti tag munkavégzésének „kiszervezése” a gyakorlatban milyen nagy

³⁶⁷ pl. Cséffán 578.p.

³⁶⁸ A NAV állásfoglalást idézi pl.

https://jobline.hu/karrierplusz/magazin/20130604_Nincs_adokedvezmeny_a_passziv_feleven_lev (2014. május 3.)

³⁶⁹ 19/B/1999. sz. AB határozat indokolása alapján

hasonlóságot mutató intézmények³⁷⁰. A hatályos Mt. a „szolgáltatás fogadója”, mint *terminus technicus* bevezetésével érzékelteti, hogy az iskolaszövetkezet nem munkaerővel látja el üzleti partnerét, mint a munkaerő-kölcsönző, hanem egyfajta szolgáltatást, tevékenységet végez nála. A korábbi szabályozás alapján számos bírósági ítélet is született, minthogy az 1992. évi XXII. törvény 193/D. § (1) bekezdése kifejezetten tiltotta, hogy a szövetkezet a vele tagsági viszonyban álló munkavállalók esetében munkaerő kölcsönbeadó legyen. Ezzel összefüggésben a Kúria azt állapította meg, hogy a munkaerő-kölcsönzést az különbözteti meg a megbízási szerződéstől, hogy az előző esetben a szolgáltatás tárgya a munkaerő átengedése, nem pedig valamely konkrét feladat ellátása³⁷¹.

III.11.3. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony specifikumai

Hasonlóan a többi, hárompólusú munkaviszony-típushoz, az iskolaszövetkezeti munkaviszony is kettős szerződési rendszert szabályoz. Létrejön az iskolaszövetkezet és tagja (leendő munkavállaló) között egy keretjellelű munkaszerződés, amely általános jelleggel tartalmazza, hogy a munkavállaló azon szerződések teljesítésében fog részt venni, amely szerződéseket az iskolaszövetkezet harmadik személyekkel köt meg. E keretjellelű munkaszerződés kötelező tartalmi elemei a munkavállaló által vállalt feladatok köre, a munkavállalónak a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének tartamára járó alapbérek legkisebb összege, illetve a felek kapcsolattartásának módja a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartamra [Mt. 223. § (2) bekezdés]. Kozma szerint a feleknek szükségképpen rendelkezniük kell a munkaszerződésben arról is, hogy munkaviszonyukat annak érdekében hozták létre, hogy a munkavállaló az iskolaszövetkezet nevében eljáró közreműködőként vegyen részt, vállaljon munkát³⁷². Az iskolaszövetkezeti tag munkaviszonyának egyik neuralgikus pontja a munkaviszony időtartama, amelynek során a keretjellelű munkaszerződést és a konkrét feladat ellátásra szóló tényleges munkaszerződést is meg kell vizsgálnunk. Az Mt. az időben elsőként kötött, keretjellelű szerződést tekinti munkaszerződésnek, amelynek problémátikus voltára a miniszteri indokolás alapján is következtethetünk: „A munkaszerződésnek nevezett megállapodás valójában egy keretszerződés a felek között, amelynek alapján állapodnak meg

³⁷⁰ Kenderes – Prugberger 2012 21.p.

³⁷¹ Mfv.10151/2012/6. sz. határozat indokolása alapján

³⁷² in Kardkovács (szerk) 413.p.

az egyes munkák megkezdése előtt...³⁷³. A „munkaszerződésnek nevezett megállapodás” (sic!) lényegében egy szándéknyilatkozat, amelyben a munkavállaló általában bizonyos feladatok elvégzését vállalja díjazás ellenében. Kártyás szerint e munkaszerződés saját definíciójának sem felel meg, hiszen nem keletkeztet munkavégzési, rendelkezésre állási, foglalkoztatási vagy bérfizetési kötelezettséget³⁷⁴.

Az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója közötti megállapodás konkrét tartalma alapján kerül sor egy újabb, írásbeli szerződés megkötésére a felek között, amelynek tartalmára az Mt. 223. § (3) bekezdéséből következtethetünk, amely szerint a munkavégzés megkezdésének feltétele, hogy a felek megállapodjanak a szolgáltatás fogadójának személyében, a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben, az alapbérben, a munkavégzés helyében, a munkába lépés napjában, a munkavégzés tartamában. A „felek megállapodása” ebben az esetben erősen szofisztikált, hiszen a munkavállaló vagy elfogadja a neki felajánlott munkát és a hozzá tartozó feltételeket, vagy nem. Az iskolaszövetkezet a munkavállalót legkésőbb a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egyidejűleg írásban köteles tájékoztatni a munkavégzés helyén irányadó munkarendről, a bérfizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról és az utasítást adó személyéről. Ez utóbbi tekintetében annak ellenére, hogy a munkavállaló felett a munkáltatói jogkört az iskolaszövetkezet gyakorolja, a szolgáltatás fogadóját utasítási jog illeti meg. A jogviszony jellegéből következően a munkavállaló munkavégzési kötelessége teljesítésének tartama alatt a szolgáltatás fogadója gyakorolja, illetve teljesíti azokat a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket, amelyek a munkavédelemmel, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával, illetve a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatosak (Mt. 224. §).

Az iskolaszövetkezeti jogviszonyt, minthogy nagy hasonlóságot mutat a munkaerő-kölcsönzéssel, feltétlenül szükséges elhatárolni attól. Doktori értekezésében Kártyás Gábor úgy határozza meg a két jogintézmény közötti lényeges különbséget, hogy munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavállaló az őt ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő irányítása és ellenőrzése alá kerül, a munkavégzést a munkaerőt használó fél felügyeli, szervezi. Az iskolaszövetkezet keretében végzett munka esetében viszont a munka irányítására, ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói jogok nem szállnak át a megbízóra, ebben a helyzetben a megbízó csak a fizikai környezetet biztosítja a munkavégzéshez, de a munkavállalók továbbra

³⁷³ az Mt. 223.§.-hoz fűzött miniszteri indoklás

³⁷⁴ Kártyás 2013 82.p.

is a szövetkezet (vagyis a jogi értelemben vett munkáltató) irányítása alatt maradnak³⁷⁵. Ezt az értékelési szempontot erősíti meg a kúriai ítélezési gyakorlat is több esetben³⁷⁶. Kártyás egy 2013-as tanulmányában éles szembenállást fogalmaz meg az iskolaszövetkezet és a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szétválasztásával kapcsolatban. Véleménye szerint ez feleslegesen megkettőzi a szabályozást, és minthogy az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás definitíve megfelel a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelvben foglalt munkaerő-kölcsönzés fogalmának, a két jogintézmény közötti hasonlóság erősebb, mint a néhány kivétel, amely megkülönbözteti őket³⁷⁷.

Más atipikus munkavégzési formákhoz hasonlóan a törvény az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás esetében is rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét. Míg azonban például a részmunkaidős vagy a határozott időre vonatkozó foglalkoztatás esetében széles körű nemzetközi joggyakorlatot találunk, addig a speciálisan magyar intézménynek számító iskolaszövetkezeti foglalkoztatottakkal kapcsolatban ilyen joganyag nem áll rendelkezésre. Kártyás ezzel kapcsolatban azt állapítja meg, hogy az iskolaszövetkezeti munkaviszony szigorúbb szabályozás alá esik, mint a munkaerő-kölcsönzés vagy a részmunkaidős foglalkoztatás, minthogy - szemben a kölcsönzéssel – az egyenlő bánásmódhoz itt semmilyen kivétel nem kapcsolódik³⁷⁸. Az egyenlő bánásmód általános követelménye véleményünk szerint éppen az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatával van tartalmi ellentétben. Amennyiben elfogadnánk azt a tényt – az AB határozatra hivatkozva –, hogy „teljességgel nyilvánvaló, hogy egy nappali tagozatos tanuló nem képes olyan intenzitású munkavégzésre (már csak az időbeli korlátok miatt sem) mint ugyanazon munkát végző, a teljes munkaidőt kihasználó, több éves szakmai gyakorlattal rendelkező kollégája”, akkor hogyan lenne elvárható a munkáltatótól, hogy egyenlő elbánásban részesítse a két (ezek szerint) eltérő minőségű és intenzitású munkát végző munkavállalói kört?

A munkaviszonyt keletkeztető munkaszerződés(ek)hez hasonlóan a munkaviszony megszűnése sem mentes a jogi problémáktól. Előfordulhat olyan eset, hogy annak ellenére, hogy a munkavállaló 5 éves határozott idejű keretjellel rendelkező munkaszerződéssel rendelkezik, egyetlen napig sem végez munkát az iskolaszövetkezet keretein belül, mert a felek között nem kerül sor a „második” munkaszerződés megkötésére. Mivel ebben az esetben egyik félre sem hárulnak jogi kötelezettségek, a másik félhez intézett jognyilatkozat hiányában szinte automatikusan megszűnik a felek közötti munkaviszony. A konkrét feladat vonatkozásában a

³⁷⁵ Kártyás 2011 139.p.

³⁷⁶ pl. Mfv.10829/2011/6 (2012. november 7-i ítélet), Mfv.10151/2012/6 (2013. február 11-i ítélet)

³⁷⁷ Kártyás 2013 80-81.p.

³⁷⁸ Kártyás 2013. 80.p.

felek vagy közös megegyezéssel szüntethetik meg a megállapodást, vagy csak a munkaviszonyra vonatkozó keretjellegetű munkaszerződésre is kiterjedően szüntethetik meg egyoldalúan a munkaviszonyt.

IV. AZ MT-BEN NEM NEVESÍTETT EGYES FOGLALKOZTATÁSI VISZONYOK

A továbbiakban kerül tárgyalásra az a néhány fontosabb foglalkoztatási jogviszony, amelyet vagy a szakirodalom tekint az atipikus foglalkoztatási viszonyok közé tartozónak, vagy ágazati jogszabályok a felek viszonyát, vagy annak egy részét az Mt. hatálya alá vonták. E foglalkoztatási viszonyok listája soha nem lehet teljes, hiszen a folyamatos jogalkotási tevékenység és a kapcsolódó változások miatt az ismertetésre kerülő jogviszonyok csupán pillanatképet adnak, és még ezen belül sem panorámafotót, csak az ide tartozó tényállások – a szerző által önkényesen – szelektált eseteit.

IV.1. A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya

Az atipikus munkaviszonyok között a szociális szövetkezet tagjának munkavégzése azért volt sokáig különleges, mert a felek jogviszonyát egyedül a szociális szövetkezet alapszabálya és a felek által kötött munkaszerződés szabályozza. Így tehát egy olyan munkaviszony jött létre, amelynek nem volt háttérjogszabálya sem az Mt., sem a Ptk., vagyis a felek teljes szerződési szabadságán alapuló, sui generis jogviszony. Ugyanakkor az új Ptk. hatályba lépését követően az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény 181. §-a gyakorlatilag teljesen átalakította a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény szerkezetét éppúgy, mint szabályait. Tekintettel arra, hogy a hatályba lépés és a kézirat lezárása között alig telt el néhány hónap, a disszertációban ismertetésre kerülnek a hatályos, és az azt megelőző szabályok egyaránt.

IV.1.1. A szociális szövetkezetek jogi jellege

A szociális szövetkezet törvényi definíciója szerint olyan szövetkezet, amelynek célja a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése³⁷⁹. A magyar gyakorlatban előforduló szociális irányultságú szövetkezeteknek Németh a következő típusait határozza meg³⁸⁰.

³⁷⁹ 2006. évi X. törvény 14. §

³⁸⁰ Németh László: Mi a szociális szövetkezet? Tájékoztató, Szociális Szövetkezetek Országos Szövetsége, 2013. július. <http://szoszov.hu/nemeth-laszlo-mi-a-szocialis-szövetkezet> (2013. december 4.)

1. Hátrányos helyzetűek foglalkoztatási integrációját biztosító szociális szövetkezet, amely kimondottan hátrányos helyzetű munkaerőpiaci csoporthoz tartozó személyek foglalkoztatására létrejött szociális szövetkezet, ahol a tagság javasolt összetétele 70% jó helyzetben lévő és 30% integrálandó tag.
2. Helyi közösségi szükségleteket kielégítő szociális szövetkezet, amely a piacgazdaság egyéni, globalizált érdekeket képviselő szemléletével szemben, a helyi közösségi érdekeket képviselő, a helyi szükségletekre választ adó szociális szövetkezet. A tagság összetétele a helyi viszonyoknak, tevékenységeknek megfelelő, ebben a szövetkezeti típusban lehet tag az önkormányzat és a karitatív szervezet.
3. Közösségi vállalkozásként működő szociális szövetkezet, amely a szövetkezeti elveket fontosnak tartó közösség által létrehozott közösségi vállalkozás, amely alternatív gazdasági együttműködésre, alternatív közösségi értékrend szerinti életforma kialakítására épül és a fenntartható fejlődés szempontjait helyezi középpontba.
4. Iskolaszövetkezet, amely olyan speciális szabályok alapján működő szövetkezet, amely nappali tagozatos diákok részvételével működik, és számukra az időbeosztásukhoz igazodó munkalehetőségek felkutatásával és lebonyolításával foglalkozik, és amelynek alapításához egy oktatási intézmény alapító tagságára is szükség van.
5. Foglalkoztatási szövetkezet, amelynek legalább 500 természetes személy és legalább egy országos nemzetiségi önkormányzat a tagja, és hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenységen keresztül biztosítja³⁸¹.

A Konszenzus Budapest 2011-es kutatási jelentése alapján 259 működő szociális szövetkezetről beszélhetünk Magyarországon, amelynek mintegy 2000 tagja és 1000 olyan munkavállalója van, aki részben atipikus foglalkoztatás keretében végez munkát³⁸².

A magyar szövetkezeti szabályozás nemzetközi vonatkozásairól általában Bak Klára megállapítja, hogy a magyar, az osztrák és a német szövetkezeti szabályozások, melyek a magánjog területén a germán jogdogmatika rendszerét követik, egymással sok egyezőséget mutatnak, míg a svájci, illetve a francia szabályozás ettől részben eltérő rendszertani, illetőleg a szövetkezet lényegét kifejezésre juttató gazdasági tartalomra vonatkozó rendelkezéseket

³⁸¹ 2006. évi X. törvény 17. § (2) bekezdése alapján a foglalkoztatási szövetkezet a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenység útján valósítja meg, amelyre a munkaerő-kölcsönzésre, a közhasznú kölcsönzésre vonatkozó, valamint a magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltételeit szabályozó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a saját tagjai tekintetében munkaerő-kölcsönzési tevékenységet láthat el.

³⁸² Konszenzus Budapest, 2011. 144.p.

tartalmaz. Az Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége zsinórmértéket adó tevékenységének köszönhetően azonban mindegyik törvény definíció szinten is magában foglal csak a szövetkezetre jellemző ismérvet³⁸³. Kifejezetten a szociális szövetkezet nemzetközi viszonyai tekintetében állapítja meg Petheő és szerzőtársai, hogy Franciaországban és Svédországban egyértelműen a napközbeni gyermekfelügyelettel foglalkozó szövetkezetek a legfontosabbak – ezeket néhol a szülők, máshol a pedagógusok hozták létre, érzékelve a piaci kínálat mennyiségi vagy minőségi hiányosságait. Írországban a helyi fejlődés ösztönzésére helyezték a hangsúlyt, Spanyolországban és Portugáliában is elsődleges a helyi igények minél teljesebb körű kielégítése, a társadalmi kohézió helyi szintről induló erősítése³⁸⁴.

A szociális szövetkezetek európai szervezetének (CECOP) adatai alapján a megváltozott munkaképességű vagy hátrányos helyzetű munkavállalók közül Európa-szerte mintegy 40.000 főt foglalkoztatnak szociális szövetkezetek³⁸⁵.

Az ILO (ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) 193. számú ajánlása a szövetkezeti munkavégzéssel kapcsolatban arra hívja fel a figyelmet, hogy a szövetkezetek, mint kedvezményezett munkáltatók, visszaélések forrásai is lehetnek. Az ajánlás II. 8. (1) b. pontja értelmében a nemzeti politikáknak biztosítaniuk kell, hogy a szövetkezeteket ne a munkajog kikerülésére hozzák létre vagy használják, illetve álcázott, munkavégzésre irányuló jogviszonyok kialakítására vegyék igénybe, és – annak biztosításával, hogy a munkaügyi jogszabályokat minden vállalkozásnál alkalmazzák – küzdeniük kell a munkavállalói jogokat sértő ál-szövetkezetek ellen³⁸⁶.

IV.1.2. A szociális szövetkezeti tag munkavégzése

Általában a szövetkezeti tagok munkavégzésével összefüggésben a szövetkezeti törvény 20-21. §-ai tartalmazzak rendelkezéseket, amelyek értelmében az alapszabály a tag személyes közreműködésének egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhat. Ennek alapján a tag és a szövetkezet munkaszerződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést köt, a munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve, a vállalkozási és megbízási jogviszonyra a Ptk. szabályait kell alkalmazni. A szövetkezet a munkaszerződésen, vállalkozási vagy megbízási szerződésen alapuló munkavégzés lehetőségét alapszabályában kizárhatja. Ettől a

³⁸³ Bak 29.p.

³⁸⁴ Petheő et al. 2010. 163.p.

³⁸⁵ CECOP: Cooperatives provide around 40.000 jobs to disadvantaged persons in Europe. <http://www.cecop.coop/Cooperatives-provide-around-40-000> (2013. december 16.)

³⁸⁶ ILO 193. sz. ajánlás a szövetkezetek elősegítéséről.

jogviszonytól el kell különítenünk azt a munkavégzésre irányuló jogviszonyt, amely értelmében a tagi munkavégzés önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszony, amelyben az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is történhet [18. § (2) bekezdés]. A fentiek értelmében a szövetkezet a tagjával kétféle munkaviszonyt létesíthet: általában a szövetkezeti tagok, akik a szövetkezet tevékenységében részt kívánnak venni, az Mt. és a Ptk. háttérszabályainak megfelelő munkaviszonyt vagy más jogviszonyt létesíthetnek, másrészt viszont a szociális szövetkezeti tag a közös termelésben való közvetlen részvétellel, mint tagi munkavégzés olyan munkaviszonyt létesít, amelyet a törvény kivesz az Mt. hatálya alól.

Ez utóbbi, tagi munkavégzésre irányuló jogviszony különös jellegét elsősorban az adja, hogy a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény szerint regisztrált álláskereső, illetve a közfoglalkoztatási jogviszonyban lévő személy létesíthet és tarthat fenn szociális szövetkezetben munkaviszonyt, vagyis a munkavállalói oldalon csak e feltételeknek megfelelő jogalanyok állhatnak.

A törvény a 19. § (1) bekezdésében meghatározza, hogy ha a szociális szövetkezet tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagja munkavégzésre irányuló más jogviszonyt létesít vagy tart fenn, e más jogviszony fennállása alatt a tagi munkavégzési jogviszony szünetel.

Amennyiben egy szociális szövetkezet a tagi munkavégzés támogatása mellett dönt, alapszabályának tartalmaznia kell a tag által teljesítendő munkafeladatok meghatározását (az elvégzendő munka mértékét), az elvégzett munkafeladatok dokumentálásának módját, a munkafeladat teljesítéséhez igazodóan a szövetkezet által megtermelt javakból történő részesedés módjának és mértékének (ellenértékének) meghatározását. Tagi munkavégzés esetén a vagyoni hozzájárulás ellenértéket úgy kell meghatározni, hogy az alkalmas legyen a tag teljesítményének figyelembevételére és a megtermelt javakból való részesedés mértékének meghatározására.

A szociális szövetkezeti tag munkavégzésének főbb sajátosságait az alábbi táblázat tartalmazza³⁸⁷.

³⁸⁷ A Szociális Szövetkezetek Országos Szövetségének összeállítása alapján saját szerkesztés

5. táblázat
A szociális szövetkezeti tag munkavégzésének szabályai

A tagi munkavégzésre irányuló jogviszony előnyei		
	Tag részéről	Szociális szövetkezet részéről
Tagsági jogviszony létesítése	- rugalmas munkavégzést biztosító lehetőség - szociális szövetkezet tagjává válhat, e jogviszony alapján - halasztottan-a munkája által tulajdonába került terményekkel is jegyezheti a részjegytőkét	hátrányos helyzetű tagjai részére más jogviszonyokhoz képest kedvezőbb feltételek mellett tud munkalehetőséget biztosítani
Jogszabályi környezet	mellette más munkavégzésre irányuló jogviszonyt is létesíthet, amely a tagsági jogviszonyt nem érinti (az érintett a szociális szövetkezet tagja maradhat), azonban a tagi munkavégzési jogviszonya szünetel	- a jogviszonyt kizárólag a szövetkezeti törvény szabályozza, vagyis a munkaviszonyra vonatkozó fontosabb elemeket (így a tag által teljesítendő munkafeladatok meghatározását, az elvégzett munkafeladatok dokumentálásának módját, az elvégzett munka ellentételezését) a szociális szövetkezet alapszabálya határozza meg - a tag munkaviszonyának szünetelése időtartama alatt a szövetkezetnek nem kell fizetnie e tag után az egészségügyi szolgáltatási járulékot - a szövetkezet e jogviszonyban lévő tagja után nem fizet szociális hozzájárulási adót
Állami támogatások, mentességek	a tagnak nem kell megfizetnie az egészségügyi szolgáltatási járulékot	az egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetése a szociális szövetkezet kötelezettsége, melynek megfizetését az állam 4 éven keresztül csökkenő -100-75-50-25%-mértékben támogatja
Egyéb juttatásokra vonatkozó szabályok	- a minimálbér összegéig adómentes a kapott élelmiszer, a szövetkezet tevékenységének eredményeként előállított termény vagy a kapott étkezési utalvány - 10% nyugdíjjárulékot és 16%-os személyi jövedelemadót fizet	

Speciális szabályok érvényesülnek abban az esetben, ha a szociális szövetkezet alkalmi vagy időnismunkára foglalkoztat munkavállalót. Ebben az esetben az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás során az Efo tv. 1. § (2)-(3) bekezdéseiben meghatározott napi munkavállalói létszámkeretre vonatkozó szabályt nem kell alkalmazni. A szociális szövetkezeten belül a foglalkoztatási szövetkezetnek azonban az Efo tv. szabályait kell

alkalmaznia, ha a tagjait munkaerő-kölcsönzés keretében mezőgazdasági, vagy turisztikai idenymunkára kölcsönzi ki, azzal, hogy munkáltatón a foglalkoztatási szövetkezetet kell érteni.

