

AZ ATIPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK

*A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és
Magyarországon*

Pécs, 2008. február

TARTALOM

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE	5
BEVEZETŐ	7
ELSŐ RÉSZ: AZ ATIPIKUS MUNKAJOGVISZONYOKKAL KAPCSOLATOS DOGMATIKAI ALAPKÉRDÉSEK	10
I. fejezet: A szerződési szabadság eszméje és a munkavállaló védelmének követelménye az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában és azon túl	11
1. Szerződési szabadság a munkajogban: a típustól az atipikusig	12
1.1. <i>A munkajog fejlődési szakaszai, a szerződési szabadság és az atipikus munkajogviszonyok</i>	12
1.2. <i>A polgári jog és a munkajog kapcsolata – az atipikus munkajogviszonyok és az atipikus polgári jogi szerződések</i>	16
1.3. <i>A szerződési szabadság a munkajog keretein belül és azon túl</i>	18
2. A munkavállaló fogalmának megközelítése és az atipikus munkajogviszonyok – a munkavállaló függőségének eszméje és a függőség szintjei	25
2.1. <i>A munkavállaló (és az atipikus munkajogviszonyban álló munkavállaló) fogalma</i>	26
2.2. <i>Az önfoglalkoztatatók jogállása</i>	29
2.3. <i>Az úgynevezett „köztes jogállás” problematikája</i>	32
2.4. <i>Összegzés: a „függőség” szintjeinek értékelése</i>	35
3. A munkavállaló védelmének eszméje és az atipikus munkajogviszonyok: „teljes” védelem vagy „rész” védelem?	37
3.1. <i>A védelmi deficit problematikája</i>	38
3.2. <i>A védelem jogalapja és mértéke</i>	40
3.3. <i>A védelem kialakításának módja, a „védelmi egyensúly” igénye</i>	42
3.4. <i>Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, mint megoldás</i>	43
4. A „rugalmasság-rugalmatlanság” értelmezése az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában	47
4.1. <i>A rugalmasság-rugalmatlanság fogalompár az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos vizsgálatokban</i>	47
4.2. <i>A rugalmasság fogalma</i>	48
4.3. <i>A rugalmasság fogalmának megközelítései</i>	49
4.4. <i>A munkaerőpiac rugalmassága</i>	50
4.5. <i>A munkajogi szabályok rugalmassága és az atipikus foglalkoztatási formák</i>	51
4.6. <i>A rugalmasság és a biztonság fogalompár – feloldhatatlan ellentét vagy reális célkitűzés?</i>	54
II. fejezet: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról	58
1. A definíció megalkotásánál figyelembe veendő szempontok	58
1.1. <i>A fogalomalkotás nehézségei</i>	59
2. Az atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás fogalmának elterjedése	59
2.1. <i>A kifejezés használatának kezdetei</i>	59
3. Az egységes fogalomhasználat hiánya – azonos jelenség, számtalan elnevezés	61
3.1. <i>A fogalomhasználati különbségek okai</i>	61
3.2. <i>„Ingatag, sérülékeny foglalkoztatás/munka”</i>	62

3.3. „Marginális, periférikus foglalkoztatás/munkavégzés”	63
3.4. „Contingent work”	64
3.5. „Rugalmas foglalkoztatás”	64
3.6. „Nem-hagyományos munkavégzés”	65
3.7. „A munkavégzés új formái”	66
3.8. „A jövő munkavégzési formái”	67
3.9. „Atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás” – a fogalom kritikája	68
3.10. Az „atipikus foglalkoztatási formák” fogalmán belüli különböző megközelítések	70
3.11. Az „atipikus foglalkoztatási formák” csoportosítása	71
4. Az atipikus munkajogviszony fogalmáról	74
4.1. Az atipikus munkajogviszony definíciója	74
4.2. A fogalom differentia specifica-i	75
III. fejezet: A munkajogi jogalkotás lehetőségei és határai az atipikus munkajogviszonyok szabályozásában	77
1. A szabályozás és a dereguláció problematikája, dereguláció versus reguláció	77
1.1. A dereguláció fogalma	78
1.2. A „marginális dereguláció” fogalma – a dereguláció csapdája	80
1.3. Reguláció – az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályok kialakításának szempontjai	82
2. Az Európai Unió jogalkotási lépései az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatban	86
2.1. Az irányelv-tervezetek időszaka	86
2.2. Irányelvek elfogadása különböző atipikus foglalkoztatási formákról	91
2.3. Az atipikus munkavállalói pozíciótól eltérő munkavállalók az Európai Unió munkajogi tárgyú irányelveiben	92
3. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet aktusai a nem-hagyományos munkavégzéssel kapcsolatosan	95
3.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet általános tárgyú normáinak alkalmazhatósága a nem-hagyományos munkavégzési formákra	95
3.2. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet speciális normái a nem-hagyományos munkavégzőkre	96
4. Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása és következményei Magyarországon	96
4.1. A jogpolitika hallgatása – a részmunkaidőre vonatkozó szabályok	97
4.2. Sematikus jogharmonizáció – a határozott idejű munkajogviszonyok szabályozása	99
4.3. A marginális rugalmasság példája: a munkaerő-kölcsönzés szabályainak kialakítása	100
4.4. A távmunkára vonatkozó szabályok kialakítása Magyarországon	102
MÁSODIK RÉSZ: AZ EGYES ATIPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK	103
I. fejezet: A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony	104
1. A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában	104
1.1. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalma	104
1.2. A részmunkaidőre létesített munkajogviszony fajtái	106
2. A részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban	108
3. A részmunkaidőre vonatkozó szabályozás az Európai Unióban	110
3.1. A szabályok megszületésének háttere	110
3.2. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezménye és ajánlása a részmunkaidőről	111
3.3. Az Európai Unió részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos jogalkotási folyamata	113

3.4. <i>A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve a részmunkaidőről</i>	114
4. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyok Magyarországon	125
4.1. <i>A részmunkaidős foglalkoztatás helyzete Magyarországon</i>	125
4.2. <i>A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó szabályok a magyar munkajogban</i>	125
II. fejezet: A határozott idejű munkajogviszony	131
1. A határozott idejű munkajogviszonyokról általában	131
1.1. <i>A határozott időre létrejött munkajogviszony fogalmáról</i>	131
1.2. <i>A határozott idejű munkajogviszony fajtái</i>	134
2. A határozott ideig tartó foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban	134
3. Az Európai Unió határozott idejű munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai	138
3.1. <i>Az irányelv megszületésének körülményei</i>	138
3.2. <i>A Tanács 1999. június 28-i 99/70/EK irányelve a határozott idejű foglalkoztatásról</i>	139
4. A határozott idejű munkajogviszonyok Magyarországon	148
4.1. <i>A határozott időre kötött munkaszerződések jogalkotási és jogalkalmazási tradíciói a magyar munkajogban</i>	148
4.2. <i>A határozott időre kötött munkaszerződésekre vonatkozó EU irányelv jogharmonizációja</i>	150
III. fejezet: A munkaerő-kölcsönzés	152
1. A munkaerő-kölcsönzésről általában	152
1.1. <i>A munkaerő-kölcsönzés fogalma, terminológiai kérdések</i>	152
1.2. <i>A munkaerő-kölcsönzés típusai, háromalanyú jogviszonyok a munkajogban</i>	154
2. A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban	154
3. Az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályai	157
3.1. <i>A munkaerő-kölcsönzés szabályozására tett kísérletek</i>	157
3.2. <i>A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos hatályos EU normák</i>	158
3.3. <i>A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra vagy munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelméről</i>	158
3.4. <i>A Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók kiküldetéséről a szolgáltatások nyújtása esetén</i>	162
3.5. <i>A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet</i>	171
4. A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon	174
4.1. <i>A munkaerő-kölcsönzési tevékenység alakulása Magyarországon</i>	174
4.2. <i>A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozási koncepciója</i>	175
4.3. <i>Rugalmasság vagy biztonság – a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok módosításai</i>	176
IV. fejezet: A távmunka	178
1. A távmunka fogalmának megközelítése	178
1.1. <i>A távmunka fogalma, terminológiai kérdések</i>	178
1.2. <i>A távmunka gondolatának terjedése</i>	181
1.3. <i>A távmunka fajtái, elhatárolási kérdések</i>	182
2. A távmunka az Európai Unióban	186
2.1. <i>A távmunka az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai dokumentumaiban</i>	186
2.2. <i>A távmunka helyzete a tagállamokban</i>	186
2.3. <i>Az Európai Távmunka keretmegállapodás</i>	188

3. A távmunka Magyarországon	192
3.1. <i>A távmunka elterjedtségéről, foglalkoztatáspolitikai szerepéről</i>	192
3.2. <i>A távmunka magyar szabályozása</i>	193
V. fejezet: Összegzés	201
1. Ami az áttekintésből kimaradt – avagy mi atipikus és mi nem	201
2. Az önfoglalkoztatók jogállásáról	202
3. Záró gondolatok, az értekezés eredményeinek összefoglalása	211
IRODALOM	224

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

ArbuR	Arbeit und Recht
ARS	Annual Review of Sociology
ASR	American Sociological Review
BB	Betrieb Berater
CLLJ	Comparative Labour Law Journal
DS	Droit Social
Ebtv	az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény
EID	Economic and Industrial Democracy
EIRR	European Industrial Relations Review
FIt	A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
IJCLLIR	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
IJM	International Journal of Manpower
ILRa	Industrial Law Journal
ILRb	International Labour Review
JWB	Journal of World Business
JK	Jogtudományi Közlöny
KSz	Közgazdasági Szemle
ksz	kollektív szerződés
LS	Labour and Society
LRLEIR	Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations
MJ	Magyar Jog
Mt.	a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
MLR	Monthly Labour Review
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
ÖZP	Österreichische Zeitschrift für Politik
Ptk	a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény
RdA	Recht der Arbeit
SR	The Sociological Review
WES	Work, Employment and Society
WSI-M	WSI-Mitteilungen
ZFA	Zeitschrift für Arbeitsrecht

BEVEZETÉS

Kevés olyan kutatási témát lehet találni a munkajogtudományban, amely hasonlatos lenne az atipikus munkajogviszonyok problémakörének *komplexitásához*: érinti a munkajog napjainkban gyakran feltett több alapvető dogmatikai kérdését; irodalma óriási méretű és rendkívül szerteágazó, interdiszciplináris; a tárgyban született elméleti kutatások eredményei a foglalkoztatási gyakorlat élénk érdeklődésére is számot tartanak; a világon mindenütt ismert a fogalom és mindenütt ugyanazok a téma alapkérdései (ritka, hogy európai, japán, amerikai tanulmányok egy témát ennyire hasonlóan kezeljenek). Ennélfogva a téma aktualitását és a kutatási eredmények gyakorlati hasznosításának lehetőségét túl hosszán ecsetelni nem is érdemes, annál inkább *indokolni szükséges* ennek a rendkívüli terjedelmű anyagnak a *feldolgozási technikáját*.

A téma nagyságára jellemző, hogy önmagukban csak az egyes atipikusnak tekintett foglalkoztatási formákat feldolgozó munkák könyvtáryira rúgnak és akkor még nem beszéltünk a fent említett, napjaink munkajogtudományának alapvető kérdéseit vizsgáló kutatási eredményekről. Abban a szerencsében volt részem, hogy a téma tanulmányozására tudományos pályám kezdetétől, 1997-től lehetőségem nyílt több európai egyetemen és kutatóintézetben, így az elmúlt tíz évben alkalmam volt megismerni a kutatási téma irodalmának nagyságát. Ezt látva nagyon sokszor felmerült bennem az a lehetőség (kísértés?), hogy leszűkítsem az értekezés tárgyát: bőségesen kitesz egy dolgot az atipikus munkajogviszonyok közül kiválasztott bármelyik jogviszony.

Amiért jelen munka az atipikus munkajogviszonyok bizonyos szempontok szerinti egyenkénti vizsgálatára (is) vállalkozik, az az elmúlt tíz év kutatómunkája lezárásának szándéka és a téma iránti elkötelezettség. Egyrészt szeretném az ezidő alatt összegyűlt és feldolgozott irodalmat egy helyen – ha emiatt több helyen a terjedelmi korlátok miatt csak röviden lesz is mód – bemutatni. Másrészt tapasztalataim szintén az atipikus munkajogviszonyokkal *általánosságban is*

foglalkozó munka megírására ösztönöznek: a munkajoggal foglalkozó elméleti és gyakorlati szakemberek kivétel nélkül ismerik és használják szerte a világon az atipikus munkajogviszony kifejezést, azonban igen eltérő tartalmat tulajdonítva a fogalomnak. Szeretném tehát az irodalomban fellelhető számtalan különböző álláspontot bemutatni és ezzel a téma komplexitását felvillantani, abban a reményben, hogy ez a munka hozzájárulhat a kérdés jövőbeni jogirodalmi kutatásaihoz és a munkajoggal foglalkozók ismereteinek bővítéséhez egyaránt.

Ezen megfontolások alapján áll a dolgozat egy *általános*, az atipikus munkajogviszonyok mindegyikét érintő kérdéseket vizsgáló és egy, az *egyes atipikus munkajogviszonyokat* tárgyaló részből. Mindkét rész tartalmának kialakítása során több terjedelmi kompromisszum megkötésére volt szükség: az *első részben* olyan problémák – az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatba hozható – tárgyalása történik, amelyek a munkajogi dogmatika alapvető kérdései és az atipikus munkajogviszonyok valamennyi megjelenési formáját érintik. Természetesen nem vállalkozhat 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 dogmatikai, jogalkotási és jogalkalmazási, hazai és az Európai Unióval kapcsolatos vonatkozások tárgyalásra kerülnek. Ebben a körben a kompromisszum az atipikus munkajogviszony fogalma alá tartozó jogviszonyok egy meghatározott definíció szerinti felsorolása, ami egyúttal azt is jelenti, hogy a más megközelítések szerint esetlegesen a fogalom alá vont jelenségek nem szerepelnek (illetve a második rész végén kerülnek áttekintésre) ebben a felsorolásban.

Szeretném köszönetemet nyilvánítani mindazoknak, akik segítségükkel hozzájárultak a dolgozat megszületéséhez. Köszönettel tartozom az értekezés opponenseinek: Hajdú Józsefnek és Prugberger Tamásnak, akik nemcsak tanácsaikkal és véleményükkel tiszteltek meg, hanem az eljárási határidők szorításában maximális segítőkészséget tanúsítottak. Köszönöm Ádám Antal professzor úr tanácsait, Kajtár Edit felém tanúsított áldozatkészségét, Spengler Veronikának a dolgozat összeállításában nyújtott munkáját. Köszönöm a türelmet

családom minden tagjának nagyszüleimtől kezdve feleségemen keresztül Eszterkéig, akik támogattak, segítettek és nem vették nagyon zokon ha apa bezárkózott a dolgozószobába. Végül, de elsősorban Kiss Györgynek és Berke Gyulának, annak a két embernek, akiktől nem csupán szakmai segítséget kaptam az elmúlt tíz évben, kívánom minden fiatal kollégámnak az ehhez hasonló lehetőséget és azt a támogatást ahogyan ők viszonyultak a munkámhoz.

Pécsett, 2008 február havában

**ELSŐ RÉSZ:
AZ ATÍPIKUS MUNKAJOGVISZONYOKKAL
KAPCSOLATOS DOGMATIKAI ALAPKÉRDÉSEK**

*Ha a normál-munkajogviszony reneszánszát várjuk,
először a szabályokat kell liberalizálni.
(Ulrich Walwei)**

I. fejezet: A szerződési szabadság eszméje és a munkavállaló védelmének paradigmája az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában

*Az atipikus munkajogviszonyok a szerződési szabadság megnyilvánulásai.*¹
Ez a tömör mondat több olyan kérdés felvetését indukálja, amelyek nem csupán az atipikus munkajogviszonyok vizsgálatának kiindulópontjai, hanem a munkajogtudomány alapvető problémái közé tartoznak. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan jelentkező kérdések sokszor *szimptomái* azoknak a problémáknak, amelyek napjaink munkajogát jellemzik. Ezen alapvető kérdések közé tartozik feltétlenül az, hogy a szerződési szabadság hogyan érvényesül a munkajogban, a feleknek milyen fokú szabadságuk van a munkavégzésre irányuló szerződésük típusának kiválasztásában, hogyan alakíthatják szerződésük tartalmát? Ennek folyamányaképpen fel kell tennünk azt a kérdését is, hogy milyen kapcsolat van a két jogág: a szerződési szabadságot klasszikusan képviselő polgári jog és a munkajog között?²

* Igazgatóhelyettes, Munkaerőpiaci és Foglalkoztatási Intézet, Németország

¹ Firlei 1985, 32.

² Természetesen a dolgozat keretei között nem lehetséges ezeknek – az egyenként is igen szerteágazó problémáknak – a kimerítő tárgyalása, hanem csak a témához kapcsolódó, megalapozó gondolatok felvillantása.

1. Szerződési szabadság a munkajogban: a típustól az atipikusig

1.1. A munkajog fejlődési szakaszai, a szerződési szabadság és az atipikus munkajogviszonyok³

A szerződéses liberalizmus eszméje. Az egyéni megállapodások teljes liberalizmusa egyben a munkajogot napjainkban jellemző kontroll hiányát is jelentette. A korszak magánjoga nem akarta, hogy bármely szerződéstípus (így a munkaszerződés), illetve azok joghatása tartalmának szabályozása valamiféle társadalmi érdek védelmezőjeként jelenjen meg, „s mintegy kiegészítse, az egyes szerződésfajták területén konkretizálja a szerződési szabadság általános korlátjait”.⁴ A „kontroll hiánya” egyrészt az állami beavatkozás, másrészt a kollektív munkajogi intézmények nem-létét jelentette. Ez a korszak csak egy igen rövid, átmenetinek⁵ mondható intervallum a munkajog fejlődésében, és bár a „*hagyományostól eltérés*” ebben a kezdeti stádiumban *nem vizsgálható*, a szerződés mindenhatóságának eszméje egy tekintetben a mai napig ható példaként jelenik meg az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos irodalomban. Azokban az esetekben sejlik fel a szerződés egyeduralmának ideája, amikor az „az atipikus foglalkoztatás előtti akadályok lebontása” minden állami beavatkozást félretevő megoldásai, a szerződés tartalmát kizárólag (vagy igen jelentős mértékben)⁶ a felek akaratára bízni kívánó megoldási javaslatok kerülnek elő: az atipikus munkajogviszonyt szükségszerűen az egyéni megállapodás jellemzi.⁷

Az állami beavatkozás a munkajogi szabályok alakítása révén. Az állami beavatkozás megjelenésének nevezhető folyamat tekinthető – a későbbi vizsgálat során az összehasonlítás alapját adó – „normál, standard” munkajogviszonyra vonatkozó szabályok kialakítójának. A XIX. század második felében elinduló folyamat alapvetően két – egymással korrelatív kapcsolatban álló – változást

³ A munkajogtörténeti vonatkozásokról lásd részletesen Kiss–Berke–Bankó 2008; Kiss 2005, 45–73.

⁴ Camerlynck 1968, 11.; Vékás 1977, 74.

⁵ Futólagos átmenet a szabályozásnak egy tökéletlenebb módjáról annak egy tökéletesebb módjára. Somló 1907, 173.

⁶ Lásd például: a nem standardizált munka és munkakörülmények egyéni szerződéseket igényelnek. Rimmler 1999, 779.

⁷ Fahlbeck 1998, 38.

jelentett.⁸ Az egyik, a munkavállalót védő normák megjelenése a kötelmi jog szabályozása mellett, illetve kisebb részben magában a kötelmi jogban; valamint a kollektív munkajog – mint ilyen – integrálása a magánjog intézményrendszerébe.⁹ Az ekkor lezajló jogalkotás sajátosságait¹⁰ vizsgálva témánk szempontjából az emelendő ki, hogy ebben az időszakban olyan elemek váltak a központi szabályozás tárgyává, amelyek addig kizárólag a felek megállapodásán nyugodtak.¹¹ Elegendő csak arra utalni, hogy szabályozásra került a napi munkaidő, a felmondásra vonatkozó szabályok, stb.). Ezek a normák tették le az alapköveit annak, amit a munkaszerződés *ideáltípusának* (standard munkaviszonynak, normálmunkaviszonynak) nevezhetünk. Így az önálló munkajog elméleti alapjainak és rendszerének kialakulásával a XX. század első negyede körül válik általánosan elfogadottá a polgári jog és a munkajog szétválása.¹²

A munkajog a II. világháborút követően – a „normál munkajogviszony” és annak változásai. Az a tendencia, amely a pozitív állami beavatkozás által Európában megindult, a II. világháborút követően a *szociális jogállam* eszméjében csúcsosodott ki.¹³ Ez az időszak tulajdonképpen az előző által létrehozott munkajogi intézmények továbbfejlesztőjeként értékelhető, egy magasabb szintre lépést jelent a munkavállalók érdekeinek védelmét szolgáló intézkedések terén.¹⁴ A szociális jogállam munkajogi vonatkozásai közül e helyütt az a kiemelő, hogy a munkajogi szabályozásnak biztosítania kell a munkavállaló egzisztenciális biztonságának feltételrendszerét.¹⁵ Az előző időszakban lerakott alapokra ekkor épült rá az a jogintézmény-struktúra, amely napjainkban is alapvetően meghatározza az ún. „normál-munkajogviszonyt”.

⁸ Kiss 2006, 56.

⁹ A modern munkajog kialakulása a kollektív munkajog intézményrendszerének kiépülésével kezdődött. Camerlynck 1968, 12; az állami beavatkozást megvalósító jogalkotási folyamatot lásd részletesen Kiss 2006, 56–59.

¹⁰ A jogalkotást ekkor jellemző többféle sajátosság közül ez csak az egyik, ugyanilyen jellemző vonás még a munkaügyi felügyelet megjelenése és hatósági tevékenységének szabályozása, valamint azoknak a szabályoknak a rendszere, amelyek a felek kollektív megállapodási készségét segítették elő. Kiss 2006, 58.

¹¹ Kiss 2006, 58.

¹² Nagy 1999, 1.

¹³ A szociális jogállam munkajogi vonatkozásait lásd részletesen Kiss 2006, 59–62.

¹⁴ Nagy 1999, 3.

¹⁵ Kiss 2006, 59.

A II. világháborút követő időszakot az atipikus munkajogviszonyokhoz való – jogalkotási, jogalkalmazási, jogirodalmi – viszonyulás szempontjából két jól elkülöníthető periódusra oszthatjuk. Az első az 1945-től egészen az 1960-as évek végéig, a 70-es évek elejéig; a másik az 1970-es évek elejétől napjainkig tartó időszak.

II. világháborút követő *expansió időszakában* a munkáltatók az intézményesített tipikus munkajogviszony fenntartásában voltak érdekeltek, valamint a belső munkaerő-piacuk fejlesztésében, hogy előmozdítsák a munkaerőpiac-stabilitását.¹⁶ Az úgynevezett „normál-munkaviszony” egyaránt jelentett szociálpolitikai eszményképet és praktikus orientációt a munkaerőpiacon, mint ahogy ténylegesen is *uralkodó foglalkoztatási forma* volt.¹⁷

Ebben az időszakban az atipikus munkajogviszonyok csak kiegészítő jelleggel voltak jelen: alkalmi vagy szezonális munka esetén, hogy új csoportok kerüljenek be a munkaerő-piacra, képzett munkaerőt biztosítson az alacsony munkaerő-kínálat esetén, munkaerőt mozgósítson relatíve alacsony költséggel.¹⁸ Ebből kifolyólag ekkor a munkajogi irodalomban és a jogalkotásban is még csak szorványosan merült fel az ilyen módon foglalkoztatottak részére az esetlegesen (hiányzó) védelem megteremtésének és a munkáltató döntéseibe való beleszólásuk biztosításának lehetősége.¹⁹ Az új foglalkoztatási módszerek megjelenésének kezdeti időszakában volt jellemző – a jogi szabályozás késői reakciója miatt is –, hogy az atipikus módszerek szerint foglalkoztatottakra néhány jelentős védelmi szabály hatálya nem terjedt ki. Ezek közül az egyik leglényegesebb volt a munkajogviszony megszüntetése elleni védelem, vagy másképpen fogalmazva: a felmondásvédelem.²⁰

Gyökeres változásra az úgynevezett „normál-munkajogviszony” megítélésében és ezzel együtt *az atipikus munkajogviszonyok felértékelődésére* az 1960-as évek második felétől, de különösen az 1973-as gazdasági válságot követően került sor. A rugalmas foglalkoztatási formák az érdeklődés

¹⁶ Caire 1989, 76.

¹⁷ Dombois 2006, 179.

¹⁸ Caire 1989, 76.

¹⁹ Fahlbeck 1998, 31.

²⁰ Kiss–Berke–Bankó 2008.

középpontjába Európában a 70-es évek közepén kerültek, az 1973-as olajár-robbanást követő gazdasági válság hatására.²¹

Ekkortól – napjainkig egyre erősödő intenzitással – munkaerőpiacnak a rugalmassága, a dereguláció, az atipikus foglalkoztatási formák mind a tudományos irodalomnak, mind a foglalkoztatáspolitikai alakítóinak az érdeklődése középpontjában van.²² A 80-as évek elején mutatkoztak az első jelek, nevezetesen egyre nagyobb számban jelentek meg azok az *új foglalkoztatási, illetve munkavállalási módszerek*, amelyek addig elsősorban az Egyesült Államokban voltak elterjedtek. Ezek közé tartozott a munkaerő-kölcsönzés, az alkalmi munkavállalás, a csoportos munkaszerződés alapján végzett munka, megjelentek a „*munkavállalókhöz hasonló jogállású munkát vállalók*”.²³

Az 1990-es éveknek szinte *jelmondatává* vált a rugalmasság megteremtése,²⁴ amivel együtt járt az ezt megvalósítani képes szerződési formák előretörése. Ekkorra már nyilvánvalóvá vált mindenki számára, hogy a munkajog számára egészen új helyzet alakult ki, a korábbi – tradicionális – elvek, szabályok, megoldások hatása leszűkült, mindez a munkajog védelmi funkcióját rendkívül meggyöngyöztette, sőt magának az eddigi rendszernek a helyességét, fenntarthatóságát is megkérdőjelezte.²⁵ A változások az individuális munkajogot alapjaiban rázták meg, még ha a kezdetekben a változás következményei csak lábujjhegyen lopakodtak is.²⁶

Az *ezredforduló tájékán* figyelhető meg aztán általánosan az a jelenség, hogy a rugalmasság keresése²⁷ és az atipikus munkajogviszonyok vizsgálata egybeforrta a „munkajog megújításaként” aposztrofálható kutatásokkal és törekvésekkel. A munka világa a XXI. században a „creative portfolio munkavállaló világa”, ami új jogi paradigmákat és a munkajogi védelem alkalmazásnak új kritériumait követeli meg.²⁸ Az új utakat, paradigmákat,

²¹ Treu 1992, 497.

²² Regini 2000, 13.

²³ Firley 1987, 272.

²⁴ Fahlbeck 1998, 31; más megfogalmazásban ekkor vált objektív szükségszerűséggé, lásd Caruso 2004.

²⁵ Nagy 1999, 4.

²⁶ Plander 1990, 67.

²⁷ A rugalmasságra törekvés foglalkoztatáspolitikai ideológiává vált. Caruso 2004, 22.

²⁸ Blanpain–Biagi 1999, 1.

megoldásokat kereső kutatások az atipikus munkajogviszonyokat már nem csupán megváltozott jelenségek szimptomáiként vizsgálják, hanem az új igények kielégítésének (egyik) eszközeként összekapcsolva a klasszikus munkajogi szabályrendszer felülvizsgálatával.

Magyarországon a rendszerváltást követően *nagy koncentrációban* figyelhetőek meg a 60-as, 70-es években Nyugat-Európában tapasztalt munkaerőpiaci jelenségek. Így tulajdonképpen már a Munka Törvénykönyve 1992-es hatályba lépéskor napirendre kerültek a megalkotott szabályok megváltoztatásával, rugalmasabbá tételével kapcsolatos igények, az atipikus munkajogviszonyokból fakadó rugalmas foglalkoztatási lehetőségek keresése.²⁹

1.2. A polgári jog és a munkajog kapcsolata – az atipikus munkajogviszonyok és az atipikus polgári jogi szerződések

A munkajog szerződéses jogág, bölcsője a magánjog, annak szellemiségével, elveivel. A magánjog a privátautonómia alapján egynemű jogállású felek közötti vagyoni és személyi viszonyokat szabályoz. Míg a magánjogi jogügyleti forgalomban léteznek tényleges hatalmi egyenlőtlenségek, amelyek azonban a magánjog immanens eszközei által kiegyenlíthetők, a munkajog egy *felborult egyensúlyt* kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés, a privátautonómia követelményeinek.³⁰ A szabályozási igény különbözőségeit itt továbbiakban nem részletezve az atipikus munkajogviszonyokkal való összevetéshez a polgári jog és a munkajog szerződéstipizálási rendszerét és a polgári jog tudományának ezirányú eredményeit kell röviden áttekinteni.³¹ Ezt az egyszerű felismerés indítja, hogy mivel a polgári jogi szerződésfajták – a szerződési típuszabadság érvényesülése folytán – nem alkotnak zárt kört,³² a polgári jogban is ismert az atipikusnak nevezett szerződések köre.

²⁹ A magyar jogalkotás elemzését az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan lásd az Első részben a Jogalkotás lehetőségeiről szóló fejezetben, valamint a Második részben.

³⁰ Kiss–Berke–Bankó 2008.

³¹ A témát mélyéséggben elemzi Vékás 1977; az atipikus polgári jogi szerződések mai hazai irodalmához lásd Miskolczi-Bodnár 1997; Papp 2004; Nochta–Nemessányi–Kovács 2008, 264–265.

³² Gellért 2007, 1405.

A probléma dogmatikai alapképlete mindkét jogág tekintetében azonos: a jogalkotás a társadalmi viszonyok szabályozásánál az azokban megnyilvánuló tipikus mozzanatra épít.³³ A törvényalkotó által „figyelembe vett” életviszonyok „tipikusa” alá nehezen vonható a mai konkrét viszony „egyedisége”.³⁴ Az újabb magyar polgári jogi irodalomban az atipikus szerződéseket vizsgáló tanulmányok alapmegállapításai is illeszkednek a munkajogi problémafelvetéshez, az alaptézisekhez: az hogy egy szerződést atipikusnak minősítünk, nem jelent negatív értékítéletet.³⁵ Az a megállapítás is maradéktalanul alkalmazható az atipikus munkajogviszonyok értékelésére, hogy ismérvük meglehetősen viszonylagos.³⁶ Felfedezhető tehát mindenképpen az az azonosság a két jogág fogalomhasználatát illetően, hogy a polgári jogi irodalomban is igen képlékeny az atipikus szerződések fogalma alá tartozó megállapodások tartalmi köre.³⁷

A polgári jogban az atipikusnak nevezett szerződések a típuszabadság elve alapján a jogalkotó által *szabályozott szerződéstípusoktól eltérőt* jelölnek. Eszerint a szerződés tartalmát a felek szabadon állapíthatják meg, a szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek, ha jogszabály az eltérést nem tiltja, a típuszabadság értelmében a jogszabályba ütközés tilalmának betartásával ezen megállapodások tetszőleges tartalommal köthetőek, és a szerződések általános szabályai rájuk is irányadóak.³⁸ Bár kézenfekvőnek tűnhet az atipikus polgári jogi szerződések és az atipikus munkajogviszonyok közötti párhuzam meghúzése, meg kell állapítani, hogy nem egynemű kategóriákról van szó. Míg a polgári jogban *sui generis*,³⁹ de az egyes szerződések közé nem sorolt szerződések jönnek számításba atipikus megállapodásokként, addig a munkajog atipikus megállapodásai a *munkaszerződés által szabályozott típustól*

³³ Vékás 1977, 151.

³⁴ Vékás 1977, 154. Ezek az 1977-ben publikált gondolatok szinte szó szerint ismétlődnek azokban a munkajogi tanulmányokban, amelyek a „hagyományos („a törvényalkotó által figyelembe vett”) munkajogviszony alá nem vonható atipikus munkajogviszonyokat („a mai konkrét egyediségüket”) vizsgálják. Lásd például Cordova 1986, vagy Tólos 1999.

³⁵ Miskolczi-Bodnár 1997, 3. vedd össze az atipikus munkajogviszony fogalmáról írtakkal.

³⁶ Miskolczi-Bodnár 1997, 3.

³⁷ Lásd Papp 2004, és Miskolczi-Bodnár 1997 fogalomhasználatát és a fogalom alá tartozó jelenségek szabavételét, valamint Vékás 1977, 155. A munkajogi fogalomhasználat képlékenységeire vonatkozóan lásd a fogalomhasználatról szóló fejezetet.

³⁸ Papp 2004, 10.

³⁹ Ilyen kontraktusként tartják számon a szindikátusi szerződést, a távollévők között kötött szerződést, a hálaló kereskedést, az önálló kereskedelmi ügynöki szerződést, a timesharing-szerződést, a konzorciós szerződést, a koncessziós szerződést, a faktoring-szerződést, a franchise-

(főszabálytól) való eltérést jelölik anélkül, hogy az ilyen tartalommal létrejött munkaszerződés immanens mivoltát elveszítené.

E néhány megállapítás után az alapvető különbség jelzése is szükséges, nevezetesen az, hogy míg a polgári jog szerződési rendszerrel, elkülönült és nevesített szerződésfajtákkal, azaz szerződés típusokkal operál – és az uralkodónak mondható magyar felfogás szerint – a jogszabályban nem rendezett szerződésfajtákat tekinti atipikus szerződéseknek,⁴⁰ addig a munkajog egy „típust” ismer és atipikusnak az e típustól eltérést nevezi.⁴¹

1.3. A szerződési szabadság a munkajog keretein belül és azon túl

A szerződési szabadság a modern munkajogi rendszerekben mindig *korlátozottan* érvényesült az elvnek a polgári jogban betöltött szerepéhez képest. Általánosnak mondható az a vélekedés, hogy a szerződési szabadságot arra a feltételezésre alapítják, hogy mindenki egyenlő és azonos pozícióból tárgyalva dönt a szerződés megkötéséről. Mivel ez a feltétel⁴² munkaszerződés két alanya vonatkozásában nem áll fenn, az állami beavatkozás a munkaerőpiac szabályozása tekintetében jelentős maradt, a szerződéses szabadság alóli kivételként említik.⁴³

Az atipikus munkajogviszony fogalmát meghatározva arra a következtetésre juthatunk,⁴⁴ hogy az ezeket a jogviszonyokat létrehozó szerződések nem mások, mint a jogalkotó által „típusként” szabályozott „hagyományos vagy normál” munkaszerződéstől való eltérések. Indokolt ezért röviden áttekinteni azt, hogy a polgári jog a szerződés típusa megválasztásának szabadságáról és a típuskényszerről milyen elveket alakított ki.

szerződést, a lízingszerződést. Papp 2004, 12.

⁴⁰ Az ettől eltérő álláspontot lásd Vékás 1977, 155.

⁴¹ Egy ponton vonható párhuzam a polgári jogi és a munkajogi atipikus szerződés fogalom használata vonatkozásában: Vékás nemcsak a jogszabályban kifejezetten nem rendezett szerződésfajtákat sorolja az atipikus szerződések közé (holott ezt nevezi az uralkodó magyar felfogásnak, lásd Villányi 1965, az újabb irodalomban is ezt a felfogást követve Papp 2004, 11); hanem atipikusnak fogja fel azokat az ügyleteket is, amelyek egyes – esetleg főbb – vonásaikban megfelelnek ugyan egy adott szabályozott típus tulajdonságainak, de konkrét lényegüket tekintve mégsem vonhatók az illető típus alapvető jegyei alá. Vékás 1977, 155. Ezen szerződéskategória annyiban rokonítható az atipikus munkaszerződésekkel, hogy azok is megfelelnek a „típus”, a munkaszerződés tulajdonságainak, de nem egyezik meg ennek a típusnak minden jegyével (hanem valamely meghatározó jegyében különböznek attól).

⁴² A munkavállaló függőségéről lásd részletesen Kiss 2006.

⁴³ Harmathy 2000, 121.

⁴⁴ Lásd az atipikus munkajogviszony fogalmáról szóló fejezetet.

A római magánjog a típuszabadságot a formakényszerrel és a formaszabadságot a típuskényszerrel kombinálta.⁴⁵ A római magánjog nemcsak azt követelte meg, hogy a formális kontraktusok a civiljog által előírt szigorú formai rendben kötéssenek meg, hanem azt is, hogy a formátlan megállapodások szolgáltatásai pontosan megfeleljenek a civiljog típusainak, és ebből fakadóan a kötelelem alanyi köre hűen tükrözze a kötelemből fakadó szolgáltatás minőségét.⁴⁶

A munkaszerződés (magánjogi szerződési rendszerekhez viszonyított) szabályozására alapvetően kétféle megoldás létezik: az egyik, amely nem határozza meg a munkaszerződés tartalmi elemeit, hanem – hasonlóan a többi kötelelemhez – magának a jogviszonynak a tartalmáról rendelkezik. A másik megoldás tételesen kísérli meg a munkaszerződés tartalmának rögzítését, és ehhez képest ad további kritériumokat a munkajogviszony minősítéséhez.⁴⁷ Áttekintve ezeket a megoldásokat, a munkaszerződés tételesjogi meghatározására egyik esetben sem kerül sor oly módon, mint ahogyan a polgári jogi szerződések esetében.⁴⁸ Bármelyik megoldást is vesszük alapul, a jogalkotó a tipikus munkajogviszony modelljének rögzítését végzi el.

A kérdés tehát csak az, hogy a jogalkotó a szerződéses szabadság alapján a felek akarátának szabad teret ad-e, vagy ehhez a megalkotott szerződéses modell érvényesüléséhez ragaszkodik-e. Általában elmondható, hogy amennyiben nem áll fenn az egyik szerződési partner prioritást élvező érdeke, vagy nem érintett a közérdek, a jogalkotó a felek választására bízza, hogy a jogügyleti cél elérése érdekében egy meghatározott szerződést válasszanak, vagy több szerződés elemeit alkalmazzák. Ezzel szemben áll az a tényállás, amelyben a jogalkotó akként dönt, hogy egy bizonyos jogügyleti cél elérésére csak egy meghatározott szerződési forma áll rendelkezésre.⁴⁹ Egy ilyen megoldás választásánál a jogalkotó általában az addig kialakult gyakorlatot, célszerűséget és az igazságosságot veszi alapul.⁵⁰ Rögzíteni kell azonban, hogy ha a munkajog szabályozórendszere eltérést nem engedő normákkal az egyik fél védelmi szükségleteit akarja kielégíteni, úgy nem

⁴⁵ Benedek 1992, 43.

⁴⁶ Benedek 1992.

⁴⁷ A polgári jog és a munkajog kapcsolatát a munkaszerződés szabályozása vonatkozásában lásd részletesen Kiss–Berke–Bankó 2008; Kiss 2006.

⁴⁸ A munkaszerződés tételesjogi definíciójának kidolgozására történtek próbálkozások, lásd például a német tervezeteket.

⁴⁹ Kiss–Berke–Bankó 2008.

feltétlenül indokolt a szerződéses szabadságban rejlő szabad típusválasztásra hivatkozni, ugyanis ezáltal éppen a szerződéses rendszer szabadságposztulátuma és igazságosságtartalma sikkad el.⁵¹ A munkajogi szabályozórendszer minőségének meghatározásánál lényeges követelmény, hogy *a védelmi szükséglet nem tényállásbeli előfeltétel, hanem motiváció lehet csak a jogalkotó számára.*⁵² A típusválasztási szabadság versus típuskényszer problematikájának értelmezése a német – és több nyugat európai jogrendben – azért jelent nehézséget, mert *a jogalkotó a típuskényszert kifejezetten nem öntötte, nem is önthette konkrét jogi normába.*⁵³

A szerződési szabadság fenti munkajogi vonatkozásait az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan két – napjainkban is zajló – folyamaton keresztül lehet a legszemléletesebben bemutatni. Az egyik az irodalomban a *„munkajogból való menekülésként”*⁵⁴ említett, a másik a szabad megállapodásának azon lehetősége által mozgatott, amely a munkajog által kimunkált *főszabályoktól való eltérést* enged a feleknek jogviszonyuk alakításában.⁵⁵ Úgy is megfogalmazható a két kérdés, hogy a feleknek milyen szabadságuk van a munkajog *határainak elhagyására*, illetve milyen szabadsággal *tágíthatják a munkajog kereteit?*

A „menekülés a munkajogból” folyamat lényege – a munkajog határainak elhagyása. A német jogirodalomban a „Flucht aus dem Arbeitsrecht”-ként jellemzett⁵⁶ diskurzus eklatáns példája a szociális jogállam által kimunkált munkajogi szabályrendszerben rejlő feszültségeknek. A szociális jogállam munkavállalóvédelmi szabályai a munkajogviszony keretében történő foglalkoztatásnak egyben a munkaerő-költség meghatározó részét is jelentik: a fejlett országok iparát – különösen Nyugat-Európában – az úgynevezett fordista korszakban a viszonylag stabil, számos juttatással és szociális biztosítékkal

⁵⁰ Wank 1988, 103.

⁵¹ Gamillscheg 1976, 197–206.

⁵² Rosenfelder 1982, 129–131; lásd még az atipikus munkajogviszony szabályozásról írtakat.

⁵³ Lásd ezt részletesen Konzen 1982, 254–255; Wank 1988, 106.

⁵⁴ A „munkajogból való menekülés” többféle (tágabb-szűkebb) értelmezését különböztethetjük meg, jelen alpont a tágabb értelemben vett tartalmára utal, lásd alább.

⁵⁵ Ez a „munkajogból való menekülés” szűkebb értelemben vett felfogásaként is értelmezhető, lásd alább.

⁵⁶ Lásd például Firlei 1987; a német irodalomban bevett fogalom lásd még például Gamillscheg

körülbástyázott foglalkoztatás jellemezte.⁵⁷ Így tulajdonképpen gazdasági szükségszerűségnek mondható, hogy megnövekedett a világpiacon egyre nehezebben versenyző európai munkáltatók érdeklődése a munkajog keretein kívüli foglalkoztatási módok iránt. A „menekülés” kézenfekvő megoldása a polgári jogi munkavégzésre irányuló megállapodások alkalmazása, abból a megfontolásból, hogy azok „nem terheltek” a szociális védelem költségeivel. A kérdés tehát nem más, mint a polgári jog keretében történő munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása a munkajog által szabályozott önállóan munkavégzéstől.⁵⁸

A jogviszonyok minősítésével kapcsolatosan a típusválasztási szabadságtípuskényszer vonatkozásában annyit mindenképpen meg kell jegyezni, hogy ha a jogalkotó egy meghatározott tevékenység végzéséhez meghatározott szerződési modellt párosít, és ezt a felek nem tartják be, a képlet viszonylag egyszerű: a jogszabály rendelkezésével ellentétes *szerződés* semmis. A munkavégzésre irányuló szerződések esetében ilyen rendelkezést – marginális kivételtől eltekintve – nem találunk. E rendelkezés hiányában viszont nem lehet kétségbe vonni a felek típusválasztási szabadságának lehetőségét. Ez azonban ahhoz vezet, hogy a jogviszony minősítésénél nem csupán a szerződés tartalmát, hanem annak tényleges érvényesülését is vizsgálni szükséges, ami nem jelent mást, mint a szerződés joghatásának, a jogviszonynak az elemzését.⁵⁹

A munkajogból való menekülésnek és egyúttal a munkajog határainak szétfeszítését jól érzékelteti a munkaerő-kölcsönzés jogintézményének megjelenése és térnyerése a munkajogban,⁶⁰ egyúttal mutatja a fent bemutatott két folyamat (a munkajogból való menekülés tágabb és szűkebb értelmének) viszonylagosságát és összefüggését is. A munkaerő-kölcsönzés konstrukciójának alap gondolata a munkajog szabályainak teljes mértékben történő félretétele, más munkáltató munkavállalója munkaerejének felhasználása munkajogviszony létesítése nélkül. Nem véletlen, hogy a megoldás több országban kifejezetten

2004.

⁵⁷ Szabó–Négyesi 2004, 46.

⁵⁸ Lásd részletesen Pál 2007.

⁵⁹ Kiss–Berke–Bankó 2008.

⁶⁰ Részletesen lásd a Második Rész munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezetét.

tilalmazott volt,⁶¹ a jogalkotó kogens szabályokkal „zárta le” a menekülés ezen útját. Más országok nem zárták el ezt a lehetőséget, azonban nem is alkottak szabályt, azaz a „hagyományostól” (az egy munkáltató – egy munkavállaló típustól) a felek gyökeresen eltérő konstrukciókat alakíthattak ki. Azzal, hogy ezekben a jogrendekben nem szerepeltek munkajogi normák a munkaerő-kölcsönzésre és a felek alkalmazták ezt a megoldást, a típusra alkotott szabálynak a „típus”-tól eltérő helyzetre való alkalmazásának (sokszor lehetetlen) feladatát állították elő.⁶² Az idő múlásával aztán egyre több ország választotta azt a megoldást, hogy speciális szabályokat alkosson a munkaerő-kölcsönzésre,⁶³ ezen a ponton válik az „atipikus tipikussá”,⁶⁴ amikor a jogalkotó a (korábban figyelembe nem vett) jelenség szabályozásakor annak tipikus mozzanatait ragadja meg.

Az atipikus munkajogviszonyok és a „menekülés a munkajogból” kérdéskör szoros kapcsolatban álló és azonos gyökerű problémáknak mondhatóak. Elég, ha csak utalunk arra, hogy mindkettőnek az elsődleges mozgatórugója a gazdaságosságra, a „rugalmasságra” törekvés;⁶⁵ másrészt pedig – pontosan a gazdasági szükségszerűség miatt – időben egyszerre jelentkeznek.⁶⁶ Fogalmazhatunk úgy is, hogy a „munkajogból való menekülés” indította az útkeresést: eltérő megoldási lehetőségeket igénylő problémát indukálva, amelyek egy része a munkajogon kívüli, de azzal valamilyen módon mégis összefüggő munkavégzéssel kapcsolatos, másik részük pedig a munkajogon belüli mozgások a jogág kereteinek tágításával.⁶⁷

⁶¹ Lásd Blanpain 1993, 17. „abnormális szituációként” jellemezve például Görögországban, a tágabb értelemben vett „menekülés” eklatáns példája; a munkaerő-kölcsönzés jogintézményének elismeréséről lásd a Második Részt.

⁶² Blanpain 1993, 16; a „menekülés” szűkebb értelemben.

⁶³ Blanpain 1993, 9.

⁶⁴ Az „atipikus tipikussá válása” folyamatnak (és egyben a folyamat gyorsulásának) a legjobb példája, hogy néhány éve még az atipikus foglalkoztatási formák körében a távmunka volt a hagyományostól eltérés „legújabb” formája, ma már „regular” és „non regular telework” megkülönböztetés jelzi a differenciálódást, vagyis azt, hogy létezik a „tipikus” távmunka és az attól eltérő jellegzetességekkel bíró, „atipikus” megoldások. Blanpain 2006.

⁶⁵ Lásd a foglalkoztatás rugalmasságáról szóló fejezetet.

⁶⁶ Lásd a történeti összefoglalót.

⁶⁷ Kiss–Berke–Bankó 2008.

*A munkajog kereteinek tágítása – a főszabályoktól való eltérés.*⁶⁸ A normál-munkaviszonyként jelölt szituáció a tradicionális helyzetet veszi alapul, az iparban foglalkoztatott munkavállalóra fókuszálva, mint a függő munka sztereotípiájára. Ez a nézőpont szükség szerint leszűkít, és nem alkalmas különböző variánsok leírására.⁶⁹ Kézenfekvő tehát az a reakció, hogy amikor a szerződő felek helyzete/érdekstruktúrája eltér a tradicionálistól, akkor el kívánnak térni ettől a „sztereotípiától”. Ahogy a rövid történeti áttekintésből látható, hogy az atipikus munkajogviszonyok *egyáltalán nem új*,⁷⁰ szokatlan jelenségek. A munkajog által kimunkált önálló munkavégzésre vonatkozó főszabályoktól való eltérés lehetősége a munkajog minden fejlődési szakaszában vagy kifejezetten megengedett volt (csak nem merült fel nagyobb volumenben az eltérés) vagy az eltérés lehetősége *expressis verbis* ugyan nem volt szabályozva, viszont kifejezett tiltás hiányában a felek alkalmaztak olyan megoldásokat, amelyek eltértek a jogalkotó által figyelembe vett életviszonytól. Ezek a megállapodások a munkajogi szabályoktól való eltérés szabadságának kérdését vetik fel, közelebbről a szabályok *diszpozitivitásának határait*.

Nem túlzás azt állítani, hogy a munkajog diszpozitív normái az atipikus megállapodások motorjai. Amikor az irodalomban a „meglévő szabályok alkalmazása új helyzetre”⁷¹ említése történik, akkor azt vizsgálhatjuk, hogy a „meglévő szabályok” milyen eltérést engednek, engednek-e arra, hogy ez az adaptáció megvalósulhasson.⁷² Gyakran tehát nem kerül *expressis verbis* említésre a normák diszpozitivitása, de a különböző nem-standard foglalkoztatásra irányuló megállapodások létrejöttének lehetőségét a munkajogi normák e sajátosságából fakadó szerződési szabadságnak tulajdonítják.⁷³

Az atipikus munkajogviszonyok kialakításakor a fentiek alapján a felek rendelkezési szabadsága⁷⁴ kétféle módon nyilvánul meg: vagy a jogalkotó által

⁶⁸ Az útkeresésnek ezt a formáját nevezhetjük a „munkajogból való menekülés” szűkebb értelemben vett megközelítésének, lásd alább.

⁶⁹ Buschmann–Torsten 2001.

⁷⁰ Lásd Firlei 1985; Boemke-Föhr 1999; Böhlich 1999.

⁷¹ Lásd például Veneziani 1992, 2; vagy más megközelítésben „market mediated work arrangements” vö. Abraham 1990.

⁷² A munkajogi jogforrások jellegéről lásd Berke 2008.

⁷³ Servais 2005, 213; a felek azon szabadságára utalva, hogy a felek jogviszonyukat alakíthatják különböző kombinációk szerint a „jogi korlátok szabta határok” között.

⁷⁴ A jogi norma diszpozitivitása legtágabb értelemben a főszabálytól való eltérés lehetőségét jelenti, lásd 2008.

figyelembe vett lehetőséggel (jogszabályban rögzített diszpozíció) térnek el a főszabálytól vagy a jogalkotó által figyelembe nem vett eltéréssel alakítják ki jogviszonyukat (a jogszabály hallgatása és kifejezett tiltás hiánya – hallgatólagos diszpozíció). Nyilvánvaló, hogy az első esetben tulajdonképpen az atipikus jelleg szabályozásra került, ha csak annyiban is, hogy az a jogalkotó látókörébe került.⁷⁵ Bonyolultabb képletek akkor keletkeznek, ha a jogalkotó által figyelembe nem vett⁷⁶ helyzeteket alakítanak ki a felek. Ilyenkor óhatatlanul felmerül a kérdés, hogy a jogalkotó hallgatása a diszpozíciót jelenti-e. Érdeemes például a rendszerváltást követően a magyar munkajogi szabályrendszerre utalni: a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának hiányában a piaci szereplők (egy más helyzetre alkotott jogintézmény felhasználásával) alkalmazták a konstrukciót.

⁷⁵ Erre az esetre jó példa a részmunkaidő és a határozott időre kötöt munkaszerződés megkötésének lehetősége, lásd a Második részben.

⁷⁶ Nem vette a jogalkotó figyelembe, mert például a szabályok kialakításakor a piacon nem volt megfigyelhető, nem *vehette* figyelembe, mert a technika fejlődése hozta magával az újabb megoldást.

2. A munkavállaló fogalmának megközelítései és az atipikus munkajogviszonyok – a munkavállaló függőségének eszméje és a függőség szintjei

*Munkavállaló az, aki munkaszerződés alapján más részére munkát végez.*⁷⁷

A munkavállaló fogalmának ez a klasszikus, általánosan elfogadott definíciója jól tükrözi a „normál-munkajogviszony” abszolútként felfogott mivoltát és állandóságát. Azonban a munkajogot ért hatások nem hagyták érintetlenül az alapfogalmakat, így a munkavállaló fogalmát sem. A definíció azon a megkülönböztetésen alapul, hogy a munkavállaló munkaszerződés alapján végez munkát, az ezen a körön kívül eső munkavégzők pedig az úgynevezett *önálló munkavégzők*. Napjainkban azonban már nem csak arra a kérdésre kell választ adni, hogy ki minősül munkavállalónak és ki nem minősül munkavállalónak, azaz hogyan határozható el önálló munkavégző státusától a munkaviszony keretében munkát végző jogállása, hanem arra is, hogy hogyan definiálható a munkajogi irodalomban sokat elemzett két jogállás „közötti” munkát végző réteg. Ez az a kategória, amely a klasszikus definíció relativizálódását jelzi és az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában azt jelenti, hogy a „normál-munkajogviszony” és az „atipikus munkajogviszony” mellett a munkajognak tekintettel kell lennie a más jogállású munkavégzőkre is.⁷⁸ Ahogyan a Zöld Könyv fogalmaz, a hagyományos kétpolusú megközelítés a „munkavállalók” és az „önfoglalkoztatók” között már nem tükrözi megfelelően a foglalkoztatás gazdasági és szociális valóságát.⁷⁹

Találó a helyzet „kétszer kettes dimenzió” szerinti jellemzése: egyrészt folyamatosan nő azoknak a munkát végzőknek a száma, akik ténylegesen a munkavállalókéhoz hasonló státuszban állnak, mégis más, kedvezőtlenebb a jogállásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus

⁷⁷ Kiss 2006, 116.

⁷⁸ A probléma egyáltalán nem új, a német jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek (arbeitnehmerähnliche person) kategóriája régóta ismert lásd például Haemmerle 1949, 73; ide sorolva (a később gyakran) atipikus jogviszonyként említett otthon munkát végzőt (heimarbeiter).

⁷⁹ Zöld Könyv, 12.

munkaviszonyban és kevesebb garanciát jelentő atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre.⁸⁰

A foglalkoztatás új formáinak növekedése azt eredményezi, hogy egyre újabb és újabb szerződési formák terjednek el, melyek eredményeképp a munkavállalói státus helyett önálló státusok kerülnek kialakításra, ami a hagyományos munkavállalói pozíció erózióját eredményezi.⁸¹

2.1. A munkavállaló (és az atipikus munkajogviszonyban álló munkavállaló) fogalma

A munkavállaló fenti fogalmának figyelembevételével nem okoz különösebb nehézséget az atipikus munkajogviszonyban álló munkavállaló meghatározása, mivel a fogalom negatív oldalról közelít,⁸² és csak a *munkajogviszonyt, az önállóan foglalkoztatást* veszi alapul.⁸³ Az atipikus munkajogviszonyok esetében a munkavállaló státusa nem változik, a típustól eltérő megállapodások nem befolyásolják a munkavállalói minőséget.⁸⁴ Így zárhatóak ki a fogalom köréből azok a jogviszonyok⁸⁵ mely esetekben nem jön létre munkajogviszony a felek között. Mégis, az atipikus munkajogviszonyok tárgyalásával kapcsolatosan nem hagyható figyelmen kívül az, hogy a foglalkoztatási formák vizsgálatával kapcsolatosan felmerülnek a „munkajog határainak elhagyása”, a „munkajogviszonyból való menekülés” fogalmak,⁸⁶

⁸⁰ Kártyás 2008

⁸¹ Bercusson 1996, 426.

⁸² Lásd részletesen az atipikus munkajogviszony definíciójánál írtakat.

⁸³ Kiss 2006.

⁸⁴ Plander 1990, 105.

⁸⁵ Így például az alább röviden bemutatásra kerülő „önálló munkavégzők” körébe tartozók, vagy az úgynevezett „köztes” jogállások.

⁸⁶ Az atipikus munkajogviszonyokat vizsgáló munkákban gyakran találkozhatunk a „munkajogviszonyból menekülés” (a német jogirodalomban a „*Flucht aus dem Arbeitsrecht*” kifejezéssel, lásd Plander 1990.) kifejezéssel, mint a piac szereplőinek a megváltozott (elnehezült) körülményekre való – a tradicionális munkajogi szabályok alkalmazási hajlandóságával kapcsolatos – reakciójával. Mivel a kifejezés több értelemben is előfordul a szakirodalomban, célszerűnek látszik annak egy tágabb és egy szűkebb értelmét meghatározni. Tágabb értelemben a „menekülés” a munkajog territóriumának elhagyását, a munkaszerződést más (önálló munkavégzésre irányuló) szerződéssel felváltani kívánó törekvéseket jelenti, ezt a megközelítést lásd például Gamilscheg 2004, 174. Szűkebb értelemben pedig a munkajogviszonyból való „menekülés” az útkeresést, a munkajog kötöttségei alóli szabadulás lehetőségeinek keresését jelenti, az ezt megvalósító lehetőségek felkutatása által lásd ezt a megközelítést például . A dolgozat tárgyát tekintve a „menekülés” szűkebb értelmében vizsgálódik, de indokolt röviden bemutatni röviden a munkajog határain túlra való menekülés” problémáját is, az ezzel kapcsolatos legfontosabb fogalmakat, irányokat, különös tekintettel a két kérdés szoros kapcsolatára.

mintegy jelezve, hogy az „útkeresés” a munkajogi atipikusan túlra, a jogág határai felé is tart.

A tágabb értelemben vett „munkajogból való menekülés” vizsgálatának⁸⁷ (egyik) alapproblémája a munkajogtudomány számára klasszikus dogmatikai feladatnak nevezhető az önálló és az önállótlan munkavégző elhatárolása, amely minden európai ország munkajogában gyakran felmerülő kérdés, kutatási téma és jogalkalmazási probléma. Amellett, hogy a munkajogi dogmatika alapkérdése, foglalkoztatáspolitikai dokumentumok is megfogalmazzák a problémát (ha nem is a munkajogtudomány terminológiájával): „titkolt” munkaviszonyról akkor beszélünk, ha egy adott munkavállaló személyt nem jelentik be munkavállalóként annak érdekében, hogy eltitkolják valódi jogi státuszát, és elkerüljék a költségeket, amely gyakorlat a polgári jogi rendelkezések helytelen alkalmazása során fordulhat elő.⁸⁸ Ezen a ponton utalni kell a munkavállaló és az önálló munkavégző státuszának elhatárolási problémájára.

A *német* munkajogi monográfiákban a (tipikus) munkajogviszony mibenlétének meghatározása leggyakrabban az önállótlan munkavégzést jellemző kritériumok felsorolásával történik meg, a német irodalomban mértékadónak tekinthető Wolfgang Däubler például hét pontban foglalja össze a kritériumokat,⁸⁹ ami aztán a normál-munkajogviszony meghatározásánál más munkákban általánosan hivatkozott forrásként jelenik meg.⁹⁰ Az „önálló” és a „függő” munka elhatárolásával foglalkozó munkák között⁹¹ Rolf Wank monográfiáját *Arbeitnehmer und Selbständige* címmel meghatározó alpműként tartják számon. Wank az elhatárolás során arra a következtetésre jutott (már 1988-ban), hogy a szociális védelmi szükséglet ugyan felfogható tipikusan munkajogon belüli

⁸⁷ Természetesen ezen kereteken belül csak a probléma nagyságának az érzékeltetése lehet a cél, arra törekedve, hogy a legfontosabb irodalmi hivatkozások megemlítésre kerüljenek. A rövid bemutatás indokaként feltétlenül meg kell azt említeni, hogy az „atipikus foglalkoztatási formákkal” kapcsolatos elemzések felsorolásában gyakran szerepelnek az „önfoglalkoztató”, „self-employed”, „Selbständige” kategóriák, lásd például

⁸⁸ Zöld Könyv, 12.

⁸⁹ Däubler 1988, 302–303.

⁹⁰ Így például Walwei–Konle–Seidl–Ullmann 1991, 37.

⁹¹ A téma a munkajog kezdeteitől annak központi alapkérdése Boemke 1998, 286; a kérdéssel foglalkozó nagy hatású német monográfiák még például: Hunold 1996; Worzalla 1996.

igénynek, azonban szociális védelmi igénynek csak egy fajtája az, amit a munkajog indukál.⁹²

A munkavállaló fogalmának alakulása az Egyesült Királyságban. A jogviszony minősítésére egyértelmű eligazítást adó teszt mindezt ideig nem született⁹³, az angol bíróságok megállapítják a munkajogviszony fennálltát, ha a munkáltatót széleskörű ellenőrzési jog illeti meg, a munkavállaló a munkáltató szervezetében integráltan végzi munkáját, illetve a gazdasági kockázatot a munkáltató viseli.⁹⁴ Napjainkban a „munkát végző személy” („worker”) fogalma számos jogi normában szerepel, felváltva a „munkavállaló” („employee”) fogalmát. A „munkát végző személy” („worker”) úgy definiálható, mint olyan személy, aki munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll és a munkát személyesen végzi oly módon, hogy munkát végez vagy szolgáltatást nyújt más részére úgy, hogy a másik fél nem az ügyfél vagy a vásárló jogállásában áll.⁹⁵ A munkát végzőknek a jogosultságai nem érik el a munkavállalókét, de magasabb szintű védelemben részesülnek, mint az önfoglalkoztatók.⁹⁶

Témánk szempontjából annak a diszkusszióknak van a legnagyobb jelentősége, amely a közbenső „worker” kategória (semi-dependent worker) definiálását keresi.⁹⁷

A magyar munkajogi irodalomban és a jogalkalmazásban is élénk érdeklődést váltott/vált ki, a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolásának kérdése.⁹⁸ A sajtó és a politika szóhasználatában „színeli szerződések” elleni fellépés tulajdonképpen a magyar munkajog típuskényszerre vonatkozó igényét jelzi, azzal, hogy amennyiben a munkavégzés a munkajog ismérvei szerint történik, akkor arra munkaszerződést kell kötnie a feleknek és a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazniuk. Az

⁹² Wank 1989.

⁹³ Kártyás 2008.

⁹⁴ Davies 2004, 85-86.; Kártyás 2008.

⁹⁵ Davidov 2005, 59.

⁹⁶ Davies 2004, 75.

