

Rendhagyó recenzió Bankó Zoltán atipikus munkaszerződésekről írt művéről

Bankó Zoltánnak „Az atipikus munkajogviszonyokról” szóló műve a Dialóg Campus-PTE ÁJK közös kiadásában 2010 kora őszén jelent meg. A szerző e munkájában öt olyan munkajogviszonyt dolgoz fel, amely eltér a hagyományos munkajogviszonytól. Ez az öt atipikus jellegű munkajogviszony a részmunkaidőben történő munkavégzés, a határozott időre kötött munkaszerződés, a munkaerő-kölcsönzés, a távmunka és az önfoglalkoztatás. A szerző alapvetően kitűnő rendszerezésű könyvének első részében valamilyen nyínek az általános dogmatikai jegyeit, a velük kapcsolatos munkaügyi, gazdasági és szociális problémáit mélyrehatóan és helytállóan taglalja, majd pedig a második részben mindegyik szerződést külön-külön elemzi. A jogászai rendszerezést követve, ebből kifolyólag a könyvnek ez az érdemi része egy általános és egy különös részt foglal magába. A könyv harmadik része tartalmazza a leszűrhető következtetéseket, az összegeztést. Itt azonban a rendszerben némi törést, következtelenséget látok, mégpedig amiatt, hogy a szerző az összegező részben tárgyalja és analizálja az önfoglalkoztatást, nem pedig a többi atipikus szerződést magában foglaló különös részben. Lehet, hogy a szerzőt ebben az az elméleti megfontolás vezette, hogy az önfoglalkoztatás bár a munkajogviszonyhoz tartalmilag nagyon hasonlít, formailag még sem az. Erre a kérdésre még majd vissza fogok térni.

Még a könyv rendszeréhez kapcsolódva annyit, hogy az első részben a szerző az atipikus munkajogviszonyok dogmatikai alapkérdéseit három fejezetben tárgyalja. Az első fejezet az atipikus szerződésekkel összefüggő gazdasági célok, azaz a hatékony és rugalmas munkavégzést a munkavállalói biztonsággal és szociális szempontokkal való összeegyeztetésének lehetőségeivel, valamint a kiegyenlítési törekvések ellenére fennálló munkavállalói védelem csökkenésével foglalkozik. A második fejezetben a szerző az atipikus munkajogviszony fogalmát elemzi, összevetve a tipikus munkajogviszony fogalmi jegyeivel, ahol kimutatja, hogy még nem alakult ki egy egységes fogalmi rendszer. Ennek a résznek a harmadik fejezete végül azzal foglalkozik, hogy mennyiben érvényesülnek a tipikus munkajogviszony munkavállalót védő minimál-standardjai és hogy a rugalmasság, valamint a hatékonyság érdekében melyeket kell leépíteni ezekből, ugyanakkor a munkavállalói biztonság érdekében milyeneket szükséges beiktatni. Ebből az aspektusból elemzi a szerző e fejezetben az EU, valamint Magyarország e jogintézményi kört érintő normaalkotását.

A könyv második része az egyes atipikus munkajogviszonyokat négy fejezetben tárgyalja a fentebb már említett sorrendben, míg az ötödik az „összegeztés” címet viseli, ahol az első alcímben a szerző a később eszébe jutott gondolatait vázolja fel arról, hogy mi tipikus és mi nem. Az itt kifejtettek nagyon értékes gondolatok, de jobb lett volna, ha mindezzel az első részt egészítette volna ki. „Az önfoglalkoztatók jogállásáról” szóló második alcímet kellett volna ötödik fejezettel előléptetni, a „záró gondolatokat” és az „összefoglalást” pedig „összegeztés” címen egy harmadik részben elhelyezni. E rendszerezésembeli szépséghiba azonban nem von le semmit a mű értékéből, ami nagyon is tartalmas. Még csak annyi kívánko-

zik ide, hogy a szerző az egyes atipikus munkajogviszonyokat a reájuk vonatkozó fejezetekben nagyon áttekinthető rendszert követve tárgyalja. Először mindegyiknek bemutatja a kialakulásának társadalomgazdasági körülményeit, majd a bemutatás és a fogalomalkotás szempontjából járja körül a kérdéses jogintézményt. Ezt követi annak ismertetése, hogy az adott intézményt miként alkalmazzák az EU régi tagállamai. A következő alcím szól a vonatkozó uniós normaalkotás, vagyis az adott atipikus munkajogviszonyra érvényes irányelv elemzéséről, végül pedig mindezek fényében a szerző kritikai élel és az előzőekkel összevetve mutatja be a magyar jogalkotási és jogalkalmazási helyzetet.

Eddig tartott a rövid könyvismertetés, vagyis a recenzió. A továbbiakban áttérek a könyv megbeszélésére, a Németországban oly divatos „Buchbesprechung”-ra, amely a II. világháború előtti magyar jogirodalomban szintén ismert volt, és amit Pap Tibor pécsi polgári jogprofesszor, a Jogtudományi Közöny hajdani szerkesztője, majd főszerkesztője ugyancsak hiányolt. Most megkísérlem ezt a műfajt feléleszteni, amihez Bankó Zoltán kitűnő műve jó lehetőséget és alkalmat szolgáltat. A mű magas színvonala ugyanis gondolatokat ébreszt az elmélyült olvasóban.

