

már a hivatkozások, illetve a lábjegyzetelés technikája is eltér az eddigiektől.) Az atipikus munkajogviszonyok tekintetében a szerző leginkább a hatályos Mt. kritikáját adja.

A hetedik fejezet a közszolgálat szabályozásának strukturális kérdéseit érinti, mégpedig sajátosan, a csoportos létszámcsoökkentés összefüggéseiben. A szerző itt elsősorban a kialakult gyakorlat éles kritikáját fogalmazza meg (inkább személyes tapasztalatai, mint a bírói gyakorlat alapján).

A kötet záró fejezete mintegy keretbe foglalja a művet, amennyiben a munkajogi szabályozás jövőjével foglalkozik (az első fejezet koncepcionális kritikájához képest), összefoglalva a szerző alapvető nézeteit az egyes munkajogi jogterületekkel kapcsolatosan.

Prugberger Tamás (és kutató kollektívájának) munkája kétségkívül izgalmas és helyenként eredeti olvasmány nemcsak a munkajogász szakma számára, hanem a jog- és gazdaságpolitika iránt érdeklődőknek is, nem utolsósorban azért, mert igen gazdag külföldi tapasztalatokra támaszkodik és a szerző elkötelezett szociális, illetve munkavállaló-védelmi beállítottságát tükrözi.

Nem hagyhatjuk szó nélkül, hogy – vélhetően a lektor hiányának is betudhatóan – a kötetben, elsősorban a lábjegyzetekben nagyon sok a leírási hiba, ami különösen az idegen nyelvű hivatkozások esetében zavaró.

Berke Gyula

Tálné Molnár Erika: Munkajogviszony megszüntetése (Munkaviszony megszüntetési módok a rendes és a rendkívüli felmondás kivételével). Budapest, 2009, Complex Kiadó.

A Complex Kiadó gondozásában 2009 első félévében jelent meg a „Munkajogviszony megszüntetése” című jogesetgyűjtemény második kötete. A kiadvány negatív megközelítést tartalmazó alcíme az első¹ és a második kötet tematikus megoldására utal: a rendes és a rendkívüli felmondáson kívül a munkajogviszony megszüntetésének minden egyéb más módjával kapcsolatos döntéseket tartalmaz a második rész. A második kötet azonban nem csupán a Munka Törvénykönyvében szabályozott – a rendes és a rendkívüli felmondáson kívüli – megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok jogalkalmazói gyakorlatát tartalmazza, hanem a szűk értelemben vett munkajogviszony megszüntetési tematikánál

¹ Az első kötet ismertetését lásd Berke Gyula: Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése (rendes és rendkívüli felmondás). *PMJK* 2009/1, 215 – 216.

szélesebb körből merít: külön fejezetet szentel a munkajogviszonyhoz kapcsolódó versenytilalmi megállapodásnak (amelynek hatályosulása kapcsolható a munkajogviszony megszűnéséhez) és több munkáltatói jogutódlással kapcsolatos döntést is bemutat (a „munkáltatói jogutódlás – a megszűnés hiánya” gondolattal kapcsolva a kérdést a munkajogviszony megszüntetése tematikához).

A második kötet a Legfelsőbb Bíróság 87 döntését tartalmazza, az első kötettel azonos feldolgozási módszerrel,² az alábbi fejezetekben.

Az első két fejezetben a bevezető tanulmányok röviden összefoglalják a tárgyalandó megszüntetési módok jogszabályi hátterét, bőségesen hivatkozva már e helyen is a bírói gyakorlatot, ideértve a kötetben a később ismertetendő jogeseteket.

Az első egyedi eseteket bemutató fejezet a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének körében tartozó két ügyet ismerteti, az egyik jól példázza, hogy a munkáltatói jogalanyiség problémája nem csupán elméleti kérdés: a munkáltatói minőség feltétele a jogképesség, attól, hogy magánszemély vállalkozónak a vállalkozói minősége megszűnik (vállalkozói igazolványát visszaadja) a vele fennálló munkajogviszony még nem szűnik meg (nem következik be a jogutód nélküli megszűnés).

A munkáltatói jogutódlás szerepeltetése első pillantásra szokatlan a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos válogatásban. Ezek a döntések oly módon vál(hat)nak a kötet szerves részévé, hogy a jogutódlási jogvitáknak arra az aspektusára koncentrálnak, amely a jogviszonyok átszállását mutatja a megszűnés, megszüntetés helyett, illetve annak alternatívájaként.

A határozott idejű munkajogviszony két vonatkozásban is helyet kap a kötetben: a határozott idő lejártá, mint megszűnési tényállás vitás kérdései és a vezető állású munkavállalók határozott idejű munkajogviszonyának megszűnése és megszüntetése tekintetében.