⁹⁷ Lásd a „köztes jogállás” problematikáját

⁹⁸ Találkozhatunk a problémát (nem helyesen lásd Pál 2006) „színeli szerződések” címszó alatt említő megközelítésekkel, a jogviszonyok elhatárolásáról lásd a tárgyban született PM-FMM irányelvet, Pál 2006; Kiss 2005; Kollonay 1999.

elvet kimondja 2003-as módosítását követően a Munka Törvénykönyve,⁹⁹ valamint született a tárgyban a jogalkalmazás számára minisztériumi iránymutatás.¹⁰⁰ Miközben a munkajog hatályának peremvidékén foglalkoztatottakat alapvetően a színlelt szerződések elleni fellépéssel védi az állam, egyes foglalkoztatotti kategóriák speciális szabályozása is megjelenik.¹⁰¹

2.2. Az önfoglalkoztatók jogállása

Az önfoglalkoztató fogalma a munkajogi irodalomban hasonlóan alakul az atipikus munkajogviszony fogalmához: napjaink egyik legtöbbet használt kifejezése, könyvtárnyi az irodalma, anélkül azonban, hogy a fogalom tartalmát pontosan vagy legalábbis egzakt módon, általánosan elfogadottan meg lehetne határozni. Mindenesetre az nem vitatható, hogy a jogilag önálló munkavégzés önálló helyet követel magának a foglalkoztatási szituációk Panteonjában.¹⁰²

Az „önálló” és az „önállótlan” foglalkoztatás megkülönböztetés klasszikusnak tekinthető minden európai munkajogban,¹⁰³ az önálló munka más részére valamilyen terméket önállóan előállító, szolgáltatást önállóan nyújtó munka, az önállótlan munka esetében az egyik ember a saját munkaereje felhasználásával más részére általában munkát végez.¹⁰⁴ A probléma gyökere abban áll, hogy az „önálló” munkavégző jogviszonyára a polgári jog szabályai alkalmazandóak, amelyekből a munkavállalót védő szabályok hiányoznak.¹⁰⁵ Azok az önfoglalkoztatók, akik saját üzletüket irányítják, több ügyfélnek, megrendelőnek dolgoznak, munkaeszközeiknek és az általuk használt infrastruktúrának maguk a tulajdonosai és maguk viselik tevékenységük gazdasági kockázatát, illetve maguknak termelnek profitot, nem szorulnak rá a munkajogi

⁹⁹ Mt 75/A. §

¹⁰⁰ 7001/2005 (MK.170) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

¹⁰¹ Kártyás 2008. Példaként hozva az önálló kereskedelmi ügynök jogállását, aki olyan speciális megbízási jogviszonyban áll, amelyhez a törvény több, munkajogi jellegű szabályt is előír (hasonlóan az angol „worker” szabályozásához).

¹⁰² Servais 2005, 219; az önfoglalkoztatók jogállásának és az atipikus foglalkoztatási formáknak a kapcsolatát azok a feldolgozások mutatják, amelyek nagy figyelmet szentelnek a munkavégzés e formájára: az atipikus foglalkozások közül sok önfoglalkoztatás során realizálódik. Cordova 1986, 643.

¹⁰³ A munkajog kezdeteitől annak központi alapkérdése, Boemke 1998, 286;

¹⁰⁴ Kiss 2005.

¹⁰⁵ Perulli 2000, 7.

védelemre.¹⁰⁶ Ennek a következményeként az atipikus foglalkoztatást vizsgáló irodalomban gyakran már önmagában ebből a tényből fakadóan az önfoglalkoztató jogállása a „kiszolgáltott” kategóriába kerül besorolásra. Ennek a megközelítésnek a sematikussága legalább két körülmény miatt bizonyítható. Egyrészt a munkajog azoknak a joga, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására,¹⁰⁷ addig a polgári jog az ilyen önállóság fokán állók joga. Másrészt nem lehet az önfoglalkoztató kategóriájáról általánosságban beszélni, amely magában foglal többféle különböző jogintézményt.¹⁰⁸

A fentiek alapján rögzítendő az, hogy az önfoglalkoztató kategória alkalmas a probléma felvázolására, de nem tekinthető a nemzeti jogrendekben alkalmazható univerzális tételesjogi terminológiának. Ezért nem meglepő az, hogy az önfoglalkoztatónak hivatalos legaldefiníciója sem az egyes nemzeti jogokban nem található meg – legalábbis kellő pontossággal –, sem a közösségi jog nem tudott más jogállásokkal összefüggésben lévő fogalmat kimunkálni.¹⁰⁹

A Tanács 1986. december 11-i 86/613/EGK irányelve az önfoglalkoztató minőségben – ideértve a mezőgazdaságot is – tevékenykedő nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről 2. cikkely a) – b) pontja értelmében önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között önállóan jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági gazdálkodókat és a szabadfoglalkozásúakat. Az irányelvet alkalmazni kell továbbá az önfoglalkoztató munkavállalók házastársaira, akik nem alkalmazottak vagy nem üzlettársak, de a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között rendszeresen részt vesznek az önfoglalkoztató tevékenységében és ugyanolyan vagy kiegészítő tevékenységet teljesítenek.

¹⁰⁶ Kártyás 2008; Brodie 2005, 253-254. A problémát az okozza, ha a munkát végző gazdaságilag kiszolgáltató munkáját alárendeltségben végzi és mégsem részesül a függő munkára irányadó védelemben. Lásd Deakin 2005, 180. Ennek a „köztes rétegnek” a státusáról lásd a következő pontot.

¹⁰⁷ Kiss 2006, 19.

¹⁰⁸ Lásd Wank 1988; Perulli 1996; Lyon-Caen 1990.

¹⁰⁹ Gyulavári 2000, 107–125.

A *self-employed*, *Selbständige* fogalma nem feltétlenül munkajogi, hanem gazdasági jogi, társadalombiztosítási jogi vagy éppen adójogi szempontból releváns. Az irányelv tartalmából egyértelműen kitűnik, hogy ez a norma szintén nem munkajogi, legalábbis abból a szempontból bizonyosan nem, hogy nem kollidál semmilyen munkáltatói joggal, ugyanis az önfoglalkoztató nem azonosítható a munkavállalóval, és munkájának, szolgáltatásának fogadója sem azonos a munkáltató jogállásával.¹¹⁰

A statisztikai adatok szerint az önfoglalkoztatók az Unió munkaerőpiacának nem elhanyagolható tényezői, az Employment in Europe 2007 adatai szerint a 27 tagállam foglalkoztatottjainak 16.6 %-a az önfoglalkoztató kategóriájába tartozik.¹¹¹

Általában jelentős különbség is lehet a két munkavégző réteg gazdasági helyzete között. Erre utalva jegyezzük meg, hogy a függőség jogdogmatikai indokoltsága mellett, a munkajog elsősorban mégis azoknak a jogága, akik nincsenek olyan gazdasági helyzetben, hogy önálló munkavégzőként jelenjenek meg a gazdasági forgalomban. Különösen napjainkban megfigyelhető azonban egy bizonyos nivellációs folyamat. A *de iure* önálló munkát végzők közül egyre többen vannak olyanok, akiknek a gazdasági helyzete minőségében nem különbözik a munkavállalókéétól. Nem egyszerűen arról van szó, hogy mely réteg él kedvezőbb anyagi körülmények között, hanem e két réteg *teljesítési módjában* vannak olyan szignifikáns azonosságok, amelyek egyenesen *megkérdőjelezik a jogalapi, kauzális differenciálást*.¹¹²

A fentiek alapján rögzíthető, hogy az önfoglalkoztató kategória az atipikus foglalkoztatási formák esetében (annak is a tágabb megközelítésében) szerepelhet a vizsgált jelenségek között, de kívül esik az atipikus munkajogviszonyok vizsgált körén.

¹¹⁰ Kiss 2006.

¹¹¹ Employment in Europe 2007.

¹¹² Kiss–Berke–Bankó 2008.

2.3. Az úgynevezett „köztes jogállás”¹¹³ problematikája

Találók az önálló és az önállótlan foglalkoztatás közötti munkavégzőkre vonatkozó „szürke” terület¹¹⁴ elnevezés, mert ha igaz az, hogy az önfoglalkoztató kategóriájának meghatározása nehézségekbe ütközik,¹¹⁵ akkor nyilvánvaló, hogy ez fokozottan érvényes arra a jelenségre, ami az önfoglalkoztató kategóriáján (belső/mellett) jelentkezik. Elég ha csak arra utalunk, hogy a statisztikai számbavételére csak közvetett módszerekkel van lehetőség, tulajdonképpen csak megbecsülni lehet az érintettek körét.

Ez a „szürke” terület két körülmény által meghatározott: az ily módon történő munkavégzés nem írható le a hagyományos önálló-önállótlan munka bináris kategóriáival, mindkettő jellemvonásaiból visel magán valamennyit; azonban „önálló munkavégzőként” besorolt tevékenységekről szól, amelyek alapján történő munkateljesítés faktikus jegyei magukon viselik az önállótlan munkavégzés bizonyos jegyeit.

A probléma azt a kérdést állítja a jogalkotás elé, hogy vajon a klasszikus magánjog mennyire vehet magába közjogi elemeket, pontosabban egyenesen azt, hogy a munkavállaló *versus* vállalkozó közötti „harmadik rend” jogállását *nemcsak társadalombiztosítási jogi és adójogi szempontból* rendezze. Ez a megoldandó probléma nem csupán azokban az országokban okoz nehézséget, ahol egyébiránt a polgári jog és a munkajog kapcsolata hosszabb ideje tisztázott,¹¹⁶ hanem különösen ott, ahol a két jogterület mintegy természetes kapcsolata nem létezik. A kollektív munkajog előtt nyitva álló lehetőségek közül szintén a hagyományos munkáltató–munkavállaló fogalomrendszer kitágítása látszik járható „menekülési útvonalnak”.¹¹⁷

¹¹³ A probléma elnevezését tekintve találkozhatunk az angol nyelvű irodalomban a „*semi-dependent*”, „*intermediate category*” vagy a „*grey area*” kifejezésekkel; a német irodalom a problémát a „*Scheinselbständigkeit*” elnevezés alatt tárgyalja.

¹¹⁴ Perulli 2000. vagy más fordításban a „homályos” elnevezés is kifejezi a probléma lényegét.

¹¹⁵ Már magának a jelenségnek az elterjedtségét is rendkívül nehéz számba venni, a kiegészítő módszer a mérésére például az, hogy az önfoglalkoztatók arányának növekedését vizsgálva határozzák meg a számukat. Fink 1999, 169.

¹¹⁶ Lásd az ún. Sittenwidrigkeitskontrolle intézményét. Firley 1987, 287–288.

¹¹⁷ Kiss–Berke–Bankó 2008.

A köztes jogállás problémája megjelent az Európai Unió dokumentumaiban is,¹¹⁸ rögzítve azt, hogy a tagállamokban már történtek lépések a státus szabályozására. A „*gazdaságilag függő munka*” („*economically dependent work*”) fogalma olyan helyzetekre vonatkozik, amelyek a önállótlan és az önálló foglalkoztatás közé sorolhatók, ezek a dolgozók nem rendelkeznek munkaszerződéssel, előfordulhat, hogy a munkajog nem terjed ki rájuk, hiszen a munkajog és a kereskedelmi jog közötti „homályos területen” helyezkednek el. Bár hivatalosan „önálló vállalkozók”, jövedelemforrásukat tekintve gazdaságilag továbbra is egyetlen vezetőtől vagy ügyféltől/munkáltatótól függenek.¹¹⁹ Ezt a jelenséget egyértelműen meg kell különböztetni az önálló vállalkozói tevékenység szándékosan helytelen besorolásától. Néhány tagállam már bevezetett jogi intézkedéseket annak érdekében, hogy megőrizze a gazdaságilag kiszolgáltatott és érzékeny helyzetben lévő önálló vállalkozók jogi státuszát.¹²⁰

Az angol munkajogban Mark Freedland alkalmazta a „worker” kategóriát, javaslata nyomán a fogalom a bírói gyakorlatban is felismerhető. Így például a „worker” kategóriájának vizsgálatára a *Byrne Brothers (Formwork) Ltd. vs. Baird* ügyben¹²¹ került sor többek között. Az eldöntendő kérdés az ingatlan forgalmazással foglalkozó „önfoglalkoztató” jogállása volt, nevezetesen, hogy a „worker” fogalma alá tartozik-e és ily módon megilletik-e bizonyos juttatások, az ügyben konkrétan a munkaidőre vonatkozó jogszabály¹²² alapján fizetett szabadság. Az indokolás szerint az ok, amiért a munkavállalókat védelem illeti meg (például a túlmunka korlátozása tekintetében) az az, hogy munkáltatójához képest alárendeltségben és függőségben vannak, a szabályozás értelme pedig az, hogy azokra a munkát végzőkre („worker”) is kiterjedjen, akik ebben a pozícióban vannak.¹²³ Erre a „köztes” jogállásra az angol jog szerint a munkavállalókra

¹¹⁸ Zöld Könyv, 13.

¹¹⁹ Ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy ezek a dolgozók kiszolgáltatott helyzetben lennének.

¹²⁰ Ilyen például a „munkavállaló-szerű” dolgozók fogalma, amely megegyezik Olaszországban és Németországban a „kvázi-alárendeltség” (paraszubordináció) polgárjogi fogalmával. Németországban szociális törvény 1999. évi módosításait, amelyek a gazdaságilag kiszolgáltatott dolgozók társadalombiztosítási státuszára irányultak, később 2002-ben módosították (lásd A munkajog alakulása, 2. kötet, 151-153. o.) Spanyolországban rendeletet irányoztak elő az önálló vállalkozókról, hogy a 2006. szeptember 26-án a spanyol kormány és az önálló vállalkozók fő képviselői között megkötött, az önálló vállalkozók – ideértve a gazdaságilag kiszolgáltatott dolgozókat is – jogairól és kedvezményeiről szóló megállapodás hatályba lépessen.

¹²¹ [2002] ICR 667, [2002] IRLR 96 (EAT)

¹²² Working Time Regulations Act 1998.

¹²³ Davidov 2005, 59.

vonatkozó munkajogi szabályok közül alkalmazni kell a minimálbérre, a maximális napi munkaidőre, a pihenőidőre, a munkaközi szünetre, a szabadságra és az éjszakai munkára vonatkozó szabályokat. Megilleti őket anyasági támogatás; alkalmazni kell rájuk a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályokat; betegszabadság illeti meg őket.¹²⁴

A francia munkajogban is jelentős problémát okoz az ún. ál-önálló és a valódi önálló munkát végző elhatárolása. Az elhatárolás és a pontos szabályozás fontosságát jelzi a Code du Travail Hetedik Könyve is, amely meghatározott szakmát folytatókra alakított ki az általánostól eltérő, különös munkajogi szabályokat. Általában megfigyelhető, hogy ezeknél a tevékenységeknél nem jellemző sem az alárendelődés, sem pedig a szervezetbe történő integrálódás. Az esetek egy jelentős részénél a munkát végző rendelkezik a munkavégzéshez szükséges eszközökkel, vagy azok egy hányadával. Ugyanakkor helyzete mégsem azonos a vállalkozóéval, hiszen általában egy adott félnek teljesítenek, fizetésük technikája szinte megegyezik a hagyományos munkavállalóéval, azonban kötöttségük, és az esetek többségében gazdasági, személyi szubordinációjuk is elenyésző vagy ki sem mutatható. Jól fejezi ki jogállásukat a „droit de la dépendance dans l'indépendance” kifejezés. Nem véletlen, hogy szerződésük is sajátos, és rendkívül ambivalens megítélésű. Egyrésztől óvakodik mindenki nevesíteni, de abban talán egységes álláspont alakult ki, hogy nem rokona, „szomszédja” a munkaszerződésnek.¹²⁵

Noha ezek a megközelítések némileg kísérleti jellegűek és részlegesek, mindenesetre a problémák megoldására erőfeszítéseket tükröznek ezen az összetett területen a jogalkotók, a bíróságok és a szociális partnerek részéről.¹²⁶ Az Egyesült Királyságban a „munkavállalók” („employee”) és a „dolgozók” („worker”) számára a munkajogban különböző jogok és felelőségek megállapítása céljából elfogadott „célirányos megközelítés” jó példa arra, hogy az összetett munkaviszonyban álló, kiszolgáltatott helyzetben lévő dolgozók kategóriái hogyan részesültek minimális jogokban a hagyományos

¹²⁴ www.direct.gov.uk/eu/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027916

¹²⁵ Kiss 2007.

¹²⁶ Zöld Könyv, 13.

munkaszerződésekhez fűződő, munkajogi jogosultságok teljes körének kiterjesztése nélkül.¹²⁷ A megkülönböztetés mentességi jogokat, az egészségügyi és biztonsági védelmet, a minimálbér biztosítását, valamint a kollektív tárgyalási jogokat több tagállamban részben kiterjesztették a gazdaságilag kiszolgáltatott dolgozókra is. Egyéb jogok, különösen a felmondásra és elbocsátásra vonatkozóak, általában azokra a hagyományos munkavállalókra korlátozódnak, akik egy adott ideig folyamatos munkaviszonyban álltak.

Míg az absztrakt – mondhatni a klasszikus magánjogi interpretációhoz visszanyúló – fogalomalkotás a munkajogon belül idézett elő jelentős változásokat, a *célirányos, vagy célhoz kötött, teleologikus fogalomalkotás egyenesen a munkajog határait feszegeti, mondhatni, túllép a munkajog keretein*. Annak egyöntetű hangsúlyozása ellenére, hogy nem valamiféle, a munkajogon átnyúló fogalomalkotásról van szó, a munkajog fogalmi interpretációja példátlan expanziójának vagyunk tanúi a társadalombiztosítási jogban, a szociális jogban általában és az adójogban.

2.4. Összegzés: a „függőség” szintjeinek értékelése

A munkavállaló *versus* nem munkavállaló megkülönböztetés a más részére *történő teljesítés szintjén* szétfeszíti a munkajog határait. A munkavállaló védelmének kérdése alapvetően a munkajog személyi hatályának kérdése és a munkát végző munkajogi státuszának kérdése.¹²⁸

Az egyes országok elemzéséből arra lehet következtetni, hogy a nem munkavállalók – azaz a tág értelemben vett munkát vállalók – egy meghatározott rétegét legalábbis a munkavállalóhoz hasonlóan kell kezelni, *azonban nem munkajogi jogállásuk, hanem tényleges teljesítési helyzetük szerint*. Ez azonban más területeken munkavállalóhoz hasonló, illetve azzal egyenértékű jogállást biztosít számukra. Ez elsősorban az adójogon, a társadalombiztosítási jogon, és

¹²⁷ A Kereskedelmi és Ipari Minisztérium vitadokumentuma az alkalmazotti státuszról, 2002. július; továbbá Success at Work: Protecting Vulnerable Workers, Supporting Good Employers (Siker a munkában: a kiszolgáltatott helyzetben lévő dolgozók védelme, a jó munkavállalók támogatása) az Egyesült Királyság Kereskedelmi és Ipari Minisztériuma, 2006. március

¹²⁸ Freundland 1999, 2.

újabbban részben a munkajoghoz kapcsolódó, illetve abba beépülő egyes szociális jogintézményeken keresztül figyelhető meg.¹²⁹ Mindenestre a *de iure* mindenki kerüli az összemosást, amelyet jól tükröz Richardi megjegyzése a munkajog és a magánjog viszonyával foglalkozó tanulmányában.¹³⁰ Álláspontja szerint a munkajogban érvényesülő védelmi szempont kiterjesztése nem jelenti valamiféle új munkavállalói kategória kimunkálásának szükségességét, hanem „csupán” e védelmi szükséglet felerősödését a munkavállalóhoz közeli teljesítési mód szerint munkát végzők irányában.

A legújabb tendenciák arra utalnak, hogy a munkajog megpróbál *rugalmasabb* fogalmakkal dolgozni, és ezekre kívánja felépíteni intézményrendszerét. Ez a folyamat elemzéseink szerint kétirányú elmozdulást eredményezett, és eredményez napjainkban is. Az első egy a korábbinál jóval *általánosabb, elvontabb fogalomértelmezés*, amelynek eredményeképpen *a munkajog hagyományos keretein belül* értékelődnek át fogalmak tartalmi és így többek között érthetővé válik a tradicionális munkajogviszony mellett *az atipikus munkajogviszonyok* beillesztése a *munkajog* rendszerébe. Nyilvánvaló, hogy a munkajogviszony fogalmának új, az eddigieknél absztraktabb interpretációja hat a munkaszerződés, a munkavállaló és a munkáltató fogalmának értelmezésére is. Nézetünk szerint ennek a változásnak lényege azáltal fogalmazható meg, hogy a munkaszerződés „*a szerződés*”, a munkajogviszony „*a jogviszony*” alapjaira helyeződik, és ennek megfelelően változik a munkáltatóról és a munkavállalóról kialakított munkajogi idea.¹³¹

¹²⁹ Kiss–Berke–Bankó 2008.

¹³⁰ Richardi 2000, 957–972.

¹³¹ Kiss–Berke–Bankó 2008.

3. A munkavállaló védelmének eszméje és az atipikus munkajogviszonyok: "teljes" védelem vagy "rész" védelem?

A munkajog lényege annak védelmi jellegében rejlik.¹³² E premisszát megkérdőjelező álláspontok lényegében a jogág, a munkajogi szabályrendszer létjogosultságának kétségbe vonását jelentenék.¹³³ A jogágot ért hatásokat vizsgálva és a munkajog helyét, szerepét keresve a vizsgálatok középpontjában helyezkednek el a munkajogi védelem mélységével, mértékével (*differenciációjával*), annak megvalósítási módjaival kapcsolatos kérdések.

A munkajog eredeti célja az volt, hogy kiegyensúlyozza a foglalkoztatáson belüli alapvető gazdasági és szociális egyenlőtlenségeket.¹³⁴ Ahogy a rövid kronológiai összefoglalóból is kitűnhetett, a jogág korábbi történeti szakaszai alatt mindvégig (nem túlzás azt állítani, hogy egészen az 1960-as, 70-es évekig) *a munkajog fejlődése egyet jelentett* a munkavállalóvédelmi szabályok egyre magasabb szintre emelésével.

A munkajog fejlődési folyamata során kialakult az a normarendszer, amelyet összefoglalóan munkavállaló-védelmi szabályokként tartunk számon. Mivel a munkajog kezdetektől fogva munkavállalókat védő szabályok összességéeként funkcionált, az a felfogás volt az általános, hogy a státuszvédelmet és a munkajogviszony tartalmának *védelmét fokozni kell* törvényi, kollektív szerződéses, az üzemi alkotmányjogi és a bírói jogalkalmazás eszközeivel.¹³⁵ A folyamat megtorpanása akkor következett be, amikor Európában

¹³² Kiss–Berke–Bankó 2008. A munkajog tárgya a függő, önálló munká. Ez a tétel a modern munkajog premisszája, ami egyben meghatározza a munkajog rendeltetését, nevezetesen annak védelmi jellegét. A munkajog rendeltetéséről lásd többek között Aubert–Monpeissen 1988; Badura 1988; Boemke 1999; Bydlinsky 1969; Däubler 2001, 1329–1332; Dorndorf 2000; Gamillscheg 1976, 197–220; Gotthard 2003; Hepple 1986, 69–83; Löwisch 1996, 293–318; Neumann 1951, 1–5; Preis 1993; Reuter 1989; Richardi 1974, 2000; Rütters 1972; Söllner 1998, 949–963; Wank 1988; Wedderburn 1987, 1–29. Wiedemann 1966; Wolf 1970; Zöllner 1996, 1–36.

¹³³ Ist das Arbeitsrecht noch zeitgemäß? Alewell 1998. A német jogirodalomban a standard munkajogviszonyra és annak eróziójára vonatkozóan lezajlott vita vetette fel a kérdést, hogy valóban elsorvad-e a munkajogviszony, mint ahogy azt a tanulmányok címei sugalmazták (Zerstörung, Erosion des Normalarbeitsverhältniss), lásd még Zachert 1990.

¹³⁴ Zöld Könyv.

¹³⁵ Wank 1988; Wank 1992; Hromadka 1988.

a munkajogi jogpolitikának is szembesülnie kellett¹³⁶ nemcsak a munkavállaló-védelmi szabályok magasabb szintre történő emelésének lehetetlenségével, hanem az addigi nívó megtartásának egyre problematikusabbá válásával.

Nem igényel bizonyítást, hogy ezen folyamatok nem annulálták a szabályozás szükségességét, sőt továbbra is a tipikus foglalkoztatás maradt a főszabály és a minta.¹³⁷ Találó az a hasonlat, mely szerint annyi változás történt, hogy ma már nem a munkajogviszony az egyetlen mindent beragyogó Nap (ahogy az a fordii-modellben működött), hanem egy a csillagok között (amely fénye halványodik).¹³⁸ Ennek a folyamatnak a hatására viszont alapjaiban változott meg a munkavállaló-védelemről való gondolkodás annak *jogalapja és terjedelme, mértéke* tekintetében (azaz, hogy kit illet meg és milyen szintű legyen).

3.1. A védelmi deficit problematikája

Az atipikus munkaviszonyok vizsgálata során az egyik központi kérdés az, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalókat megilletik-e ugyanazok a jogosultságok, mint a tipikusnak tekinthető munkaviszony keretében foglalkoztatott társaikat.¹³⁹

Az ezzel kapcsolatos megállapítások általában arra vonatkoznak, hogy ezeknek a foglalkoztatási formáknak az esetében a védelem vagy teljesen hiányzik, vagy korlátozott: az atipikus mivolta ezeknek a foglalkoztatási formáknak nagyrészt ugyanis abból a tényből adódik, hogy szabályozási vákumban alakultak ki, laza szabályok között, legjobb esetben pedig a meglévő szabályok minimális alkalmazásával.¹⁴⁰ Tradicionálisan a tipikus munkaviszonyhoz fűződtek a munkavállalók védelmét szolgáló különböző jogosultságok, a kialakuló társadalombiztosítás, sőt végső soron ez képezte az

¹³⁶ A szembesülés egyet jelent a munkajogot ért kihívások felismerésével, például az európai versenyképesség fenntartása a világméretű versenyben.

¹³⁷ Fahlbeck 1998, 30.

¹³⁸ Caruso 2004, 13.

¹³⁹ A foglalkoztatás bizonytalansága egy felfogás szerint négy dimenzióban értelmezhető: az első a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyának folyamatossága felőli bizonytalanság fokából áll, a második a munkakörülményekkel, a harmadik a jogszabályi védelemmel és a szociális ellátórendszerrel, a negyedik a munkabér szintjével van kapcsolatban. Rodgers 1990, 1–16. Hangsúlyozzák a szociális védelem elégtelenségének valamilyen fokát minden atipikus munkavégzési forma esetében. Meulders–Plasman–Plasman 1994, 234.

¹⁴⁰ Veneziani 1992, 9.

alapját az érdekvédelmi szervezethez való csatlakozásnak is. A munkaviszony e domináló jellege jutott kifejezésre az „atipikus munkaviszony, illetve atipikus foglalkoztatás” megjelölések kialakulásában is, jelezve, hogy az ezek hatálya alatt állók esznek a munkaviszony keretében biztosított jogoktól.¹⁴¹ Ezek a vélekedések a „védelem-hiányt” nem kizárólag a munkajogi szabályrendszer negatívumaként említik, hanem adott esetben a munkajogviszonyhoz kapcsolódó jogosultságok hiányát értik alatta.

A védelmi deficit fogalmilag összehasonlítást jelöl: alacsonyabb vagy teljesen hiányzó munkavállaló-védelmet. A védelmi deficit problematikája jól érzékeltethető a részmunkaidőre szóló munkaszerződéseken keresztül, pontosabban a *reszmunkaidős foglalkoztatás növekvő tendenciájával*.¹⁴² A felek előtt álló azon lehetőség, hogy a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben állapodjanak meg tradicionális diszpozitív szabálynak mondható. Tipikusan az a megállapodás fajta, amit a jogalkotó a felek választására bízhat, ezen a ponton a védelmi szükséglet a munkavállaló pozícióját kiegyenlítően nem merül fel.¹⁴³ A tradicionális munkajogviszony által uralt időszakban¹⁴⁴ ez maradéktalanul érvényesül is, akkor állapodnak meg a felek ilyen tartalomban, ha az mindkét fél igényeivel találkozik. Azonban nem vitathatóan (és itt részletesen nem elemzett okokból) több országban a 70-es évek elejétől kezdődően gyökeresen megnőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma, fogalmazhatunk úgy is, hogy megdöntve ezzel sok országban azt a jogalkotó által tipikusként figyelembe vett helyzetet, hogy a munkajogviszony teljesítése napi nyolc órában történik.

Nem elemmezve a növekedés okait,¹⁴⁵ inkább annak hatásai érdekesekek a tényleges helyzet figyelembe vételéhez, vagyis a szabályozás, jelen esetben a védelmi szükséglet felméréséhez. Kialakult a munkaerőpiacon a részmunkaidőben foglalkoztatottak jelentékeny számú csoportja, akik bizonyos juttatásokban nem

¹⁴¹ Nagy 1999, 2.

¹⁴² Statisztikai adatokról, tendenciákról lásd a részmunkaidőről szóló fejezetet a második részben.

¹⁴³ Eddig a pontig (szigorúan csak a szabály diszpozitív jellegére vonatkozóan) elfogadhatóak azok az érvelések, hogy mindkét fél érdekeinek megfelelő megállapodásról van szó, lásd például Servais 2005, 212.

¹⁴⁴ Lásd a történeti összefoglalót.

¹⁴⁵ Az egyik kiemelkedő ok pontosan a védelmi deficit egyik aspektusa: ha bizonyos jogosultságok csak meghatározott munkaidőhöz kötődnek, a munkáltató költséghatékonyabban foglalkoztat részmunkaidőben; másrészt a munkáltató igényeit (amelyek megváltoztak a korábbiakhoz képest) hatékonyabban tudja kielégíteni a részmunkaidőben rejlő lehetőségek (pl.: munkaidő-beosztás) által. Lásd az okokról Rubery 1998, Smith–Fagan–Rubery 1998.

részesültek, a hagyományos helyzetre alkotott szabályok vagy nem voltak alkalmazhatóak rájuk vagy nem töltötték be rendeltetésüket.¹⁴⁶ Ebből fakadóan elemzések egyre gyakrabban „szegmentációról”, „a munkajogi standardok lerombolásáról”, „kizsigerelt részmunkaidősökről”, „nem szokásos részmunkaidősökről” számoltak be.¹⁴⁷ Hozzáteve, hogy ezek az értékelések sokszor szociológiai aspektusból közelítenek, és nem a követelt új védelmi szabályok hatásaira koncentrálnak, objektív helyzetértékelésnek fogadhatjuk el azt a megállapítást, mely szerint a részmunkaidő nem csak rövidebb munkaidőt és alacsonyabb béreket jelent a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz képest, hanem attól különböző foglalkoztatási forma, eltérő elvek mentén szervezett a teljesítése a munkavállalóknak és eltérőek a szabályok és a feltételek a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz képest.¹⁴⁸ A kérdés az, hogy erre az eltérő helyzetre vonatkozóan milyen irányba mozduljon a védelmi szabályok alakításában a jogalkotó.

Nyilvánvaló, hogy a követelt reakció ezen megállapítások után a védelem fokozása (vagy kialakítása).¹⁴⁹ Ennek az igénynek a realizálódása az egyenlő bánásmód követelményének ezirányban történő, intenzívnek mondható alkalmazásában öltött testet.¹⁵⁰ Kérdés azonban továbbra is az, hogy adekvát-e ez a megoldás erre a helyzetre, egyszerűen fogalmazva sok-e vagy kevés a helyzet kezelésére.

3.2. A védelem jogalapja és mértéke

A védelmi deficit kérdéskörének áttekintését követően a védelem alanyát kell vizsgálat alá vonni, egészen egyszerűen fogalmazva azt a kérdést kell feltenni, hogy ki a védelem jogosultja. Ezt követően vizsgálható az, hogy az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában hogyan értelmezhető a védelem hiánya vagy korlátozott mivolta.

¹⁴⁶ Például munkaközi szünet, szabadság, munkaidő-beosztás.

¹⁴⁷ Lásd Rubery 1998.

¹⁴⁸ Rubery 1998, 137.

¹⁴⁹ Az intézkedések alapos megfontolást igényelnek, több esetben a nagyobb fokú „biztonság” azt eredményezi, hogy a munkavállaló jövedelme alacsonyabb lesz annál, mintha a (korábbi) kevésbé „biztos” jogviszonyban dolgozna lásd Abraham 1990, 85.

¹⁵⁰ Lásd alább.

A munkavállalót védő szabályok indoka a munkát végző fél *függőségében* jelenik meg. Felmerül ezért az a kérdés, hogy a munkajogspecifikus védelmi igény miben rejlik: a *függőség más jogviszonyokban is kimutatható* (lásd például a bérlő helyzetét). A munkajogi védelem tekintetében az eldöntendő alapkérdés az, hogy a védelmi igény közvetlenül a munkáltatóval szemben áll fenn, vagy az általában ebből az élethelyzetből adódik-e. Az egyik esetben az vizsgálendő, hogy a munkáltató mennyire bír szociális hatalommal, a másik esetben az, hogy melyek azok a kockázatok amelyeket a munkáltató maga nem tud felvállalni, másnak kell viselnie őket.¹⁵¹

A szociális védelem fontosságának hangsúlyozásakor nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni a gazdasági szükségszerűségeket, különösen akkor nem, ha az európai országok világpiaci versenyhelyzetét figyeljük. Az európai nemzetek egymással – és a világ más országaival még élesebben – versenyezve megtesznek minden tőlük telhetőt, hogy csökkentsék munkaerőköltségüket. Megfigyelhető ez a munkabérek lefelé mutató tendenciájában és a munkafeltételek alakulásában is.¹⁵²

Sok országban a munkajog tradicionális tételeit bírálták azért mert nem foglalkozott a rugalmas foglalkoztatási formákkal és nem nyújtott megfelelő védelmet az atipikus jogviszony keretei között foglalkoztatottaknak. Azonban a megoldásra kétféle ellentétes politika merült fel: egyesek a védelem növelése, mások viszont a dereguláció és a jogszabályok redukálása mellett érveltek.¹⁵³

Bármilyen módon is reagál a védelem alakítása kérdésében az adott nemzeti jog a munkajog határain („perifériáján”) megjelelő megoldásokra, általánosnak nevezhetőek azok a jogalkotási lépések, amikor is a védelem *nem feltétlenül csak a munkavállalói státushoz* kötődik.¹⁵⁴ Az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó munkavállalóvédelmi szabályok alakítása tekintetében (is) ez azt jelenti, hogy a védelmi szükséglet nem tényállásbeli előfeltétel, hanem motiváció lehet csak a jogalkotó számára.¹⁵⁵

¹⁵¹ Wank 1988, 45.

¹⁵² Blanpain 2000, 222.

¹⁵³ Rogowski–Wiltshagen 1994, 4.

¹⁵⁴ Lásd erről például az angol „worker” terminológia kialakításáról írtakat.

¹⁵⁵ Rosenfelder 1982, 129–131.

3.3. A védelem célhoz kötöttsége, a „védelmi egyensúly” igénye

Amikor a munkajogi jogalkotás szembesül azzal, hogy az atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztatottak valamilyen szempontból a „hagyományos” helyzetben levő munkavállalóhoz képest hátrányosabb helyzetben vannak, felmerülhet annak az igénye, hogy erre a helyzetre a „hagyományostól” eltérő munkavállalóvédelmi rendelkezéseket kell alkotni. A feladat a különbségek megszüntetése a szociális védelemben vagy korrekációs mechanizmusok beiktatása a különbségek kiküszöbölésére.¹⁵⁶ Az ezzel kapcsolatos jogpolitikai probléma gyökere abban az egyszerű megfigyelésben foglalható össze, hogy ha a társadalom bármely csoportja (valamilyen megfontolás okán) védelemben részesül az állami beavatkozás által, akkor ezzel egyidejűleg fennáll annak a veszélye is, hogy más csoport vagy csoportok hozzájuk képest kevésbé lesznek védettek, másként fogalmazva „sérülékenyek” lesznek.¹⁵⁷

A változásokra való reagálás érdekében a munkajognak meg kell találnia azokat a megoldásokat, amelyek összeillenek a speciális mechanizmusaival és koncepcióival.¹⁵⁸ Az új követelményekre való munkavállaló-védelmi szabályok kialakítása napjaink jogpolitikájában a rugalmasság és biztonság biztosításának kettős követelménye által látszik átítatottnak.¹⁵⁹ A két követelmény érvényesítése a munkavállaló-védelem *célhoz kötöttségét* jelenti: a szabályozás csak addig a határig mozoghat, ameddig a „rugalmasság”¹⁶⁰ követelménye nem csorbul. E helyen a rugalmasság részletes elemzése nélkül annyi rögzíthető, hogy amennyiben a munkavállaló-védelemre vonatkozó szabályozás nem e célhoz kötött (vagy más elvek kapnak prioritást), akkor a két elv együttes alkalmazásával kialakítható „védelmi egyensúly”¹⁶¹ nem jöhet létre. Összegzésként megállapítható, hogy amennyire a *védelmi szükséglet nem tényállásbeli előfeltétel*,

¹⁵⁶ Lásd például Hutsebaut 1999.

¹⁵⁷ Neal 1992, 118.

¹⁵⁸ Reflexive labour law, lásd Rogowski–Wilthagen 1994.

¹⁵⁹ Elsősorban az Európai Unió fogalomrendszerében terjedt el a „flexicurity” fogalom, elemzését és kritikáját lásd részletesen

¹⁶⁰ A rugalmasság értelmezéséről lásd az Első részben.

¹⁶¹ „protective balance”

*hanem motiváció a jogalkotó számára,*¹⁶² úgy a másik (azonos súlyú) motiváció a rugalmasság megteremtésének igénye kell, hogy legyen.

Annak alátámasztására, hogy mennyire nem csak elméleti kérdésről van szó, álljon példaként egyetlen hazai jogpolitikai megfontolás: a határozott időre létesített munkajogviszonyokkal való visszaélések megakadályozására vonatkozó EU irányelv a tagállamok választására bízta azt, hogy három, a visszaélés megakadályozására alkalmas eszköz közül legalább egyet a jogrendjükbe iktassanak.¹⁶³ Amikor felmerült Magyarországon annak a lehetősége (egyébként a jogharmonizáció időszakában), hogy a magyar visszaélésekkel terhelt gyakorlatot esetleg több, nem csak egy eszközzel lehetne visszaszorítani, a jogszabályelőkészítés során az a vélekedés nyert teret, hogy a túlzottan szigorú szabályozás törvényellenes gyakorlatot okozhat,¹⁶⁴ vagyis az egyensúly helyett a mérleg nyelve – nem szerencsés következményekkel – elmozdulna. Belátható, hogy a „védelmi egyensúly” kérdése minden munkajogi szabály kimunkálásánál (módosításánál) figyelembe veendő lényeges szempont, az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályok alakításánál pedig az egyik legfontosabb.

3.4. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, mint megoldás

Az Európai Unió irányelvei (és ennek nyomán a tagállamok nemzeti jogai, így a magyar jogszabályok is) az egyenlő bánásmód követelményét rendelik alkalmazni az atipikus munkajogviszonyban álló munkavállalók és a „hagyományos” munkajogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában.¹⁶⁵ Ennek a szabályozási megoldásnak az az alap gondolata, hogy a normál munkaviszonyra vonatkozóan az „optimális kritériumok” valósulnak meg, amihez a hatályos szabályozás előnyös jogkövetkezményeket fűz, ha ezek a követelmények nem teljesülnek, akkor a munkavállaló hátrányos

¹⁶² Rosenfelder 1982, 129 – 131.

¹⁶³ Lásd részletesen a Második rész határozot idejű munkajogviszonyról szóló fejezetében.

¹⁶⁴ Horváth 2002, 203.

¹⁶⁵ Empirikus kutatások vizsgálták a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak a nők foglalkoztatására gyakorolt hatását lásd például Rosenberger 2000, 421; a legszembetűnőbb a részmunkaidőben foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása lásd a Második részben, ami az alább részletezett diszkrimináció-tilalom kialakításának mozgatója volt.

megkülönböztetést szenved.¹⁶⁶ A probléma a klasszikus „az egyenlőt egyenlően – a nem egyenlőt egyenlőtlenül” elv alkalmazáshatósága.¹⁶⁷

Az Unió Bírósága tevékenysége nyomán¹⁶⁸ az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan a kérdés az egyenlő megítélés követelményének alkalmazása irányában dőlt el. Az első tárgybani ügyben, a *Jenkis vs. Kingsgate* tényállása szerint¹⁶⁹ a részmunkaidőben dolgozók fajlagosan kevesebb bért kaptak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak, ahol egyébiránt a nők és a férfiak díjazása azonos alapú volt. Mivel részmunkaidőben – egy munkavállaló kivételével – csak nőket foglalkoztattak, Jenkins asszony a nemen alapuló diszkrimináció miatt perelte munkaadóját. Az Egyesült Királyság Foglalkoztatási Fellebbviteli Bírósága az alábbi kérdést intézte a Bírósághoz. „Az EGK szerződés 119. (jelenleg 141.) cikkelyében és az 1975. február 10-i tanácsi irányelv 1. cikkelyében leírt egyenlő bér elve megköveteli-e, hogy a bér időegységenként azonos legyen, függetlenül a ledolgozott heti óraszámától, vagy attól, hogy a munkáltató számára hasznot hajt, ha a lehető legmagasabb óraszámában dolgoznak és ezért ösztönzésül magasabb órabért fizetnek a heti negyven órát dolgozóknak, mint a negyven óránál kevesebbet dolgozóknak.”¹⁷⁰ A kérdés abból a szempontból rendkívül fontos, hogy a munkaadó nyilvánvalóan el szeretne volna kerülni a nemek szerinti diszkrimináció megállapítását, ugyanakkor annak ellenére előrevetítette a kérdésben rejlő jövőbeli „csapdát”, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak meghatározó hányada női munkavállaló volt. Az Európai Bíróság értelmezése is sokatmondó. Ennek értelmében kétséget kizáróan, az irányelv vonatkozó rendelkezésének célja, hogy biztosítsa a férfiak és a nők számára az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazását, így a rendelkezésben csak azok a bérkülönbségek tiltottak, amelyek a nemen alapuló megkülönböztetésen alapulnak. A Bíróság ebből következően szükségszerűen rögzítette, hogy önmagában a munkaidő hossza alapján történő díjazásbeli megkülönböztetés még nem vezet a Szerződés vonatkozó cikkelye szerint tiltott

¹⁶⁶ Mückenberger 1985, 424.

¹⁶⁷ Az elv alkalmazása körüli bizonytalanságról lásd Kiss 2006.

¹⁶⁸ A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal kapcsolatosan hozott döntések alakították ki az úgynevezett közvetett diszkrimináció fogalmát.

¹⁶⁹ 96/80. J. P. *Jenkins v. Kingsgate (Chlothing Productions) Ltd.* [1981] ECR 911, a döntést közli Kiss 2006.

¹⁷⁰ 96/80. J. P. *Jenkins v. Kingsgate (Chlothing Productions) Ltd.* [1981] ECR 911.

megkülönböztetéshez. Amennyiben tehát a díjazásbeli differenciáció objektíve igazolható és semmilyen módon nem kötődik a nemi diszkriminációhoz, nem sérti a Szerződés hivatkozott cikkelyét. A Bíróság szinte megismétli a kérdésben foglaltakat az ösztönzést illetően, amennyiben valójában a munkaadó gazdasági hasznát igazolandó körülményt objektíve igazolhatónak fogadja el.¹⁷¹ A Bíróság ellenben azért állapította meg az irányelvvel ellentétes díjazás alkalmazását, mert a részmunkaidőben történő munkateljesítést túlnyomó részben nők végezték, és így valójában „a munkaadó bérpolitikája nem magyarázható más tényezőkkel, mint a nem alapján történő diszkriminációval.”¹⁷² Ezen ítélet és az ezt követő ítéletek¹⁷³ rakták le az alapját a közvetett diszkrimináció elvének, hogy aztán az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos keretmegállapodások és irányelv-tervezetek az egyes jogviszonyok tekintetében ma már *expressis verbis* rögzítik a diszkrimináció tilalmát.¹⁷⁴

A diszkrimináció tilalmának az atipikus jogviszonyokkal kapcsolatos alkalmazásának célszerűségével, hatékonyságával kapcsolatosan két ellentétes álláspont figyelhető meg. A megoldás értékelését illetően az egyik vélekedés az, hogy önmagában a nemek közötti diszkrimináción alapuló gyakorlat nem nyújt elegendő védelmet, speciális intézkedések megtételére van szükség a különböző helyzetekre vonatkozóan.¹⁷⁵ Az ezen az állásponton levők a megoldást sematikusnak, általánosnak a problémát nem adekvátan kezelőnek tekintik.

Az ezzel ellentétesnek nevezhető vélekedésekből az olvasható ki, hogy a követelmény érvényesítése az atipikus jogviszonyokkal kapcsolatosan a szokásos mértékűnél erősebb beavatkozást jelent a felek jogviszonyalakítási szabadságába. Ha az Európai Unió tárgyban többször alkalmazott speciális jogalkotási technikáját¹⁷⁶ figyeljük, egyetérthetünk azzal, hogy a „rugalmasítás iránti igény”

¹⁷¹ 96/80. J. P. Jenkins v. Kinggate (Chlothing Productions) Ltd. [1981] ECR 911.

¹⁷² 96/80. J. P. Jenkins v. Kinggate (Chlothing Productions) Ltd. [1981] ECR 911.

¹⁷³ 170/84. Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz [1986] ECR 1607; 184/89. Nimz v. Hamburg [1991] ECR I – 322; 171/88. Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH [1989] ECR 2743; 33/89. Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg [1990] ECR I – 2591; 102/88. Ruzius-Wilbrink v. Bestur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten [1989] ECR 4311.

¹⁷⁴ Lásd a részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelvet, a határozott időre történő foglalkoztatásról szóló 99/70/EK irányelvet, az Európai Távmunka Keretmegállapodást és a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv-tervezetet.

¹⁷⁵ Bercusson 1996, 450–451.

¹⁷⁶ Elég csak utalni a szociális partnerek által kötött keretmegállapodások irányelvben történő kihirdetésének technikájára: ezek a megállapodások az európai szociális partnerek autonómiáját

az Unió szintjén nem jelenik meg olyan hangsúllyal, mint az egyes nemzeti jogok tekintetében.¹⁷⁷ Azaz a szociális partnerek által tető alá hozott megoldások a két tárgyalópartner kompromisszumát tükrözik és természetesen nem merülnek fel olyan élesen munkaerőpiaci kérdések (például az, hogy az adott intézkedés a munkaerő-piacot hogyan befolyásolja, vagy hogyan hat a munkaerő költségére), mint a nemzeti jogalkotás terén.

Mindent egybevetve alapvető követelmény az, hogy a jogviszonyba történő ilyen mélységű beavatkozásnak kellően differenciáltnak kell lennie, adott esetben többfajta teszt alkalmazására van szükség.¹⁷⁸ Ahogy a fenti körülmények is mutatják, az egyenlő megítélés, az esélyegyenlőség az atipikus munkajogviszonyok szabályozása tekintetében több feszültséget okoz, mint megnyugtató eredményt.¹⁷⁹

bizonyítják, a Bizottság beleszólása nélkül alakítják ki megállapodásukat, amelyek önkéntesen jönnek létre és később integrálódnak kötelező érvényű irányelvek tartalmába, Blanpain 2007, 2.

¹⁷⁷ Lörcher 1988, 188.

¹⁷⁸ Kiss 2006.

¹⁷⁹ Kiss 2006.

*Nem a legerősebb faj lesz a túlélő,
nem is a legintelligensebb, hanem az,
amelyik a leggyorsabban képes változni.*
(Charles Darwin)

4. A „rugalmasság-rugalmatlanság” értelmezése az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában

Az atipikus foglalkoztatási formák megjelenése, terjedése sok esetben a „tipikus” teljesen, vagy részben felváltó jelenléte a munkajog számos, napjainkban hangsúlyosan felmerülő kérdését mutatja. Ezek közül az egyik a munkajogi szabályok rugalmasságának problematikája. A fejezet darwini mottója úgy vonatkoztatható a munkajogi szabályrendszerre, hogy nem a legtöbb szabályt tartalmazó munkajogi szabályrendszer lesz a túlélő, nem is a legjobb szabályokat tartalmazó, hanem az, amelyik a *legjobban és a leggyorsabban képes alkalmazkodni*. A fejezetben arra teszünk kísérletet, hogy a munkajog alkalmazkodási képességét áttekintsük az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában.

4.1. A rugalmasság-rugalmatlanság fogalompár az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos vizsgálatokban

A rugalmas munkaerő-piac, a rugalmas munkavégzési formák, a szabályok rugalmassá tétele, a munkaerővel történő rugalmas gazdálkodás kifejezések szinte kivétel nélkül szerepelnek az atipikus munkajogviszonyokkal foglalkozó munkákban, ezért ezeknek a fogalmaknak az atipikus munkajogviszonyokhoz

való viszonyát feltétlenül át kell tekinteni, elismerve azt, hogy a flexibilitás kulcsprobléma és egyre növekszik a szerepe.¹⁸⁰

Jól mutatja a fogalmak tisztázatlanságát az is, hogy az atipikus munkajogviszonyok nemcsak a „rugalmasság megteremtésére irányuló törekvések” eszközeként jelennek meg, hanem sokszor a rugalmas foglalkoztatást önmagában ezeknek a jogviszonyoknak tulajdonítják,¹⁸¹ azzal hogy a két kifejezést szinonimaként használják.¹⁸²

Emellett nagyon gyakran a rugalmasság sommás értékeléseivel lehet találkozni, ekkor a vélekedés a véleményalkotó nézőpontja szerint általában aszerint alakul, hogy ami a munkáltató szempontjából rugalmas, az a munkavállalónak bizonytalan és veszélyes.¹⁸³ Annak ellenére, hogy a rugalmasság mellé leggyakrabban pozitív jelző¹⁸⁴ társul, a rugalmasság fogalma önmagában semleges fogalom, nem jellemezhető a rossz és a jó kategóriáival.¹⁸⁵

4.2. A rugalmasság fogalma

A fogalom a közgazdasági irodalomban és a foglalkoztatáspolitikai szóhasználatban terjedt el elsőként, a jogtudomány számára a mai napig sokszor bizonytalan tartalommal.¹⁸⁶ A rugalmasság etimológiai értelemben a megváltozott helyzethez való alkalmazkodás képességét jelenti,¹⁸⁷ eredetét tekintve a latin „*flectere*”, hajlítani, alakítani igéből eredeztethető. Az irodalomban a legtágabb megközelítések is úgy definiálják a rugalmasságot, mint a változásokhoz való alkalmazkodás képességét.¹⁸⁸ Tágabb értelemben a rugalmasság mindazoknak a (jogi és gazdasági-társadalmi) lehetőségeknek az összessége, amelyek a

¹⁸⁰ Brewster–Mayne–Tregsakis 1997, 137.

¹⁸¹ Lásd például Treu 1992.

¹⁸² Lásd a fogalmi változatosságnál írtakat, rugalmas foglalkoztatási formák kifejezést, illetve Hovánszki 2005.

¹⁸³ Fahlbeck 1998, 9.

¹⁸⁴ Jól jellemzi a fogalom relativitását, hogy nagyon sokféleképpen viszonyulhat hozzá adott esetben a jogpolitika különböző időszakokban: a rugalmasság, mint *stigma*, a 70-es évekre vonatkoztatva; a rugalmasság, mint a „*szükséges rossz*” (necessary evil) a 80-as években; a rugalmasság, mint *objektív szükség*, a 90-es években; napjainkban pedig a rugalmasság, mint *ideológia*. Caruso 2004, 8–22; „age of flexibility” Carnoy–Castells–Benner 1997, 27.

¹⁸⁵ Fahlbeck 1998, 10; lásd fent ettől eltérően azokat a vélekedéseket, amelyek valamilyen nézőpontból értékelik a fogalmat.

¹⁸⁶ A fogalom nem uniformizált és nincs általánosan elfogadott tartalma, csak a különböző rugalmassággal kapcsolatos különböző koncepciók változatosságában értékelhető. Caruso 2004, 3.

¹⁸⁷ Magyar Értelmező Kéziszótár.

¹⁸⁸ Delsen 1995, 57.

munkaerő-piac résztvevői rendelkezésére állnak jogviszonyuk alakításakor, legyenek azok kollektív- vagy egyéni munkajogi vagy más jogágak (például társadalombiztosítási jog, adójog) szabályai által biztosított illetve szabályozott lehetőségek. Szűkebb értelemben a szerződő felek lehetőségét jelenti arra, hogy munkafeltételeiket saját igényeik szerint alakítsák.¹⁸⁹

A többféle megközelítés okán mindenképpen rögzíteni kell, hogy a rugalmasság problematikája többdimenziós és interdiszciplináris.¹⁹⁰ Így több dimenzióban merül fel a rugalmasság fogalma és értelmezni is csak ezekben az összefüggésekben lehet.

4.3. A rugalmasság fogalmának megközelítései

A rugalmasság különböző megközelítéseit elsősorban azon közgazdasági vonatkozású kutatások alapján lehet érzékeltetni,¹⁹¹ amelyek azt vizsgálják és tárgyalják, hogy a munkajog szabályai milyen szerepet játszanak a foglalkoztatási rugalmasság alakításában és különösen milyen a szerepük ebben az atipikus munkajogviszonyoknak.¹⁹²

A rugalmasság fogalma mellett (előtt) általában szerepel egy jelző is, hangsúlyozva, hogy a rugalmasság több kontextusban értelmezhető és vizsgálható. Abban azonban már korántsem egységesek a különböző tanok, hogy hogyan nevezik ezeket és az egyes elnevezések alatt mit értenek:¹⁹³

¹⁸⁹ Fahlbeck 1998, 10; ebben az értelemben a rugalmassá tétel magában foglalja a deregulációt, decentralizációt is.

¹⁹⁰ Delsen 1995, 1.

¹⁹¹ Jelen alfejezetben néhány megközelítés bemutatása a célunk, azzal, hogy a témának igen terjedelmes a szakirodalma (még akkor is, ha csak azokat a munkákat vizsgáljuk, amelyek tartalmazznak munkajogi vonatkozásokat) lásd például Brewster–Mayne–Tregaskis 1997; Felstead–Jewson 1999; Atkinson 1985.

¹⁹² Bankó 2000,

¹⁹³ Csoportosítást és a csoportok jellemzését lásd Brewster–Mayne–Tregaskis 1997; például a „post-fordi”-nak nevezett tanok is nagy változatosságot mutatnak, ezek a szerzők lásd például Matthews 1989; Tolliday–Zeitlin 1987 a gyáripari modellre koncentrálnak, és elsősorban az új technológiákat tekintik a termelés rugalmasabb formái megteremtésének eszközeinek, a hangsúly sokkal inkább a termelési rendszeren van, nem pedig a foglalkoztatáson. A „neo-fordinak” nevezett szerzők lásd például Clegg 1989; Bramble 1988 szintén a termelés rugalmasítására koncentrálnak, azonban ennek az egyénre gyakorolt hatását negatívabban ítélik meg. A munkajogi, foglalkoztatáspolitikai szempontból lényegesebbek a „vezetési”-nek nevezett tanok, amelyek a foglalkoztatás rugalmasságának vizsgálatát helyezik előtérbe.

A leggyakrabban¹⁹⁴ az úgynevezett külső¹⁹⁵ és a belső¹⁹⁶ rugalmasság közötti megkülönböztetéssel lehet találkozni, jelezve a rugalmasság különböző szintű (munkaszervezeti és afeletti) értelmezéseit.

Az atipikus munkajogviszonyokat általánosságban vizsgálva két kérdés felvetése indokolt a rugalmasság említésekor: ezek a foglalkoztatási formák hogyan viszonyulnak a munkaerő-piac rugalmasságának biztosításában; valamint hogy az ezeket a jogviszonyokat szabályozó munkajogi rendelkezések mennyire rugalmasak (mennyiben kell rugalmasnak lenniük).

4.4. A munkaerő-piac rugalmassága

A fenti kérdések közül először a munkaerő-piac rugalmasságát kell szemügyre venni. A munkaerő-piac rugalmasságával kapcsolatosan belső és külső munkaerő-piaci rugalmasságot szokás megkülönböztetni. A külső munkaerő-piaci rugalmasság magában foglalja a munkabér-költség szerinti rugalmasságot, a földrajzi mobilitást, az állások rugalmasságát és a szakmák szerinti rugalmasságot.¹⁹⁷ Ezeknek külsőnek nevezett rugalmasságoknak mind megvannak a belső megfelelői, amelyek a munkaszervezeti szinten jelentkeznek. A munkaszervezeti szinten jelentkező rugalmasság körében különbséget lehet tenni számszerinti,¹⁹⁸ funkcionális és bérezési rugalmasság között.¹⁹⁹ A számszerinti rugalmasság a cég azon képességét jelenti, hogy alakítsa a munkavállalók létszámát, vagy a munkaórák mennyiségét, a munkaerő-igény változásainak megfelelően. Ez magában foglal különböző variációkat a munkáltatónál

¹⁹⁴ Lásd például Regnini 2000, 16; a rugalmasság több alfaját megkülönböztetve.

¹⁹⁵ „External flexibility”, (a munkaszervezeti szinthez képest) külső rugalmasság, a munkaerő-piac, a tágabb környezet rugalmasságának szinonimájaként. Használható a külső rugalmasság abban az értelemben, hogy ezen lehetőségek kívül esenek a munkáltató szervezeté. Numhauser-Henning 2002, 431.

¹⁹⁶ „Internal flexibility”, a munkaerő-piac duális koncepciója kiterjesztésre került vállalatai szintre is lásd Delsen 1995, 63. A vállalati szinten értelmezett munkaerő-gazdálkodás rugalmasságát elemző tanokon belül található meg a „rugalmas vállalat teóriája” lásd Atkinson 1985. A „rugalmas vállalat” modelljében a munkaerő fel van osztva egy fokozottan perifériális és ennél fogva számszerint rugalmas csoportra elválasztva ettől egy stabil törzs csoporttól amely a vállalat kulcsfontosságú feladatait látja el, speciális feladatokat. A perifériális munkavállalókat gyakran homogén csoportként kezelik, azonban ezen a csoporton belül is lehet megkülönböztetni. A rugalmasság ezen értelmét szokás funkcionális rugalmasságként (functional flexibility) is említeni. Numhauser-Henning 2002, 431.

¹⁹⁷ Delsen 1995, 3.

¹⁹⁸ A munkáltató azon képessége, hogy az általa foglalkoztatottak számát szabályozza Treu 1992, 497.

¹⁹⁹ Lásd Atkinson 1985, Delsen 1995.

foglalkoztatottak számát illetően a ledolgozott órák tekintetében: az atipikus munkavégzési formákat, túlmunkát és munkaidő-csökkentést egyaránt. A funkcionális rugalmasság a cég képessége arra, hogy megszervezze a munkát oly módon, hogy a munkát végző hasznosíthassa munkáját a feladatok széles skáláján. A bérezési rugalmasság pedig a munkabérek alkalmazkodását jelenti a kereslet és a kínálatigazodóan.²⁰⁰ Jól látható ebből, hogy a munkaerőpiac (külső) rugalmassága biztosításának a munkajogi szabályrendszer csak az egyik (de jelentős) tényezője. Ez egyben azt is jelenti, hogy az elemzés a jogirodalomban a szabályrendszer rugalmasságára kell, hogy koncentrálódjon.

4.5. A munkajogi szabályok rugalmassága és az atipikus foglalkoztatási formák

Míg a fenti, munkaerő-piac rugalmasságnak elsősorban foglalkoztatáspolitikai vetületei vannak, a jogdogmatika kulcskérdése a jogszabályok rugalmassága, emellett pedig a szűkebb téma szempontjából az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályok rugalmassága.²⁰¹

A jogszabályok rugalmasságán nem mást értünk, mint a jogszabályok azon állapotát, amely az önrendelkezést és az alkalmazkodóképességet növelik.²⁰² Hangsúly tehát ebben a kontextusban az *alkalmazkodóképességen* van, hogyan tud a szabályrendszer idomulni a változó követelményekhez. A rugalmas foglalkoztatás legszélsőségesebb megközelítésben a „könnyebb szabadulás a munkaerőtől és az alacsonyabb munkabér elvét” jelenti.²⁰³ A munkaerőpiac annál merevebb, minél inkább korlátozza és nehezíti a jog a munkavállalók elbocsátását.²⁰⁴ Ez az igény, ha nem is mindig ilyen szélsőségesen, de az európai vállalatok versenyképességének biztosításakor létfontosságú kérdésként jelenik meg (és gyakran a tagállamok politikájának is kulcsfontosságú alakítója).

Talán nem túlzás azt állítani, hogy a munkajogi jogalkotás sikere vagy kudarca napjainkban nagymértékben függ attól, hogy milyen módon tud

²⁰⁰ Delsen 1995, 3.

²⁰¹ Természetesen ahogy az előző pontban jeleztük, a két fogalom egymással korrelatív kapcsolatban áll: a munkaerő-piac rugalmasságának meghatározó tényezői a munkajogi szabályok. A rugalmasság különböző dimenziói egymással kölcsönhatásban állnak Pollert 1988, 282.

²⁰² Zöllner 1998, 268.

²⁰³ Lásd Boyer 1986.

²⁰⁴ Szabó-Négyesi 2004, 55.

válaszolni a megváltozott helyzetre és attól, hogy milyen szabályokat alkot a munkavállalók alternatív foglalkoztatása kockázatának minimalizálására.

A vizsgálat egyik kiindulási pontja a munkajog védelmi funkciójának az *újrafelismerése*.²⁰⁵ Pontosan oda kell visszanyúlni ahonnan a probléma kiindult: a munkajog eróziójaként említett tanok ezt a pontot jelölik meg a munkajogi szabályozás kiindulási pontjaként,²⁰⁶ az erózió e védelmi szabálykörből való kikerüléssel történik meg.