A szerző az első rész első fejezetében történeti síkon bemutatja, hogy miként vált ki a munkajog a XX. század elejére a polgári jogból, amiben jelentős szerepe volt a munkavállalói érdekvédelem, a kollektív munkajog kialakulásának és annak, hogy a kollektív munkajogi érdekérvényesítés hatására az individuális munkajogviszonyban fokozatosan megjelentek a munkavállalók érdekeit védő minimál-standardok. E kötelezően érvényesítendő minimál-standardok az eredetileg teljesen polgári jogi jellegüként kezelt munkaszerződés diszpozitivitását a jóléti állam, a szociális piac korszakára relatív kogenssé alakította át. Szerintem azonban ez a körülmény nem választotta el élesen a munkajogot a magánjogtól, miként ezt főleg a német jogirodalom alapján nálunk is sokan állítják. Ezen az alapon azt is lehetne mondani, hogy ugyanígy kiválik a polgári jogból a fogyasztóvédelemmel kapcsolatos kötelmi jog, ide értve valamennyi fogyasztói szerződést is. Ugyanis a fogyasztói szerződéseknél az adott szolgáltatási területtel iparszerűen foglalkozó szolgáltatónak ki van szolgáltatva a laikus ügyfél éppen úgy, mint a munkaszerződés esetében, ill. a munkajogviszonyban a munkavállaló a munkáltatónak. Ezért a fogyasztói szerződéseknél is a polgári törvénykönyvek – így a magyar is – a fogyasztó javára kötelező védelmi szabályokat állít fel, a jogi rendezés diszpozitivitását csökkentve. Nem véletlen, hogy a nemzetközi jogirodalomban, de nálunk is, egyre markánsabbá válik az a nézet, amely a munkaszerződést a fogyasztói szerződések körébe utalja. Sőt, ahogy ez Bankó fejtegetéseiből is kitűnik, az atipikus munkajogviszonyokon keresztül van egy bizonyos visszaközeledés a polgári joghoz. Erre utal a „menekülés a munkajogból” elnevezésű irányzat, amelyet a szerző az értekezés e részében szépen bemutat. A menekülés a munkajogból a polgári jogba és ezzel összefüggésben a dereguláció, vagyis a munkavállalói érdekeket védő hagyományos előírások leépítése a munkáltatók érdeke. Ez részben be is következik. Ugyanakkor a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteiken keresztül másfajta védelmi szabályok megalkotását kényszerítik ki. Vagyis a minimál-standardok átrendeződnek, de nem tűnnek el.

Bankó Zoltán monográfiájának eme általános elméleti fejezetében a minimál-standardok eme „átrendeződésével” kapcsolatban utal arra, hogy a munkavállaló az atipikuskénti foglalkoztatás esetén is munkaviszonyban marad, azonban a tipikushoz viszonyítva kedvezőtlenebb jogállással. Ez teljesen igaz. Azonban az új védő előírások, minimál-standardok jelentős mértékben tompítják e hatásokat. Mindegyik atipikus munkajogviszonyra vonatkozó irányelvi előírások kimondják, hogy az atipikus munkavállalót a tipikussal egyenlő bánásmód illeti meg a foglalkoztatás során, ami a bérezésre, az egyéb jellegű anyagi és szociális juttatásokra, a pihenőidőre és a szabadságra, valamint a munkavégzés egyéb körülményeire egyaránt vonatkozik. Ezen kívül a státuszbizonytalanságot valamennyire enyhítendő, valamennyi atipikus munkaviszonynál érvényesül irányelvi szinten az a munkáltatói kötelezettség, hogyha tipikus munkaviszonyhoz tartozó állás ürül meg, az atipikus munkavállalókat erről értesíteni köteles, kiknek pályázatát azonos feltételek megléte esetén a külső pályázókkal szemben előnyben kell részesíteni. Ezek a szabályok teljes mértékben vonatkoznak az önfoglalkoztatóra is. Jól lehet, Bankó nem egészen így látja. Ő ugyanis a kérdést a 86/613/EGK irányelv vetületében nézi, és ebből a szempontból teljesen igaza van. Éppen ezért a „Selbständige”, a „self-employed” jelleget domborítja ki. Ugyanakkor az egyes régi EU-tagállamok jogi szabályozása és gyakorlata tartalmilag munkaviszony jellegűvé alakítja a formailag tartós vállalkozásként vagy megbízásként kezelen-dő e jogviszonyt. Németországban a BAG kimondta, hogy az önfoglalkoztató lényegében „Scheinarbeiter” és ezért az individuális és a kollektív munkajog valamennyi munkavállalót védő szabálya érvényes rájuk is. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy az önfoglalkoztató a munkahelyi szakszervezeti és üzemi tanácsi választáson aktív és passzív választójoggal rendelkezik, a kollektív szerződés, valamint az üzemi megállapodás rája is vonatkozik és az ő érdekeit is védi.² Hollandiában a munkajogi vitákat tárgyaló kantonbírák állásfoglalása az individuális munkajog tekintetében kezeli hasonlóan a freelancert.³ Franciaországban pedig a Code du travail – miként erre Bankó is utal – bizonyos tevékenységi formákban, ill. munkakörökben alkalmazott önfoglalkoztatókra a Code du travail valamennyi szabályát alkalmazni rendeli. Más, a Code du travail-ben szintén nevesített munkaköröknél a munkaviszonyra vonatkozó olyan alapvető előírásokat kell betartani, amelyeket a Code du travail a munkaszerződéssel kapcsolatos tájékoztatásra, a munkaidőre, a pihenőidőre, a fizetett szabadságra, a minimálbérre, a felmondásra, beleértve a felmondási időt és a végkielégítést is, előír.⁴ A francia jog hatására hasonló gyakorlatot folytat Belgium és Luxemburg is. A kontinentális európai uniós régi tagállamokban ennél fogva a különbség csak annyi, hogy önfoglalkoztatás esetén a vállalkozási, megbízási jogviszonyból csak annyi érvényesül, hogy az önfoglalkoztató társadalombiztosítási járulékfizetéséhez nem járul hozzá a munkáltató. Mindezt figyelembe véve, a régi, kontinentális európai tagállamokban nem kiszolgáltatót a foglalkoztatónak az önfoglalkoztató és az önfoglalkoztatónak Bankó