A munkavállaló tagsági jogviszonya megmarad attól függetlenül, hogy álláskeresési járadékot vagy foglalkoztatást elősegítő támogatást kap, de jogviszonya szünetel akkor, ha közfoglalkoztatásban helyezkedik el, vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítést³⁸⁸.

A szociális szövetkezetben munkát végző tag részére a munkabér megfizetését helyettesítendő az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is történhet.

A munkavállaló számára kifizetendő munkabérre több speciális szabály is vonatkozik. A szövetkezeti törvény 21. § (1) bekezdés alapján ha az alapszabály úgy rendelkezik, hogy a szövetkezeti tag a vagyoni hozzájárulását nem azonnal bocsátja rendelkezésre, a nem pénzbeli hozzájárulás esetében a tag a hozzájárulást a szövetkezetben végzett munkavégzése során megtermelt és a tulajdonába kerülő javak szövetkezet részére történő átadásával teljesíti.

A szociális szövetkezeti tag, mint munkavállaló, társadalombiztosítási ellátási szempontból biztosítottak *nem* minősül³⁸⁹, de egészségügyi szolgáltatásra jogosult, a rá vonatkozó kedvezményeket és mentességeket a fenti táblázat tartalmazza. A biztosított státusz hiánya értelmében a tag nem jogosult társadalombiztosítási pénzbeli ellátásra (gyes, tgyás, táppénz, baleseti és rokkantsági ellátások...) és nem jogosult álláskeresési járadékra, öregségi nyugdíjra pedig csak akkor, ha pénzbeli szolgáltatást kap, amely után fizeti a 10%-os nyugdíjjárulékot.

A törvény korábban hatályos szövegének 56/A. § (3) bekezdése értelmében a szövetkezeti tagsági jogviszony megszűnése - a tag halálától eltekintve - a munkaviszonyra és a vállalkozási (megbízási) jogviszonyra nincs hatással, de e rendelkezéstől a szerződő felek eltérhettek. Ennek értelmében a szövetkezeti tag, mint a szövetkezet munkavállalója, tagságának megszűnése után is állhat munkaviszonyban a szövetkezettel, ugyanakkor e jogviszonyra már a Munka Törvénykönyve általános szabályai lesznek alkalmazandóak, és az előzőekben ismertetett kedvezmények nem alkalmazhatók. A hatályos törvénytörvény ezt a

³⁸⁸ NAV: Tájékoztató a szociális szövetkezetek foglalkoztatási lehetőségeinek szélesítésével összefüggő egyes kérdésekről. 2013. július 12. http://www.nav.gov.hu/nav/ado/egyebkot/tajekoztatas_20130603.html (2013. december 4.)

³⁸⁹ 1997. évi LXXX. törvény 5. § *b*) pontja alapján biztosított: „a szövetkezet tagja, aki a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik, **kivéve** az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját és a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott *tagi munkavégzés keretében munkát végző tagot*.”

kitételt nem tartalmazza, de tiltó rendelkezés hiányában megállapítható, hogy a fent ismertetett szabályok továbbra is irányadóak.

A munkaviszony megszűnésének körében a szociális szövetkezeti tag munkaviszonyának speciális eleme, hogy amennyiben a tag más munkáltató alkalmazásába kerül, nem csak a szövetkezetenél meglévő munkaviszonya, hanem tagsági jogviszonya is szünetel. Ebben a viszonylatban meg kell tehát különböztetnünk a tagsági jogviszony megszűnését a szüneteléstől. Szünetelés esetén a más foglalkoztatónál történő munkavégzésre irányuló jogviszony megszűnését követően a tag jogviszonya „újjáéled”, míg megszüntetés esetén – amennyiben a munkavállaló újra tag szeretne lenni – kérelmeznie kell a szövetkezeti taggá válást az alapszabálynak megfelelően, ebben az esetben azonban meg kell felelnie a taggal szembeni törvényi elvárásoknak az 56/A. § (2b) bekezdés alapján, vagyis regisztrált álláskeresőnek kell lennie vagy közfoglalkoztatottnak.

IV.1.3. A tagi munkavégzés által felvetett jogkérdések

A hatályos törvényszöveg 18. § (2) bekezdése a tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt úgy határozza meg, mint amely más, munkavégzést szabályozó jogforrások hatálya alól mentes, vagyis amennyiben a munkaviszonyt szabályozó munkaszerződés, vagy a szociális szövetkezet alapszabálya nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely a felek közötti esetleges jogvita tárgyát szabályozza, nincs olyan háttérszabály, amelyet segítségül lehetne hívni. Véleményünk szerint ez az állapot, amely ezt a jogviszonyt mintegy légtüres térben hagyja, számottevő jogbizonytalanságot eredményezhet. Ennek illusztrálásra felvetjük a következő példákat.

A jogviszony egyik sajátossága, hogy a tag, aki egyben a szövetkezet tulajdonosa is, gyakorlatilag saját magát foglalkoztatja a többi tulajdonostárs kvázi felügyelete, irányítása, ellenőrzése mellett, de ő is ugyanúgy jogosult a szociális szövetkezet érdekeit érvényesíteni más tagi munkavállalókkal szemben a közgyűlésen, vagy olyan módon, amelyet az alapszabály megenged. Így elméletileg egy motivált közösség jöhet létre, ahol mindenki egyszerre munkáltató és munkavállaló, és mint munkavállaló tulajdonosok, érdekeltek a szövetkezet sikeres működésében. Ugyanakkor, ha egy tag munkavégzésével a szövetkezet nem elégedett, vagy elszámolási vita merül fel, esetleg kárigény érvényesítésére kerülne sor, a fent részletezett kettős szerep inkább gátolja a vita megoldását, mint előre viszi. Különösen akkor, ha a jogviszonyt kizárólagosan szabályozó munkaszerződés nem rendelkezik pontosan

és kellő részletességgel a felmerülő viták rendezési módjáról. Ebben az esetben az eljáró bíróság sem lenne könnyű helyzetben, hiszen a jogviszonyt szabályozó egyéb jogforrás sem áll rendelkezésére.

Amennyiben a szociális szövetkezetnél már háromnál több éve dolgozó tagi munkavállaló munkaviszonyát megszüntetik, és a szerződése erre vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést, az Mt-ben biztosított végkielégítésre nem tarthat igényt, és speciális munkaviszonyára tekintettel a jogviszonya megszűnése után nem lesz jogosult társadalombiztosítási ellátásra (pl. álláskeresői járadékra), és amennyiben a járandóságát természetben kapta meg, a munkával töltött ideje alatt öregségi nyugdíj járuléka fizetése hiányában nem lesz jogosult nyugdíjra sem ezen idő tekintetében.

IV.2. A tranzit foglalkoztatás munkajogi kérdései

IV.2.1. A tranzit foglalkoztatásról általában

Az atipikus munkaviszonyok között a tranzit foglalkoztatás egyedi sajátossága az iskolarendszerű képzéssel való szoros kapcsolata, illetve az állami támogatási elem hangsúlyossága. Magyarországon a tranzit foglalkoztatással a kormányzat 1996-ban kezdett foglalkozni³⁹⁰, amikor az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) pályázatot írt ki civil szervezetek számára iskolarendszeren kívüli oktatási és egyéb támogatási tevékenységek megvalósítására, amely segíti a munkaerőpiacon kívüli szereplők munka világába történő bevezetését³⁹¹. 2001-ben az OFA-programok értékelése során megállapításra került, hogy sikeresen tudott működni a kísérleti program, amely olyan munkavállalókat tudott segíteni komplex rendszerével, akik a hagyományos támogatási formákkal nem tudtak volna visszalépni a munkaerőpiacra³⁹². Az OFA programok 2006-os, a kísérleti szakaszt értékelő tanulmányában azonban megállapításra került, hogy bár a kidolgozott módszertan és a munkaerő reintegrációja sikeres volt, nincsen olyan jogforrás, amely kifejezetten a tranzit foglalkoztatást szabályozná³⁹³. Az Országgyűlés a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvénnyel teremtette meg az alapját ennek a támogatott foglalkoztatási formának.

³⁹⁰ Eszik 47.p.

³⁹¹ Györgyi-Mártonfi 5. p.

³⁹² uő 63.p.

³⁹³ Kádár 4.p.

A tranzit foglalkoztatás főbb szabályait a kézirat lezárásakor a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet, valamint a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet tartalmazza.

A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal tájékoztatása alapján 2013. évben a tranzit foglalkoztatás támogatására a hatóság 324 szervezettel kötött szerződést, amely 2410 főt érint az adott évben³⁹⁴.

Az állami támogatással működő tranzit foglalkoztatás három szakaszra osztható. Az első szakasz a legfeljebb 3 hónapon át tartó (a foglalkoztatási alprogram indításának előkészítését, a munkanélküliek bevonását és a programban való eredményes részvételük biztosítását szolgáló) előkészítő időszakot jelenti, a második a programba bevonni kívánt munkanélküliek szükségleteitől és a program céljaitól függően 13-15 hónapig tartó foglalkoztatást, képzést, pszicho-szociális gondozást (a valódi foglalkoztatási időszak), a harmadik szakasz pedig a 6 hónapig tartó utánkövetésből és utógondozásból áll³⁹⁵. A munkaviszony vizsgálata szempontjából a második szakasz bír különös jelentőséggel, amelynek ideje alatt a munkavállalóval munkaszerződést és felnőttképzési szerződést köt a munkaadó, és vállalja annak foglalkoztatását.

A tranzit foglalkoztatás ösztönzésére 2012-ben és 2013 nyarán a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség pályázatot írt ki az építőipari foglalkoztatásra mintegy 2 milliárd forint támogatási értékben (TÁMOP-1.4.6-12/1 és TÁMOP-1.4.6-13/1). A pályázati felhívásban a tranzit foglalkoztatás lényegét a következőkben határozták meg: a foglalkoztatással szerves egységben megvalósított (munkaviszonyon alapuló), iskolarendszeren kívüli, a kulcsképeségek fejlesztésével összekapcsolt, OKJ-s szakképesítést nyújtó, vagy munkakör betöltéséhez szükséges, foglalkozás, tevékenység gyakorlására képesítő végzettség megszerzésére irányuló képzés, amelyet pályaorientáció, felzárkóztatás vagy ismeret-felújítás, motiválás előz meg, és kísér, valamint a foglalkoztatottak egyéni pszichoszociális problémáinak megoldását segítő folyamatos szolgáltatások egészítenek ki. A tranzit

³⁹⁴ Pósfai Gábor: A megváltozott munkaképességű személyek visszavezetése a nyíltpiaci foglalkoztatásba c. előadása alapján. Az előadás elérhető: <http://vtki.uni-nke.hu/uploads/media/items/a-megvaltozott-munkakepesegu-szemelyek-visszavezetese-a-nyiltpiaci-foglalkoztatasba.original.pdf> (2014. január 8.)

³⁹⁵ uo.

foglalkoztatásból kilépők szabad munkaerőpiacon való elhelyezkedése, végül nyomon követésük, utógondozásuk zárja le a foglalkoztatás folyamatát³⁹⁶.

IV.2.2. A tranzit foglalkoztatás jogi jellege

A tranzit foglalkoztatás, mint atipikus munkaviszony a felek megállapodásán alapuló szerződés helyett a jogszabályok és a támogatást nyújtó állami szervezetrendszer által meghatározott feltételekkel létrejövő olyan munkaviszony, amely a foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett felnőttképzési valamint szociális szolgáltatásokkal kiegészített, komplex jogviszonyt hoz létre a felek között. A tipikusnak tekinthető munkaviszonyokhoz képest a tranzit foglalkoztatás atipikussága megjelenik mind a jogalanyok körében, mind a foglalkoztatás módjában és jellegében. Bizonyos szempontból a tranzit foglalkoztatás közelebb áll a szociális támogatási formákhoz, mint a valós foglalkoztatáshoz, hiszen a munkavállaló képzésének támogatása, szociális készségeinek fejlesztése, és az elvégzett termelő vagy szolgáltató munkának a „felkészítő” jellege is arra predesztinálja ezt a foglalkoztatási formát, hogy mind a jogviszony alanyai, mind a foglalkoztatást támogató és ellenőrző szervezetrendszer más elvárásokat támasszanak a munkavállalóval szemben, mintha piaci körülmények között végezne munkát.

A tranzit foglalkoztatásnak általánosan elfogadott definíciója hiányában főbb jellemzőit az alábbiakban foglalhatjuk össze. A tranzit foglalkoztatás olyan komplex program, amelynek végső célja a munkaerőpiacon jelen nem lévő személyek számára képzési, foglalkoztatási és segítő programokon keresztül a munkaerőpiacon való tartó beilleszkedés megvalósítása. A jogszabályi definíció alapján tranzit foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű munkavállaló kivételével a rehabilitálható munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett történő felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra³⁹⁷. A rendelet 34. §-a értelmében a tranzit foglalkoztatás célja megvalósul, ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló a tranzit foglalkoztatást követően legalább 6 hónap folyamatos foglalkoztatás keretében munkát végez a nyílt munkaerő-piacon. A tranzit foglalkoztatás alanyaira nézve, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyéb nyújtandó

³⁹⁶ TÁMOP-1.4.6-13/1 pályázati felhívás 3-4.p.

³⁹⁷ 327/2012. (XI. 16.) Korm . rendelet 1. § 10. pontja

szolgáltatások vonatkozásában, illetve a kapcsolódó állami támogatások igénybevételére a jogszabályok szigorú korlátozásokat tartalmaznak.

IV.2.3. A jogviszony alanyai

A munkáltató a tranzit foglalkoztatás folytatásához akkreditációs eljárás lefolytatására kötelezett, amelynek szabályait a már említett 327/2012. (XI. 16.) Kormányrendelet tartalmazza. Akkreditációval az a szervezet rendelkezhet, amely a munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalóinak havi létszáma a 30 főt eléri vagy aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot meghaladja, és e munkavállalókat kifejezetten a létesítő okiratban rögzített rehabilitációs foglalkoztatás keretében foglalkoztatja. A munkáltatónak biztosítania kell a személyes rehabilitációs tervben meghatározott segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét, foglalkoztatnia kell rehabilitációs mentort, illetve olyan munkaköröket kell biztosítania, amelyek a kapcsolódóan megszerzendő képesítéshez illeszkednek.

A feltételeknek megfelelő, és a pályázati eljárásban nyertes munkáltatóval a szakigazgatási szerv keretszerződést köt, amelyben megállapítják azt a munkavállalói létszámot, amely támogatásban részesül, majd ezt követően kerül sor a munkavállalók kiválasztására, amelyben szintén döntő szerep jut a hatóságnak. A munkáltató szakmai programja részeként akciótervet készít a tranzitálás lépcsőinek, valamint a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatókkal és az államigazgatás illetékes szerveivel való együttműködés módjának bemutatásával. A munkáltatót a szakigazgatási szerv rendszeresen ellenőrzi a működés jogszabályoknak való megfelelése, valamint a pénzügyi elszámolások megfelelése tekintetében. A helyszíni ellenőrzés előre tervezetten, folyamatba épített ellenőrzés útján, illetve évente egyszer átfogó ellenőrzés keretében valósul meg³⁹⁸.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltató foglalkoztatási autonómiája erősen korlátozott. A magyar gyakorlat elemzése során megállapítható, hogy a tranzitfoglalkoztatásba elsősorban civil szervezetek (egyesületek, alapítványok) és nonprofit szervezetek vesznek részt³⁹⁹. Ez részben annak is köszönhető, hogy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó állami támogatások és pályázatok jelentős része e kör számára elérhetőek.

³⁹⁸ rendelet 16. §

³⁹⁹ az Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület adatai alapján

A munkavállalói oldalon foglalkoztathatók köre korlátozott, csak megváltozott munkaképességű, és e csoporton belül is rehabilitálható munkavállaló lehet. A rehabilitálhatóság megítélésének részletes feltételeit a 7/2012. (II.14.) NEFMI rendelet mellékletei tartalmazzák. Ezek alapján a rehabilitálhatóság részben orvosi szakkérdés, részben foglalkozási rehabilitációs szakértői, illetve szociális szakértői véleménytől függő kérdés. A vizsgált munkavállalóknál nem csak a munkaképesség-csökkenés tényét és jellegét vizsgálja szakértő, hanem külön pontozási rendszerben vizsgálják szociális körülményeit, valamint foglalkoztatási szempontból releváns körülményeit, amely vizsgálatok fontos támpontot adnak arra nézve, hogy a támogatott foglalkoztatásban részesülőnek vannak-e valós esélyei a nyílt munkaerőpiacra való tartós visszatérésre. Fentiekben belül a téma szempontjából legjelentősebb, foglalkozási rehabilitációs szakértőre vonatkozó szabályokat a 8/2012. (II. 21.) NEFMI rendelet tartalmazza.

A tranzit foglalkoztatás munkavállalói célcsoportjai az alábbiakban foglalhatók össze: (1) legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező munkanélküliek (2) középfokú végzettségű, legalább egy évig regisztrált munkanélküliek, ha pályakorrekciójuk indokolt (3) legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező vagy középfokú végzettségű, de pályakorrekcióra szoruló, gyermekvédelmi gondoskodás alatt álló, vagy onnan kikerült, gyógyult, vagy gyógyulófélben lévő szenvedélybeteg, hajléktalan, pártfogó felügyelet alatt álló, valamilyen okból veszélyeztetett fiatal munkanélküliek.

A munkáltatóval jogviszonyba kerülő munkavállalók körét a jogszabályok tovább korlátozzák azzal, hogy szakigazgatási szerv által lekötött kapacitások feltöltése érdekében rehabilitációs célú munkaközvetítést végez maga a hatóság, és a támogatott kapacitások feltöltése kizárólag a rehabilitációs szakigazgatási szerv közvetítésével történhet meg.

IV.2.4. A tranzit foglalkoztatottak munkaszerződésének jellemzői

A tranzit foglalkoztatás keretében végezhető munka jellegét, a betölthető munkaköröket erősen befolyásolják a jogszabályban található korlátozások. A felnőttképzéssel egyben vizsgálva a munkaviszonyt csak olyan foglalkozási formák jöhetnek szóba, amelyek OKJ-s végzettséghez kötöttek, és amelyek az oktatási időszakban is biztosítani tudják a napi legalább ötórás munkavégzést, amely a támogatások igénybevételéhez szükséges. Az egyes munkavállalók által betöltött munkaköröknek egyben igazodniuk kell a rehabilitálandó munkavállaló személyes rehabilitációs tervéhez is, valamint alkalmasnak kell lenniük arra,

hogy a támogatási idő alatt olyan releváns munkatapasztalatot jelentsenek, amelyekkel a munkavállaló a nyílt munkaerőpiacon képes lesz elhelyezkedni. Az akkreditáció folyamán hangsúlyos szempont, hogy a munkáltatónak termelő, szolgáltató tevékenységet kell végeznie, amelynek profitot is kell termelnie. Mindezek mellett nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkavállalók jellemzően hátrányos helyzetűek, gyakran szenvedélybetegséggel küzdenek, akik számára a foglalkoztatás a „komplex rehabilitációs folyamat legfontosabb terápiás eleme”⁴⁰⁰.

A munkáltató és a tranzit foglalkoztatásban részt vevő munkavállaló között megkötésre kerülő munkaszerződésnek két háttérszerződése is van: egyrészt a szakigazgatási szerv és a munkáltató közötti keretszerződés, valamint a szakigazgatási szerv és a munkáltató közötti egyéni foglalkoztatási megállapodás. Ez utóbbi tartalmazza a munkaszerződés olyan lényeges elemeit, mint:

- az egyéni támogatással érintett munkavállaló természetes személyazonosító adatait,
- a munkáltatónak az egyéni támogatással érintett munkavállaló rehabilitációs tervével összhangban megállapított foglalkozási rehabilitációs kötelezettségeit,
- az egyéni támogatással érintett munkavállaló munkakörét, munkarendjét,
- munkaidő-keretben történő foglalkoztatás esetén havi bontásban a munkaidő-keretben meghatározott munkaórák számát, illetve az átlagos napi munkavégzés időtartamát⁴⁰¹.