Jól érzékelteti a problémát, ha a „foglalkoztatási rugalmasság” hazáját, az Egyesült Államok alapkoncepcióját hasonlítjuk az európai tradicionális vélekedéssel. A legmarkánsabb különbség a kontinentális európai megoldások és az Egyesült Államok szabályai között az ún. munkavállaló-védelmi rendszerben van, nevezetesen abban, hogy Európában jogszabályok és kollektív szerződéses megállapodások rendszere korlátozza a munkavállalót a munkaszerződés megkötése és megszüntetése²⁰⁷ szabad gyakorlása tekintetében.²⁰⁸ Az Egyesült Államok munkajoga hagyományosan a szűkkörű állami beavatkozás elvén nyugszik, a bíróságoknak is igen nagy szerepük volt a korlátozott állami beavatkozás kialakulásában, azáltal, hogy a munkajogi korlátozó szabályok alkotmányellenességét mondták ki számos alkalommal. A leggyakoribb oka ezeknek a döntéseknek az volt, hogy az adott jogszabály ellentétes a szerződéskötési szabadság elvével, amelyet a bíróságok az egyik leglényegesebb szabadságjognak nyilvánítottak.²⁰⁹ Sokféle körülményt lehet még említeni, tulajdonképpen a jogszabályi, kollektív szerződéses munkavállaló-védelmi rendelkezések összességét. Van aki a „munkaerő felcserélhetőségének” három csoportját említi: a munkahelyi demokrácia és joggyakorlat, a szenioritás szabálya, valamint a felmondás elleni védelem és a státusvédelem.²¹⁰

Európában a rugalmasság keresésének két jellemzője figyelhető meg: a meghatározó szerepet a jogalkotás játssza, amely nagyrészt a szabályozás hagyományos merevségét számolja fel a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás több területén; emellett pedig a rugalmas foglalkoztatás különböző formáira

²⁰⁵ Neal 1992, 118.

²⁰⁶ Így például Hromadka 1988; Wank 1992. Lásd az Első rész fejezetében.

²⁰⁷ „Hire and fire at will”

²⁰⁸ Regini 2000, 11.

²⁰⁹ Foote 2000, 148.

vonatkozó szabályok; kollektív megállapodások eredményei, gyakran kormányzati részvétellel.²¹¹

Az európai munkajogi jogalkotás – nemcsak az atipikus munkaviszonyok kérdésében és nemcsak az unió szintjén – megkísérli a versenyképesség fenntartásához szükséges eszközök és a munkavállalókat védő szociális rendelkezések kiegyensúlyozását, ahogyan a szociális partnerek megfogalmazták, „hogy megteremtődjék az egyensúly a rugalmasság és a biztonság között.

A hagyományostól eltérő munkavégzési (és szerződési) formáknak a megjelenése átalakító hatása a munkaerő-piacra nem kis jelentőségű. A foglalkoztatás bővítésének lehetőségét az „atipikus” foglalkoztatási formák adják, míg a „tipikus” munkaerőpiac szűkül.²¹² tekinthető az európai munkajog és joggyakorlat legdinamikusabban fejlődő területének, ami meghatározó szerepet játszott az unió munkaerő-piaci rugalmasságának növelésében is.²¹³

Az állam által alkotott jogforrás²¹⁴ – a dolog természeténél fogva – kevésbé alkalmas a rendkívül változékony forgalmi viszonyok és érdekek jogi leképezésére; létrejöttének és változtathatóságának az alkotmányos rendben rögzített metódusai szükségképpen nehezkesebbek, hiszen azok eljárási rendje többnyire kötött, garanciális eljárási szabályokkal körülbástyázott, illetve az állami jogalkotási mechanizmusban olyan érdekek és értékek is jelen vannak, amelyek gyakorta megelőzik a valóságos viszonyokhoz való gyors alkalmazkodás szempontjait. A legiszlatórius forrásoknak ebből a jellegzetességéből az az előzetes következtetés adódik, hogy a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeit azok a jogforrási rendszerbeli megoldások hordozzák, amelyek előtérbe helyezik a szerződéseket, utat engednek a kollektív és individuális munkajogi jogalanyok megállapodásainak. E megállapodások képesek a legtágabb értelemben felfogott munkafeltételeket a gazdasági forgalom, a munkaerő-piac és a felek igényeihez igazítani, illetve időről-időre alkalmazkodni az említett környezeti változásokhoz. A jogforrási rendszer állam általi alakítása ugyanakkor nyilvánvalóan – a szintén

²¹⁰ Sengenberger 1992, 153–156.

²¹¹ Treu 1992, 509.

²¹² Lásd például Employment... 1999, 127–142.; Bercusson 1996, 422.

²¹³ Lásd Kravaritou-Manitakis 1998.

²¹⁴ Mellőzzük az alkotmányjogi és jogbölcseleti jogforrástanban a jogforrás általános fogalmával kapcsolatosan ismert polémia bemutatását. E polémia lényege (kissé leegyszerűsítve) abban áll, hogy az ún. individuális aktusok mennyiben tekinthetők jogforrásnak, illetve a jogforrás fogalma

meglehetősen változékony – politikai-jogpolitikai koncepcióknak kitett folyamat. E folyamatban alapvetően a munkajoggal szemben támasztott kettős követelmény jelenik meg, mégpedig időről időre előtérbe tolva a védelmi funkció erősítését vagy a szerződés szabadságának eszméjét.²¹⁵

Ahogy az az előzőekből megállapítható, a rugalmasság sokkalta tágabb és szélesebb körű kérdés mint akár az atipikus munkajogviszonyok, akár a munkajogi szabályozás deregulációjának kérdése. Hibás az a következtetés, mely szerint az állami beavatkozás lenne minden hiba forrása, és a szerződéses szabályozás csak pozitív eredményeket hozhat. Kétségtelen viszont, hogy e kettő aránya és főleg irányultsága meghatározza a munkajogi szabályzórendszer egészének minőségét.²¹⁶

4.6. A rugalmasság és a biztonság fogalompár – feloldhatatlan ellentét vagy reális célkitűzés?

Az Európai Unió különböző dokumentumaiban,²¹⁷ irányelveiben,²¹⁸ munkaerőpiaci elemzésekben gyakorta felmerülő célkitűzés, hogy az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó szabályok egyaránt szolgálják a munkaerőpiac rugalmasságát és a munkavállalók biztonságát. A két célkitűzés egyidejű alkalmazásának igényére született meg a napjainkban sokat emlegetett „*flexicurity*” terminus technicus a „*flexibility*” és a „*security*” szavak összeolvasztásából. Az általánosan elfogadott definíció szerint a flexicurity politikája egyrészt megkísérli egyidejűleg és megfontoltan növelni a munkaerőpiac, a munkaszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok rugalmasságát, másrészt növelni a foglalkoztatási és a szociális biztonságot különösen a munkaerőpiacon levő és azon kívül rekedt gyengébb csoportok számára.²¹⁹

mennyiben azonosítható a norma fogalmával. Lásd Drinóczi – Petrétei 2004, 41 – 42.

²¹⁵ Kiss–Berke–Bankó 2008.

²¹⁶ Kiss 2006.

²¹⁷ Lásd például Zöld Könyv.

²¹⁸ Lásd például 99/70/EK irányelv preambulum 6. pont.

²¹⁹ Wilthagen–Tros 2004, 166–186; más megközelítésben a „az emberarcú rugalmasság” (mint az emberarcú szocializmus) Tangian 2007, 10.

Ha a rugalmasság fent említett azon értelmét vesszük alapul, mely szerint ez azt jelenti, hogy az alkalmazkodóképesség milyen fokával rendelkezik a szabályrendszer, akkor is nagyon nehezen összeegyeztethető két követelményrendszert párosítunk. Kérdés, hogy egyáltalán létezhetnek-e olyan szabályok, amelyek meg tudják maradéktalanul valósítani egyszerre ezt a két követelményt. Nyilván maradéktalanul nem lehet szó mindkét elv egyidejű érvényre jutásáról, legfeljebb azt vizsgálhatjuk, hogy létrejöhet-e olyan ésszerű kompromisszum, amely valamely módon szolgálhatja mind a rugalmasság, mind a biztonság követelményét. A problémát tovább növeli, ha a flexicurity fogalomnak a fentihez képest eltérő jelentést tulajdonítunk. A munkavállalói érdekképviseltek részéről ugyanis a fogalomnak van egy olyan értelmezése, mely szerint az nem más, mint szociális védelem a rugalmas munkaerőnek, mint a (jelzőtlen) rugalmasítás alternatívája.²²⁰

A biztonság fogalma a munkajogi gondolkodásban evidenciának mondható: a munkavállaló védelmét jelentő szabályok összességét értjük alatta. A biztonság saját hiányával áll korrelatív viszonyban. A biztonság hiánya pedig fenyegetést, veszélyt, ártalmat, károsodást, hátrányt jelent és félelemmel, szenvedéssel jár. Ezek a megállapítások már érzékeltetik, hogy az általános értelemben vett biztonságnak nem a bizonytalanság az ellentétpárja.²²¹ Az atipikus munkajogviszonyok vizsgálatánál a biztonság hiánya különösen sokszor kerül napirendre,²²² azonban a flexicurity viták általában a normál munkajogviszonyra vonatkozó szabályokra koncentrálnak, kisebb figyelmet szentelve az atipikus foglalkoztatási formáknak.²²³

A megoldandó feladat azonban nyilvánvalóan nem a két követelmény szembeállítás,²²⁴ hanem olyan munkajogi szabályozórendszer kialakítása, amely képes a rugalmasság és a biztonság között egyensúlyt teremteni. Túlzás nélkül

²²⁰ Keller–Seifert 2004, 226.

²²¹ Ádám–Chronowski–Drinóczi 2008; a fogalomhasználat logikai tisztasága ellenére az atipikus munkajogviszonyok említése kapcsán gyakran a „bizonytalan” jelző kerül elő, holott érték ezalatt az egzisztenciális bizonytalanságot és a biztonság (az azt szavatolni hivatott szabályok) hiányát is.

²²² Vosko–Zukewich–Cranford 2003, 17; bár ahogy gyakran kiemelésre kerül az irodalomban, a biztonság hiánya és az atipikus munkajogviszonyok nem azonosíthatóak, lásd az atipikus munkajogviszony fogalmáról írtakat.

²²³ Tangian 2006, 7.

²²⁴ Nyilvánvaló, hogy a „flexploitation” (a flexibility és az exploitation, kizsákmányolás szavak összetétele a flexicurity mintájára), a merev szembenállást hangsúlyozzák, lásd például Grey 1995.

állítható, hogy nem egy esetben a rugalmasság szolgálhatja a legjobban a stabilitást.²²⁵

A szakszervezetek és az állam akkor lehetnek igazán hatékonyak, ha úgy sikerülne nagyobb biztonságot nyújtaniuk a munkavállalók számára, hogy közben nem veszélyeztetnék a rugalmasságot.²²⁶ Ilyen megoldásoknak azonban egyenlőre még nem nagyon látszanak a körvonalai.²²⁷

A kérdést megválaszolni az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában általánosságban nem lehet, hanem csak az egyes megnyilvánulási formák²²⁸ elemzésén keresztül. Az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában sokszor a „bizonytalanság”²²⁹ hangsúlyozása kerül előtérbe, ezeknek a bizonytalanságot eredményező körülményeknek²³⁰ az egyedi feltérképezésére van szükség, csak így dolgozhatóak ki a bizonytalanságot csökkentő (biztonságot növelő) intézkedések.²³¹

Az atipikus foglalkoztatással kapcsolatosan a flexicurity céljainak elérésére²³² két kézenfekvő stratégia kínálkozik, egyrészt amikor csak lehetséges a belső rugalmasság megteremtésének eszközei kerüljenek felhasználásra (például a munkavállalók munkaidejének hatékony szervezése a munkaerő-kölcsönzés igénybevétele helyett); másrészt pedig az ezekkel a foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan felmerülő bizonytalanságok csökkentése történhet.²³³

A munkajogon belüli változás az individuális munkajog területén elsősorban a munkavállalót megillető alapjogok differenciált megjelenítését jelentheti (mindenkit egyformán megillet minden jog, avagy a *floor of rights* elve érvényesüljön). Ezen a területen azonban éppen az egyenlő megítélés

²²⁵ Kiss 2006.

²²⁶ A két szempont összeegyeztethető közgazdasági szükségserőségek mentén is Schmidt 1993, 456.

²²⁷ Szabó–Négyesi 2004, 62.

²²⁸ Lásd az egyes atipikus munkajogviszonyokról írtakat, valamint az első részben a munkajogi jogalkotás lehetőségeinek vizsgálatánál.

²²⁹ A „precarious” kifejezéssel (valamint a bizonytalanság és az atipikus munkajogviszony elhatárolásáról) lásd az atipikus munkajogviszony fogalmáról írtakat, hangsúlyozva, hogy az atipikus munkajogviszony nem feltétlenül jelent minden esetben bizonytalanságot.

²³⁰ Az okok közül sokszor az kerül említésre, hogy a jogalkotó nem szociális, hanem gazdasági megfontolásokat helyez előtérbe Lind–Møller 1999, 111.

²³¹ Keller–Seifert 2005, 310.

²³² A flexicurity koncepció célja, hogy nem csökkentve a rugalmasságot, csökkentse az ezekhez a foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó bizonytalanságot. Keller–Seifert 2005, 320.

²³³ Keller – Seifert 2002; Keller–Seifert 2005, 320.

követelménye miatt is, rendkívüli körülményekkel kell eljárni, fokozottan ügyelve az objektív alapozású és szükséges megkülönböztetés elvére.²³⁴

Végül, annak érzékeltetésére, hogy a „rugalmasság-biztonság” fogalom pár mennyire relatív és nem elsősorban jogkérdés, példaként a jogalkotás azon megoldását állíthatjuk, amikor az általában a biztonságot veszélyeztetőnek címkézett rugalmasság egyenesen a „munkavállalót védő rugalmasság” értelmezésben jelenik meg. Az angol Employment Right Act 2002. évi módosítása²³⁵ a munkavállaló rugalmas foglalkoztatási igényhez való jogát rögzíti (hogy hatékonyabban összeegyeztethesse a munkáját a szülői feladatokkal), az erre való igény munkáltató általi megtagadásának lehetséges okait és a megtagadás miatti jogorvoslati lehetőséget.²³⁶

²³⁴ Kiss–Berke–Bankó 2008.

²³⁵ Employment Act 2002, amely 8A részt iktatott be „Flexible Working” címmel az 1996-os Employment Rights Act-be, 2003. áprilisi hatályba lépéssel.

²³⁶ Deakin 2006, 288.

„A definiálás veszélyes, de szükséges”

II. fejezet: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról

1. A definíció megalkotásánál figyelembe veendő szempontok

Egy fogalom megalkotása mindig magában hordozza azt a veszélyt, hogy az vagy nem tartalmazza az összes alá tartozó jelenséget, vagy túl tágan húzza meg a határait. Az atipikus munkajogviszony fogalmának meghatározása még ennél a szokásos fogalomalkotási feladatnál is több nehézséget rejt magában. Talán a legnagyobb problémát jelen esetben az okozza, hogy a témában megjelent tanulmányok, monográfiák szinte minden egyes esetben más és más tárgykört jelölnek meg atipikus munkajogviszonyokként és ennek folyományaként a lehető legtarkább képet mutatják a megalkotott definíciók is.²³⁷ Ezért elsőként ennek a rendkívül széles tárháznak az áttekintése és rendszerezése a célunk, ezt követően pedig az összegzésre, a fogalom definiálására teszünk kísérletet.

Az atipikus munkajogviszonyok vizsgálata igen népszerű kutatási téma nem csak munkajogtudomány, hanem a szociológia és a közgazdaságtudomány körében is. Ez már önmagában is táptalaja az eltérő megközelítéseknek, emellett gyakran megfigyelhető az is, hogy a szerzők (jogászok és nem jogászok egyaránt) sokszor az általuk vizsgált foglalkoztatási formák csoportosítására törekcsenek csak, nem definiálva azt, hogy melyik milyen elvi alapon szerepelt vagy nem szerepelt a vizsgált jogviszonyok között.

²³⁷ Gyakran nem kerül sor definiálásra sem, csak a vizsgált jelenségek felsorolására, lásd például Meulders–Plasman–Plasman 1994.

1.1. A fogalomalkotás nehézségei

Az egységes terminológia-használat hiánya és a rendezetlenség többféle okra vezethető vissza:

a) Elsőként a fogalom (relatív) *új*²³⁸ mivoltát kell megemlíteni. Az újonnan felmerülő problémát kezdetben más és más elnevezésekkel illették, az idő előrehaladtával alakult ki az irodalomban valamiféle konszenzus vagy legalábbis a terminológiával való foglalkozás igénye.

b) A másik probléma a téma sajátosságából adódik, a szerzők a vizsgálatot *eltérő aspektusokból (különböző tudományterületekről) végzik*²³⁹ és eszerint választják meg a terminológiát. Az eltérő vizsgálati megközelítés sokszor a közgazdaságtudomány szempontjait, vagy a szociológiai vonatkozásokat helyezi előtérbe és ezen tapasztalatok determinálják a fogalomhasználatot.

c) A harmadik ok pedig az, hogy bár a téma „jogrendszer-semlegesnek” mondható, azaz angolszász és a kontinentális területeken egyaránt mutatkozik és tárgyalásra kerül, de megfigyelhetőek favorizált terminusok, illetve származási területek az egyes *jogrendszerek és az egyes országok*²⁴⁰ szerint.

2. Az atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás fogalmának elterjedése

2.1. A kifejezés használatának kezdetei

Az *atipikus munka* (atypical job) *kifejezés* a 80-as évek elejétől általánosan használnak nevezhető a munkajogi irodalomban. Az első jogtudományi összefoglaló feldolgozás, mely e fogalom használatával jelent meg, a Droit Social témának szentelt különszáma volt.²⁴¹ A kiadvány nemzetközi szinten igen nagy

²³⁸ A kérdés első jogirodalmi feldolgozásai a nyolcvanas évek elején történtek, de a vizsgált jelenségek nagyobb arányú elterjedése a hetvenes évekre tehető Nacsá 1997.

²³⁹ Az első közgazdaságtani tanulmányok, melyek érintették a témát azok, amelyek a munkaerőpiac kettészakadásáról, „jó” és „rossz” állások megjelenéséről szóltak, amelyek a hatvanas évek végén, a hetvenes évek elején születtek. Kalleberg–Reskin–Hudson 2000, 256.

²⁴⁰ Jól megfigyelhető az azonos jelenség leírására használt különböző preferált fogalmak különbözősége a német, az angolszász jogirodalomban, emellett az Európai Unió és a Nemzetközi Munkaügyi szervezet szóhasználata is eltér.

²⁴¹ A kérdést általánosságban, összefoglalóan vizsgálja Fossaert 1981.

karriert futott be, több nyelvre lefordították.²⁴² A Nemzetközi Munkajogi és Társadalombiztosítási Társaság XI. caracas-i konferenciájának napirendjén való szerepeltetését követően²⁴³ számos országtanulmány készült, adatokkal és részletes helyzetleírásokkal. A legáltalánosabban az „atipikus” elnevezés terjedt el, majd tömegével születtek meg a jelenséget elemző munkák. A cél egyfelől a munka világában ugyan nem ismeretlen, de egyre szélesebb körben terjedő munkavégzési, alkalmazási formák feltérképezése volt, másfelől az így dolgozók szociális védelmének áttekintése: az önként vagy kényszerűen új helyzetbe kerülők hátrányt szenvednek-e, s ha igen, milyen vonatkozásban a hagyományos foglalkoztatottakhoz képest.²⁴⁴ Az Európai Unió dokumentumai közül már az 1974-es Szociális Akcióprogram célkitűzésként említi a munkavállalók védelmét a munkaerő-kölcsönzés során, az ezzel a tevékenységgel foglalkozó vállalkozások működésének szabályozásával,²⁴⁵ az 1982-ben született irányelv tervezetek már az „atipikus munkavégzési formák” elnevezéssel operáltak.²⁴⁶

A kifejezés megjelenését vizsgálva figyelembe kell venni azt a fent már említett tény is, hogy az atipikus munkajogviszony fogalom kezdetekben nem csupán a munkajogi irodalomban volt használatos, hanem a szociológiai és közgazdaságtudományi irodalomban is nem többként, mint egy jelenség, tényhelyzet megjelöléseként szerepelt. A jogtudomány ily módon kezdetekben nem tudott mit kezdeni az összefoglaló elnevezéssel, mivel az nem takart sem egy határozott jogfogalmat, sem egy pontosan körülhatárolt normacsoportot, vagy jogintézményt. Jogi szempontból az áttörést az a felismerés hozta meg, hogy a kérdés sürgető társadalmi és nem utolsó sorban szabályozási problémaként jelentkezett.²⁴⁷ Az egységes fogalomhasználat hiánya a statisztikai adatkezelésnél jelent meg elsőként. A vonatkozó foglalkoztatási formák elterjedtsége szinte összehasonlíthatatlan akkor, ha az egyes kutatók nem ugyan arról a jelenségről

²⁴² Lásd angol nyelven Rodgers 1989, francia nyelven Rodgers 1990; spanyol nyelven Rodgers 1992.

²⁴³ XI. Munkajogi Világkongresszus, Caracas 1985. szeptember 17-20, International Society for Labour Law and Social Security XIth Congress, Caracas (Venezuela).

²⁴⁴ Laky 2001, 21.

²⁴⁵ Council Resolution of 21th January 1974, concerning a social programme of the European Communities (OJ 74/c 13/1).

²⁴⁶ COM (89) 586 final.

²⁴⁷ A rendkívül heterogén jelenségcsoport kutatási témává vált a jogtudomány számára is. Firlei 1987, 32.

beszélnek, vagy az egyes nemzeti jogrendszerek között alapvető az eltérés az adatgyűjtés tárgyában.

3. Az egységes fogalomhasználat hiánya – azonos jelenség, számtalan elnevezés

3.1. A fogalomhasználati különbségek okai

Ha áttekintjük az irodalomban fellelhető azon számos fogalmat, amelyek a munkajogviszony tradicionális felfogásához képest eltérő jelenségeket fognak át, akkor igen változatos elnevezésekkel találkozhatunk ugyanannak a problémának a leírásakor.

A változatosság nem csak abban mutatkozik meg, hogy az egyes szerzők milyen jelenségeket vonnak be vizsgálatuk tárgykörébe, hanem már a választott elnevezésben is. Annak kiválasztása, hogy éppen melyik fogalmat használja valaki, nem mindig elvi szempontok alapján történik, hanem sokszor a gyakoriságra, elfogadottságra utal a választás indoklásául, vagy egyszerűen a legkevésbé rossz elve alapján történik a fogalom kiválasztása.²⁴⁸ 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 körül. A problémák azonban nem magával a munkatevékenységgel kapcsolatosan merülnek fel, hanem abban nyilvánulnak meg, hogy a munkajog, a kollektív szerződések védelmi szabályai milyen mértékben alkalmazhatóak a munkavégzés sajátos formáira.²⁴⁹

Az alábbiakban elsőként azokat a leggyakoribb *fogalmakat* tekintjük át, amelyeket (részben vagy egészben) a „hagyományostól” eltérő foglalkoztatási formák leírására használtak/használnak:

²⁴⁸ Kiss 2000.

²⁴⁹ Jeffrey 1998, 205.

3.2. „Ingatag, sérülékeny foglalkoztatás/munka”

Gyakoriak azok a kifejezések, amelyek valamilyen a címben jelzett, vagy ahhoz hasonló tartalmú negatív jelzővel foglalják össze azokat a foglalkoztatási formákat, amelyeket a „hagyományos védelemben” részesülőkől eltérőnek tartanak: precarious (hazardous, vulnerable) work,²⁵⁰ prekären Beschäftigungsformen,²⁵¹ emplois précaires.²⁵² Közös jellemzőjük, hogy a munkajogi, szociális védelem hiányát hangsúlyozzák a foglalkoztatás ezen formái esetében azaz, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalók kikerülnek a munkajogi szabályok védelmi köréből.²⁵³ Jól jellemzi ezt az álláspontot az a megállapítás, mely szerint a foglalkoztatás bizonytalansága a nem-standard munkavégzés definíciójának elmaradhatatlan eleme.²⁵⁴ Azonban ezen fogalmak használatával kapcsolatosan sok szerző hangsúlyozza, hogy csupán abból a körülményből, hogy a munkajogviszony „atipikusnak” minősül (eltér a szokásostól), önmagában még nem következik szükségszerűen az, hogy feltétlenül hátrányosabb helyzetben is van az ilyen módon foglalkoztatott munkavállaló.²⁵⁵ Többen szükségesnek tartják a két fogalom éles különválasztását: az atipikus munkavégzés nem jelent automatikusan kritikus foglalkoztatást,²⁵⁶ csak ha nem jár vagy csekély mértékű a foglalkoztatáshoz kapcsolódó szociális védelem.²⁵⁷ Sokszor hangoztatott álláspontnak mondható, hogy a nem hagyományos foglalkoztatási formák egyben ingatagok, bizonytalanok²⁵⁸ azáltal, hogy veszélyeztetik a munkavállalók jogszabályokban biztosított védelmét és szociális helyzetét, mivel a szabályozás a standard modellre, a hagyományos munkajogviszonyra koncentrál.²⁵⁹ Az ellentét oldására az ad lehetőséget, hogy ha a munkavállaló individuális helyzetét és a jogszabályok által rögzített védelmi szabályokat egymástól elkülönítetten kezeljük. Így helyeselhető az a nézet, mely szerint a nem hagyományos munkavégzés az egyén számára nem feltétlenül jelent

²⁵⁰ Ingatag foglalkoztatás, lásd például Rodgers 1989.

²⁵¹ Legsúlyoságesebben csak egyszerűen „rossz munkának” „bad jobs” titulálva Kalleberg–Reskin–Hudson 2000.

²⁵² Sauret 1990.

²⁵³ Nagy 1999.

²⁵⁴ Krahn 1991.

²⁵⁵ Neal 1992, 116.

²⁵⁶ Prekären Beschäftigungsverhältniss.

²⁵⁷ Keller–Seifert 1993, 538–544.

²⁵⁸ A „precarious” kifejezést használva.

²⁵⁹ Büchtemann–Quack 1989, 109. Singer 1997, 1.

egyéni hátrányt, bizonytalanságot szociális, vagy munkakörülményeiben.²⁶⁰ Bizonyos munkavállalói csoportok számára az elérés vállalása tudatos és érdekeikkel egyező lehet.²⁶¹ Tehát nem mutatható ki azonosság a két kategória között, azonban az kétségtelen, hogy vannak az atipikus foglalkoztatási formák között olyanok, amelyek a hagyományos modellhez képest a munkavállaló számára nagyobb kockázatot jelentenek bizonyos tekintetben.

A fogalmat használja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet akkor, amikor kísérletet tesz az egységes statisztikai adatkezelésre,²⁶² azaz a jelenség definiálására. Eszerint a „*precarious*” helyzetben levő munkavállalók három csoportba oszthatók:

- azok a munkavállalók, akik az alkalmi jelleggel munkát végzők csoportjába sorolhatók;
- a rövid időtartamra és idény jelleggel foglalkoztatott munkavállalók;
- azok a munkavállalók, akiknek szerződése lehetővé teszi azt, hogy munkáltatójuk azonnali hatállyal vagy indokolás nélkül megszüntesse szerződésüket a nemzeti jogok által biztosított speciális körülmények fennállása esetén.

3.3. „*Marginális, periférikus foglalkoztatás/munkavégzés*”

Közeli rokonságot mutatnak az előbbi elnevezéssel azok, amelyek a munkavégzésre irányuló jogviszonyok skáláján a periférián lévőknek tekintik ezeket a foglalkoztatási formákat, ezzel kifejezve jellegüket. A marginális munka, *marginaler Arbeitsverhältnisse*,²⁶³ *peripheral work*,²⁶⁴ *casual work*²⁶⁵ kifejezést annak a ténynek a hangsúlyozására használják szerzők, hogy olyan foglalkoztatási formákról van szó, amelyek a függő munka gazdasági és normatív védelme látókörének a legszélén helyezkednek el.²⁶⁶ Ezeknek fogalmaknak az alap gondolatát a duális munkaerő-piac elmélete adja, eszerint a munkaerő-piac

²⁶⁰ Büchtemann–Quack 1989; Rodgers 1989, 110; Singer 1997, 2.

²⁶¹ Singer 1997, 2.

²⁶² A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által 1993-ban szervezett konferencia, International Conference of Labour Statisticians.

²⁶³ Marginális munkavégzés, marginális munkajogviszony, lásd Bieback. Däubler–Bobke–Kehrmann 1992, 792.

²⁶⁴ Periférikus munka, lásd például Payne–Payne 1993; történeti alakulását elemzi a periférikus munkáknak Morse 1998.

²⁶⁵ Rendszeretlen, alkalmi munka, lásd England 1987.

elsődleges és másodlagos szektorra oszlik. Az elsődleges szektorban „jó munkák” vannak, jellemzőjük a magas fizetés, jó munkakörülmények, a foglalkoztatás biztonsága, előmeneteli lehetőség, mindez a munkajogi szabályok védőszárnya alatt. A másodlagos szektorban levő munkák ennek ellentétei, alacsony fizetés és juttatás, rossz munkakörülmények, nagy munkaerő-fluktuáció, kis előrelépési lehetőség.²⁶⁷

3.4. A „contingent work”

A *contingent work*²⁶⁸ kifejezés elsősorban az Egyesült Államok jogirodalmában elterjedt fogalom, elsőként Audry Freedmann közgazdász alkalmazta a kifejezést, azt hangsúlyozva, hogy a vizsgált munkák a munkavállalók bizonytalanságát eredményezik.²⁶⁹ A contingent work mindazokat a munkákat jelenti, amelyek esetében az egyén nem rendelkezik konkrét vagy hallgatólagos szerződéssel hosszú idejű foglalkoztatásra, vagy olyan szerződéssel rendelkezik, amely alapján a minimális munkaidő rendszertelen módon változik.²⁷⁰ Más definíció szerint a munkaerő-kölcsönzés keretén végzett munka, az önfoglalkoztató munkavégzése és a nem-önkéntes részmunkaidős foglalkoztatás tartozik a fogalom alá.²⁷¹

3.5. „Rugalmas foglalkoztatás”

A rugalmas foglalkoztatás, *flexible work*²⁷² elnevezés nagyon gyakran merül fel az irodalomban és sokszor atipikus foglalkoztatás szinonimájaként használják.²⁷³ Találó az a vélekedés, mely szerint a „rugalmas” illetve „innovatív foglalkoztatás” kategóriák kezdenek összemosódni az atipikus foglalkoztatás kategóriájával.²⁷⁴ Így találunk példát a két fogalom teljes összemosására: a

²⁶⁶ Blanpain–Biagi 1999, 1.

²⁶⁷ Delsen 1995, 61.

²⁶⁸ Eseteges, bizonytalan munka, előre nem látható kimenetelű, lásd Polivka–Nardone 1989.

²⁶⁹ Polivka 1996, 3; Barker–Christensen 1998a, 1.

²⁷⁰ Polivka–Nardone 1989.

²⁷¹ Barker–Christensen 1998.

²⁷² Brewster–Mayne–Tregaskis 1997; Bronstein 1991.

²⁷³ A legáltalánosabban használt a rugalmas munka kifejezés Európában, annak ellenére hogy a szó jelentése nem minden tekintetben helyénvaló ebben a környezetben, bár ez a kifogás az atipikus munka kifejezésre is igaz. Brewster–Mayne–Tregaskis 1997, 149.

²⁷⁴ Hovánszki 2005, 30.

rugalmas foglalkoztatási formák alatt azokat értjük, amelyek a típustól, a (relatív) védelmezett „teljesmunkaidős” jogviszonytól a „normálmunkajogviszonytól” eltérnek. Ilyenek a határozott idejű jogviszony, a munkaerő-kölcsönzés, a részmunkaidős foglalkoztatás és az ún. „álönfoglalkoztatók”.²⁷⁵ A fogalom jogirodalmi használatát mindenesetre feltétlenül nehezíti, hogy a „rugalmasság” nagyon sok megközelítésben értelmezhető.²⁷⁶

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet hivatalos szóhasználatában a „rugalmasság” fogalom meghonosodott, amely alá többféle, „védelem nélküli” munkajogviszonyt sorolnak, mint például a részmunkaidős foglalkoztatás, vagy a munkaerő-kölcsönzés.²⁷⁷

3.6. „Nem-hagyományos munkavégzés”

Elsősorban német nyelvterületen domináns a problémának a „normálmunkajogviszony”²⁷⁸ ellentétéként való megjelenítése, de az angolszász irodalomban is találkozhatunk a *non-standard work*²⁷⁹ kifejezéssel. Ezek a jelenséget *negatív oldalról közelítik meg*, és azt a „hagyományos, standard” ellentétéként definiálják. Így ezekben az esetekben elsősorban a „normálmunkajogviszony” fogalom jelenik meg, a munkavégzés hagyományostól eltérő formáit pedig ennek eróziójaként, szétroncsolásaként jellemzik.²⁸⁰

A hagyományos foglalkoztatási modellben a munkavállalónak egy munkáltatója van, a munkavállaló egész évben dolgozik, teljes munkaidőben a munkáltatója rendelkezésére áll, kiterjedt védelemben és juttatásokban részesül és határozatlan időtartamú a szerződése. Sokszor a hagyományos (standard) munkaviszony meghatározásában benne van az, hogy mit tekint a szerző nem-standardnak.²⁸¹ A legtágabb megközelítés szerint olyan helyzeteket jelöl, amelyek

²⁷⁵ Zachert 1990, 565.

²⁷⁶ Lásd például Atkinson 1984.

²⁷⁷ Lörcher. Jetter 1988, 189.

²⁷⁸ Normalarbeitsverhältnis, de az angol nyelvű irodalomban is gyakran előfordul a „normal employment relationship” kifejezés, de nem mint terminológia, hanem a probléma megközelítéseként lásd például Däubler–Bobke–Kehrmann 1992; Zachert 1988.

²⁷⁹ „Nem standard, nem hagyományos munka”, lásd például Green–Krahn–Sung 1993; Mangan 2000; Carré–Ferber–Golden 2000; Blanpain–Biagi 1999.

²⁸⁰ Lásd például „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses” Zachert 1990; „Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses” Zachert, 1988; vagy Däubler 1998.

²⁸¹ Vosko 2003.

különböznek a hagyományostól: részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés, határozott időtartamú foglalkoztatás, több munkáltató részére történő munkavégzés.²⁸²

3.7. „A munkavégzés új formái”

Az irodalomban nem kis számmal találkozhatunk olyan munkákkal, amelyek a foglalkoztatás új formái címet viselve olyan foglalkoztatási formákat vizsgálnak, amelyek az atipikus munkajogviszony kategóriájába sorolhatók. Ezek a kutatások az addig nem tapasztalt jelleget hangsúlyozzák azáltal, hogy a munkavégzés új formáinak nevezik a nagy volumenű megjelenését az addig nem vagy nem markánsan jelentkező foglalkoztatási formáknak. Ilyenként találkozhatunk a *new forms of work*,²⁸³ *neues formen der Beschäftigung*, *nouvelles formes d'emploi*,²⁸⁴ *new patterns of work*²⁸⁵ kifejezésekkel. Bár sokszor szinonimaként elfogadható az, ha ez a kifejezés megjelenik, de az „új” jelző relatív mivolta miatt nem szerencsés csupán ezt a jelleget hangsúlyozni. Az újdonság csak egy bizonyos rövid időszakra és csak bizonyos foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan értelmezhető. A fogalom által körülírt *jelenségek megjelenésének időpontját* vizsgálva megállapítható, hogy ezek egy része nem új keletű abban az értelemben, hogy a tipikus foglalkoztatástól való eltérés jóval korábban is előfordult annál, mint ahogy az irodalom és a gyakorlat a témát atipikusként vagy „újként” tárgyalta volna. A jelenségek egy csoportja jellemezhető csupán „újként” abban az értelemben, hogy az idők során bekövetkező változások eredményeként kerültek felszínre megváltozott, vagy gyökeresen új foglalkoztatási formák. Elegendő, ha csak arra utalunk, hogy a munkavállaló otthonában történő foglalkoztatásának milyen történeti előzményei vannak.²⁸⁶ Természeteszerű, hogy az atipikus munkajogviszonyra vonatkozó tudományos fogalomalkotást jóval megelőzték a jelenségek kialakulásának időpontjai, korábban is létezett jónéhány olyan foglalkoztatási forma, amelyeket ma az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolunk. A ma atipikus munkaviszonyok keretében végzett munkák jó része korábban, a gazdaságtörténet

²⁸² Vosko 2003.

²⁸³ A munkavégzés új formái lásd például Kravaritou-Manitakis 1998.

²⁸⁴ Lyon-Caen 1980.

²⁸⁵ A munkavégzés új mintái, lásd például Leighton–Syrett 1989.

²⁸⁶ Tálos 1999, Haemmerle 1949, 73.

különböző periódusaiban is létezett, sőt az egyes országok eltérő fejlődési periódusaiban uralkodó szerepet játszott. Például a mezőgazdaság számos országban jellemzően önálló (önfoglalkoztató) családi gazdaságokból állt.²⁸⁷ Az egykori formák a XX. század közepétől jelentek meg ismét tömegesen; természetesen minden korábbtól többé vagy kevésbé eltérő, módosult formában. Létezésükre rányomja bélyegét a gazdasági tevékenységek megváltozott munkaerő- és munkaidő igénye.²⁸⁸ Például a részmunkaidős foglalkoztatással vagy a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatosan a kezdetekkor is csak az volt az „új”, hogy tömegessé kezdett válni, nagy volumenben jelentkezett. Ahogy azt a fogalmat használó szerzők is megállapítják, bizonyos iparterületeken a munkaerő alkalmi jellegű foglalkoztatásának már hosszú története van.²⁸⁹ Nem túlzás azt állítani, hogy az a jelenség, hogy a lefektetett munkajogi főszabálytól eltérő módon történik a munkavállaló foglalkoztatása, egyidős a modern munkajogviszony fogalmával.

Ami új jelenség az az, hogy a munkáltatóknak eddig soha nem tapasztalt igényük van a foglalkoztatás rugalmasítására, ami az áru-kereslet bizonytalanságából, a fokozott versenyhelyzetből és a technológiai fejlődésből adódik.²⁹⁰ Kétségtelen azonban, hogy bizonyos munkavégzési formákra, mint például a számítástechnikai eszközökkel végzett távoli munkavégzésre ma is a „munkavégzés új formája” jelző a legtalálóbbr.

3.8. A „jövő munkavégzési formái”

Az „új munkavégzési formák” fogalomhoz képest tulajdonképpen csak ideidőbeli eltérés az, ha a „jövő munkavégzési formáinak” (*Arbeitsformen der Zukunft*) nevezi a jelenséget valaki.²⁹¹ Ezeknek a munkáknak a természetes velejárója a prognosztizáló jelleg, sok esetben nem csak a jelenlegi állapotokra koncentrálnak, de kiindulópontjuk a munkavégzés megváltozott jellege és a vizsgálat tárgya ebben az esetben is a kihatások elemzése.

²⁸⁷ Laky 2001, 22.

²⁸⁸ Laky 2001, 22.

²⁸⁹ Olyan területeken, ahol a munkaerő-igény a dolog természete miatt erősen ingadozó, például a hajóiparban, erős növekedés volt ezen iparágban ilyen munkaerő-foglalkoztatásból a II. világháborút követően mind Európában, mind az Egyesült Államokban, lásd Wilkinson 2001.

²⁹⁰ Delsen 1991, 123–149.

²⁹¹ Föhr–Boemke 1999.

3.9. „Atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás” – a fogalom kritikája

Az atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatási formák kifejezés a legtöbb ország irodalmában fellelhető és talán a leggyakrabban használt a jelenség körülírására.²⁹² A munkajogi irodalomban és az Európai Unió szóhasználatában is az *atipikus foglalkoztatás*, az *atipikus munkaviszony* terminológia általánosan elfogadott a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak összefoglaló megjelölésére, az Unió jogalkotása is ezt vette át.²⁹³ Az Európai Unió joganyagában az atipikus foglalkoztatás szűkebb megközelítésével találkozhatunk,²⁹⁴ ez a részmunkaidős foglalkoztatást, a munkaerő-kölcsönzést, a határozott időre történő foglalkoztatást és a távmunkát sorolja az atipikus foglalkoztatási formák fogalmi körébe és ebből következően ezeket kívánja védelemben részesíteni a jövőre nézve, azonban nem ad megfelelő válaszlehetőséget a valós helyzetre.²⁹⁵ Hasonlatosan az Unió jogalkotásának álláspontjához, a közösségben folyó empirikus kutatások is gyakran csak az atipikus foglalkoztatás bizonyos formáira koncentrálnak. Természetesen ez a jogirodalom kritikáját kiváltja, ez azonban nem állja útját annak, hogy felhasználásra kerüljön széles körben a fogalom.²⁹⁶ Kezdetben a tipikus-atipikus munkaviszony fogalompár használata terjedt el, és ez gyökeresedett meg a munkajogi szakirodalomban is, melynek művelői a civiljog terminológiáját és a kontraktusok dogmatikai felosztását (tipikus-atipikus szerződések) megfelelő módosítás mellett alkalmazva a munkajogviszony tipikus és atipikus formái között tettek és tesznek mindmáig különbséget. Az atipikus munkavégzés fogalma eredetileg tehát kizárólag a munkajogviszony nemzeti jogok által ismert atipikus formáira utalt, azaz rendszerint a határozott időtartamra és a részmunkaidőre

²⁹² A különböző nyelvterületeken az atipikus munka, munkajogviszony megfelelői: *atypical employment*: lásd Cordova 1986; *atypical workforms* lásd: Neal 1992; Magyarországon *atipikus foglalkozások* lásd: Laky 2001; *atipikus munkajogviszonyok* lásd: Nacsa 1997; *atipikus foglalkoztatás* lásd: Hovánszki 2005, 31.; *Atypische Beschäftigungsverhältnis* lásd Keller–Seifert 1995; *Atypische vormen van tewerkstelling* lásd: Herman–Eeckhoutte 1992, *Empleo atípico* lásd: Rodgers 1992.

²⁹³ Lásd az ezzel kapcsolatos kritikát Neal 1992.

²⁹⁴ Kritikáját lásd Neal 1992, 115. Az irányelvek preambulumaiban szerepel ez a megközelítés.

²⁹⁵ Neal 1992, 119.

²⁹⁶ Kritikáját lásd Neal 1992.

létesített munkajogviszonyra, majd újabban a szezonális munkavégzésre, a munkaerő-kölcsönzésre és a távmunkára.²⁹⁷

A jogtudományi vizsgálat szempontjából a legalkalmasabbnak mondható ez a fogalom,²⁹⁸ még ha ismerjük is az ezzel kapcsolatos fenntartásokat. Kritikával illethető az atipikus foglalkoztatás elnevezés: több szerző kiemeli, hogy az atipikusság relatív fogalom, mindig a tipikushoz képest értelmezhető csak.²⁹⁹ Az atipikus munkajogviszony terminus utal a „tipikus” foglalkoztatásra, amely a munkáltató-munkavállaló törvényben rögzített jogviszonyát írja le.³⁰⁰ A foglalkoztatás ilyen formái olyan méreteken terjedtek el, hogy az atipikus kifejezés már nem helyénvaló, *az ingatag, bizonytalan (precarious) kifejezés helyesebb.*³⁰¹ Sokan azért nem tartják helyesnek az atipikus foglalkoztatási formák kifejezés használatát, mert arra engedhet következtetni, hogy az atipikusság valamiféle kis volumenű előfordulást jelent, holott több területen az „atipikus lett a tipikus”,³⁰² elég ha csak azt vesszük figyelembe, hogy egyes tagállamokban az újonnan megkötött szerződések nagyobb hányada kötöttik részmunkaidőre, mint teljes munkaidőre.

Anakronisztikus a kifejezés akkor, amikor a munkaerőpiac meghatározó részét teszik ki az ilyen munkavállalók. A gond vele, hogy egy univerzális kifejezés, ami a benne foglalt munkavállalók igen eltérő helyzetét összemosza.³⁰³ A tipikus-atipikus munkajogviszonyra vonatkozó diskusszió egyfajta ellenpontjaként, a vita lezárásaként születtek meg a 90-es évektől azok a nézetek, melyek szerint tovább kell lépni azon a kérdésen, hogy az újfajta munkavégzési formák lerontják-e az eddig szabályokat vagy sem, atipikusak-e vagy a hagyományostól teljes mértékben eltérőek-e. A jövőre nézve nem elégséges az analitikus megközelítés, a tipikus és atipikus munkajogviszony szembeállítás, újfajta szemlélet kialakítására van szükség.³⁰⁴

²⁹⁷ Hovánszki 2005, 30.

²⁹⁸ Más megközelítésben a legkevésbé rossz.

²⁹⁹ Így például Jeffrey 1998, 207.

³⁰⁰ Caire. In Rodgers 1989, 75.

³⁰¹ Treu 1992, 502.

³⁰² A hagyományos foglalkoztatás szűkül, csak atipikus új munkalehetőségek születnek Bercusson 1996.

³⁰³ Fahlbeck 1998, 32.

³⁰⁴ Neal 1992, 117.

3.10. Az „atipikus foglalkoztatási formák” fogalmán belüli különböző megközelítések

Az atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás jogtudományi fogalomhasználaton belül is számtalan megközelítés ismeretes, sokszor kiemelik szerzők azt a fent már említett tényt, hogy keletkezésekor nem is jogtudományi kifejezésnek indult.³⁰⁵ Az eltérő megközelítések alapja az, hogy az egyes szerzők mely foglalkoztatási formákat tartják a fogalom alá tartozónak.

Ha ezeket a *tágabb-szűkebb* megközelítéseit vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy a *szűkebb megközelítések* közös jellemzője, hogy csak bizonyos elemekre koncentrálnak, csak meghatározott jogviszonyokat tartanak a fogalom elemei alá tartozónak. Ezt a megközelítést indokolhatják praktikus szempontok (esetlegesen csak az adott ország jogrendjében felmerülő szerződési formák kerülnek vizsgálatra) vagy dogmatikai megfontolások (csak a munkaszerződések tartalma képezi vizsgálat tárgyát, a hagyományos munkaszerződési tartalomtól eltérő foglalkoztatási formák nem). Így például atipikus minden olyan munka, amely során az egyénnek nincs kifejezett vagy hallgatólagos szerződése hosszútávra vagy az, ha minimális óraszámban történő foglalkozás váltakozik rendszertelenül.³⁰⁶ A definíció csak a munkavégzés bizonytalanságára, kiszámíthatatlanságára koncentrálnak, így például kimaradnak többek között azok a részmunkaidős munkavállalók, akiknek hosszú időre stabil munkaviszonyuk áll fenn ugyanazon munkáltatónál.³⁰⁷ Atipikus foglalkoztatási forma mindaz, ami a „normálmunkajogviszony” modelljének nem felel meg, azaz időtartamában, folyamatosságában, munkaidő vonatkozásában eltér attól.³⁰⁸ A definíció első fele tulajdonképpen a tágabb, de leszűkíti részmunkaidőre, munkaerő-kölcsönzésre, határozott időre.

Tágabb az a megközelítés, amely az önfoglalkoztatók kategóriáját a fogalom alá tartozónak sorolja: a (rugalmas munkavégzési) formák azok, amelyek

³⁰⁵ Firlei 1987, 32.

³⁰⁶ Polivka–Nardone 1989, 11.

³⁰⁷ Green–Krahn–Sung 1993, 83.

³⁰⁸ Keller–Seifert 1993, 538.

a (relatív) védett teljesmunkaidős munkajogviszony, a „normálmunkajogviszony” típusától eltérnek.³⁰⁹

A *tág megközelítések* nem zárják ki a foglalkoztatás bizonyos formáit, a leggyakoribb definíciója ezeknek, hogy ide sorolnak minden, a hagyományos munkajogviszonytól valamilyen tekintetben eltérő foglalkoztatási formát. A legtágabb megközelítés az atipikus foglalkoztatás címszó alatt igen sok, a tradicionális, általános megközelítéshez képes lényegesen több jelenséget foglal össze. Szerepelnek a szokásosan atipikusnak említett jelenségek, mint a részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, az önfoglalkoztatás, a bedolgozói jogviszony; ezeken kívül olyan jogviszonyok (és tényleges helyzetek) is helyet kapnak, mint a szociális, váltakozó munkaidő szerinti foglalkoztatás, a családban munkát végzők, a fekete gazdaságban végzett munka, a rosszul fizetett foglalkoztatás, a képzéssel kombinált munkavégzés.³¹⁰

Megjegyzendő, hogy az empirikus, szociológiai jellegű kutatások azok, amelyek nagyon sokféle jelenséget feldolgoznak, de felsorolás-szerűen teszik azt, anélkül, hogy a fogalom határait keressék.³¹¹

3.11. Az „atipikus foglalkoztatási formák” csoportosítása

Szerzők gyakran nem (vagy nem csupán) a definiálást, hanem áttekinthetőség, rendszerezhetőség kedvéért a fogalom alá tartozó jelenségek csoportosításának megoldását választják. Van, aki az atipikus foglalkoztatási formák tárgyalása során két csoportot alkot, az egyikben azok szerepelnek, amelyeket a munkáltatók szokásosan a foglalkoztatási rugalmasság érdekében alkalmaztak, a másik csoportba pedig azokat az új munkavégzési formákat sorolja, amelyek a kormányzat intézkedésekből eredtek, annak érdekében hogy hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeit javítsa.³¹² Más csoportosítás szerint azok a munkajogviszonyok sorolhatók az atipikus

³⁰⁹ Bieback 1992, 565.

³¹⁰ Meulders–Plasman–Plasman 1994. (Érdekes módon viszont hiányzik a határozott idejű foglalkoztatás a felsorolásból). Leggyakrabban a „fekete” (bizonytalan jellegű) foglalkoztatási helyzeteket is idevéve, lásd például Cordova 1986; vagy az „underground economy” munkavégzési formáit idesorolva, De Grazia 1984. Lásd például England 1987; vagy Mayne 2001, 554; ideértve a „tanulószerződés” alapján történő foglalkoztatást is (work training, apprenticeship).

³¹¹ Meulders–Tytgat 1989, 61.

munkajogviszonyok közé, amelyek a tradicionálistól a tipikustól kétféle módon eltérnek: egyrészt jelentéktelenebb mértékük miatt vagy a munkaidő szokásostól eltérő mivolta miatt (részmunkaidő, alkalmi munka, határozott idejű munkajogviszony) másrészt a sajátos jogi és gazdasági státusz és a munkavégzés sajátos formája miatt (munkaerő-kölcsönzés, otthoni munkavégzés, önfoglalkoztatás).³¹³

Három fő csoportba rendezve (és azon belül számos alcsoportot alkotva) az atipikus foglalkoztatási formákat a következőképpen lehet rendszerezni:

- a) háromalanyú kapcsolatok (munkaerő kölcsönzés és a háromalanyú munkavégzési kapcsolatok kevésbé jelentős variánsai³¹⁴);
- b) a típustól a munkaidő és a munkajogviszony időtartama tekintetében történő eltérések (részmunkaidő, határozott időre szóló munkaszerződés);
- c) „bizonytalan munkák” „clandestine work” több alcsoportra osztva, mint például: fekete foglalkoztatás, külföldiek engedély nélküli munkavégzése, családon belüli munkavégzés.

Más rendszerezés hat fő csoportba rendezi a vizsgált jelenségeket és néhány csoporton belül szintén alcsoportokat képez:

- a) részmunkaidős foglalkoztatás (*part-time employment*);
- b) rövid időtartamra létrejött munkajogviszonyok (*temporary employment*)³¹⁵ – munkaerő-kölcsönzés, határozott idejű munkaszerződés, szezonális munkák;
- c) különböző (nem-szociális, variábilis, széttördelt) munkaidő variációk (*unsocial, variable and fragmented working time*);
- d) önfoglalkoztatók (*self-employment*);
- e) otthoni munkavégzés (*homeworking*);
- f) fiatalok munkavégzéssel kombinált képzése (*in-company training courses for young people*)³¹⁶

Lehetne még hosszasan folytatni a különböző variációkat, de ha áttekintünk még jónéhány ilyen tipizálási próbálkozást, akkor sokszor igen önkényes megoldásokkal is találkozhatunk, majdnemhogy, mint amikor az állatok

³¹² Elbaum 1988.

³¹³ Bieback. In Däubler–Bobke–Kehrmann 1992, 792.

³¹⁴ Office sharing, labour pool, labour on call, stb.

³¹⁵ Megjegyzendő, hogy a tanulmány 1989-ben készült, az azóta eltelt időben a „temporary employment” fogalom már csak kizárólag a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában használatos.

a következőképpen kerülnek osztályozásra: a) a Császár birtokát képezők; b) a bebalzsamozottak; c) a megszelídítettek; d) szopós malacok e) szirének; f) mesebeliek g) a szabadban futkározó kutyák h) az ezen osztályozásban foglalt állatok i) amelyek rohangálnak, mintha csak megvesztek voltak; j) a megszámlálhatatlanok; k) amelyeket roppant finom ecsetszőrrel festettek l) stb. m) amelyek az imént törték el a korsót n) amelyek távolról legyeknek látszanak.³¹⁷ Hasonlóan ötletesnek mondható, ha az atipikus foglalkoztatás körébe eső foglalkoztatottak körét a következőképpen húzzuk meg: a) a részmunkaidőben foglalkoztatottak b) a munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatottak c) eltérő, váltakozó munkarendben dolgozók d) az önfoglalkoztatók és alvállalkozók e) családban munkát végzők f) otthon munkát végzők g) a fekete gazdaságban tevékenykedők h) a nem megfelelően díjazott munkavállalók i) gyakorlati képzésben résztvevő fiatalok j) egyéb, közcélú munkák k) gyermekmunka l) többes munkaviszonyban állók m) rövid időtartamban munkát végzők.³¹⁸

Ennyire heterogén jelenség-halmazzal ritkán lehet a jogirodalomban találkozni, csekély vigaszt nyújthat a helyzetre az a megállapítás, mely szerint rosszabb rendezetlenség is létezik az össze nem illő elemek egymás mellé helyezésének rendezetlenségénél.³¹⁹ Jól szemlélteti a különböző megközelítések (és egységes fogalomhasználat hiánya miatt keletkező) változatosságot, hogy a témában elsőként született nemzeti jogokat összehasonlító összefoglaló tanulmány 1985-ben a Nemzetközi Munkajogi és Társadalombiztosítási Társaság XI. konferenciájára az országjelentések összegzéseként harminc különböző ide sorolt foglalkoztatási formát nevesített.³²⁰

Természetesen az egyes nemzeti jogok vizsgálata során szükség van a rendszerezésre, így mondható az, hogy az atipikus foglalkoztatási módszerek némi egyszerűsítéssel a magyar jogban az alábbi módon csoportosíthatók:

³¹⁶ Meulders–Tytgat 1989, 61.

³¹⁷ Borges szövegét idézi Michael Foucault A szavak és a dolgok művének előszavában.

³¹⁸ Meulders–Plasman–Plasman 1994. A tipizálás legmagasabb szintjére a témában egy Nitta nevű japán szerző jutott (túlszámolva az állatvilág csoportosításának fent idézett szellemességét), aki megalkotta a „typical atypical employment”, a „non-typical atypical employment”, a „less typical typical employment”, a „typical typical employment” kategóriákat valamint olyan egyedi csoportokat, mint például a „quasi employed self employed”, lásd Nitta 1999.

³¹⁹ Foucault 2000, 11.

³²⁰ Cordoba 1985, 67.

- a) a határozatlan időtartamú és a teljes munkaidőben történő foglalkoztatástól eltérő módszerek – támogatás nélkül, illetve korlátozott támogatással;
- b) a támogatást élvező atipikus foglalkoztatási módszerek;
- c) a munkajog rendszerét áttörni képes *foglalkozási*, illetve *foglalkoztatási* módszerek.³²¹

4. Az atipikus munkajogviszony fogalmáról

4.1. Az atipikus munkajogviszony definíciója

A fentieket áttekintve megállapítható, hogy az atipikus munkajogviszony fogalmának tartalma *nincs az irodalomban általánosan elfogadottan rögzítve*. A munkák egy része megelégszik a fogalom alá tartozónak vélt jelenségek felsorolásával, a definíciók esetében pedig kevés indokolást találunk arra vonatkozóan, hogy milyen szempontok alapján került a fogalom megalkotásra.

Annak ellenére, hogy relatíve kevés a definiálásra törekvő próbálkozás az irodalomban, levonhatóak azok a következtetések, amelyek szükségesek a munkajogtudományi vizsgálatra alkalmas fogalom megalkotásához:

Az atipikus munkajogviszony definiálásakor rögzíthető első axióma a fogalom *relatív* mivolta, vagyis hogy az atipikus munkajogviszony csak a tipikus munkajogviszonyhoz viszonyítva definiálható. Ennél fogva az atipikus munkajogviszony-fogalom nem egy abszolút, hanem egy relatív fogalom,³²² mivel az atipikus munkajogviszony fogalmának használata feltételezi azt, hogy elsőként definiáljuk azt, hogy mi számít tipikus munkajogviszonynak.³²³ A standard munkajogviszony mibenlétéről sem alakult ki közmegegyezés.³²⁴ Ez pedig nem jelent mást, mint a munkajogviszony mibenlétének, definiálásának problematikáját, a fentiek szerinti „abszolút fogalmak”, mint „munkavállaló” vagy „munkajogviszony” meghatározása is problematikussá vált.³²⁵ Természetesen a „tipikus” és az „atipikus” munkajogviszony között a határ képlékeny és fokozatos.

³²¹ Kiss 2006.

³²² Krebber 2004.

³²³ Dederichs–Köhler 1993; a tipikus munkajogviszony definíciójáról lásd például Naesa 1997, 48–51.

³²⁴ Kalleberg–Reskin–Hudson 2000, 257.

³²⁵ Wank 1992.

Önkényes minden határhúzás, „igazán tipikus” „igazán atipikus” különböztethető csak.³²⁶

A fogalom *gyűjtőfogalom*, egymástól nagymértékben eltérő jogintézményeket foglal magában, a definíció nem tartalmazhat sem taxatív, sem exemplifikatív felsorolást, a típustól való mindenfajta eltérést magába kell, hogy foglaljon.

Ennek tükrében az atipikus munkajogviszonyok az alábbiak szerint definiálhatók:

*Az atipikus munkajogviszonyok a jogalkotó által tipikusként szabályozott önálló foglalkoztatási formától, a „tipikus munkajogviszonytól” egy vagy több elemében eltérő tartalmú jogviszonyok összessége.*³²⁷

4.2. A fogalom *differentia specifica*-i

A fogalom a fentiek értelmében csak a *munkajogviszonyt, az önálló foglalkoztatást* veszi alapul.³²⁸ Ezáltal kizárhatóak azok a jogviszonyok³²⁹ (tényleges helyzetek),³³⁰ amely esetekben nem jön létre munkajogviszony a felek között. Ahogy a fenti áttekintésből több helyen kiviláglott, a jelenségek mozgatórugója, kiindulópontja sok esetben a munkajogviszonyból való menekülés, ennek nem mond ellent a fogalom, mivel a munkajog határainak feszítéséről, de nem annak áttöréséről beszélünk.

A következő fogalmi elem a jogalkotó által szabályozott *tipikus munkajogviszonytól való eltérés* – a szabályozás által főszabálynak tekintett jogviszonytól való eltérés minden esetben csak a főszabály jellemzőinek teljes ismeretében mérhető fel, atipikus munkajogviszonytól való eltérés egy, vagy több tekintetben egyaránt elképzelhető.

Több szó esett arról, hogy kevés a munkajogi irodalomban a definiálásra törekvés, megemlítendő ezzel kapcsolatosan, hogy hazánkban a nem túl távoli múltban igen alapos dogmatikai elemzést követően publikálásra került egy

³²⁶ Firlei 1987, 34.

³²⁷ Jelen definíció megalkotása során az irodalomban túlnyomónak tekinthető álláspontot is próbáltuk tükröztetni, azok a munkák, amelyek ehhez hasonló fogalom használatát tartják elfogadhatónak, lásd például Singer 1997: atipikus munkajogviszonyok azok a munkajogviszonyok, amelyek az úgynevezett „normál-munkajogviszony” koncepciójától eltérnek; lásd továbbá Cordova 1986; Wank 1992.

³²⁸ Kiss 2006.

³²⁹ Az önálló munkavégzés körébe tartozók, vagy a köztes jogállások.

³³⁰ Elsősorban a több helyen szerepeltetett illegális munkavégzés.

meghatározás,³³¹ ez a megközelítés nem a fenti „klasszikusnak” tekinthető³³² atipikus munkajogviszony fogalmat rögzíti, hanem a rugalmas és kötött munkavégzési formák használatát tartja helyénvalónak:³³³ a tipikus foglalkoztatás keretébe esőnek akkor tekintjük az alkalmazottak munkavégzését, illetve foglalkoztatására irányuló jogviszonyát, ha arra a munkajog, s azon belül is csak a munkajog általános szabályai vonatkoznak. A tipikus foglalkoztatáson belül pedig rugalmatlan (kötött) munkavégzés és rugalmas (flexibilis)/innovatív munkavégzési formák között teszünk különbséget.³³⁴

³³¹ Hovánszki 2005.

³³² Jelen definíció az irodalomban túlnyomónak tekinthető vélekedést veszi alapul, lásd fent azokat a hivatkozásokat, amelyek az ehhez hasonló fogalom használatát tartják elfogadhatónak.

³³³ Azzal az érveléssel, mivel hogy a munkajog terén sokszor kívül eső formáinak megjelenésével a tipikus-atipikus munkajogviszony kategóriák helyét a tipikus-atipikus foglalkoztatás kifejezések vették át.

³³⁴ Hovánszki 2005, 31.

„Ahol nem szükséges szabályozni, ott kötelességünk nem szabályozni”

(Montesquieu)

III. fejezet:

A munkajogi jogalkotás lehetőségei és határai az atipikus munkajogviszonyok szabályozásában

1. A szabályozás és a dereguláció problematikája, dereguláció versus reguláció

Az atipikus munkaviszonyok megjelenése óta az azokkal kapcsolatos egyik központi kérdés azok *szabályozásának és/vagy deregulációjának* problematikája.³³⁵ A probléma lényege röviden úgy foglалható össze, hogy egyrészt részletes szabályozásra kerüljenek-e a hagyományostól eltérő jellegű munkajogviszonyok (vagy esetleg ezeket kizárólag a felek alakítsák),³³⁶ másrészt pedig ennek a szabályozásnak a tartalma, jogforrási jellege és különösen terjedelme hogyan alakuljon.