² Witner, Michael, *Arbeits- und Sozialverordnung: Ausgewählte und eingeleitete Gesetze*, Bund Verlag, 1999, 809-811.

³ Somogyi Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás. A kényszervállalkozás elkerülésének a lehetősége a holland megoldás alapján. A freelancer intézménye, *Magyar Jog*, 2006/4. sz. 237-258.

⁴ A francia jogban a Droit du travail következő szakaszai alapján az 1. csoporthoz tartoznak az üzletkötők (Art. L. 751-1. etc.), az újságírók (761-1. etc.), a művészek (762-1.), a manökenek (763-1.), a 2. csoporthoz tartoznak a házi bedolgozók (771-1. etc.), a házmesterek (771-1. etc.), a háztartási alkalmazottak (772-1), a babysitterek (773-1. etc.), a ruhatárosok és a programeladók (781-1), a kereskedelmi üzletvezetők (761-782).

által is helyesen felfogott köztes jogállása csak formailag lép túl a munkajog keretein, tartalmilag viszont e keretekbe belép (25-28. o.).

A szerző helytállóan utal arra, hogy az általa is felhozott, részemről viszont kidomborított új minimál-standardok nem teljes, hanem csak részvédelmet biztosítanak az ilyen formákban munkát végzők számára. Helytállóan mutatja ki, hogy a feketemunka, mint abszolút jogellenes, lényegében atipikus foglalkoztatásnál a foglalkoztatott semmilyen védelemben nem részesül a bejelentés és a nyilvántartás hiánya folytán. Innen viszont tovább lehet lépni és el lehet jutni a sűrű foglalkoztatáshoz, amelynek tipikus esete, hogy a munkavállaló csak részmunkaidőre van munkavállalóként felvéve, míg a munkaidő másik részében vagy önfoglalkoztatónak álcázva, tartalmilag azonban munkaviszonyban vagy pedig feketén, bejelentés nélkül végzi a munkáját. Ha pedig már itt vagyunk, felvetődhet az atipikus munkaviszonyok körének szélesebb nézőpontja is. Atipikus munkaviszonyként lehet kezelni ugyanis a haszonbérleti szerződésnél az ún. feles-bérletet, valamint a részesművelést is, amelyet az ILO felfogása szerint a természetbeni bérezés palástolása miatt kötnek a felek, továbbá ide vehető még az alkalmi munkavállalás, a tagsági munkavégzés az egyes gazdasági társaságoknál, így a gazdasági munkaközösségek, a közkereseti, a betéti társaságok, a Kft-ék és a szövetkezetek személyes tagi közreműködéseként végzett munkát, a családi tagi bedolgozást, valamint a mezőgazdasági kolóniák csoportos munkavégzését is. Jogdogmatikailag e foglalkoztatások valamennyi formája eltér a tipikus munkaviszonyban történő foglalkoztatástól és még a tagi munkavégzést is ide értve, valamennyinél a vállalkozási jelleg érvényesül. Emellett a foglalkoztató szempontjából ezeknél a foglalkoztatási módokatknál is a rugalmasság, a foglalkoztatott oldaláról pedig a keresethez jutás lehetősége jelenik meg. Ezek a munkavégzési, ill. foglalkoztatási formák is feldolgozhatók lettek volna a szerző könyvében, bár ez esetben terjedelme a kétszeresére nőtt volna. Annak ellenére, hogy az általam itt megemlített atipikus foglalkoztatási formák és a szerző által feldolgozottak között sok a strukturális, pontosabban lényegi hasonlóság, a szerző szűkítése azonban mégsem önkényes. Ő ugyanis a szerint szelektált, hogy mely formák kerültek az uniós szabályozás vonzáskörébe és melyik nem. Így ez a szelektálás, leszűkítés elfogadható. Még az sem okoz e téren zavart, hogy a házi bedolgozás, a „homework”, ill. a „Hausarbeit” szerkezetében teljesen egyezik a távmunkával (telework, Telearbeit), azonban a házi bedolgozást ma már teljesen vállalkozási formában végzik, ahol sem a munkaviszony, sem az önfoglalkoztatás nem kerül a képbe.