Ez az egyéni foglalkoztatási megállapodás jelenti az alapját a munkavállalóval kötendő munkaszerződésnek, amelynek háttérjogszabálya az Mt., ugyanakkor az egyes szerződési feltételek tekintetében irányadó a munkavállaló személyes rehabilitációs terve, valamint a munkaadó akkreditált foglalkozási rehabilitációs szakmai programja⁴⁰². A fentiek alapján állíthatjuk, hogy a felek között létrejött munkaszerződés egyes szerződési feltételei részben a munkáltató mérlegelésén és kapacitásán múlnak, másodsorban a támogatás feltételeként a hatóság által előírt és kötelezően alkalmazandó szabályok határozzák meg annak kötelező tartalmát.

A munkaszerződésben a munkavállaló számára előírt munkaidő meghatározható napi munkaidőben, vagy munkaidő-keretben. A támogatások igénybevételéhez azonban mindkét esetben a napi munkavégzési időnek el kell érnie a napi 5 órát. A tranzit foglalkoztatást elemző dokumentumok döntően a kezdetben napi hat-, majd felmenő rendszerben a napi

⁴⁰⁰ Csabák 22.p.

⁴⁰¹ 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet 33. § (2)

⁴⁰² 327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet 9. §-a tartalmazza a szakmai program követelményeit és lényeges tartalmát

nyolcórás munkavégzést említik⁴⁰³, amely növekvő időtartam a munkaviszonyokhoz való akklimatizációt segítik elő.

A foglalkoztatás támogatott jellegéből és annak meghatározott időtartamából, valamint a program céljából is következik, hogy a védett munkahelyen történő foglalkoztatás határozott idejű munkaviszonyt jelent. Ennek időtartama jellemzően 12-15 hónap⁴⁰⁴, amely során a későbbi munkavállaláshoz szükséges szakmai tapasztalat megszerzhető, valamint az OKJ-s képzés megszerzéséhez szükséges igazolt, releváns szakmai gyakorlat is teljesíthető. A támogatási rendszer átalakítása miatt várható, hogy a 3 évre módosított támogatási időszak miatt a foglalkoztatási idő növekedni fog. Ezen időszak alatt a védett munkaadónál kell munkát végezni, vagy a 327/2012. (XI. 16.) Kormányrendelet 42. §-a alapján a munkáltató a megyei/fővárosi kormányhivatal rehabilitációs szakigazgatási szerve hozzájárulásával megállapodást köthet más munkáltatóval a tranzit foglalkoztatásban részt vevő megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaszerződéstől eltérő, nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatására munkatapasztalat és munkagyakorlat szerzése céljából (munkapróba). A munkapróbára kihelyező munkáltató (1) figyelemmel kíséri a munkapróba megvalósulását, és amennyiben indokolt, kezdeményezi a munkapróbára irányuló jogviszony módosítását vagy megszüntetését, és (2) a munkapróba végén értékeli a munkavállaló teljesítményét, és a szakigazgatási szerv részére a munkapróbáról jelentést készít, melyben meghatározza a nyílt munkaerő-piaci munkavégzéshez szükséges további fejlesztési irányokat, és a munkapróba tapasztalatai alapján szükség szerint kezdeményezi a személyes rehabilitációs terv módosítását.

A tranzit foglalkoztatás során felmerülő költségek között támogatható a munkabér és szociális hozzájárulási adó maximum 75%-a – egyesület, alapítvány, nonprofit gazdasági társaság nem gazdasági-vállalkozási tevékenysége keretében pedig maximum 100%-a –, valamint az egyéb költségek 100%-a, azonban mindez összesen nem haladhatja meg az egyéni támogatási keretösszeg 100%-át. A pályázati eljárásban nyertes munkáltatóval a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal a miniszter pályázati döntését követő 31 napon belül keretszerződést köt. A keretszerződéssel rendelkező munkáltatók kapnak ajánlatot az éves finanszírozási szerződés megkötésére, ami a keretszerződésben befogadott foglalkoztatási kapacitások egészére, vagy egy részére vonatkozhat. A rendelet 2014-től a támogatást degresszívvé alakította: a tranzitált

⁴⁰³ Csabák 22.p.,

⁴⁰⁴ Csabák 23.p., Székely 7.p.

foglalkoztatott után legfeljebb 3 évig jár támogatás, a szerződéskötés évében a megállapított keretösszeg 100%-a, a második évben annak 90%-a, a harmadik évben pedig a 80%-a.

A támogatható, bérköltségen kívüli egyéb költségek csak akkor fogadhatók el, amennyiben azok szorosan a megváltozott munkaképességű munkavállalóhoz kapcsolódnak. Így ilyen költség lehet a megváltozott munkaképességű személyek részére juttatott munkaruha, és egyéni védőeszköz költségei, a munkába járással kapcsolatos utazási költségek közül a munkavállaló munkaképességének megváltozásából adódó utazási többletköltségek, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkásszállítás költsége, a telephelyek közötti szállítás költségei, az irányítási, munkaszervezési, ügyviteli tevékenységet végzők munkabére és szociális hozzájárulási adó költségei, de ide tartoznak a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához szükséges létesítmények létrehozásának, üzembe helyezésének, vagy kibővítésének költségei⁴⁰⁵.

A támogatott tranzitmunka-projektek értékelése kiemeli a tranzit foglalkoztatás egy speciális problematikus pontját⁴⁰⁶. Az értékelt programok egy részénél olyan munkaerő képzésére került sor, amelynek végzettsége illetve az annak alapján végezhető munka szezonális jellegű (pl. építőipar, mezőgazdasági munkák). E foglalkoztatók esetében a képzési időszak lezárását követő hat hónapos nyílt munkaerő-piaci alkalmazási időszak amennyiben téli időszakra esett, nehezen volt megvalósítható, hiszen a munkavégzési lehetőség ezen időszakban korlátozott. Így a tanulmány felhívja a figyelmet arra, hogy a tranzitálás időszaka, illetve az egyes szakaszok konkrét naptári időpontja jelentős előzetes megfontolást igényel, akár több évre előre számítva is.

IV.2.5. A munkaviszony megszűnésének specifikumai

A tranzit foglalkoztatásban részes munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségeit külön kell választanunk attól a komplex rehabilitációs programtól, amelyben a tranzitálás során részt vesz, ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül, hogy a korábban említetteknek megfelelően a munkavégzése egyfajta „terápiaként” értelmezhető viszony. Az akkreditált munkaadónál végzett munkára a felek között megkötött munkaszerződés és annak részeként a

⁴⁰⁵ Boros Attila: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának lehetőségei. Előadás. Elérhető: <http://www.kormanyhivatal.hu/download/7/9d/90000/Megv%C3%A1ltozott%20munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1%20szem%C3%A9lyek%20foglalkoztat%C3%A1s%C3%A1nak%20lehet%C5%91s%C3%A9gei.ppt>. (2014. január 22.)

⁴⁰⁶ Szűcs Tamás észrevételeit idézi Székely 220-221.p.

munkaköri leírás irányadó, a felek által nem szabályozott kérdésekben pedig a Munka Törvénykönyvének szabályai irányadóak. A munkaviszony határozott időre szól, így a munkaviszony felmondással való megszüntetésére az Mt. alapján csak akkor van lehetőség, ha a munkáltató (1) felszámolási- vagy csődeljárás alatt áll, (2) a munkavállaló képességére alapított okból vagy (3) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

Az Mt. 66. § (7) bekezdése védelemben részesíti a rehabilitációs ellátásban részesülőket, mely szerint a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. E védelem azonban a tranzitált foglalkoztatottakra nem vonatkozik, mivel a 2011. évi CXCI. törvény 10. § (2) bekezdés c) pontja alapján a rehabilitációs ellátást meg kell szüntetni, ha a jogosult más rendszeres pénzellátásban részesül. Ugyanakkor a foglalkoztatónál a komplex rehabilitációs program következtében problémát jelenhet a munkakör-módosítás, hiszen a munkavállaló által végzett munkának kapcsolódnia kell a személyes rehabilitációs tervében foglaltakhoz illetve az általa felnőttképzés keretében párhuzamosan tanultakhoz. Így amennyiben a munkaviszony fennállása alatt derülne ki, hogy a munkavállaló az adott munkakör betöltésére nem alkalmas, a munkaszerződés módosítása nehézségekbe ütközhet.

A program komplexitásából következik az is, hogy a munkavégzés, a párhuzamosan folyó felnőttképzés és a szociális rehabilitáció zavartalan lefolyása egymást feltételező folyamatok, hiszen ha a munkavállaló nem teljesíti a program bármelyik elemét (pl. nem jelenik meg a kötelező oktatási alkalmakon), azzal a tranzit-programban való részvétele lehetetlenül, így vele elvileg a munkaviszonyt meg kell szüntetni.

A rendelet 21. § (7) bekezdése rendelkezik a munkavállalói jogviszony-megszüntetés egyes eseteiről. Ezen belül a munkavállaló önkéntes kilépéséről, amely azt az esetet jelenti, ha a munkavállaló már nem minősül megváltozott munkaképességűnek, ha a munkavállaló a szabad munkaerőpiacon kihelyezés folytán elhelyezkedik, ha a felek közös megegyezéssel megszüntetik a munkaviszonyt, vagy azt a munkavállaló felmondja vagy azonnali hatállyal felmondja, illetve ha a munkavállaló elhalálozik. Kötelességzegés miatti megszűnésről beszélünk, ha a munkaviszonyt a munkáltató felmondja vagy azonnali hatállyal felmondja, illetve ha a rehabilitációs szakigazgatási szerv az egyéni foglalkoztatási megállapodást

azonnali hatállyal felmondja amennyiben az egyéni foglalkoztatási megállapodással érintett munkavállaló a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségét ismételten, súlyosan megszegi, és ezzel a rehabilitációs terv megvalósítását akadályozza.

Mivel a szakigazgatási szerv az akkreditált munkáltatóval keretszerződést köt meghatározott számú munkavállaló közvetítésére, rendezni kell azt a helyzetet, amelyben egy támogatott munkavállalónak a munkaviszonya a fent részletezett okok valamelyike folytán megszűnik. A rendelet 35. § (3) bekezdése ezért úgy rendelkezik, hogy ha a munkavállaló tekintetében megállapított támogatási időszak lejárt előtt - a rehabilitációs szakigazgatási szerv egyetértése nélkül - a munkaviszonyt megszüntetik, a megürült álláshelyet betöltő munkavállaló esetében legfeljebb az előző munkavállaló esetében megállapított támogatási időszak végéig - úgy kell eljárni, mint ha az új munkavállaló az előző munkavállaló támogatási időtartamát folytatná; ezt követően a munkavállalóra az általános szabályokat kell alkalmazni. Ez azonban csak abban a helyzetben fordul elő, ha az előző munkavállaló helyére a szakigazgatási szerv rögtön tud egy új munkavállalót közvetíteni, ellenkező esetben a megszűnt jogviszony és az arra igénybe vehető támogatás elvész. Ennek alapján a munkáltatónak igen alapos megfontolás tárgyává kell tennie, hogy mikor és mely okból szünteti meg a támogatott munkavállaló munkaviszonyát.

IV.3. A közfoglalkoztatás, mint atipikus munkaviszony

A munkajogi szabályok társadalmi megítélésével kapcsolatban Kun Attila idézi Simon Deakin elméletét, amely szerint a munkajognak a gazdasági megalapozottsága tekintetében hármas funkciója van: piackorlátozó, piackorrekciós és piackreáló funkciója. Ezen belül a piackorrekció célja az, hogy a munkajognak csak korlátozott mértékben, a piac súlyos torzulásait korrigálандó szabad a gazdasági folyamatokba beavatkozni⁴⁰⁷. Egy ilyen piaci korrekciós feladat a szociálisan hátrányos helyzetben lévők foglalkoztatásának állami elősegítése, amely a munkajogot közelíti a szociális joghoz.

A közfoglalkoztatás az az atipikus munkaviszony, amely talán a legtöbb, korábban említett tudományterület fokozott érdeklődésére tart számot. A közéletben is gyakran elemzett, tudományos tényekkel is többféle megközelítésben alátámasztott vagy ellenzett rendszert jelen fejezetben elsősorban munkajogi megközelítésben elemezzük.

⁴⁰⁷ Kun 398.p.

A közfoglalkoztatás jelenlegi formájában 2011. szeptember 1-től működik, jogszabályi háttérét a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (a továbbiakban: közfoglalkoztatási törvény), illetve az alanyi körhöz kapcsolódó egyéb törvények, és azok végrehajtási rendeletei adják. A közfoglalkoztatás a tipikus munkaviszonytól nagymértékben eltér, mind alanyai, mind a munkavégzés tárgya, mind a munkabér tekintetében. A közfoglalkoztatás az atipikus munkaviszonyok közül a tranzit foglalkoztatáshoz áll a legközelebb, lévén mindkettő jelentős állami befolyás mellett működő, támogatott munkaviszony.

IV.3.1. A jogviszony alanyai

A munkáltatói oldalon állók, azaz a közfoglalkoztatók körét a közfoglalkoztatási törvény 1. § (3) bekezdése határozza meg az alábbiak szerint: közfoglalkoztató lehet helyi és nemzetiségi önkormányzat, valamint ezek jogi személyiséggel rendelkező társulása, költségvetési szerv, egyházi jogi személy, közhasznú jogállású szervezet, civil szervezet, az állami és önkormányzati tulajdon kezelésével és fenntartásával megbízott, vagy erre a célra az állam, az önkormányzat által létrehozott gazdálkodó szervezet, vizitársulat, meghatározott feladatokkal összefüggésben erdőgazdálkodó, vasúti pályahálózat-működtető szervezet és szociális szövetkezet, valamint a kötelező önkormányzati feladat ellátásában közreműködő, törvény alapján kijelölt közérdekű szolgáltató.

A munkáltató számára a közfoglalkoztatás működtetésére az ösztönzést elsősorban a járulékos támogatás adja. A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet alapján a Nemzeti Foglalkoztatási Alap nyújthat támogatást az alábbi formákban: rövid időtartamú (legfeljebb 4 hónap, napi 4 órás munkavégzés) valamint hosszabb időtartamú (legfeljebb 11 hónap, napi 6-8 órás) közfoglalkoztatás támogatása, országos közfoglalkoztatási program támogatása; közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás; valamint vállalkozás részére foglalkoztatást helyettesítő támogatásban (bérpótló juttatásban) részesülő személy foglalkoztatásához nyújtható támogatás. A támogatások közös jellemzője, hogy azokról az illetékes szerv mérlegelési jogkörében dönt. Támogatás a rövid időtartalmú foglalkoztatás esetén a közfoglalkoztatási bér, a közfoglalkoztatási garantált bér - ideértve a közfoglalkoztatottat az állásidőre megillető bért és a munkavezetőt megillető bért is -, a teljesítménybér és az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adó legfeljebb 95 százalékának mértékéig nyújtható, hosszabb idejű foglalkoztatás esetén a támogatás mértéke a

közfoglalkoztatási bér és az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adó mértékének 70-100 százalékáig terjedhet.

Munkavállaló, közfoglalkoztatott az a 16. évét betöltött természetes személy lehet, aki az Mt. szabályai alapján munkaviszonyt létesíthet, és a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény szerinti álláskereső, vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény szerinti rehabilitációs ellátásban részesül. A fenti jogszabályok és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fogalom-magyarázata alapján álláskeresőnek minősül az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban vagy megváltozott munkaképességűek ellátásában nem részesül, az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, illetve akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart⁴⁰⁸. Rehabilitációs ellátásra jogosult a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) 4. §-a alapján a rehabilitálható megváltozott munkaképességű személy. Az Mmtv. 7. § (4) bekezdése alapján a komplex minősítés keretében megállapított rehabilitációs ellátás mellett 2013. január 1-től legfeljebb heti húsz órában lehet kereső tevékenységet folytatni, az ezt meghaladó időtartamú kereső tevékenység ideje alatt az ellátás szünetel, azonban a rehabilitációs ellátás melletti keresetnek nincs korlátja.

A munkavállalói minőség kapcsán sajátosság, hogy mivel a kiválasztásra kiközvetítéssel kerül sor, a közfoglalkoztatottnak nincs döntési, választási lehetősége abban, hogy részt kíván-e venni a közfoglalkoztatásban, és abban sem, hogy mely közfoglalkoztatóhoz kerül⁴⁰⁹. E szabály különösen azokban az esetekben méltánytalan, amikor a munkavégzés helye akár többszáz kilométerre van a munkavállaló lakóhelyétől.

IV.3.2. A felek munkaszerződésének specifikumai

A közfoglalkoztatási jogviszonynak az Mt-től való lényeges eltéréseit a közfoglalkoztatási törvény 2. §-a tartalmazza, amely szerint a munkaviszonyra az Mt. szabályait kell alkalmazni

⁴⁰⁸ Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat. http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=sajtonak_fogalom (2014. január 22.)

⁴⁰⁹ ezt az ombudsmani jelentés is bírálja: ld. Zemplényi 120.p.

a törvényben rögzített (nem kevés számú) eltéréssel. Az eltérések egy része a munkavállalók személyi köréből adódik, a másik része az elvégezhető munka jellegéből. A támogatási elem szükségszerű következménye, hogy közfoglalkoztatotti munkaviszony csak határozott időre jöhet létre, amely nem lehet hosszabb, mint a támogatásról szóló hatósági szerződésben előírt időtartam, illetve a próbaidő kikötésének tilalma. Szintén a támogatási elem következménye a munkaszerződés módosításának az a tilalma, amelynek alapján a munkaviszony tartamát a támogatott időszakon túlra hosszabbítaná. A közfoglalkoztatottak speciális alanyi körére tekintettel alkalmazandó, a munkavállalók érdekeit védő azon szabály, hogy amennyiben a munkahely és a lakóhely közti naponta történő oda-vissza utazás ideje a hat órát meghaladja, a munkahelytől számított 20 km-en belül térítésmentes elhelyezést, tisztálkodási, ill. étkezési lehetőséget, valamint a heti pihenőidő alkalmával a térítésmentes oda-vissza szállítást a munkáltatónak biztosítania kell. Ha a munkahely és a lakóhely közti oda-vissza utazás ideje a három órát meghaladja (tíz éven aluli gyermeket nevelő nő, vagy egyedül nevelő férfi esetében a két órát meghaladja), a munkáltatónak térítésmentes szállítást kell biztosítania, valamint amennyiben a fenti esetekben a foglalkoztatás a napi négy órát meghaladja, napi egyszeri étkezést is. A fenti szabályok alkalmazása az Mt. szabályaitól és a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottakra vonatkozó szabályoktól idegen, de tekintettel arra, hogy a közfoglalkoztatás kiemelt célja a munkavállalók visszavezetése a nyílt munkaerő-piacra, az elérni kívánt céllal arányos, főleg azokon a területeken élők szempontjából, akik helyben nehezen találnak munkát.

A közfoglalkoztatásban a munkaidő szabályozása függ a támogatásról szóló hatósági szerződésben foglaltaktól, így attól a munkaviszony alanyai nem térhetnek el. A közfoglalkoztatási törvény a munkaidőre vonatkozó szabályok között keretjelleggel ad iránymutatást. Ennek értelmében a napi munkaidő maximuma 12 óra, a heti munkaidő maximuma 48 óra, amely munkaidő-keretben is meghatározható. A közfoglalkoztatókra és a munka jellegére tekintettel a közfoglalkoztatott társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás nyújtásához vasárnapra is beosztható. A munkaközi szünet mértéke 6 óra után 20 perc, 9 óra után további 25 perc. A közfoglalkoztatottat megillető szabadság mértéke naptári évenként 20 munkanap, vagy annak időarányos része.

A közfoglalkoztató köteles a közfoglalkoztatott számára fizetés nélküli szabadságot engedélyezni, ha a közfoglalkoztatott legalább 3 nap, legfeljebb 90 nap tartamú határozott idejű munkaviszonyt létesít. A jogszabályok alapján – és a munkaügyi központok információi alapján – erre az időszakra a foglalkoztató másik személlyel létesíthet munkaszerződést. Azt a helyzetet ugyanakkor nem rendezzi a jogszabály, hogy mi a követendő eljárás abban az

esetben, ha a máshol elhelyezkedő munkavállalónak a felfüggesztés ideje alatt megszűnik a „külső” munkaviszonya, és kéri visszavételét a közfoglalkoztatóhoz, aki közben másik munkavállalót alkalmazott⁴¹⁰.

IV.3.3. A bérezés szabályai a közfoglalkoztatásban

A közfoglalkoztatotti bér a közfoglalkoztatási rendszer legvitatottabb pontja a szakirodalomban és a közéletben egyaránt.

A hatályos szabályozás szerint a közfoglalkoztatottat megillető munkabér összege megegyezik a közfoglalkoztatási bérrel (2014-ben bruttó 77.300,- Ft/hó), illetve a középfokú végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatási garantált bérrel (2014-ben bruttó 99.100,- Ft/hó), azzal, hogy ez az összeg el kell, hogy érje a közvetlenül előtte folyósított álláskeresői járadék, rehabilitációs ellátás, illetve a foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összegét. A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér összegét a közfoglalkoztatottat megillető munkabér csak többletteljesítés esetén haladhatja meg. Az Mt. szabályaihoz hasonlóan részmunkaidős foglalkoztatás esetén a bér arányos része jár, illetve a bérpótléokra vonatkozó részeket is megfelelően alkalmazni kell. Teljesítménybérezésnél a teljesítménykövetelmények 100 %-os és a teljes munkaidő teljesítése esetén fizetendő közfoglalkoztatási bér összege megegyezik a közfoglalkoztatási bér kötelező legkisebb összegével, amelytől az elért teljesítmény arányában pozitív és negatív irányban is el lehet térni. A közfoglalkoztatási bért készpénzben vagy átutalással kell teljesíteni úgy, hogy a közfoglalkoztatott a bérével a bérfizetés napján rendelkezessen.