Ha abból az alapgondolatból indulunk ki, miszerint a munkajog tradicionálisan a legerősebben szabályozott jogterületek közé tartozik,³³⁷ akkor a szabályozás „visszavonulásának”, a szabályok „lebontásának” kérdése a jogág szempontjából valóban az alapkérdések közé tartozik. Ez nagyon sokféle eszköz által valósulhat meg: a munkavállalók státus védelmének változtatásával (csökkentésével), vagy a kollektív munkajog szabályainak módosítása által, mivel

³³⁵ A szabályozás/dereguláció kérdésének fontosságát egyebek között az is mutatja, hogy a Japán Munkajogi Intézet (Japan Institute of Labour, JIL) 1998-as összehasonlító munkajogi szemináriuma a „Dereguláció és munkajog: a XXI. század munkajogi koncepciója” címet viselte. A szeminárium anyagának a Bulletin of Comparative Labour Relations 38. száma adott helyt, lásd: Blanpain 2000.

³³⁶ Lásd a szerződési szabadságról írtakat.

³³⁷ Regini 2000, 11.

a modern nemzeti munkajogokban kivétel nélkül kialakultak azok a tradicionális szabályok, amelyek összessége a munkavállalóvédelmet jelenti.³³⁸

Már az atipikus foglalkoztatási formák megjelenésekor gyakran felvetődött az az igény, hogy ösztönözve terjedésüket, kerüljenek lebontásra az előttük tornyosuló, jogszabályok által támasztott akadályok, a jogalkotó deregulációval segítse az új foglalkoztatási módszerek minél szélesebb körű alkalmazását.³³⁹ Pontosan ebből a tényből fakadóan, hogy a dereguláció fogalma a kezdetektől mintegy automatikusan kapcsolódott az atipikus munkajogviszonyokhoz, fontos a dereguláció mibenlétének a meghatározása. Szükség van erre azért, mert bár sokat és evidenciaként használt a kifejezés, több esetben eltérő tartalmat tulajdonítanak jelentésének, valamint azért is, mert az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatban fontos az árnyalt (a szokásostól esetleg eltérő) használta.

1.1. A dereguláció fogalma

A dereguláció a jogszabályalkotás, a reguláció ellenpárja, a szabályok hatályon kívül helyezését jelenti, ez a definíció tekinthető a dereguláció *szűk értelemben* vett fogalmának. Azonban a kifejezést használják az irodalomban abban az összefüggésben is, amikor a jogszabályok olyan irányú megváltoztatásáról beszélnek, amikor azok kevésbé korlátozó formájúvá válnak.³⁴⁰ Emellett gyakran az egyszerűsítés és az újra szabályozás fogalmával is egybeesőnek ítélik a dereguláció fogalmát.³⁴¹ Ez utóbbi jelenségcsoportokat összefoglalóan nevezhetjük a dereguláció *tágabb értelemben* felfogott definíciójának.

A két megközelítés összevetéséből megállapítható, hogy a *szűkebb értelemben* vett fogalom kizárólagos alkalmazása az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan *nem lehet elégséges*. Ez ugyanis önmagában *csak negatívumot*, a szabályok hatályon kívül helyezését jelenti. Nem szorul bővebb magyarázatra, hogy ennek elfogadása (azaz csupán a szabályok hatályon kívül helyezése) a vizsgált (sokszor hosszú történeti múltra visszatekintő) munkajogi jogintézmények esetében az európai nemzeti

³³⁸ Kiss 2000,

³³⁹ Kravaritou-Manitakis 1998, 33.

³⁴⁰ Eklund 2000, 115.

³⁴¹ Lásd Blanpain 2000.

munkajogok egyikében sem képzelhető el. Az atipikus munkavégzés *többdimenziós jelenség*, ennek megfelelően sokdimenziós szabályozási problémát jelent,³⁴² így egyúttal sokdimenziós deregulációs problémaként is kezelendő. Elég, ha arra utalunk, hogy több esetben annak a kérdésnek a felvetése is irracionális, hogy kell-e szabályozásban részesíteni bizonyos atipikus foglalkoztatási formákat,³⁴³ akkor természetesen csak a szabályozás jellege, tartalma megváltoztatásának kérdését (a tágabb értelemben vett deregulációt) lehet felvetni. Nem véletlen tehát, hogy a munkajogi irodalomban mértékadónak számító szerzők és kiadványok is a dereguláció tágabb értelemben vett fogalmát használták/használják.³⁴⁴

Némileg csökkenti a fogalomhasználati probléma gyakorlati súlyát az, hogy a tárgyban született országjelentések³⁴⁵ a kérdéskört gyökeresen eltérő nézőpontokból közelítik meg.³⁴⁶ Ezek a pragmatikus vizsgálatok azt veszik alapul, hogy a dereguláció és az újraszabályozás (re-regulation) általában együttjár,³⁴⁷ azaz a szerzők az egyes nemzeti jogok (kronológiai, tárgyi) változását vizsgálják. Ezekben az esetekben nem a dereguláció definiálása a cél, hanem annak hatásvizsgálata, ilyen módon kerül a dereguláció abban az értelemben használatra, hogy az a rugalmasság³⁴⁸ megteremtésének az eszköze.³⁴⁹ A munkajog szabályaival kapcsolatosan a dereguláció ebben az értelemben szűken értelmezhető csak, a védelmi szabályok lebontását jelentheti.³⁵⁰

Az úgynevezett „normál-munkaviszony” szabályainak kialakulása a II. világháborút követő időszakban történt, a nyolcvanas évek elejétől kezdenek az empirikus kutatások a normál-munkaviszony eróziójáról beszélni. Ennek egyik szimptomája az atipikus foglalkoztatás ugrásszerű növekedése volt, a tapasztalt erózió a deregulációs mechanizmus beindítását, annak szükségességét vetette fel. A folyamat a normál-munkaviszonyra vonatkozóan mégsem eredményezte a jogszabályok deregulációját, a munkajogi és szociális védelmi normák a normál

³⁴² Firlei 1985, 33.

³⁴³ Lásd például a részmunkaidőre vagy a határozott időre történő foglalkoztatás lehetőségét.

³⁴⁴ Lásd Bulletin of Comparative Labour Relations 38. száma, Blanpain 2000.

³⁴⁵ Blanpain 2000.

³⁴⁶ Lásd Blanpain 2000.

³⁴⁷ Engels 2000, 1.

³⁴⁸ A rugalmasság értelmezésével kapcsolatosan lásd fent.

³⁴⁹ Moureau 2000, 43.

³⁵⁰ Däubler 1988, 51.

mintához közeli maradtak.³⁵¹ A „normalitás változott meg” aztán a felfogás és az alkalmazása a jogszabályoknak anélkül, hogy a mindenkori rendszerbeli és eljárási szabályokat fel kellene adnia.³⁵²

1.2. A „marginális dereguláció” fogalma – a dereguláció csapdája

A dereguláció kérdéskörét vizsgálva tanulságos az Európai Közösségek Bizottságának Zöld Könyve³⁵³ a munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival címmel, amikor az OECD Foglalkoztatási kilátások azon megállapításából indul ki,³⁵⁴ mely szerint az 1990-es évek eleje óta a nemzeti munkavállalóvédelmi jogszabályok reformja a meglévő szabályok enyhítésére összpontosított, hogy megkönnyítse a szerződések sokféleségét. Ebből a 2005/2006-os foglalkoztatáspolitikai jelentés azt a következtetést vonja le, hogy ezek a reformok általában a rugalmasságot „marginálisan” növelték, ami alatt azt érti, hogy az elbocsátás elleni kisebb védelem mellett rugalmasabb foglalkoztatási formákat vezettek be, hogy elősegítsék a pályakezdők és a hátrányos helyzetű álláskeresők megjelenését a munkaerőpiacon, és a foglalkoztatás tekintetében nagyobb választási lehetőséget biztosítsanak. A reform egyre megosztottabb munkaerőpiacot eredményezett. Ennek a folyamatnak lezajlása megfigyelhető kivétel nélkül minden uniós tagállamban, nagyon hasonlóan az alábbi példákhoz.³⁵⁵

A francia munkajogi jogalkotás a XIX. század végére kialakította a munkavállalók védelmének alapintézményeit, az erős és rigid kötelező garantált szabályok rendszerét.³⁵⁶ Azonban az 1973-as gazdasági válságot követően a jogalkotónak és a szakszervezeteknek is a nagyobb fokú rugalmasság megteremtésén kellett gondolkodnia. A gazdasági válság, a növekvő munkanélküliség és az ezzel együtt járó versenyképesség csökkenés már elegendő indokot adott arra, hogy sorra szülessenek a foglalkoztatás rugalmasságát növelő

³⁵¹ Dombois 2006.

³⁵² Höland 1996; a „normalitás” megváltozásáról lásd Zachert 1992, 144.

³⁵³ COM (2006) 708 final.

³⁵⁴ OECD Foglalkoztatási kilátások 2004-ben, 2. fejezet: Munkavállalóvédelmi szabályok és a munkaerőpiaci teljesítmény.

³⁵⁵ Ezalól nem kivétel Magyarország sem, a témával kapcsolatos helyzetértékelést lásd alább, különös tekintettel a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozási történetére.

³⁵⁶ Moreau 2000, 43.

szabályok.³⁵⁷ Az első ilyen felfogásban született törvénymódosításra 1979-ben került sor a határozott időre szóló szerződések és a munkaerő-kölcsönzés szabályozása által.³⁵⁸ Jellemző azonban az a politikai jelszó, hogy a jogalkotó fenn kívánja tartani a magas szintű szociális védelmet és egyúttal rugalmas foglalkoztatási lehetőségeket kíván biztosítani a munkáltatók számára. Természetesen ezek az ellentmondó célok paradox szituációkhoz vezettek a francia munkajog fejlődése során.³⁵⁹

Olaszországban a helyzet a 80-as évek közepétől kezdődően változott, egyszerűbbé kezdett válni a határozott idejű munkaszerződés megkötése,³⁶⁰ elismerésre került a részmunkaidős munkaszerződések megkötésének lehetősége,³⁶¹ megszűnt a munkaerő-kölcsönzés tilalmazása.³⁶² Mindkét esetben a tradicionális szabályok lazításának többlépcsős folyamata figyelhető meg, a fent vázolt hatást kiváltva.

Ezek a példák³⁶³ jól mutatják nem csak a fent említett „marginális rugalmasság” alakulását, hanem a dereguláció tágabb értelemben vett folyamatát, ami ebben az aspektusban nem más, mint a tradicionális helyzetre kialakított munkavállaló-védelmi szabályok lazítása.

Azonban tulajdonképpen ezzel a folyamattal párhuzamosan megjelenő közgazdasági elemzések³⁶⁴ a munkajogi szabályok változtatásának munkaerő-piacra gyakorolt hatásának árnyaltabb vizsgálatára hívták fel a figyelmet, rögzítve, hogy a „more jobs trough less employment protection” nem reális és sikeres elképzelés.³⁶⁵ Kifejezésre juttatták ezek a vizsgálatok, hogy leegyszerűsítő az a vélekedés, mely szerint gazdasági szempontból a maximális „szociális dereguláció”³⁶⁶ lenne az optimális.³⁶⁷

³⁵⁷ Lásd Moreau 2000, 44.

³⁵⁸ Moureau 2000, 43.

³⁵⁹ Moreau 2000, 44.

³⁶⁰ Az ezzel kapcsolatos, ilyen tartalmú módosítások aztán sorra követték egymást: 1978-ban, 1979-ben, 1983-ban, 1987-ben, 1991-ben, lásd Mayne–Maylon 2001, 549.

³⁶¹ 1984-ben, lásd Mayne–Maylon 2001, 549.

³⁶² 1997-ben, lásd Mayne–Maylon 2001, 549.

³⁶³ A német deregulációs folyamatot elemzi részletesen Blanke 1992, 25–37.

³⁶⁴ Jól jellemzi az elemzések tárgyát az „economies of job protection” cím, utalva a védelem és a védelem alacsonyabb fokának gazdasági hatásaira, lásd Boyer 1993.

³⁶⁵ Buechtemann 1993, 296.

³⁶⁶ „maximal social deregulation”, a munkavállaló-védelmi szabályok szintjének csökkentésére utalva.

³⁶⁷ Boyer 1993, 121.

1.3. Reguláció – az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályok kialakításának szempontjai

A dereguláció kétséget kizáróan az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan gyakrabban említett fogalom, mint a szabályalkotás, a reguláció. Ettől függetlenül találkozhatunk – és a jogalkotás aktivitását figyelve nem hagyható figyelmen kívül – az atipikus munkajogviszonyok szabályozásának (újraszabályozásának, átszabályozásának) igényével is. Ezek a vélekedések azon az elven alapulnak, hogy a (hagyományostól) eltérő élethelyzeteket a (hagyományostól) eltérő szabályokkal lehet leírni: a „tipikus” munkaviszonytól való eltéréseket eltérően kell kezelni mind szociális, mind politikai mind jogi síkon.³⁶⁸ Más koncepciók szerint (elsősorban a közgazdaságtudományi irodalomban) találkozhatunk azokkal az igényekkel, melyek szerint olyan új szabályok alkotása szükséges, amelyek egyaránt alkalmasak a „rég” és az „új” helyzetek kezelésére is: harmonizálni kell a tradicionális, a „tipikus” munkajogviszonyra és a különböző atipikus munkavégzési formákra irányuló szerződéseket, integrált koncepció mentén fel kell állítani az irányelveket erre a közös szabályozásra a jövőre nézve.³⁶⁹

Vitán felül áll és számos helyen megfogalmazásra kerül az irodalomban a hatékony, az alkalmazkodó (flexibilis) jogalkotás szüksége. Igény van a hatékonyabb szabályozásra, vagy újra-szabályozásra a munkajogban, olyan normákra, amelyek reflektálnak a munkaerőpiac változásaira és az egyenlőtlenség új megjelenési formáira, biztosítva a különböző formájú és szintű szabályok hatékony együttes működését.³⁷⁰ Más szerzők a jogalkotás általában fennálló lépéshátrányára hívják fel a figyelmet ezzel kapcsolatosan: az a tény, hogy a „jogalkotás elmaradt” – abban az értelemben, hogy nem került sor a munkavégzés új formáinak szisztematikus és átfogó feltérképezésére –, különösen igaz ez a munkaszerződési formák utóbbi időben bekövetkezett fejlődésére, amely a tipikus munkaszerződés elvével ellentétes, új logikát követ.³⁷¹ Bármelyik véleményt is (a szabályalkotást sürgetőt vagy a jelenlegi szabályok által fennálló negatívumokat kiemelőt) vesszük is alapul, levonhatjuk azt a következtetést, hogy a jogalkotás

³⁶⁸ Neal 1992, 115.

³⁶⁹ Rivero Lamas, hivatkozva Fahlbeck 1998, 39.

³⁷⁰ Deakin 1996, 89.

³⁷¹ Kravaritou-Manitakis 1998, 33.

nem áll egyszerű képlet előtt az atipikus munkajogviszonyok szabályozásakor. Anélkül, hogy alapvető jogalkotástani kérdések elemzésbe kezdenénk, néhány, az atipikus munkajogviszonyok *szabályozásával kapcsolatosan gyakran hangoztatott követelmény* felsorakoztatása indokolt lehet:

Nagyon fontos annak hangsúlyozása, hogy a jogalkotó életviszonyokba való beavatkozásának a változó *munkaerőpiac alapos megfigyelésén kell alapulnia*, a szabályozást meg kell előznie jog- és közgazdaságtudományi kutatás során tett pontos helyzetfelmérésnek, azaz interdiszciplináris megközelítésére van szükség.³⁷² Nagyon gyakran tapasztalható – ahogy a magyarországi tapasztalatoknál ezt részletesen elemezzük – e követelmények figyelmen kívül hagyása.

Az előző követelményhez szorosan kapcsolódik az a kívánalom, hogy a jelenségeket a lehető legpontosabban *számba kell venni*. A statisztikai adatgyűjtés fontossága és egyben ennek a kritikája, azaz az adatok pontatlansága az irodalomban visszatérően jelentkezik. Így sokszor benyomások, a különböző érdekek a mérvadóak a szabályok kialakításánál, nem a jelenség volumene.

Ha a fentiek figyelembe vétele nélkül történik a reguláció³⁷³ és a szabályalkotásnak csak a felismert rigiditás eltörlése az egyetlen célja, nem törődve a helyi viszonyokkal és a változásokkal a piaci struktúrában, akkor a szabályok elveszítik fontos irányító-szerepüket, azt hogy biztonságot, kiszámíthatóságot és stabilitást biztosítsanak a munkaerőpiacon.³⁷⁴

Sokszor fontos feladat hárul a jogalkalmazó *bírói* szervekre jelenlegi munkavállalókat védeni hivatott szabályok és a valós helyzet közötti „hídépítés” megtételekor.³⁷⁵ A szakadék áthidalására sokszor a jogalkalmazó szervek képesek elsőként, azonban fel kell hívni egyben a figyelmet a jogalkalmazás korlátozott problémamegoldó mivoltára: a felmerülő helyzetet a meglévő szabályok alkalmazásával, analógia útján képesek kezelni,³⁷⁶ de ez a tevékenység a gyökeresen más (új) élethelyzetek kezelésére nem mindig adekvát.

³⁷² Neal 1992, 117.

³⁷³ Lásd sok esetben ezzel kapcsolatban a magyar jogalkotás előkészítetlenségét is.

³⁷⁴ Deakin 92.

Sengenberger–Duncan

³⁷⁵ Neal 1992, 117

³⁷⁶ Lásd például a német bírói gyakorlatot a Heimarbeitergesetz szabályainak alkalmazását a távmunkára.

Az atipikus munkaviszonyok szabályozásának elemzésénél sokszor felbukkan a rendelkezések létehez vagy éppenséggel a rendelkezések hiányához fűződő *különböző, egymással ellentétes érdekek* kérdése. Az atipikus munkajogviszonyok keretében történő foglalkoztatások mindegyike sokféle ellentmondásos egyéni- és csoportérdek fókuszában van.³⁷⁷ Elég ezzel kapcsolatosan csak arra utalni, hogy az Európai Unió tárgyban született irányelveiben visszatérően az a már elemzett cél³⁷⁸ kerül deklarálásra, hogy a szabályok egyaránt szolgálják a „foglalkoztatás rugalmasságát és a munkavállalók biztonságát”.³⁷⁹ A két érdek egyidejű kielégítésének igénye mindenképpen jól prezentálja azt a tényt, hogy az uniós normákkal kapcsolatosan mások az elvárásai a munkáltatóknak és a munkavállalóknak (munkavállalói érdekképviselőknek).

A munkavállalói érdekképviselők atipikus munkajogviszonyok szabályozásához való viszonyát jól írja körül az *ambivalens* jelző. A szakszervezetek tevékenységüket általában a tagságuk többségi akarata mentén igyekeznek kifejtetni, ez pedig általában a „tipikus” munkaviszony kereteinek védelmében nyilvánul meg. Ily módon az atipikus keretek között foglalkoztatottak az érdekvédelem perifériájára szorulnak.³⁸⁰ Emellé kívánkozik még az a tény, hogy a nem hagyományos keretben (otthon, kölcsönzés keretében foglalkoztatottak) szervezése, érdekképviselése a „hagyományoshoz” képest több nehézségbe ütközik.³⁸¹ Ez a tény egyes munkavállalói csoportok rétegei közötti érdekellentét kialakulásához is vezetett. Kimutatható, hogy a „körön belül lévő” munkavállalók mindent elkövettek pozícióik megtartása érdekében, míg a „kívül levők” nyilvánvalóan szeretnék helyzetükön változtatni. Ez a feszültség hat ki a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek munkájára, hozzáállására is.³⁸²

A munkáltatók érdeke természetesen a szabályozás rugalmasságával, minél kevesebb és engedőbb, minél nagyobb fokú versenyképességet biztosító mivoltával jellemezhető tömören.³⁸³

³⁷⁷ Firlei 1985, 33.

³⁷⁸ Lásd alább.

³⁷⁹ A szabályok részletes elemzését és a rugalmasság értelmezését lásd fent.

³⁸⁰ A szakszervezetek ezirányú magatartása a megakadályozásban, vagyis a (vélt vagy valós érdeksérelmet jelentő) foglalkoztatási formák elleni küzdelemben, az ily módon foglalkoztatottak támogatásában és a jogalkotás során történő párbeszédben foglalható össze, lásd Heery–Abott 2000, 155–175; az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos szakszervezeti stratégiákra vonatkozóan lásd még Alaluf 1989.

³⁸¹ Mückenberger 1996, 690; lásd még Heery–Abott 2000, 155.

³⁸² Kiss–Berke–Bankó 2008.

³⁸³ A probléma részletes elemzését lásd a rugalmasságról szóló fejezetben.

A szociális partnerek kérdéshez való viszonyulásával kapcsolatosan végül nem hagyható figyelmen kívül a szabályozás vizsgálatakor a *kollektív megállapodások* szerepe. A munkajog fejlődésének egyik lényeges szegmense a kollektív megállapodások regulatív funkciójának erősödése.³⁸⁴ A kollektív szerződés, mint szabályozó megállapodás³⁸⁵ azért kiemelkedően fontos, mert a munkafeltételek kialakításakor sokszor sokkal alkalmasabb a rugalmasabb módszerek befogadására, mint a jogszabály.³⁸⁶ Míg a jogi norma általában egy meghatározott helyzet fenntartására törekszik, értékeket és érdekeket igyekszik konzerválni, és ezáltal egyfajta állandóságot vagy legalábbis stabilitást kíván biztosítani. A szerződéses jogforrásban ezzel szemben mindig benne van a jövőbeli változtatás esélye.³⁸⁷ Megállapítható, hogy a kollektív szerződések az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan betöltött szerepe mindenképpen hangsúlyosan merül fel, mivel a fentiek szerint olyan tulajdonságokkal bíró normaalkotásra alkalmas, amelyek ezen jogviszonyok alakításakor különösen kívánatos.³⁸⁸

Firley rámutat arra, hogy a *kollektívan szervezett munkavállalói réteg* kialakulásának alapvető feltétele a tipikus, hagyományos munkajogviszony.³⁸⁹ Ez egyben a társadalmi stabilitás egyik alappillére, amelyben minden szereplőnek – állam, munkáltató, szakszervezet – megvan a maga jól meghatározott szerepe. Ez jelenti a szociális intézkedések és egyben az adórendszer stabilitását is. Az individuális munkajogviszonyok jelentőségének csökkenésével, az ún. „külső” munkavállalói réteg megjelenésével nemcsak a belső és a külső munkavállalók közötti harc indult meg³⁹⁰, nemcsak súlyos, addig ismeretlen diszkriminációs problémák merültek fel, hanem megváltozott a kollektív munkajog intézményrendszerének a háttere is.³⁹¹

³⁸⁴ Kiss–Berke–Bankó 2008. Elég, ha csak utalunk az EU irányelvek átvétele és beépítése a nemzeti jogba kollektív szerződés által.

³⁸⁵ A kollektív szerződés rendeltetéséről, tartalmi elemeiről és jogi természetéről lásd Zöllner 1966; Despax – Rojot 1987; Aliprantis 1980.

³⁸⁶ Lásd részletesen Kiss–Berke–Bankó 2008.

³⁸⁷ Preis 1993, 95–96.

³⁸⁸ Lásd például különösen az EU távmunka-keretirányelv kollektív megállapodás általi átvételét.

³⁸⁹ Firley 1985.

³⁹⁰ Plander 1990, 81–88.

³⁹¹ Kiss–Berke–Bankó 2008.

2. Az Európai Unió jogalkotási lépései az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatban

Az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak az unió munkaerőpiacának fontos részét képezik.³⁹² Az Unió fogalomhasználatában elfogadott az atipikus foglalkoztatás, atipikus munkaviszony kifejezések³⁹³, olyannyira, hogy a kezdeti jogalkotási lépések azt a felfogást tükrözték, hogy ezeket egy jogi normában (irányelvben) rendezni lehet. Ahogy a kronológiai áttekintés mutatja, ez az elképzelés több ok miatt meghíúsult és a Közösség a különböző atipikus foglalkoztatási formák különböző megközelítésű szabályozási metodikáját választotta. Napjainkig *a részmunkaidős*³⁹⁴ és *a határozott idejű foglalkoztatásról*³⁹⁵ irányelv, *a távmunkáról a szociális partnerek által kötött keretmegállapodás, a munkaerő-kölcsönzésről irányelv-tervezet* született.

2.1. Az irányelv-tervezetek időszaka

Az atipikus foglalkoztatási formák uniós szabályozása hosszú és politikai viszontagságoktól sem mentes múltra tekinthet vissza. Megközelítőleg húsz év telt el az első irányelvjavaslat elkészültétől, amíg a sokféle, nagyrészt sikertelen szabályozási kísérlet után közösségi joganyag született a tárgykörben. A javaslatok sorát áttekintve felismerhetőek a tagállamok különböző politikai szándékai, nyomon követhetőek az unió jogalkotási folyamatának változásai.³⁹⁶

A Gazdasági és Szociális Bizottság már 1979-ben megvitatta³⁹⁷ az atipikus foglalkoztatási formáknak az unióban betöltött szerepét. Az első kísérlet *a részmunkaidős foglalkoztatás* irányelvi szabályozására történt 1982 januárjában,³⁹⁸ amikor a bizottság irányelvjavaslatot készített az önkéntes részmunkaidős foglalkoztatás címmel. A javaslat az alapszerződés 100. [94.] cikkelyén alapult, tartalmazta az egyenlő bánásmód elvét a teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatottak között a munkavállalói jogok tekintetében. A javaslat legfontosabb szabályai szerint a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem

³⁹² Employment in Europa 2007.

³⁹³ Atypical employment, atypical job.

³⁹⁴ A 97/81/EK irányelv.

³⁹⁵ A 99/70/EK irányelv.

³⁹⁶ Az irányelvjavaslatok sorsáról lásd részletesen Schmidt 1992.

³⁹⁷ OJ C (1980) 405.

zárhatóak ki törvényen alapuló vagy foglalkozáshoz kapcsolódó szociális védelmi rendszerből; a részmunkaidőben foglalkoztatottak díjazásának, szabadságának, munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatásának, nyugellátásának – figyelembe véve a munkaórák számát –, arányban kell állnia az egyenértékű munkát végző teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló juttatásaival.

Ezzel párhuzamosan 1982 májusában napvilágot látott egy, *a munkaerő-kölcsönzésre* vonatkozó javaslat is,³⁹⁹ amely figyelemreméltó volt abban a tekintetben, hogy nem csak a munkaerő-kölcsönzést, hanem az atipikus foglalkoztatás több szegmensét is szabályozni kívánta. Így többek között a munkaerő-kölcsönzés feltételeire, a határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzésre, valamint a határozott idejű foglalkoztatásra is tartalmazott szabályokat. Ezek a javaslatok annak a jogalkotási programnak a részét képezték, mely az 1973-as Szociális Akcióprogram hatására aktivizálódott.⁴⁰⁰

A javaslatok módosítására már 1983-ban sor került,⁴⁰¹ újból tárgyalásra kerültek, és mivel ezután sem született megállapodás, a kérdés lekerült a napirendről. A bizottság korai javaslatai egyik-másik tagállam vétója miatt a későbbiekben eltűntek a közösségi adminisztráció süllyesztőjében.⁴⁰²

A sikertelenségért főleg a Margaret Thatcher vezette konzervatív brit kormányt okolták. A britek ugyanis *a munkaerőpiac deregulációjának filozófiáját vallották, amit alaposan megnehezített volna egy közösségi jogalkotási hullám*. Ugyanakkor nem szabad elhallgatni, hogy a tagállamok többségében ebben az időben ugyancsak ortodox-konzervatív szemlélet uralkodott a szociálpolitikával kapcsolatban, ami legalább annyira gátolta az előrelépést, mint az angolok ellenállása.⁴⁰³ Ebben a periódusban, amit az uniós szociális jogalkotás szempontjából a krízis vagy a stagnálás időszakának (1980–1986) szokás nevezni, a domináns álláspont az volt, hogy szabályok alkotása „interferenciát” okoz, ellentétes a deregulációs filozófiával.⁴⁰⁴ Az Egyesült Királyság hivatalos álláspontja az volt, *hogy a részmunkaidős foglalkoztatás nem a teljes munkaidős foglalkoztatás nemkívánatos alternatívája, hanem kívánatos azoknak az*

³⁹⁸ OJ C (1982) 62/7.

³⁹⁹ OJ C (1982) 128/2.

⁴⁰⁰ Jefferey 1995, 296.

⁴⁰¹ OJ C (1983) 18/5. és OJ C (1983) 133/1.

⁴⁰² Blanpain 1997, 325.

⁴⁰³ Gyulavári–Könczei 2000, 37–38.

⁴⁰⁴ Lásd Nielsen–Szyszczak 1997, 28.

egyéneknek a szempontjából, akik élvezni tudják a részmunkaidős foglalkoztatás nagyobb fokú rugalmasságát. A brit kormány azzal érvelt, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakra kiterjesztett egyenlő jogok munkahelyeket szüntethetnének meg, és a brit ipar versenyképességét rontanák.⁴⁰⁵

Évek múlva került napirendre újból a kérdés, az Egységes Európai Okmány új életre keltette a jogalkotási folyamatot, most már abban a reményben, hogy a többségi szavazás eredményt hozhat,⁴⁰⁶ a szociális partnerek közös véleményét alakítottak ki az atipikus munkavégzési formákról.⁴⁰⁷

Jelentős vita után 1990-ben a bizottság három irányelvjavaslattal állt elő, melyek mindegyike más alapszerződési cikkelyen alapult. A többségi szavazás bevezetése ebben az időben azt a reményt sugallta, hogy keresztül is vihetőek a javaslatok. A három azonos témakört szabályozó javaslat látszólag különböző tárgyú: *az első a foglalkoztatás feltételeivel, a második a szabad verseny védelmével, a harmadik a munkahelyi biztonsággal foglalkozik, és jogi alapjaik is különbözőek.*⁴⁰⁸

Az első javaslat⁴⁰⁹ továbbra is az alapszerződés 100. [94.] cikkelyén, illetve a munkavállalók szociális alapjogairól szóló közösségi karta 7. pontján nyugodott, elfogadása eszerint csak egyhangúlag lett volna lehetséges. Tartalma *a részmunkaidőben és a munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatott munkavállalóknak és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak biztosítandó azonos (arányos) bánásmód biztosításában foglalható össze.* Így például azokra a munkavállalókra, akik legalább heti nyolcórás munkaszerződéssel rendelkeznek, a képzés és a szociális ellátások tekintetében ugyanazokat a szabályokat kell alkalmazni, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra; a munkavállalók képviselőtét ellátó testület megválasztásánál figyelembe kell venni a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat is; informálni kell őket a teljes munkaidős állásokról. Arányos jogosultságokat kívánt biztosítani a fizetett szabadság, felmondási járandóságok tekintetében is. Az irányelvjavaslat kinyilvánított célja volt, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak státusát a teljes munkaidős munkavállalók szintjére emelje. Emellett a szabályok közt

⁴⁰⁵ Burrows–Mair 1996, 137–146.

⁴⁰⁶ Jefferey 1995, 296.

⁴⁰⁷ Joint Opinion on New Technologies, Work Organization and Adaptability of the Labour Market, 1991. január.

⁴⁰⁸ Bercusson 1996, 461.

szerepeltek a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés tartalmára, valamint a munkaerő-kölcsönző cég és az azt igénybe vevő vállalkozás megállapodásának tartalmára vonatkozó garanciális szabályok, továbbá a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek kötelezettségei.

A második javaslat⁴¹⁰ az alapszerződés 100a. [95.] cikkelyén alapult – *így minősített többséget kívánva meg elfogadásához –, s az atipikus foglalkoztatási formák szabályozása és a verseny szabadsága torzulásainak kiküszöbölésére vonatkozó tárgykörben kívánt szabályozni.* Azon az alapon kapcsolódott össze a két téma a javaslatban, hogy esetlegesen azáltal is kerülhet egy vállalkozás tisztességtelen versenyelőnybe, ha az „atipikus” munkavállalók foglalkoztatása során (a részmunkaidőben és munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók szerepeltek ebben a tervezetben is) nem alkalmazza a „hagyományos” munkavállalókra előírt szociális, védelmi rendelkezéseket. Ezt megszüntetendő tartalmazta a javaslat, hogy jogszabályi vagy foglalkozáshoz kapcsolódó szociális ellátórendszerre, szabadságra, munkaviszony megszüntetése esetén járó díjazásra jogosultak legyenek az ilyen munkavállalók is. Ez a javaslat tartalmazta a legmerészebb célt azzal, hogy *az atipikus foglalkoztatottak indirekt munkaerőköltségeinek szintjét kívánta szabályozni.*⁴¹¹ Ahogy a bizottság megállapította,⁴¹² az atipikus foglalkoztatás során megjelenő munkaerőköltség különbség gyakran nem függ össze a termelékenységgel, hanem elsősorban a nemzeti jogszabályokból és kollektív megállapodásokból adódik. Ennek megfelelően néhány tagállam olcsóbban tud termelni vagy szolgáltatást nyújtani másoknál, tehát versenyelőnyhöz juthat.⁴¹³

A harmadik javaslat⁴¹⁴ az alapszerződés 118a. [137.] cikkelyén alapult, mely szintén minősített többséget kíván. Arra szolgált, hogy *a munkahelyi egészség és biztonság tekintetében azonos szabályokat biztosítson a határozott idejű munkaszerződéssel illetőleg a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottaknak is.* Csak a harmadik javaslat, a munkahelyi egészség és biztonságra vonatkozó irányelv került elfogadásra 1991-ben a 91/383/EK irányelv a határozott időtartamra, illetve a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott

⁴⁰⁹ OJ C (1990) 224/4.

⁴¹⁰ OJ C (1990) 224/6.

⁴¹¹ Barnard 2000, 427.

⁴¹² OJ C (1990) 224/90. és OJ C (1990) 305/90.

⁴¹³ Barnard 2000, 427.

munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének kiterjesztése címmel.⁴¹⁵

A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos javaslat elfogadását már szkeptikusan ítélték meg ekkor is: a javaslat ugyanis határozott lépéseket tesz abba az irányba, hogy kiküszöböljön néhány, a részmunkaidőben foglalkoztatottakat érintő hátrányt. A javaslat ezzel csökkenti a munkáltatók mozgási lehetőségét, akik hagyományosan olcsó munkaerőként kezelik a részmunkaidőben foglalkoztatottakat. Több kormánynak is az az álláspontja, hogy *nem szabad ennek a foglalkoztatási formának a rugalmasságát csökkenteni, ezért kevés a remény a hatékony intézkedésre.*⁴¹⁶

1993 második felében kísérlet történt a jogalkotási folyamat felélesztésére a belga kormány kezdeményezésére, azonban ez a próbálkozás sem bizonyult sikeresnek. 1994-ben a Munkaügyi és Szociális Tanács ülésén nem sikerült megállapodni a „határozott idejű és részmunkaidős foglalkoztatás elősegítéséről és védelméről” szóló irányelvjavaslatról. Ugyanebben az évben fogadta el a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a részmunkaidőről szóló egyezményét és ajánlását,⁴¹⁷ így a téma ismét az érdeklődés középpontjába került. A Bizottság megállapította, hogy a rugalmas munkavégzési formák számának szembetűnő növekedése nemcsak annak eredménye, hogy a munkáltatók növelni kívánják a foglalkoztatás rugalmasságát, hanem annak is, hogy a munkavállalók maguk is választják az alternatív formákat. Mindazonáltal, *ha ezek a rugalmas foglalkoztatási formák általánosan elfogadottak, akkor szükség van annak biztosítására, hogy az érintett munkavállalók hasonló feltételekkel legyenek foglalkoztatva, mint a hagyományos formában foglalkoztatott társaik.*⁴¹⁸

A német elnökség nagy figyelmet szentelt a kérdésnek és új javaslattal állt elő. A javaslat szakítva az „atipikus foglalkoztatás” eddigi szabályozási koncepciójával, *a nemek közti esélyegyenlőséget helyezte a részmunkaidős, a határozott idejű foglalkoztatás és a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának középpontjába.* A javaslat lényegesen „puhább” volt az 1990-es javaslatnál. A német elnökség arra törekedett, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás kérdésében

⁴¹⁴ OJ C (1990) 224/8.

⁴¹⁵ OJ L (1991) 206/19. Az irányelv ismertetését lásd a munkaerő-kölcsönzésről szóló részben.

⁴¹⁶ Prechal–Burrows 1990, 308.

⁴¹⁷ A 175. sz. egyezmény és a 182. sz. ajánlás, lásd még a részmunkaidőről szóló fejezetet.

⁴¹⁸ OJ C (1990) 333/30.

érjen el elsőként eredményt. Habár az eredeti javaslat nagyon sok része már nem szerepelt a szövegben, egy szükséges minimum elérése reálisnak tűnt. A brit kormány álláspontja azonban továbbra is az maradt, hogy nem támogat semmilyen jogalkotást az atipikus foglalkoztatás tárgykörében.

2.2. Irányelvek elfogadása különböző atipikus foglalkoztatási formákról

A Maastrichti Szerződés mellékletében szereplő Szociálpolitikai Megállapodás által szabályozott eljárás során a szociális partnerek bevonása történik meg a jogalkotási folyamatba. Ennek az eljárásnak az eredményeként született meg a részmunkaidőről és a határozott idejű munkavégzésről szól irányelv.⁴¹⁹ A szociális partnerek megállapodásai a szerződő felek autonómiáját bizonyítják, a Bizottság beleszólása nélkül alakítják ki megállapodásukat, amelyek önkéntesen jönnek létre és később integrálódnak kötelező érvényű irányelvek tartalmába.⁴²⁰

Bár az irányelvek hatékonyságát sokszor éri kritika, nem vitatható, hogy az elfogadásukat követően a tagállamokban jogalkotási hullámot váltottak ki,⁴²¹ olyan országokban is, amelyekben ezeknek a területeknek a szabályozására korábban ismeretlen volt. A legszembevetőbb ebből a szempontból az Egyesült Királyság példája: amíg a kilencvenes évek elején általánosnak volt nevezhető az a vélekedés, miszerint kicsi a valószínűsége a magasabb szintű védelemnek az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan, addig mára megszülettek az irányelvek nyomán ezek a szabályok.⁴²²

⁴¹⁹ Az eljárásról lásd Ladó 2000.

⁴²⁰ Blanpain 2007, 2.

⁴²¹ Nem csak a szabályok harmonizációja figyelhető meg, hanem ezeknek a rendelkezéseknek önálló nemzeti jogszabályokban való megjelenése is, lásd például a német Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), [vom 21. Dezember 2000, BGBl. I. S 1966.];

⁴²² Bár nem zárva ki az uniós szabályok miatti változásokat, Leighton–Syrett 1989; lásd Statutory Instrument 2000 No. 1551 The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations; Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations.

2.3. Az atipikus munkavállalói pozíciótól eltérő munkavállalók az Európai Unió munkajogi tárgyú irányelveiben

A speciálisan az atipikus foglalkoztatási formák szabályozására született normák mellett más munkajogi tárgyú irányelvekben – közvetlenül vagy közvetetten – szerepelnek a hagyományostól eltérő munkavégzési módok.

A kérdés áttekintéséhez az egyes irányelvek személyi hatályát kijelölő rendelkezéseit lehet vizsgálat alá vonni, célszerű ezt az irányelveket csoportosítva megtenni:

a) Az első csoportba az atipikus foglalkoztatási formák valamelyikéről „*kifejezetten rendelkező irányelvek*” tartozhatnak. Ebbe a csoportba azokat a normákat soroljuk, amelyek kötelezettséget írnak elő a tagállamok számára valamely atipikus foglalkoztatási formával kapcsolatosan.

b) A második csoportot az atipikus foglalkoztatási formákat a „*tagállamok döntése alapján kizárni engedő*” irányelvek alkotják, ezen irányelvek felhatalmazást adnak arra, hogy a tagállamok bizonyos foglalkoztatottakra (leggyakrabban az atipikusnak nevezett jogviszonyban állókra) nem kell hogy alkalmazzák az irányelvben foglaltakat.

c) A harmadik csoportot az atipikus jogviszonyban állókat a „*munkavállaló fogalmán keresztül közvetetten kizárni engedő*” irányelvek alkotják. Ezek az irányelvek a hatályukat a tagállam által használt munkavállaló-fogalommal vonják meg, ami a nemzeti jog lehetőségét teremti meg arra, hogy a munkavállaló fogalmán⁴²³ kívülre rekeszen bizonyos atipikus munkát végzőket.⁴²⁴

a) Az atipikus foglalkoztatási formákról kifejezetten rendelkező irányelvek

Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló irányelv⁴²⁵ a tagállamok kötelezettségévé teszi, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakat is figyelembe kell venni az irányelv által előírt foglalkoztatotti létszámok számításánál: a

⁴²³ A kérdés a munkavállaló fogalmának kérdése, elemzését lásd ott.

⁴²⁴ Leggyakrabban a bedolgozók és az önfoglalkoztatók irányelvek hatálya alá tartozásának kétsége merül fel, nevezetesen, hogy az adott nemzeti jog a munkavállaló fogalma alá tartozónak ítéli-e, lásd például Gyulavári 2001.

⁴²⁵ A Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve az európai Üzemi Tanács létrehozásáról, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról a közösségi szintű vállalatokban és vállalatcsoportokban.

munkaerő-állományra előírt küszöböket a megelőző két évben foglalkoztatottak átlagos – a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló – azon statisztikai létszámra kell alapozni, amelyet a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat alapján számítottak ki.⁴²⁶

A munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv⁴²⁷ 1998. évi módosítását követően a 2. cikk (2) bekezdés a)-c) pontja a részmunkaidőben, határozott időtartamra, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak munkajogviszonyait nem engedi kizárni a nemzeti jogutódlási jogszabályok személyi hatálya alól.⁴²⁸

b) Az atipikus foglalkoztatási formákat a tagállamok döntése alapján kizárni engedő irányelvek

A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv⁴²⁹ a határozott idejű szerződések megszűnését veszi ki az irányelv alkalmazási köréből: az irányelvet nem kell alkalmazni: azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve, ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejártá vagy azok teljesítése előtt történnek.⁴³⁰

A tagállamok az munkáltató fizetésképtelenségéről szóló irányelv⁴³¹ alkalmazási köréből kivételesen kizárhatják a munkavállalók bizonyos kategóriáinak követeléseit a munkavállalók munkaszerződésének vagy munkaviszonyának sajátos jellege miatt.⁴³² A munkavállalók kategóriáinak tagállamok szerinti jegyzékét az irányelv melléklete tartalmazza. Így például Írországból a bedolgozók (azok a személyek, akik saját otthonukban darabszám után fizetett munkát végeznek), hacsak nem rendelkeznek írásos munkaszerződéssel vagy Hollandiában a háztartási alkalmazottak, akiket természetes személy foglalkoztat, és akik ennél a természetes személynél heti három napnál kevesebbet dolgoznak.

⁴²⁶ 94/45/EK irányelv 2. cikkely (2) bek.

⁴²⁷ 2001/23/EK irányelv.

⁴²⁸ Berke 2006, 79.

⁴²⁹ A Tanács 1998. július 20-i 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről.

⁴³⁰ 98/59/EK irányelv 1. cikkely (2) bek.

⁴³¹ A Tanács 1980. október 20-i 80/987/EGK irányelve a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

⁴³² 80/987/EGK irányelv 1. cikkely (2) bek.

A tájékoztatási irányelv⁴³³ harmonizációja során a tagállamok rendelkezhetek úgy, hogy az irányelv rendelkezéseit nem alkalmazzák azokra a munkavállalókra, akik olyan munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkeznek: amelynek a teljes időtartama nem haladja meg az 1 hónapot; és/vagy amelyben a munkahét nem haladja meg a 8 órát vagy amely alkalmi és/vagy különös tevékenységre irányul, feltéve, hogy ezekben az esetekben az alkalmazás mellőzését objektív megfontolások indokolják.⁴³⁴

A fiatalok munkahelyi védelméről szóló irányelv⁴³⁵ alkalmazásakor a tagállamok törvényben vagy egyéb jogszabályban kizárhatják – a törvényben vagy egyéb jogszabályban meghatározott korlátozásokkal és feltételek mellett – az irányelvnek alkalmazását az alkalmi munkára vagy a rövid időtartamú munkaviszonyra: magánháztartásban végzett háztartási munka, vagy családi vállalkozásban végzett, a fiatalok számára ártalmasnak, károsnak, vagy veszélyesnek nem tekinthető munka esetében.⁴³⁶

c) Az atipikus foglalkoztatási formákat a munkavállaló fogalmán keresztül közvetetten kizárni engedő irányelvek

A harmadik csoport azokat az irányelveket tartalmazza, amelyek személyi hatályukat általában azzal a fordulattal szabják meg, hogy az „irányelvet alkalmazni kell minden munkavállalóra, aki a tagállamban a hatályos törvények, kollektív szerződés vagy gyakorlat szerint munkaszerződéssel rendelkezik”.⁴³⁷ Nyilvánvaló, hogy a Közösség ebben az esetben a tagállamokra bízta azt, hogy a munkavállaló kategóriája magában foglal-e bizonyos atipikus munkajogviszonyban állókat.

⁴³³ A Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szemben a munkaszerződés illetve a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban fennálló tájékoztatási kötelezettségéről.

⁴³⁴ 91/533/EGK irányelv 1. cikkely (2) bek.

⁴³⁵ A Tanács 1994. június 22-i 94/33/EK irányelve a fiatalok munkahelyi védelméről.

⁴³⁶ 94/33/EK irányelv 2. cikkely (2) bek.

⁴³⁷ Lásd például 96/34/EK irányelv.

3. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet aktusai a nem-hagyományos munkavégzéssel kapcsolatosan

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalomhasználatában⁴³⁸ a nem-standard munkavégzési formák kifejezés használata honosodott meg. Áttekintve a szervezet normaalkotó tevékenységét, fel kell tenni a kérdést, hogy ezek a nemzetközi munkajogi normák alkalmazandóak-e a foglalkoztatás ezen formáira? A válasz igen is meg nem is, az igazság valahol a kettő között van.⁴³⁹ A téma szempontjából releváns normák két csoportra oszthatóak: egyrészt vizsgálhatóak azok a nemzetközi standardok, amelyek tárgya nem kifejezetten ezen foglalkoztatási formák vizsgálata, de vizsgálható alkalmazhatóságuk ezekre a helyzetekre (esetlegesen említésre kerülnek bennük is); másrészt pedig azok a normák jönnek számításba, melyek tárgya kifejezetten valamely nem-standard munkavégzés.

3.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet általános tárgyú normáinak alkalmazhatósága a nem-hagyományos munkavégzési formákra

A normák ezen csoportja a szervezet által kimunkált alapvető standardok, amelyek közül számos tárgyánál fogva a foglalkoztatás valamennyi formájára, így a nem-standard foglalkoztatási formákra is alkalmazandó. Ez a normacsoport igen nagy és tulajdonképpen képlékeny, mivel a felsorolás hossza attól függ, hogy az általános normákhoz találunk-e olyan kapcsoló elemet, amely valamilyen módon a nem-standard munkavégzésre való alkalmazhatóságot is indokolja (vagyis ez a tény külön hangsúlyt érdemel).⁴⁴⁰

Így például említésre kerülnek az irodalomban a szervezkedés szabadságáról szóló egyezmények, mint amelyek alkalmazandóak a munkavégzés

⁴³⁸ Lásd a fogalom alá sorolt jelenségekről az atipikus munkajogviszony fogalmáról írtakat

⁴³⁹ Servais 2005, 213.

⁴⁴⁰ Ilyen kapcsoló elemek (és normák) felsorolását lásd Servais 2005, 213-218; például a szervezkedési szabadságról szóló 97. és 98. számú egyezmények vonatkoznak minden munkavállalóra, függetlenül attól, hogy otthon végez-e munkát vagy munkaerő-kölcsönzés keretében, de ahogy az köztudott az ő esetükben ezeknek a jogoknak az érvényesülése problematikusabb Servais 2005, 213.

ezen formájára is,⁴⁴¹ feltétlenül ide sorolandóak az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos egyezmények is.⁴⁴²

3.2. *A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet speciális normái a nem-hagyományos munkavégzőkre*

Azon egyezmények közül, amelyek speciálisan a nem hagyományos munkavégzési formákkal kapcsolatos tárgyúak, kiemelendő a 175. számú Egyezmény a részmunkaidőről.⁴⁴³ Az otthoni munkavégzést valamely egyezmények kifejezetten említik, mások viszont kifejezetten kizárják alkalmazhatósági körükből.⁴⁴⁴ A határozott időre történő foglalkoztatás definíciója a munkajogviszony megszüntetéséről szóló egyezményben szerepel.⁴⁴⁵

4. Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása és következményei Magyarországon

Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása terén Magyarország több szempontból is *unikumnak* tekinthető az Európai Unió tagállamainak munkajogi megoldásait tekintve. Ezalatt azt értjük, hogy ezen egyes jogviszonyok szabályozása során a magyar munkajog gyökeresen (időben vagy módszerében) eltérő utat járt/jár be az általánosnak nevezhető európai folyamatokhoz képest, másrészt pedig értjük ezalatt azt, hogy a választott szabályozási megoldások sem minden esetben nevezhetőek szokásosnak.

Ebben az alfejezetben annak bemutatására törekszünk, hogy milyen dogmatikai megfontolások húzódhattak, (húzódhattak volna) a szabályok felőli döntések mögött; illetve milyen érdekek vezettek/vezethettek ezeknek a mára már sokszor evidensnek tűnő (ugyanakkor sok esetben korántsem magától értetődően

⁴⁴¹ Servais 2005, 213; bár gyakorlati megvalósulásuk nehézségekbe ütközik például az otthon munkavégzők vagy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak esetében Servais 2005, 214.

⁴⁴² A lista tovább bővíthető, ebbe a kategóriába számos más egyezmény is beletartozhat még, lásd például Servais 2005.

⁴⁴³ Az egyezmény tartalma nagy hatást gyakorolt az EU jogalkotási folyamatra, lásd a Második részben.

⁴⁴⁴ Az előbbire a 26. számú Egyezmény a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról, az utóbbira a 121. számú Egyezmény az üzemi balesetek esetén járó ellátásokról hozható példaként.

⁴⁴⁵ 158. számú Egyezmény a munkajogviszony megszüntetéséről.

csak egyféle módon kialakítható) szabályokhoz. Nem túlzás azt állítani, hogy hazánk a Zöld Könyvben használt „marginális rugalmasság” kialakulásának példáját (hibáját) is mutatja több jogalkotási lépését tekintve.

Mivel a dolgozat egyes atipikus munkajogviszonyokat tárgyaló része részletesen bemutatja a hazai jogalkotási megoldásokat, ebben a fejezetben az általános következtetések levonására törekszünk azzal, hogy utalunk az egyes szabályozási megoldásokra, illetve példaként állítjuk az egyes foglalkoztatási formákra vonatkozó magyar szabályozási megoldásokat a megállapítások alátámasztására.

4.1. A jogpolitika hallgatása – a részmunkaidőre vonatkozó szabályok

A magyar munkajog tradicionális vélekedése a részmunkaidős foglalkoztatásról szöges ellentétben áll az Európai Unió irányelvéből következő logikával. A magyar munkajogi szabályok ugyanis hagyományosan úgy értékelték/értékelik, mint a felek munkavállalásra nézve kedvezőbb feltételben való megállapodását, más jogkövetkezményt ehhez a helyzethez nem fűzve. Másként fogalmazva a jogok és kötelességek terén a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra a magyar munkajogi szabályok speciális rendelkezéseket hagyományosan nem tartalmaznak.⁴⁴⁶ Ehhez képest értékelhető a kontraszt az Európai Unió irányelvéhez képest: az egyenlő bánásmód követelményének középpontba állítása alapvetően abból a megfontolásból táplálkozik, hogy az adott tagállam jogrendje állítsa elő ezt a helyzetet.

Ehhez a jogszabályi környezethez társult még az a tény, hogy a jogirodalmi, közgazdaságtudományi munkák felmérve a részmunkaidős foglalkoztatás alacsony hazai szintjét, a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését jelölték meg kívánatos célként.⁴⁴⁷

A részmunkaidős foglalkoztatás terjesztését elmozdító törekvések kimerültek erőtlennek minősíthető foglalkoztatási támogatás szabályozásában.

⁴⁴⁶ Ettől a koncepciótól való némi eltávolodás tapasztalható akkor, amikor a jogalkotó egynehány (a fenti tételt alapjaiban nem megdöntő) speciális jogot és kötelességet kapcsolt a részmunkaidős foglalkoztatáshoz.

⁴⁴⁷ Lásd: például Frey–Gere 1994 a; Frey–Gere 1994 b. A hazai részmunkaidős foglalkoztatás alacsony szintjének fő okaként a foglalkoztatás terheit jelölik meg, lásd még a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló fejezetet a második részben.

Ebben az időpontban ⁴⁴⁸ tehető fel az a jogpolitikai kérdés, hogy ha egy jogalkotási eszköz nem váltja be a hozzá fűzött reményeket, milyen más megoldások képzelhetők el. Amennyiben fontos foglalkoztatáspolitikai célként kezeli a kérdés a jogalkotó, akkor a legkézenfekvőbb megoldás a foglalkoztatók érdekeltté tétele abban, hogy részmunkaidős munkavállalókat foglalkoztassanak. Ennek nem vitásan a legegyszerűbb megoldása az erre vonatkozó adó- és járulékfizetési szabályok kedvezővé tétele. ⁴⁴⁹

Ennél mindenképpen bonyolultabb kérdés a munkajogi szabályok deregulációja, mely szerint milyen hatással jár az a jogalkotói intézkedés, ha a meglévő (azonos jogokat biztosító munkajogi szabályokat) „lebontja”, azaz olyan jogi környezetet teremt, amelyben a részmunkaidőben foglalkoztatottakra eltérő rendelkezéseket (a munkáltatók számára ezzel tágabb lehetőségeket adva) enged alkalmazni.

Nem nehéz egy ilyen intézkedés hatásait prognosztizálni: nyilván a munkavállalói érdekképviselők természetes ellenállásába ütközik, azonban a munkáltatók hajlandóságát annyiban befolyásolja, amennyire engedőek a szabályok (azaz amennyire „érdemessé” válik két részmunkaidős foglalkoztatása egy teljes munkaidőben foglalkoztatott helyett). Egy ilyen lépés jogalkotási technikája lehet érdekes: alapvetően két út áll a jogalkotás előtt, vagy deregulatív módon bizonyos szabályok alkalmazását nem teszi kötelezővé a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára (ezek a szabályok nem alkalmazhatók, ha a munkavállaló valahány óránál rövidebb napi/heti munkaidőnél rövidebb időtartamban kerül foglalkoztatásra). A másik megoldás a szabályalkotás azon módja lehet, amikor speciális szabályok kerülnek megalkotásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozóan (magyar hagyományok szerint az Mt. III. fejezetének végén).

Természetesen a fenti okfejtés teljesen *hipotetikus* nem csak azért, mert ilyen komoly jogpolitikai elhatározás nem mutatkozott az említett időszakban sem a részmunkaidős foglalkoztatás növelésére, hanem azért is, mert a megoldások bármelyike (kivéve természetesen az adó- és járulékcsoökkentést) az Unió irányelvének átvételét követően az egyenlő bánásmód követelményét sértené nagy valószínűséggel.

⁴⁴⁸ Nyilvánvalóan a jogharmonizációs köteleiséget megelőzően.

⁴⁴⁹ Más kérdés a költségvetésre gyakorolt hatása egy ilyen intézkedésnek.

4.2. Sematikus jogharmonizáció - a határozott idejű munkajogviszonyok szabályozása

A magyar munkajog a határozott időre szóló munkaviszony szabályozása terén stabil álláspontot képvisel,⁴⁵⁰ amely alatt azt értjük, hogy a jogalkotó a határozott időre történő foglalkoztatást mindvégig kivételként kezelte, meghúzta annak korlátait, ugyanakkor a határozott és határozatlan időtartamra foglalkoztatott munkavállalók jogállását tekintve különbségeket nem találunk. A szabályozással kapcsolatos kérdések így abban vizsgálhatóak, hogy a határozott időre létrejövő munkajogviszony milyen korlátozások alá esik. A jogalkotó Magyarországon tradicionálisan a határozott időtartamú foglalkoztatás maximális hosszát szabályozza. A jogirodalomban és a jogalkalmazás során sokszor felmerült annak igénye, hogy a jogalkotó a visszaélés megakadályozásának más módját is szabályozza. Ennek hiányában a Legfelsőbb Bíróság alakított ki ezen igényt kielégítő gyakorlatot.⁴⁵¹

Ha a Munka Törvénykönyve jelenleg hatályos rendelkezését⁴⁵² megvizsgáljuk, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy a bírói gyakorlat jogszabályba emelése történt meg és a jogalkotó az Európai Unió tárgyban született irányelvének harmonizációja során tette meg ezt a lépést. Az irányelv a határozott időtartamra kötött munkaszerződésekkel való visszaélések megakadályozására több lehetőség közül választási lehetőséget enged a tagállamoknak.⁴⁵³ Ebben az időpontban állt elő az a helyzet Magyarországon, hogy megfontolás tárgyává válhatott volna az, hogy az akkor hatályos szabályokhoz képest emeljen-e be a magyar jogba az irányelvben rögzített eszközök közül újat a jogalkotó. A korábbi problémák, visszaélések megakadályozásának visszaszorítása például – legegyszerűbben – szerződések meghosszabbításának számszerű korlátozásával lett volna megoldható. Azonban a

⁴⁵⁰ Az 1951. évi 7. tvr. (Mt. I.) 21. §.: minden munkaviszony határozatlan időre szól, ha a felek másképp nem állapodnak meg; 1992. évi XXII. tv. 79. §.: A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre.

⁴⁵¹ LB MK 6. Áf.

⁴⁵² Mt. 79. §

⁴⁵³ 99/70/EK irányelv 5. klauzula.

korábban kialakított joggyakorlat kodifikálása azt jelezte, hogy a jogalkotó további regulációt e tekintetben nem vállalt.⁴⁵⁴

4.3. A marginális rugalmasság példája: a munkaerő-kölcsönzés szabályainak kialakítása

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása jól mutatja az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó jogalkotói reagálási lehetőségeket és a különböző jogpolitikai indokok ütközését. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályoknak a magyar Munka Törvénykönyvbe iktatása során jól érzékelhetőek voltak a rugalmas foglalkoztatás, az atipikus foglalkoztatás szabályozásának/szabályozatlanul hagyásának dogmatikai alapkérdései.⁴⁵⁵

Az munkaerő-kölcsönzés alapképlete Magyarországon „az atipikus foglalkoztatás tipikus megnyilvánulása”: a 90-es években a meglévő munkajogi szabályok alkalmazásával⁴⁵⁶ a piaci szereplők kialakították a munkaerő átengedésének a konstrukcióját, a munkaerő-kölcsönzés speciális jogszabályok hiányában is működött. Ehhez a tényleges állapothoz és a jogszabály hallgatásához képest vetődött fel a kérdés: szükség van-e a munkaerő-kölcsönzés szabályozására és ha igen, milyen tartalommal.

A kérdéssel kapcsolatosan a jogalkotó 2001-ben igenlően foglalt állást, ami azt a felismerést tükrözte, hogy az életviszony „megérett” arra, hogy törvényi szinten szabályozásban részesüljön. Nyilván ezt a meggyőződést erősítette az, hogy ezidőtájt az Európai Unió normáiban és különösen egyes tagállamok jogszabályaiban a munkaerő-kölcsönzés fogalma már szerepelt. Hangsúlyozni kell, hogy az Európai Unió irányelvei a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos jogharmonizációs kötelességre csak minimális elvárásokat tartalmaztak (tartalmazzak ma is!), ezeknek a magyar jog tulajdonképpen megfelelt.⁴⁵⁷

⁴⁵⁴ Nem vitatható, hogy esetlegesen egy ilyen szigorításnak kedvezőtlen munkaerő-piaci hatásai lehetnek. A jogharmonizáció kapcsán bevezetésre kerülő túlzottan szigorú szabály törvényellenes gyakorlatot okozhat. Horváth 2002, 203.

⁴⁵⁵ A kérdéstről Magyarországon jogirodalmi kutatások kevésbé emlékeztek meg, a dogmatikai probléma a jogszabály-előkészítés során írt munkákból illetve az elfogadott törvénymódosításhoz fűzött miniszteri indoklásból olvasható ki, sokszor nem megnevezve azt, hogy mik az okok és a célok.

⁴⁵⁶ A Munka Törvénykönyvében szabályozott kirendelés jogintézménye került felhasználásra a munkaerő átengedésére.

⁴⁵⁷ Lásd a Második rész munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezetében, tulajdonképpen csak munkahelyi egészség és biztonság tárgykörben szabályoz irányelv.

Nem nevezhető egyszerű kérdésnek annak eldöntése, hogy ha szabályozni kívánja a munkaerő-kölcsönzést a jogalkotó, akkor azt milyen tartalmú munkajogi szabályokkal tegye. Az ezidőben a jogszabály előkészítéséhez készült tanulmány⁴⁵⁸ a lehetőségek széles tárházát sorolta fel, az állami korlátozástól a liberális, engedő szabályokig.