A szerző külön alcímben foglalkozik a rugalmasság és a biztonság fogalompár viszonyával olyan szempontból, hogy e fogalompáros egymással feloldhatatlan ellentétben áll-e vagy reális célkitűzésként összhangba hozható-e egymással? Bankó Zoltán helytállóan mutat rá ezzel kapcsolatban arra – amit a fentiekben én is megerősítettem –, hogy mind az uniós, mind a kontinentális nyugat-európai tagállami, mind pedig a magyar jogi szabályozás „egyaránt szolgálja a munkaerőpiac rugalmasságát, és a munkavállalók biztonságát” (12. o.). Hogy ez az egyensúly a jogi szabályozás terén megvalósult, jelentős szerepet játszott a szakszervezetek európai és tagállami szövetségi rendszere, ami támogatást kapott az ILO, valamint Németországban a Friedrich Ebert, valamint az Otto Brenner Stiftung részéről. E két alapítvány ugyanis a közép-kelet-európai posztkommun-

nista országokban a „flexicurity” összhangba hozatalának a lehetőségeiről konferenciákat szervezett. E szervezeteknek minden valószínűség szerint jelentős szerepük volt abban, hogy a „menekülés a munkajobból” c. Zell-am See-i konferencián és azt követően a munkajogi jogalkotás e két célkitűzés összhangba hozatala irányában alakult.⁵ Itt viszont lenne egy megjegyzésem, mégpedig az, hogy a flexicurity nemcsak azokat a munkajogi intézményeket alakította át, amelyeket a szerző a könyvében feldolgoz, hanem bizonyos területeken a munkajog egész rendszerére is kihatott és kihat jelenleg is. Ez követhető nyomon a munkaidő rugalmasítását megvalósító munkaidőkeret, uniós terminológiával élve a „referencia időszak” intézményének a munkajogba történt beépítésénél, ami lehetővé teszi, hogy a munkaidőt egy bizonyos időszakon belül átalányként lehet szemlélni és csak arra kell ügyelni, hogy a törvényes napi munkaidő a kérdéses időszak napokra, illetve hetekre történő elosztása terén ne lépje túl a napi, ill. a heti törvényes munkaidőt. Ez a rendkívüli munkavégzés után járó pótlék megállapítására és kifizetésére is kihat. Szerintem a munkaidőkeret intézményének a bevezetésével mind a munkáltató, mind a munkavállaló jól járt. A referencia időszak, azaz a munkaidőkeret alkalmazása ma már szinte általánosságban érvényesül. Így teljesen helytálló a szerzőnek az az észrevétele, hogy az „atipikus lett a tipikus” a foglalkoztatás sok területén (54. o.). Bár a szerző a referencia időszakot, vagyis a munkaidőkeretet mint a „flexicurity” egyik formáját nem nevesíti, azonban mintegy „látenszen” az atipikus formák „tág megközelítési lehetőségeként” elvi szinten érinti, amikor arról szól, hogy „a legtágabb megközelítés az atipikus foglalkoztatás címszó alatt igen sok, a tradicionális, általános megközelítéshez képest lényegesen több jelenséget foglal össze.”(55.o.)

A monográfia első részét érintve utolsóként az atipikus foglalkoztatási formák csoportosítását szemeltem ki. Az atipikus foglalkoztatási formák csoportosításának egyik variációjaként a szerző ismerteti a két csoportos megoldást, ahol az egyikbe azok a formációk tartoznak, amelyek a rugalmasítást szolgálják, míg a másikba, amelyek a hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra kerülésének az esélyeit javítják. E csoportosításnak szerintem az az előnye, hogy az atipikus foglalkoztatási formáknak több fajtáját átfogja, hátránya viszont, hogy túl laza, és több foglalkoztatási forma mind a két csoportba besorolható. Jogdogmatikailag viszont teljesen korrekt az a megközelítés, amely azokat tartja tipikusoknak, amelyek a „tradicionálistól” egyrészt csekélyebb jelentőségűek, vagy a munkaidő szokásostól eltérő mivolta miatt, másrészt pedig a sajátos jogi és gazdasági státusz, valamint a munkavégzés sajátos formája miatt eltérnek a hagyományos függő munkát jelentő munkajogviszonytól”. Az atipikus foglalkoztatási formáknak a hármas fő csoportba történő rendezését, úgy mint a munkaerő-kölcsönzést magába foglaló három alanyúság, a tipikustól a munkaidő és/vagy a munkaviszony időtartama alapján eltérőkénti kezelés (részmunkaidős és meghatározott időtartamra, ill. munkára szóló munkajogviszony), valamint a joggal össze nem egyeztethető „bizonytalan” munkák szerinti csoportosítást azért tartom hiányosnak, mert nem fogja át a távmunkát, a házi bedolgozást, az önfoglalkoztatást, valamint a menedzserszerződést. Ezzel szemben az atipikus foglalkoztatásoknak bár hiányos, hatos csoportosítását néhány formával kiegészítve, megfelelő-

⁵ Prugberger Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban, *Valóság* 2008/2. sz. 43-44.

nek ítélem. Ezt figyelembe véve a következőképpen csoportosítanék: részmunkaidős foglalkoztatás, nem határozatlan időre történő foglalkoztatás, munkaidő variációkkal történő foglalkoztatás, amelynek egyik formája a német munkajogban ismert KAPOWAZ, az önfoglalkoztatás, a távmunka, ill. vállalkozássá válása miatt a jelentőségét teljesen elvesztett homeworking, a munkaerő-kölcsönzés, a nem függő, azaz kötetlen munkavégzés, az egyéni és csoportvállalkozási jellegű átalány elszámolásos jellegű munkaviszony, a gazdasági társasági tagsági munkavégzés, a családtagi munka, valamint a képzéssel kombinált tanulói és közhasznú munkavégzés.

