

Bankó Zoltán Ph.D. értekezése

A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékén folytatott mintegy tíz éves kutatómunka után 2008. márciusában védte meg doktori értekezését Bankó Zoltán. A dolgozat „Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon” címmel került a bíráló bizottság elé. A dolgozat két opponense Hajdú József egyetemi tanár (SZE ÁJK) és Prugberger Tamás egyetemi tanár (ME ÁJK), a bizottság tagjai Rúzs Molnár Krisztina egyetemi docens (SZE ÁJK), Kenderes György egyetemi docens (ME ÁJK), Rácz Zoltán egyetemi docens (ME ÁJK), a doktorjelölt témavezetője Kiss György (PTE ÁJK) voltak. A bíráló bizottság a jelöltnek a doktori fokozatot *summa cum laude* minősítéssel ítélte oda.

Az értekezés *általános*, az atipikus munkajogviszonyok mindegyikét érintő kérdéseket vizsgáló és az *egyes atipikus munkajogviszonyokat* tárgyaló – különös résznek tekinthető – részből áll. Az *első részben* olyan problémák tárgyalása történik meg, amelyek a munkajogi dogmatika alapvető kérdései és az atipikus munkajogviszonyok valamennyi megjelenési formáját érintik. Természetesen nem vállalkozhatott a dolgozat a munkajog alapvető dogmatikai kérdéseinek a megválaszolására (még a felvetésére sem minden esetben), csupán arra, hogy az értekezés témájával való kapcsolatukat áttekintse. A *második rész* az egyes atipikus munkajogviszonyokat külön-külön vonja vizsgálat alá azzal, hogy valamennyi esetben a hazai és az Európai Unióval kapcsolatos dogmatikai, jogalkotási és jogalkalmazási vonatkozások tárgyalásra kerülnek. Ebben a körben a szükséges területi kompromisszum megkötése megtörtént: az atipikus munkajogviszony fogalma alá tartozó jogviszonyok meghatározott definíció szerinti felsorolására szorítkozik a szerző, négy nyilvánulási formát vizsgálva.

Mivel az atipikus munkajogviszonyok fogalom a munkajogi irodalomban igen bőségesen elemzett mind általánosságban, mind az egyes formáin keresztül, nem volt könnyű helyzetben a szerző abban a tekintetben, hogy mennyire képes új tudományos eredményt felmutatni elemzésével. Mi sem jellemzőbb az atipikus munkajogviszonyokkal foglalkozó irodalom nagyságára, hogy csak a dolgozat által kezelt szakirodalmi bázis (elsősorban német és angol nyelvű) felsorolása is meghaladja a harminc oldalt. A két bíráló egyöntetűen foglalt állást abban, hogy a dolgozat legfőbb értékei az „általános résznek” nevezett, első részében rejlenek. Ez a megközelítés újszerűnek és rendszerezésre törekvőnek mondatott ki mindkét opponens részéről, míg az egyes atipikus munkajogviszonyokat tárgyaló második rész az irodalomban szokásos megközelítést alkalmazza, a dolgozat területi korlátai miatt az előzőhöz képest kevésbé részletezően.

Az értekezés első része azt a feladatot vállalta fel, hogy megpróbálja az atipikus foglalkoztatási formák közös problémáit megtalálni és azokat elemezni. Elsőként bemutatásra kerül a szerződési szabadság munkajogi vetületének egy szelete: az atipikus és a tipikus közötti választás kérdése. Elemzi a dolgozat a munkavállaló fogalmának körében az atipikus munkajogviszonyban álló munkavállalók fogalmát, a munkavállaló védelmének eszméjét és az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos alapproblémát, nevezetesen azt, hogy „teljes” védelem vagy „rész” védelem illesse az ilyen jogviszonyban állókat. Sor kerül

továbbá a „rugalmasság-rugalmatlanság”, mint az atipikus foglalkoztatással kapcsolatosan gyakran említett fogalompár elemzésére is. Külön fejezetben kerül részletes vizsgálat alá az atipikus munkajogviszony fogalma, a fogalomalkotás nehézségei. Hazánk munkajogi jogalkotását különösen érintő – és a dolgozatban alaposan elemzett fejezet – a munkajogi jogalkotás lehetőségei és határai az atipikus munkajogviszonyok szabályozásában című.

A dolgozat második részében a leggyakoribb (a szerző által az atipikus munkajogviszony definíciója alá sorolt) munkajogviszonyok kerülnek elemzésre, a magyar és az európai uniós vonatkozásaikon keresztül: a részmunkaidős, a határozott idejű, a munkaerő-kölcsönzésre és a távmunkavégzésre irányuló munkajogviszony.

Kovács Erika