A viszonylag egyszerűbben megválaszolható kérdés a jogszabály tartalmával kapcsolatban az, hogy bizonyos közjogi jellegű elemek rendezése szükségszerű.⁴⁵⁹

Tágabb határok között mozoghat a kölcsönzés három jogviszonyának rendezése, ebben a körben merül fel az a kérdés, hogy ezek a szabályok mennyire legyenek „rugalmasak” vagy „biztonságot szolgálók”. Ezzel kapcsolatosan a jogalkotó egyértelműen állást foglalt, amikor „rugalmas” szabályokat alkotott az általánoshoz képest a munkaerő-kölcsönzésre létrejött *munkajogviszonyra* vonatkozóan.⁴⁶⁰ Ezzel kapcsolatosan utalunk a rugalmasság, rugalmas foglalkoztatás többféle lehetséges értelmezésére.⁴⁶¹

Az indoklásban a rugalmasság „deregulatív” értelmezésével találkozhatunk: a meglévő szabályok rugalmatlanok, ezeknek a lebontásával alakítandó ki a kívánatosabb, rugalmas vonatkozó szabályozás.⁴⁶² Ebben a kontextusban az így biztosított rugalmasság a meglévő szabályok által biztosított „biztonság” ellentéte. E szabályozási megoldás kritikája élesen jelentkezett 2005-ben, a Munka Törvénykönyve módosításának előkészítése során. Ekkor – elsősorban a munkavállalói érdekképviseltek oldaláról – felmerültek azok a vélemények, mely szerint a 2001-ben kialakított rendszer súlyosan sérti a munkavállalók érdekeit. Nem belebocsátkozva a vitába az mindenképpen tanulságos, hogy a jogintézmény kodifikálása milyen hatással járt az e körben foglalkoztatottak számának növekedésére.⁴⁶³

2001-et megelőzően a dolog természetéből fakadóan nem állnak rendelkezésre statisztikák arra vonatkozóan, hogy hány vállalkozás hány munkavállalót foglalkoztatott „kölcsönzés” keretében. Érdeemes azonban a 2005-

⁴⁵⁸ Kiss 1997.

⁴⁵⁹ Közjogi jelleg alatt itt a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásokra vonatkozó szabályokat értve, például regisztrációs kötelezettség, stb.

⁴⁶⁰ Lásd a 2001. évi XVI. törvényhez fűzött miniszteri indokolást.

⁴⁶¹ Lásd a rugalmasságról szóló fejezetet.

⁴⁶² Lásd például a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában.

ős számadatokat megnézni, ebből ha mást nem, azt a következtetést levonhatjuk, hogy 2001-et követően ugrásszerűen megnőtt a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások száma és mérhető százalékos arányt képviselnek a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók.⁴⁶⁴

4.4. A távmunkára vonatkozó szabályok kialakítása Magyarországon

A távmunka szabályozására Magyarországon 2004-ben került sor, ekkor kerültek az erre vonatkozó speciális szabályok a Munka Törvénykönyvébe. A távmunka szabályainak Munka Törvénykönyvbe iktatása napra pontosan Magyarország Európai Unióhoz történt csatlakozásával egyidejűleg történt meg.⁴⁶⁵

A jogalkotás kérdése a távmunka szabályozásával kapcsolatban alapvetően abban állt Magyarországon, hogy kell-e törvényi rendelkezéseket alkotni a távmunkára. Erre a választ azon tény ismeretében lehet megválaszolni, hogy a jelenség volumene elérte-e ezt a szintet, hogy szükség legyen a törvényi szabályozásra, illetve, hogy egyáltalán szükség van-e törvényi szintű munkajogi szabályokra.⁴⁶⁶ Különböző érdekek együttállása végül ezt a kérdést igennel válaszolta meg. Annyi ezzel kapcsolatban megjegyezhető, hogy a távmunkában foglalkoztatáspolitikai célt látván erősödtek meg a szabályozási igények, az már más kérdés, hogy a speciális munkajogi szabályrendszer léte vagy nem léte teljesen függetlenedhet(ett volna) attól, hogy mennyire támogatjuk azt a célt, hogy bizonyos személyek otthon végezhesenek munkát.⁴⁶⁷

A másik szabályozással kapcsolatos megválaszolendő kérdés, hogy alkotható-e a távmunkára speciális munkajogi szabályozás. A kérdés felvetése akkor indokolt, ha a távmunka általános (tág) fogalmát figyelembe véve elfogadjuk azt, hogy a távmunka nem csupán az ún. önálló munkavégzés

⁴⁶³ Lásd erről részletesen a Második rész munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezetét.

⁴⁶⁴ Az statisztikai adatokról lásd a Második rész munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezetét.

⁴⁶⁵ A Munka Törvénykönyvét módosító 2004. évi törvény.

⁴⁶⁶ Statisztikák erre vonatkozóan nem álltak rendelkezésre.

⁴⁶⁷ Az FtI foglalkoztatási támogatási jogcíme a távmunka.

keretében folytatható. Ekkor viszont már indokolt annak a felvetése, hogy a munkajogi szabályok csak korlátozottan lehetnek e tevékenység szabályai.

MÁSODIK RÉSZ:

AZ EGYES ATIPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK

I. fejezet: A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony

1. A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában

A részmunkaidőre létrejött munkaszerződés az atipikus munkajogviszonyok legelterjedtebb formája, a „hagyományostól eltérés” tradicionális képletének nevezhető.⁴⁶⁸ A részmunkaidő említésekor különösen időszerűnek mondható az „atipikus” jelző használatának azon kritikája,⁴⁶⁹ mely szerint egyáltalán nem valamilyen szokatlan,⁴⁷⁰ kis volumenben előforduló jelenségről van szó.⁴⁷¹ Ettől függetlenül az irodalomban a részmunkaidőre kötött munkaszerződések ma is az atipikus munkajogviszonyok kérdéskörében jelennek meg abból a tényből fakadóan, hogy a munkajogi szabályok hagyományosan a teljes munkaidőben történő munkavégzésről rendelkeznek, ehhez a főszabályhoz képest eltérést jelent a *részmunkaidőben történő foglalkoztatás*.⁴⁷²

1.1. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalma

A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalmának meghatározása nem tartozik a munkajogtudomány legnehezebbnek ítélt feladatai közé, a fogalom alapvető tartalmi elemeivel kapcsolatosan gyökeresen eltérő megközelítések⁴⁷³ nem mutathatóak be – ha esetleg evidenciának tűnhet is a

⁴⁶⁸ Az atipikus munkajogviszonyokkal foglalkozó tanulmányokban kivétel nélkül szerepel a foglalkoztatási forma és általában a felsorolások első helyén a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony áll.

⁴⁶⁹ Bercusson 1996.

⁴⁷⁰ Figyelemre méltó adat, hogy Hollandiában napjainkban majdnem minden második munkavállaló (a foglalkoztatottak 46.2 %-a, Employment in Europe 2007) részmunkaidőben foglalkoztatott. A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos statisztikai adatokról a lásd a következő pontokban. A holland példa bemutatását lásd Waas 2003; a holland munkaerőpiacon a részmunkaidő a retesz a munkanélküliségtől védő gáton Kalleberg 2000.

⁴⁷¹ Olyannyira igaz a megállapítás, hogy a részmunkaidőre történő foglalkoztatás a „tipikussá vált” bizonyos foglalkoztatotti csoportokon belül (a legnyilvánvalóbb példa és statisztikailag jól nyomon követhető a női munkavállalók helyzete ebben a tekintetben): a Hollandiára vonatkozó adatok szerint a női munkavállalók 74.7 %-a részmunkaidőben dolgozik, azaz atipikus ebben az országban a teljes munkaidőben foglalkoztatott női munkavállaló. A következő pontokban a részmunkaidős foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása részletesen elemzésre kerül, lásd ott.

⁴⁷² A részmunkaidős munkajogviszonynak/foglalkoztatásnak az angol irodalomban a *part-time work*, a német nyelvterületen a *Teilzeitarbeit*, illetve a francia *travail à temps partiel* az általánosan használt megfelelője.

⁴⁷³ Lásd például Schmidt 1995, 32–38; Biermann 2000, 33–35.

meghatározás – a definiálás során az alábbi körülmények megfontolásra érdemesek:

A részmunkaidőre vonatkozó definíció lényege a *viszonyítás* és a *viszonylagosság*. A „rész” csak a „teljes”-hez képest határozható meg (viszonyítható) és viszonylagos az is, hogy mi a „teljes”.⁴⁷⁴ Továbbá a definíció negatív oldalról közelíthet, szerepeltetve a teljes munkaidőtől való eltérés irányát.

A fentiek szerint a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony a következőképpen határozható meg: *reszmunkaidőre létrejött munkajogviszony a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési köteleességgel járó munkajogviszony*.

A definiálással kapcsolatosan az Európai Unió nemzeti jogait áttekintve két csoportot alkothatunk: vagy szerepel a nemzeti jog munkajogi szabályai között a részmunkaidős munkavállaló/reszmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalma⁴⁷⁵ vagy csak a rövidebb munkaidőben való megállapodás lehetőségét rögzíti jogszabály.⁴⁷⁶ Érdekes ebből a szempontból az *angol* jog által megtett út: míg tradicionálisan az Egyesült Királyság volt az, ahol a definiálás kérdése fel sem merült,⁴⁷⁷ addig ma – nem vitathatóan az Európai Unió jogalkotásának hatására – tételesjogi norma határozza meg a részmunkaidőben „munkát végző” („worker”)⁴⁷⁸ fogalmát.⁴⁷⁹

Az Európai Unió tárgyban született irányelve szerint *reszmunkaidős az a munkavállaló, akinek a heti vagy – egy meghatározott időtartam alatt, amely nem*

⁴⁷⁴ A tételesjogi definíciók általában már gyakran nem a „teljes munkaidő” terminussal operálnak (ahogyan a magyar Munka Törvénykönyve viszonyít), pontosan annak relativizálódása miatt, hanem a „szokásos” napi/heti/havi/évi munkaidővel, illetve az „összehasonlítható” teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kategóriájával. Lásd például az Európai Unió tárgyban született irányelvét, vagy a német Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge, vagy az angol Statutory Instrument 2000 No. 1551 The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations definícióját alább.

⁴⁷⁵ Lásd például a német Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), [vom 21. December 2000, BGBl. I. S 1966.] 2. § (1) bek.: „*reszmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az a munkavállaló, akinek szokásos heti munkaideje rövidebb, mint a vele összehasonlítható teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló*”.

⁴⁷⁶ Lásd például a magyar Munka Törvénykönyvének 78/A. §-át.

⁴⁷⁷ Ahogy azt az 1995-ben megjelent összehasonlító monográfia még rögzítette: az angol munkajogban a részmunkaidő legaldefiníciója ismeretlen. Schmidt 1995, 35.

⁴⁷⁸ A „worker” és a „employee” megkülönböztetéséről lásd munkavállaló fogalmáról szóló fejezetet

⁴⁷⁹ Statutory Instrument 2000 No. 1551 The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2. (2): *reszmunkaidőben dolgozik az, aki részben vagy egészben időbérben kerül díjazásra és a munkáltató szabályai és gyakorlata szerint a hasonló szerződéssel foglalkoztatottakat figyelembe véve nem minősül teljes munkaidőben foglalkoztatottnak*.

*több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.*⁴⁸⁰

A fentieket áttekintve megállapítható, hogy a munkajogtudományban a fogalom használata nyugvóponton levőnek tekinthető,⁴⁸¹ van azonban egy fontos jogágon átnyúló vetülete annak, hogy ki is minősül részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállalónak. Pontosabban fogalmazva, a probléma inkább a „munkavállaló” fogalmával, semmint a részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállaló fogalmával kapcsolatos. Ezt a problémát a részmunkaidővel foglalkozó empirikus vizsgálatok akként említik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak kívül rekednek a szociális biztonsági (társadalombiztosítási) rendszereken.⁴⁸²

1.2. A részmunkaidőre létesített munkajogviszony fajtái

A részmunkaidőre kötött munkaszerződések napjainkban igen nagy változatosságot mutatnak, a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem alkotnak homogén csoportot.⁴⁸³ A kezdetekben a teljes munkaidős foglalkoztatástól eltérés a leggyakrabban csak a napi munkaidő lerövidítését jelentette (más tekintetben a munkavállaló teljesítését a hagyományoshoz képest nem megváltoztatva). A mai megoldások széles spektrumát áttekintendő célszerű a leggyakrabban felmerülő részmunkaidő-formákat *csoportosítani*.⁴⁸⁴

Wank csoportosítását alapul véve a különböző részmunkaidő-formák megkülönböztethetőek először is a *munkaidő-meghatározásának módja* szerint: így különböztethetünk a *rövidebb napi munkaidőben* történő munkavégzés; és az úgynevezett *tömb-részmunkaidőben* történő foglalkoztatás szerint, mely utóbbi

⁴⁸⁰ 97/81/EK irányelv 3. klauzula 1. pont. Hasonlóan definiál a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 175. számú Egyezmény 2. cikke is: *részmunkaidős munkavállaló azt a foglalkoztatott személyt jelenti, akinek szokásos munkaideje kevesebb, mint az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók munkaideje.*

⁴⁸¹ Ennek némiképp ellentmondani látszik annak rögzítése, hogy legalább kétféle definícióra van szükség a részmunkaidőről, egy jogi használatra egy másik pedig statisztikai célokra. Ogura 2008, 13. A megkülönböztetés szüksége abból fakad (nem vitatva azt, hogy a legtöbb európai ország a fentivel azonos tartalmú definíciót használ), hogy például az OECD a statisztikai számbavételnél „a heti 35 óránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottakat tekinti részmunkaidőben foglalkoztatottnak.

⁴⁸² Lásd például Fagan–O'Reilly 1998. Olyan társadalombiztosítási normák ezek, amelyek bizonyos jogosultságokat meghatározott napi/heti/havi munkaóra felett tesznek elérhetővé (a megközelítés nem ismeretlen a magyar társadalombiztosítási jogban sem).

⁴⁸³ Biermann 2000, 34.

esetben a munkaidő meghatározott munkanapokra, hetekre, vagy hónapokra koncentrálódik.⁴⁸⁵ Ide sorolható a teljes munkaidő két munkavállaló közötti megosztása is (ún. *státusmegosztás*).⁴⁸⁶ Csoportosítható továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás a munkavállalók speciális helyzete szerint: meghatározott *életkor feletti* munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatása, *gyermeknevelés alatti* részmunkaidős foglalkoztatás.⁴⁸⁷ Tipizálható a részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltató munkaidő feletti rendelkezési joga alapján is: így megkülönböztethető a „*normál*” munkaidő beosztással járó részmunkaidős foglalkoztatás mellett a munkaidő a *munkáltató rendelkezése szerinti* teljesítéssel járó részmunkaidő („*hívás alapján*” történő munkavégzés).⁴⁸⁸ Más megközelítés szerint a munkaidő lerövidítése történhet *egyenlő arányban* vagy *egyenlőtlenül*; illetve *rendszeresen* vagy *rendszeretlenül*, ezen megoldási módokon belül helyezhetőek el a részmunkaidős foglalkoztatás altípusai.⁴⁸⁹

Fontos teljesítésbeli különbséget jelent az a csoportosítás, mely a „teljes”-hez képest való eltérésmértékét veszi alapul. E csoportosítás szerint három csoportba oszthatóak a részmunkaidőben foglalkoztatottak: az elsőbe azok tartoznak akiknek a munkaideje közel esik a teljes munkaidőhöz, a másodikba a fél/kétharmad „arányos” részmunkaidősök tartoznak, a harmadikba pedig az úgynevezett „mini-job” részmunkaidősök, akiknek általában (heti) teljesítésük sem éri el a tíz órát.

A részmunkaidő fajtáinak számbavételekor meg kell emlékezni az úgynevezett másod/mellék/további munkajogviszonyokként jellemzett részmunkaidős jogviszonyokról. A magyar munkajogi szóhasználatban gyakran alkalmazottak a másod- illetve a mellék állás/jogviszony fogalmak anélkül, hogy azoknak tételes munkajogi relevanciájuk lenne.⁴⁹⁰ A Munka Törvénykönyve a „további munkaviszony” kifejezést használja,⁴⁹¹ azonban erre a helyzetre (a bejelentési kötelezettségen kívül) más speciális szabályt nem tartalmaz. Bár a magyar munkajog elméletileg nem tiltja akár a két „teljes munkaidős”

⁴⁸⁴ Lásd például Wank 2002, 102–115; Biermann 2000, 33 – 34.

⁴⁸⁵ Halbtagsarbeit (Schichtarbeit), illetve Blocteilzeit.

⁴⁸⁶ Job-sharing, Arbeitsplatzteilung.

⁴⁸⁷ Altersteilzeitarbeit, illetve Teilzeitarbeit Während der Kindererziehung.

⁴⁸⁸ Abrufarbeit, Arbeit auf Abruf.

⁴⁸⁹ Biermann 2000, 33.

⁴⁹⁰ A többes foglalkoztatotti minőségnek elsősorban társadalombiztosítási jogi vonatkozásai vannak. A Munka Törvénykönyve 108. §-a alapján a munkavállalót bejelentési kötelezettség terheli „további munkaviszony” létesítése esetén.

munkajogviszony egyidejű meglétét sem, a fenti két fogalom is azt fejezi ki, hogy általában az egyik munkajogviszony a másikkal képest másodlagos vagy mellékes, ami nagy valószínűséggel részmunkaidős foglalkozást jelöl. A hazai jogalkalmazásban a probléma a szabadságra való jogosultság tekintetében jelent meg, amikor a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkavállalót szabadság a további jogviszonyában (másod- illetve mellékállásában) is megilleti. A probléma elviekben és gyakorlatilag is (amennyiben kialakult az egyidejűleg több részmunkaidős jogviszonyban álló réteg) ennél messzebbre mutat: a több részmunkaidős jogviszony esetében a pihenőidők biztosítása, a szabadság kiadása, a túlmunka elrendelése (és teljesítése) az egy teljes munkaidős álláshoz képest aránytalanul kedvezőtlen helyzetet eredményez a munkavállalónak és méltán váltja ki az elemzők ilyen részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos negatív értékítéletét.⁴⁹²

2. A részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban

Az Employment in Europe 2007-es adatai szerint Hollandiában a foglalkoztatottak 46.2 %-a, Nagy-Britanniában 25.5 %-a, Németországban 25.8 %-a részmunkaidőben kerül foglalkoztatásra. A tagállamok átlagában a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya eléri a foglalkoztatottak 18.1 %-át. Megállapítható tehát, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak az Unió munkavállalóinak jelentős létszámú és a foglalkoztatáspolitiká számára jól elkülöníthető csoportját alkotják.⁴⁹³

A részmunkaidőre kötött munkaszerződések nagyobb volumenű elterjedése az 1960-as évek végére, az 1970-es évek elejére tehető,⁴⁹⁴ az összes foglalkoztatotthoz képest a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának

⁴⁹¹ Mt. 108. §

⁴⁹² “Frusztrált teljes munkaidősnek” minősítve az ilymódon (akár több) részmunkaidőben foglalkoztatottakat lásd Hewitt 1993, 117.

⁴⁹³ Megjegyzendő, hogy a 20 %-ot majdnem elérő uniós átlag annak köszönhető, hogy a tagállamok részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó adatai igen nagy szórást mutatnak: a fenti példákkal szöges ellentétben nagyon alacsony arányokat is mutatnak tagállamok: Görögországban 5.7 %, Csehországban 5 %, Bulgáriában 2 %, Magyarországon 4 % a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. Az okokról és azok értékeléséről lásd alább.

⁴⁹⁴ A növekedés országonként eltérő ütemű és mértékű (ahogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya is), de az emelkedő tendencia általánosnak mondható. Meulders–Plasman–Plasman 1994.; Kravaritou–Manitakis 1998.

növekedése ma is tart. Németországban például 1970 és 1991 közt több mint kétszeresére nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma.⁴⁹⁵ A statisztikai adatok által mutatott tendenciához hozzátartozik az is, hogy az 1970-es évek végétől fokozatos folyamat zajlott le az unió tagállamainak többségében, mely a teljes munkaidős állások részmunkaidősökre cserélődését mutatta. Így például 1978 és 1993 közt 2,7 millió teljes munkaidős állás szűnt meg Nagy-Britanniában, ezzel szemben 1,5 millió részmunkaidős állás teremtődött.⁴⁹⁶ A részmunkaidő gyors terjedésének köszönhető például az, hogy Hollandiában 1983 és 1992 közt az átlagos heti munkaidő 13%-kal csökkent, miközben a foglalkoztatottak számának növekedése ebben a tagállamban volt a legnagyobb (1973-ban a foglalkoztatottak a lakosság 57,6%-át tették ki, 1994-ben 70,2%-át).⁴⁹⁷ A teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési kötelezettséggel járó munkaviszonyok egyre szaporodó számát többnyire a munkáltatók megváltozott munkaerőigényével és a munkaerő intenzívebb használatának szándékával, valamint a munkanélküliség csökkentésére irányuló állami törekvéssel magyarázzák.⁴⁹⁸ Megalapozott vélemény az is, mely szerint a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének az alacsonyabb bér- és járulékos költségek a legfőbb okai.⁴⁹⁹

A részmunkaidős foglalkoztatást rövid története alatt a legkülönbözőbb foglalkoztatási problémák megoldásának eszközeül szánták: az 1960-as években, az 1970-es évek elején a nők munkavállalását elősegítendő, aztán a 80-as évektől elsősorban a munkanélküliség csökkentését várták a részmunkaidős állások számának növekedésétől, amivel párhuzamosan előtérbe került a foglalkoztatás rugalmasságának előnye.⁵⁰⁰ A részmunkaidővel kapcsolatos foglalkoztatáspolitikai gyökeres változása az 1970-es évek közepén következett be, az olajválság után a

⁴⁹⁵ Weiss 1997, 51. A növekedés üteme Nagy-Britanniában: 1979-ben az összes foglalkoztatott 16.1%-a, 1988-ban 18.8%-a, 1990-ben 19.4%-a dolgozott részmunkaidőben. Deakin 1996, 195. Ma ez az arány 25.5 %.

⁴⁹⁶ Szokás az irodalomban a folyamatot „*part timisation*”-nak, „részmunkaidősödésnek”, a teljes idős állások részmunkaidős állásokra való cserélődésének nevezni.

⁴⁹⁷ Adnett 1996, 5.

⁴⁹⁸ Nacsa 1997, 59.

⁴⁹⁹ Lásd Blanchflower–Corry 1986; és Hakim 1989, 69. Legfőképpen ez, az országoként eltérő költségek magyarázzák a nagy különbségeket a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtségét illetően.

⁵⁰⁰ Több tagállamban a részmunkaidős foglalkoztatás a munkalehetőségek bővítésének eszközeként jelent meg a szűkülő munkaerőpiacon. Ez történt Németországban és az Egyesült Királyságban az 1960-as évek elején. Más országokban a magas munkanélküliséggel járó időszakokban a csökkentés formája volt: a munkaidő két ember közti megosztása kedvezőbb a munkanélküliségnél elv alapján. Dederichs–Köhler 1993, 27.

fő cél már nem az inaktív munkába állításának propagálása, hanem a megnövekedett munkanélküliség növekedésének csökkentése lett.⁵⁰¹

Egy statisztikai adat előljáróban történő ismertetése még feltétlenül szükséges a további vizsgálatok elé: a részmunkaidőben foglalkoztatottak döntő többsége – a tagállamok átlagában 81.8%-a – női munkavállaló.⁵⁰²

3. A részmunkaidőre vonatkozó szabályozás az Európai Unióban

3.1. A szabályok megszületésének háttere

A részmunkaidős foglalkoztatásnak, az atipikus foglalkoztatás leggyakoribb formájának szabályozására mind a tagállamok, mind a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, mind az Unió részéről történtek lépések. A szabályozás igénye – mindhárom szinten – abból a felismerésből fakad, hogy ez a flexibilis foglalkoztatási forma, a munkaidő csökkentésében való megállapodás, teljesen a felek alkujára lett bízva, vagy a meglévő jogszabályok által került szabályozásra, melyek más modellre készültek és ezért itt nem alkalmazhatóak.⁵⁰³

A tagállamok többségében kezdetben a részmunkaidős foglalkoztatás gyors terjedése a jogalkotás háttérben maradásával párosult, mely abban bízott, hogy a foglalkoztatás e formáját a felek megállapodásai és a munkaerőpiac autonómiája fogja megoldani.⁵⁰⁴ Amikor bebizonyosodott a jogalkotás passzivitásának tarthatatlansága, a részmunkaidőben foglalkoztatottak jogviszonyával kapcsolatos problémákra a jogalkotók megoldásokat kezdtek keresni a megfelelő jogszabályi környezet kialakítására.⁵⁰⁵ A probléma arra vezethető vissza, hogy *a nemzeti jogok munkavállaló-védelmi szabályai, egyes szociális juttatásai sokszor csak a teljes munkaidős munkavállalókra vonatkoztak, kizárva ezzel a rövidebb munkaidőben foglalkoztatottakat.* A tagállamok legtöbbszörében mára találunk a

⁵⁰¹ New Forms... 1994, 25.

⁵⁰² Németországban 80.4 %, az Egyesült Királyságban 77.7%, Hollandiában 72.5 %, míg Magyarországon 63.8 %, Employment in Europe 2007. Jól látható a Magyarországra vonatkozó adatból is, hogy függetlenül attól, hogy az országban alacsony a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók túlnyomó többsége női munkavállaló.

⁵⁰³ Veneziani 1992, 9.

⁵⁰⁴ Veneziani 1992, 11.

⁵⁰⁵ Jeffery 1998, 199.

részmunkaidőre vonatkozó valamilyen szabályozást, természetesen nagymértékben eltérő tartalommal.⁵⁰⁶

Mialatt az irányelv szabályozása késlekedett, az Európai Bíróságnak nagy számban kellett döntenie részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal kapcsolatos kérdésekben. Végeredményben *a bíróság döntései hoztak előrelépéseket a részmunkaidőben foglalkoztatottak védelme területén: gyakorlatilag a döntések lerakták a mai szabályok alapjait.*⁵⁰⁷

3.2 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezménye és ajánlása a részmunkaidőről

Az Európai Unió irányelvének tárgyalása előtt feltétlenül indokolt röviden bemutatni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet vonatkozó született szabályanyagát, mivel az tartalmát tekintve nagymértékben befolyásolta az Unió jogalkotását. A részmunkaidőről EU szociális partnerek által kötött keretmegállapodás tartalmára különösen igaz az, hogy az ILO szabályainak nemcsak saját rendszerükben – a tagállami ratifikációk folytán – van jelentőségük, hanem az ILO-standardok más jogalkotás számára előtt is mintául szolgálnak.⁵⁰⁸ Ebben az esetben pedig a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben megkötött megállapodás uniós szinten mintegy „tárgyalási alapul szolgált”.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1994-ben megszületett 175. számú egyezménye,⁵⁰⁹ valamint a szervezet kapcsolódó 182. számú ajánlása⁵¹⁰ tartalmaz standardokat a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára. A szervezetben sem volt problémamentes az egyezményt megelőző tárgyalási folyamat, a normaszöveg elfogadása.⁵¹¹ A tárgyalások a munkáltatók képviselőinek részéről a rugalmas foglalkoztatás elve maradéktalan tiszteletben tartásának jegyében zajlottak, ennek megfelelően ellenállás mutatkozott az egyezménnyel szemben, *tartva a költségek növekedésétől és a foglalkoztatás rugalmasságának csökkenésétől.*⁵¹² Ehhez társult az *a szakszervezeti óvatosság, amely nem akarta*

⁵⁰⁶ Az egyes tagállamokra vonatkozóan lásd Meulders–Plasman–Plasman 1994.

⁵⁰⁷ A bírósági ítéletek ismertetését lásd alább.

⁵⁰⁸ Murray 1999, 4.

⁵⁰⁹ Convention No. 175. Convention concerning Part-Time Work.

⁵¹⁰ Recommendation No. 182. Recommendation concerning Part-time Work.

⁵¹¹ Lásd erről részletesen Murray 1999.

⁵¹² A tárgyalási folyamatot lásd részletesen Murray 1999.

egyértelműen a részmunkaidő propagálását. Inkább „nem új és drasztikus”, hanem általánosan elfogadott standardok elfogadását tartották elképzelhetőnek. (Elegendő, ha arra gondolunk, hogy a szakszervezetek fő célkitűzése a munkaidő csökkentése bérveszteség nélkül, nem pedig teljes munkaidős állások felváltása részmunkaidősökre.)⁵¹³ Ezért nem meglepő, hogy a részmunkaidő témája 1976-tól kezdődően szinte folyamatosan a nemzetközi munkaügyi konferencia napirendjén szerepelt.⁵¹⁴ Az egyezményre pedig ezért maradéktalanul igaz az, hogy az ILO szabályai mindig tükrözik a két ellentétes érdek közötti kompromisszumot.⁵¹⁵

Ha megvizsgáljuk az egyezmény tartalmát, szembeötlő, hogy a 97/81/EK irányelv több helyen szó szerint megismétli azt.⁵¹⁶ Azonban az egyezmény jóval tágabb és több helyen konkrétabb megfogalmazású, valamint kevesebb kivételt engedő, mint az irányelv, nem is beszélve az ajánlás tartalmáról. Így például *az egyezmény ugyanazon védelmet rendeli a részmunkaidőben foglalkoztatottakra, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott társaikra nézve a munkavállalói részvétel, a kollektív szerződés-kötés, a munkahelyi egészség és biztonság tekintetében.* Előírja továbbá, hogy ugyanolyan feltételeket kell alkalmazni a részmunkaidős munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésekor, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében.⁵¹⁷

Az egyezmény mellett elfogadásra került a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet részmunkaidőről szóló 182. sz. ajánlása is, melyben megtalálhatóak azok a javasolt intézkedések, melyeket az unióban nem lehetett keresztül vinni (például, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakat legalább munkaidejük arányában részesíteni kell a más munkavállalókat megillető szociális ellátásokban, illetve hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, illetve érdekeiket a munkaügyi kapcsolatokban figyelembe kell venni).

⁵¹³ Murray 1999.

⁵¹⁴ 1976-ban, 1977-ben, 1979-ben, 1984-ben, 1985-ben, 1986-ban, 1987-ben, 1989-ben, 1990-ben.

⁵¹⁵ Sengenberger 1994.

⁵¹⁶ Vö. például az egyezmény 19. szakaszát az irányelv 5. cikkelyének 2. pontjával.

⁵¹⁷ Lásd ehhez képest az irányelv azon rendelkezését, mely szerint a munkaviszony megszüntetésének alapjául nem szolgálhat az, hogy a munkavállalót a továbbiakban részmunkaidőben, vagy a részmunkaidős munkavállalót teljes munkaidőben kívánja foglalkoztatni.

3.3 Az Európai Unió részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos jogalkotási folyamata

Az Unióban a részmunkaidős foglalkoztatás szabályozására vonatkozó kísérletek szorosan összekapcsolódtak az atipikus foglalkoztatási formák kérdésével. Az idők során különböző irányelvjavaslatok együtt szerepeltették más atipikus munkavégzési formákkal,⁵¹⁸ míg a fent ismertetett okok miatt önálló irányelv született a részmunkaidős foglalkoztatásról. Megfigyelhető ebben a folyamatban a részmunkaidő szabályozási koncepciójának változása, a tartalom „puhulása”. Az 1990-es irányelvjavaslat mögött az a meggondolás húzódott, hogy mivel nincs a részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló szerződésekben munkavállaló-védelmi tartalmi elem, ezért garanciákat kell alkotni a részmunkaidőben foglalkoztatottak részére.⁵¹⁹ Később előtérbe került a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozóan a jogok arányos biztosításának követelménye. Valójában az atipikus foglalkoztatás e formájában az egyenlő jogok koncepciója a teljes időben való foglalkoztatáshoz arányosítva jelenik meg.⁵²⁰ Bár a részmunkaidő szabályozása közvetlenül nem a nők és férfiak közti esélyegyenlőség biztosításáról szól, de minden a kérdést érintő jogalkotás elsősorban a nőket érinti, mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottak túlnyomó többsége nő.⁵²¹ *A szabályozás alapkoncepciója már korántsem jogosultságok biztosítása, hanem az egyenlő bánásmód követelményének kifejezésre juttatása volt.* Még ebben a körben is lényegi tartalmi különbségek tapasztalhatók a korábbi javaslatok és az elfogadott, irányelvbe került szöveg közt. Elég ha a EU részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó korábbi javaslatának⁵²² arra a kitételére gondolunk, amely a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat figyelembe véve a bérezésben, illetőleg további szociális ellátások tekintetében is az egyenlő bánásmód biztosítását követelte volna meg a tagállamoktól.⁵²³

A bevezetőben vázolt politikai, eljárási viszontagságok után az irányelv a maastrichti protokoll alapján megszületett, miután a bizottság 1995-ben

⁵¹⁸ A részmunkaidőre vonatkozó irányelvjavaslatok alakulását lásd az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó irányelvek történetéről írtaknál. Továbbá Schmidt 1995.

⁵¹⁹ Veneziani 1992, 19.

⁵²⁰ Veneziani 1992, 23.

⁵²¹ Prechal–Burrows 1990, 306; Az Agence Europe adatai szerint az unióban részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók 80%-a nő.

⁵²² OJ C (1990) 224/4.

konzultációt kezdeményezett „a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága” címmel. A konzultációk után, a szociális partnerek elhatározása alapján kezdődtek meg a megállapodás megkötésére vonatkozó tárgyalások 1996 júniusában. A megállapodási folyamat sem volt egyszerű, *az ETUC az atipikus foglalkoztatási formák mindegyikét felölelő megállapodást szorgalmazott, míg az UNICE álláspontja az volt, hogy mindegyik foglalkoztatási forma megfelelő megfontolást igényel.* Hosszas tárgyalások után, a megállapodás aláírására 1997. június 6-án került sor.⁵²⁴

3.4. A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve a részmunkaidőről⁵²⁵

A Tanács 97/81/EK részmunkaidőről szóló irányelve⁵²⁶ tulajdonképpen nem más, mint az UNICE, az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége, a CEEP, az Állami Vállalatok Európai Központja és az ETUC, az Európai Szakszervezeti Szövetség által megkötött részmunkaidőről *szóló keretmegállapodás jogi kötőerővel való felruházása, a közösségi jogba emelése.* Az irányelv az unió szociális joga alakításának új mechanizmusát tükrözi: annak lényegi tartalmát a szociális partnerek alakították ki, mely megállapodás formailag az irányelv mellékletébe került.

Maga az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül mindössze négy cikkből áll. Az első cikk értelmében az irányelv célja, hogy az irányelv mellékletében szereplő, a szociális partnerek által 1997. június 6-án megkötött részmunkaidőről szóló keretmegállapodást a közösségi jog részévé tegye. A második cikk szerint a tagállamoknak legkésőbb 2000. január 20-áig kell hatályba léptetniük azokat a jogszabályokat, illetve kell fogantatosítaniuk azokat az intézkedéseket, amelyek az irányelv végrehajtásához szükségesek. A tagállamoknak további, legfeljebb egy év áll rendelkezésükre, hogy amennyiben szükséges, a felmerülő nehézségeket kiküszöböljék.⁵²⁷

⁵²³ Veneziani 1992, 26.

⁵²⁴ Blanpain 2000, 233.

⁵²⁵ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work.

⁵²⁶ OJ L 014/9; az Egyesült Királyságra kiterjesztette a 98/23/EK irányelv OJ L 131/10

⁵²⁷ A harmadik szakasz az irányelv hivatalos lapban történő kihirdetéséről szól, negyedik szakasz pedig az irányelv címzettjeként a tagállamokat jelöli meg.

Mind az irányelv, mind a szociális partnerek által megkötött keretmegállapodás szabályait preambulum vezeti be. A preambulumok tartalmazzák az irányelv, illetve a megállapodáshoz vezető folyamatot,⁵²⁸ a jogalkotás indokait,⁵²⁹ szabályozás mögött meghúzódó érdekeket⁵³⁰ egyaránt.

Az irányelvnek azok a részei, amelyek a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozóan érdemi rendelkezéseket tartalmaznak, a mellékletben szereplő keretmegállapodásban találhatóak, ezért a továbbiakban az ebben foglaltak elemzésére kerül sor.⁵³¹

Az irányelv által kihirdetett megállapodás hat klauzulából áll. Az első klauzula *a megállapodás célját*, a második *a hatályát* jelöli ki, a harmadik klauzula pedig *fogalommeghatározásokat* tartalmaz. A negyedik klauzulában szerepel *a diszkrimináció tilalmának elve*, míg az ötödik klauzula *a részmunkaidős foglalkoztatásban rejlő előnyök* címet viseli. Végül *a beiktatással, a nemzeti jogokkal kapcsolatos kérdések* szerepelnek a záró, hatodik klauzulában.

A szabályozás célját a megállapodás 1. klauzula két pontba tömörítve fogalmazza meg. A kinyilvánított cél egyrészt az, hogy *megszűnjön a részmunkaidőben foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetése*, valamint *javuljon a részmunkaidős foglalkoztatás minősége*.⁵³² Másrészt pedig az, hogy *megkönnyítse a részmunkaidős foglalkoztatás önkéntes alapon történő fejlesztését, továbbá, hogy hozzájáruljon a munkaidő rugalmas megszervezéséhez figyelembe véve mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeit*.⁵³³ Azt, hogy az irányelv rendelkezései mennyire alkalmasak a megjelölt célok megvalósítására, az irányelv értékelésekor fejtjük ki.

Az irányelv személyi hatálya a munkaviszonyban álló részmunkaidős munkavállalókra vonatkozik. Eszerint az irányelvet alkalmazni kell azokra a részmunkaidős munkavállalókra, akik a nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések, vagy gyakorlat által meghatározottan munkaszerződéssel

⁵²⁸ Preambulum 4. pontja, a jogalkotás múltbeli sikertelenségére utalva, lásd a szabályozás kialakulásáról írtakat.

⁵²⁹ Preambulum 5. pontja, a munkavégzés rugalmas formáira vonatkozó szabályozás szükségét deklarálva.

⁵³⁰ Preambulum 6. pontja, a munkavállalók és a munkáltatók érdekeinek összehangolásának célját említve, lásd alább.

⁵³¹ A továbbiakban az „irányelv rendelkezései” alatt a keretmegállapodásban rögzítetteket kell érteni.

⁵³² 1. klauzula *a)* pont.

⁵³³ 1. klauzula *b)* pont.

rendelkeznek, vagy munkaviszonyban állnak.⁵³⁴ Felmerülhet a kérdés, hogy milyen kapcsolatban van ez a rendelkezés egy másik atipikus foglalkoztatotti csoporttal, az önfoglalkoztatókkal? Mivel *a szöveg kifejezetten csak munkaszerződéssel rendelkezőket és a munkaviszonyban állókat említi* (having an employment contract or employment relationship), *ezzel kizárja a (részmunkaidős) önfoglalkoztatókat az irányelv alkalmazási köréből.*⁵³⁵

Emellett pedig lehetőséget ad az irányelv a tagállamoknak arra, hogy bizonyos munkavállalók tekintetében ne kelljen az irányelvben foglaltakat alkalmazni. Eszerint objektív okokból, azon munkavállalókra nézve, akik *alkalmi foglalkoztatottak*, nem kötelesek a tagállamok az irányelv szabályait alkalmazni. Ezeket a körülményeket időszakonként felül kell vizsgálni, annak megállapítása érdekében, hogy a megállapított objektív kizáró körülmények valósak maradtak-e még.⁵³⁶ Nem határozza meg ugyanakkor az irányelv azt, hogy mely munkavállalókat kell alkalmi foglalkoztatottnak (casual worker) tekinteni. A keretmegállapodás aláírásakor az Európai Szakszervezetek Szövetségének elnöke megfogalmazása szerint azok a munkavállalók minősülnek alkalmi munkavállalóknak, akiknek rövid idejű, egyszeri munkaszerződésük van. Ez az értelmezés a francia szöveg „sur une base occasionnelle” kifejezésére utal.⁵³⁷ *A probléma lényege az, hogy a legnagyobb szociális feszültség éppen ezzel a munkavállalói körrel kapcsolatban merülhet fel.* Az egyes nemzeti jogok ugyanis bizonyos szociális ellátásokban (pl. munkanélküli-ellátásban, nyugellátásban) való részesülés feltételül meghatározott minimális (napi, heti) munkaórát írnak elő.⁵³⁸

Az irányelv személyi hatálya a munkavállalói minőséghez kapcsolódik, azonban felmerülhet problémaként az ún. „nullórás” munkaszerződések alapján történő foglalkoztatás, amely szerződések esetében nem beszélhetünk napi vagy heti előre meghatározott munkaóráról, ugyanakkor nem is a fenti alkalmi

⁵³⁴ 2. klauzula 1. pont.

⁵³⁵ Az önfoglalkoztatókról lásd alább, valamint a férfiak és nők közti egyenlő bánásmód biztosításáról szóló részben. Kritikai észrevételt fogalmaz meg erre vonatkozóan Jefferey 1998.

⁵³⁶ 2. klauzula 2. pont.

⁵³⁷ Jefferey 1998, 196. Tehát a hangsúly e felfogás szerint az alkalmi jelleg, ideiglenességen van, ide nem értve azokat a munkavállalókat, akiknek ugyan rövid idejű (heti viszonylatban például 5–8 órás), de állandó munkaszerződésük van.

⁵³⁸ A Németországban foglalkoztatott 5.3 millió részmunkaidős munkavállaló közül 2.8 millió ilyen, ún. marginal part time worker, ennek a csoportnak szignifikáns a növekedése. A 2.8 millióból körülbelül 540 ezer másodállás, ún. additional job, 1.1 millióan pedig vagy diákok, nyugdíjasok, vagy munkanélküli-ellátás mellett dolgozók, azonban a szociális ellátórendszerből ez okból kizártak száma így is 1.18 millió. Weiss 1997, 51.

munkavégzésről van szó, *csak előre meg nem határozott munkaidőről*. Az ilyenfajta megállapodások tehát még a részmunkaidős foglalkoztatáshoz képest is atipikus sajátosságokat mutatnak.⁵³⁹ Hasonlóan speciális részmunkaidős foglalkoztatási forma az ún. *job sharing*, a státusmegosztás is, mely szintén speciális szabályokat igényelhet bizonyos körülmények tekintetében.⁵⁴⁰

A tagállamokban számos olyan rendelkezés volt/van hatályban, mely kizárja a részmunkaidős munkavállalókat meghatározott jogok gyakorlásából. A bíróság az irányelvet megelőző döntésében, a Kirshammer-Hack ügyben⁵⁴¹ *objektív alapozásúnak ítélte meg és elfogadta azt a jogszabályi kivételt, mely kizárta a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat védő, kötelező érvényű munkajogi szabályok alkalmazásának köréből az olyan munkáltatókat, akik öt vagy kevesebb munkavállalót alkalmaznak.* Az ügyben a német Kündigungsschutzgesetz rendelkezése volt a kereset tárgya, melyben – az 1985-ös módosítás hatására, a kisvállalkozások számára a részmunkaidős foglalkoztatás vonzóbbá tételének jegyében⁵⁴² – a törvényt azokra a munkáltatókra nem kell alkalmazni, akik ötnél kevesebb munkavállalót foglalkoztatnak maximum heti 10, illetve havi 45 órában.

Az alkalmi munkavállaló, a részmunkaidős munkavállaló, egyáltalán a munkavállaló kategóriájának meghatározása az Európai Bíróság ítéleteiben sokszor, többféle aspektusban is előfordult, a kapcsolatba hozható döntéseket a részmunkaidős munkavállaló fogalmának elemzésénél vizsgáljuk.

Kulcsfontosságú⁵⁴³ annak meghatározása, hogy *ki minősül részmunkaidős munkavállalónak*. Részmunkaidős munkavállaló az irányelv definíciója szerint az a munkavállaló, akinek a heti vagy – egy meghatározott időtartam alatt, amely nem több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló

⁵³⁹ Példaértékű erre a speciális helyzetre vonatkozóan a német szabályozás, a Beschäftigungsförderungsgesetz 4. szakasza szerint a heti munkaidőt meg kell jelölni, ha ez nem történik meg, akkor úgy kell tekinteni, mintha a heti munkaidő 10 óra lenne. Másrészt pedig a munkáltatónak a munkavállalót a munkavégzés előtt négy nappal értesítenie kell. Ha előre nincs meghatározva a napi munkaórák száma, legalább három egybefüggő órának kell lennie.

⁵⁴⁰ A státusmegosztás tagállamokbeli gyakorlatáról és tapasztalatairól lásd részletesen Epstein 1986. Így például a Beschäftigungsförderungsgesetz 5. szakasza erre azt a szabályt tartalmazza, hogy ha az egyik munkavállaló nem tud munkát végezni (pl. betegség miatt), a másik nem kötelezhető erre, csak kivételes esetben. Továbbá például azt, hogy a munkaviszony megszüntetésének nem lehet alapja a másik munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése. Leighton 1986.

⁵⁴¹ 189/91. Kirschammer-Hack (Petra) v. Sidal [1993] ECR I–6185.

⁵⁴² Weiss 1997, 52.

⁵⁴³ Lásd a részmunkaidős munkavállaló fogalmának változását az irányelvjavaslatok alakulásáról

kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.⁵⁴⁴ A „hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” (comparable full-time worker) kifejezés az ugyanannál a munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozik, figyelembe véve a munkában eltöltött időt, a végzettséget, szakképzettséget. Ha nincs ilyen kategóriájú munkavállaló, akkor az összehasonlítást a hatályos kollektív szerződés alapján kell megtenni, illetve, ha nincs kollektív szerződés, az adott tagállam törvényeinek, gyakorlatának felhasználásával.⁵⁴⁵

A definíció csak negatív oldaláról közelíti meg a fogalmat: részmunkaidős az, akinek munkaideje rövidebb a teljes munkaidőnél. Így nem kerül precíz meghatározásra az, hogy kit kell és kit nem kell a részmunkaidőben foglalkoztatottak csoportjába tartozónak tekinteni. Ezzel az egységes fogalomhasználat lehetőségéről – arról, hogy közeledjenek valamelyest a különböző részmunkaidő-definíciók – *lemondott a közösség.*⁵⁴⁶ Ma is (és valószínűleg a jövőben is) gyakran felmerülő – a statisztikai adatgyűjtés nehézségeinél már említett – probléma, hogy az egyes nemzeti jogok különbözőképpen használják a részmunkaidős foglalkoztatás fogalmát.⁵⁴⁷ A tagállamok definíciói között több ország joga rögzít olyan feltételt, hogy csak az minősül részmunkaidős munkavállalónak (megkülönböztetve az alkalmi munkavállalótól), akinek munkaideje elér egy bizonyos minimális szintet (pl. a törvényes munkaidő harmadát).⁵⁴⁸ Az Európai Bíróság előtt is több ízben szerepeltek olyan ügyek, melyekben a munkavállalói minőségről kellett ítélni,⁵⁴⁹ mégpedig legtöbbször abban a tekintetben, hogy a munkavégzés alacsony óraszám, vagy a minimálbérnél kevesebb keresete következtében valaki

írtaknál.

⁵⁴⁴ 3. klauzula 1. pont.

⁵⁴⁵ 3. klauzula 2. pont.

⁵⁴⁶ Különösen, ha figyelembe vesszük az alkalmi munkavállalókra vonatkozó kivételről írtakat.

⁵⁴⁷ Minden atipikus foglalkoztatási forma esetében a pontos definíció egyértelmű előfeltétel. Pontos statisztikai adatok megléte szükséges ahhoz, hogy akár nemzeti, akár közösségi szinten a jogalkotó megfelelő foglalkoztatáspolitikát tudjon kialakítani, illetőleg, hogy le tudja mérni intézkedéseinek hatásosságát. Meulders–Plasman–Plasman 1994, 230.

⁵⁴⁸ Például a belga szabályozás három alapelven nyugszik: az „egyharmad elv”, mely szerint a részmunkaidős munkavállaló heti munkaideje nem lehet kevesebb az azonos kategóriájú teljes munkaidős munkavállaló munkaidejének egyharmadánál; a „három óra elv”, mely értelmében a napi munkaidőnek legalább a három órát el kell érnie; valamint a „negyedév-elv”, mely azt mondja ki, hogy amennyiben a részmunkaidős munkavállaló munkaideje rugalmas beosztású, akkor a heti munkaidőnek negyedéves periódusban kell megfelelnie. Klein 1997, 31.

⁵⁴⁹ A Levin-ügyet közli Lukács 2000, 60.

munkavállalónak minősíthető-e vagy sem. Így elsőként a Levin-ügyben,⁵⁵⁰ majd például a Kempf v. Staatssecretaris-⁵⁵¹ ügyben.

Az irányelv deklaráltan leglényegesebb rendelkezése *a diszkrimináció tilalmának alapelve*. Eszerint a munkafeltételek vonatkozásában a részmunkaidős munkavállaló nem kezelhető kedvezőtlenebb módon, mint a hasonló teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló pusztán azért, mert részmunkaidőben dolgozik, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektíve igazolt.⁵⁵² Az irányelv megszületése előtt is a férfiak és nők közti esélyegyenlőség biztosításának viszonylatában merült fel az unió munkajogi gondolkodásában a részmunkaidős foglalkoztatás kérdése. Nem túlzás azt állítani, hogy a közvetett diszkrimináció doktrínájának kialakításában meghatározó szerepe volt a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által indított kereseteknek, ezért a bíróság erre vonatkozó gyakorlatát részletesen a férfiak és nők közti esélyegyenlőségről szóló részben tárgyaljuk.

Az diszkrimináció tilalma – az irányelv alkalmazása körében – csak a munkavégzéssel kapcsolatos körülmények tekintetében értelmezendő, ahogy a megállapodás preambulumban is szerepel, a szociális ellátórendszerrel kapcsolatos kérdések kívül esnek az irányelv alkalmazási körén.⁵⁵³

A *szociális ellátórendszerrel* kapcsolatos kérdés a Ruzius Wilbrink-ügyben⁵⁵⁴ merült fel. Ebben az esetben egy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló élt keresettel azért, mert a holland jogszabályok szerint nem járt rokkantsági ellátás azoknak, akik jövedelme 15%-kal a minimálbér alatt volt. A bíróság döntése szerint a rendelkezés közvetett diszkriminációt valósított meg. Külön csoportot alkotnak azok az ügyek, amelyek azt a kérdést érintik, hogy vajon az ún. foglalkozási nyugdíjrendszer beletartozik-e a bér fogalmába.⁵⁵⁵

Nem lehet tehát elége hangsúlyozni a bíróság – sok helyen az irányelv tartalmát is meghaladó – jogfejlesztő szerepét. Tulajdonképpen szabályozás hiányában alakította ki a bíróság azt a gyakorlatot, aminek tartalmát tíz évvel

⁵⁵⁰ 53/81. Levin v. Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.. Lásd Barnard 1996, 112.

⁵⁵¹ 139/85. Kempf v. Staatssecretariat van Justitie [1986] ECR 1741. Lásd Barnard 1996, 112.

⁵⁵² 4. klauzula 1. pont.

⁵⁵³ Jefferey 1998, 195.

⁵⁵⁴ 102/88. Ruzius Wilbrink v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten [1989] ECR 4311.

⁵⁵⁵ Lásd a 262/88. Barber v. Guardian Royal Exchange [1990] ECR I-1889.; az 57/93. Vroege v. NCIV [1994] ECR 651.; a 43/93. Dietz v. Stichting Thuiszorg Rotterdam [1996] ECR 692. ügyeket.

később foglalta – korántsem elégséges tartalommal – a Bizottság irányelvbe. Így érthető az az általános vélekedés az irányelvről, hogy *az lényegileg vajmi keveset tesz hozzá a bíróság által az indirekt diszkriminációról kialakított tételéhez.*

A tagállamoknak tehát az a kötelezettségük, hogy olyan jogszabályi környezetet teremtsenek, mely biztosítja az egyenlő bánásmódot a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára. Eltérő bánásmód akkor lehetséges, ha az objektíve indokolt. További iránymutatást azonban arra vonatkozóan, hogy mi minősül objektív alapozású különbségtételnek, az irányelvben nem találunk, ebben is csak a bíróság korábbi ítéletei nyújthatnak némi segítséget.

Az egyenlő bánásmód természetesen nem feltétlenül jelent azonos jogosultságot minden juttatásra.⁵⁵⁶ Az irányelv is rögtön a diszkrimináció tilalma után rögzíti *az időarányos juttatás elvét*, mely szerint ahol indokolt, a pro rata temporis elve alkalmazandó.⁵⁵⁷ Nem lehet általános érvénnyel meghatározni azt, hogy mely juttatások járnak időarányosan és melyek függetlenek a teljesített munkaórák számától. A bíróság ítéleteiben találhatunk megállapításokat erre vonatkozóan is. Ilyen a Kowalska-ügyben⁵⁵⁸ hozott ítélet, mely szerint az a tény, hogy végkielégítés csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak járt, indirekt diszkriminációt valósít meg.

A munkában töltött időhöz kapcsolódó juttatásokhoz való jogosultság tekintetében a bíróság következetesen alkalmazta az egyenlő bánásmód követelményét.⁵⁵⁹

Vannak olyan juttatások, melyek esetében a pro rata temporis elvének alkalmazása indirekt diszkriminációt valósíthat meg. Így például az olyan jogosultságok esetében, amelyek munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódnak. A bíróság érvelése szerint, ha a részmunkaidőben foglalkoztatottak csak később részesülnek bizonyos jogosultságban (például hosszabb gyakorlati időt kell eltölteniük az előrelépéshez), akkor ezzel azt deklaráljuk, hogy a részmunkaidős

⁵⁵⁶ A tényleges helyzetet tekintve a részmunkaidőben foglalkoztatottak időarányos bére lényegesen alacsonyabb teljes munkaidőben foglalkoztatott társaikénál. Ez abból (is) adódik, hogy nem részesülnek műszakpótlékban, túlmunkáért juttatásban, emellett figyelembe kell venni a férfiak és nők közt meglévő munkabér különbséget is.

⁵⁵⁷ 4. klauzula 2. pont.

⁵⁵⁸ 33/89. Kowalska v. Freie- und Hansestadt Hamburg [1992] ECR I-2591.

⁵⁵⁹ Lásd a 100/95. Kording v. Senator für Finanz [1997] ECR I-5289., valamint a 1/95. Gerster v. Freistadt Bremen [1997] ECR I- 5253. ügyet.

munkavállalók lassabban tanulják meg a munkájuk által megkövetelt képességeket, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak.⁵⁶⁰

A bíróság elutasította a Helmig v. Stadt Lengerich⁵⁶¹ ügyben támasztott azon keresetet, mely szerint indirekt diszkriminációt valósít meg az, ha a túlmunkáért a részmunkaidőben foglalkoztatottakat csak akkor illeti meg díjazás, ha a munkavégzés a teljes munkaidőt meghaladja. A bíróság döntésével egyet nem értő vélemények azt mondják, hogy a Helmig-ügyben hozott döntésben a bíróság a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatottaknak az elvégzett munkáért járó munkabérét hasonlította össze, megállapítva azt, hogy nincs különbség a ledolgozott órák és az ezért kapott bér közt a két csoport tekintetében. Ez az összehasonlítási szempont szűklátókörű és formális, figyelmen kívül hagyja, hogy a részmunkaidőben dolgozónak túlmunkát kellett végeznie, míg a teljes munkaidőben foglalkoztatott egyébként előírt munkaidejét teljesítette csak. A részmunkaidőben foglalkoztatottak eltérő pozícióját a bíróság nem vette figyelembe.⁵⁶²

*A férfiak és a nők között kimutatott bérkülönbségek*⁵⁶³ egyik fő okaként szokták megjelölni azt, hogy nők számaránya a valamilyen szempontból hátrányos helyzetben levő foglalkoztatási csoportokban a nagyobb. Ilyen foglalkoztatási csoportnak tekinthetők a részmunkaidős szerződéssel foglalkoztatottak is. Ennek a hátránynak a kiküszöbölése, illetőleg csökkentése az irányelv egyik deklarált célja, melyet a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeinek javítása címmel szabályoz.⁵⁶⁴ Az irányelv e klauzulája több területtel foglalkozik: egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatás előtti akadályok megszüntetésével, másrészt pedig a részmunkaidős és a teljes munkaidős foglalkoztatás közti választás/átmenet kérdésével.⁵⁶⁵

Elsőként annak rögzítése történik meg, hogy a tagállamok a szociális partnerekkel egyeztetve a nemzeti jogukkal összhangban ismerjék fel és szüntessék meg azokat az akadályokat, amelyek korlátozzák a részmunkaidős

⁵⁶⁰ Gerster-ügy.

⁵⁶¹ Lásd a 399/92. Helmig v. Stadt Lengerich [1994], 409/92. [1994], 425/92. [1994], 34/93. [1994], 50/93. [1994], 78/93. [1994] ECR I-5727; Burrows–Mair 1996, 26–27.

⁵⁶² Harvey 1996, 404.

⁵⁶³ A nők és férfiak közti bérkülönbségekről lásd például Maier 1999.

⁵⁶⁴ A részmunkaidős foglalkoztatás feltételeiről, annak munkáltatók és munkavállalók oldalán jelentkező előnyeiről és hátrányairól lásd Dederichs–Köhler 1993, 32–53.

⁵⁶⁵ 5. klauzula.

foglalkoztatás terjedését. Ugyanez a kötelezettség hárul a szociális partnerekre a saját hatáskörükben.

A szabály látszólag csak deregulációra kötelez: ki kell iktatni a nemzeti jogokból azokat a rendelkezéseket, amelyek útját állják a részmunkaidős foglalkoztatásnak. Azonban az irányelv – céljával összhangban értelmezve – megköveteli azt is, hogy olyan jogalkotási lépéseket tegyenek, amelyek a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeit javítják az esetlegesen fennálló hátrányos helyzet megszüntetése érdekében. A másik fontos viszonyítási szempont e rendelkezés tekintetében a 6. cikkely tartalma, mely szerint az irányelv nemzeti jogba iktatása nem szolgálhat alapul arra, hogy a munkavállalókra irányadó általános védelmi szintet csökkentse.

A klauzula további rendelkezései *a részmunkaidő önkéntességéről* szólnak. A munkavállaló hozzá nem járulása ahhoz, hogy részmunkaidősként foglalkoztassák a korábbi teljes munkaidő helyett vagy hogy teljes munkaidőben foglalkoztassák részmunkaideje helyett, nem szolgálhat indokul a munkaviszony megszüntetéséhez. Nem alkalmazandó ez a szabály, ha a nemzeti jogszabály, kollektív szerződés vagy gyakorlat megengedi a felmondás indokolását olyan okból, amely a munkáltató működésére hivatkozik. Ezért valószínűleg alkalmazható ilyen tartalmú felmondás például akkor, amikor a részmunkaidőt egy ajánlat részeként alkalmazzák elbocsátások elkerülése végett, de az irányelv megfogalmazása bizonytalan így nagyban megnehezíti a szabály alkalmazhatóságát.⁵⁶⁶

Az irányelvnek a részmunkaidő önkéntes vállalásáról szóló deklarációja kissé anakronisztikusnak tűnik, ha a ténylegesen megjelenő munkaerő-piaci érdekeket figyelembe vesszük. A probléma általában az – amit szinte minden e tárgyban készült vizsgálat alátámaszt –, hogy általában a munkavállalók nem akarnak (vagy nem tudnak) részmunkaidőben dolgozni, részdíjazásért. A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében sokszor az „önkéntesség” a munkanélküliség és a részmunkaidő, illetve a munkaviszony-megszüntetés vagy a részmunkaidő vállalása közötti választásban nyilvánul meg.⁵⁶⁷

Az irányelv szabályainak értékelésére jellemző az az álláspont, mely szerint *igaz, hogy az irányelv kétséget kizáróan a deregulációt ösztönzi, és ez lehet, hogy*

⁵⁶⁶ Jefferey 1998, 198.

⁵⁶⁷ Klein 1997, 75.

*elősegíti a részmunkaidős foglalkoztatás kívánt terjedését, de az már sokkal kétségesebb, hogy az irányelv alapján tett intézkedések elégségesek-e annak biztosítására, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás vállalása önkéntességen alapuljon.*⁵⁶⁸ Tanulságosak ezzel kapcsolatosan azok a felmérések, amelyeket részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók körében végeztek. Az adatgyűjtés arra vonatkozott, hogy a megkérdezettek a részmunkaidős foglalkoztatást azért vállalták-e, mert nem volt lehetőségük teljes munkaidős munkaszerződés megkötésére („nem önkéntes” részmunkaidőben foglalkoztatottak), s *jelentős részüik adott igenlő választ.*⁵⁶⁹

A részmunkaidős foglalkoztatásnak tulajdonított előnyök és hátrányok a munkáltatói és munkavállalói oldalon többnyire inkább előítéletek, mint valós tapasztalatok. *Csak speciális esetekben találkozik mindkét fél érdekeivel a részmunkaidőben történő foglalkoztatás.*⁵⁷⁰ Így az irányelv „munkáltatói és munkavállalói érdekeknek egyaránt megfelelő” kitételei is inkább politikai deklarációk, mint valós célokra nyugvó szabályok. Például, ha arra gondolunk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás bizonyos esetekben – a munkavállaló más lehetősége hiányában – *sokkal intenzívebb is lehet, mint a teljes munkaidős foglalkoztatás (pl. nincs vagy rövidebb a munkaközi szünet, valaki kénytelen két részmunkaidős állást vállalni, a munkavállaló utazási ideje és költsége megnő, nem is beszélve arról, hogy túlmunkadíjazás sem illeti meg rendszerint).*⁵⁷¹ Néhol az ily módon részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat nevezik „frusztrált teljes munkaidősöknek” a nagyobb munkateher miatt. Ahogy az eddig leírtakból jól látható, az irányelv tartalma igen sok szempontból elmarad a korábbi javaslatoktól, a „*minimum minima*”.

Az irányelv hatékonyságát többen is megkérdőjelezték, s tartalmát ismerve nem meglepőek azok a jóslatok, melyek szerint az irányelv szabályai nem sok hatással lesznek a nemzeti jogokra.⁵⁷² Valóban, a legtöbb országban⁵⁷³ az Európai Unió Bíróságának gyakorlata nyomán – legalább a jogalkalmazás által

⁵⁶⁸ Jefferey 1998, 198.

⁵⁶⁹ Több országban azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik azt mondták, hogy csak azért dolgoznak részmunkaidőben, mert nincs lehetőségük teljes munkaidős állásra 40% fölött van, így például Franciaországban, Olaszországban, Görögországban, Finnországban. Eurostat 1998.

⁵⁷⁰ New Forms... 1994, 11–12.

⁵⁷¹ Hewitt 1993, 117.

⁵⁷² Jefferey 1998.

⁵⁷³ A részmunkaidőre vonatkozó szabályozás alakulását a tagállamokban lásd Meulders–Plasman–Plasman 1994, 20–23.; Dickens 1995.

biztosítottan – az egyenlő bánásmód elve alkalmazásra kerül. Azonban korántsem jelenti a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal kapcsolatos problémák, szociális feszültségek enyhülését, ha legalább a következő két szempontot figyelembe vesszük.