Bankó Zoltánnak az atipikus formák csoportosításával kapcsolatos fejtegetései engem is ezzel a kérdéssel összefüggő felfogásom újragondolására készítetnek. Az „Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog,” című könyvemben a részmunkaidőre, a határozott időtartamra, valamint a meghatározott munka elvégzésére szóló munkajogviszonyt, mint a rendes munkajogviszony egyik speciális alakzatát említem meg abból kiindulva, hogy dogmatikailag nem látok különbséget ezek tipikus és atipikus variációja között.⁶ Ugyanakkor elfogadva azt a realitást, amire Bankó is felhívja a figyelmet, és ami miatt irányelvek kiadásával az EU is foglalkozik, hogy az ilyen formában dolgozókat munkaszociológiailag a rendes munkaviszonyhoz képest másként, hátrányos jelleggel kezeli mind a munkáltató, mind a rendes munkaviszonyban állók munkakollektívája. Könyvemben én az atipikus foglalkoztatási formákat a tipikustól való jogdogmatikai eltérés, valamint a bennük megtalálható vállalkozási tartalom alapján csoportosítottam. Utóbbi szempontból nézve azonban mégis hiányos, mivel az önfoglalkoztatással én sem tudtam mit kezdeni és azt mint a rendes munkaviszonyt visszaélészerűen palástoló szerződést fogtam fel, amelyet kényszervállalkozási jellege miatt tipikus munkajogviszonyként szükséges elbírálni.⁷ E téren én néztem a kérdést munkaszociológiailag. Ugyanakkor Bankó könyvének olvasása teljesen meggyőzött engem abban, hogy e dogmatikai kérdést is e jogviszony önállóvá válásához vezetve is vizsgálni kell. Lezárva a csoportosítás problémakörét, idézem a szerzőt, ki szerint „az egyes nemzeti jogok vizsgálata során szükség van a rendszerezésre” (57.o.). E követelménynek megfelelően Kiss György alapulvételével az atipikus foglalkoztatási formákat a magyar tételes jogból leszűrve három főcsoportba sorolja, úgy mint határozott időtartamú és részmunkaidős foglalkoztatás támogatás nélkül vagy korlátozott támogatással, támogatást élvező atipikus foglalkoztatások, valamint a munkajog rendszerét áttörni képes foglalkoztatási módszerek.⁸ Megítélésem szerint a csoportosításnak ez a felfogása jogelméletileg teljesen korrekt, azonban túl absztrakt, amit jogági szinten konkretizálni szükséges.

Áttérve a könyv második részére, a szerző a részmunkaidős munkajogviszonyt könyvének 84. oldalán akként határozza meg, hogy az a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési kötelezettséggel járó munkajogviszony. Jogdogmatikailag tehát ő sem lát külön-

⁶ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog*, Complex Kiadó, Budapest, 2006. XX. Fejezet (Vállalkozási és megbízási jellegű munkaviszonyok) 483-516.

⁷ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, XII. fejezet (Munkaviszony létesítése-munkaszerződés) 3. pont (A munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozási-megbízási szerződés) 290.

⁸ Kiss György, *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2006. 16.§

séget a teljes és a részmunkaidős munkajogviszony között. Mégis a részmunkaidős jogviszonyt mind az EU, mind pedig hatására az az angol jog is, amely hozzám hasonlóan és az előbbiből kitűnve, jogdogmatikailag Bankóhoz is hasonlóan nem látott különbséget a teljes és a részmunkaidős jogviszony között, a tipikus teljes munkaidőhöz kötött munkajogviszonytól elkülönítve állítja reflektorfénybe munkaszociológiai okok miatt. A munkáltatók ugyanis általános jelleggel hátrányosabban kezelték a részmunkaidőben dolgozókat, csökkentett órabért megállapítva és az egyéb juttatásokból való teljes vagy részleges kizárással. Ezt a munkáltatók azzal indokolták, hogy így kívánták ösztönözni a munkavállalókat arra, hogy teljes munkaidőre szerződjenek. Tény, hogy a munkaidő tördelésével kapcsolatos váltás és a nyilvántartás ily módon komplikáltabb, a leállás és az egyiknek a váltásnál történő leállása, a másikkal pedig a beállása munkafolyamatot megszakító és esetleg hatékonyságot rontó tényező. Ugyanakkor pozitívuma is van, mert a rövidebb idő alatt nem lanyhul a figyelem és nem jelentkeznek a fáradtság jelei és ezáltal kisebb a károkozási kockázat is. Ugyanakkor a részmunkaidős foglalkoztatásnak család egybentartó, hatékonyabb gyermeknevelési szempontból is komoly jelentősége van, közvetve pedig a születések számának emelkedését is előmozdítja, ami nemcsak Magyarországon, hanem egész Európa számára fontos, a társadalom elöregedése és ezáltal az európai társadalombiztosítási rendszerek összeomlásának veszélye miatt. Komoly probléma ezért mind Magyarországon, mind a többi volt posztkommunista közép-kelet-európai államban, hogy nemcsak a helyi munkáltatók, hanem azok a nyugat-európai uniós államokból ide betelepült cégek is elzárkóznak kisgyermekes anyák részmunkaidős foglalkoztatásától, amelyek hazai telephelyükön a részmunkaidős foglalkoztatástól nem zárkóznak el. A részmunkaidős foglalkoztatás ezen kívül társadalmilag a csökkent munkaképességűek, valamint a hozzátartozói ápolásra kényszerülők szempontjából is jelentős. Ezért sokkal többről van itt szó, mint a munkaerők egy meghatározott csoportját érintő indirekt diszkriminációról. Több irányú társadalmi érdek fűződik minél szélesebb elterjedéséhez. Ezért indokolt lenne, ha a magyar állam a támogatások odaítélésénél – pl. amit a Széchenyi terv keretében végez – figyelembe venné azt, hogy melyik cég alkalmaz társadalmilag előnyös részmunkaidős foglalkoztatást. Nem véletlen, hogy innen indult el – az önfoglalkoztatás kivételével – az atipikus foglalkoztatási formák irányelvi rendezése.