A támogatott közfoglalkoztatás egyik lényeges eleme az, hogy amennyiben a közfoglalkoztató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, a közfoglalkoztatottat a kormányrendeletben meghatározott összegű közfoglalkoztatási bér illeti meg, vagyis a munkaadó felróható magatartása miatt a munkavállalót nem éri kár. A szabadság tartamára a bér összege, a betegszabadság tartamára a bér összegének 70%-a jár, teljesítménybérezés esetén a megelőző 4 hónap átlagában.

A közfoglalkoztatotti bérezés vitatott elemei közül az ombudsman felhívja a figyelmet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011.

⁴¹⁰ Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-4162/2012. számú ügyben. Elérhető: <https://www.ajbh.hu/.../f536fc7c-3ba7-482f-a504-0f3841043451> (2014. január 22.) 15.p.

(VIII. 24.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdésében rögzítettek, miszerint legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést egyaránt igénylő munkakör betöltése esetén illeti meg a jelentősen kedvezőbb garantált közfoglalkoztatási bér a közfoglalkoztatottat. Ebből következően, akinek nincs középfokú iskolai végzettsége, de rendelkezik OKJ-s szakképesítéssel, annak nem adható meg a garantált közfoglalkoztatási bér. Emiatt a gyakorlatban előfordulhat, hogy a szakmunkás végzettségű kőműves garantált bért kaphat kőművesi feladatok ellátása esetén, de aki csak a munkaügyi központ OKJ-s képzése keretében szerzett képzettséget, annak nem jár a garantált bér, mindez pedig bérfeszültséget eredményez⁴¹¹.

IV.3.4. A munkaviszony megszűnésének egyes sajátosságai

A szerződés megkötése és a közfoglalkoztatási jogviszony kezdete közötti időszakban a felek nem állhatnak el a szerződéstől arra hivatkozva, hogy körülményeikben olyan lényeges változás állott be, amely a teljesítésre nézve aránytalan sérelemmel járna. A közfoglalkoztatási törvény e szakasza a munkaszerződésre vonatkozik, ugyanakkor érinti a hatósággal kötött támogatási szerződést is, amely időben megelőzi a munkaszerződés megkötését.

Mivel a közfoglalkoztatotti jogviszony kizárólag határozott időre jöhet létre, a jogviszonynak felmondással történő megszűnésére az Mt. 66. §-a alkalmazható azzal a kiegészítéssel, hogy a közfoglalkoztató a közfoglalkoztatási jogviszony megszüntetését köteles bejelenteni az illetékes munkaügyi központnak, továbbá a közfoglalkoztató köteles a közfoglalkoztatási jogviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetni, amennyiben jogerős hatósági határozat a közfoglalkoztatottat a közfoglalkoztatásból kizárta. A munkavállalói felmondásra az Mt. szabályai alkalmazandók.

Amennyiben a közfoglalkoztató a jogviszonyt a határozott idő lejárta előtt megszünteti, a közfoglalkoztatott nem tarthat igényt a hátralévő időre járó távolléti díjra, és nem alkalmazhatók az Mt. végkielégítésre irányadó szabályai sem.

⁴¹¹ Erre a rendezetlen jogi helyzetre a korábban hivatkozott ombudsmani jelentés is felhívja a figyelmet a 15. oldalon.

IV.3.5. Kritikai észrevételek a szakirodalomban a közfoglalkoztatással összefüggésben

Az Állami Számvevőszék 2013-as jelentésében a következőket állapítja meg: „A közfoglalkoztatás támogatási rendszere eredményesen járult hozzá a szakképzetlen munkavállalók munkaerőpiacról történő kiszorításának megakadályozására, illetve az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatásának javítására irányuló célkitűzések megvalósításához.”⁴¹²

Szabó Andrea PhD-értekezésében saját primer kutatásai alapján megállapítja, hogy „a közfoglalkoztatás eszköztárának nem lehet érdemi mennyiségi vagy minőségi fejlődését kimutatni az elmúlt két évtized alatt. Ennél fogva nem volt képes hatékony megoldást nyújtani a megcélzott tartósan munkanélküliek és a segélyezették társadalmi rétegének, sokkal inkább konzerválta őket a már jól kiépült passzív ellátási formák és az átmeneti foglalkoztatás közötti csapdában.”⁴¹³

A Szabó Máté alapvető jogok biztosának tevékenységéhez köthető ombudsmani jelentés szintén több hiányosságot állapított meg a közfoglalkoztatással összefüggésben 2013-ban. A munkaügyi és munkavédelmi szabályok tekintetében például megállapította, hogy számos panasz érkezett a hivatalhoz, amelyben a panaszos szerint a munkavédelmi kötelezettségnek a munkáltató nem tett eleget, és több esetben a munkavállaló személyes biztonságát is veszélyeztető jogsértésről, mulasztásról számoltak be⁴¹⁴. A munkaügyi problémákhoz kapcsolódóan a beszámoló említést tesz arról a feszültségről is, hogy a közfoglalkoztatotti garantált bér és a nem közfoglalkoztatottak számára rendeletben megállapított kötelező legkisebb munkabér eltérő, a közfoglalkoztatottak hátrányára. Ennek alkotmányosságával összefüggésben a biztos megállapította, hogy a közfoglalkoztatotti bérkifizetések ütemezésének követhetlensége, a bérkifizetés időpontjáról szóló előzetes tájékoztatás esetlegessége, a pontos eljárási rend szabályozatlansága sérti a jogállamiság elvéből levezethető jogbiztonság követelményét, továbbá a közfoglalkoztatottak tisztességes eljáráshoz való jogával összefüggő visszásságot okoz, mivel a jogsérelem bekövetkeztének állandó és közvetlen veszélyét hordozza magában⁴¹⁵.

A fenti megállapítások ellentmondásossága is jól mutatja, hogy a közfoglalkoztatás és annak hatékonysága a szakirodalomban igencsak vitatott. A közfoglalkoztatás munkajogi

⁴¹² ÁSZ jelentés 20103. 15.p.

⁴¹³ Szabó 150.p.

⁴¹⁴ Zemplényi 113.p.

⁴¹⁵ Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-4162/2012. számú ügyben. Elérhető: <https://www.ajbh.hu/.../f536fc7c-3ba7-482f-a504-0f3841043451> (2014. január 22.) 30.p.

vonatkozásai tekintetében megállapítható, hogy a hangsúlyos állami támogatási elem lényeges befolyással bír a felek között kialakított jogviszonyra, valamint az Mt. szabályaitól való eltérés igen nagy mértékű.

IV.3.6. A közfoglalkoztatás és a tranzit foglalkoztatás összevetése

Az atipikus munkaviszonyok között az államilag támogatott foglalkoztatási formák külön csoportot jelentenek. Ezekben belül a szociális szövetkezet tagjának munkavégzésén belül az állami támogatás elsősorban adó- és járulékkedvezményekben jelentkezik, addig a közfoglalkoztatás és a tranzit foglalkoztatás esetén a foglalkoztató részére folyósított közvetlen állami támogatás formájában jelenik meg. A két utóbbi foglalkoztatási forma összevetése már csak azért is indokolt, mert létjogosultságukat a mindenkori kormányzat gyakorlatilag ugyanazzal indokolja: az állás nélkül lévő, vagy tartósan munkanélküli, esetleg hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok visszavezetése a munka világába.

A két foglalkoztatási forma legfontosabb megkülönböztető ismérveit az alábbi táblázat foglalja össze.

6. táblázat
A közfoglalkoztatás és a tranzit foglalkoztatás sajátosságai

Szempont	Közfoglalkoztatás	Tranzit foglalkoztatás
Alanyai munkáltatói oldalról	állami, önkormányzati, civil és közhasznú foglalkoztatók	akkreditált munkáltatók
Alanyai munkavállalói oldalról	álláskereső és rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló	komplex minősítés során rehabilitálhatónak minősített, megváltozott munkaképességű munkavállaló
Közreműködő állami szerv	Nemzeti Foglalkoztatási Alap, Munkaügyi Kirendeltségek	Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal
Munkavállaló előzetes vizsgálata	foglalkoztathatóság szakvéleményezése	komplex rehabilitálhatóság szakvéleményezése
Támogatási forma	béreköltség és egyéb költség	béreköltség és egyéb költség, személyenként legfeljebb évi 1.120.000.- Ft (2013)
Munkaviszony időtartama	határozott idő, legfeljebb 11 hónap	határozott idő, legfeljebb 3 támogatott év
Munkavégzés tárgya,	állami, önkormányzati	kizárólag profit

jellege	feladatok, illetve a közhasznú foglalkoztató által kijelölt feladat, amelyhez jogszabály nem ír elő közalkalmazotti, közszolgálati vagy kormányzati szolgálati jogviszonyt	termelésére képes termelő, szolgáltató tevékenység
Munkabér	rendeletben rögzített közfoglalkoztatotti bér	legalább a mindenkori minimálbér
Szociális elem	munkaerő-piaci alkalmazkodását, munkához jutását szolgáló képzés	komplex program, amely képzést és szociális támogatást is tartalmaz

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban foglaltak alapján megállapítható, hogy míg a közfoglalkoztatásban kizárólag állami, önkormányzati szervek, azok fenntartásában lévő intézmények, valamint közhasznú szervezetek vehetnek részt, addig a tranzit foglalkoztatás munkáltatói oldalán kifejezetten a profitorientált tevékenység végzésére képes vállalkozások, civil szervezetek és más gazdasági szereplők állhatnak. A munkaviszonyok munkavállalói oldalán igen hasonló csoportot találunk: a megváltozott munkaképességű, de rehabilitálható, a munka világába visszavezethető munkanélküliek. A két foglalkoztatási forma közötti legfontosabb különbség, hogy míg a tranzit foglalkoztatás esetén a munkavállalónak van döntési lehetősége a jogviszony létrehozásának kérdésében, addig a közfoglalkoztatásnál a munkaviszony létesítésének visszautasítása a szociális ellátások megvonásával jár. Így a közfoglalkoztatás „kényszer szülte jogviszony”, míg a tranzitálás során a munkavégzés mellett a szociális készségek fejlesztésével együtt a munkavállaló döntési autonómiája jelentősen nagyobb.

IV.4. Az ösztöndíjas foglalkoztatás

A munkáltatóknak érdeke fűződik ahhoz, hogy a gazdasági tevékenysége eredményes folytatásához szükséges létszámú és képzettségű munkaerő álljon rendelkezésre. A munkáltató szakemberszükségletét a hatályos Mt. alapján több módon is biztosíthatja: tanulmányi szerződés kötése útján (Mt. 229. §), tanulmányok folytatására irányuló polgári jogi szerződés kötése útján (amelyet a polgári jog szerződési joga szabályoz)⁴¹⁶. A jogszabályok tehát az Mt. szabályozási körén túl is támogatják a szakképzett, felsőfokú

⁴¹⁶ Cséffán 590-591.p.

végzettséggel rendelkező munkaerő elhelyezkedését, amelynek egyik eszköze a támogatott ösztöndíjas foglalkoztatás.

Az ösztöndíjas foglalkoztatotti jogviszony szabályozási alapját a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény jelenti, amely 2005. január 1-től szabályozza e foglalkoztatási formát. A jogalkotó célja az volt, hogy a támogatott foglalkoztatási formával megkönnyítse a pályakezdő fiatal, diplomás munkavállalók munkaerő-piaci megjelenését és szakmai tapasztalatszerzését. Az ösztöndíjas foglalkoztatás szakmai készségek megszerzése céljából munkatapasztalat-szerzés biztosítására és ennek keretében az egyéni szakmai programban foglalt feladatok ellátására létrejött jogviszony⁴¹⁷. Fontos rögzítenünk, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatás nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony. Atipikus foglalkoztatási jogviszonyként az Mt-ben nem szabályozott jogviszony, amelynek ugyan háttér-jogszabálya az Mt., de annak rendelkezéseitől számos ponton eltérést enged. Az ösztöndíjas foglalkoztatott élethelyzetét tekintve tér el a tipikus munkavállalótól: fiatal kora és frissen szerzett (legfeljebb 2 éves) diplomája miatt indokolt munkajogi megkülönböztetése.

A fogalmi elhatárolások körében meg kell különböztetnünk a diákmunkát, az iskolaszövetkezeti munkavégzést és a tanulmányi szerződéssel végzett munkát az ösztöndíjas foglalkoztatástól. Az ösztöndíjas foglalkoztatás a munkaviszony munkavállalói oldala szempontjából mutat hasonlóságot a fenti foglalkoztatási formákkal. Közös elemük, hogy a munkavégzés és a tanulmányi előmenetel a jogviszonyban szoros kapcsolatban áll. Fontos azonban rögzítenünk, hogy míg diákmunka, iskolaszövetkezeti munkavégzés, vagy tanulmányi szerződéssel egybekötött munkaviszony esetében olyan jogalanyok szerepelnek munkavállalói oldalon, akiknek a képzése folyamatban van, addig ösztöndíjas foglalkoztatott csak az lehet, aki felsőfokú tanulmányait már lezárta, a végzettséget megszerezte, a harmincadik életévét még nem töltötte be, és akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra.

A tanulmányi szerződés alapján a munkáltató arra vállal kötelezettséget, hogy a tanulmányok ideje alatt a munkavállalónak támogatást nyújt, míg a munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után

⁴¹⁷ 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bek. 4. pont

a támogatás mértékével arányos ideig, de legfeljebb öt évig a munkáltatónál munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg [Mt. 229. § (1) bekezdés].

IV.4.1. Az ösztöndíjas foglalkoztatotti jogviszony létrejötte, alanyai

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a felek között szerződés hozza létre, fontos azonban kiemelni, hogy ennek elnevezése nem munkaszerződés. A szerződést kötelező írásba foglalni, amelynek elkészítéséről a foglalkoztató gondoskodik. Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződésnek tartalmaznia kell:

- (1) a felek nevét, illetve megnevezését és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony szempontjából lényeges adatait,
- (2) az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony keletkezésének és megszűnésének napját,
- (3) az ösztöndíjat és annak kifizetése időpontját, módját,
- (4) a munkavégzés helyét és feltételeit,
- (5) a munkatapasztalat-szerzés egyéni programját,
- (6) a munkatapasztalat-szerzést segítő, a foglalkoztató által alkalmazottai közül kijelölt szakmai segítő megjelölését, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő jogait és kötelezettségeit.

A jogviszony alanyai egyrészt a pályakezdő, felsőfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatott, másrészt a foglalkoztató, aki az Mt., a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 1. § e) pontja, és 2. §-a, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság és egyéni cég [2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 7. pont, 9. § (1) bekezdés]. A jogviszony szereplői között, kvázi harmadik félként jelenik meg a szakmai segítő, aki a 2004. évi CXXIII. törvény 11. §-a alapján kapcsolatot tart a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott között. A foglalkoztató nevében utasítást ad és szakmai támogatást nyújt az ösztöndíjas foglalkoztatott számára, folyamatosan irányítja és értékeli az ösztöndíjas foglalkoztatott tevékenységét, valamint elkészíti az ösztöndíjas foglalkoztatott egyéni programját és ajánlólevelét. Feladatköre hasonló a munkaviszony esetében a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladataihoz azzal az eltéréssel, hogy munkaviszony esetében nem beszélhetünk egyéni programról vagy ajánlólevélről, illetve a szakmai segítő esetében a tevékenységet támogató

feladatok hangsúlyosabbak, míg munkaviszony esetében inkább az ellenőrzési, felügyeleti feladatok jelentősebbek.

Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt csak határozott időre lehet létrehozni, az ösztöndíjas foglalkoztatott felsőfokú végzettsége megszerzését követően egy alkalommal legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig terjedő időre.

IV.4.2. A felek jogai és kötelezettségei

Az ösztöndíjas foglalkoztatott ösztöndíj ellenében köteles a foglalkoztató által kiadott feladatokat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint a foglalkoztató utasításai alapján ellátni, továbbá a foglalkoztató által munkatapasztalat céljából előírt szakmai megbeszéléseken, képzésben, egyéb programokon részt venni (9. §). Az ösztöndíjasnak a foglalkoztatási jogviszony fennállása alatt tartózkodnia kell minden olyan magatartás tanúsításától, amely veszélyeztetheti a foglalkoztató jogos gazdasági érdekeit, valamint a munkavállalóhoz hasonlóan a tevékenysége során tudomására jutó minősített adatot külön jogszabály rendelkezései szerint köteles megőrizni.

A foglalkoztató köteles az ösztöndíjas foglalkoztatottat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint az egyéni programban foglaltak szerint munkatapasztalat-szerzés céljából feladatokkal ellátni, biztosítani a szakmai készségek megszerzésének és gyakorlásának lehetőségét. A foglalkoztató köteles továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatott számára ösztöndíjat fizetni, valamint a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. Az ösztöndíjas foglalkoztatott által végezhető tevékenység több korlátozás alá esik: az ösztöndíjas csak olyan feladatokat láthat el, amelyek a munkatapasztalat-szerzést szolgálják, s amelyek közvetlenül kapcsolódnak az egyéni programjában foglaltakhoz. Az ösztöndíjas foglalkoztatott önálló munkakör ellátásával nem bízható meg, hatósági, igazgatási tevékenységet nem láthat el.

A foglalkoztatott nem munkabért, hanem ösztöndíjat kap a munkavégzés ellentételezésére. A foglalkoztatási ösztöndíj mértéke havonta - az Mt. 92. § (1) bekezdésében meghatározott teljes munkaidő esetén - nem lehet kevesebb a mindenkori legkisebb kötelező munkabérnél.

Társadalombiztosítási tekintetben a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 2005-től módosult, kibővült a biztosítottak köre az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban álló személlyel [Tbj. 5. § (1) bekezdés]. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján

fizetett ösztöndíj járulékalapot képező jövedelemnek minősül [Tbj. 4. § k) pont 1. alpont]. Az Sza. tv. 1. számú mellékletének a 4.15. alpontja értelmében havonta a minimálbér erejéig adómentes az ösztöndíjas foglalkoztatottnak az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyból származó ösztöndíja.

Az Mt. szabályaitól való eltérés körében a törvény rögzíti, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján nem kerülhet sor a munkaügyi törvények szerinti próbaidő kikötésére, az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződéstől eltérően való foglalkoztatásra, munkakörbe történő átirányításra, helyettesítésre, más munkáltatóhoz való kirendelésre, rendkívüli munkavégzésre, ügyeletre és készenlétre⁴¹⁸. Az ösztöndíjas foglalkoztatottra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

Az atipikus szerződések körében kiemelendő, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatás távmunkában is megvalósulhat a 2004. évi CXXIII. törvény 15. § alapján, így a foglalkoztatott esetében az atipikus munkaviszonyok kumulálódhatnak. A 15. § alapján az Mt. tanulmányi szerződésre vonatkozó szakaszait is megfelelően alkalmazni kell az ösztöndíjas foglalkoztatottra. Az Mt. 229. § alapján a tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. Abból kiindulva, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatás időtartama legalább 9, legfeljebb 12 hónap, amely nem hosszabbítható meg, valószínűsíthető, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatottal nehézkes lenne tanulmányi szerződést kötni, hiszen mire megszerzi a képesítést, addigra le is jár jogviszonyának időtartama, így véleményünk szerint e jogviszonyok együttes megjelenése nem jellemző.

IV.4.3. A jogviszony megszűnése

A törvény 14. §-a szabályozza az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését, amely szerint az megszűnhet a munkaviszonyhoz hasonlóan a foglalkoztatott halálával, a foglalkoztató jogutód nélküli megszűnésével, illetve a szerződésben meghatározott időpontban. A feleknek lehetőségük van a jogviszonyt közös megegyezéssel megszüntetni, illetve élhetnek az azonnali hatályú felmondás jogával, ha a másik fél a jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős

⁴¹⁸ 2004. évi CXXIII. törvény 13.§.

mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Ebben az esetben különös szabály, hogy a foglalkoztató az ösztöndíjas foglalkoztatott azonnali hatályú felmondása esetén a szerződés megszűnéséig még hátralévő időre járó ösztöndíjat egy összegben megfizeti⁴¹⁹.

A jogviszony megszűnésének specifikuma az igazolás és az ajánlólevél kiállítása. Az igazolás tartalmazza a foglalkoztatott személyi adatain kívül a foglalkoztatás tényét, időtartamát, az ezt kiegészítő ajánlólevél pedig az egyéni programban kitűzött, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatott által ellátott feladatok leírását, az ösztöndíjas foglalkoztatott kérésére tevékenységének értékelését, a foglalkoztató döntésétől függően az ösztöndíjas foglalkoztatott munkavégzésre való ajánlását más munkáltatók részére. E dokumentumok kiállításával valósítja meg a foglalkoztatás a célját, hiszen a munkatapasztalat igazolásán túl könnyebbé teheti a munkaerő-piaci foglalkoztatást, ha az ajánlólevél pozitív értékelést tartalmaz a foglalkoztatottról.

IV.4.4. Egy különleges ösztöndíjas jogviszony: a doktorandusz foglalkoztatása

Annak ellenére, hogy a doktoranduszok foglalkoztatása nem tartozik az eddig ismertetett jogszabály hatálya alá, témakörében mégis ide kívánkozik e különleges jogviszony bemutatása, különös tekintettel annak gyakorlati jelentőségére, illetve a változó jogszabályi tartalomra.