Egyrészt az elmúlt húsz évben felgyülemlett kiterjedt joggyakorlat ellenére is maradtak bizonytalan pontok a jogértelmezésben, mind a közösségi jogalkalmazás, mind a nemzeti bíróságok előtt.⁵⁷⁴ *A jogalkotás ezeknek a feloldásában vajmi keveset segített minimális tartalmával, szándékosan kerülve a legkisebb szabályozási nívumot is.*⁵⁷⁵

Másrészt több szerző is kiemeli,⁵⁷⁶ hogy az egyenlő bánásmód biztosításának kimondása a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozóan mindig csak részmegoldás lehet. Nemcsak egyenlő bánásmódot kimondó szabályokat kellene deklarálni, hanem sokkal inkább jogokat kellene biztosítani, intézkedéseket tenni. Önmagában az EU nemek közötti diszkrimináción alapuló gyakorlata nem nyújt elegendő védelmet a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára, itt speciális részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó intézkedések megtételére van szükség,⁵⁷⁷ *olyan jogszabályokra, melyek figyelembe veszik a speciális csoport speciális szükségleteit.*

Amíg a jogszabályok egyedüli kiindulási pontja a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló marad, addig a helyzet gyökeresen nem változhat, holott már számos országban korántsem olyan a részmunkaidőben foglalkoztatottak számaránya, amely indokolná figyelmen kívül hagyásukat a munkavállaló-védelem speciális szabályozási köréből.

A részmunkaidős foglalkoztatás problémájának kezelésében a szociális partnereknek nemcsak uniós szinten van nagy szerepük, hanem tagállami szinten is. Jó példa erre az a németországi kollektív szerződéses gyakorlat, amely során már 1987-ben a vegyipari ágazatban részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződés született, s ezt követően hasonló tartalmú kollektív szerződéseket kötöttek a nyomdaiparban és a kiskereskedelemben, majd további ágazatokban is. Ezeknek a kollektív szerződések a lényege az, hogy minimális napi, heti munkaidőt állapítanak meg (pl. napi négy, vagy heti húsz órát), ily

⁵⁷⁴ Részletesen lásd Dashwood–O’Leavy 1997, 163.

⁵⁷⁵ Az irányelv tartalma „meglehetősen szerény” Jacobs–Schmidt 2001, 381.

⁵⁷⁶ Így Fredman 1997, 240.

⁵⁷⁷ Bercusson 1996, 450–451.

módon biztosított a részmunkaidőben foglalkoztatottak szociális védelme az egyéb ellátások (munkanélküli-ellátás, nyugdíj) tekintetében, mivel ezek minimális munkaidőt követelnek meg hetente.⁵⁷⁸

4. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyok Magyarországon

4.1. A részmunkaidős foglalkoztatás helyzete Magyarországon

A részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetének tárgyalásakor a leglényegesebb körülmény, *hogy Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony.* Felmérések szerint napjainkban részmunkaidőben a munkavállalók 4 %-a dolgozik.⁵⁷⁹

A nagyságrendi különbségnek jogrendszerbeli-társadalmi okai és ennek megfelelő következményei vannak. Ha összevetjük a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányát az összes foglalkoztatotthoz képest az egyes európai országokban, akkor nem nehéz az egyes nemzeti jogok szerepét ebben felfedezni. *Azokban az országokban magasabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, ahol a jogszabályok nem minden tekintetben terjednek ki a részmunkaidőkben foglalkoztatottakra, megengedve ezáltal, hogy munkáltatók lényegesen könnyebben tudják foglalkoztatni az ilyen munkavállalókat.* Magyarországon a szabályozás ebben az értelemben szigorú, nem ösztönzi a részmunkaidős foglalkoztatást. Ugyanis azáltal, hogy a munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatják, a munkáltatónak a munkaerőköltsége vonatkozásában nincs számottevő előnye, a munkavállalót jogszabály és joggyakorlat által biztosítottan ugyanazok a juttatások illetik meg, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat.

4. 2. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó szabályok a magyar munkajogban

A magyar munkajogi szabályokat áttekintve megállapítható, hogy azok *differenciálatlanok* a részmunkaidőre történő foglalkoztatás tekintetében, azaz kevés speciális szabályt találunk a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzésre.⁵⁸⁰

⁵⁷⁸ Weiss 1997, 52.

⁵⁷⁹ Employment in Europe 2007.

⁵⁸⁰ A Munka Törvénykönyve összesen kilenc bekezdésében található meg a „részmunkaidő”

A szabályokkal kapcsolatos első megjegyzés az, hogy a Munka Törvénykönyve *nem definiálja* sem a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony, sem a részmunkaidős munkavállaló fogalmát, csak a teljes munkaidőtől való eltérés lehetőségét rögzíti.⁵⁸¹

Az Európai Unió 97/81/EK irányelv harmonizációját követően⁵⁸² a magyar munkajog is tartalmazza a *hátrányos megkülönböztetés tilalmát* a részmunkaidős munkavállalók vonatkozásában: részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.⁵⁸³ Az elvre alapozott munkavállalói igényérvényesítés többdimenziós jogalkalmazási problémát vethet(ne) fel, az első dimenziója a problémának, hogy nincs magyar jogalkalmazási gyakorlata.⁵⁸⁴

A második kérdés az, hogy hogyan értelmezendő a Munka Törvénykönyvében foglalt pro rata temporis elv különböző munkabér típusok⁵⁸⁵ esetében. A szabály alkalmazása szempontjából kétféle munkabér típust kell megkülönböztetnünk: a „munkaidő mértékével összefüggő” és a „munkaidő mértékével össze nem függő” „juttatásokat”.⁵⁸⁶ Legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Arányaiban tehát a teljesített munkaórák után legalább annyi (vagy több?)⁵⁸⁷ munkabért kell a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak kapnia, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak.⁵⁸⁸ Viszont ha a „juttatás a

kifizetés.

⁵⁸¹ A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre [Mt. 78/A. § (1) bek.].

⁵⁸² A szabály átvételére a 2003. évi XX. törvénnyel került sor.

⁵⁸³ Mt. 78/A. § (2) bek.

⁵⁸⁴ A szabály 2003 óta szerepel a Munka Törvénykönyvében (arról most nem beszélve, hogy a Legfelsőbb Bíróság a diszkrimináció tilalmát már ezt jóval megelőzően rögzítette a részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában a [MK 19 Af.], ismereteink szerint napjainkig nem került sor a szabály bíróság általi értelmezésére, holott szép számmal találkozhatunk olyan kollektív szerződéses rendelkezésekkel, egyedi munkáltatói intézkedésekkel, amelyek bizonyos természetbeni juttatásokat részmunkaidőben foglalkoztatottak részére arányosítva juttatnak. (A precedens hiánya jól mutatja a Magyarországon részmunkaidőben foglalkoztatottak alacsony számát.)

⁵⁸⁵ A Munka Törvénykönyve e helyen használt terminológiája a „juttatás”, lásd még alább.

⁵⁸⁶ A törvény másfajta megkülönböztetést nem vitathatóan kizár, mivel azonos elveket kell alkalmazni, ha a „juttatás” pénzbeli vagy természetbeni, közvetlenül vagy közvetetten nyújtott.

⁵⁸⁷ A „legalább” kifejezésből következően lehet feltenni a kérdést, ami viszont a hasonló munkakört betöltő teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetését jelentené.

⁵⁸⁸ A Munka Törvénykönyve nem tartalmazza az Európai Unió irányelvében megfogalmazott

munkaidő mértékével nem függ össze”, akkor az arányosítás szabálya nem jöhet szóba, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót ugyanazok a „juttatások” kell, hogy megillessék, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót.

A következő kérdés, hogy mely „juttatás” függ össze a munkaidő mértékével és melyik nem. Véleményem szerint a munkaidő mértékével kizárólag az időbér függ össze (tehát csak ez arányosítható a fenti logikát követve). Más juttatások (legyenek azok pénzbeliek, például prémium, pótlékok, stb; vagy természetbeniek, például étkezési hozzájárulás, különböző cafeteria juttatások, stb.) nem „függenek össze a munkaidő mértékével” (azaz nem arányosíthatóak). Kivételképpen említhető a munkaruha-juttatás (ezt a Munka Törvénykönyve a „Szociális juttatások” címszó alatt szabályozza,⁵⁸⁹ amelyet a munkáltató akkor köteles nyújtani, ha a munkavégzés a ruházat nagyfokú szennyeződésével vagy elhasználódásával jár,⁵⁹⁰ az „elhasználódás illetve a szennyeződés” összefügg a munkaidő mértékével, eképpen ez a juttatás arányosítható.

Szintén az uniós irányelv harmonizációja során került a törvénybe a tájékoztatási szabály, mely szerint 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 - dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltató a döntéséről tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni.⁵⁹¹

Fenntartva azt, hogy a magyar munkajog nem szabályozza részletesen (speciális szabályokkal) a részmunkaidős foglalkoztatást, a Munka Törvénykönyvében – ha csak utalásszerűen is – megtalálhatjuk a részmunkaidős foglalkoztatás több alfaját: az ún. „minimum-órás munkaszerződést”, a „blokk részmunkaidőt”, és a „heti 30 óránál rövidebb részmunkaidős” munkavállaló kategóriáját.⁵⁹²

összehasonlítási kritériumokat (lásd ott), az Ebt. közvetett diszkriminációt megfogalmazó 8. §-a a „más, hasonló helyzetben levő” kitélt tartalmazza.

⁵⁸⁹ A Munka Törvénykönyve juttatásokról, az irányelv általánosságban foglalkoztatási feltételekről szól, az „employment conditions” fogalmat használja.

⁵⁹⁰ Mt. 165. § (2) bek.

⁵⁹¹ Mt. 84/A. (1) bek, a szabály a lex imperfecta tipikus példája.

⁵⁹² Természetesen ezek az elnevezések a német jogirodalomból erednek, a magyar munkajog nem

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabálya teremti meg az ún. „minimum-órás” részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő főszabály szerint négy óránál rövidebb nem lehet, viszont a felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.⁵⁹³ Eszerint a munkavállaló munkanapjaira akár egy-egy óra munkavégzés is előírható, és a felek bármilyen rövid munkaidőben megállapodhatnak.

A vasárnapi munkavégzés szabályainál találkozhatunk a „*rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott*” részmunkaidős munkavállaló fogalmával: a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható részmunkaidős munkavállaló heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie.⁵⁹⁴ Ez a fajta foglalkoztatás a „blokk részmunkaidő” egy speciális formája, amikor a hét meghatározott napjaira⁵⁹⁵ korlátozódik a munkavégzés.

A „legfeljebb heti 30 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra” vonatkozó speciális szabály az, hogy ha vasárnap végez munkát, számára az ezt közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem rendelhető el.⁵⁹⁶

Többen hangsúlyozzák, hogy az unió tagállamai, illetve a tárgyalat megállapodás és a hazai jogi szabályozás eltérő alapon közelíti meg a részmunkaidős foglalkoztatást. Míg az előbbi elsősorban a munkáltatók igényének megfelelő rugalmas munkavégzést célozza, addig az utóbbi a munkahelymegőrzés és munkahelyteremtés alapján próbál támogatási eszközöket biztosítani. Ugyanakkor törekvések vannak abban a tekintetben is, hogy meghatározott munkavállalói rétegek (nyugdíj előtt álló korosztály, családi körülményeik miatt kevésbé mobil munkavállalók) részmunkaidős foglalkoztatásának esélyei

nevezi nevén a jelenségeket, csak megtermeti a lehetőségét ezeknek a fajta részmunkaidőknek az alkalmazására. A lehetőség a Munka Törvénykönyvét módosító 2001. évi XVI. törvénnyel került a magyar jogba. Elismerve azt, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás magyarországi elterjedtsége okán nem a jogalkalmazás és a jogirodalom fókuszában álló kérdése, ettől függetlenül is hiányolható, hogy a magyar jogirodalom nem foglalkozott ezeknek a szabályoknak az elemzésével (és különösen a munkavállalókra gyakorolt hatásával).

⁵⁹³ Mt. 120. § (1) bek.

⁵⁹⁴ Mt. 124. § (10) bek.

⁵⁹⁵ A magyar szabály a szombatra és vasárnapra történő munkavégzéshez fűz speciális jogkövetkezményt, de tiltó rendelkezés hiányában elképzelhető ez a hét más napjaira koncentrálva is.

⁵⁹⁶ Mt. 124/A. § (4) bek.

kedvezőbbek legyenek. Ezzel összefüggésben, a későbbiekben felmerülhet a munkajogi és társadalombiztosítási szabályok módosítása, valamint a támogatási rendszer átalakítása.⁵⁹⁷

Magyarországon a foglalkoztatás terhei útját állják annak, hogy jelentősen bővüljön a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma. Már tulajdonképpen az 1980-as évektől kezdődően készültek felmérések, javaslatok a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztésére.⁵⁹⁸ Az erről a pontról való elmozdulás csak az adó- és társadalombiztosítási járulék jelentős mértékű csökkentésével érhető el. Olyan szintűnek kell lennie ennek a támogatásnak, hogy a munkáltató számára ösztönző legyen a részmunkaidős munkavállalók alkalmazása. Az érem másik oldala az, hogy a jelenlegi minimálbér szintjén és az ehhez társuló adó- és társadalombiztosítási terhek mellett, részmunkaidőben gyakorlatilag nem lehet dolgozni. *Fontos követelmény tehát, hogy a munkavállaló idő- és költségráfordításának munkabérével arányosnak kell lennie, hogy vállalhassa a részmunkaidős foglalkoztatást. A jelenlegi minimálbér részmunkaidőre való alkalmazása ezt gyakorlatilag lehetetlenné teszi.*

Hangsúlyozni kell, hogy EU idevonatkozó szabályanyaga arra irányul, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott nők számára teljes munkaidős társaikkal egyenlő bánásmódot biztosítson. Ma Magyarországon ebben a tekintetben a jogszabályi környezet kedvező, mert nem tartalmaz hátrányos szabályokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakra nézve.

Az irányelv céljának ismeretében azonban felmerülhet a jogalkotó azon feladata, hogy megfelelő intézkedéseket tegyen a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeinek javítása érdekében. *A munkáltatókat azonban kifejezetten ellenérdekelte teszik az adózási, járulékfizetési szabályok,⁵⁹⁹ különösen a tételes egészségügyi hozzájárulás fizetésének kötelezettsége.⁶⁰⁰*

Jelenleg hazánkban kevés az információ a részmunkaidős foglalkoztatásról a munkáltatók körében. Már a jogintézményre vonatkozó néhány kérdés jogszabályba kerülése és néhány alapvető szabály megalkotása jó kiindulási pont lehet ennek a megváltoztatására. Párhuzamosan propagandára, a részmunkaidős

⁵⁹⁷ Kiss 2000, 242.

⁵⁹⁸ Lásd az 1980-as évekből Bartókné 1989.; majd Frey–Gere 1994a.; Frey–Gere 1994b.

⁵⁹⁹ Korábban is és ma is születnek kezdeményezések a részmunkaidős foglalkoztatás terjesztésére, lásd Frey 2000.

⁶⁰⁰ Futó 1999; ezen alapvetően nem változtatott a hozzájárulás-fizetési kötelezettség

foglalkoztatásról való gondolkodás változására is szükség lehet. Ahogy a hazánkban a részmunkaidővel kapcsolatos felmérést végzők egyik következtetése is alátámasztja: a jogi környezet nem állja útját a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének. A munkáltatók sok esetben megalapozatlanul vagy tévesen hivatkoztak a részdős foglalkoztatást akadályozó rendelkezésekre. Joggal feltételezhető, hogy a munkavállalók körében még nagyobb az ismerethiány.⁶⁰¹

Magyarországon olyan mértékben vannak jelen egyéni igények a részmunkaidős munkavállalásra, hogy azok lehetővé tennék az e foglalkoztatási formában dolgozók arányának növekedését. Munkáltatói oldalon ezek kielégítésére elvileg ugyancsak adott a lehetőség, hiszen a munkáltatók fele nyitottnak mutatkozik a részmunkaidős foglalkoztatásra.⁶⁰²

arányosításának szabálya sem.

⁶⁰¹ Frey–Gere 1994a, 7.

⁶⁰² Frey–Gere 1994b, 799.

II. fejezet: A határozott idejű munkajogviszony

1. A határozott idejű munkajogviszonyokról általában

A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan a jogalkotó által tipikusként szabályozott szerződési tartalom a határozatlan időre szóló megállapodás. Ez abból a – a munkajogi gondolkodásban evidenciának számító – megfontolásból táplálkozik, hogy a munkajogviszony létesítése a munkavállaló egzisztenciális biztonságát szolgálja⁶⁰³ így csak kivételes lehet⁶⁰⁴ az az eset, amikor a felek a munkaszerződést határozott időtartamra köthetik meg. Az egzisztenciális biztonság, a munkavállaló „nyilvánvaló érdeke” a határozatlan idejű munkajogviszonyhoz elsősorban nem a munkajogviszony teljesítése alatt jelentkezik, hanem sokkal inkább annak megszűnésekor mutatkozik meg.

1.1. A határozott időre létrejött munkajogviszony fogalmáról

Határozott idejű munkajogviszony⁶⁰⁵ alatt olyan jogviszonyt értünk, amelynek létrehozásakor a függő munkát végző személy a munkáltatójával a szerződés megkötésekor megállapodik a szerződés megszűnésének időpontjában, ezáltal a törvényi és a kollektív szerződéses felmondási szabályok kizárásra kerülnek. A szerződés megszűnésének időpontja objektív alapú, mint például meghatározott időpont elérése, meghatározott munka elvégzése vagy meghatározott esemény elérése.⁶⁰⁶

A német legáldefiníció a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló és a határozott időre kötött munkaszerződés fogalmát egyaránt tartalmazza. Eszerint a

⁶⁰³ Kiss 2006, 115; a munkavállalónak „nyilvánvaló érdeke” fűződik a munkajogviszony stabilitásához, Kollonay 1999, 102.

⁶⁰⁴ A határozott idejű szerződések tényleges számarányáról lásd alább.

⁶⁰⁵ A határozott idejű munkajogviszony fogalmának (befristeten Arbeitsverhältnis) több szinonímáját használja a német irodalom: Beschäftigung mit befristetem Arbeitsvertrag, befristete Beschäftigung, lásd Zimmermann 1997, 7; az angol terminológia a fixed-term contract, fixed-term work (a temporary work kifejezéssel kapcsolatos fogalomhasználati kérdést lásd a munkaerő-kölcsönzésnél).

határozott időre foglalkoztatott munkavállaló meghatározott idővel megszűnő munkaszerződéssel rendelkezik. Határozott idejű munkaszerződés az, ha a szerződés ideje naptárilag meghatározott (naptárilag meghatározott határozott idejű munkaszerződés)⁶⁰⁷ vagy a szolgáltatás természetéből, céljából következik (cél szerinti határozott idejű munkaszerződés).⁶⁰⁸

Az angol határozott időre foglalkoztatottak védelméről szóló jogszabály szintén tartalmazza a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló⁶⁰⁹ és a határozott idejű munkaszerződés⁶¹⁰ fogalmát. A jogszabályi definíció szerint⁶¹¹ határozott időre foglalkoztatott az a munkavállaló, aki határozott időre kötött munkaszerződés alapján kerül foglalkoztatásra. A határozott idejű munkaszerződés az a munkaszerződés, amely meghatározza a szerződés megszűnését, a következőképpen: meghatározott idő lejártával; meghatározott feladat elvégzésével; valamely esemény bekövetkeztével vagy be nem következéssel, amely nem lehet a munkavállaló bárminemű nyugdíjjogosulttá⁶¹² válása.

Áttekintve a jogtudomány és a jogalkotó által kialakított fogalmakat, szignifikáns eltérések nem mutathatóak ki a definíciók tartalmát illetően. Annak pedig, hogy nagyfokú hasonlóságot mutat a kontinentális német és az angolszász tételesjog, nem vitathatóan az EU irányelv alapul vétele az oka. Az Európai Unió tárgyban született irányelvének definíciója szerint „határozott időre alkalmazott munkavállaló” azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.⁶¹³

⁶⁰⁶ Zimmermann 1997, 7.

⁶⁰⁷ „kalendarmäßig befristeter Arbeitsvertrag”

⁶⁰⁸ „zweckbefristeter Arbeitsvertrag”; lásd Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), [vom 21. December 2000, BGBl. I. S. 1966.] 3. § (1) bek.

⁶⁰⁹ „Fixed-term employee”

⁶¹⁰ „Fixed-term contract”

⁶¹¹ Lásd a Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 1. § (2) bekezdését, SI 2002/2034.

⁶¹² „normal and bona fide retiring age in the establishment”

⁶¹³ A 99/70/EK irányelv mellékletének 3. klauzulája.

A fentieket áttekintve annyi rögzíthető, hogy a tételesjogi definíciók példálózva írják körül az időhatározás eseteit, amely felsorolás lehetséges, de szükséges eleme a definíciónak:

Eszerint *határozott időre létesített munkajogviszony az a munkajogviszony, amelyben a felek a munkajogviszony megszűnésének időpontját meghatározott időponthoz kötötték.*

A határozott idejű munkaszerződés definiálása során tulajdonképpen az egyetlen lényeges dogmatikai körülmény az időhatározás és a bontó feltétel fogalmának világos elkülönítése. Míg a határozott idejű munkaszerződés esetében az időhatározásnak kell történnie, addig a bontó feltétel a megállapodás érvénytelenségét vonja maga után a jogalkalmazásban.⁶¹⁴ Bontó feltétellel kötött az a szerződés, amely megszűnése előre nem látható bizonytalan körülménytől függ („dies incertus an”). A megszűnés időpontjának lehet előre ismert („certus quando”) vagy előre nem ismert (incertus quando”).⁶¹⁵ A munkajogviszony szempontjából az az eldöntendő, hogy a munkajogviszony valamelyik fél akaratnyilvánítása nélkül megszűnik-e, ha az (ismeretlen időpontban) az esemény bekövetkezik.⁶¹⁶ Nem véletlen, hogy a bontó feltétellel kötött szerződés gyakran elemzett kérdés az irodalomban.⁶¹⁷ A feltételt az különbözteti meg az időhatározástól, hogy amíg a feltétel bizonytalan esemény, addig az időhatározásnál a felek a jogügylet hatásának kezdetét vagy végét – bár jövőbeli, de – bizonyosan bekövetkező eseménnyel kapcsolják össze. Ügyelni kell tehát arra, hogy magában véve egy időpont megjelölése még nem szükségképpen időhatározás, ilyenkor is lehet szó feltételről.⁶¹⁸

⁶¹⁴ Nyilvánvaló, hogy a jogviszony végének bizonytalan volta is munkavállalói érdeket sérthet, azonban a bontó feltétel a gyakorlatban általában azért minősül jogellenesnek, mert az a munkáltató akaratától teszi függővé a jogviszony megszűnését, ezzel elkerülve a felmondás szabályait. A magyar bírói gyakorlatban lásd például BH 1996 623; BH 2000 369.

⁶¹⁵ Tomandl 27; Singer 1997, 23.

⁶¹⁶ Singer 1997, 23.

⁶¹⁷ A túlnyomó többség ellene foglal állást, lásd például Mayer-Maly 1987, 187; Floretta-Spielbüchler 252.

⁶¹⁸ Földi-Hamza 1996, 399.

1.2. A határozott idejű munkajogviszony fajtái

A munkajogviszony hosszának, „a munkajogviszonyban való függetlennek” az angol jogban kialakított tipizálási teóriája⁶¹⁹ szoros kapcsolatban áll a határozott idejű munkajogviszonyokkal, alkalmas a határozott időre kötött munkaszerződések típusainak rendszerezésére is. A koncepció szerint négyféle független-típust lehet megkülönböztetni: az elsőbe a hosszú távú „*karrier független*” tartozik, tíz évnél hosszabb munkajogviszonyokat jelölve; a második csoport a „*közép távú*” vagy „*rész-karrier*” független egy és tíz év közötti munkajogviszonyokat ide értve; a harmadik csoport a „*rövid távú független*”,⁶²⁰ ezek az egy évnél rövidebb munkajogviszonyok, az időtartamuk hetekben vagy hónapokban van meghatározva; a negyedik csoport a „*nagyon rövid*” vagy „*alkalomszerű*” független, amely egy hétnél rövidebb munkajogviszonyt jelöl.⁶²¹ A határozott és határozatlan idejű munkajogviszonyt elhelyezve a négy csoportba jól látható, hogy az első csoportban tipikusan a határozatlan időre létrejött munkajogviszonyok, míg a másik háromba tipikusan a határozott időre létrejött jogviszonyok tartozhatnak.⁶²²

2. A határozott ideig tartó foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban

Az Európai Unió tagállamaiban a foglalkoztatottak 14.4 %-a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik.⁶²³ Minden tagállamban magasabb a határozott időre foglalkoztatott nők aránya, mint a férfiaké,⁶²⁴ *azonban a különbség korántsem annyira szembetűnő, mint a részmunkaidőben*

⁶¹⁹ „Engagement for employment”.

⁶²⁰ A „temporary engagement” kifejezést használva.

⁶²¹ Lásd Freedland 2006, 312–313.

⁶²² Természetesen – különösen az angol jogban – ettől eltérő többféle (atipikus) variáns is elképzelhető, egyben a tipizálás félreértésekre is okot adhat (annak a tendenciának a felismerése is tanulságos, mely a csoportokon belüli eltolódásokat mutatja a határozott időre kötött szerződések számának emelkedése során) lásd részletesen Freedland 315. Minden esetre a három csoport a három különböző minőségű határozott idejű jogviszony leírására alkalmas.

⁶²³ Az Employment in Europe adatai szerint a határozott időre foglalkoztatottak aránya Spanyolországban messze a legmagasabb (34 %), az Egyesült Királyságban (5.8 %), Németországban (14.5 %), Franciaországban (13.5 %), a legalacsonyabb értékeket Romániában (1.8 %) és Észtországban (2.7 %) találjuk; Employment in Europe 2007.

⁶²⁴ Ahogy a keretmegállapodás preambuluma is rögzíti: az Európai Unióban a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak több mint a fele nő, ezért ez a megállapodás hozzájárulhat a nők és a férfiak közötti egyenlő esélyek biztosításához.

*foglalkoztatottak esetében.*⁶²⁵ A határozott időre alkalmazottak csoportját vizsgálva a másik fontos statisztikai adat, hogy a 20–29 éves korosztályban jóval átlag feletti a határozott idős szerződéssel rendelkezők aránya (a minden korcsoportot figyelembe vevő 12%-hoz képest uniós átlagban 43%).⁶²⁶ Ez arra enged következtetni, hogy *a munkaerőpiacra bekerülő fiataloknak napjainkban rendkívül nehéz határozatlan időre szóló szerződést kötniük.*⁶²⁷

A részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű foglalkoztatás közötti kapcsolatot vizsgálva arra a következtetésre juthatunk, hogy az Európai Unióban a két atipikus foglalkoztatási forma között szoros összefüggés tapasztalható, *a részmunkaidőre szóló szerződések sokkal nagyobb arányban kötnek határozott időre, mint a teljes munkaidőre szóló szerződések.*⁶²⁸ Egyébként megfigyelhető ez a tendencia más atipikus munkavégzési formák vonatkozásában is. Magas azoknak az eseteknek az előfordulási aránya, amikor egyszerre többféle atipikus jellemvonás (a „hagyományos” munkajogviszonyhoz képest) egyesül egy foglalkoztatási formában, így a fenti példán túl a munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatottak igen nagy hányada részmunkaidős munkavállaló, a távmunka keretében munkát végzők döntő többsége önfoglalkoztató stb.

Figyelemreméltó következtetésekre juthatunk – különösen a rugalmasság-biztonság fogalompár vizsgálatának vonatkozásában –, ha áttekintjük az európai nemzeti munkajogok határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos jogalkotási lépéseit.⁶²⁹ Nevezhetjük ezt a folyamatot a *rugalmasság és a biztonság*

⁶²⁵ Az unió átlagában a nők 14.9 %-ának, míg a férfiak 13.9 %-ának határozott idejű a munkaszerződése. Employment in Europe 2007.

⁶²⁶ E magas arányban szerepe van a tanulóévek idejére kötött határozott idejű (képzéssel kombinált) munkaszerződéseknek.

⁶²⁷ Eurostat 1998.

⁶²⁸ Rudolph 1996.

⁶²⁹ Természetesen a következtetések levonása az általánosnak tekinthető jogalkotási tendenciákra vonatkozik, igen nagy különbségek is megfigyelhetők a szabályozás alap kiinduló pontjában is: néhány nemzeti jog tradicionálisan nem tartalmaz speciális szabályozást sem a határozott idejű munkaszerződésekre, sem a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók védelmére vonatkozóan. Ezzel teljesen ellentétesen más jogrendszerek speciális jogszabályi rendelkezéseket tartalmaznak a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozóan. Vigenau 1999a, 187. A megállapítás jelentősége az Unió irányelvének harmonizációja során tompult, a különbségek természetesen csökkentek, vagy legalábbis a közösségi szabályozás nyoma megtalálható akkor is, ha eltérő maradt a nemzeti jog hozzáállása a munkaszerződés határozott idejűségéhez lásd különösen a common law tekintetében Freedland 2006, 317. Eltérések tapasztalhatóak az egymáshoz közelinek mondott nemzeti jogok esetében is, lásd például az északi országok szabályainak alapállását és a jogharmonizáció utáni szabályainak elemzését Numhauser-Henning

elvek „körforgásának”, amelyet három világosan elkülöníthető korszak érzékeltet: a II. világháború végétől a 70-es évekig, a 70-es évektől a 90-es évek végéig, végül az ezredfordulótól napjainkig tartó időszak.

A tagállamok nemzeti jogában – természetesen nagymértékben eltérő tartalommal – a *II. világháborút követően* kialakultak az ún. felmondásvédelmi rendszert képező szabályok. Ezek a védelmi intézkedések főként a határozatlan idejű munkajogviszonyhoz fűződtek, így a határozott idejű szerződések kötésének tiltása vagy szigorú keretek közé szorítása a munkavállalók védelmének egyik megnyilvánulásaként jelentkezett.

Az *1970-es évek közepéig* a munkavégzésre vonatkozó szabályozás kiinduló pontja a legtöbb tagállamban a teljes munkaidőben foglalkoztatott, határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállaló volt, ily módon a határozott idejű foglalkoztatás a legtöbb tagállamban tilalom alá esett vagy igen szigorú szabályozásban részesült.⁶³⁰ Ami a hagyományos munkajogviszony felválthatóságát, illetve helyettesítését illeti, az EU-tagállamok döntő többségében olyan rendelkezéseket találunk, amelyek védik a határozatlan idejű munkajogviszonyban álló, ún. „permanent worker” jogállását. E megoldás alapja annak a felfogásnak a továbbélése, hogy a munkajogviszony rendeltetésének alapvetően a határozatlan időre létesített munkajogviszony felel meg.⁶³¹

A határozott idejű munkaszerződés kérdéséhez való (munkavállaló-védelmi) viszonyulás klasszikus példája a német jogalkotás, jogalkalmazás gyakorlata. A BGB 1900-ból származó, és ma is hatályban lévő 620. szakasza értelmében a határozott és a határozatlan idejű munkaszerződés között a megkötés tekintetében nincs különbség. Azonban a bírósági gyakorlat abba az irányba ment el, hogy főszabályként csak a határozatlan idejű szerződés köthető meg érvényesen, kivételes esetekben lehet csak érvényes a határozott időben való megállapodás (például bizonyos foglalkozásokban, sportolók, színészek foglalkoztatása körében vagy meghatározott konkrét feladat ellátása esetén).⁶³²

2002, 429–458.

⁶³⁰ Treu 1997, 501.

⁶³¹ Lásd erről részletesen Camerlynck–Lyon–Caen–Pélissier 1986, 19.

⁶³² Lásd Weiss 1997.

A határozott idejű munkajogviszonyok feltételeinek liberalizálódása a 70-es évektől kezdődően uniós szinten általánosnak mondható. Bár a legtöbb országban továbbra is csak jogszabályban meghatározott feltételek kimerítése esetén lehetett határozott időre szóló munkajogviszonyt létesíteni, az általában a munka jellegéhez vagy a munkáltató működéséhez kapcsolódó feltételek az utóbbi évtizedben egyre tágabbakká és kevésbé korlátozó jellegűekké váltak.⁶³³ Németországban az 1980-as években a munkanélküliség csökkentése jegyében a kormányzat arra az álláspontra helyezkedett a bírói gyakorlattal szemben, hogy engedi a határozott idejű szerződések megkötését bizonyos körben. Így a Beschäftigungsförderugsgesetz 1985-ben lehetővé tette azt, hogy határozott idejű szerződést kössenek – bármilyen indokkal – a felek, amely szerződés időtartama nem haladhatja meg a 18 hónapot és nem hosszabbítható meg.⁶³⁴ Ez a folyamat rávilágít a bevezetőben írt *flexibilitás és munkavállaló-védelem közötti egyensúlykeresés* problematikájára, mely napjainkban nemcsak Németországban, hanem minden tagállamban és az unió jogalkotásában is meghatározó alapelv.⁶³⁵

Lényeges fordulópontot hozott az Európai Unió 1999-ben elfogadott irányelve, amely a jogharmonizációs kötelezettség folytán újabb jogalkotási hullámot eredményezett a nemzeti jogokban. Mivel az irányelv leglényegesebb rendelkezése a hátrányos megkülönböztetés tilalma valamint a határozott időre kötött munkaszerződésekkel való visszaélések megakadályozása, természetesen ezek a normák javarészt ezeknek a követelményeknek megfelelően születtek. A jelenlegi nemzeti jogalkotási trendként a határozott időre foglalkoztatottakra vonatkozó védelem növelése jelenik meg, különösen az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával, ugyanakkor a határozott időre való alkalmazás lehetőségeinek bővítése mellett.⁶³⁶ Ez utóbbi vélemény már a rugalmasság-biztonság elvek korrelatív érvényesülésének jegyében születve jelzi,

⁶³³ Nacsá 1997, 55; a munkaerő rugalmas felhasználásának egyre növekvő igénye határozott időre foglalkoztatottak számának növekedéséteredményezte, leronva a tipikusnak tekintett határozatlan idejű szerződéseket Vigenau 1999a, 186.

⁶³⁴ A jogalkotás és a jogalkalmazás alakulásának történetét részletesen lásd Weiss 1997, 48–50. Vita tárgya, hogy a munkanélküliség csökkentésében segít-e ez az intézkedés. Nincsenek továbbá adatok arra a legfontosabb kérdésre vonatkozóan sem, hogy kötnek-e a felek munkaszerződést a határozott idő lejártát követően. Weiss 1997, 50.

⁶³⁵ A tagállamok viszonyulását a határozott idejű munkaszerződések kérdéséhez lásd Kravaritou-Manitakis 1998, 39–46; tagállami példákra vonatkozóan (különösen a dereguláció kérdéskörét elemezve) lásd Adam–Canziani 1998.

⁶³⁶ Vigenau 1999a. 189.

hogy a két korábbi szakaszhoz képest nem az elvek egymással való felváltásáról, hanem egymásmellett történő érvényesüléséről kell a jogalkotásnak szólnia.

A kormányzati magatartás változása mellett a szociális partnerek viszonylagosan stabil álláspontja figyelhető meg a témában. Az európai szakszervezetek gondosan ügyelnek arra, hogy határozott idejű szerződésekkel a cégek ne rövidíthessék meg a munkavállalóikat.⁶³⁷ *A határozott idejű szerződések terjedésének jogalkotó általi engedése a szakszervezetek szemében többnyire visszalépésként jelenik meg a kivívott jogosultságokhoz képest.*

Munkáltatói oldalon a foglalkoztatás rugalmasságának növelése, a minél nagyobb szabadságot biztosító szabályok elérése az elsődleges szempont a határozott idejű szerződések kérdésében (közgazdászok szerint az európai munkaerőpiac rugalmatlanságának egyik meghatározó oka a határozatlan idejű munkaszerződések dominanciája).

3. Az Európai Unió határozott idejű munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai

3.1. Az irányelv megszületésének körülményei

A részmunkaidőről szóló keret-megállapodás aláírását követően – még 1997 decemberében, a megállapodás irányelvbe foglalásának hónapjában – az UNICE kinyilvánította hajlandóságát a határozott idejű foglalkoztatás kérdésében való tárgyalások megkezdésére. Az első tárgyalási fordulóra 1998 márciusában került sor. Tíz hónap múlva, 1999. január 14-én az UNICE a CEEP és az ETUC képviselői elfogadták a határozott idejű munkaszerződésekről szóló megállapodás tervezetét.⁶³⁸

⁶³⁷ Munkaerő-piaci... 2000, 42.

⁶³⁸ Az irányelv megszületésének körülményeiről lásd részletesen Ahlberg 1999, 13; az ETUC álláspontjáról lásd Clauwaert 1999, 39; az UNICE álláspontjáról lásd Liederke 1999, 45.

3.2. *A Tanács 1999. június 28-i 99/70/EK irányelve a határozott idejű foglalkoztatásról*⁶³⁹

Formáját és szabályozási technikáját tekintve a Tanács 1999. június 28-i 99/70/EK irányelve⁶⁴⁰ az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodás formájában teljesen azonos a részmunkaidőről szóló irányelvvel, mivel *az irányelv lényegi tartalmát ugyanúgy a szociális partnerek alakították ki, s megállapodásuk az irányelv mellékletébe került.*

A határozott idejű munkaszerződések terjedését látva, a folyamat a munkaerőpiac fragmentációja, illetve *az egyéni és kollektív jogok eróziójaként értékelhető, ezért az unió jogalkotásának világosan kinyilvánított célja, hogy elősegítse a határozott időre alkalmazottak védelmének javítását.*⁶⁴¹

Az irányelv alapja az Amszterdami Szerződés 139. cikkelye(2) bekezdése. Maga az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül mindössze négy cikkelyből áll, s mellékletében szerepel a szociális partnerek által megkötött keretmegállapodás. Az irányelv első klauzulájában kerül megfogalmazásra az uniós cél, amely nem más, mint a szociális partnerek által a határozott ideig tartó munkaszerződésekről szóló keretmegállapodás közösségi jogba iktatása.

A második cikkely a tagállamok azon köteleességét írja elő, hogy hatályba léptessék azokat *a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket*, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-éig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig *a munkáltatói és a munkavállalói oldal megállapodás útján bevezetik a szükséges intézkedéseket*, hogy szavatolni tudják az irányelv által előírt eredmények elérését. A tagállamok számára a munkáltatói és a munkavállalói oldallal folytatott konzultációt követően

⁶³⁹ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed term work concluded by ETUC, UNICE, and CEEP.

⁶⁴⁰ OJ L (199) 175.

⁶⁴¹ Ugyanakkor a foglalkoztatás magas szintjének elérése megmaradt az unió legfontosabb célkitűzései között. Az irányelv megalkotásakor tehát erre a két fő szempontra kellett tekintettel lenni, a fő cél a helyes arány megtalálása volt. Lorber 1999, 125.

szükség esetén maximum egy újabb év áll rendelkezésre, hogy figyelembe vegyék a sajátos nehézségeket vagy a kollektív szerződéssel történő végrehajtást.

A megállapodás preambulumban megjelölt szándék a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elvek és minimális követelmények rögzítése, elismerve, hogy *alkalmazásuk esetén figyelembe kell venni a sajátos nemzeti, szektorális és szezonális sajátosságokból adódó realitásokat*. A tagállamok határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó szabályait áttekintve megállapíthatjuk, hogy nagyobbak a szemléletbeli különbségek a részmunkaidejű foglalkoztatáshoz való viszonyulásnál tapasztaltaknál.

Az irányelvnek azok a részei, amelyek a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatosan érdemi kérdéseket tartalmaznak, a mellékletben szereplő keretmegállapodásban találhatóak, ezért a továbbiakban az ebben foglaltak elemzésére kerül sor.⁶⁴²

Az irányelv által kihirdetett megállapodás nyolc klauzulából áll. *Az első klauzula a megállapodás célját, a második a hatályát tartalmazza, a harmadikban fogalommeghatározó rendelkezéseket találunk*. Ebben a megállapodásban is a negyedik cikkelyben került elhelyezésre *a diszkrimináció tilalmának elve*. Az ötödik klauzula *a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések, a hatodik a tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek címet viseli*. Ezt követi a hetedik klauzula *tájékoztatás és konzultáció* címmel, majd a nyolcadik, *végrehajtási rendelkezéseket* tartalmazó klauzula zárja a sort.

A megállapodás által deklarált célok közt olyan rendelkezéseket találunk, melyek a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének biztosítása és a munkavállalóvédelem közötti kényes egyensúly kialakításában *a „munkavállalók biztonsága” szolgálatába kívánják az irányelvet állítani*. A cél az irányelv megalkotásával egyrészt az, hogy javuljon a határozott ideig tartó munkavégzés minősége a diszkrimináció tilalma alkalmazásával.⁶⁴³ A másik megjelölt cél pedig az, hogy

⁶⁴² A továbbiakban az „irányelv rendelkezései” alatt a keretmegállapodásban rögzítetteket kell érteni.

⁶⁴³ 1. klauzula a) pont.

megállapításra kerüljenek az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések vagy jogviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának keretei.⁶⁴⁴ *Az irányelv által megfogalmazott célok tehát világosak, azonban rendelkezései tekintélyes mozgásteret hagynak a tagállamoknak a manőverezésre.*⁶⁴⁵

Az irányelv személyi hatálya a határozott idejű munkajogviszonyban álló munkavállalókra terjed ki. Az irányelv megfogalmazása szerint azokra a határozott időre alkalmazott munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamok jogában, kollektív szerződéseiben vagy gyakorlatában meghatározottak szerinti *munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkeznek.*

A személyi hatály alól – a szociális partnerekkel való konzultációt követően – a tagállamok és/vagy a szociális partnerek az első szakképzési jogviszonyok és gyakornoki programok tekintetében tehetnek kivételt. Ezen kívül pedig olyan munkaszerződésekre és munkavégzésre irányuló jogviszonyokra nem kell, hogy kiterjedjenek az irányelvben foglaltak, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, integrációs és szakmai átképzési programokon belül kerültek megkötésre.⁶⁴⁶

A megállapodás alkalmazásában a „határozott időre alkalmazott munkavállaló” azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.⁶⁴⁷ A határozott időben való megállapodás lehetséges előfordulási formáit csak példálózóan sorolja fel a definíció: határozott idejű ezek szerint a munkaszerződés, ha azt – naptárilag – előre meghatározott időre kötik. Ugyanígy határozott idejű a szerződés minden kétséget kizáróan, ha azt egy meghatározott

⁶⁴⁴ 1. klauzula b) pont.

⁶⁴⁵ Lorber 1999, 121.

⁶⁴⁶ Lásd az irányelv 2. klauzuláját.

⁶⁴⁷ Lásd az irányelv 3. klauzuláját.

feladat ellátására kötötték. Nehezebb lehet már az olyan szerződéses kikötés értékelése, amely egy „meghatározott esemény eléréséig” tartja fenn a munkajogviszony hatályát. A jövőbeli, bizonytalan esemény elérése dogmatikailag a bontó feltétel kategóriájába tartozik – erre utal az irányelv fogalmazása. Véleményünk szerint – és az irányelv „objektív feltétel” kikötésével is ez áll összhangban – *határozott idejű szerződésről akkor beszélhetünk, ha a szerződésben meghatározott körülmények objektívak, vagyis nem lehet valamely fél akaratától függő a munkaviszony megszűnése.*⁶⁴⁸

Hasonlóan a részmunkaidőről szóló irányelvhez, megtaláljuk az ún. „*hasonló kategóriájú határozott időre alkalmazott munkavállaló*” fogalmát, amely használata a diszkrimináció tilalmának alkalmazási körében elengedhetetlen. Ennek a megállapodásnak az alkalmazásában az ún. „*hasonló kategóriájú állandó munkavállaló*” a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkező munkavállalót jelenti, akit ugyanannál a munkáltatónál, ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, figyelembe véve a szakmai/gyakorlati ismereteket is. Ha ugyanannál a munkáltatónál nem található hasonló kategóriájú állandó munkavállaló, az összehasonlítást az alkalmazandó kollektív szerződésre való hivatkozással kell végezni, vagy ennek hiányában a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően. A határozott idejű munkavégzésnek is többfajta előfordulási formája van. *Ezek különös sajátosságokat mutatnak, amelyek leggyakrabban a szezonális munkavégzésre vagy a már elemzésre került alkalmi munkára jellemzőek.*

Az irányelv egyik elsődleges célja *a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közti egyenlő bánásmód biztosítása.* A diszkrimináció tilalmának elvét a megállapodás 4. klauzula fogalmazza meg. Eszerint a foglalkoztatási feltételek tekintetében a határozott ideig alkalmazott munkavállalókat nem lehet kedvezőtlenebb bánásmódban részesíteni, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalókat, csupán azon az alapon, hogy határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló

⁶⁴⁸ Ha valamelyik fél akaratától függ az esemény bekövetkezése, akkor már valamilyen megszüntetési (és nem megszűnési) tényállásról beszélhetünk.

jogviszonnyal rendelkeznek, hacsak az eltérő bánásmódot objektív okok nem indokolják.

Nem minősül tehát a megkülönböztetés diszkriminatívna, ha azt objektív okok indokolják. Továbbá, ahol szükséges, a *pro rata temporis* elve alkalmazandó.⁶⁴⁹ Ennek értelmében a határozott időre alkalmazott munkavállalót munkaviszonyban töltött idejére való tekintettel illetik meg juttatások.

A részmunkaidőre alkalmazott munkavállalókra vonatkozóan találkozhattunk olyan keresettel,⁶⁵⁰ amely tárgyában arról kellett döntenie a bíróságnak, hogy indirekt diszkriminációt valósít-e meg az, ha a részmunkaidőben foglalkoztatottak magasabb bérkategóriába sorolásának feltételül hosszabb munkaviszonyban töltendő idő van megállapítva. A kérdés megítélése, ha lehet, még egyértelműbb a határozott időre alkalmazott munkavállalók tekintetében: a gyakorlati időhöz kapcsolódó besorolás feltételeinek ugyanazoknak kell lenniük a határozott időre alkalmazott munkavállalók tekintetében is, mint az állandó munkavállalók esetében, kivéve, ha az eltérő besorolásokat objektív okok indokolják.

Az irányelv *a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések* cím alatt a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozóan a nemzeti jogok által követendő minimális szabályokat rögzít, azáltal hogy *limitálja az ilyen szerződések meghosszabbításának lehetőségét*, így védve a munkavállalói érdekeket. Azért is lényeges ezeknek a szabályoknak a megléte, mert általában – a munkaviszony fennállta alatt – a munkavállaló ugyanolyan jogokat élvez, mint a határozatlan munkajogviszonyban álló. Jogállásukban a munkajogviszony megszűnése tekintetében van lényeges különbség: a határozott idejű jogviszony a határidő lejártával külön intézkedés nélkül megszűnik.⁶⁵¹ Az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott

⁶⁴⁹ Lásd az irányelv 4. klauzuláját.

⁶⁵⁰ Lásd a 100/95. Kording v. Senator für Finanz [1997] ECR 710. ügyet.

⁶⁵¹ Nacsa 1997, 56.

konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában egy vagy több alábbi intézkedést vezetnek be, figyelembe véve meghatározott szektorok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit:

- az ilyen szerződések megújítását alátámasztó *objektív okok* meghatározása;
- az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyok *maximális teljes időtartamának rögzítése*;
- az ilyen szerződések vagy jogviszonyok *megújítása számának limitálása*.⁶⁵²

Ezen az eszközök – különösen együttes – alkalmazása kétségtelenül alkalmas lehet a határozott időre kötött szerződésekkel történő visszaélés megakadályozására. *Azonban az a jogtechnikai megoldás, hogy a „tagállamok választására” bízza azt, hogy válasszon ki az eszközök közül egyet, nem a szigorúbb szabályok megalkotásának irányába mutat.* Fennáll annak a veszélye, hogy a tagállamok csak a minimális intézkedéseket fogják megtenni, illetve ha a fenti megoldások közül valamely már szerepel a jogrendjükben, a harmonizációt megvalósítottak fogják tekinteni.⁶⁵³ Ez a megoldás, amely ilyen mértékű választást enged a bevezetendő szabályok tekintetében, meglehetősen idegen az irányelvek szabályozási technikájától, inkább emlékeztet az ILO-egyezmények szövegezésére, amely szintén tág lehetőségeket biztosít a tagállamoknak az eltérésre. Az ötödik klauzula tartalma meglehetősen gyengének értékelhető, és tükrözi a szociális partnerek közti tárgyalások és engedmények sorát.⁶⁵⁴

A három korlátozó rendelkezésközül az első igényelhet magyarázatot, anélkül, hogy a tagállamok megoldásainak részletes elemzésére vállalkoznánk, a nemzeti jogok által a szerződések meghosszabítására előírt „objektív okok” alapvetően három lehetséges csoportba rendezhetőek:⁶⁵⁵ a munkáltató működésével kapcsolatosak (például munkavállalók helyettesítése, megnövekedett munkaerő-igény); másrészt szektorális sajátosságok (bizonyos

⁶⁵² Lásd az irányelv 5. klauzuláját.

⁶⁵³ Az unió tagállamaiban alkalmazott néhány megoldásról lásd Prugberger 2000, 247.

⁶⁵⁴ Lorber 1999, 126.

⁶⁵⁵ Lásd Vigenau 1999a, 203.

szektorban tevékenykedés maga az ok); valamint a munkavállaló státuszából fakadóak (például gyakorlat).

Másrészt pedig hangsúlyozni kell, hogy *a megállapodás nem tartalmaz arra vonatkozó szabályt, hogy a határozott idejű munkaszerződésnek valamilyen objektív indokon kell alapulnia, megkövetelve esetlegesen a munkáltatótól, hogy ezt az okot megjelölje, adott esetben bizonyítsa.* Korlátozó rendelkezéseket (tulajdonképpen azok ajánlását) csak a határozott idejű szerződések meghosszabbítására, újbóli megkötésére vonatkozóan találunk. Egy korábbi irányelvjavaslat⁶⁵⁶ a maiaknál sokkal szigorúbb szabályokat tartalmazott, többek közt kimondva azt, hogy a munkáltató csak meghatározott esetekben köthet határozott idejű munkaszerződést, például ha átmeneti csökkenés állt be a munkaerő-állományban; ha átmeneti vagy rendkívüli munkaerőigénye van, vagy szezonális munkát kell végeztetnie. Szintén messze túlmutatott a mai szabályokon ennek a javaslatnak például az a kitétele, hogy a határozott idő lejártá előtti munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés esetén a munkavállalót megilletik azok a jogosultságok, melyek a munkaszerződés megszűnéséig megillették volna.⁶⁵⁷

A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, amikor szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik „egymást követőnek”, a szerződéseket vagy a jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.

A 6. klauzula „Tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek” címmel tartalmaz olyan kötelezettségeket, melyekre vonatkozó szabályok nemzeti jogokba iktatása a határozott időre alkalmazott munkavállalók pozíciójának javításában segítséget nyújthat. *Ezek a szabályok inkább tűnnek a munkáltatókhoz szóló ajánlásoknak, semmint a tagállamok jogalkotói által harmonizálandó szabályoknak.* A munkáltatók a határozott időre alkalmazott munkavállalókat

⁶⁵⁶ Lásd OJ C (1982) 128/2.

⁶⁵⁷ Az ilyen és ehhez hasonló német alapozású szigorú szabályok láttán érthetőbb a bevezetőben említett angol vétó.

tájékoztatják a vállalkozásnál vagy a létesítménynél mutatkozó betöltetlen munkakörökről, annak biztosítása érdekében, hogy ugyanolyan lehetőségük legyen állandó munkaszerződésre szert tenni, mint más munkavállalóknak.

Amennyiben lehetséges, a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók megfelelő képzési lehetőségekben részesüljenek ismereteik bővítése, karrier lehetőségük és foglalkozási mobilitásuk erősítése érdekében.

Az irányelv tájékoztatási és konzultációs feladatokat is rögzít.⁶⁵⁸ Egyrészt, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókat figyelembe veszik annak a küszöbértéknek a kiszámítása során, amely felett *a nemzeti és az európai közösségi jogban előirt munkavállalói érdekképviseletet lehet létesíteni a vállalkozásnál a nemzeti jogszabályok által előírtak szerint.*

Az irányelvvel kapcsolatos legnagyobb kérdés – hasonlóan a részmunkaidőről szóló irányelvhez –, hogy tartalma milyen hatással lesz a nemzeti jogokra. Figyelembe véve a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó szabályozás teljes hiányát az Egyesült Királyságban, pozitív változások elképzelhetőek az irányelv kapcsán.⁶⁵⁹ Azonban a megállapodás gondosan figyelemmel van arra, hogy ne bolygasson komolyabb érdekeket, a hangsúly inkább a minimális standardok felállításán van. Az irányelv ezért a gyenge, hatástalan jelzővel egyaránt illelhető. Ennek megfelelően azon tagállamok jogalkotását nagy valószínűséggel egyáltalán nem fogja érinteni, amelyek nemzeti jogában a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozóan – bármilyen minimális mértékben is – létezett már szabályozás.

Az általános kérdés az, hogy a bevezetőben említett két ellentétes érdek (a foglalkoztatás rugalmassága és a munkáltatók biztonsága) között hogyan sikerült az irányelvnek a megfelelő arányt megtalálnia. Természetesen *a két eltérő érdek közt csak elméletben képzelhető el valamiféle ideális kompromisszum,* a

⁶⁵⁸ Lásd a 7. klauzulát.

⁶⁵⁹ Lorber 1999, 121.

gyakorlatban fennáll annak a veszélye, hogy a kettős cél elérésének szándéka azt eredményezi, egyik sem lesz adekvátan kielégítve.⁶⁶⁰

Valójában bekövetkezhet az, hogy a határozott időre alkalmazottak kikerülnek a munkajog védelmi rendszeréből, annak érdekében, hogy a munkáltatói igények jobban teljesülhessenek. Mindazonáltal, a preambulum hangsúlyozza, a határozatlan idejű szerződésnek kell lennie a „főszabálynak” és a határozott idejűnek a „kivételnek”.⁶⁶¹

Míg más rendelkezések kétségtelenül szolgálják a határozott idejű foglalkoztatás feltételeinek javítását és csökkentik az egymást követő határozott idejű szerződések alkalmazásának a lehetőségét, kissé korai lenne próbálkozni azzal, hogy felbecsüljük az intézkedés hatékonyságát. Mindazonáltal a részmunkaidővel kapcsolatos megállapítások némelyike megismételhető itt, a szöveg főleg elveket tartalmaz, vajmi kevés a valós szabály benne.⁶⁶²

Az Európai Unió Bírósága a határozott időre szóló munkaszerződésekről szóló irányelv rendelkezéseit több alkalommal értelmezte,⁶⁶³ a bírói fórumnak főként a nemzeti jogoknak a visszaélések megakadályozására vonatkozó intézkedéseit kellett vizsgálnia és az irányelvnek való megfelelésükről kellett állást foglalnia. Így például a *Kostandinos Adeneler (és társai) versus Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*⁶⁶⁴ ügyben a Bíróság a határozott időre létesített munkajogviszonnyal összefüggésben vizsgálta az „objektív ok” fogalmát, illetve azt, hogy ilyen oknak minősül-e, ha a határozott időre kötött munkaszerződések meghosszabbításának egyedüli indoka az, hogy azokat tagállami rendelkezés írja elő. Vizsgálta a bíróság azt is, hogy mit jelent a határozott időre létesített munkajogviszonyok tekintetében az „egymást követő” fogalom, illetve milyen követelményeknek kell megfelelnie az erre vonatkozó szabályozásnak. Az *Andrea Vassallo versus Azienda Ospedaleira Ospedale San Martinod di Genova* e

⁶⁶⁰ Jefferey 1998, 205.

⁶⁶¹ Lorber 1999, 124.

⁶⁶² Lorber 1999, 126.

⁶⁶³ A jogeseteket részletesen mutatja be a *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2008. évi első száma, terjedelmi okoknál fogva e helyen a tényállások és a nemzeti jogok bemutatását mellőzzük.

⁶⁶⁴ C-212/04.

Cliniche Universitarie Convenzionate,⁶⁶⁵ valamint a Christianu Marrosu, Gianluca Sardino versus Azienda Ospedaleira Ospedale San Martinod di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate⁶⁶⁶ ügyekben a Bíróság szintén a keret-megállapodás visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezését és az „egymást követő szerződések” fogalmát vizsgálta.

4. A határozott idejű munkajogviszonyok Magyarországon

4. 1. A határozott időre kötött munkaszerződések jogalkotási és jogalkalmazási tradíciói a magyar munkajogban

A határozatlan idejű munkaszerződéssel kapcsolatos (azt munkavállalót védőnek tekintő) jogalkalmazói gyakorlat a II. világháborút megelőző időkre visszavezethető Magyarországon, a Kúria 963. számú polgári elvi határozata szerint a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott időre szóló szerződés csak úgy hatályos, ha a munkavállalónak a felmondási idejét és a felmondási időre eső igényeit nem érinti. Ha tehát a felek a határozatlan időre kötött szerződést annak határozott időre szóló alakításával szüntetik meg, a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott idejű szerződés hatályosságának feltétele az, hogy a határozott időre szóló szerződés tartamát legalább annyi időben állapítsák meg a felek, amennyi idő alatt a határozatlan időre szóló szerződés felmondás útján megszüntethető lett volna.⁶⁶⁷

A hatályos magyar szabályozás is a határozatlan idejű jogviszonyt tekinti a foglalkoztatás főszabályának, a Munka Törvénykönyve 79. § (1) bekezdése szerint, eltérő megállapodás hiányában, a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre. A törvény abból kiindulva, hogy a határozott idejű munkajogviszony több szempontból is hátrányosabb a munkavállaló számára, szabályokat állít fel a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók érdekeinek védelmére: a határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – az öt évet nem haladhatja meg, a határozott idejű munkaviszony határozatlan

⁶⁶⁵ C-180/04.

⁶⁶⁶ C-53/04.

⁶⁶⁷ Radnay 1998, 18.

idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban ilyen esetben csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

Kétségtelen ugyanakkor annak az igénynek a jelenléte, mely szerint a magyarországi munkáltatók – különösen a külföldi befektetők – a munkaerőpiac rugalmasabbá tételét szorgalmazva a határozott idejű munkaszerződést kívánják előtérbe helyezni.⁶⁶⁸

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalása értelmezte a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozó törvényi rendelkezést, amikor kimondta, hogy érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha a munkáltató jogos érdekének csorbítására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.⁶⁶⁹

A Legfelsőbb Bíróság emellett több eseti döntésében is értelmezte a határozott időre szóló megállapodások érvényességét. *A határozott idejű munkaszerződés megkötésének indoka – a „jogos érdek”*. A fenti állásfoglalás tartalma megtalálható a Legfelsőbb Bíróság több publikált eseti döntésében is, konkretizálva az ott lefektetett általános elvet. A munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg [BH 1999. 524]. Az adott esetben a piaci viszonyokhoz igazodó rugalmas létszámgazdálkodásra hivatkozás - a felperes rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok (pl. az adott határozott idejű munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalmoszerű megrendelés vagy más konkrét sajátos gazdálkodási körülmény) hiányában - az alperes részéről a törvényes érdek fennállásának megállapítását nem alapozza meg. A piaci változások ugyanis rendszerint érintik a gazdasági szférához tartozó munkáltatók működését. Ezért, ha önmagában e körülményre tekintettel a határozott idejű munkaviszony ismétlődő, általános alkalmazása minden további nélkül elfogadható lehetne, ez a munkavállalók jogos érdekeinek csorbításához vezetne. Az ismételt határozott idejű alkalmazásnak egy-másfél év elteltével történő

⁶⁶⁸ Prugberger 1999, 5–6.

⁶⁶⁹ LB MK 6. sz. állásfoglalás.

határozatlan idejű munkaviszonnyá átalakítása a munkáltató elvárásainak megfelelő munkavégzéstől függően, lényegében a munkavállaló próbaidőt meghaladó kipróbálását jelenti. Így ezt sem lehet a munkáltató részéről törvényes érdekek minősíteni az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésénél.

Szerződésmódosítás: határozatlan idejű munkaszerződés helyett határozott idejű munkaszerződés. A felek az eredeti szerződéses tartalomhoz képest módosíthatják a munkaszerződés időtartamára vonatkozó megállapodásukat is. Közös megegyezéssel a határozott idejű szerződést módosíthatják határozatlan idejűvé, vagy a határozatlan idejűt határozottá. Azonban ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a céllal változtatja meg határozott idejűvé, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződésnek ez a módosítása semmis, ezért érvénytelen [BH 1996. 399]. A munkáltató ebben az esetben a határozatlan időre szóló munkaviszony megszüntetése helyett rövid időtartamú, határozott időre szóló munkaszerződést készített, amelyet az alperes kérésére a felperes aláírt. A felperes határozatlan idejű munkaviszonyának az előbbiek szerint határozott idejűvé történt módosítását illetően a munkaügyi bíróság megállapította, hogy az alperes a munkaszerződés módosítására vonatkozó jogát az adott esetben nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Az eset említett körülményei alapján ugyanis egyértelműen megállapítható volt, hogy az alperes a szerződésmódosítást, vagyis a határozott idő kikötését, abból a célból kezdeményezte, hogy a munkaviszony felmondása iránt ne kelljen intézkednie. Ez nyilvánvalóan a felperes jogos érdekeinek a csorbítását eredményezte, mert így elesett a rendes felmondás esetén járó juttatásoktól.⁶⁷⁰

4. 2. A határozott időre kötött munkaszerződésekre vonatkozó EU irányelv jogharmonizációja

A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításakor a határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó 79. §-ba került az a szabály, hogy *ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató a munkaszerződésben köteles a munkavállalót tájékoztatni a munkaviszony várható időtartamáról.* Ez a „munkaszerződésben történő tájékoztatás” azt jelenti, hogy

⁶⁷⁰ A határozott idejű szerződésekkel kapcsolatos további bírói gyakorlatról lásd Radnay 2001,

ebben az esetben a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a jogviszony várható megszűnésére vonatkozó hozzávetőleges időpontot.