A határozott időre és a meghatározott munka elvégzésére irányuló munkajogviszony ahogy Bankó a monográfia első részében, de itt is utal rá, a szociális piacgazdaság fokozatos háttérbe kerülésével került ismét előtérbe. Itt azonban nem egy új keletű és általánosan érvényesülő jelenségről van szó, hanem arról, hogy a jóléti állam előtti helyzet jelenik meg ismét, vagyis az, hogy az alacsonyabb képzettségű, illetve képesítésű munkavállalóknál kötik meg a munkaszerződést határozott időre, amelyet meghosszabbítanak, míg a magasabban kvalifikált szakmunkások és mesterek, valamint az irodai szakalkalmazottak esetében továbbra is határozatlan időre szóló munkaszerződést kötnek a munkáltatók. Ez a megoldás érvényesül a hullámzó megrendelésekkel rendelkező cégek esetében is. Uniós munkapolitikai tendencia a határozott időre szóló munkajogviszony előtérbe állítása. Ennek jegyében Hollandiában pl. a rövid időre szóló próbaidős foglalkoztatás helyett, a rövid idő megkerülése végett általában egy évre kötnek munkaszerződést és ha

az adott munkaerő megfelel, határozatlan idejűvé alakítják azt át.⁹ Annak ellenére azonban, hogy a munkáltatók a határozott idejű munkaszerződés előtérbe állításának az igényével állnak elő, továbbra is fennmaradtak azok a megkötések az egyes kontinentális nyugat-európai tagállamokban, amelyekről Bankó Zoltán is szól (109. o.). Így pl. nem rendeződött vissza sem Belgiumban, sem Luxemburgban, sem Franciaországban a határozott idejű munkajogviszony korlátlan görgethetősége. Belgiumban és Luxemburgban ugyanis csak háromszor hosszabbodik meg automatikusan vagy hosszabbítható meg a munkaviszony a munkáltató által, azt követően engedéllyel lehet csak a határidős munkajogviszonyt még egyszer meghosszabbítani.¹⁰ Franciaországban pedig tovább él az a szabály, hogy azzal, akivel határozott időre kötöttek munkaszerződést, nem lehet hat hónapig újabbat kötni.¹¹ Németország foglalkoztatáspolitikai érdekből lazított a határozott időre szóló munkaszerződés szigorú kötöttségén. Bankó Zoltán ezzel kapcsolatosan megemlíti, hogy a Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. évi módosítása lehetővé tette a határozott időre szóló meg nem hosszabbítható korlátlan szerződéskötést, ha az 18 hónapot nem halad meg (110. o.). A 2005. január 1-el hatályba lépett Hartz-reformcsomag ugyanakkor ugyancsak foglalkoztatást elősegítő okokból lehetővé tette, hogy az a munkáltató, aki 52. életévét betöltött munkanélkülit határozott időre szóló szerződéssel alkalmazásba vesz, szerződése az eredetileg megállapodott határozott idő alapján korlátlanul görgethető.¹² Ami a magyar szabályozást illeti, Bankó Zoltán szerintem nem elég meggyőzően tudja kimutatni, hogy a 30 napot meg nem haladó határozott időre szóló munkaszerződés 5 évnél hosszabb tovább görgethetőségének a tilalma a munkavállalót védi. Ez legfeljebb a munkáltatónak lenne kedvező. Ugyanakkor az ő számára sem kedvező, mert csak az egészen rövid határidős szerződés görgethető. Nem véletlen, hogy Bankó a hangsúlyt – helyesen – a bírói gyakorlat vizsgálatára helyezi. Tudatosan fókuszál a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. sz. állásfoglalására, amely kimondta, hogy érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha az a munkavállaló jogos érdekének a csorbítására vezetne. Ez esetben a határozott időre kötött munkaszerződést határozatlan idejűnek kell tekinteni (118. o.). Eme állásfoglalás gyakorlati hasznát a munkáltatói felmondás kapcsán igényelhető végkifizetés érvényesítése jelenti.