A doktorandusz hallgatói jogviszonnal rendelkezik. A doktori képzésről szóló, korábban hatályos 51/2001. (IV. 3.) Korm. rendelet azt mondta ki, hogy állami doktori ösztöndíjat az egyetemek szervezett doktori képzésében részt vevő, nappali tagozatos magyar állampolgárságú doktoranduszok kaphatnak, illetve hogy teljes munkaidőben végzett munkaviszonyból származó jövedelemmel rendelkező doktorandusz állami ösztöndíjban nem részesülhet. Ezek a szabályok tehát nem azt tiltották, hogy a doktorandusz a doktori tanulmányai mellett munkát vállaljon, hanem azt, hogy aki teljes munkaidőben végzett munkából jövedelmet realizál, az egyúttal állami ösztöndíjat is kapjon. 2007. március 22-ét követően a fenti rendelet hatályát veszítette, és a helyébe lépő (korábbi) felsőoktatási törvény⁴²⁰ (a továbbiakban Ftv.) nem tartalmazott olyan szabályt, amely kizárná, hogy az

⁴¹⁹ 2004. évi CXXXIII. törvény 14.§. (2) bek. b) pont

⁴²⁰ 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról

állami ösztöndíjban részesülő doktorandusz dolgozzon, tehát az intézménytől teljesen független kérdéssé vált az, hogy a doktorandusz hol és milyen időtartamú munkát vállal el. Az akkor hatályos Ftv. 48. § (4) bekezdése egyértelműen rögzítette, hogy amennyiben a doktoranduszhallgató részt vesz a felsőoktatási intézmény oktatással, kutatással összefüggő tevékenységében, az munkavégzésnek minősül. E munkavégzés kizárólag úgynevezett doktorandusz-szerződés alapján folyhat. Az ily módon végzett munka ideje — egy tanulmányi félév átlagában — nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát. A doktoranduszszerződés alapján hallgatói munkadíj kerül kifizetésre, melynek havi összege a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része⁴²¹.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.) 44. § (5) bekezdése szabályozza jelenleg a doktorandusz munkavégzését. Eszerint a doktorandusz a tanulmányi kötelezettségeinek keretében a heti teljes munkaidő húsz százalékának megfelelő időtartamban az intézmény oktatási, tudományos tevékenysége körében munkavégzésre kötelezhető, de a doktorandusz által végzett munka ideje egy félév átlagában nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát. A korábbi szabályoknak megfelelően a munkadíj havi összege, a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része. Vagyis a jelenleg hatályos szabályok alapján a doktorandusz tevékenysége munkavégzésnek minősül, foglalkoztatását doktorandusz-szerződés szabályozza, amelynek tartalmát a felek az Mt. rendelkezéseire figyelemmel, illetve a fenti korlátozások betartásával határozzák meg.

A doktorandusz foglalkoztatásának egyik – a gyakorlat szempontjából – legvitatottabb pontja, hogy a doktorandusz végezhet-e egyidejűleg máshol is munkát, vagy kizárólag az őt foglalkoztató felsőoktatási intézményben. Az Nftv. fent ismertetett szabályaiból nem olvasható ki az, hogy a doktorandusz hallgató - aki tevékenységével összefüggésben egyébként az őt alkalmazó felsőoktatási intézménnyel foglalkoztatási jogviszonyban áll – ne vállalhatna más munkáltatónál munkát. Az Nftv. 44. § (2) bekezdése alapján az Mt. a jogviszony háttér-jogszabálya, amely nem zárja ki azt általánosságban, hogy a munkavállaló más munkáltatóval is jogviszonyt létesítsen. Felmerül tehát a kérdés, hogy az a felsőoktatási intézményi gyakorlat, amely megtiltja doktoranduszainak a további munkavállalást,

⁴²¹ Kocsis 105-106.p.

jogellenesnek minősül-e. Véleményünk szerint ez a gyakorlat a szükségesnél nagyobb mértékben korlátozza a doktorandusz munkavállaláshoz való jogát. Figyelembe véve a munkáltató jogos (vagy annak vélt) gazdasági érdekeit is, véleményünk szerint a többes munkaviszony e szigorú korlátozása a szükségesség-arányosság próbáját nem állja ki. Különösen, ha olyan szakterületen dolgozó doktoranduszról van szó, akinél a szakmai gyakorlat és tapasztalat megszerzése nem hogy hátráltatja a tudományos munkát, hanem kifejezetten elősegítené, elősegíthetné, amely esetben szóba sem kerülhet a felsőoktatási intézmény érdekséreleme.

IV.5. Egyéb atipikus foglalkoztatási viszonyok

Ahogy azt a IV. fejezet elején is rögzítettük, a munkajoghoz és az Mt-hez szorosabban kapcsolódó egyes foglalkoztatási viszonyok bemutatása – azok folytonos változására tekintettel is – önkényes kiválasztáson alapul. E fejezetben kívánok kitérni röviden azokra a foglalkoztatási formákra, amelyeket a munkajogi szakirodalom is érint, és amelyek legalább említésszinten történő ismertetése nem maradhat ki az atipikus munkaviszonyok tárgyalása során.

Az önálló kereskedelmi ügynök jogállásának szabályozása nem magyar sajátosság, olyannyira nem, hogy a jogviszonyra irányuló részletes szabályokat szinte teljes egészében tartalmazza a Tanács 1986. december 18-i, a tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról szóló 86/653/EGK irányelve. A Ptk. 2014. március 15-től hatályos szövege a 6:293. §-tól 6:301. §-ig tartó szakaszokban szabályozza a tartós közvetítői szerződéseket, amely a korábbinál szélesebb körre terjeszti ki a megbízottat védő szabályokat. Fontos következménye a kodifikációnak, hogy a törvényszöveg egyértelművé teszi, hogy az olyan jogviszonyok, mint az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés, egyértelműen a polgári jog területére tartoznak - a jogalkotói szándék alapján. Ugyanakkor a Ptk. hatályba lépésével összefüggő átmeneti és felhatalmazó rendelkezésekről szóló 2013. évi CLXXVII. törvény (Ptké) 67. § g) pontja teljes egészében hatályon kívül helyezte az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről szóló 2000. évi CXVII. törvényt, vagyis az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésre vonatkozó szabályok 2014. március 15-én hatályukat veszítették.

A már hatályon kívül helyezett jogszabály maga is megkülönböztette az ügynök jogállásának két fajtáját: vagy munkaviszony keretében végez munkát az ügynök, vagy önálló. Ez utóbbiról beszélhetünk akkor, ha az ügynök díjazás ellenében állandó jellegű megbízás

alapján áruk adásvételét vagy az árukra vonatkozó más szerződést közvetít, ideértve azt is, ha a szerződés - akár a megbízó nevében, akár saját nevében a megbízó javára való - megkötésére is jogosult [2000. évi CXII. törvény 1. § (2) bekezdés]. Ennek értelmében ugyanaz a feladat munkaviszony és megbízási jogviszony keretében is ellátható, de míg a munkaviszonyban foglalkoztatott ügynökre az Mt. szabályai irányadóak, addig az önálló ügynök és a megbízó jogviszonyának háttérszabálya a törvény 1. § (7) bekezdése alapján a Ptk. A jogviszonyok elhatárolására kiváló és szemléletes mintát adott a Kúria Mfv.10361/2009/3. sz. ügyben 2010-ben hozott ítéletének indokolása, amelyben tételesen felsorolja, hogy mely ismérvek különítik el az ügynöki jogviszonyt a munkaviszonytól. Döntő tényeknek minősítette a bíróság a felek tudattartalmát, azt az elemet, hogy a megbízó a megbízott részére lehetővé tette külső közreműködő igénybevételét, egyértelműen polgári jogi jogviszonyra utaló elemként értékelte, valamint azt is, hogy a munkavégzés helyének megválasztása a megbízott döntésétől függött. Megállapította, hogy az ügyben eljáró bíróságok helytállóan tulajdonítottak jelentőséget annak a körülménynek is, hogy a felperesek jutalékos rendszerben kapták meg a megbízási díjukat, melyből költségeket is elszámoltak.

Gyulavári Tamás az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszonyt gazdaságilag függő munkavégzésnek tekinti a munkavégzés tényleges körülményeitől függően, amennyiben a jogviszony nem önálló tevékenységet takar, vagy nem tisztán polgári jogi elemekkel bír⁴²². Felveti a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi gazdaságilag függő munkavégzőt⁴²³? Véleményünk szerint az önálló kereskedelmi ügynök, illetve a tartós közvetítői szerződéssel foglalkoztatott megbízott részére biztosított, a megbízási szerződés általános szabályozásától eltérő biztosítékok, mint a felmondási idő és a kártalanításként járó jutalék kötelezővé tétele nem tekinthetők „munkajogi védelmi eszközöknek”, azok sokkal inkább a jogviszony jellegéből eredeztethető intézmények.

A disszertációban nem került ismertetésre a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, amelynek részletszabályait a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény tartalmazza, és amely szabályok 2014. január 1-jén léptek hatályba. Álláspontunk szerint e jogviszony Mt. hatálya alá rendelése indokolatlan, minthogy a nevelőszülői „munkavégzés” gyakorlata szinte semmiben nem hasonlít a klasszikus

⁴²² Gyulavári 2014 248.p.

⁴²³ uő 249.p.

munkaviszonyhoz. Másrészt e foglalkoztatási formával érintettek száma sajtóhírek⁴²⁴ szerint alig haladja meg az 5000 főt, ezért szerepe marginálisnak mondható.

Szintén nem tértünk ki a korábbiakban részletesen a vagyoni védelmi alvállalkozói jogviszonyban foglalkoztatottakra. Jogviszonyukat a személy- és vagyoni védelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény szabályozza, és az általános megbízási és vállalkozási szerződéstől a törvény 20. § (1) bekezdésében meghatározottak különböztetik meg, amelynek értelmében az alvállalkozót - feltéve hogy a keresőképtelen betegség tényét és a betegség időtartamát házi orvos igazolja - évi tizenkettő nyolcórás munkanapnak megfelelő, összesen kilencvenhat munkaóra fizetett egészségügyi szabadság illeti meg. Kétségtelen tény, hogy ez a rendelkezés idegen a polgári jogi szerződések világától, de véleményünk szerint ez a momentum nem teszi a jogviszonyt atipikus munkaviszonnyá. Sokkal inkább a visszaélészerű joggyakorlás teszi azzá: a személy- és vagyoni feladatok ellátása véleményünk szerint tipikusan munkaviszonyban végezhető feladatot jelent. A jogszabályban fővállalkozóként nevesített, a tevékenység folytatásával megbízott vállalkozás számára adott lehetőség, hogy a munkát egy egyéni vállalkozóval, mint alvállalkozóval végeztesse el, nem más, mint törvényileg legalizált színlelt munkaszerződés. Ugyan mi más indítaná a fővállalkozót ilyen jogviszony létrehozására, mint a költségracionalizálás, a felelősség áthárítása, illetve a munkaviszonyból eredő kötelezettségek elkerülése?

Gyulavári Tamás a vegyes munkajogi és polgári jogi szerződéseket sorolja az ún. szürke zónába tartozó szerződésekhez, amelyek olyan formálisan polgári jogi megállapodások, amelyek tartalmi vizsgálat alapján nem minősíthetők sem tisztán polgári jogi szerződésnek, sem pedig munkaszerződésnek. Ezeket az eseteket gazdaságilag függő munkavégzésnek tekintti, a munkaviszonyra jellemző erős alárendeltség, személyi függőség fennállása nélkül. Úgy határolja el e jogviszonyokat a színlelt munkaszerződésektől, hogy utóbbiak esetében a felek munkaviszonyt hoznak létre, de azt a közterhek és a munkajogi szabályok kikerülése érdekében polgári jogviszonnyal leplezik⁴²⁵. A két kategória közötti határvonal véleményünk szerint igencsak elmosódott: milyen eszközökkel állapítható meg a felek tényleges tudattartalma, szándéka, amely alapján nyilvánvalóvá válna, hogy munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony létrehozása volt a valós szándékuk? Ugyanakkor nem vitás, hogy e szürke

⁴²⁴ origo: Több mint ötezer szülő került foglalkoztatási jogviszonyba. <http://www.origo.hu/jog/lakossagi/20140107-tobb-mint-otezer-neveloszulo-kerult-foglalkoztatasi-jogviszonyba.html> (2014. július 13.)

⁴²⁵ Gyulavári 20104 115-116.p.

zónába tartozó ügyletek még mindig előnyösebbnek tekinthetők társadalmi hasznosságuk szempontjából, mint a szerződés nélküli foglalkoztatás.

Tekintettel arra, hogy az illegális munkavégzésnek vagy feketemunkának jogi definíciója magától értetődően nincsen, elfogadjuk Dudás definícióját, amely szerint „feketemunka minden olyan munkavégzés alapjául szolgáló jogviszony, melynek valamely vagy minden körülményét elleplezik a hatóságok előtt a jogviszonyhoz, illetőleg az *ex lege* keletkező másodlagos jogviszonyokhoz kapcsolódó adó- és járulékfizetési, valamint nyilvántartási kötelezettségek alóli teljes vagy részleges kibújás szándékával”⁴²⁶.

Az illegális foglalkoztatási formák kiszűrésére szolgált a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter, valamint a pénzügyminiszter 700./2005. (MüK. -) FMM-PM együttes irányelve a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról, amely irányelv azonban a korábbi Mt. szabályaira utalt⁴²⁷. E korábbi szabályok az 1992. évi XXII. törvény 75/A. §-ára utaltak, rögzítve, hogy a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire - így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, az Mt-ben meghatározott jogokra és kötelezettségekre tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani. Az irányelv II.2. pontja alapján a szerződő felek akaratának, illetve a szerződési akaratszabadságnak csak akkor van jelentősége, ha a tevékenység jellege megengedi a szerződési típusválasztást, ekkor alapvetően az a körülmény vizsgálendő, hogy a felek feltehető akarata ténylegesen az általuk megkötött szerződéstípus, illetve az általuk létesített jogviszony létrehozására irányult-e. Ebben az esetben különösen meghatározóak a szerződéskötés és a munkavégzés során tett nyilatkozatok, amilyen lehet például a foglalkoztatott kifejezett igénye a munkaszerződés iránt, amely helyett - annak érdekében, hogy a foglalkoztatás lehetőségét ne veszítse el - vállalkozási szerződés elfogadására kényszerül ("kényszervállalkozás").

Az illegális foglalkoztatásnak nemcsak polgári jogi, hanem büntetőjogi következményei is lehetnek. A munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalás tényállását a 2005. évi XCI. tv. 22. §-a iktatta a korábbi Btk-ba (1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről) 2005. szeptember hó 1. napjától kezdődő hatállyal⁴²⁸. A munkáltatással összefüggésben elkövetett

⁴²⁶ Dudás 2004 156.p.

⁴²⁷ Az irányelv szövege a Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapján a kézirat lezárásakor elérhető volt: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?articleID=22399&ctag=articlist&folderID=13894&iid=1> (2014. április 29.)

⁴²⁸ 1978. évi IV. törvény 310/A. § (1) Az a munkáltató, aki

a) munkaszerződés nélkül,
b) színlelt szerződéssel

adócsalás büntetendővé nyilvánítására a munkajogi, az adójogi, és más, a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok megkerülésével történő foglalkoztatás, vagyis a feketemunka elleni hatékonyabb és szigorúbb fellépés érdekében került sor⁴²⁹. A korábbi Btk. kifejezetten nevesítette a színlelt munkaszerződéssel vagy munkaszerződés nélkül történő foglalkoztatást. A hatályos, büntető törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény a költségvetési csalás fogalma alatt tárgyalja azt az esetet (többek között), amikor a felek szándéka a színlelt szerződéssel a társadalombiztosítási vagy adórendszer kijátszására irányul⁴³⁰.

alkalmazott munkavállalója részére járó személyi jellegű juttatáshoz kapcsolódó, a kifizetőt terhelő, az államháztartás valamely alrendszerébe kötelezően előírt közteher-fizetési kötelezettség teljesítését elmulasztja, és ezzel az adóbevételt csökkenti, vétséget követ el, és két évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

⁴²⁹ Molnár 2011 247-248.p.

⁴³⁰ 2010. évi C. törvény (Btk.) 396. § (1) Aki

- a) költségvetésbe történő befizetési kötelezettség vagy költségvetésből származó pénzeszközök vonatkozásában mást tévedésbe ejt, tévedésben tart, valótlan tartalmú nyilatkozatot tesz, vagy a valós tényt elhallgatja,
 - b) költségvetésbe történő befizetési kötelezettséggel kapcsolatos kedvezményt jogtalanul vesz igénybe, vagy
 - c) költségvetésből származó pénzeszközöket a jóváhagyott céltól eltérően használ fel,
- és ezzel egy vagy több költségvetésnek vagyoni hátrányt okoz, vétség miatt két évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

V. A KUTATÁS EREDMÉNYEI

V.1. A kutatási kérdésre adható válasz és a hipotézisek értékelése

A disszertáció arra a kérdésre kereste a választ, hogy mely formákban és milyen módon működik Magyarországon az atipikus foglalkoztatás. A kérdés megválaszolásához először megvizsgáltuk az atipikus munkaviszonyok fogalmát, illetve megállapítottuk az atipikus foglalkoztatás körébe tartozó egyes jogviszonyok heterogenitását. Ennek mentén – az atipikus munkaviszonyok komplex, tudományközi megközelítésére törekedve – megkíséreltük csoportokra osztani az egyes jogviszonyokat, felhasználva a közgazdaságtan, a szociológia és a jogtudomány témában elért eredményeit. A szekunder kutatást nagy mértékben nehezítette, hogy hazánkban 2012. július 1-től az új Munka Törvénykönyvét kell alkalmazni, míg a szakirodalom egy jelentős része a korábban hatályos forrásokat dolgozta fel. A kézirat lezárását néhány héttel megelőzően, 2014. március 15-től lépett hatályba az új Polgári Törvénykönyv, amely elsősorban az Mt-t kiegészítő jogforrásokra volt jelentős hatással. A kutatási célkitűzések során deklaráltuk, hogy az értékezés nem történeti jellegű, vagyis szándékoltan nem célja az egyes jogintézmények, foglalkoztatási formák történetének bemutatása, így azonban a téma feldolgozása során felhasználható szakirodalom köre jelentősen korlátozott. Ugyanakkor véleményünk szerint ez a disszertáció egyik érdeme, hiszen nem a korábbi eredmények szolgálai ismétlésére törekszik, hanem kifejezetten a hatályos joganyag elemző bemutatására vállalkozik, figyelembe véve természetesen a szakmai kiválóságok témában megjelent publikációit.

A változó joganyag is indokolta, hogy az irányadónak és zsinórmértéknek tekinthető Bankó Zoltán-féle feldolgozástól⁴³¹ eltérő metodikával közelítsük meg az atipikus munkaviszonyokat. Véleményünk szerint ugyanis e foglalkoztatási formák oly mértékben beágyazottak a szociológiai és a közgazdaságtani elméletekbe, hogy azok megismerése, és adott esetben figyelme vétele a jogtudomány számára is komparatív előnyöket jelenthet. Álláspontunk szerint ezzel a dolgozat részben illeszkedik a „jog gazdasági elemzése” néven ismertté vált tudományos irányzat keretei közé, növelve e jogtudományi megközelítés jelentőségét a munkajog területén is. Meggyőződésünk, hogy a munkajogi kutatások jövőbeni kutatási irányainak nagy mértékben figyelembe kell venniük a társtudományok, azon belül is a humán erőforrás-menedzsment, a szervezetszociológia eredményeit. Ezt támasztja alá az a

⁴³¹ Bankó 2008-as PhD disszertációja, illetve a disszertáció alapján készült monográfia véleményünk szerint irányadó az atipikus munkaviszonyok elemzése során.

megfigyelés is, amely az atipikus munkaviszonyok európai jogi szabályozása kapcsán állapítható meg: az uniós jogalkotó szervek a munkaviszonyok szabályozását a gazdasági törvényszerűségeknek rendelik alá, így azok a tudományos elemzések során megkerülhetetlen tényezővé válnak.

A disszertáció készítése során feldolgozott szakirodalom, valamint a változó jogi környezet primer elemzése során megállapítottuk, hogy az atipikus munkaviszonyokat Magyarországon nagyobb részben a Munka Törvénykönyve, kisebb részben pedig más jogforrások szabályozzák. Közös elemük, hogy jellemzően a tipikusnak tekintett (határozatlan időre szóló, teljes munkaidőben megvalósuló) munkaviszonyhoz viszonyított eltéréseket szabályozzák. Az új Mt. 2012. július 1-től számos olyan atipikus munkavégzési formát vezetett be a szabályozott munkaviszonyok közé, amelyek korábban még ágazati jogszabályokban sem jelentek meg (osztott munkakör, több munkáltató általi foglalkoztatás), valamint a cselekvőképtelen munkavállalók munkaviszonyának szabályozásával mulasztásos alkotmány sértő állapotot szüntetett meg. A nemzetközi összehasonlító munkajog megállapításai és a magyar munkajogi szabályozás atipikus munkaviszonyokra vonatkozó részei tekintetében elmondható, hogy a magyar jogszabályok a nemzetközi normákkal és trendekkel összhangban vannak, sőt, egyes jogviszony-típusokat részletesebben is szabályoznak, mint más országok.