Egyébiránt úgy tűnik, *az irányelv visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezései közül továbbiaknak a magyar jogrendbe történő illesztése nem szerepel jelenleg a jogalkotó szándékai között.* Ez egyrészt indokolható azzal, hogy az irányelv a három felsorolt visszaélés megakadályozását szolgáló eszköz közül egyet rendel kötelezően a tagállamok jogrendjébe iktatni, és ezek közül egy, a határozott idejű szerződés maximális időtartamát meghatározó rendelkezés szerepel a magyar jogban. Másrészt azonban a joggyakorlat megnyugtató rendezését jelentené (nem is beszélve a visszaélések visszaszorításáról), ha például meghatározná a Munka Törvénykönyve, hogy egymás után hányszor hosszabbítható meg a határozott idejű munkaszerződés.

*Az az elvárás, hogy szerződéses kapcsolatban álljon munkáltató és munkavállaló azzal a következménnyel járhat, hogy kiragadjuk a munkaviszonyt azok közül a szervezeti keretek közül, amelyekben a munka teljesítésre kerül.
(Simon Deakin)*

III. fejezet: A munkaerő-kölcsönzés

1. A munkaerő-kölcsönzésről általában

1.1. A munkaerő-kölcsönzés fogalma, terminológiai kérdések

A munkaerő-kölcsönzés jogi konstrukciója a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája.⁶⁷¹ A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, 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 munkajogviszony.⁶⁷²

A munkaerő-kölcsönzés fogalmára az unió tagállamainak jogszabályaiban, illetve a nemzetközi munkajogi irodalomban sokféle kifejezés ismeretes. Az angol terminológia – amely egyébként általánosan elfogadott – bizonyos szempontból *nem feltétlenül pontos kifejezője a jelenségnek. Az angolszász joghoz tartozó országok egyike sem szabályozza ugyanis magát a jogügyletet, ebből következően a „temporary work” kitétel csupán azt jelenthetné, hogy valakit alkalmasszerűen*

⁶⁷¹ Blanpain 1993, 4–6.

⁶⁷² Kiss 1999, 1.

foglalkoztatnak. Önmagában a „temporary work” még *nem utal arra a jogügyletre – végeredményben megvalósítási technikára –*, amellyel a foglalkoztatás realizálódik.⁶⁷³ Ezért az unión belül mintegy „közmegegyezésre” volt szükség a „temporary work” fogalmának elfogadásához. A tagállamok 1982-ben egyértelműen rögzítették, hogy a „temporary work” konstrukciója *a háromoldalú foglalkoztatási jogviszony, a „triangular employment relationship” alapján realizálódik.* Ennek hangsúlyozása azért fontos, mert azok a tagállamok, ahol a tárgyalt foglalkoztatási forma nem részesül külön szabályozásban, megjegyeznek abban, hogy a „temporary work” több konstrukció által is megvalósítható. Így a használó cég közvetlenül is szerződhet a munkavállalóval alkalmoszerű munkavégzésre, de az említett „triangular employment relationship” is többfajta háromoldalú szerződéses konstrukcióban képzelhető el.⁶⁷⁴

Nem sokkal szerencsésebb a francia „travail temporaire”, illetve a „travail intérim” kifejezés használata sem. A Code du Travail ezért kénytelen részletesen meghatározni, körülírni valamennyi szereplő funkciójának felsorolásával az intézményt. Megállapítható, hogy szinte valamennyi ország hasonló jellegű terminológiát használ, és ebből következően még azok is kénytelenek a fogalmi pontosításra, amelyek egyébiránt szabályozzák ezt a konstrukciót. Így például önmagában nem visz közelebb a munkaerő-kölcsönzés megértéséhez a spanyol „trabajo temporal”, illetve „trabajo interino”, az olasz „lavoro interinale”, a portugál „trabalho temporario” kifejezés sem.⁶⁷⁵

Német nyelvterületen használják a „Temporärarbeit” kitétel mellett a „Leiharbeit” kifejezést, továbbá mind a német, mind az osztrák jogban a vonatkozó törvények az „Arbeitnehmerüberlassung” kifejezést tüntetik fel már címükben is.⁶⁷⁶

⁶⁷³ Viszont jól kifejezi a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes, „pótló” és nem a hagyományos (határozatlan idejű) jogviszonyt felváltó jellegét, lásd a magyar szabályozásról írtakat.

⁶⁷⁴ Kiss 1997, 4.

⁶⁷⁵ A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos EU-terminológiákat lásd Siau 1995, 518–556.

⁶⁷⁶ Lásd MünchArbR/Marschall 1992.

1.2. A munkaerő-kölcsönzés típusai, háromalanyú jogviszonyok a munkajogban

Ha a munkaerő-kölcsönzés különböző megjelenési formáit csoportosítani akarjuk, többféle szempont szerint tehetjük azt meg. Kézenfekvő (és gyakorlati vonatkozása miatt fontos) a munkaerő-kölcsönzést a szolgáltatás időtartama szerint tipizálni. Eszerint megkülönböztethetünk úgynevezett „gyorskölcsönzést”, hosszú távú kölcsönzést és a kiszervezéssel egybekötött kölcsönzést.⁶⁷⁷

A „triangular working relationship” keretében foglalkoztatottak helyzete szerinti csoportosítás jól mutatja a többféle, atipikusnak nevezett foglalkoztatási forma egyidejű jelenlétét.⁶⁷⁸ Eszerint a munkavállalók a kölcsönzés során állhatnak határozott idejű munkajogviszonyban és határozatlan idejű munkajogviszonyban; lehetnek teljes munkaidőben foglalkoztatottak és részmunkaidősök.

A német munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok alkalmazása során van jelentősége az igazi és az ál-munkaerőkölcsönzés (echte és unechte Arbeitnehmerüberlassung) elhatárolásának.⁶⁷⁹

2. A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban

A munkaerő-kölcsönzés viszonylag szűk körű, de már nem elszigetelt megjelenése – az egyes EU-tagállamokban viszonylag csekély időbeli eltéréssel – az 1960-as évek végére, illetve az 1970-es évek elejére tehető.⁶⁸⁰ Ez a módszer mindhárom szereplő számára előnyökkel járt. Mivel a munkajog általános jogi normái az addig ismert foglalkoztatási módszerek jogi kifejeződésai voltak, kézenfekvő volt valamilyen különös megoldást találni azokra az esetekre, amikor a vállalkozásnak rendkívüli helyzetben kellett munkavállalókat viszonylag rövid ideig alkalmazni. Megfelelő eszköz volt erre *harmadik fél szolgáltatását ellenérték fejében igénybe venni, és csupán „használni” e harmadik személy munkavállalóját.* Ez a módszer több munkavállalói réteg számára is előnyösnek, illetve – akár különösebb előnyök hiányában is – magától értetődőnek vagy

⁶⁷⁷ Horváth 2005, 44.

⁶⁷⁸ Lásd például England 1987.

⁶⁷⁹ Lásd MünchArbR/Marschall 1992.

⁶⁸⁰ A munkajogi irodalomban a 60-as évek közepétől jelen vannak a témát vizsgáló tanulmányok, monográfiák, azzal, hogy a jelentősebb volumenű terjedése időben későbbre tehető Európában

egyedüli lehetőségnek mutatkozott.⁶⁸¹ Az igények kielégítésére csakhamar gombamód szaporodtak a munkaerő-kölcsönző cégek, amelyek tehát *csak arra a feladatra jöttek létre, hogy a velük munkajogviszonyban álló munkavállalókat kölcsönadják a munkavállaló szolgáltatása felhasználójának.*⁶⁸²

*A munkaerő-kölcsönzés viszonylag gyors elterjedése ugyanakkor társadalmi és jogi konfliktusokhoz is vezetett. A társadalmi feszültség akkor jelentkezett, amikor a szakszervezetek egyre több országban a hagyományos módon foglalkoztatottak védelmében e módszernek – jószerével szabályozás híján – a megtiltását, de legalábbis korlátozását követelték. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban több vitatott kérdésre kellett választ találni. Ezek között a leghamarabb a sztrájk vagy a kizárás ideje alatt történő alkalmazás lehetőségét kellett tisztázni. Amennyire élesen vetődött fel ez a probléma, a megoldás oly gyorsan meg is született – főszabályként – tiltó tartalommal. Korántsem volt azonban kezdetben ilyen egyöntetű álláspont a munkafeltételek és a bérek vonatkozásában. A használó a kölcsönző céggel polgári jogi jogviszonyban volt, míg a munkavállaló és a használó között semmilyen jogviszony nem állt fenn. Ebből következően a használók maradéktalanul ki akarták használni a konstrukcióban rejlő előnyt. Ez azt jelentette, hogy a használó cég a vele munkajogviszonyban álló munkavállalók munkafeltételeitől és munkabérétől eltérő feltételekkel és bér ellenében volt hajlandó „használni” a kölcsönző céggel munkajogviszonyban álló munkavállalókat. Ez egyben azt is magával hozta, hogy adott esetben élesen elvált egymástól a kölcsönzés összköltsége, valamint a költség egy részét képező bér összege.*⁶⁸³

A munkaerő-kölcsönzés technikájának terjedése nemcsak az azt „tradicionálisan” alkalmazó országokban figyelhető meg, hanem a jogintézmény általános uniós elfogadottsága figyelhető meg. Míg korábban a tagállamokat aszerint lehetett csoportosítani,⁶⁸⁴ hogy vannak olyan tagállamok, amelyek megengedik és szabályozzák a munkaerő-kölcsönzés módszerét, és ez által ez a

(bizonyos Nyugat-Európai országban), lásd Müller 1988.

⁶⁸¹ Kiss 1999, 7.

⁶⁸² Lásd Temporary... 1985, 8–13.

⁶⁸³ Kiss 1999, 11.

⁶⁸⁴ Az egyes csoportokba tartozó(tt) tagállamokról lásd Kiss 1997, 15.

foglalkoztatási technika jogintézményi szintre emelkedett; a második csoportot azok a tagállamok alkotják, akik ugyan engedik, pontosabban nem tiltják a munkaerő-kölcsönzés módszerét, azonban külön szabályozás hiányában az általános munkajogi normák irányadók; a harmadik csoportba tartozók pedig tiltják, vagy más fogalmazásban „nem ismerik el” a munkaerő-kölcsönzés módszerét.⁶⁸⁵ Ehhez képest mára csak a szabályozás mértéke és technikája tekintetében különböztethetünk a tagállamok között.⁶⁸⁶

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás többszöri módosítása történt⁶⁸⁷ a tevékenységet már 1972-től szabályozó *Németországban*, ahol napjainkban több mint 4500 cég foglalkozik munkaerő-kölcsönzéssel, és valamivel több, mint 400 000 munkavállaló kerül ily módon a munkaerőpiacra, ez az összes foglalkoztatott 1.2 %-a.⁶⁸⁸

Franciaországban a módszer elismerése rendkívül hamar elterjedt, és a hajózás köré csoportosuló ágazatoknak köszönhetően már a XIX. század közepétől ismert volt. 1972-től egyre több bírósági döntés foglalkozik a módszerrel, míg végül 1982-ben az intézmény részletes szabályozást nyer a Code du Travail-ban.⁶⁸⁹ Legutóbbi módosítására 1990. július 12-én került sor.⁶⁹⁰ Ma az összes foglalkoztatott 2.1 %-a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozik Franciaországban, ez megközelítőleg 600 000 munkavállalót jelent, és 1000-t meghaladó a tevékenységgel foglalkozó vállalkozások száma.⁶⁹¹

Az Egyesült Királyságban az 1990-es évek elején közel 300 000 munkavállalót foglalkoztattak a munkaerő-kölcsönzés módszerével, napjainkban

⁶⁸⁵ Kiss 1999.

⁶⁸⁶ Részletes adatokat a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számarányáról lásd Horváth 2007, 3–16 valamint Arrowsmith 2006, 6; a legalacsonyabb adatokat azokban az országokban találjuk, ahol a munkaerő-kölcsönzés elismerése a nem túl távoli múltban történt meg (ezek a korábban a fenti csoportosítás szerint a harmadik csoportba tartozó országok (lásd például Görögország, Dánia, Finnország foglalkoztatási adatait) Horváth 2007, 4; az északi országok munkaerő-kölcsönzési szabályairól és tapasztalatairól lásd Nätti 453–464.

⁶⁸⁷ 1972-ben született törvény a munkaerő-kölcsönzésről, az ún. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, (AÜG), amely három hónapban rögzítette a kölcsönzés maximális időtartamát, ez az időtartam 2001-ben már 24 hónapban került meghatározásra és 2002-től nem kerül korlátozás alá a munkavállaló átengedésének időtartama; 2004-től tartalmazza a törvény az ún. ekvivalencia szabályt, amely alapelvtől kollektív szerződés eltérhet. Horváth 2007, 24.

⁶⁸⁸ Horváth 2007, 4. jellemző a foglalkoztatási forma dinamikus növekedésére, hogy a kilencvenes évek elején az összes foglalkoztatottnak mintegy 0,3%-át tették ki a kölcsönzés keretében foglalkoztatottak.

⁶⁸⁹ A munkaerő-kölcsönzés szabályozásának munkaerő-piacra gyakorolt hatásáról lásd Charraud 1993.

⁶⁹⁰ Rojot 1993, 91–94.

ez eléri a 600 000 főt.⁶⁹² Az 1973. évi Employment Agencies Act szabályozta az e, illetve hasonló tevékenységre szakosodott szervezetek tevékenységét, azonban magának az intézménynek fogalmi meghatározását nem végezte el. Ennek megfelelően – mivel a konstrukció működik, és különösen a munkanélküliek foglalkoztatásánál nyeri el jelentőségét – az általános munkajogi szabályok általában vonatkoznak az ily módon foglalkoztatottakra is.⁶⁹³

3. Az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályai

3.1. A munkaerő-kölcsönzés szabályozására tett kísérletek

A munkaerő-kölcsönzés szabályozására tett próbálkozások egészen a 80-as évek elejére tekintenek vissza, azonban a Bizottság javaslatai valamely tagállam vétója miatt sorra megbuktak.⁶⁹⁴ Jogalkotási eredmény kizárólag a munkahelyi egészség és biztonság tárgykörében született, amikor megszületett a 91/383/EK irányelv a határozott időre illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi egészségéről és biztonságáról. Az ETUC, az UNICE és a CEEP képviselői 2000 májusában tárgyalásokat kezdtek⁶⁹⁵ a munkaerő-kölcsönzés általános közösségi szintű minimumszabályainak meghatározásáról, a tárgyalások azonban tizenkét hónapnyi egyeztetés után eredménytelenül zárultak.⁶⁹⁶ A szociális partnerek által lefolytatott tárgyalások eredményeinek felhasználásával végül a Bizottság 2002 márciusában fogadta el a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tervezetét,⁶⁹⁷ mely 2002. novemberében⁶⁹⁸ került módosításra.⁶⁹⁹

⁶⁹¹ Horváth 2007, 5; valamint Arrowsmith 2006, 6.

⁶⁹² Horváth 2007, 5; valamint Arrowsmith 2006, 6.

⁶⁹³ Hepple 1993, 259–283.

⁶⁹⁴ Blanpain 2004, 249; lásd még az első részben az atipikus munkajogviszonyok uniós szabályozásának történeténél.

⁶⁹⁵ A tárgyalásokról (és azok sikertelenségének okairól) lásd Beirnaert 2004, 297.

⁶⁹⁶ Borbély 2004, 188.

⁶⁹⁷ COM(2002) 149 final, 2002/0072(COD)

⁶⁹⁸ COM(2002) 701 final, 2002/0072(COD), a két javaslat közötti különbségekről lásd Borbély 2004, 189.

⁶⁹⁹ Blanpain 2004.

3.2. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos hatályos EU normák

A fenti jogalkotási történet alapján a hatályban lévő munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos uniós normák vizsgálatakor a 91/383/EGK irányelv a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetőleg az ideiglenes munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről tartalmának elemzésére kell szorítkoznunk, emellett a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71/EK irányelv tartalmaz a határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzésről rendelkezéseket.

3.3. A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra vagy munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelméről⁷⁰⁰

A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve⁷⁰¹ az atipikus foglalkoztatási formák közül *a munkaerő-kölcsönzésre és a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozóan tartalmaz – a munkahelyi egészség és biztonság témakörébe tartozó – speciális védelmi szabályokat.*

Az irányelv megalkotásának ténye elsősorban azért bír nagy jelentőséggel, mert megszületése annak az elvnek az elfogadását bizonyítja, hogy *speciális intézkedések megtétele szükséges ahhoz, hogy az eltérő helyzetben lévő munkavállalói kategóriák közötti különbségek kiegyenlítődjenek.*⁷⁰² Kutatások és tapasztalatok szerint az ily módon foglalkoztatott munkavállalók bizonyos foglalkoztatási ágazatokban fokozottabban ki vannak téve balesetveszélynek, illetve foglalkoztatási megbetegedéseknek, mint más dolgozók, ezért olyan speciális intézkedések szükségesek, amelyek e munkavállalókat fokozottabb védelemben részesíti.⁷⁰³

⁷⁰⁰ Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship.

⁷⁰¹ OJ L (1991) 206/19.

⁷⁰² Bercusson 1996, 468.

Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó irányelvjavaslatok konfliktusoktól sem mentes történetében az 1990-es évek első felében az e témát érintő javaslat volt az egyetlen, mely elfogadásra is került. E tény jórészt azzal magyarázható, hogy a szabály gyakorlatilag politikamentes abban az értelemben, hogy a tartalma csak a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozik, s érinti a tagállamok különböző politikai érdekeit.⁷⁰⁴

A Római Szerződés 137. [118.] cikkelye a Bizottság feladatává tette a tagállamok közötti szoros együttműködés elősegítését a munkajog és a munkakörülmények, valamint a foglalkozási betegségek és a munkahelyi balesetek megelőzése, továbbá a munkahelyi higiéne terén. Lényegében tehát *a közösségi szabályozás a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem teljes vertikumát átfogja.*⁷⁰⁵ Jelen tankönyv nem tartalmazza ennek a rendkívül szertágazó – és túlnyomórészt a technikai munkavédelem körébe tartozó – szabályanyagnak az ismertetését.⁷⁰⁶

Anélkül, hogy a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó irányelvek rendszerét ismertetnénk, annak rögzítése feltétlenül szükséges, hogy a határozott időre és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának védelméről szóló 89/391/EGK irányelv⁷⁰⁷ általános szabályaihoz képest tartalmaz speciális rendelkezéseket. Ennek megfelelően a szabályok túlnyomórészt az általános védelmi szabályokhoz képest – „a 89/391/EGK sérelme nélkül”⁷⁰⁸ – rendelkeznek a két atipikus munkaviszonyban álló munkavállalói körre vonatkozóan.⁷⁰⁹

Az irányelv hatályát kijelölő rendelkezésben⁷¹⁰ szerepel *a határozott idejű munkajogviszony és munkaerő-kölcsönzés fogalmának meghatározása, aminek*

⁷⁰³ Kiss 2000, 242.

⁷⁰⁴ Erre vonatkozóan lásd a fejezet bevezetőjében írtakat.

⁷⁰⁵ Lantos–Páva 2000, 249.

⁷⁰⁶ Lásd az erre vonatkozó közösségi szabályok részletes ismertetését Lantos–Páva 2000.

⁷⁰⁷ OJ L (1991) 183/1.

⁷⁰⁸ Lásd például a 91/383/EGK irányelv 2. cikkely 3. bekezdését, 3. cikkelyét, 4. cikkelyét.

⁷⁰⁹ A 91/383/EGK irányelv 2. cikkely 3. pontja értelmében a 89/391/EGK irányelv és annak alapján született irányelvek teljes mértékben alkalmazandók a határozott időre és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra, tekintettel a 91/383/EGK irányelvben megállapított szigorúbb vagy speciális rendelkezésekre.

⁷¹⁰ 1. cikkely.

azért is nagy jelentősége van, mert ezekre a meghatározásokra más irányelv⁷¹¹ saját alkalmazási körében az itt meghatározott fogalmakat használja. A definíciók szerint határozott időtartamra létesített (fixed-duration employment relationship) az a munkajogviszony, amikor a felek a jogviszony megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont bekövetkezése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.⁷¹² Munkaerő-kölcsönzésről (temporary employment relationship) van szó, ha a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég mint munkáltató és a munkavállaló között munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodás jön létre, mely során a munkavállaló munkáját a munkaerő-kölcsönzést igénybe vevő vállalkozás számára végzi, annak ellenőrzése alatt.⁷¹³

Az irányelv célja,⁷¹⁴ hogy mind a határozott időre, mind pedig a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló ugyanolyan védelemben részesüljön, mint a határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyban álló munkavállaló, vagy mint az a munkavállaló, akit „hagyományos” munkajogviszony keretei között foglalkoztatnak.

Látszólag csak az az irányelv célja, hogy ugyanazokat a feltételeket biztosítsa, mint a nem ilyen jogviszonyban álló (tipikus) munkavállalóknak. Bizonyos esetekben ez valóban az azonos védelem előírásának követelményét jelenti,⁷¹⁵ azonban más esetekben ennél több is szükséges, tekintettel a munkaerő-kölcsönzés speciális sajátosságaira.⁷¹⁶

E célok elérése érdekében az irányelv általános és különleges rendelkezéseket fogalmaz meg. Az általános rendelkezések a munkavállalók tájékoztatására, a munkavállalók képzésére, a rendszeres orvosi ellenőrzésekre

⁷¹¹ Lásd a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv 2. cikkelyét.

⁷¹² 1. cikkely 1. pont, lásd a határozott idejű munkajogviszony definícióját a 99/70/EK irányelvben is, lásd továbbá a Második rész határozott idejű munkaszerződésről szóló fejezetében.

⁷¹³ 1. cikkely 2. pont.

⁷¹⁴ 2. cikkely.

⁷¹⁵ A 2. cikkely 2. pontja szerint az atipikus munkaviszonyok fennállta nem indokol eltérő bánásmódot a munkahelyi egészség és biztonság (technikai) védelmi szabályai körében, így különösen a személyes védőfelszerelésekhez való hozzáférés tekintetében.

⁷¹⁶ Bercusson 1996, 469.

vonatkozó szabályokból tevődnek össze. A különleges rendelkezések közt pedig a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályokat találjuk.

Az általános rendelkezések közül az első a 3. cikkelyben rögzített *munkavállalók tájékoztatásáról* szóló szabály. A 89/391/EGK irányelv 10. cikkelyének sérelme nélkül a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges lépéseket az alábbiak biztosítása érdekében: mielőtt az irányelv hatálya alá tartozó munkavállaló bármilyen tevékenységbe kezd, a szolgáltatásait igénybe vevő vállalkozásnak tájékoztatnia kell azokról a kockázatokról, amelyekkel számolnia kell. Ennek a tájékoztatásnak különösen az előírt különleges szakmai képesítéseket, ismereteket vagy a különleges orvosi ellenőrzés szükségességét kell tartalmaznia a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint; világosan közölni kell – szintén a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint – azokat a különleges nagyobb kockázatokat, amelyekkel a munka járhat.

Ennek a tájékoztatási kötelezettségnek a tartalma az irányelv preambulumban rögzített azon megállapításból következik, hogy kockázatok részben az új munkavállalók beilleszkedéséhez kapcsolódnak, s ezeket a kockázatokat csökkenteni lehet, ha a munkavállalót a munkaviszony kezdetétől megfelelő tájékoztatásban és képzésben részesítik.

A munkavállalók képzése az általános rendelkezések következő szabálya. Eszerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók a munka sajátosságainak megfelelő elégséges képzésben részesüljenek az illető személyek képesítéseit és gyakorlatát figyelembe véve.⁷¹⁷

Lehetőségük van a tagállamoknak arra, hogy az irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók számára megtiltsák a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint olyan munkatevékenységek végzését, amelyek fokozottan veszélyesek a biztonságukra vagy az egészségükre és különösen olyan munkák esetében, amelyek a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint különleges orvosi ellenőrzést igényelnek.⁷¹⁸ Ha a tagállamok nem élnek ezzel a választási

⁷¹⁷ Lásd a 4. cikkelyt.

⁷¹⁸ Lásd a 5. cikkelyt.

lehetőséggel, akkor meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az ilyen munkavállalókat a megfelelő különleges orvosi ellenőrzésben részesítsék. A tagállamok döntése alapján a különleges orvosi ellenőrzés fennállhat az érintett munkavállaló munkavégzésre irányuló jogviszonyának megszűnése után is.

Az irányelv *különleges rendelkezések* címet viselő része a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozóan állapít meg speciális szabályokat. A tájékoztatásra vonatkozóan annyi a specialitás, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók alkalmazása előtt a szolgáltatást igénybe vevő cég a munkaerő-kölcsönző cég tudomására hozza a szükséges szakmai képesítéseket és betöltendő munkakör sajátosságait. Ezeket az adatokat a munkaerő-kölcsönző cégnek az érintett munkavállalókkal közölnie kell.⁷¹⁹ Emellett a tagállamok előírhatják, hogy ezeket az adatokat meg kell jeleníteni a munkaszerződésben.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos felelősségi szabályokat tartalmaz a speciális rendelkezésekre vonatkozó másik cikkely. Eszerint a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket – a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek nemzeti jogszabályok által megállapított felelősségének sérelme nélkül –, hogy a foglalkoztató vállalkozás felelős legyen a kiküldetés időtartamára nézve a munkavégzésre irányadó feltételekért.⁷²⁰ Mivel az irányelv a munkahelyi egészség és biztonság körében szabályoz, így rögtön rögzítésre kerül az is, hogy a munkavégzésre irányadó feltételek a munkahelyi biztonsággal, higiénéjével és egészséggel kapcsolatos feltételekre korlátozódnak csak.

3.4. A Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók kiküldetéséről a szolgáltatások nyújtása esetén

A szolgáltatások, az áruk, a tőke és a munkaerő szabad mozgásának biztosítása a gazdasági közösség alapításának is az egyik alapvető mozgatórugója volt. A munkaerő szabad mozgásának gazdasági megközelítésében alapvető változás következett be az 1980–1990-es években: egyre erőteljesebbé váltak a

⁷¹⁹ Lásd a 7. cikkelyt.

⁷²⁰ Lásd a 8. cikkelyt.

szociális aspektusok is.⁷²¹ Ebbe a folyamatba illeszkedik az az irányelv is, amelynek célkitűzése, hogy az alapvető munkafeltételekre érvényben lévő tagállami szabályok érvényesüljenek azokra a munkavállalókra, akiket valamely tagállamból más tagállamokba küldtek ki munkát végezni szolgáltatásnyújtás keretében.⁷²²

Az irányelv célja a fentiek szerint kettős: egyrészt, hogy védje a munkavállalók szabad mozgásának elvét az unióban; másrészt, hogy megóvja a közösséget a verseny torzulásaitól és a szociális igazságtalanságoktól.

1991. augusztus 1-jén a Bizottság első irányelvjavaslatát,⁷²³ öt év elteltével, 1996 decemberében került elfogadásra a Tanács 1996. december 16-ai 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről,⁷²⁴ az alapszerződés 57. cikkely 2. bekezdés és 66. cikkely [47. cikkely (2) bekezdés és 55. cikkely] alapján. A jogalap megválasztása azt sugallhatja, hogy a cél a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabályozása, nem pedig a munkavállaló-védelem fokozása.⁷²⁵

A javaslatról az irányelv elfogadásáig eltelt hosszú időnek az az oka, hogy szükség volt a bizonyos korrekciókra az eredeti szöveghez képest. Az első irányelvjavaslattal az volt a probléma, hogy túlságosan tükrözte a francia munkajog hagyományait a jogilag kötelező hatályú megállapodások kiterjesztésének kérdésében. Az általános vélemény azonban az volt, hogy az uniós szabályainak illeszkedniük kell más tagállamok munkajogi szabályaihoz is. A módosított javaslat nem tartalmazza az „erga omnes” hatályú megállapodások alkalmazásának kötelezettségét, mely idegen más tagállamokban (így például nem található meg Németországban, ahol az ágazati kollektív szerződések dominálnak, az olasz alkotmánnyal pedig ellentétes).⁷²⁶

⁷²¹ Lukács 2000, 55.

⁷²² A munkavállalók tagállamok közötti kiküldetéséről lásd részletesen Müller 1997.

⁷²³ COM (91) 230 final, SYN 346.

⁷²⁴ OJ L (1997) L 18/1.

⁷²⁵ Davies 1997, 572.

⁷²⁶ Bercusson 1996, 403.

A legfontosabb kérdés a tárgyalások során mindvégig az alkalmazandó munkajogi szabályok köre volt, különösen pedig a kollektív szerződés szerepének problematikája.⁷²⁷ *A módosított szöveg kötelező munkajogi szabályként jelöli meg azokat a kollektív szerződéseket, melyeket a tagállamok általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak.*⁷²⁸

Hangsúlyozandó, hogy az irányelv tartalma nem kifejezetten csak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos, a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás egyik aspektusaként szerepel csupán az irányelvben a tagállamok vállalkozásai közti munkaerő-kölcsönzés tényállása. Az unió munkajogával foglalkozó tankönyvek általában a munkaerő szabad mozgására vonatkozó fejezetben dolgozzák fel az irányelvet.

Az a körülmény, hogy a tagállamokban különbözőek a munkaerő költségei (az alapvető munkajogi szabályok), többfajta kockázatot is magában foglalhat. Egyrészt, hogy *a munkavállaló munkavégzése során nem részesül a fogadó ország munkajogának védelmi rendelkezéseiben*; másrészt pedig *az ily módon foglalkoztató más tagállambeli vállalkozás tisztességtelen piaci előnyhöz juthat a hazai vállalatokhoz képest.*

Az Unió Bírósága előtt a probléma az 1990-es évek elejétől többször napirendre került. A Bíróság alapvető álláspontját a Rush Portuguesa-ügyben⁷²⁹ hozott ítéletében alakította ki. Az ügyben szereplő portugál tulajdonú cég vasútvonalat épített Franciaországban, ahol portugál munkavállalókat alkalmazott a munka elvégzéséhez. A francia bevándorlási hivatal kétségbe vonta a cég jogát arra, hogy előzetes engedélyezés nélkül saját munkavállalóit foglalkoztassa Franciaországban. A bíróság kimondta, hogy a cégnek joga van – a szolgáltatások szabad nyújtásának Római Szerződésben rögzített elve alapján – arra, hogy a szerződést saját munkavállalóit alkalmazva teljesítse. Egyúttal azonban azt is kimondta, hogy Franciaországnak joga van arra, hogy kényszerítse a céget a

⁷²⁷ Bercusson 1996, 408.

⁷²⁸ 3. cikkely (1) a). Lásd ehhez képest a korábbi irányelvjavaslatot.

⁷²⁹ 113/89. Rush Portuguesa v. Office national d'immigration. [1990] ECR I-1417.

francia szociális és munkajogi jogszabályoknak való megfelelésre a szerződés teljesítésének időtartama alatt.

A Vander Elst-ügyben⁷³⁰ a bíróság tovább finomította álláspontját, kimondva, hogy az alapszerződés 59. és 60. cikkelye [49. és 50. cikkely] kizárja a tagállamok azon jogát is, hogy bejelentésre kötelezzék és büntessék azon szolgáltatást nyújtókat, akik jogszerűen és szokásosan nem tagállambelieket foglalkoztatnak területükön.

Már a Rush Portuguesa-ügyben is felmerült, hogy a közösségi jog nem zárja ki eleve annak lehetőségét, hogy a tagállamok kiterjesszék jogszabályaikat vagy kollektív szerződéseiket bármely területükön foglalkoztatott személyre, bármely rövid ideig is foglalkoztatják területükön, továbbá a közösségi jog nem tiltja azt sem, hogy szükség esetén kikényszerítessék ezeket a szabályokat. Aztán az Arblade-ügyben⁷³¹ hangsúlyozta a bíróság azt is, hogy a közösségi jog megengedi, hogy a tagállam megkövetelje a tagállamban szolgáltatást nyújtótól a kollektív szerződésben rögzített minimálbér megfizetését, feltéve, ha a rendelkezés precíz és rendelkezésre áll, továbbá nem lehetetlen vagy aránytalanul nehéz a munkáltatónak az alkalmazandó szabályok megismerése.

Arra vonatkozóan, hogy milyen volumenű a tagállamok közötti munkaerő-kirendelés, kiküldetés, munkaerő-kölcsönzés, gyakorlatilag nem állnak rendelkezésre megbízható adatok. A tagállamoknak azonban többé-kevésbé megbízható adataik vannak arról, hogy területükön hány más tagállambeli kiküldött munkavállaló végez munkát.

A más tagállam területére kiküldött munkavállalók száma alapján két részre oszthatjuk az unió tagállamait: az egyik csoportba tartoznak az „exportáló” országok, amelyekből nagy számban történik munkavállalók kiküldése másik tagállamba, a másik csoportot az „importáló” országok alkotják, ahol a más tagállambeli munkavállalók a munkájukat végzik. Az első csoportba tartozik

⁷³⁰ 43/93. Vander Elst v. Office des Migrations Internationales (OMI) [1994] ECR I-1417.

⁷³¹ Egyesített ügyek 369/96., 376/96. Arblade v. Le loup and Sofrage (SARL) [1999] ECR I-8453.

például *Portugália*, a másodikba elsősorban *Németország*⁷³² és az *Egyesült Királyság*.

Az irányelv, habár összetett és néhány részletében nem teljesen egyértelmű, nem tartalmaz sok rendelkezést. Lényegében három csoportba lehet foglalni szabályait: *a hatályát megállapító rendelkezések, az alkalmazandó szabályok, valamint az ez alól tett kivételek.*⁷³³

Az irányelv *a kiküldött munkavállaló (posted worker)* fogalmát határozza meg, kijelölve ezzel személyi hatályát.⁷³⁴ Az irányelv alkalmazásában a kiküldött munkavállaló azt a munkavállalót jelenti, aki korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi munkáját.

Az irányelv a tagállamok közötti szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalók tekintetében alkalmazandó. Ezt figyelembe véve szükséges egyrészt az, hogy a küldő tagállamban munkaviszony álljon fenn a küldő vállalkozás és a munkát végző személy között, mivel kívül esik az irányelv alkalmazási körén az az eset, amikor a munkaviszony fennállta nélkül történik a másik tagállamban a munkavégzés. Az irányelv külön rögzíti erre tekintettel azt, *hogy az a munkavállaló-fogalom az irányadó, amelyet annak a tagállamnak a joga alkalmaz, amelynek a területére a munkavállalót kiküldtek.* Az irányelv azon célja értelmében, hogy védeni kívánja a fogadó állam szabályainak érvényesülését, ez a logikus szabály. A fogadó állam nem jogosult arra, hogy megkérdőjelezze a munkát végző személy munkavállalói státusát, ellenkezőleg, *a személyt munkavállalónak kell tekintenie akkor is, ha a küldő ország munkajoga nem vonatkozik rá, ha munkavállalónak minősül a fogadó ország joga szerint.*⁷³⁵

Másrészt, ha a tagállam vállalkozása munkavállalót küld ki másik tagállamba, az irányelv alkalmazásához szükséges, hogy *fennálljon egy olyan*

⁷³² Németország azon országok közé tartozik, mely még az irányelv hatálybalépése előtt saját jogszabályt alkotott a munkavállalók tagállamok határain átnyúló kiküldetéséről. Az irányelvvel kapcsolatos németországi eseményekről, az ezzel kapcsolatos német jogszabály tartalmáról (Arbeitnehmer-entsendegesetz) lásd Deinert 2000.

⁷³³ Davies 1997, 575.

⁷³⁴ lásd a 2. cikkelyt.

⁷³⁵ Davies 1997, 577.

szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás, mely a két tagállam vállalkozásai közt kötött.

Az irányelv tárgyi hatálya valamennyi, az unió tagállamaiban létrehozott vállalkozásra vonatkozik, amely külföldön történő szolgáltatások nyújtása keretében munkavállalót küld ki egy másik tagállam területére. Az irányelv háromfajta megállapodási formát sorol fel, amely során a kiküldés megvalósulhat:

– a vállalkozások szerződés alapján saját számlájukra és saját irányításuk alatt munkavállalókat küldenek egy másik tagállam területére, olyan szerződés alapján, amelyet a küldő és a fogadó vállalkozás köt meg, feltéve hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony van a kirendelést elrendelő vállalkozás és a munkavállalók között a kiküldés ideje alatt;

– a vállalkozások munkavállalókat küldenek egy olyan vállalkozási csoportjukhoz tartozó vállalkozásukhoz, amely egy másik tagállam területén van, feltéve, hogy *foglalkoztatásra irányuló jogviszony van a küldő vállalat és a munkavállalók között a kirendelés alatt;*⁷³⁶

– egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy ügynökség munkaerőt kölcsönöz⁷³⁷ egy másik munkáltatónak, feltéve, hogy foglalkoztatási jogviszony keletkezik a munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozás vagy ügynökség és a munkavállalók között a kölcsönzés ideje alatt.⁷³⁸

Mindhárom esetben lényeges, hogy a munkajogviszony *a szolgáltatást nyújtó tagállamban alapított vállalkozás és a kiküldött munkavállaló közt áll fenn.*

Előfordulhatnak olyan foglalkozási formák, melyek során a munkavállalót másik országba küldik, hogy a hazai munkáltató érdekében eljárjon, mégsem tartozik egyik kategóriába sem: az utazó ügynökök, az utazásszervező cégek

⁷³⁶ Például vállalkozáscsoport által foglalkoztatott munkavállaló alkalmilag a hazai tagállambeli telephelyről másik tagállambeli telephelyre kerül kiküldésre.

⁷³⁷ Az irányelv elfogadásában igen nagy szerepe volt az erős német nyomásnak. Érdekes ebből a szempontból megjegyezni, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó német *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* az építőiparban általában tiltja azt, hogy munkaerőt kölcsönözzenek az építőipari cégek, kivéve, ha a szektorban jelen levő összes kollektív szerződés ezt megengedi. A Bizottság keresetet nyújtott be a bírósághoz a német kormány ellen emiatt, a szolgáltatások szabad nyújtásának megsértése címén.

⁷³⁸ 1. cikkely.

alkalmazottai, akik tárgyalásra utaznak a cég érdekében más tagállamba vagy azok a kamionsofőrök, akik tagállamok közt szállítanak árut.⁷³⁹

Ahogy az irányelv kialakulásának ismertetésénél már hangsúlyoztuk, az irányelv központi – és egyik legnehezebb – kérdése az alkalmazandó jog problémája és a joghatóság kérdése.

Az 1980-ban született, *az alkalmazandó jogról szóló Római Egyezmény*⁷⁴⁰ főszabályként kimondja a felek szabad jogválasztását. Ennek hiányában annak az országnak a törvénye szabályozza a munkavégzést ahol a munkavállaló állandóan végzi a munkáját a szerződés teljesítésekor, még akkor is, ha átmenetileg egy másik országban van alkalmazásban. Abban az esetben, ha a munkavállaló egyébiránt egyik országban sem végez állandó munkát, akkor annak az országnak a jogszabályai az irányadók, ahol az őt foglalkoztató munkáltató található, hacsak a körülményekből az nem tűnik ki, hogy a szerződés jobban kötődik egy másik ország jogához.

Az egyezmény megengedi a hazai állam bíróságának, hogy saját jogának alkalmazása mellett alkalmazza olyan más ország kötelező erejű szabályait is, amellyel a szerződés közeli kapcsolatban van.

Egyértelmű, hogy az a szabály, mely szerint a fogadó állam jogszabályait kell alkalmazni, elsősorban arra az országra ró kötelezettségeket, amelyek egyébként a szabályok érvényesülése természetes érdeke is. Mindamellet *a fogadó állam jogának alkalmazása magával hozhatja a küldő állam bíróságainak a szerepét is.*⁷⁴¹ Az irányelv megköveteli ennek érdekében a tagállamoktól, hogy biztosítsák a megfelelő eljárásokat a munkavállalóknak az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére.⁷⁴² A garantált foglalkoztatási feltételek kikényszerítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területére a munkavállaló ki van vagy ki volt küldve, anélkül, hogy ez

⁷³⁹ Davies 1997, 576.

⁷⁴⁰ OJ L(1991) 48/1.

⁷⁴¹ Davies 1997, 578.

⁷⁴² Lásd az 5. cikkelyt.

érintené a joghatóságról szóló meglevő nemzetközi egyezmények alapján fennálló azon jogát, hogy egy másik államban indítson pert.⁷⁴³

A Brüsszeli Egyezmény 5. cikkelye⁷⁴⁴ úgy rendelkezik a joghatóságról a munkaszerződéssel kapcsolatosan, hogy *az a bíróság jár el az ügyben, „ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi”*. Annak a munkavállalónak, aki alkalmoszerűen kerül kiküldésre más országba, ez az ország a hazai tagállam lesz, viszont ha rendszeresen kerül kiküldésre más országba, akkor a hazai bíróságnak még mindig megmarad a joghatósága amennyiben a munkavállaló központi tényleges teljesítési helye abban az országban van. Ebben az esetben a küldő ország bíróságának alkalmaznia kell másik tagállam munkajogát. A munkavállaló ebből eredő lehetséges hátrányát kompenzálhatja az, hogy a legkönnyebben elérhető bíróság előtt nyújthatja be keresetét.⁷⁴⁵

A Brüsszeli Egyezmény akkor készült, amikor a közfelfogásban a munkavállaló-védelemben a munkaszerződésnek tulajdonították a fő szerepet. A foglalkoztatás új formáinak a terjedése következtében az európai jogalkotás az elmúlt években a foglalkoztatásra irányuló más jogviszonyokra is nagy hangsúlyt helyez a tradicionális munkaszerződés mellett.⁷⁴⁶

„A foglalkoztatás szabályai és feltételei” címet viselő cikkely hét pontban sorolja fel azokat a *minimális követelményeket*, amelyeket a fogadó állam területén foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozólag feltétlenül be kell tartani:

1. a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre;
2. a minimális fizetett éves szabadságra;
3. a kötelező legkisebb munkabérré (beleértve a túlmunkáért járó díjazást, ide nem értve a kiegészítő öregségi nyugdíjrendszereket);
4. a munkaerő kölcsönzésének feltételeire;
5. munkahelyi egészségre és biztonságra;
6. a terhes nőkre, fiatal munkavállalókra;

⁷⁴³ Lásd a 6. cikkelyt.

⁷⁴⁴ Brüsszeli Egyezmény a joghatóságról és az ítéletek végrehajtásáról. 1968. szeptember 27.

⁷⁴⁵ Davies 1997, 578.

⁷⁴⁶ Kidner 1998, 120.

7. férfiak és nők közti egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések.

Az irányelv nem kísérli meg harmonizálni a tagállamok munkafeltételeit, csak azokat a feltételeket rögzíti, amelyeket a más tagállamban szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásoknak respektálniuk kell. Várhatóan a tagállamok jogszabályai közötti különbségeknek ezekben az alapvető kérdésekben csökkenni fognak, ahogy a közösség további harmonizációs lépéseket tesz a szociális jog terén. Különösen azért, mert azok a munkakörülmények, amelyeket az irányelv alapvető fontosságúnak minősít, nagyrészt olyanok, amelyről közösségi jog vagy javaslat született már.⁷⁴⁷ Ahogy a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv esetében, a kiküldött munkavállalókról szóló szabály célja is csak a „*részleges harmonizáció*”: annak megnevezése, hogy a fogadó tagállamban milyen szabályok alkalmazandóak, azonban azok lényegi tartalmának harmonizálása nélkül.⁷⁴⁸ Kimaradt a felsorolásából a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó feltételekre vagy a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályokra utalás is.⁷⁴⁹

A felsorolt munkafeltételeket és körülményeket a tagállamok rögzíthetik jogszabályokban, hatósági előírásokban vagy más adminisztratív intézkedésben.⁷⁵⁰ Az építőiparra⁷⁵¹ vonatkozóan ezek a körülmények rögzíthetőek a fentiek mellett ágazati kollektív szerződésekben is.⁷⁵² Tanulságos lehet annak az áttekintése, hogyan alakult a szabályozás az „*erga omnes*” hatályú megállapodások kitételtől mai fogalmazásáig.⁷⁵³

Az irodalomban nem kevesen bírálják az irányelvet, mert *az nem alkalmas a nemzeti és az oda kiküldött munkavállalók munkafeltételei közötti különbségek hatékony csökkentésére.* Az irányelv csak néhány foglalkoztatási körülmény terén kívánja az egyenlő bánásmódot biztosítani, ezen kívül kizár egyes munkavállalói

⁷⁴⁷ Barnard 2000, 179.

⁷⁴⁸ Davies 1997, 593.

⁷⁴⁹ Davies 1997, 579.

⁷⁵⁰ Lásd a 2. cikkelyt.

⁷⁵¹ Épületek építése, javítása, karbantartása, fenntartása, átalakítása vagy lebontására vonatkozó építőmunkák, így különösen a kiásás, talajmozgatás, a tényleges építőmunka, az előre gyártott elemek összeszerelése és szétszedése, felszerelés vagy bevezetés, átalakításokra, tatarozás, helyreállítás, szétszerelés, lebontás, karbantartás, fenntartás, festési és takarítási munka, javítások.

⁷⁵² Lásd a 3. cikkelyt.

⁷⁵³ Lásd Wedderburn 1992.

csoportokat ebből is, nevezetesen azokat, akik kevesebb, mint egy hónapot töltenek kiküldetésben más tagállam területén.⁷⁵⁴

Az irányelv nagy figyelmet fordít az együttműködésre, és rögzíti, hogy a tagállamoknak ki kell jelölniük egy vagy több képviseleti irodát azért, hogy a külföldi munkaerők megfelelő információval rendelkezhessenek, kiküszöbölve ezzel a visszaélés lehetőségeit.⁷⁵⁵ Az Arbadle-ügyben fejtette ki ezzel kapcsolatosan a bíróság, hogy a tagállamok megkövetelhetik a szolgáltatást nyújtó vállalkozástól azt, hogy *a foglalkoztatásra vonatkozó munkajogi, szociális vonatkozású dokumentumokat meghatározott hozzáférhető helyen tartsák a fogadó tagállamban, ha ez az intézkedés szükséges a fogadó állam munkavállalói jogokat védő szabályai betartásának ellenőrzéséhez.*

A tagállamoknak az irányelv végrehajtása érdekében szervezetet kell működtetniük. Intézkedéseket kell tenniük, a hatóságok együttműködését biztosítva a munkafeltételek ellenőrzése érdekében. Ennek az együttműködésnek ki kell terjednie különösen a határokon átnyúló foglalkoztatás adataira, a szabálytalanságokra és a lehetséges jogellenes transznacionális működésre is figyelemmel.

3.5 A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet

A Bizottság 2002 novemberi (módosított) irányelv javaslata⁷⁵⁶ a szociális partnerek tárgyalásainak eredményeit felhasználva tartalmazza a munkaerő-kölcsönzés tervezett uniós szabályait.⁷⁵⁷

A tervezet a hatályának⁷⁵⁸ és céljának⁷⁵⁹ meghatározásával kezdődik, a célok a „rugalmasság-biztonság” jegyében fogalmazódtak: az irányelv célja egyrészt biztosítani a kölcsönzött munkavállalók védelmét és a munkaerő-kölcsönzés minőségének a javítását azáltal, hogy a kölcsönadók munkáltatói

⁷⁵⁴ Ojeda-Avilés 1997, 127.

⁷⁵⁵ Lásd 4. cikkely.

⁷⁵⁶ COM(2002)701 final, 2002/0072(COD)

⁷⁵⁷ A tervezet szövegének fordítását közli Borbély 2004, 189–194; a tervezet teljes szövegét lásd ott, az alábbiakban ezt a fordítást vesszük alapul.

⁷⁵⁸ Irányelv-tervezet 1. cikk.

⁷⁵⁹ Irányelv-tervezet 2. cikk.

státusát felismerve a kölcsönzött munkavállalók tekintetében a diszkriminációmentesség elve kerüljön alkalmazásra; másrészt pedig létrehozni munkaerő-kölcsönzés alkalmazásának megfelelő keretfeltételeit, hogy az hozzájárulhasson a munkahelyteremtéshez és a munkaerőpiac egyenletes működéséhez.

A *fogalommeghatározások* között a munkavállaló, a kölcsönzött munkavállaló, a munkaerő-kölcsönzés, a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek szerepelnek.⁷⁶⁰ A tervezet a munkaerő-kölcsönzést úgy határozza meg, hogy az azt az időszakot jelenti, amely alatt a kölcsönzött munkavállalót átmeneti jelleggel, saját felügyelete alatt a kölcsönvevő alkalmazza.

A munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában tilalmak vagy korlátozások alkalmazása csak abban az esetben lehet indokolt, ha a közérdekre tekintettel azok a kölcsönzött munkavállaló védelmére, a munkahelyi egészség és biztonság követelményeire és a munkaerőpiac működésének biztosítására, valamint a visszaélések megelőzésére irányulnak.⁷⁶¹

A tagállamoknak a szociális partnerekkel való egyeztetést követően a nemzeti jognak, a kollektív megállapodásoknak és a gyakorlatnak megfelelően felül kell vizsgálniuk minden fent említett korlátozást és tilalmat annak érdekében, hogy ellenőrizzék azok 1. bekezdés szerinti indokoltságát. Ha az indokoltság megalapozatlan, a tagállamoknak ezeket el kell törölniük. A felülvizsgálat eredményéről a tagállamoknak tájékoztatniuk kell a Bizottságot.⁷⁶²

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan nem vitatottan az egyik legnehezebb kérdés a kölcsönzés keretében foglalkoztatottakkal kapcsolatosan az *egyenlő bánásmód* követelményének biztosítása, ezt a tervezet a diszkrimináció tilalma⁷⁶³ cím alatt teszi meg: A kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való alkalmazás időtartama alatt legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha őket a kölcsönvevő ugyanazon munkakörre közvetlenül alkalmazta volna. A díjazás tekintetében a tagállamok a szociális partnerekkel történt konzultációt követően rendelkezhetnek úgy, hogy a diszkrimináció tilalma alapelvhez képest kivételt alkalmaznak azon kölcsönzött

⁷⁶⁰ Irányelv-tervezet 3. cikk.

⁷⁶¹ Irányelv-tervezet 4. cikk 1. bekezdés

⁷⁶² Irányelv-tervezet 4. cikk 2. bekezdés

⁷⁶³ Irányelv-tervezet 5. cikk.

munkavállalók tekintetében, akik a kölcsönadóval határozatlan időtartamú munkaviszonyban állnak és kölcsönzések közötti időszakban is kapnak munkabért. A tagállamok a szociális partnerek megfelelő szintjével történt konzultációt követően a kölcsönzött munkavállalók kellő szintű védelme feltételével lehetővé tehetik olyan kollektív megállapodások fenntartását vagy létrehozását, amelyek kivételt jelentenek a diszkrimináció tilalma alapelv alól. A tagállamok a munkabér tekintetében rendelkezhetnek úgy, hogy a diszkrimináció tilalmára vonatkozó rendelkezések nem alkalmazandók, ha a kölcsönözött munkavállalót egy olyan feladat vagy több olyan feladat ugyanannál a kölcsönvevőnél való ellátásra alkalmazzák, amely mértékénél vagy természeténél fogva hat hét alatt teljesíthető.

A tartós foglalkoztatás lehetősége⁷⁶⁴ tervezett szabálya alapján a kölcsönzött munkavállalót tájékoztatni kell bármilyen, a kölcsönvevő munkáltatónál megüresedett állásról annak érdekében, hogy ott a többi munkavállalóhoz hasonlóan tartós foglalkoztatásra kerülhessen sor. Az ilyen jellegű információ a kölcsönvevő munkáltatónál egy erre megfelelő helyen elhelyezett általános hirdetmény révén tehető közzé.⁷⁶⁵ A tagállamoknak minden intézkedést meg kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy olyan rendelkezés, amely megtiltja vagy megakadályozhatja munkaszerződés vagy foglalkoztatásra irányuló szerződés létrejöttét a kölcsönvevő munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló között, a kölcsönzés végét követően semmis és érvénytelen vagy semmisnek és érvénytelennek tekinthető.⁷⁶⁶

A kölcsönadó nem terhelhet a munkavállalóra semmilyen díjat, különösen nem annak a kölcsönvevőnél való alkalmazása előkészítéséért vagy azért, hogy a kölcsönvevővel a munkaerő-kölcsönzést követően a munkaszerződés megkötésében vagy foglalkoztatási jogviszony létrehozásában közreműködött.⁷⁶⁷

A kölcsönzött munkavállaló számára ugyanolyan feltételekkel kell biztosítani a kölcsönvevő munkáltatónál igénybe vehető kedvezményekhez vagy kollektív szolgáltatásokhoz való hozzáférést, különösen az étkezési, a gyermekfelügyeleti és utazási lehetőségek tekintetében, mint azon

⁷⁶⁴ Irányelv-tervezet 6. cikk.

⁷⁶⁵ Irányelv-tervezet 6. cikk 1. bekezdés.

⁷⁶⁶ Irányelv-tervezet 6. cikk 2. bekezdés.

⁷⁶⁷ Irányelv-tervezet 6. cikk 3. bekezdés.

munkavállalóknak, akiket a munkáltató közvetlenül alkalmazott, kivéve azt az esetet, ha erre objektív okokból nincs lehetőség.⁷⁶⁸

A tervezet rendelkezik a kölcsönzött munkavállalók *érdekképviseléséről*,⁷⁶⁹ a kölcsönzött munkavállalókat a tagállamok által megállapított feltételek mellett be kell számítani a közösségi és a nemzeti jog, valamint a kollektív megállapodások által meghatározott küszöbblétszám szerinti, a munkaerő-kölcsönzőnél létrejövő munkavállalói érdekképviselések megalkotásakor.

A tagállamok az általuk meghatározott feltételek mellett rendelkezhetnek úgy, hogy ezen munkavállalókat ugyanúgy be kell számítani a közösségi és a nemzeti jog, valamint a kollektív megállapodások által meghatározott küszöbblétszám tekintetében a kölcsönvevő munkáltatónál létrejövő munkavállalói érdekképviselések megalakításakor, mintha ezen a munkavállalókat a kölcsönvevő ugyanazon időtartamra közvetlenül alkalmazta volna.

A tervezet 8. cikke a munkavállalói érdekképviselések tájékoztatásáról szól, a kölcsönvevő munkáltatónak a foglalkoztatási helyzetéről adott tájékoztatóban a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó szigorúbb és/vagy specifikusabb nemzeti és közösségi rendelkezések sérelme nélkül megfelelő információval kell szolgálnia a kölcsönzött munkavállalók alkalmazásáról a nemzeti és a közösségi jog szerint létrehozott érdekképviseléseknek.

4. A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon

4.1. A munkaerő-kölcsönzési tevékenység alakulása Magyarországon

Statisztikai adatok hiányában is biztosan állítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés tételesjogi szabályozás hiányában is létezett Magyarországon a rendszerváltást követően.⁷⁷⁰ Természetesen erről az időszakról statisztikai adatok nem állnak rendelkezésre, az mindenképpen a tevékenység nagyobb

⁷⁶⁸ Irányelv-tervezet 6. cikk 4. bekezdés.

⁷⁶⁹ Irányelv-tervezet 7. cikk.

⁷⁷⁰ A rendszerváltást követően megjelentek a magyar piacon is azok a cégek, amelyek Nyugat-Európában vezető munkaerő-kölcsönzők, a munkaerő-kölcsönzés szabályozatlansága miatt az akkor hatályos szabályok alapján a kirendelés jogintézményének felhasználásával engedtek át munkavállalókat más munkáltatóknak. Ez a megoldás az atipikus foglalkoztatási formák térnyerésének kiváló példája: a meglévő szabályok felhasználásával alakítja ki a piac a konstuciót, lásd még erről az Első részt.

volumenű terjedését mutatta, hogy egyre növekedett az igény⁷⁷¹ arra, hogy a tevékenység szabályozásban részesüljön. A 2001. évi kodifikációt követő időkről már részletes (és tanulságos)⁷⁷² statisztikai adatokkal rendelkezünk.

Míg 2002-ben 282 regisztrált munkaerő-kölcsönző működött Magyarországon, addig ez a szám 2005-ben már 575 volt.⁷⁷³ Hasonlóan szignifikáns a növekedés a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számát tekintve is: míg 2004-ben 52684 fővel kötöttek kölcsönbeadók munkaszerződést, addig 2005-ben már 80.000 főre tehető az ily módon foglalkoztatottak száma.⁷⁷⁴

Nem meglepő tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés a munkajogi érdeklődés középpontjába került Magyarországon (is), mind a tevékenységgel foglalkozó munkáltatók, mint a szolgáltatást igénybe vevő munkáltatók és nem utolsósorban a munkavállalói érdekképviselők igen aktívan kezdtek foglalkozni a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó megalkotott szabályokkal.⁷⁷⁵

4.2. A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozási koncepciója

A munkaerő-kölcsönzés 2001. évi kodifikációja a rugalmasság kialakításának jegyében⁷⁷⁶ zajlott. A munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel.⁷⁷⁷ A jogalkotó a miniszteri indoklásban nem részletezte, hogy a rugalmasságnak milyen tartalmat tulajdonít,⁷⁷⁸ ezért a megalkotott szabályok tartalmának alapulvételével tudunk erről állást foglalni. Annyi bizonyos, hogy a szabályokat áttekintve azok tartalma világos koncepciót tükröz: az általánosnál lényegesen alacsonyabb fokú munkavállaló-védelem a munkajogviszony

⁷⁷¹ Ezt mutatták 1997-től kezdődően a jogszabály előkészítésével kapcsolatosan írt tanulmányok, lásd Kiss 1997.

⁷⁷² Lehet a munkajogi jogalkotás szerepét bagatellizálni (és különböző érdekek által befolyásolni) de a munkaerő-kölcsönzés dinamikus növekedése azt bizonyítja, hogy a munkajogi szabályok önmagukban is képesek üzletágakat létrehozni (aminek természetesen az ellenkezője is igaz, tollvonással piaci szereplők tömegét teheti tönkre), ami megint csak a jogszabályelőkészítés és a jogpolitikai döntések fontosságára és súlyára hívja fel a figyelmet, lásd még alább.

⁷⁷³ Horváth 2007, 15.

⁷⁷⁴ A növekedés évente 30–35 %-os volt, mára az összes foglalkoztatott 1.35 %-át teszik ki a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak. Horváth 2007, 15.

⁷⁷⁵ Amely aktivitás azután sajátos magyar jogalkotási folyamatba torkollott, lásd alább.

⁷⁷⁶ Más megközelítésben ez az úgynevezett marginális rugalmasság kialakításának is nevezhető, lásd az Első részben.

⁷⁷⁷ Lásd a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolását.

megszüntetésekor, a határozott időre történő alkalmazás korlátozatlansága azt mutatja, hogy az így létrehozott munkajogviszonnyal a munkáltatói szervezet számára a piaci igényekhez való alkalmazkodást segíti elő.⁷⁷⁹ Ez azonban a kölcsönbeadó szervezetre igaz, ott értelmezhető a rugalmasság ilyenképp. Tehát a szabályozás arra mindenképpen alkalmas (és a statisztikák is ezt igazolták), hogy megteremtsen a tevékenységgel foglalkozó ágazatot. Azonban a rugalmasság fogalmának használata a jogalkotással összefüggésben félreértésekre adhat okot, mivel munkaerő-kölcsönzés önmagában nem igényel „rugalmas szabályozást”,⁷⁸⁰ az pedig egy következő kérdés, hogy a szolgáltatást igénybe vevő munkáltató mennyiben tudja ezzel munkaerő-igényét hatékonyan kielégíteni. Nem volt tehát váratlan, hogy a jogalkotó világos célkitűzése (és aztán a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számának ugrásszerű növekedése) a munkavállalói érdekképviseltek heves ellenállását váltotta ki, ami néhány év elteltével jogszabály-módosítási hullámba torkollott.⁷⁸¹

4.3. Rugalmasság vagy biztonság – a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok módosításai

Ha áttekintjük a munkaerő-kölcsönzésre irányadó szabályanyag módosításait,⁷⁸² akkor annak szinte minden mozzanata a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmével jellemezhető. Jogosan tehető fel a kérdés, hogy a szabályok születésétől számított négy év elteltével változtak-e a körülmények, ami az újraszabályozást indokolta volna. Természetesen a válasz nem ebben, hanem a jogintézmény más felfogású szabályozásában (vagy legalábbis ehhez való közelítésben) keresendő.⁷⁸³

⁷⁷⁸ A rugalmasság különböző megközelítéseiről lásd az Első részben.

⁷⁷⁹ Ez az ún. belső, vállalati szintű rugalmasság fogalma.

⁷⁸⁰ A jogszabályok rugalmassága csak úgy értelemezhető, mint a változó életviszonyokhoz való alkalmazkodási képesség, lásd az Első részben.

⁷⁸¹ Nem biztos, hogy a legszerencsésebb reakciója a munkavállalói érdekképviselteknek az, hogy nem az érdekvédelem más eszközeivel operálva, hanem jogszabály-módosítással kapcsolatos lobbitevékenységgel érvényesítik akaratukat. Ezzel egyező álláspontot lásd Kiss 2006.

⁷⁸² A 2005 évi CLIV. törvény, a 2006. évi CIX. törvény valamint a 2007. évi XIX. törvény.

⁷⁸³ Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló-védelmi szempontok fokozott előtérbe kerülése a szakszervezeti érdekvédenyítés sikerét mutatták. Érdekes annak összehasonlítása, hogy általában a szakszervezetek az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos magatartása a megakadályozásban, vagyis a (vélt vagy valós érdeksérelmet jelentő) foglalkoztatási formák elleni küzdelemben, az ily módon foglalkoztatottak támogatásában és a jogalkotás során történő párbeszédben foglalható össze, lásd Heery–Abott 2000, 155–175. Magyarországon a munkaerő-

Az, hogy pár év alatt ilyen fordulat következzen be, nem kizárólag a különböző érdekek erősebb vagy gyengébb érvényesülésének tudható be, sokkal inkább annak, hogy a jogintézmény hazai kodifikálásakor a jogalkotó nem adott világos útmutatást a munkaerő-kölcsönzés rendeltetését illetően.⁷⁸⁴ Abban az esetben ugyanis, ha ez megtörténik, a jogalkalmazó szervek képesek lettek volna/lennének kiszűrni a rendeletetésellenes joggyakorlást és a szociális partnerek sem álltak volna értetlenül a helyzet előtt. Itt elegendő csak utalni arra,⁷⁸⁵ hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése az *ideiglenességben* rejlik. Természetesen az útmutatás hiánya melegágya a rendeletetésellenes (és nem biztos, hogy ezért a piac szereplőit kell megróni), munkavállalói érdekeket sértő gyakorlat kialakulásának. Azonban a szabályok módosításakor a jogalkotó nem a probléma gyökeréhez nyúlt vissza (azaz rögzítette volna ezzel kapcsolatban álláspontját), hanem több alkalommal a rendeletetésellenességre alkotott jogszabályt.⁷⁸⁶

kölcsönzéssel kapcsolatosan ez a szakszervezetek részéről az erős jogszabályi restrikcióna törekvésben és az ezzel kapcsolatos jogalkotási lépések iránti lobbitevékenységben merült ki.