Áttérve a munkaerő-kölcsönzésre, a szerző ezt az igen sajátos atipikus foglalkoztatási formát igen kimerítően tárgyalja. Lényegét az általánosan kialakult álláspontnak megfelelően a rövid időre szóló átengedésben ragadja meg, amely átengedést az átmeneti jelleg kifejezése miatt a kölcsönzés szóval jelölik meg (121-122. o.). A szerző könyvének az első részében foglalkozik behatóbban eme atipikus foglalkoztatási jogviszonynak hármassal, a munkajognak a polgári joggal kombinált jellegével. Ezzel összefüggésben tartom szükségesnek, hogy az intézmény fogalmának pontosítása végett egy kiegészítő észrevételet tegyek. Jogdogmatikailag ugyanis a munkaerő átengedése sem nem szívességi ala-

⁹ Információ Reka Urban holland ügyvédnőtől, Nijmegen.

¹⁰ Jura Europae (Droit travail-Arbeitsrecht) Editions technique iuris classeurs, Paris-C.H. Beck Verlag, München, I.20.10.(B.); II.50.10-19.20.(L.)

¹¹ Code du travail, Art. L. 122-3-11. in Jura Europae, I.30.10-18.20.

¹² Weiland/Düwel: *Das neue Arbeitsrecht. Hartz Gesetz und Agenda 2000 in der Arbeits- und sozialrechtlichen Praxis.* Nomos Verlag, 87.; Giesen, Richard: *Reformvorschläge zum Individualarbeitsrecht, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 2008.* 473-474; 463-486.

pon, sem nem gazdasági együttműködés alapján ingyenesen történik. Jogdogmatikailag itt tehát munkaerő haszonkölcsönbe adásáról egyáltalán nincsen szó, hanem lényegében munkaerő bérbe adására kerül sor, amit a kultúrállamok modern joga szemérmesen elhallgat. A munkaerő-kölcsönző cég tehát iparszerűen munkaerő bérbeadásával foglalkozik. Az ügyfél és a kölcsönző cég között ennél fogva „lemeztelenítve” egy munkaerő-bérletről szóló polgári jogviszony áll fenn, míg a kölcsönző cég és az általa foglalkoztatott kölcsönmunkás között munkáltatói utasítás alapján fennálló permanens kiküldés, delegálás áll fenn, amely a kirendeléshez hasonlít. Ezért addig, amíg a munkaerő kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv hatályba nem lépett a munkaerő átengedéséről, ill. kiküldéséről szóló 96/71/EK irányelv vonatkozott a munkaerő-kölcsönzésre is. Addig azonban, míg az itt említett kiküldési (delegálási) irányelv vonatkozott a munkaerő-kölcsönzésre, a munkaerőt kölcsönző cégtől kölcsönbe (bérbe) vett munkavállalóknak is az egyenlő bánásmód alapján mindazokat a juttatásokat biztosítani kellett, ami a kiküldött (kirendelt) munkavállalóknak a fogadó munkáltatótól jár. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv azonban lehetővé teszi, hogy az egyenlő bánásmód alapján a kölcsön munkaezőnek is járó juttatásokat a szociális partnerekkel megtárgyalva a tagállamok átmenetileg felfüggeszthessék. Tulajdonképpen az e kérdés körül folyt vita miatt húzódtott a munkaerő-kölcsönzési irányelv késedelmes kiadása, amivel kapcsolatos huzavonát a szerző a könyvében részletesen leír. A munkaerő-kölcsönzés Bankó által is hangsúlyozott átmeneti jellegével összefüggésben is felmerül egy komoly probléma, nevezetesen az, hogy a cégek egyre nagyobb gyakorisággal csoportos létszámleépítést alkalmazva tömegesen kiszervezik munkavállalóikat, akiket olyan munkaerő-kölcsönző céghez küldenek, amelyiktől előre történt megbeszélés alapján bérköltség-megtakarítással visszakölcsönöznek. Ezen az alapon szinte mindenütt – így Magyarországon is – a nagy cégeknél tartósan kölcsön munkaezők dolgoznak, akik gyakran a munkakollektívának a nagyobb részét teszik ki. A magyar Mt. ez ellen egy teljesen hatástalan megoldással védekezik. Semmisnek minősíti ugyanis az olyan szerződést, amellyel valamelyik cég munkaerő-kölcsönző cég alapítására azért ad pénzt, hogy az ilyen kiszervezést megvalósíthassa. Mivel az ilyen pénzáadások teljesen titokban történnek, sokkal hatékonyabb lenne az ilyen látványos kiszervezéseket és visszaszervezéseket semmisnek kimondani az elbocsátottak visszahelyezése mellett.

A távmunkát tárgyalva Bankó kimutatja, hogy a munkavégzésnek ez a formája a házi bedolgozáshoz hasonlóan végezhető vállalkozási/megbízási alapon, de végezhető munkaviszony keretei között is. Míg a házi bedolgozást ma már csak vállalkozási vagy megbízási alapon a polgári jog szabályai alapján végzik, mert a munkaviszonyban történő házi bedolgozás jelentősen megnövelné a foglalkoztató terheit, addig a távmunkánál a vállalati adatok titkos kezelése érdekében a munkáltatók a nagyobb költségek ellenére (számítógép rendelkezésre bocsátása, társadalombiztosítási járulékfizetés nagyobb részének viselése) a munkajogviszonyt helyezik előtérbe. Ezért a távmunkának azok a változatai, amelyek nem a távmunkás lakásának egy elkülönített, és ezért a foglalkoztató cég és az érdekvédelmi szervezetek által is munkahelynek tekintett részében, hanem teleházakban vagy távirodáknak folynak, iparszerűen folytatott vállalkozásnak vagy megbízásnak, nem pedig munkaviszonynak minősülnek. A távmunkáról direkt uniós jogi

rendezés még nincs, bár egyre nagyobb terjedése miatt célszerű lenne. Ami pedig a magyar viszonyokat illeti, nálunk gyerekcipőben jár még ennek az alkalmazása, bár a szülői gyermeknevelés minőségének az emelése, valamint a születések számának növelése érdekében hasznos lenne elterjedése.