Első hipotézisünk szerint az atipikus munkaviszonyok egyértelmű térhódítása figyelhető meg Magyarországon, amely meghatározható, elsősorban gazdasági tényezőkre vezethető vissza.

Statisztikai adatok elemzése, valamint széles körű közgazdasági és szociológiai irodalom áttekintése során megállapítottuk, hogy nemcsak Magyarországon figyelhető meg a tipikustól eltérő foglalkoztatási formák számának emelkedése, hanem az Európai Unió tagállamaiban is, sőt, globálisan is. Eichhorst és Tobsch egyenesen arra a következtetésre jutnak a német munkaerőpiac elemzése során, hogy – részben a gazdasági válság hatására – az atipikus foglalkoztatási formák válnak tipikussá⁴³². Lipták Kelet-Közép Európa foglalkoztatási formái tekintetében állapítja meg, hogy bár a fogalomhasználat nem egységes, az atipikus foglalkoztatási formaként számon tartott jogviszonyok emelkedő tendenciát mutatnak a régióban⁴³³.

Pusztán matematikai eszközök igénybe vételével is alátámasztható a feltevésünk, hiszen az 1992. évi XXII. törvény hatályba lépésekor a X. fejezetben nevesítette a vezető állású

⁴³² Eichhorst – Tobsch 2013 1.p.

⁴³³ Lipták 2011. 4.p.

munkavállalókra vonatkozó különös szabályokat, de más, a disszertációban nevesített atipikus munkaviszonyra kiemelt szabályt nem tartalmazott, ezzel szemben a hatályos 2012. évi I. törvény 11 nevesített atipikus munkaviszony-formát tárgyal, ezek közül kilencet önálló fejezetben. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az új Mt. hatályba lépése előtt ne lettek volna jelen e munkaviszonyok a foglalkoztatásban, de a „felemelésük” a munkajogi kódexbe azt jelzi, hogy mind társadalmi-gazdasági, mind jogi értelemben jelentőségük fokozódik.

A hipotézis értékelése kapcsán merül fel az a kérdés, hogy vajon indokolt-e e jogviszonyok mindegyikének a kódexben történő szabályozása. A *de lege ferenda* javaslatok között több atipikus munkaviszony esetében is (pl. osztott munkakörben történő foglalkoztatás, cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatása...) kitérünk arra, hogy a statisztikai adatok alapján nem látszik indokoltnak e jogviszonyok külön nevesítése. Véleményünk szerint egyes különleges jogviszonyok esetében indokolt lenne az általános részi szabályokat ellátni néhány soros kiegészítéssel. *A contrario*, egyes jogviszonyok esetében viszont hiányoljuk az Mt-beli megjelenést, így az önfoglalkoztatás szabályait, vagy a háztartási alkalmazott említését az alkalmi vagy egyszerűsített munkavállalás szabályai között kívánatosnak tartanánk.

Vitathatatlan azonban, hogy a gazdasági szereplők által kialakított, így a valós igényeknek megfelelő munkavégzési formák Mt-beli megjelenése fontos eredménye a munkajogi kodifikációnak. A szabályozás egyrészt a valós társadalmi-gazdasági igényeket hivatott kielégíteni, biztosítva a munkavállalók számára a munkaviszonyban történő foglalkoztatásból eredő előnyöket (pl. ide sorolható a bedolgozói jogviszony munkaviszonnyá minősítése). Mint új jogintézmények, a joggyakorlat számára számos nyitott kérdést hagynak, különösen azt figyelembe véve, hogy az Mt. XV. fejezetének szabályozási módszere a tipikus jogviszonytól való eltérések rögzítésére (rövid) szorítkozás. A további kutatási lehetőségek így egyértelműen az új Mt. alapján születő joggyakorlat elemzésének irányába mutatnak.

Második hipotézisünk szerint az atipikus munkaviszonyok megjelenését és tartalmát egyszerre befolyásolja a szabad piac elvén működő állam modellje és a szociális gazdaság eszméje.

Az Európai Unió „flexicurity” elnevezésű politikájának eredője az a gazdasági igény, amely a tipikusnak tekinthető, határozatlan időre szóló, teljes munkaidős állásoktól való eltérés lehetőségét minél szélesebb körre vonatkoztathatóan valósítja meg. A munkajogi kodifikáció ilyen értelemben mindenképpen követi a gazdasági változásokat, az állam reagálva a piaci igényekre egyfajta „húzd meg – ereszd meg” politikát kell, hogy folytasson a munkaügyi kapcsolatok szabályozása terén. Egyrészt teret kell engednie a gazdasági szereplők igényeinek, és a munkaerő-piaci rugalmasságot előtérbe helyező politikát kell folytatnia,

hiszen a globális versenyképesség egyik fokmérője éppen a foglalkoztatás minősége. Ugyanakkor figyelembe kell vennie, hogy a társadalom fokozott védelemre szoruló tagjai e rugalmas munkaerőpiacon ne kerüljenek szélsőségesen kiszolgáltatott helyzetbe, ezzel összefüggésben a lehető legtöbb munkavállaló számára a szabályozásnak biztosítania kell a lehető legszélesebb jogi és szociális védelmet. E tényezők közötti egyensúly megtalálása nem egyszerű feladat.

Elsősorban az Mt-ben nevesített és nem nevesített atipikus foglalkoztatási jogviszonyok csoportjának képzése során nyilvánvaló, hogy az Mt-ben nem megjelenő foglalkoztatási formák képviselik döntően a szociális gazdasághoz kapcsolható foglalkoztatási formákat (szövetkezeti tag munkaviszonya, tranzit foglalkoztatás, közfoglalkoztatás...). Ugyanakkor az új Mt. is számos olyan elemet tartalmaz, amely a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók érdekeit helyezi előtérbe: cselekvőképtelen munkavállalók, bedolgozók, távmunkások nevesítése az egyes atipikus munkaviszonyok alanyai között.

Harmadik hipotézisünk szerint az atipikus munkaviszonyok mint szakkifejezés a XXI. századra annyira heterogén jelenségek leírására szolgál, hogy a fogalom használata átgondolásra érett.

Már a definíciós kérdések tisztázása során felmerült az a tény, hogy az atipikus munkaviszony fogalma alatt a tudományos közeg eltérő tartalmat ért, hovatovább az egyes tudományágakon belül sincsen egyetértés abban a kérdésben, hogy egyes foglalkoztatási formákat mely kategóriába lehetne sorolni. A jogtudomány számára úgy merül fel a kérdés, hogy mely jogviszonyokat indokolt szabályozni a Munka Törvénykönyvében, illetve mely jogviszonyok eredményeznek egyáltalán munkaviszonyt, és melyek azok a jogviszonyok, amelyek csupán munkavégzésre irányulnak, de nem munkaviszony keretében célszerű azokat szabályozni. A disszertáció aktualitását adja az Mt. szabályaiban bekövetkezett jelentős változás 2012. július 1-től, hiszen a 2012. január 6-án kihirdetett új Munka Törvénykönyve az atipikus munkaviszonyokat is átalakítja. Az Mt. tizenegy olyan munkaviszonyt nevesít, amely az általánostól eltérő szabályozás alá esik, tehát a jogtudományi álláspont szerint ezeket atipikus munkaszerződéseknek tekintjük. A polgári jogi atipikus fogalomhoz képest, ahol az atipikus szerződéstípusok *sui generis*, de az egyes szerződések közé nem sorolt szerződéseket jelentik, a munkajog atipikus megoldásai az általánosként definiált típustól (főszabálytól) való eltérést jelölik. A különbséget így a megoldások száma is jelenti: míg a polgári jogban számos „tipikus” szerződést találunk, addig a munkajogban csak egyet, a teljes munkaidőre,

határozatlan időre szóló munkaviszonyt, amelyhez képest minden más (ráadásul egy csoportként kezelve) atipikus.

Gyulavári az atipikus-tipikus munkaviszony kérdését a gordiuszi csomó átvágásával orvosolja, amikor megállapítja: „sem gyakorlati, sem pedig elméleti jelentősége sincs azonban annak, hogy egy munkaviszonyt atipikusnak tekintünk-e, hiszen az atipikus minősítésből önmagában nem következik semmi”⁴³⁴.

Az Mt. miniszteri indokolása szerint a törvény „azért nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést, mert az atipikuson belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák. Ezért az e jogviszonyokat szabályozó fejezet – utalva arra, hogy a munkaviszony korántsem homogén – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmazza.”⁴³⁵ Az indokolás tehát az atipikus munkaviszonyok heterogén csoportja alatt csak az Mt-ben nevesített jogviszonyokat érti, ugyanakkor elfeledkezik arról, hogy az Mt. hatályát más jogszabályok kiterjesztik, így létrejönnek olyan – szintén atipikusnak tekinthető – munkaviszonyok, amelyeket az Mt. a XV. fejezetben nem nevesít. Fentiek tükrében szintén anomáliának tekinthető, hogy ugyanitt az indokolás a munkaerő-kölcsönzést úgy jellemzi, mint amely az „atipikusnak tekintett munkaviszonyok körében a legösszetettebb”, vagyis annak ellenére, hogy külön fejezetben kapott helyet (XVI.), mégis atipikus munkaviszony, hasonlóan az iskolaszövetkezet és tagjának munkaviszonyához, amely szintén teljes fejezetet kapott a törvényben (XVII.).

Mit tekint tehát a jogalkotó atipikus munkaviszonynak? Ha az Mt-ben rögzített fogalmak körében gondolkodunk, akkor a XV-XVII. fejezetben szabályozott tizenegy féle munkavégzési forma tekinthető atipikus munkaviszonynak azzal a kiegészítéssel, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás ebben a formájában nem is jelenik meg egyes nevesített formaként, hanem csak annak egy változata, a behívás alapján történő munkavégzés. De tekinthetjük-e a részmunkaidőt másként, mint atipikus munkaviszonyt, mikor az egyik jellemző ismérve a tipikus foglalkoztatásnak éppen a teljes munkaidőben történő munkavégzés? Ha atipikus jogviszonynak az Mt-ben nevesített munkaviszonyokat tekintjük, mely kategóriába sorolhatók az Mt. hatálya alá vont, de más jogszabályban rendezett munkaviszonyok, mint a közfoglalkoztatás vagy az ösztöndíjas foglalkoztatás?

Az atipikus munkaviszonyok nemzetközi összehasonlító elemzése során egyértelművé vált, hogy a következő munkaviszonyokat a munkajog elmélete az egyes országokban jellemzően az atipikus munkaviszonyok közé sorolja: határozott idejű munkaviszony, részmunkaidő,

⁴³⁴ Gyulavári 2014. 107.p.

⁴³⁵ Mt-hez fűzött miniszteri indokolás 88.p.

önfoglalkoztatás, alkalmi munka, munkaerő-kölcsönzés és távmunka⁴³⁶. Az atipikus fogalom mellett/helyett használt kifejezések, mint a veszélyeztetett (*precarious*), nem-standard (*non-standard*) munkaviszony korántsem olyan elterjedtek, ugyanakkor a szakirodalom egy része a munkavállalók igen kis százalékát érintő foglalkoztatási formákkal összefüggésben alkalmazza a marginális foglalkoztatási forma kifejezést (*marginal work*)⁴³⁷. A marginális foglalkoztatás mint kifejezés nem elvetendő olyan munkaviszonyok esetében, mint a tranzit vagy az ösztöndíjas foglalkoztatás, illetve a több munkáltató általi foglalkoztatás, amelyek száma a munkaviszonyban állók összlétszámához képest olyannyira elenyésző, hogy statisztikailag is nehéz lenne kimutatni. A marginális foglalkoztatás mint szakkifejezés használatát és jogirodalmi bevezetését a magunk részéről így feltétlenül támogatandónak tartjuk. A Gyulavári által használt kvázi-atipikus munkaviszony, amely a megkülönböztetett munkavállalói csoportok számára biztosított, általában kedvezőbb munkavállalói pozíciót rögzítő munkaviszonyokat foglalja magába (vezető állású, fiatal, nyugdíj előtt álló munkavállalók, cselekvőképtelen, valamint a köztulajdonban álló munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók), véleményünk szerint sem dogmatikailag sem történeti viszonylatban nem indokoltan elkülöníthető csoport, még az atipikus jogviszonyokon belül sem⁴³⁸. Ugyanakkor messzemenően egyet kell értenünk Gyulavárral abban, hogy az Mt-ben nevesített tizenegy munkaviszony annyira heterogén, hogy azok mindegyikét atipikus munkaviszonyként definiálni szintén hibás lenne.

V.2. De lege ferenda javaslatok az atipikus munkaviszonyok szabályozása körében

1. Az Mt. XV. fejezete sok újdonságot vezetett be a munkajogban, így nevesített több olyan munkaviszonyt, amelyek korábban nem szerepeltek a törvényben (pl. osztott munkakör vagy több munkáltató általi munkavégzés), illetve munkaviszonnyá alakított olyan jogviszonyokat, amelyek korábban nem tartoztak az Mt. hatálya alá (pl. bedolgozói jogviszony, távmunka). Kétségtelen, hogy a felek szerződési szabadságára bízott jogviszony-rendezés nem kedvez a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalónak, ugyanakkor kérdéses, hogy a szűkszavú szabályozással mennyiben

⁴³⁶ A dolgozat tapasztalatai alapján e munkavégzési formákra a fejlett ipari országok mindegyike rendelkezik szabályozással. Ezek olyan, önállóan azonosított munkaviszony-formák, amelyek az atipikus munkaviszonyok legnagyobb csoportjait jelentik. Ez a megkülönböztetés természetesen önkényes, mert csak a szerző által ismert szakirodalmon alapul, ugyanakkor hasonló kategóriákat nevesít: Bankó (in Kiss szerk 2001.) 412.p. Az elnevezések jóval szélesebb spektrumát adja: Kalleberg 2000 341.p.

⁴³⁷ pl. Eichhorst – Tobsch 2013 11.p. , McLaughlin 1992 147.p.

⁴³⁸ Gyulavári 2014 106-107.p

védhető meg hatékonyan a védelemre szoruló, vélelmezhetően gyengébbik fél a munkaviszonyban. Ennek egyik példajaként a bedolgozói jogviszony említhető, amelynek korábbi, kormányrendeleti szintű szabályozása sokkal alaposabb volt, mint a jelenlegi Mt-beli szabályozás, így kevesebb teret hagyott a munkáltatónak a szerződési feltételek tekintetében, de jogvita esetén a bíróságnak is kisebb mozgástere volt a mérlegelésre.

Fentiek ellenére véleményünk szerint az Mt. éppen kódex jellege miatt a megfelelő, ha nem a legmegfelelőbb hely arra, hogy a szokásostól eltérő jogviszonyokat szabályozza, meghatározva viszonyukat a tipikus foglalkoztatáshoz, és egyben deklarálva, hogy eltérő sajátosságaik ellenére e jogviszonyok egységesen munkaviszonynak tekintendők, és az Mt. garanciális rendelkezéseit – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – alkalmazni kell e jogviszonyokra.

2. Véleményünk szerint a jogalkotó indokolatlanul kerüli az atipikus fogalom használatát a disszertációban tárgyalt jogviszonyok vonatkozásában. Az Mt. XV. címe azt sugallja, hogy a tipikus munkaviszonyon belül egyes különleges elbánást igénylő esetek eltérő szabályozást igényelnek, holott az esetek jelentős részében valóban atipikus, a főszabálytól lényegesen eltérő jogviszonyokat hoznak létre a felek. *Célszerű lenne az Mt-ben atipikusként megnevezni azokat a jogviszonyokat, amelyek a főszabálynak tekintett tipikus munkavégzési formától lényeges eltérést mutatnak.*
3. Az osztott munkakörben történő foglalkoztatás és a több munkáltató által létesített munkaviszony az Mt. újonnan bevezetett munkaviszony-típusai, amelyeket a jogalkotó szerint a piaci igény hívott életre. A disszertációban korábban ismertettek alapján azonban az Mt. néhány soros szabályozása nemhogy egyszerűsítette és egyben legitímálta e jogviszonyokat, hanem a nem elég részletes szabályozás (egyelőre vonatkozó joggyakorlat hiányában) több vitatható kérdést is felvetett. *Feltétlenül szükséges mind a munkakör megosztása, mind a több munkáltató által létesített munkaviszony esetében a felmerült vitás jogkérdések Mt-ben történő rendezése.*
4. Az atipikus munkavégzési formákon belül jól elkülöníthető csoportot képeznek azok a jogviszonyok, ahol a munkaviszonyban a tipikusnak tekinthető két szerződő félnél többen szerepelnek. Ezek az osztott munkakörben történő foglalkoztatás, a több munkáltató által létesített jogviszony, a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezet tagjának munkaviszonya. E munkaviszonyok elkülönült csoportot alkothatnak az atipikus munkaviszonyok között.

5. Amennyiben az Mt. legalábbis nevesíti az atipikus munkaviszonyokat, úgy egyben azt a munkajog-tudományi vitát is megoldottnak tekinthetjük, hogy mely jogviszonyok tartoznak e csoportba. Azonban fontos distinkciót kell tennünk azon jogviszonyok között, amelyek eltérést mutatnak a tipikus munkaviszony lényeges szabályaitól, és azon munkajogviszonyok között, amelyek olyan lényeges különbségeket mutatnak, amelyek – a nemzetközi összehasonlító jogtudomány, valamint a társtudományok elméleti megalapozása értelmében is – megalapozzák atipikus munkaviszonyként való meghatározásukat. *Véleményünk szerint a következő munkaviszonyok sorolhatók vitán felül állóan az atipikus munkaviszonyok közé: határozott idejű munkaviszony, részmunkaidő, távmunka, munkaerő-kölcsönzés.* A többi nevesített munkaviszonytípus elsősorban speciális munkavállalói típusok köré szerveződik, így azok eltéréseit célszerű különös, kiegészítő szabályként rögzíteni a Munka Törvénykönyvében, de nem indokolt azok atipikus munkaviszonyként kezelése.
6. Megállapítható viszont, hogy néhány – az általános teljes munkaidős, határozott idejű munkaviszonyhoz képest – atipikus munkaviszony annyira elterjedt, hogy előfordulásuk gyakorisága miatt egyáltalán nem nevezhetők atipikusnak, sőt, ha a tendencia folytatódik, lassan e jogviszonyok válhatnak tipikussá (részmunkaidő, határozott idő).
7. Az önfoglalkoztatás, mint az atipikus munkaviszonyok általánosan elfogadott egyik fajtája teljes egészében hiányzik a hatályos Mt-ből. Amennyiben megállapítottuk több munkaviszony esetében, hogy az Mt-ben való nevesítésüket a jogalkotó elsősorban deklaratív szempontokból tartotta fontosnak, úgy az önfoglalkoztatás szerepeltetése, illetve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi státusának rendezése mindenképpen a jövő feladatai közé tartozik. Az önfoglalkoztatás támogatásának kérdése az egész Európai Unióban napirenden van, azon belül is *kulcsfontosságú, hogy e munkavállalók esetében a jogalkotó módot találjon arra, hogy megteremtse a kvázi-önfoglalkoztatók tényleges munkajogi státusát, ami elsődlegesen szociális jogokat garantál.*
8. Az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggésben számos nyitott kérdést hagy mind az Mt., mind a vonatkozó speciális jogszabály, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény. A munkaviszony létrejöttével kapcsolatban mindkét jogszabály rögzíti, hogy a munkaviszony létrehozható szóbeli megállapodás útján is, illetve hogy a munkaviszony a munkáltatónak az adóhatóság felé történő bejelentésével jön létre. *Véleményünk szerint visszaélésekre ad lehetőséget, hogy nem*

kötelező az írásbeli munkaszerződés, továbbá a jogviszony nem a szerződés megkötésével, hanem a bejelentéssel keletkezik. A nyelvtani értelmezés szerint így, ha a munkáltató nem jelenti be a munkavállalót, nem jön létre jogviszony. Sem az Mt., sem az Eft. nem tartalmaz arra vonatkozó rendelkezést, hogy mely jogkövetkezményekkel jár, ha a munkáltató elmulasztja a bejelentés megtételét. További problémát jelenthet, hogy ha a munkaszerződést a felek szóban kötötték meg, a munkáltató elmulasztja a bejelentést, a munkavállaló írásos dokumentum hiányában igazolni sem tudja, hogy közöttük a munkaviszony létrejött. Véleményünk szerint indokolt az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkavégzés esetén is - elsősorban a munkavállalók érdekében - a munkaszerződés kötelező írásbeli formájának kikötése.