A versenytilalmi megállapodásoknak a munkaviszony megszűnésével való szoros kapcsolata okán kerülhetett a kötetbe. A bemutatott kilenc döntés a magyar versenytilalmi megállapodás jogalkalmazói gyakorlatának legfontosabb kérdéseit fogja át: például a versenytilalom ellenértékének, a megállapodástól való elállásnak, a versenytilalmi kikötés értelmezésének kérdését.

A kötet legtöbb döntést tartalmazó fejezete a közös megegyezéssel kapcsolatos, a számos jogvita közlése árnyalt képet fest a közös megegyezés bírói gyakorlatáról, számos példával cáfolva azt a sematikus vélekedést, amely szerint a közös megegyezés „támadhatatlan”, ahogy ezt a „semmisség és akarathibák” alcím előre is bocsátja.

A próbaidő alatti munkajogviszony megszüntetéssel kapcsolatos tizennégy döntés több olyan problémát is felvet, amelyek a magyar munkajogi irodalomban kevesebbet elemzett. Így például a szóbeli megállapodásban kikötött próbaidőre vonatkozó megállapodás érvényességi kellékeiről vagy a megszüntető nyilatkozat átvételének szándékos megghiúsításáról (illetve az annak nem minősülő magatartásokról).

Az „Egyéb megszüntetések” cím alatt összegyűjtött jogesetek széles skálán mutatnak be további (általánosítható, több jognyilatkozatra is vonatkoztatható és speciális) problémákat: szó esik a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről (az ebből fakadó

² Lásd Berke Gyula 2009, 216.

megszüntetési kérdésektől) kezdve a szakszervezeti tisztségviselők védelmén keresztül a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok címzettségéig.

Összességében a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos kétkötetes jogesetgyűjtemény nemcsak hasznos gyakorlati segítője a jogalkalmazási munkának, hanem a számos tényállás egymás mellé állítása és feldolgozása rámutat a szabályozásban rejlő feszültségekre is, és alkalmat ad messzebb menő (elméleti, jogalkotási) következtetések levonására.

Bankó Zoltán

Roger Blanpain (szerk.) – Hiroya Nakakubo – Takashi Araki (vendég szerk.): New developments in employment discrimination law. (Bulletin of Comparative Labour Relations Series 33, Vol. 68.)

Kluwer Law International, The Netherlands, 2008. 284 p.

A Kluwer gondozásában immár 1970 óta jelenik meg évente illetve félévente az angol, német, francia és holland nyelvű szakkikketek közlétező Bulletin of Comparative Labour Relations. A tematikus munkaügyi folyóirat 2008-as száma a foglalkozási esélyegyenlőséggel foglalkozó összehasonító irodalom tárházát bővíti, Roger Blanpain mellett ezúttal Hiroya Nakakubo és Takashi Araki működött közre vendégszerkesztőként. A kötet a 2008 februárjában, a IX. Tokiói Összehasonlító Munkajogi Szemináriumán elhangzott előadások szerkesztett változatát foglalja magába, három európai uniós tagállam mellett az Amerikai Egyesült Államok, Ausztrália, a Koreai Köztársaság, Taiwan illetve Japán képviselteti magát. A szerzők arra kaptak felkérést, hogy rövid történeti áttekintés után számoljanak be az esélyegyenlőség jelenlegi helyzetéről, többek között olyan területekre koncentráva, mint jogszabályi háttér, egyenlő bérezés elve, foglalkoztatási diszkrimináció tipikus esetei, indirekt diszkrimináció, jogorvoslat, előnyben részesítés. A klasszikusnak tekinthető nem, származás, etc. mellett többek között olyan újnak tekinthető diszkriminációs ismérvek kerülnek górcső alá, mint az életkor, fogyatékoság, vagy foglalkoztatási státusz (határozott illetve részmunkaidő). A klasszikus jogi szabályozással együtt ugyancsak megismerhetjük a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, így például az idősebbek illetve a fogyatékkal élők érdekében tett foglalkoztatáspolitikai lépéseket.

Ahogy a kötet nyitó fejezetében Risa L. Lieberwitz (Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, USA) rámutat, hosszú út vezet a formálistól a tényleges esélyegyenlőségig; még a diszkriminációs jog területén legnagyobb gyakorlattal bíró Egyesült Államokban sem tekinthető befejezettnek az esélyegyenlőség elérésért folytatott közdelem. Sok esetben pontosan a kazuisztikus szabályozás, a folyamatos módosítások, valamint az eltérő bírói interpretáció nehezítik a helyes jogalkalmazást. Catherine Barnard (Cambridge, Trinity College, Egyesült Királyság) arról tudósít, hogy a harminc év gya-