Mínt hogy az önfoglalkoztatásról korábban már többször is szó esett, ezen a helyen – kiegészítve a szerző nagyon is helytálló téziseit –, csak annyit jegyeznek meg róla, hogy legkorábban ezt a foglalkoztatási formát rendezte irányelv, és nem véletlenül. Ugyanis a munkáltatók, akik eredetileg ennek a bevezetésével kezdték teljes mértékben a foglalkoztatottakra áthárítani a társadalombiztosítási járulékfizetéssel kapcsolatos terheket, rájöttek arra, hogy az önfoglalkoztatottakat totálisan kihasználhatják. Rendkívüli munkavégzésre pótlékfizetés nélkül beállíthatják őket, mentesülhetnek a munkaidő korlátozási előírások alól, hiszen a vállalkozó maga szervezi meg magának a munkát és azt, hogy mikor és mennyit dolgozik. Ezen az alapon az önfoglalkoztatókkal dolgoztató munkáltatók mentesülhettek a fizetett szabadság alól, az önfoglalkoztató megbetegedése esetén pedig mentesülhettek a nálunknál jóval hosszabb betegszabadság alatt járó átlagkereset fizetése alól. Ezen kívül végkielégítés fizetése nélkül mondhatták fel a tartós vállalkozásnak vagy megbízásnak minősülő önfoglalkoztatást. Ily módon az önfoglalkoztatói jogviszony valóban a nyugat-európai államokban kényszervállalkozássá fajult. Ez ellen lépett fel ideje korán az EGK, megtiltva az ilyen irányú munkáltatói törekvéseket. Sajnos azonban Magyarországon és a többi közép-kelet-európai államban letelepült külföldi cégek megpróbálták a kint már betiltottakat alkalmazni, amit sikerrel meg tudtak tenni azért, mert a bíróságok az ilyen önfoglalkoztatási szerződéseknek nem a tényleges tartalmát vették a minősítés alapjául, hanem azt, hogy minek nevezték el a szerződést a felek. Leginkább a holland biztosító társaságok éltek vissza e helyzettel és amikor már itt is tudatosult, hogy freelancer-nek kell tekinteni azt a személyt, akinek sem cége, sem alkalmazottja nincs és saját maga végzi el a reá bízott feladatokat, ami végett meghatározott rendszerességgel a foglalkoztató telepén kell tartózkodnia, az önfoglalkoztatóként felvett biztosítási ügynökeiket családtagjaik bevonásával betéti társaság alakítására kényszerítették. A bíróságok előbb vázolt szerződés-minősítési gyakorlata akkor változott meg, amikor az első Orbán-kormány 25.000,- Ft-ról 50.000,-Ft-ra felemelte a minimálbér összegét, amire a munkáltatók annak érdekében, hogy ne kelljen megduplázott összegben társadalombiztosítási járulékot fizetniük, a munkaidő első négy óráját minősítették csak munkaviszonynak, míg a másik négy órát önfoglalkoztatásnak, pontosabban vállalkozásnak. A bíróságok elfogadva az emiatt bírságoló munkaügyi hatóságok álláspontját kimondták, hogy itt a munkaviszonyt palástoló látszat vállalkozási szerződésről van szó. Ekkor fordult át a kocka a bírói gyakorlatban a kényszervállalkozásokat illetően, amelyekkel szembeni jogszabályi védelmet néhány évvel később az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. tv. fogalmazta meg.

Elérkezve a könyvmegbeszélés végéhez, meg kell jegyeznem, hogy élvezetet jelentett Bankó Zoltán könyvének elolvasása és az annak során felmerült gondolataim leírása. A könyv alaposan és átfogóan tárgyalja választott témáját. Öröm volt a szerzővel láthatatlanul átbeszélni ezt a mára egyre jelentősebbé váló témát, amely még sok kibányászni való

anyagot rejt a szerző számára is. Érdekes ezért e témát továbbkutatnia és feldolgoznia a többi atipikus foglalkoztatási formát is. Ezzel kapcsolatosan jegyzem meg, hogy a nyugat-európai államok többsége atipikus formaként az egy életre szóló munkaszerződést is ismeri, amelyet az első öt év elérésekor fel lehet bontani. Nagyon sokan, kik társadalmi állásuknál fogva nem vehettek feleségül alacsonyabb származású nőt, a munkaszerződésnek ezt a formáját bujtatott élettársi szerződésként használták. Kívánom, hogy Bankó Zoltán is egy ilyen „egy életre szóló munkaszerződéssel” maradjon hű e témához legalább öt évig és dolgozza fel egy második monográfiában a többi atipikus szerződést is, hogy Horatiushoz hasonlóan mondhassa: *exegi monumentum aere perennius*.

Prugberger Tamás