9. A tömegesen előforduló, de a munkajog számára eddig láthatatlan foglalkoztatotti réteg a háztartási alkalmazottak csoportja. Annak ellenére, hogy már törvényi szinten szabályozott a foglalkoztatásuk (az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény 1. fejezet), jogviszonyuk munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül. A szabályozás kapcsán felmerül az a kérdés, hogy mivel a törvény nem tartalmaz időbeli korlátot a háztartási alkalmazott foglalkoztatására, így gyakorlatilag – a regisztrációs eljárás lefolytatásával – formálisan legális keretek között létrehozható egy olyan, folyamatos foglalkoztatást jelentő, munkavégzésre irányuló jogviszony akár teljes munkaidőre is, amely teljes egészében mentes a foglalkoztatott bevételére vetített adó- és járulékfizetési kötelezettségek alól. A háztartási alkalmazott ugyanakkor igen kiszolgáltatott helyzetbe kerül, hiszen jogviszonyára a Munka Törvénykönyve nem vonatkozik, sem társadalombiztosítási státuszt nem szerez, és a szociális biztonsági rendszerek nyújtotta védelem alól teljes egészében kikerül. *Véleményünk szerint a háztartási alkalmazottakra ki lehetne terjeszteni az alkalmi munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket.* Ebben az esetben ugyan a munkavállaló továbbra sem minősülne a Tbj. szerinti biztosítottnak, de nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerezne jogosultságot.
10. A köztulajdonban álló foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok között találjuk azt a rendelkezést, amelynek értelmében a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben kizárólag az Mt. 208. § (2) bekezdésében foglalt alkalmazásával köthető munkaszerződés. Ezek az ún. kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakörök, amelyek

tekintetében érvényesül a vezető tisztségviselőre vonatkozó díjazási minimum (a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét elérő alapláb) is. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény bérplafonra vonatkozó szabályai rögzítik, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét. *Fenti két jogszabály összevetésével megállapítható, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság kiemelkedő jelentőségű, fokozottan bizalmi munkakörben foglalkoztatott munkavállalójának szükségszerűen magasabb alaplábrel kell rendelkeznie, mint a társaság vezérigazgatójának. E két szabály abszurd helyzetet teremt annak figyelembevételével is, hogy a társaságok az alaplábon túl számos eszközzel rendelkeznek a fizetések differenciálására.*

11. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony Mt-beli elhelyezése véleményünk szerint aggályos. Az Mt. indokolása kifejezetten rögzíti azt a jogalkotói szándékot, hogy a köztulajdonban álló társaságokra vonatkozó szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat, és azokat a Munka Törvénykönyvében rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében⁴³⁹. A disszertációban ugyanakkor bemutatásra került, hogy általában az állami tulajdonban lévő gazdasági társaságok, főleg azok vezető tisztségviselői alkalmazása kapcsán számos közjogi jellegű jogszabály van érvényben. *Nem vitatva annak a célkitűzésnek a helyességét, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok által foglalkoztatott, vezető állású munkavállalókra a tipikustól eltérő szabályok vonatkozzanak, indokoltabb lett volna az ágazati jogszabályban megfogalmazni azt a néhány szabályt, amely a köztulajdonban álló munkáltató által foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik.*
12. A cselekvőképtelenek általános munkavállalási képességével kapcsolatban az Alkotmánybíróság azt az álláspontot képviselte, hogy a belátási képesség tartós és teljes mértékű hiánya az önálló munkaviszony-létesítés természetes akadálya lehet, ugyanakkor a cselekvőképtelen személyek teljes kizárása a munkaviszony típusú foglalkoztatásból adott esetben alkotmányossági aggályokat vethet fel. *Véleményünk szerint a cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban alapvető*

⁴³⁹ az Mt. 204-207. §-hoz tartozó indokolás alapján

jelentőségű az a kérdés, hogy a foglalkoztatás során indokolt-e a cselekvőképtelen személyek munkaviszonyban történő foglalkoztatása, nem lenne-e célszerűbb munkavégzésre irányuló egyéb foglalkoztatási viszonyban, külön jogszabályban rendezni ezt a jogviszonyt. A fentieket arra a megállapításra alapozzuk, hogy az Mt. 212. § alapján a cselekvőképtelenek foglalkoztatására vonatkozó szabályok oly mértékben térnek el a tipikusnak tekintett munkaviszony szabályaitól, hogy azok már az atipikus jogviszonyok közé is alig férnek be. Különösen figyelembe véve, hogy a cselekvőképtelen személy önálló jognyilatkozatot nem tehet, a munkaszerződést önállóan nem kötheti meg, munkavégzése felügyelet mellett történik (tehát csak kvázi önálló munkavégzést jelent). Fentieknek nemzetközi jogi korlátja lehet, hogy az Egyesült Nemzetek keretében 2006. december 13-án, New Yorkban elfogadott, a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény 27. cikkének 1. pontja alapján a részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerőpiacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. Ezen általános szabályon belül az egyezmény külön nevesíti azt, hogy a részes államok „biztosítsák, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhassák munkaügyi és szakszervezeti jogaikat. Figyelembe kell venni azonban, hogy a fogyatékossgal élő személyek és a cselekvőképtelen személyek jogi értelemben vett halmaza nem fedi egymást, ezért véleményünk szerint a fenti nemzetközi egyezményből nem következik kifejezetten, hogy a cselekvőképtelenek foglalkoztatása csak az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyban valósítható meg.

13. Az Alkotmánybíróság a 19/B/1999. sz. határozatában foglalkozott az iskolaszövetkezeti tagok speciális jogállásával. Az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg, hogy az iskolaszövetkezet tagjaként munkát végzőknek elsődlegesen tanulmányi kötelezettségüknek kell eleget tenniük, s fennmaradó szabadidejükben végzik tevékenységüket az iskolai szövetkezetben. A testület szerint „teljességgel nyilvánvaló, hogy egy nappali tagozatos tanuló nem képes olyan intenzitású munkavégzésre (már csak az időbeli korlátok miatt sem), mint ugyanazon munkát végző, a teljes munkaidőt kihasználó, több éves szakmai gyakorlattal rendelkező kollégája”, így a foglalkoztató oldalán is sajátos többlet-erőfeszítéseket kívánnak a tanulókkal, illetve egyetemi, főiskolai hallgatókkal történő munkavégzés

megszervezése során. Véleményünk szerint e megállapítás túlzó, ugyanakkor megfigyelhető, hogy az iskolaszövetkezetekkel kapcsolatos jogvitában a bíróságok gyakran hivatkozzák a fenti döntést. Minthogy a disszertáció célja az egyes munkaviszonyok komplex, több tudományterületet is érintő vizsgálata, megállapítható, hogy a fenti megállapítás sem szociológiai, sem közgazdaságtani értelemben nem megalapozott. A közgazdaságtani racionalitás alapján, amennyiben az iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott munkavállalók kisebb értékű vagy több konfliktust termelő munkát végeznének, mint a teljes értékűnek tekintett, tipikus munkavállalók, akkor foglalkoztatásukra nem kerülne sor. Különösen akkor igaz ez, amikor a munkavállalókat olyan feladatokra alkalmazzák, amelyek teljesítmény-alapúak, vagyis az elvégzett munka mennyisége alapján kapják a fizetésüket. Aktuális kutatási eredmények azt támasztják alá, hogy az iskolaszövetkezeti tagként végzett diákok körében a munkanélküliségi ráta 15,5 százalék, szemben a korosztály 30 százalékos munkanélküliségi mutatójával, a nem frissen végzettek körében ez az arány még kedvezőbb, a végzettek 58 százalékának véleménye szerint előnyt jelentett számára az iskolaszövetkezeti munkatapasztalat az álláskeresés során⁴⁴⁰. Így véleményünk szerint indokolatlan e jogviszonyokban a munkavállaló értékének kisebbítése, minthogy az az adatok alapján nem támasztható alá.

14. Az iskolaszövetkezetek szabályozása kapcsán a kettős rendszerű munkaszerződés a gyakorlatban számos problémát vet fel, dogmatikai ellentmondásosságára mások is felhívják a figyelmet⁴⁴¹. *Véleményünk szerint az iskolaszövetkezeti taggal kötött keretjellegű munkaszerződés és a tényleges feladatokat meghatározó, „valódi munkaszerződés” különválasztása számos jogi problémát vet fel (jogviszony megszüntetése, felmondási védelem, stb.), ezért e jogszabályhelyek átgondolása mindenképpen indokolt.*
15. Az iskolaszövetkezetek szabályozása több szakaszban történt az utóbbi évtizedekben, gyökeres fordulatokat is vett, ezen belül többször is átgondolásra került a jogalkotó által az iskolaszövetkezet és a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek elhatárolása. Az új szövetkezeti törvény pedig a foglalkoztatási szövetkezetek létrehozásával egy harmadik olyan szereplőt teremtett meg, amely lényegét tekintve ugyanolyan jellegű tevékenységgel foglalkozik. *Indokolt a fenti munkaszervezési*

⁴⁴⁰ ld. részletesen az iskolaszövetkezetéről írtaknál. A statisztikai adatok forrása: <http://www.tsfzona.hu/mainline/2013/06/02/apple-leads-computer-makers-in-consumer-satisfaction/> (2014. május 4.)

⁴⁴¹ pl. Kártyás 2013.

formák (munkaerő-kölcsönzés, iskolaszövetkezeti munkaviszony, foglalkoztatási szövetkezet tevékenysége) összehangolt, egységes szabályozása, amely figyelembe veszi az eltérő tulajdonságokat éppúgy, mint a hasonlóságokat.

V.3. További kutatási lehetőségek

Az atipikus munkaviszonyok, illetve tágabb értelemben véve azon foglalkoztatási viszonyok, amelyek eltérnek a határozatlan idejű, teljes munkaidős foglalkoztatástól, már csak azért is tekinthetők hálás kutatási témának, mert a jogalkotó szinte folyamatos munkát biztosít a tudományos és gyakorlati szakembereknek egyaránt. Ha csak az utóbbi tíz évben lezajlott magyar jogszabályi változásokat tekintjük, látható, hogy az atipikus munkaviszonyokról megjelenő bármely tudományos munka csak a megírás napján hatályos – nagy bizonyossággal a megjelenés idején már lehet, hogy jogtörténeti munkának tekinthető. A disszertáció szerzője maga is szembesült e folyamattal, amikor – a teljesség igénye nélkül - a szövetkezeti törvény, a Ptk., a közfoglalkoztatás, vagy az adókedvezmények éppen úgy változtak, hogy a dolgozat több részét is többször és jelentősen át kellett dolgozni. Fontos tehát leszögezni, hogy a kéziratot 2014. július 15-én zártuk le, a megállapítások a fent bemutatott jogviszonyok tekintetében az aznapi állapotot tükrözik.

Ha figyelembe vesszük, hogy az egyes jogintézmények kapcsán a munkajogi szakirodalom milyen mennyiségben fogalmazott meg kritikai észrevételeket – amelyek jelentős részéhez a disszertáció szerzője is csatlakozik –, nem lehetnek illúzióink a jövőt illetően. Egyrészt azért nem, mert az Mt. jelentős újításai, így a bemutatott atipikus munkaviszonyokkal összefüggő jogviták jelentős része még nem került bíróságok elé, így minden olyan esetben, ahol a szűkszavú jogszabályi tartalom megtöltése a bíróságokra vár, a jogtudománynak időre van szüksége. Másrészt nem hagyható figyelmen kívül, hogy a Ptk. 2014. március 15-i hatályba lépésével, és a dolgozatban is részletezett ellentmondásos kérdésekkel szintén a következő néhány évben fog a bírósági gyakorlat szembesülni. Tudományos és szakmai kíváncsisággal nézünk tehát elébe a vezetők foglalkoztatásával összefüggő felelősségi kérdések megítélésének éppúgy, mint azon statisztikai adatoknak, hogy országos szinten hány osztott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló lesz kimutatható.

Egyértelműen választ várunk az önfoglalkoztatók, kvázi- és kényszer-önfoglalkoztatók helyzete által felvetett uniós és hazai kérdésekre, valamint arra, hogy a munka világából kivetettek számára milyen – valóban hatékony – eszközöket és megoldási javaslatokat hoz a

jövő. Ebben a körben a sokat vitatott közfoglalkoztatás jelenlegi formájának hosszú távú fenntarthatósága is kérdéses.

Egyértelműen látszik az a munkajogi és politikai irány, amely előtérbe helyezi a veszélyeztetett munkavállalói csoportok (nők, fogyatékkal élők, hátrányos helyzetűek) érdekvédelmét, kifejezetten kívánatosnak tartjuk a tendencia fenntartását.

Szintén a jövő számára nyitott kérdés, hogy a munkaerőpiaci rugalmasságnak milyen ésszerű határai vannak, illetve a piaci igények dolgoznak-e ki újabb atipikus munkavégzési formákat, amelyek talán az eddigieknél is távolabb sodorják a munkaviszonyt annak megszokott formáitól.

1. ALLMENDINGER, JUTTA – LENA HIPP – STEFAN STUTH: Atypical Employment in Europe 1996-2011. Berlin: WZB. Discussion Paper P 2013/003.
2. AVERY, CHRISTINE – DIANE ZABEL: The flexible workplace. A sourcebook for information and research. Greenwood Publishing Book, 2001.
3. BAK KLÁRA: A nemzetközi szövetkezeti alapelvek és a szövetkezet fogalmának összefüggései a szabályozásban. Kézirat. www.szovetkezetikutato.hu/letoltes/bak_klara.doc (2013. december 6.)
4. BAKER, DEAN: Job Sharing: Tax Credits to Prevent Layoffs and Stimulate Employment. Center for Economic and Policy Research, Issue Brief 2009. október.
5. BANKÓ ZOLTÁN: Az atipikus munkaviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. PhD értekezés. Pécs, 2008.
6. BANKÓ ZOLTÁN – KOVÁCS BÉLA ISTVÁN: Javaslatok a távmunka fejlesztésére és jogi szabályozásának módosítására, 2010. <http://tavmunkacentrum.bmik.hu/pages/getfile.aspx?id=E0530CA1-C190-4395-8CDD-2DFCA523E41A> (2013. december 03.)
7. BANKÓ ZOLTÁN: Adalékok a munkaerő-kölcsönzéshez. HR/Munkajog. 2013. 10. 15. <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/adalekok-a-munkaero-kolcsonzeshez> (2014. április 9.)
8. BARBIERI, PAOLO – STEFANI SCHERER: Labour market flexibilisation and its consequences in Italy. European Sociological Review, 2009/6. 677-692.p. http://www.unitn.it/files/download/9540/barbieri_scherer_esr_2009_long_version.pdf (2014. április 1.)
9. VAN BASTELAER, ALOIS – GEORGES LEMAÎTRE – PASCAL MARIANNA : The definition of part-time work for the purpose of international comparisons. OECD

Labour Market and Social Policy Occasional Papers, NO. 22, OECD Publishing, 1997. <http://dx.doi.org/10.1787/132721856632>

10. BELÜGYMINISZTERIUM (BM): A közfoglalkoztatás monitoring rendszerének kidolgozásáról szóló szakpolitikai program. Budapest, 2013. április.
11. BERKE GYULA et al: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters Kluwer, 2013.
12. BREDGAARD, THOMAS - FLEMMING LARSEN - PER KONGSHØJ MADSEN - STINE RASMUSSEN: Flexicurity and atypical employment in Denmark. CARMA Research Paper, 2009:1
13. BREHMER, WOLFRAM - HARTMUT SEIFERT : Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse WSI-Diskussionspapier NR. 156 2007. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_156.pdf (2014. március 10.)
14. BREINERNE VARGA ILDIKÓ: A távmunka humánpolitikája. Emberi Erőforrás-menedzsment Módszertani Füzetek, 2004/6.
15. BENNER, CHRIS: Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley. John Wiley & Sons, 2008.
16. BÓDAY PÁL (szerk): A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válsághelyzetben. Budapest, 2009. november <http://www.stratosz.hu/fszh/2009-munkaero-kolcsonzes.pdf> (2014. április 10.)
17. BUSCH IRÉN – LÁZÁR GYÖRGY: A csoportos létszámleépítések főbb jellemzői a válság idején. In: Fazekas Károly – Molnár György (szerk) Munkaerőpiaci Tükör, 2010. 106-125.p.

18. CRANFORD, CYNTHIA G. – LEAH F. VOSKO – NANCY ZUKEWICH: Precarious employment in the Canadian labour law market: A statistical portrait. *Just Labour*, 2003/3. 6-22.p.
19. CSABÁK ISTVÁN: A teleházak, e-pontok munkaügyi szolgáltatásokat segítő tevékenysége. Nemzeti Civil Alapprogram, Érsekvadkert, 2010.
20. CSÁKNÉ FILEP JUDIT: Családi vállalkozások – fókuszban az utódlás. PhD értekezés, Budapest, 2012.
21. CSÉFFÁN JÓZSEF: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft, Szeged, 2012.
22. CSERNE PÉTER: Gazdaság és jog II. In: H. Szilágyi István – Cserne Péter – Fekete Balázs: Társadalmi-jogi kutatások. Egyetemi jegyzet, Szent István Társulat, Budapest, 2012.
23. CSOBA JUDIT: Segély helyett közmunka. A közfoglalkoztatás formái és sajátosságai. *Szociológiai Szemle* 2010/1. 26-50.p.
24. CSOBA JUDIT: Foglalkoztatáspolitikai. Oktatási segédanyag. Debrecen, 2006.
25. CSOBA JUDIT - NAGY ZITA ÉVA: A magyarországi képzési, bértámogatási és közfoglalkoztatási programok hatásvizsgálata. *Munkaerőpiaci Tükör* 2011. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest, 2011. p.113-144.
26. CSOBA JUDIT – CZIBERE IBOLYA (szerk): Tipikus munkaerő-piaci problémák – Atipikus megoldások. Debrecen, 2007.
27. DAU-SCHMIDT , KENNETH G. : Labor and employment law and economics, Edward Elgar Publishing, 2009.

28. DEAKIN, SIMON: Addressing labour market segmentation: The role of labour law. DIALOGUE Working Paper No 52. Governance and Tripartism Department ILO, 2013.
29. DUDÁS KATALIN: Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. In Horváth István (szerk.): Tanulmányok a munkajog jövőjéről – Szociális ügyek és foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban (Dr. Ádám Lóránt emlékének), Budapest, 2004, Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium 143-176.p.
30. GUY DAVIDOV: Joint Employment Status in Triangular Employment Relationships. British Journal of Industrial Relations 2004/4. 727-746.p.
31. DEMARET, LUC: ILO standards and precarious work: Strength, weaknesses and potential. International Journal of Labour Research, 2013/1. 9-22.p.
32. EDWARDS, PAUL: Non-standard work and labour market re-structuring in the UK. Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on „The Latest” in the Labour Market, Rome, 23rd February 2006. Letölthető: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/publications/recentconf/pe_rome.pdf (2014. március 10.)
33. EICHHORST, WERNER: Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zwischen Strukturreformen und sozialpolitischem Reflex. IZA Discussion Paper No. 3194. 2007. <http://ftp.iza.org/dp3194.pdf> (2014. április 1.)
34. EICHHORST, WERNER - PAUL MARX: Reforming German labor market institutions: a dual path to flexibility, IZA Discussion Papers, No. 4100, 2009. <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/35377/1/599050713.pdf> (2014. április 1.)
35. EICHHORST, WERNER – VERENA TOBSCH: Has atypical work become typical in Germany? IZA Discussion Papers No. 7609. 2013a. <http://ftp.iza.org/dp7609.pdf> (2014. április 1.)

36. EICHHORST, WERNER – VERENA TOBSCH 2013b: Has atypical work become typical in Germany? Country case study on labour market segmentation. ILO Employment Sector, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. - Geneva: ILO.
37. EIDENMÜLLER, HORST: Effizienz als Rechtsprinzip: Möglichkeiten und Grenzen der ökonomischen Analyse des Rechts. Mohr Siebeck, 2005.
38. EMBER ALEX 2010a: Egyszerűsített foglalkoztatás az alkalmi munkavállalói könyv helyett. Munkaügyi Szemle, 2010/2. 47-50.p.
39. EMBER ALEX 2010b: A kölcsönzött munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód és a kollektív munkajog. Humánpolitikai Szemle, 2010. február. 17-21.p.
40. EMBER ALEX: A gazdasági válság kezelése a munkajog eszközeivel. Munkaügyi Akta, 2011/1. 15-20.p.
41. ERD, KELLY PHILIPS: Working from home: ten tax and legal tips. GP Solo, 2011/7. https://www.americanbar.org/publications/gp_solo/2011/october_november/working_from_home_ten_tax_legal_tips.html (2014. március 25.)
42. ESZIK ZOLTÁN: 100 szó a tranzitfoglalkoztatásról. Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület, 2006.
43. EURÓPAI BIZOTTSÁG 2005: Közlemény az Európa Tanács tavaszi ülészakának: Közös munkával a növekedésért és a munkahelyekért. A lisszaboni stratégia új kezdete. COM (2005) 24 végleges (2005. február 02.)
44. EURÓPAI BIZOTTSÁG 2007A: A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén. COM (2007) 359. final
45. EURÓPAI BIZOTTSÁG 2007B: Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity.

46. EURÓPAI BIZOTTSÁG 2010: Bizottsági szolgálati munkadokumentum: A lisszaboni stratégiát értékelő dokumentum. SEC(2010)114 végleges
47. EURÓPAI BIZOTTSÁG 2013: Javaslat – A Tanács határozat a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról. COM (2013) 803 final.
48. FAZEKAS KÁROLY – SCHARLE ÁGOTA (szerk): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet és az MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2010.
49. FAZEKAS KÁROLY – KÉZDI GÁBOR (szerk.): Munkaerőpiaci tükör. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2011.
50. FERENCZ JÁCINT: Egyenlőtlen bánásmód – a cselekvőképtelenek foglalkoztathatósága. Humán Saldo, 2006/6. 250-252.p.
51. FERENCZ JÁCINT: The labour law aspects of the economic crisis. In: Dávid R., Neckář J., Sehnálek D., (Eds). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno : Masaryk University, 2009.1-8-p.
http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jacint%20Ferenc%20_993_.pdf (2014. július 15.)
52. FINNA HENRIETTA: A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál. PhD értekezés, Budapest, 2008.
53. FINNA HENTIETTA – FORGÁCS TAMÁS: A rugalmas munkavégzési formákról. Infotárs 2010/1. 77-9.o.
54. FORGÁCS TAMÁS: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei. PhD értekezés, Pécs, 2009.

55. FREY MÁRIA: Munkaidő-csökkentés és -flexibilizálás Magyarországon. Munkaügyi Kutató Intézet, 1998.
56. FREY MÁRIA: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. 145-193.p. Letölthető: http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf (2014. március 20.)
57. FREY MÁRIA: A foglalkoztatási törvényben rögzített és az ÁFSZ által működtetett, továbbá az ezeken kívül szabályozott és bonyolított aktív munkaerő-piaci eszközök értékelése a 2004-2009. közötti időszakban. Tanulmány az „Aktív munkaerő-piaci politikák komplex értékelése” c. kutatáshoz. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest, 2010.
58. FRIEEDLAND, MARK – PAUL CRAIG – CATHERINE JACQUESON – NICOLA KOUNTOURIS: Public Employment Services and European Law. Oxford University Press, 2007.
59. G. FEKETE ÉVA: Foglalkoztatási kutatások 2001-2011. Habilitációs értekezés, 2011. 427 p.
60. GÁCS JÁNOS: Európai foglalkoztatási stratégia. Dilemmák, értékelés és jövő. In: Fazekas K, Koltay J (szerk.) Munkaerőpiaci tükrök, 2005. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. pp. 209-237.
61. GESKÓ SÁNDOR et al: Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei – Atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjai. Konszenzus Budapest, 2011.
62. GÖNDÖR ÉVA 2004A: A részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unióban és Magyarországon. In: Varsányi Judit (szerk.) Kis- és középvállalkozások az Európai Unió küszöbén. Széchenyi István Egyetem, Győr. 2004. 188-198.p.
63. GÖNDÖR ÉVA 2004B: Új fejezet a Munka Törvénykönyvében – a távmunka jogi szabályozása. Munkaügyi Szemle, 2004/ 19-22.p.

64. GÖNDÖR ÉVA: A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban. PhD értekezés, Győr, 2012.
65. GYÖRGGYI ZOLTÁN – MÁRTONFI GYÖRGY: Vissza a munkaerőpiacra. A tranzitfoglalkoztatási program tapasztalatai. Oktatókutató Intézet, Budapest, 2001.
66. GYULAVÁRI TAMÁS: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna. Esély, 2009/6. 76-107.p.
67. GYULAVÁRI TAMÁS: A foglalkoztatási viszonyok új dimenziója. In: Esély, 2011/1. szám
68. GYULAVÁRI TAMÁS – KÁRTYÁS GÁBOR: A munkajogi szabályozás szerepe a foglalkoztatás bővítésében. In: Koltai Luca – Simonyi Ágnes – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Foglalkoztatáspolitikai dilemmák. LIGA Szakszervezetek, Budapest 2010.
69. GYULAVÁRI TAMÁS 2014a: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. 2014, Kézirat.
70. GYULAVÁRI TAMÁS 2014b: A gazdaságilag függő munkaviszony szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1. 1-25.p.
71. HÁRS ÁGNES: Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években. Közgazdasági Szemle, 2013. február. 224-250.p. illetve http://elorejelzes.mtakti.hu/_downloadoc.php?docid=66&mode=articles (2014. április 15.)
72. HERZOG-STEIN, ALEXANDER - HARTMUT SEIFERT: Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten. WSI – Diskussionspapier Nr. 169. 2010. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_169.pdf (2014. március 10.)

73. HESS, DORIS – PETRA KAPS – HUGH MOSLEY: Implementations- und Wirkungsanalyse der Personal-Service-Agentur. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung ,DIW Berlin, 2006/3. 9–31.p.
74. HEYES, JASON: Flexicurity, employment protection and the jobs crisis. *Work Employment & Society*. 2011/4. 642-657.p.
75. HEVENSTONE, DEBRA: Labor market inequality and atypical employment. Doctoral Thesis, 2008. <http://sm.psc.isr.umich.edu/debra/dissertation.pdf> (2014. július 31.)
76. HIJZEN, ALEXANDER - DANIELLE VENN: "The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 115, OECD Publishing. 2011. Elérhető: <http://dx.doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en> (2014. március 6.)
77. HORVÁTH ISTVÁN: Hazai kölcsönzés – európai szemmel. A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire. Habilitációs kézirat, Budapest, 2013.
78. HORVÁTH ZOLTÁN: Kézikönyv az Európai Unióról. HVG ORAC, Budapest, 2011.
79. HUDOMIET PÉTER – KÉZDI GÁBOR: Az aktív munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalatai. *Kormányzás, Közpénzügyek, Szabályozás*, III. (1) 2008. 3-37.p.
80. HYDE, ALAN: *Working in Silicon Valley: Economic and Legal Analysis of a High-velocity Labor Market*. M.E. Sharpe, 2003.
81. ILO 193. sz. ajánlás a szövetkezetek elősegítéséről
82. ILO: *Guide for the formulation of national employment policies / International Labour Office, Employment Policy Department*. - Geneva: ILO, 2012.

83. JAKAB NÓRA: A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajogi kérdései. PhD értekezés, Miskolc, 2011.
84. JURASZOVICH, BRIGITTE: Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Teilzeitarbeit und Teleheimarbeit. Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, Wien, 1999.
85. KÁDÁR ERIKA: Tranzitfoglalkoztatási programok (Kísérleti szakasz 1996-2005) PSIVET, 2006.
86. KAJTÁR EDIT: Pénzt vagy munkát? A versenytilalmi megállapodás szabályozása. Pécsi Munkajogi Közlemények 2013/II. 63-75.p.
87. KALLEBERG, ARNE L.: Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology, 2000 (Vol. 26.) 341-365.p.
88. KALLEBERG, ARNE L. – JEREMY REYNOLDS – PETER V. MARSDEN: Externalizing employment: Flexible staffing arrangements organizations. Social Science Research, 2003/4. 525-552.p.
89. KALLEBERG, ARNE L.: Nonstandard Employment Relations and Labour Market Inequality. Cross-national Patterns. In: Göran Therborn: Inequalities of the World. Verso, 2006. 136-162.p.
90. KAMP, LOTHAR: Telearbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen. Hans-Böckler Stiftung. Düsseldorf, 2000.
91. KANSIKAS, JUHA: Disguised Employment – The Nature of Forced Entrepreneurship. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 2007/2. 49-56.p.
92. KAPSALIS, CONSTANTINE – PIERRE TOURIGNY: Duration of Non-standard Employment. MPRA Paper No. 25795, 2004. Letölthető: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/25795/> (2014. március 18.)

93. KARDKOVÁCS KOLOS (szerk): Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVGORAC, Budapest, 2012.
94. KÁRTYÁS GÁBOR: Rugalmas foglalkoztatás vagy rabszolga kereskedelem? A munkaerő-kölcsönzés két arca. Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Második Konferenciája. Konferencia-kiadvány. Opuscula Szegediensia, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2008. 67-77.p.
95. KÁRTYÁS GÁBOR: Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről. Esély, 2010/4. 3-19.p.
96. KÁRTYÁS GÁBOR: Munkaerő-kölcsönzés az Európai Unióban és Magyarországon. PhD értekezés, Budapest, 2011.
97. KÁRTYÁS GÁBOR: Munkaerő-kölcsönzés az új Mt. alapján –I. rész. HR&Munkajog, Complex, 2012/11.
98. KÁRTYÁS GÁBOR: Az iskolaszövetkezeti munkaviszony helye a foglalkoztatási formák között. Pécsi Munkajogi Közlemények 2013/II. 77-89.p.
99. KÁRTYÁS GÁBOR: A munka díjazása. Munkajogi kiskönyvtár 3. Wolters Cluwer, 2014.
100. KASZÁS-KOREN ANDREA: Nők a munka világában. PhD értekezés, Nyugat-magyarországi Egyetem, Sopron, 2012.
101. KELEMEN MELINDA: A háztartási alkalmazottak foglalkoztatásának kérdései Magyarországon – a láthatatlan munkaerő. Esély, 2013/3. 1-24.p.
102. KENDERES GYÖRGY: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai. PhD értekezés, Miskolc, 2007.

103. KENDERES GYÖRGY - PRUGBERGER TAMÁS: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkavégzés új Mt. szerinti szabályozásának értékelése. *Gazdaság és Jog*, 2012/2. 21-24.p.
104. KÉZDI GÁBOR (szerk) Közelkép. Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálata. MTA Közgazdasáttudományi Intézet. 2011.
105. KISS GYÖRGY (szerk): Az Európai Unió munkajoga. Osiris, Budapest, 2001.
106. KISS GYÖRGY: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1. 1-14.p.
107. KONSZENZUS BUDAPEST: Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei. Kutatási zárótanulmány. 2011.
108. KÖLLŐ JÁNOS: A magyarországi foglalkoztatáspolitikai az Európai Unió kontextusában. *Fogyatékoságtudományi Tanulmányok* (szerk: Könczei György), ELTE, Budapest, 2009. <http://e-oktatas.barcsi.hu/extra/tudasbazis/digitkonyv/19.pdf> (2014. március 20.)
109. KÖLLŐ JÁNOS: A részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. In: FAZEKAS KÁROLY – SCHARLE ÁGOTA (szerk): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010.* Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet és az MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2010. 194-209.p.
110. KSH: A válság hatása a munkeső-piacra. 2010. Letölthető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiakra.pdf> (2014. február 24.)
111. KOCSIS MIKLÓS: A doktori képzés „kiskapui”. *Jogi szabályozás és jogalkalmazás Magyarországon. Felsőoktatási Műhely*, 2008/3. 101-110.p.

112. KOVÁCS SZABOLCS: A kikölcsönzés megszűnése mint felmondási indok – egy bírósági ítélet tükrében. HR&Munkajog, 2014/5. 27-28.p.
113. KRÉMER BALÁZS: A jóléti paradigmák változása. In: Csoba Judit – Czibere Ibolya (szerk): Tipikus munkaerő-piaci problémák – Atipikus megoldások. Debrecen, 2007. 27-47.p.
114. KUN ATTILA: Gazdasági racionalitás és munkajog: Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új Munka Törvénykönyve tükrében. Publicationes Universitatis Miskocinensis. Sectio Juridica et Politica. Tomus XXXI.2013. p. 397-416.
115. LAKY TERÉZ: Az atipikus foglalkozásokról. Struktúra Kiadó, Budapest, 2001. Letölthető: <http://people.mokk.bme.hu/~kornai/laky/Cikk/atipikus.pdf> (2014. március 16.)
116. LAZEAR, EDWARD P.: Job Security Provisions and Employment, Quarterly Journal of Economics, 1990/3. 699 – 726.p.
117. LENKOVICS BARNABÁS: Ember és tulajdon. Rendszerváltó gondolatok. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2013.
118. LIPTÁK KATALIN: Is atypical typical? – atypical employment in Central Eastern European countries. Journal for Employment and Economy in Central and Eastern Europe, 2011/1. http://www.emecon.eu/fileadmin/articles/1_2011/emecon%201_2011%20Liptak.pdf (2014. április 11.)
119. LIPTÁK KATALIN: A globalizáció hatása a regionális munkaerőpiacokra – kiegyenlítődés vagy leszakadás? PhD értekezés, Miskolc, 2013.
120. MARIN, ENRIQUE: Precarious work: An international problem. International Journal of Labour Research, 2013/1. 153-168.p.

121. MARTINO, VITTORIO DI – LINDA WIRTH: Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 1990/5. 529-554.p.
122. MCCARTHY, MAUREEN E. – GAIL S. ROSENBERG: Introduction In *Work Sharing: Case Studies*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1981. pp. 1-14. http://research.upjohn.org/up_bookchapters/147 (2014. április 1.)
123. MCLAUGHLIN, ETHIENE (szerk): *Understanding Unemployment: New Perspectives on Active Labour Market Policies*. Psychology Press, 1992.
124. MÉSZÁROS ETELKA: Atipikus munkaviszonyok Magyarországon és Európában. Interjú dr. Bankó Zoltánnal. *HR&Munkajog*, 2014/5. 32-34.p.
125. MOLDICZ ISTVÁN CSABA: *Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája és a közösségi politikák közötti kapcsolódások*. PhD értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest, 2006.
126. MOLNÁR GÁBOR MIKLÓS: *Az adócsalás*. Doktori értekezés, Pécs, 2011.
127. MURRAY, JILL: *International Trends in the Legal Regulation of Work and Family Life*. Latrobe Law School Legal Studies Research Paper Series No. 2008-06. Letölthető: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1099526> (2014. március 16.)
128. MÜCKENBERGER, ULRICH: *Krise des Normalarbeitsverhältnisses*. *Zeitschrift für Sozialreform*, 1985/8. 415-457.p.
129. MÜCKENBERGER, ULRICH: *Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“*. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1989/4. 211-223.p.

130. NAV: Tájékoztató a szociális szervezetek foglalkoztatási lehetőségeinek szélesítésével összefüggő egyes kérdésekről. 2013. július 12. http://www.nav.gov.hu/nav/ado/egyebkot/tajekoztatas_20130603.html
131. NÉMETH LÁSZLÓ: Mi a szociális szervezet? Tájékoztató, Szociális Szervezetek Országos Szövetsége, 2013. július. <http://szoszov.hu/nemeth-laszlo-mi-a-szocialis-szovetkezet> (2013. december 4.)
132. NOCHTA TIBOR: A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének mércéjéről és irányairól az új Ptk. alapján. *Gazdaság és Jog*, 2013/6. 3-8.p.
133. OECD: Changing world of work. In: Trends Shaping Education, 2010. OECD Publishing.
134. OECD: Employment Outlook, 2013. OECD Publishing.
135. OGURA, KAZUYA: International comparison of atypical employment: Differing concepts and realities in industrialised countries. *Japan Labour Review*, 2005 (2) 5-49.p.
136. OLMSTED, BARNEY: Job sharing: an emerging work-style. *International Labour Review*, 1979/3. 283.p.
137. OTTEN, AUGUST WILHELM: Heimarbeitsrecht: Kommentar zum HAG, zu heimarbeitsrelevanten Normen und Erläuterungen zur Teleheimarbeit. Köln: Universitätsverlag, 2008. p.422.
138. ÖRDÖG ZITA: Állami cégek, vezetői bérek. Budapesti Corvinus Egyetem, Tudományos Diákköri Dolgozat, 2010. március. http://publikaciok.lib.uni-corvinus.hu/publikus/tdk/OZ_20100329212109.pdf (2014. május 7.)
139. PACELLI, LIA et al: Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, Office for Official Publications of the European

Communities 2008.

140. PÁL LAJOS: A vezető foglalkoztatásának szabályai. HVG-ORAC, Budapest, 2007.
141. PAPP TEKLA: Atipikus szerződések. Palatia, Szeged, 2004.
142. PETHEŐ ATTILA ISTVÁN et al: A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében. Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft, Budapest, 2010.
143. PRUGBERGER TAMÁS: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex, Budapest, 2006.
144. PRUGBERGER TAMÁS – KENDERES GYÖRGY: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 2009/2. 30-53.p.
145. PRUGBERGER TAMÁS: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Novotni, Miskolc, 2013.
146. RÁCZ ZOLTÁN: Az alkalmi munkavállalás új szabályainak kritikai elemzése. Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXVIII. (2010) 463-470.p.
147. RÁCZ ZOLTÁN: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok. Jogi Iránytű, 2011/4.
148. ROMÁN RÓBERT: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó jogi szabályozás változásai az új Munka Törvénykönyvében. In: Miskolci Egyetem ÁJK Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája (szerk.) Collegium Doctorum Konferencia. Miskolc, 2012. április 19.

149. ROWE, ELIZABETH A.: When Trade Secrets Become Shackles: Fairness and The Inevitable Disclosure Doctrine. *Tulane Journal of Technology & Intellectual Property*, Vol. 7, 2005. 1-99.p.
150. RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: A vezető állású munkavállalók versenytilalmi megállapodásáról. *Munkaügyi Szemle* 2009/4. 43-46.p.
151. SANDOR ESZTER: European Company Survey 2009 – Part-time work in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011.
152. SÁRKÖZY TAMÁS: A gazdasági társaságok vezetési rendszeréről. *Gazdaság és Jog*, 2010/7-8. 3-10.p.
153. SCHARLE ÁGOTA: Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 2000. március, 250-274.p.
154. SCHÄFER, HANS- BERNDT – CARL OTT: *Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Zivilrechts*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012.
155. SCHMEIßER, CLAUDIA: Die Arbeitswelt des Drittes Sektors. Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen. WZB Discussion Paper SP V 2013-302.
156. SCHMID, GÜNTER (2010A): The Future of Employment Relations: Goodbye ‘Flexicurity’ – Welcome Back Transitional Labour Markets? Amsterdam, University of Amsterdam, AIAS Working Paper 10-106. 2010.
157. SCHMID, GÜNTHER (2010B): Non-Standard Employment and Labour Force Participation: A Comparative View of the Recent Development in Europe. IZA Discussion Paper No. 5087. 2010. július.
158. SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS–FAZEKAS MIHÁLY–MAKÓ ÁGNES: Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói

interjúk és egy kérdőíves munkavállalói felmérés tükrében. In: Semjén András – Tóth István János: Rejtett gazdaság. MTA KTI, Budapest, 2009.

159. SERES ANTAL: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmányok MT-DP 2010/10.
160. SERES ANTAL: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. Közgazdasági Szemle, 2011. április 351-367.p.
161. SIPOSNÉ BÍRÓ NOÉMI: A foglalkoztatáspolitikai értelmezése, eszközrendszere és történeti háttere az Európai Unióban. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk.): Liber Amicorum – Studia Ida Hágelmeyer Dedicata, Budapest, 2005, ELTE Bibliotheca Iuridicata 196-215.p.
162. SZABÓ ANDREA: A közfoglalkoztatás a gazdasági ciklusok kontextusában. PhD értekezés. Debrecen, 2013.
163. SZABÓ KATALIN: A munkaviszonyok fellazulása. Paradigmaváltás a munka világában az információtechnológiák hatására. Információs Társadalom 2003/1. szám, 75-95.p.
164. SZABÓ KATALIN – NÉGYESI ÁRON: Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. Közgazdasági Szemle, LI. évf., 2004. január. 46–65. p.
165. SZALAI ÁKOS: A magyar szerződési jog gazdasági elemzése. L'Harmattan, Budapest, 2013. Elektronikusan elérhető: http://www.lawecon-hu.org/images/PTK-konf/Szalai_-_A_magyar_szerzodesi_jog_gazdasagi_elemezese.pdf (2014. április 12.)
166. SZALAI LÁSZLÓ: A rugalmas foglalkoztatás és a távmunka kézikönyve. 2009. <http://tavmunkacentrum.bmik.hu/pages/getfile.aspx?id=D4D1A10F-694E-4C84-BAE3-1A0C278C9411> (2014. április 2.)

167. SZÉKELY-DOBY ANDRÁS: Az amerikai transznacionális társaságok és az új gazdaság. PhD értekezés, Budapest, 2003.
168. SZÉKELY ÉVA (szerk): Alternatív munkaerőpiaci projektek módszertani kiadványa. OFA, 2010.
169. TÓTH J. ZOLTÁN: Richard Posner és a gazdasági jogelmélet. Jogelméleti Szemle, 2004. <http://jesz.ajk.elte.hu/toth17.html>
170. TÖRŐ EMESE: A köz- és versenyszférában megvalósuló vezetői jogállás kritikai elemzése. PhD értekezés. Debrecen, 2005.
171. TÖRÖK TAMÁS: A szerződésen kívüli károkozás szervezeti jogi vetülete: az intézményes felelősségátvitel. Gazdaság és Jog, 2013/7. 14-20.p.
172. TUCKER, DEBORAH: 'Precarious' Non-Standard Employment – A Review of the Literature. Új-Zélandi Munkaügyi Minisztérium, 2002. December. Letölthető: <http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf> (2014. március 10.)
173. VÉKÁS LAJOS: Új irányok a magánjogtudományban. Magyar Tudomány, 2007/12. 1563.p.
174. VERES GÁBOR: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási lehetőségei. Humánpolitikai Szemle, 2012. december 44-52.p.
175. VOSZKA ÉVA: Állami tulajdonlás: Elvi indokok és gyakorlati dilemmák. Közgazdasági Szemle, 2005/1. 1-23.p.
176. DE VRIES, ROBERT M – MAARTEN H. J. WOLBERS: Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands. Work, Employment & Society. 2005/19. 503-525.p.
177. VUKOVICH GABRIELLA: Flexicurity. Rugalmasság és biztonság a munkaerő-piacon. Nonprofit Monitor, 2009/2. 18-37.p.

178. WANK, ROLF: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees. The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2004.
http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_wank2.pdf
(2014. április 16.)
179. WIELERS, RUDI – MARIA MÜNDELERLEIN – FERRY KOSTER: Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison. European Sociological Review, Oxford University Press, 2013. jct023.
180. WIESNER, RYAN M.: A State-By-State Analysis of Inevitable Disclosure: A Need for Uniformity and a Workable Standard, 16 Intellectual PropertyL. Rev. 211 (2012). Letölthető: <http://scholarship.law.marquette.edu/iplr/vol16/iss1/2>
181. WINKER, GABRIELE: Alternierende Telearbeit – Chance zur Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche. Ergonomia Verlag, Stuttgart, 2003.
182. ZEMPLÉNYI ADRIENNE (szerk): A Munka méltósága projekt. Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, Budapest, 2013.