⁷⁸⁴ Elegendő ezzel kapcsolatosan például az irányelv-tervezet definíciójára utalni, mely utal a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésére is: a munkaerő-kölcsönzés az az időszak, amely alatt a kölcsönözött munkavállalót *átmeneti jelleggel*, saját felügyelete alatt a kölcsönvevő alkalmazza.

⁷⁸⁵ Lásd a definíciót; az már egy másik kérdés, hogy a jogalkotó erre a tényre a definícióban csak utal, vagy abszolút időtartammal határolja be a munkavállaló egy munkáltatóhoz történő kölcsönzésének időtartamát, hazánkban egyik sem történt meg.

⁷⁸⁶ A magyar munkajogban nem csak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan találunk erre példákat, egyetérthetünk azzal a mértékadónak tekinthető állásponttal, mely szerint a rendeletetésellenes joggyakorlat megszüntetésére nem elégséges megoldás a jogszabályalkotás, a visszaélések elkerülésének megakadályozása nem jogalkotói, hanem joggyakorló feladat, lásd

Kiss 2006, 253. Ilyen példaként említhető többek között az a megszorítás, mely szerint semmis a kölcsönzésre irányuló megállapodás, ha tulajdonosi kapcsolatban áll a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató (nyilvánvaló, hogy a jogalkotó felismerte azt a visszaélést, hogy munkáltatók „kiszervezték” általuk létrehozott kölcsönbeadó cégekbe munkavállalóikat és „visszakölcsönözték” őket és nyilvánvaló a jogalkotó jószándéka is a visszaélés megakadályozására), de ezzel ezt a visszaélést nem szorította vissza (nem tulajdonosi kapcsolatban levő kölcsönzők fognak „visszakölcsönözni” huzamos időre munkavállalókat) nyilván a megakadályozás a rendeltetés rögzítésével történhetett volna, a jogalkalmazás által felszámolandó a visszaéléseket.

IV. fejezet: A távmunka

1. A távmunka fogalmának megközelítése

1.1. A távmunka fogalma, terminológiai kérdések

A távmunkát⁷⁸⁷ a munkavégzés helyének szokásostól eltérő mivolta és a munkavégzés „nem hagyományos eszköze” okán szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni. A távmunka esetében a „munkavégzés új formája” nem indokolatlan jelző,⁷⁸⁸ nevezhetjük a távmunkát új atipikus jelenségnek,⁷⁸⁹ holott önmagában a szokásos munkavégzési helytől távol (otthon) történő munkavégzés az általánostól eltérés legrégebbi formájának mondható.⁷⁹⁰ A távmunkának azonban a munkavégzés helyében megnyilvánuló sajátosságán túl a számítástechnikai eszközök által történő munkavégzés a másik differentia specifica-ja, ami ebben a konstellációban valóban a munkateljesítés új fajtáját eredményezi.

A *távmunka⁷⁹¹ meghatározására* számtalan és rendkívül eltérő megközelítésű definíció ismeretes a munkajogi irodalomban és még tarkább képet

⁷⁸⁷ A hazai irodalomban találkozhatunk a *telemunka* és a *távmunka* kifejezésekkel egyaránt a *telework*, *Telearbeit* (*telecommuting*, *distance working* esetleg *remote working* vagy *Bildschirmarbeit*, *Computerheimarbeit*, *elektronische Fernarbeit*) kifejezések magyar megfelelőjeként. A továbbiakban a távmunka terminológiának a használatát tartjuk indokoltnak, ezzel is alátámasztva a munkavégzés nem pusztán távolban végzett, hanem számítástechnikai alapú jellegét. Más vélemény szerint a távmunka fogalmát legújabbban az „*e-work*”, *e-munka* fogalom szinonimájaként is említik: a munkaszervezés illetve a munkavégzés új formája, amelyek során a munkavállaló munkaidejének jelentős hányadát a munkaadó telephelyétől vagy a teljesítés helyétől távol tölti, és ahol a dolgozó munkája során adattovábbítás céljából az információtechnológia eszközeit – legfőképpen az internetet – veszi igénybe. Göndör 2004, 9–19.

⁷⁸⁸ Az atipikus munkavégzési formák „új” jelenségként történő aposztrofálásával kapcsolatos kritikát lásd például Leighton–Syrett 14; valamint az atipikus munkajogviszonyok fogalmánál.

⁷⁸⁹ A távmunka nagyobb volumenű alkalmazása a 80-as évektől mérhető a fejlett számítástechnikai háttérrel rendelkező országokban, Di Martino–Wirth 1990, 529.

⁷⁹⁰ Különösen régmúlta visszatekintő irodalma van a német munkajogban az otthoni munkavégzésnek (*Heimarbeit*) lásd például Kähler 1899; az elhatárolásról és az otthoni munkavégzőkre vonatkozó szabályoknak a távmunkára vonatkozó alkalmazhatóságáról lásd alább.

⁷⁹¹ A *teleworking*, *telecommuting* terminológia megalkotását Jack M. Nillesnek tulajdonítják, aki 1973-ban használta először ezeket a kifejezéseket. Az angol nyelvterületen elterjedt kétféle

mutatnak a nem kifejezetten munkajogi fogalmak. Jól jellemzi a változatosságot, hogy önálló irodalma van a távmunka-definíciók osztályozásának, elemzésének is.⁷⁹²

Elsőként érdekes történetiségében is egy pillantást vetni a definíciók alakulására. A korai munkák gyakran teljesen együtt kezelték a bedolgozókat a távmunkát végzőkkel. Ennek egyik oka abban kereshető, hogy kezdetekben valóban csak az otthon végzett számítógépes munkákra használták a távmunka fogalmát. Később azon téves kép elosztatásának szándéka került előtérbe, mely szerint a bedolgozó kizsákmányolt manufaktúra-munkás, míg a távmunkás jól fizetett és nagy szabadsággal bír, és ezt a képzetet támasztja alá a különböző terminológiák használata is. Azonban a távmunkás fogalma is magában foglal egy sor különböző munkát, melyek különbözőképpen megfizetettek és a legkülönbözőbb feltételek jellemzik, ahogyan igaz ez a bedolgozásra is.⁷⁹³

A legtágabb megközelítés szerint minden olyan munka távmunka, amikor a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van egymástól. Szűkebb értelemben távmunka az a munkaszervezeten belül végzett munka, mely a hagyományos szervezeti karakterektől térben és időben független, valamint számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel támogatott.⁷⁹⁴

Találkozhatunk olyan megközelítésekkel is, melyek a munkaszervezés felől közelítenek a távmunkához, például: a távmunka a munka rugalmas megszervezésének egyik módja anélkül, hogy a munkavállaló fizikai jelenlétére szükség lenne munkaideje alatt és magában foglalja az információtechnológiai eszközök használatát.⁷⁹⁵

*A távmunka legáltalánosabb definíciója szerint távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább ötven százalékát a munkáltató fő telephelyétől távol tölti és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ.*⁷⁹⁶

terminológia a *teleworking* és a *telecommuting* – az előbbi inkább Európában használatos, az utóbbi pedig az USA-ban terjedt el – szinonimaként használhatóak.

⁷⁹² Ötven távmunka definíciót elemezve került megállapításra az, hogy azok alapvetően három ismertető jegyet tartalmaznak: a munkaszervezés jellege, a munkavégzés helyének meghatározása, és a munkavégzés eszköze de Beer–Blanc 1985, 81.

⁷⁹³ Homeworking... 1996, 101.

⁷⁹⁴ Olson 1997, 215.

⁷⁹⁵ Gray–Hodson–Gordon 1994. Hasonló megközelítésben, a távmunkát rugalmas munkamódszerként definiálja Bódi 1997.

⁷⁹⁶ Barnard 1996, 543.

A távmunka egy másik megközelítésben olyan munkavégzés, melynek helye független a munkáltató vagy a megbízó földrajzi elhelyezkedésétől és megváltoztatható az egyes távmunkás és/vagy a munkát adó akarata szerint. A munkavégzés elsősorban elektronikus berendezések használatát feltételezi, a munka eredménye távolról kerül továbbításra a munkáltató és a munkavállaló között. A távolsági kommunikációs kapcsolatnak közvetlen telekommunikációs kapcsolatnak kell lennie, amely magában foglalja a levelezési és továbbítási szolgáltatásokat is.⁷⁹⁷ E definíció megalkotója szerint a bedolgozó és a távmunkás fogalmának elhatárolására nagyon kevés lehetőség van, a homework kategóriájába sorolja a távmunkát, mely eszerint belefér a bedolgozás tág értelmébe, annak egyik alfajaként fogható meg.

A német irodalom általánosan elfogadott definíciója szerint a távmunkának három fogalmi eleme különíthető el: egyrészt számítástechnikai eszközökre támaszkodó tevékenység végzését jelenti, másrészt a munkavégzés helye a munkáltatótól vagy a megbízótól térben elválik, végül a munkahely a központtal elektronikus összeköttetésben áll.⁷⁹⁸

Mellőzve további megközelítések ismertetését, azokat összefoglalva le kell szögezni, hogy *mire nem szűkíthető le a távmunkavégzés fogalma*. Sok definíció otthoni munkavégzést említ, nem csak kizárólag otthoni munkavégzést jelenthet a távmunka. Másrészt nem szűkíthető le a távmunka a munkák egy meghatározott körére, bizonyos munkakörökre. Harmadrészt pedig nem azonosítható csak az önálló munkavégzés, a munkajogviszony keretében ellátható munkavégzéssel sem.

Ezeket a szempontokat figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy *a távmunka számítástechnikai eszközökkel a munkát adó féltől térben távol eső helyen történő munkavégzés*.⁷⁹⁹

A távmunka egyik fogalmi eleme a modern *számítástechnikai* eszközök használata a munkavégzés során. A távmunkában való foglalkoztatás első kísérletei akkorra datálhatóak, amikor ezek az eszközök szélesebb körben váltak hozzáférhetővé. Ezáltal felmerült annak a lehetősége, hogy ezek az eszközök

⁷⁹⁷ Huws 1984a.

⁷⁹⁸ Schaub 1992, 1331.

⁷⁹⁹ Bankó 2000, 224.

felhasználhatók lehetnek munkavégzésre oly módon, hogy a munkáltató és a munkavállaló adatokat továbbít egymás közt földrajzilag távol eső helyekről.

További fogalmi elemként szerepeltetendő a *munkát adó féltől* (aki lehet munkáltató, megrendelő, megbízó) *távol* (ami lehet a munkát végző otthona vagy más hely, a munkáltató által meghatározott/fenntartott vagy a munkavállaló által választott hely) *differentia specifica*-k.

1.2. A távmunka gondolatának terjedése

Az irodai számítógépes alkalmazások fejlesztésének már a korai szakaszában az a népszerű gondolat terjedt el, hogy a vezető állású, magas kvalifikáltságú szakemberek esetében a távmunka alkalmas lesz az irodai munka kiváltására.⁸⁰⁰ Kezdetekben valóban a legtöbb távmunkás vezető állású munkavállaló vagy számítástechnikai szakember volt, akik megosztották munkaidejüket az otthon és a hivatal közt.⁸⁰¹ Ám hozzá kell fűzni a távmunka kezdeti lépéseéhez, hogy a technikai színvonal lehetőségei miatt a távmunkás ideája a kezdetekkor még inkább fantázia volt, mint valóság.

A megnövekedett érdeklődés a munkavégzés ezen új formája iránt az 1970-es évek elején, az olajválság idején jelentkezett. Ezért ekkor elsősorban nem a munkavégzés és a munkavállalók életének megkönnyítése volt az elérendő cél, hanem inkább az energia megtakarítása.⁸⁰²

Az 1970-es években és 1980-as évek elején az európai irodalom szkeptikusan tekintett a távmunkára, jövőbeli elterjedésére és hasznára. Ebben az időben kizárólag úgy fogalmazódott meg a modernebb számítástechnikai eszközökkel otthonról végzett munka, mint egyfajta „elektronikus bedolgozás”, és ehhez társultak a bedolgozáshoz kapcsolódó negatív értékítéletek, melyek az ily módon való munkavégzést szintén csak az alacsonyan képzett, alulfizetett foglalkoztatottakra korlátozta.

Az 1970-es évek végén megindult számítástechnikai fejlődés eredményeképpen a számítógépek egyre kisebbek, könnyebben kezelhetőek és olcsóbbak lettek. Ekkor – részben az energiaválság hatására is – fordult az

⁸⁰⁰ Olson 1997.

⁸⁰¹ Boris 1994, 305.

⁸⁰² Huws 1984b.

érdeklődés afelé, hogy a telekommunikáció és a számítástechnika kombinációja lehetőséget teremthet emberek nagy számának az otthon való munkavégzésre.⁸⁰³

Az 1980-as évek elejétől komplexebb formái is megjelentek a távmunkavégzésnek: *a munkavégzés helyének nem csupán a távmunkás otthonára kiterjedő formái terjedtek el (ún. neighbour telework centres, satellite offices), elsősorban az otthoni munka negatív hatásainak ellensúlyozására.*

1.3. A távmunka fajtái, elhatárolási kérdések

Európában ma a távmunka sokféle formában használatos foglalkoztatási módszer. A távmunka először a munkát végző otthonára korlátozódott, később kerültek kialakításra az ún. *telecottage*-ok (más elnevezéssel: local centre, neighbourhood centre), melyeknek a *célja az önállóan, otthon dolgozó távmunkások szociális izolációjának csökkentése, továbbá a munkavégzéshez szükséges képzési feladatok ellátása.* Lényegük, hogy a modern számítástechnikai és telekommunikációs eszközöket közel kívánták vinni az ilyen módon foglalkoztatottak otthonához. Általában az agglomerációban kialakított számítógépes munkahelyek jellemzője, hogy nem azonos munkáltatóhoz tartoznak az itt dolgozó távmunkások és általában az állami, önkormányzati foglalkoztatáspolitikai által támogatott, a távmunka elterjedését is segíteni kívánó intézmények. Az ún. *satellite office* (szatellitiroda) a munkáltató telephelyétől távol eső irodát jelent, lényege, hogy az adott munkáltató hozza létre a saját távmunkásai számára. Hasonlítható a hagyományos irodához olyan szempontból, hogy a szatellitiroda megteremti annak lehetőségét, hogy a munka feletti ellenőrzése hasonlóképpen legyen megoldott, mint a hagyományos irodákban.⁸⁰⁴ Nehéz elhatárolni az ilyen munkáltatóhoz tartozó szatellitirodát az olyan ún. *branch-office*-tól (kirendeltség), mely csak számítógépes kapcsolatban van a központtal. A *mobile telework* (mobil távmunka) a hordozható számítástechnikai és távközlési eszközök által megteremtett munkavégzési lehetőséget jelent. Ebben az esetben tehát állandó, fix munkahelyről nem is beszélhetünk. Bonyolultabb problémákat vethet fel az ún. *transborder teleworking* (határokon átnyúló távmunka) kérdése.

⁸⁰³ Huws 1984a.

⁸⁰⁴ Stanworth–Stanworth 1991.

A munkajogtudomány számára a legfontosabb csoportosítási szempont a távmunka jogviszonyainak számbavétele. *A szerződés tartalma és a munkát végző egzisztenciális státusa dönti el azt, hogy munkaviszonyról vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő szabadfoglalkozásról van szó távmunka esetében.*⁸⁰⁵ Hasonlóan elemzi általában a távmunkás jogállását a német irodalom is, meghatározva azokat a tartalmi kritériumokat, amelyek szerint minősíthető a jogviszony: ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen (vállalkozó, megbízott) két együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás lehetősége legyen, valamint a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó (egzisztenciális feltétel). Ellenben munkajogviszonyról van szó a távmunka esetében akkor, ha a munkavégzés a munkát adó utasításainak megfelelően történik, s az ellenőrzés és a felügyelet valamilyen formája is megjelenik a jogviszonyban.⁸⁰⁶ Nem folytatva a kritériumok felsorolását, megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkalmazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is. Nehézséget okoz azonban a teljesen eltérő intenzitású utasítási jog, az atipikus munkahely, valamint az ellenőrzési jog kezelése.

Az angol Lordok Háza számára 1995-ben készült jelentés a *távmunka négy kategóriáját* különbözteti meg.⁸⁰⁷ Az első kategória az otthoni távmunka (home telework) amely a „tradicionalis” formája a távmunkának, mely esetben a munkát végző otthonából számítástechnikai eszközök segítségével végzi munkáját. A második kategória az úgynevezett teleházakban (telecottages) történő munkavégzés, mely esetben számítógépekkel felszerelt közösségi helyről (mely helyet biztosít több munkáltató munkavállalóinak) végezhető a munkatevékenység. A harmadik kategória az úgynevezett „nomád munkavállalók” (nomadic worker) csoportja ideértve azokat a munkavállalókat, akik munkavégzésük során hordozható számítástechnikai eszközt használnak, és munkavégzésük jellegzetessége a helyváltogatás. A negyedik kategória pedig az úgynevezett távirodák (distance offices) dolgozói, amely annyiban különbözik a

⁸⁰⁵ Prugberger 1998, 47.

⁸⁰⁶ Schaub 1992, 1333.

⁸⁰⁷ Working at a distance ... 1996.

teleház megoldásától, hogy ez egy munkáltató által fenntartott, számítástechnikai eszközökkel felszerelt, a cég telephelyétől távol eső iroda.⁸⁰⁸

A távmunka és a „hagyományos” (de számítógéppel végzett) munkajogviszony *határeset*e az úgynevezett *váltakozó távmunka*. A váltakozó távmunkavégzés (alternierende Telerarbeit) esetében a munkát végző személy csak munkaidejének meghatározott részét köteles munkahelyén tölteni a fennmaradó időben pedig a munkatevékenységét munkahelyétől távol végzi.⁸⁰⁹

A távmunka jogviszonyának minősítéshez ad támpontot az *on-line* és az *off-line* távmunka megkülönböztetése. A távmunka végezhető „on-line” (direkt számítógépes kapcsolattal és felügyelettel) vagy „off-line”, vagyis nincs a felek között állandó összeköttetés.⁸¹⁰ Nyilvánvaló, hogy a munkajogviszony ismerve könnyebben valósulhatnak meg az on-line távmunka esetében, míg az off-line munkavégzés esetében nagyobb fokú lehet a munkát végző önállósága.

Már a távmunka alkalmazásának kezdeti időszakában felmerült az új élethelyzetre az *otthoni munkavégzésre kialakított szabályok alkalmazhatóságának* kérdése. Ami egyben felveti a távmunka és az otthoni munkavégzés⁸¹¹ *elhatárolási* problémáját is.⁸¹² A távmunka elhatárolását az otthoni munkavégzéstől éppen a távmunka során végezhető munkák sokfélesége teszi nehezzé. Az egyszerűbb off-line távmunka hasonló karakterisztikájú, mint a hagyományos otthoni munkavégzés.⁸¹³ Ha a távmunka során mechanikus, munkanorma szerint meghatározott a munkavégzés (mint például adatbevitel, gépírás, szövegszerkesztés), akkor tulajdonképpen csak a munkavégzés eszköze tér el, a bedolgozói jogviszonnyal kapcsolatosan felmerülő problémák merülnek fel. A bedolgozói jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása tehát

⁸⁰⁸ Blanpain 2007, 232.

⁸⁰⁹ Wank 1997, 13; jogosan vethető fel a kérdés, hogy például a magyar Munka Törvénykönyve szerint definiált távmunkát végző munkavállalónak minősül-e az, aki munkanapjaiból csak meghatározott számút tölt a munkáltató telephelyétől távol, (ami egyben jelzi a definiálás nehézségeit is).

⁸¹⁰ Di Martino–Wirth, 1990, 530.

⁸¹¹ Tartalmilag a probléma a magyar bedolgozói jogviszony elhatárolását jelenti a távmunkavégzéstől. A továbbiakban a bedolgozó (bedolgozói jogviszony) és az otthon munkát végző (otthoni munkavégzés) szinonimaként kerül használatra.

⁸¹² A legtöbb országban a speciális védelmi rendelkezések azon otthon dolgozókra vonatkoznak, akik manuális munkát végeznek, így ezek általában nem alkalmazhatóak a távmunkát végzőkre, Di Martino–Wirth 1990, 544; a német munkaügyi bíróság a Heimarbeitsgesetz alkalmazhatóságát mondta ki otthonukban szövegszerkesztést végzőkre 1984-ben, lásd Wedde 1988.

⁸¹³ Di Martino–Wirth 1990, 544.

nagymértékben függ a távmunka jellegétől, különösen azt kell figyelembe venni, hogy a munkát on-line végzik (a direkt felügyelet lehetőségével) vagy off-line (mint például az otthoni szövegszerkesztés).⁸¹⁴

A távmunka végezhető otthon is – ez az a kapcsolódási pont, mellyel a távmunka a bedolgozáshoz kapcsolódik, valamint sok esetben a kétfajta munkavégzés hasonló jogi problémákat vet fel.⁸¹⁵ Nem jelent azonban megoldást az, ha kiterjesztjük a bedolgozókra vonatkozó szabályozást a távmunka által felvetett speciális problémákra is, főleg azért, mert a bedolgozókra vonatkozó szabályok a legtöbb tagállamban egyértelműen a manuális munkákra lettek kidolgozva, így gyakran időszerűtlenek is. Ami szükséges – a jogi környezettől függően – a speciális szabályok kialakítása vagy kollektív szerződéses, vagy jogszabályi szinten két irányban: a távmunkás ugyanolyan jogokban részesüljön, mint a munkavállalók, illetve szükség van a munkajogi szabályok adaptálására is e speciális jogviszony tekintetében.⁸¹⁶

A távmunka *alapvetően különbözik a bedolgozói tevékenységtől: az előbbi ugyanis immateriális javakat hoz létre*. E javak értéke nagyon különböző: az egyszerű adatrögzítéstől a bonyolult programok elkészítéséig terjedhet. Minél inkább alkotó jellegű feladatot végez a telemunkás, annál nehezebb tevékenységét a bedolgozóéval egy kategória alá szorítani. A bedolgozó tevékenysége ugyanis az általa előállított termékek megszámlálása útján mérhető, javadalmazása is ezen alapszik, ami értelemszerűen nem alkalmazható a telemunkás esetében.⁸¹⁷

A távmunka keretében történő igen sokféle tevékenység miatt tehát csak differenciáltan adható válasz arra a kérdésre, hogy a korábban a bedolgozókra alkotott szabályok adekvátak lehetnek-e a távmunka keretében történő foglalkoztatásra. A fentiek alapján megállapítható, hogy amíg a mechanikus számítógéppel végzett tevékenységek esetében (adatbevitel, szövegszerkesztés) ez a tulajdonképpen aggálytalanul elképzelhető, addig a nagyobb önállósággal párosuló feladatok, az on-line munkavégzés, a mobil-munkavégzés stb. esetében már olyan különbségek vannak a hagyományos bedolgozói tevékenységhez képest, hogy ezekre vonatkozó szabályok alkalmazása csak nehezen elképzelhető és nem ad választ az eltérő élethelyzetre.

⁸¹⁴ Wedde 1988.

⁸¹⁵ New Forms... 1986, 84.

⁸¹⁶ New Forms... 1986, 86.

⁸¹⁷ Nacsá 1997, 63.

2. A távmunka az Európai Unióban

2.1. A távmunka az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai dokumentumaiban

Már a 90-es évek elején az *Európai Unió két dokumentuma is kiemelten foglalkozott a távmunkával*: 1993-ban az ún. „Fehér Könyv növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás” címmel valamint az ún. Bangemann-jelentés „Európa és a globális információs társadalom” címmel. A témával foglalkozó bizottsági jelentés szerint a távmunkában rejlő lehetőségek kiaknázása és a kockázatok csökkentése érdekében a bizottság a kutatásnak, technikai fejlesztésnek, mintaprogramoknak, valamint gyakorlati tapasztalatok és információk megismertetésének széles skáláját támogatja. A bizottság törekszik arra, hogy megjelölje a hatékony és hasznos távmunka jellemzőit, kijelölve az előnyöket, problémákat és az egyes csoportokat fenyegető egyes veszélyeket.⁸¹⁸

A távmunka szabályozásának szükségessége is felmerült már a 90-es években: a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos 97/81/EK irányelv preambuluma 12. pontjában megerősíti, hogy habár a szociális partnerek megkülönböztetett figyelmet fordítanak a részmunkaidős foglalkoztatásra, ugyanígy kinyilvánítják szándékukat, hogy áttekintsék hasonló megállapodások szükségességét a foglalkoztatás más flexibilis formáival kapcsolatban is,⁸¹⁹ melyek között az Unió dokumentumainak tanulsága alapján a távmunka ekkor már kiemelt helyen szerepelt.

2.2. A távmunka helyzete a tagállamokban

A távmunka elterjedtségének felvázolásakor tanulmányok rendkívül eltérő adatokat közölnek arra vonatkozóan, hogy az egyes országokban mekkora a

⁸¹⁸ Ezt követően 1997-ben az ún. Green Paper, mely a „Partnerség új munkaszervezésért” címet viselte, hangsúlyosan foglalkozott a távmunkával, mint a munkahelyteremtés, a foglalkoztatottság növelése, a környezet- és regionális fejlesztés lehetőségével. A Bizottság a szociális partnerekkel egyeztetve ismételten foglalkozott ezzel a témával az 1998–2000-re szóló társadalmi akcióprogramban.

⁸¹⁹ Lásd a 97/81/EK irányelvet.

táv munkában foglalkoztatottak száma. A különböző felmérések a legkülönbözőbb nagyságrendeket tárják elénk.⁸²⁰

Bár tagállami legaldefiníciók (és egységes európai statisztikai adatkezelés) hiányában nehéz az összehasonlítás, – és tulajdonképpen csak becslésekről beszélhetünk – de a nagyságrendek érzékeltetésére érdemes néhány adatot áttekinteni a távmunkavégzőkről: Nagy-Britanniában 1999-ben több mint egymillióan,⁸²¹ Németországban 875.000 és 1.5 millió fő közé becsülik a távmunkások számát,⁸²² Franciaországban az összes foglalkoztatott 17 %-a dolgozik a távmunka valamely formájában.⁸²³

Hangsúlyozni kell, hogy azon felmérések estében, amikor a távmunka keretében foglalkoztatottaknak a teljes foglalkoztatottakhoz viszonyított aránya ezeknél az adatoknál nagyságrendekkel magasabb adatokat mutat, akkor nem csak a munkajogi relevanciájú számokról van szó, sokkal inkább számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésről ide értve az önálló munkavégzőket is (a távmunka legtágabb definíciója). Az „otthon dolgozó” távmunkások aránya 7.5 % uniós átlagban.⁸²⁴ A távmunka-kertmegállapodás által érintett munkavállalók számát Európában 4.5 millióra becsülték 2002-ben.⁸²⁵

Az unióban a távmunka terjedésével párhuzamosan felmérések, vizsgálatok elemezték az ilyen tevékenységet végzők helyzetét. Korábban bedolgozók tekintetében azt tapasztalták, hogy csak alacsonyan fizetett, főleg női munkásokat alkalmaztak ilyen minőségben, s ennek megismétlődésétől tartanak a távmunkások esetében is. Bár az, hogy távmunka magában foglalja a magasabb képzettséget igénylő munkatevékenységeket is, bizonyos mértékben jelenthet

⁸²⁰ Jól példázza ezt egy felmérés kategorizálása: „felmérésünk szerint, habár minden tíz munkáltató közül legalább egy alkalmazza az otthoni munkavégzés valamilyen formáját, csak minden huszadik munkáltató alkalmaz távmunkavállalót. Ezek a távmunkavállalók a munkavállalók kevesebb mint egy százalékát jelentik, akiknek csak a fele (kevesebb mint minden kétszázadik munkavállaló) nevezhető a definíciónk szerint igazán távmunkavállalónak”. Huws 1994.

⁸²¹ Neal 2007, 239; az adatok a távmunkának egy szűkebb és egy tágabb megközelítését is vizsgálják, a szűkebb definíció szerint 255.000 fő a távmunkás.

⁸²² Weiss 2007, 171.

⁸²³ Ray–Rojot 2007, 157.

⁸²⁴ Gareis 2006, 43.

⁸²⁵ Blanpain 2007, 43; a European Foundation for Living and Working Conditions adatai alapján 2002-ből, ezt követő időszakról, az adatok alakulásáról nem állnak rendelkezésre összehasonlító adatok.

védelmet, néhány szerző azonban óvatosságra int.⁸²⁶ Megfigyelhető volt, hogy a több távmunkást foglalkoztató munkáltatónál olyan munkavállalók dolgoznak, akik adott esetben nem ismerik egymást, sőt egymás létezéséről sem tudnak. Németországban merült fel az a munkavállalói követelés, amely – a Betriebsverfassungsgesetz eltérő rendelkezése hiányában – az ilyen teleworker munkavállalók viszonylatában is az *üzemi tanács* megválasztására irányul. Az igény jogosságát már csak azért is komolyan kell venni, mert *ez a munkavállalói réteg kerülhet a legkönnyebben kiszolgáltatott helyzetbe, hiszen munkavégzése rendkívül elszigetelt módon történik, technológiailag is kizárólagos függőségben van munkáltatójától és éppen ezért a munkáltató szociális tárgyú döntéseinek a befolyásolása számukra alapvető jelentőségű.* Így érthető, hogy a szociális partnerek egyre intenzívebb érdeklődése mellett kezdődtek meg a tárgyalások a távmunka európai szintű rendezése tárgyában.⁸²⁷

2.3. Az Európai Távmunka keretmegállapodás

Az Európai Unió joganyagát vizsgálva, a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka keret-megállapodás tartalma szolgál iránymutatásul, mely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodással kapcsolatosan hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidejű foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keretmegállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás a nemzeti szinten⁸²⁸ a szociális partnerek eszközeivel történik.⁸²⁹

A keret-megállapodás definíciója szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely során a munkát végző

⁸²⁶ Brocklehurst a távmunka hatásait értékelve arra a következtetésre jut, hogy bizonyos szempontból párhuzam vonható a bedolgozók és a távmunkások (new-technology homeworkers) között státusukat, megfizettségüket, képzettségüket vizsgálva. Brocklehurst 1989.

⁸²⁷ Lásd Blanpain 2007, 31–38.

⁸²⁸ 2006 júniusáig a tagállami végrehajtásról 23 tagállamból érkezett jelentés, nem kezdődött el eddig az időpontig a folyamat Bulgáriában és Romániában, de a szociális partnerek vizsgálják a lehetőségét a végrehajtási folyamatba való bekapcsolódásnak Blanpain 2007, 43.

személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.⁸³⁰

A keret-megállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi.⁸³¹ A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható ez a konstrukció.

Eszerint, ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkavégzésre, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei közt dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja ezt az ajánlatot. A távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló jogi státusát nem változtatja meg. A távmunkának a munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa.⁸³²

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaszerződésnek, a távmunkára való átállásról szóló megállapodás visszaváltoztatható. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. A visszaváltoztatás módozatait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le.⁸³³

A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keret-megállapodás elsődlegesen a diszkrimináció tilalmának elvét⁸³⁴ rögzíti.

A távmunkavégzés során az adatvédelemi rendelkezések betartását és tájékoztatási kötelezettséget⁸³⁵ a keret-megállapodás alapvetően a munkáltató kötelezettségeként tervezi rögzíttetni: a munkaadó felelős a megfelelő, szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkát végző által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos jogszabályokról és a távmunkát végző köteles ezeket betartani.

⁸²⁹ Lásd Blanpain 2007, 43.

⁸³⁰ Keret-megállapodás 2. pont.

⁸³¹ Keret-megállapodás 3. pont.

⁸³² Keret-megállapodás 3. pont.

⁸³³ Keret-megállapodás 3. pont.

⁸³⁴ Keret-megállapodás 4. pont.

⁸³⁵ Keret-megállapodás 5. pont.

A munkáltató tájékoztatási körében előírásra kerülhetnek a következők a keret-megállapodás alapján:

- bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megszorításokról, így például az internet használatáról;

- az e megszorítások be nem tartásáért járó szankciókról.

A távmunkát végző privátszférájának védelme az otthon végzett távmunka esetében meglehetősen hangsúlyosan merül fel. Ezzel kapcsolatosan rögzítendő, hogy ha bármely megfigyelő rendszert állít be a munkáltató, annak a vizuális figyelő eszközökről szóló 90/270/EK irányelv céljával összhangban kell állnia, és azt annak figyelembevételével kell üzembe helyezni.⁸³⁶

A munkaeszközök biztosítása, a rezsiköltségek viselésének kérdése a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keret-megállapodás alapján,⁸³⁷ hogy a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembe helyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja. A keret-megállapodás a munkavállalói érdekek védelmében a kérdéssel részletesen foglalkozik: ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket. A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérszolgáltatást biztosít a munkavállalónak. A távmunkát végző megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségükkel az internetről nem gyűjt, és azon nem terjeszt jogellenes adatokat.

A munkahelyi egészség és biztonság tekintetében értelemszerűen a technikai munkavédelmi rendelkezések alkalmazását meg kell követelni. Ehhez szorosan kapcsolódó munkajogi dogmatikai kérdés a munkáltató kárfelelőssége a távmunkavállaló munkaviszonyával összefüggésben (a munkáltatótól távol) bekövetkezett karáért (baleset, egészségkárosodás). Védelmet nyújt a távmunkavállaló részére, ha jogszabályi szinten rögzítik, hogy a munkáltató vétkességre való tekintet nélkül felel a távmunka-végzés során is. Ehhez a témakörhöz kapcsolódik az a szabály, hogy a munkáltatónak, a munkavállalói képviselőnek és/vagy az illetékes hatóságoknak szabad bejutást kell lehetővé tenni

⁸³⁶ Keret-megállapodás 6. pont.

⁸³⁷ Keret-megállapodás 7. pont.

a távmunka-végzés helyére olyan mértékben, amennyire azt a nemzeti törvények és a kollektív szerződések lehetővé teszik. Ha a távmunkavállaló otthon végzi a munkát, a bejutási szándékról a munkavállalót előzetesen értesíteni kell és ahhoz hozzájárulását meg kell szerezni.⁸³⁸

A keret-megállapodás következő rendelkezése szerint a távmunkavállaló lehetőség szerint maga dönthesse el, hogyan szervezi munkaidejét.⁸³⁹ Fontos jellemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények közt kell ennek az elvnek érvényesülnie.⁸⁴⁰ Óvatosan fogalmaz e kérdéssel kapcsolatosan maga a keret-megállapodás is, amikor „a hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei közötti” önálló munkaidő-meghatározási lehetőségről beszél.

Sokszor a távmunkával kapcsolatos hátrányként említik a munkahelytől távol dolgozók izolációját. Ennek megfelelően munkáltatói kötelezettségként előírható az, hogy megfelelő intézkedések megtételére kerüljön sor annak érdekében, hogy a távmunkavállaló elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának többi részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra.⁸⁴¹ Ezzel a problémával összefüggésben felmerül a kollektív munkajog intézményeinek az alkalmazása (szakszervezet, kollektív szerződés, üzemi tanács, üzemi megállapodás, lásd alább).

A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén a hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket kell biztosítani, és munkájukra e munkavállalókkal azonos értékelési rendszer vonatkozzon.⁸⁴²

Nagy szerepük lehet a távmunkával kapcsolatos kollektív munkajogi kérdéseknek is. Ebben a körben tulajdonképpen a diszkrimináció tilalmát deklarálja a keret-megállapodás azáltal, hogy kimondásra kerül, hogy a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos

⁸³⁸ Keret-megállapodás 8. pont.

⁸³⁹ Keret-megállapodás 9. pont.

⁸⁴⁰ Különös tekintettel a munkaidőre vonatkozó szabályok munkavállalóvédelmi jellegére. Természetesen a munkaidő szabályainak betartása (és annak ellenőrzése) további megválaszolandó kérdéseket vet fel.

⁸⁴¹ Keret-megállapodás 9. pont.

⁸⁴² Keret-megállapodás 10. pont.

jogosultságai vannak. E követelmény szerint azonos feltételek kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállalói részvétel, illetve a munkavállalói érdekképviselési tevékenység igénybevétele kapcsán. A távmunkát végzők is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviseléssel rendelkező testületek céljaira történő küszöbérték meghatározásába az európai nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve vonatkozó gyakorlat alapján. Az a szervezet, melyhez a távmunkát végzők kollektív jogainak érvényesítésére hivatott, a munkajogviszony létrejöttékor határozandó meg. A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján.⁸⁴³

3. A távmunka Magyarországon

3.1. A távmunka elterjedtségéről, foglalkoztatáspolitikai szerepéről

Az európai országok távmunkára vonatkozó adatainak értékelési bizonytalanságaival szemben a hazai helyzetképpel kapcsolatosan bizonyosan állíthatjuk, hogy nem lehet adatokat közölni arról, hogy Magyarországon hányan dolgoznak távmunka keretében.⁸⁴⁴ Minden esetre felmérések akkor nem tévednek nagyot, ha tág határok között jelölik meg a távmunkában foglalkoztatottak számát, így például az összes foglalkoztatott 0.4 és 2.6 %-a közé becsülik a távmunka keretében foglalkoztatottakat.⁸⁴⁵

A távmunka nem túl távoli múltira visszatekintő története a *foglalkoztatáspolitikai célok tűzésével és e célok támogatásával* jellemezhető a legjobban. A jogpolitika a távmunka terjesztését sokszor a magyar

⁸⁴³ Keret-megállapodás 11. pont.

⁸⁴⁴ Differenciált fogalomhasználat esetén lenne elképzelhető egyáltalánlan értékelhető adatgyűjtés, és akkor is csak a távmunka bizonyos szegmenesei lehetnének számbavehetőek pontosan. Vizsgálandó lenne a „*munkajogviszonyban álló távmunkát végzők*” száma (szerény becslésem szerint ezrelékekben mérhető talán), ami azt az alproblémát azért felvetné, hogy ha a Munka Törvénykönyve definíciója alapján mérünk, mi tartozhat a „rendszeresség” fogalma alá. Például ha valaki a hét bizonyos napjain végez a szokásos munkahelyétől távol munkát, távmunkásnak minősül-e. Ennél nagyságrendileg nehezebb (vagy lehetetlen) feladat az önálló munkavégzők (megbízási, vállalkozási jogviszonyban álló) távmunkát végzők számbavétele (véleményem szerint belőlük találhatóak nagyságrendileg nagyobb lehet a munkaviszonyban állókhöz képest), lásd ezzel kapcsolatosan a különböző jogviszonyok jellegzetességeiről írtakat.

⁸⁴⁵ Az Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézet 2006-os adatai alapján.

fogadókészségnél nagyobb hévvel támogatva igyekezett minél több távmunkahely létesítésre ösztönzi.⁸⁴⁶ Magyarországon 1998 elején indult meg a távmunka program, megalakult a Távmunka Közhasznú Társaság, amelynek feladata a hazai távmunka számítástechnikai feltételeinek biztosítása, egy országos szolgáltató központ üzemeltetése. Az első lehetőségeket a megváltozott munkaképességűeknek írták ki, a második pályázatot pedig a gyermekgondozáson lévő, illetőleg gyermeküket egyedül nevelő nők számára. Munkavégző bőven akadt volna, a kht. 1998 augusztusáig már több mint 15 ezer potenciális munkavállalót regisztrált, a munkaadók viszont alig érdeklődtek. 1998-ban 60, otthoni számítógépes munkát ajánló cég pályázatát bírálták el, 27 részesült támogatásban 197 munkahely létesítéséhez.⁸⁴⁷ 2003 februárjában került felállításra a Távmunka Tanács, fő feladata „a minisztérium stratégiáját formáló, döntéselőkészítő, javaslatokat tevő, projekteket, akciókat és pályázatokat kidolgozó tevékenységi körének valamint a hazai távmunka elterjesztésének segítése”.⁸⁴⁸

3.2. A távmunka magyar szabályozása

Bár hazánkban a kérdés 2004-ben megválaszolásra került, és már-már evidenciának tűnik az, hogy a Munka Törvénykönyve speciális szabályokat tartalmaz a távmunkát végző munkavállalókra,⁸⁴⁹ a szabályok bemutatása előtt érdemes azért azt tisztázni, hogy milyen megválaszolendő kérdések állnak (álltak) a jogalkotó előtt, mielőtt a tevékenység szabályozásába kezd(ett). A távmunka szabályozásával kapcsolatos kérdés legalább háromirányú: először is, hogy *szükséges-e speciális munkajogi szabályozásban* részesíteni,⁸⁵⁰ ha szabályozásra

⁸⁴⁶ A Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 19/C. §-a teremtette meg először a lehetőséget a távmunka foglalkoztatáspolitikai célú támogatására: támogatás nyújtható olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.

⁸⁴⁷ Rövidtávú... 1999, 43.

⁸⁴⁸ tavmunkatanacs.bmik.hu

⁸⁴⁹ Holott ahogy az európai összehasonlítás mutatta, ez inkább kivétel, mint evidencia, lásd fent.

⁸⁵⁰ Ha a kérdést nemmel válaszoljuk meg, akkor a tevékenységre a meglévő szabályok alkalmazásának lehetőségét tartjuk fenn, lásd a bedolgozói jogviszonytól való elhatárolási, illetve a bedolgozókra vonatkozó szabályok analógia útján való alkalmazásának lehetőségéről írtakat. Az Európai Távmunka Keretmegállapodásból ez a kötelezettség nem következik feltétlenül.

kerül, az *milyen jellegű normában* történjen és eldöntendő végül a normalkotás során az, hogy *milyen kérdések alkossák a szabályok tárgyát*.⁸⁵¹

Arra, hogy szükség van-e a távmunkára vonatkozó speciális rendelkezésekre, vagyis hogy megjelenjék-e a fogalom jogi normákban, a válasz napjainkban egyre inkább egyértelmű: amikor ehhez a tevékenységhez az állam adó, társadalombiztosítási, támogatási következményeket fűz, óhatatlanul definiálnia is kell azt. Egyre inkább hasonlóan válaszolható meg a kérdés (bár kevésbé mondható szükségszerűnek)⁸⁵² a munkajogi jogalkotás vonatkozásában is, a szabályozás elengedhetetlen egy olyan jogviszonynál, amely több elemében is eltér a hagyományos munkaviszonytól.⁸⁵³

Árnyaltabb a kép a második kérdéssel kapcsolatosan, vagyis hogy *milyen jogforrás* rendelkezzen a távmunkáról. A keret-megállapodás tartalmának törvényben való rögzítésére kevés példát találhatunk, ez azokban a nemzeti jogokban történt meg, ahol a szociális partnerek nem a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül kívánták azokat érvényre juttatni, hanem ebben a jogalkotó segítségnyújtását látták célravezetőnek.⁸⁵⁴

A szabályok *tartalmával* kapcsolatosan általánosságban annyi rögzíthető, hogy a „hagyományostól eltérésre” alkothatóak/alkotandóak speciális szabályok, az ezt meghaladó kodifikáció nem indokolható. Ez pedig két szabálycsoportot jelenthet: a munkavégzés sajátos helyével és a munkavégzés sajátos eszközével kapcsolatosakat.

A magyar munkajogban 2004 óta szerepel a „távmunkát végző munkavállaló” fogalma és meghatározásra kerülnek a tevékenység végzésére vonatkozó speciális munkáltatói és munkavállalói jogok és kötelezettségek,

⁸⁵¹ Természetesen a jogalkotással kapcsolatos kérdések száma tovább növelhető, például hogy milyen részletességűek legyenek a szabályok, vagy hogy milyen munkavállaló-védelmi megfontolásokat tartalmazzanak, stb.

⁸⁵² Lásd a távmunka különböző jogviszonyait, így nem csak munkajogi szabályozásról (bár általában ennek a sürgetése figyelhető meg gyakran) lehet szó. Figylemre méltó ebből a szempontból az angol jog „worker” terminológiájának rugalmassága, a fogalom alkalmazhatósága független a kalsszikus munkajogviszonytól például alkalmas lehet egy ilyen új helyzet kezelésére, az ezzel kapcsolatos fejtegetést lásd Neal 2007, 234–235. Az európai szociális partnerek megállapodása nyomán a munkajogi szabályok alkotása erősödő tendenciát mutat lásd Blanpain 2007.

⁸⁵³ Göndör 2004, 20.

⁸⁵⁴ A távmunka törvényi szintű szabályozására Csehország, Lengyelország, Magyarország, Portugália említhető csupán. Blanpain 2007, 53. Sokkal inkább jellemző, a kollektív megállapodásokon keresztül történő szabályozás.

azonban az alapkérdés a kodifikációtól függetlenül az maradt, hogy a tevékenységet milyen jogviszonyok keretében lehet végezni.⁸⁵⁵

Az alapprobléma – mely nem csak a távmunkával kapcsolatosan merül fel⁸⁵⁶ – az, hogy ha egy adott munkatevékenységet többféle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződéskötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közötti választásban. Ily módon a távmunka keretében végzett tevékenységre is köthető megbízási-, vállalkozási vagy munkaszerződés egyaránt.

Azt, hogy munkaviszonyról vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő jogviszonyról van-e szó távmunka esetében, azt a szerződés tartalma és a munkát végző személy egzisztenciális státusza dönti el. Ezért meg kell határozni azokat a tartalmi kritériumokat, amelyek szerint minősíthető a jogviszony: ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen (vállalkozó, megbízott) két együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás lehetősége legyen, valamint egzisztenciális feltétel: a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó. Ellenben munkajogviszonyról van szó a távmunka esetében akkor, ha a munkavégzés a munkát adó utasításainak megfelelően történik, az ellenőrzés és a felügyelet valamilyen formája is megjelenik a jogviszonyban. A kritériumok további felsorolása (lásd még alább) nélkül is megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkalmazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is.

A polgári jog két szerződéstípusa: a megbízási és a vállalkozási szerződés jöhet szóba a munkatevékenység jogi rendezésére. Ezekre a szerződésekre a Polgári Törvénykönyv⁸⁵⁷ tartalmaz szabályokat. A vállalkozási szerződés alapján⁸⁵⁸ a vállalkozó valamely munkával elérhető eredmény létrehozására, a

⁸⁵⁵ Lásd az ezzel kapcsolatos statisztikai adatkezelési problémát fent.

⁸⁵⁶ A Munka Törvénykönyve 2003. évi módosítása nyomán különös publicitást kapott az ide vonatkozó munkajogi probléma, amit a szerződések színlelése, állvállalkozás címszó alatt szokott a sajtóban említeni (az erre vonatkozó rendelkezést a Munka Törvénykönyve 75/A. §-a tartalmazza). A problémáról lásd részletesen Bankó–Berke–Kiss 2003; Pál 2006.

⁸⁵⁷ Az 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről.

⁸⁵⁸ Ptk. 389. §

megrendelő pedig a szolgáltatás átvételére és díj fizetésére köteles.⁸⁵⁹ A megbízási szerződés⁸⁶⁰ alapján a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni.

A megbízási szerződéstől való elhatárolás szempontjából a munkaszerződésnek a következő ismérveit kell általában figyelembe venni: bizonyos fajta munka rendszeressége, állandó jellege, a munkáltató és a munkavállaló közötti szoros kapcsolat, a munkavállalónak a munkáltatótól függő helyzete, a munkafegyelem megtartásának kötelezettsége, a munkaerőnek meghatározott keretben állandó jellegű lekötöttsége, tehát a munkaerőnek a munkáltató rendelkezésére bocsátása, a munkáltató utasításai szerint történő munkavégzés kötelezettsége.⁸⁶¹

Hozzá kell tenni a kérdéshez mindenképpen azt, hogy a távmunkavégzés során végzett munkatevékenységek döntő többsége napjainkban olyanok, amelyek aggálytalanul végezhetőek bármely jogviszony keretében.⁸⁶² Azonban az ilyen tevékenységek esetében is igaz az, hogy ha fennállnak a munkajogviszony fenti jellemvonásai, akkor ezekre a szerződésekre munkaszerződést kell kötni.

Az „önálló munkát” végző fél védelmét a munkajogi jogalkotás oly módon tudja biztosítani, hogy ha a jogviszony tartalma megfelel a munkajogviszonynak, akkor arra a munkajog szabályait kell alkalmazni.⁸⁶³ Ezeket ma (a magánszférában foglalkoztatottakra vonatkozóan) a Munka Törvénykönyve⁸⁶⁴ tartalmazza, az általános szabályain túl 2004. május 1-ét követően a távmunkára vonatkozó speciális fejezettel⁸⁶⁵ kiegészülve.⁸⁶⁶

A távmunkavégzésről szóló fejezetben a jogalkotó elsőként a távmunkát végző munkavállaló legáldefinícióját határozta meg: távmunkát végző munkavállaló az, aki a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől

⁸⁵⁹ Bár nem lehet általánosságban kimondani, de a vállalkozási szerződés az olyan mechanikus feladatok esetében képzelhető el, mint például az adatbevitel.

⁸⁶⁰ Ptk. 474. §

⁸⁶¹ Gellért 2001, 1624.

⁸⁶² Ezek általában ma még nagyfokú önállósággal járó, kötetlen időbeosztás szerint végezhető munkák ilyen tipikusan például a fordítói, újságírói munka.

⁸⁶³ Lásd a 3.1. pontban az elhatárolási szempontokat.

⁸⁶⁴ Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

⁸⁶⁵ Mt. III. Rész, X/A fejezet.

⁸⁶⁶ Magyarországon a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 19/C. §-a teremtette meg először a lehetőséget a távmunka foglalkoztatáspolitikai célú támogatására (ekkor került jogszabályban említésre a fogalom, ha nem is expressis verbis távmunkaként említve). E jogszabályhely szerint támogatás nyújtható a részmunkaidős, valamint olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez,

elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végzi és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítja.⁸⁶⁷

A távmunkavégzéshez a feleknek a munkaszerződésben az általános kötelező elemeken túlmenően meg kell állapodniuk a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában, a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás feltételeiben és a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.⁸⁶⁸ A szerződés különös kötelező tartalmi elemeit vizsgálva megállapítható, hogy garanciát legfőképpen a munkát végző félnél felmerülő költségekről (tipikusan rezsiköltségek) való kötelező rendelkezés adhat.

Fontos további garanciális elem, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.⁸⁶⁹

Nem részletezve a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség szabályait, ezek közül csak a munkavégzés jellegzetességével leginkább velejárót emeljük ki: a távmunkát végző munkavállaló köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.⁸⁷⁰

Tulajdonképpen a csak a munkáltatót terhelő általános információadási-tilalom nyomatékosításának tekinthető az a rendelkezés, amely kimondja, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a távmunkát végző munkavállaló hozzájárulásával közölheti.⁸⁷¹ A munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltató köteles gondoskodni.⁸⁷²

telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.

⁸⁶⁷ Mt. 192/D. §

⁸⁶⁸ Mt. 192/E. § (1) bek.

⁸⁶⁹ Mt. 192/E. § (2) bek.

⁸⁷⁰ Mt. 192/E. § (6) bek.

⁸⁷¹ Mt. 192/E. § (7) bek.

⁸⁷² Mt. 192/E. § (8) bek.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonnal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalónak biztosít. Helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.⁸⁷³

Mivel a munkavállaló nem a munkáltató telephelyén végzi a munkát, fontos annak kimondása, hogy a munkáltató köteles a távmunkát végző munkavállalónak biztosítani a működési rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást.⁸⁷⁴

Lehetőségük van a feleknek arra, hogy a távmunkát végző munkavállaló a szokásosnál lényegesen nagyobb önállósággal végezhesse munkáját. Ezt az teszi lehetővé, hogy a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak, hogy a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.⁸⁷⁵ Természetesen ez lehetőség és leginkább a nagyfokú önállóságot lehetővé tevő munkák esetében indokolt, de nem kizárt a felek közt a „hagyományos” „széles körű utasítási jog” jelenléte sem. Szintén az önálló munkavégzés jellegzetességét hangsúlyozza az az általánostól eltérő főszabály, mely szerint eltérő megállapodás hiányában a távmunkát végző munkavállaló a munkaidő beosztását, felhasználását maga jogosult meghatározni.⁸⁷⁶

Nagy kérdés, hogy hogyan határozható meg a munkavállaló által elvégzendő feladatmennyiség (pontosabban az, hogy a törvényes munkaidőbe milyen mennyiségű munka határozható meg). A munkáltató a munkavégzési kötelezettség alapján ellátandó feladatot a távmunkát végző munkavállaló rendes munkaidejének mértékére figyelemmel állapítja meg, különös tekintettel a munkáltatónál a távmunkát végző munkavállalóval azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, ilyen munkavállaló hiányában az érintett szakmában dolgozók által elvégzett munka természetére, mennyiségére, a szükséges fizikai vagy szellemi erőfeszítésre.⁸⁷⁷

A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Az ellenőrzés során a

⁸⁷³ Mt. 192/F. § (1) bek.

⁸⁷⁴ Mt. 192/F. § (2) bek.

⁸⁷⁵ Mt. 192/G. § (1) bek.

⁸⁷⁶ Mt. 193. § (1) bek.

⁸⁷⁷ Mt. 192/G. § (2) bek.

munkáltató nem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalónak a munkavégzéshez használt információtechnológiai és informatikai eszközön tárolt, a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba.⁸⁷⁸

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a távmunkát végző munkavállaló, valamint a munkavégzési helyként szolgáló ingatlant használó más személy számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire.⁸⁷⁹

Mivel munkavégzés helyszíne gyakran a munkavállaló otthona, nagy jelentőségük van a privátszféra védelmére vonatkozó szabályoknak: a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkáltató a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzés, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében léphet be és tartózkodhat.⁸⁸⁰

A munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszközt a távmunkát végző munkavállaló mely tevékenységre nem használhatja.⁸⁸¹

A távmunkát végző munkavállaló kárfelelősségére vonatkozóan a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatja meg, ha a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta.⁸⁸²

A munkáltatói kárfelelősség főszabályához képest enyhébb a munkáltatói kárfelelősség: a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintettel, teljes mértékében felel, ha a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől, telephelyétől

⁸⁷⁸ Mt. 192/G. § (3) bek.

⁸⁷⁹ Mt. 192/G. § (4) bek.

⁸⁸⁰ Mt. 192/G. § (5) bek.

⁸⁸¹ Mt. 192/G. § (6) bek.

⁸⁸² Mt. 193/A. § (1) bek.

elkülönült helyen nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel áll okozati összefüggésben.⁸⁸³

A munkajogi jogalkotás számára az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó szabályok megalkotásakor is rendelkezésre áll (és a szokásosnál is célravezetőbbnek minősíthető) a kollektív munkajogi jogintézmények általi védelem nyújtásának lehetősége. Találunk erre utaló próbálkozásokat a Munka Törvénykönyvében, ha nem is nagy számban: a munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.⁸⁸⁴ A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, valamint a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól.⁸⁸⁵

Összességében a magyar szabályozásról annyi megállapítható, hogy az a távmunkára vonatkozó *adekvát munkajogi kérdésekről rendelkezik*, aggály csak a rendelkezések tényleges *hatályosulása vonatkozásában* említhető,⁸⁸⁶ ami felvetheti a távmunka nagyobb volumenű hazai terjedése esetén⁸⁸⁷ a távmunka speciális kérdéseinek más jogviszonyok keretében történő átgondolását is.⁸⁸⁸

⁸⁸³ Mt. 193/A § (2) bek.

⁸⁸⁴ Mt. 65. § (4) bek.

⁸⁸⁵ Mt. 192/F § (3) bek.

⁸⁸⁶ Lásd a távmunka tevékenységének különböző jogviszonyok keretében történő végzésének lehetőségeiről írtakat.

⁸⁸⁷ Lásd a statisztikai adatgyűjtés nehézségeiről írtakat.

⁸⁸⁸ A probléma ebben az esetben a „munkavállalóhoz hasonló jogállású” személyek problémája lesz, ha kialakul egy „kvázi önálló-munkavégző” távmunkás réteg (mert a tevékenység klasszikusan valóban megfelelhet az önálló munkavégzés kritériumainak), azonban tevékenységüket csak egy megbízó részére végzik, stb. lásd az első részben írtakat.

V. fejezet: Összegzés

1. Ami az áttekintésből kimaradt – avagy mi atipikus és mi nem

Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos irodalomban a jelenségek tárháza sokkal szélesebb körű, mint az atipikus munkajogviszonyok felsorolása. Mint minden szűkítés ez is önkényes, bármennyire is tűnik objektív alapozásúnak. A hazai tételesjog azon jogintézményeit indokolt röviden említeni, amelyeket gyakran jellemez az irodalom az „atipikus” jelzővel, és nem-szerepeltetésük ennél fogva hiányérzetet kelthet:

Mindenek előtt az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás⁸⁸⁹ az első olyan jogintézmény, mely az „atipikus” asszociációt kiváltja a hazai munkajogot ismerőkből. A társítás nem helyteleníthető, ugyanis rövid (és éves szinten maximált) időtartamú *határozott idejű munkajogviszonyok* tartoznak a törvény hatálya alá, amelyekhez speciális közteherviselési szabályok tartoznak.⁸⁹⁰

Hasonlóan az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatáshoz, a magyar *prémiumévek program*⁸⁹¹ címkézése is szokásos az atipikus jelzővel. Míg az előbbi közteherviselési, az utóbbi foglalkoztatáspolitikai indíttatású: a meghatározott életkort elért munkavállalók munkaszerződésének részmunkaidős, határozott időre szóló módosításának támogatását tűzte ki a jogalkotó.⁸⁹²

Szintén felsorolásra kerül a *bedolgozói jogviszony* a hazai szakirodalomban az atipikus munkajogviszonyok között és önkényesnek mondható külön fejezetben való nem-szerepeltetése. A jogintézménynek az elhatárolási kérdések szintjénél⁸⁹³ mélyebb tárgyalásának mellőzésére magyarázatként a tevékenység

⁸⁸⁹ Az 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről.

⁸⁹⁰ A határozott idejű foglalkoztatás egyfajta rendkívül speciális fajtájának fogható fel, Hovánszki 2005, 33.

⁸⁹¹ 2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról.

⁸⁹² Tehát ebben a jogintézményben sem lehet a határozott idejűségen és a részmunkaidőn kívül más atipikus jellemvonást felfedezni.

⁸⁹³ Lásd a távmunkáról szóló fejezetben.

napjainkban a távmunkához képest szembetűnően halványodó, de egyébként is marginális szerepe szolgálhat.

2. Az önfoglalkoztatók jogállásáról

Bár a dolgozat terjedelmi és dogmatikai okokból arra a megszorításra jutott, hogy a munkajogviszony „hagyományos” képletétől való eltéréseket mutatja be oly módon, hogy az eltérő jelenségek közül azokat vizsgálja, amelyek a munkajog területén belül maradnak, a kép teljessé tétele érdekében nem mellőzhető az önfoglalkoztató jogállásának rövid bemutatása sem. Szükség van erre az áttekintésre azért is, mert az atipikus foglalkoztatási formákat tárgyaló összefoglaló munkák általában szerepeltetik az önfoglalkoztató kategóriáját és hiányérzetet kelthet a felsorolásból való kihagyása.

Az önfoglalkoztató jogállásának elemzése rendkívül szerteágazó kutatási feladatot jelent, e helyen a leggyakrabban felmerülő vizsgálati irányokat bemutatva villantjuk fel ezt az önálló értekezés terjedelmét is meghaladó problémahalmazt, törekedve a szóba jövő alapfogalmak tisztázására.

a) A vizsgálat irányai

Elsőként a terminológia használatának nehézségeire kell utalnunk, arra, hogy nem problémamentes az önfoglalkoztató fogalmának definiálása, a munkajogi dogmatika számára pedig egyenesen hasznosíthatatlan. A munkajogi dogmatika szempontjából a kérdés a munkajogviszony (az úgynevezett önálló munkavégzés) és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (az úgynevezett önálló munkavégzés) *elhatárolásához kapcsolható*: ha az önálló munkavégzéssel járó jogviszonyban foglalkoztatott de facto az önálló munkavégzőhöz hasonló helyzetben van, akkor kerülnek az ilyen „önálló munkavégzők” a munkajog védelmi igényének látókörébe. Ennél fogva utalni kell az úgynevezett álfoglalkoztatókként vagy a munkavállaló és az önálló munkavégző közöttinek nevezett jogállásokra is. A kérdés társadalombiztosítási vonatkozásai sem mellőzhetőek (sőt, gyakran az egzisztenciális helyzetbeli különbségek ebben a viszonyrendszerben keletkeznek).

b) *A fogalomhasználatról*

Nem problémamentes magának az önfoglalkoztató terminológiának a használata sem, többen hangsúlyozzák, hogy a fogalom nem alkalmas munkajogi, sőt általában tételesjogi szakkifejezésnek.⁸⁹⁴ Az ILO definíciója szerint azok minősülnek önfoglalkoztatónak, akik gazdasági tevékenysége nem válik el a háztartás gazdálkodásától. Nem csak az egyéni vállalkozók tartoznak ebbe a csoportba, hanem a nem jogi személyiségű társas vállalkozások „önfoglalkoztatói” is. Eszerint az ILO fogalomhasználatában önfoglalkoztató a nem jogi személyiségű gazdasági társaság tulajdonosa, aki a társaság tevékenységében személyesen közreműködik, a szövetkezet dolgozó tagja, a segítő családtagok, a felsoroltak által alkalmazott szakmunkástanulók, az alkalmi munkások.⁸⁹⁵

A magyar munkajogi irodalomban az Európai Unióhoz történő csatlakozás során alakult ki a fogalomhasználattal kapcsolatos polémia, vitatott volt ugyanis, hogy a „self-employed” közösségi jogi kategória magyar megfelelője az önfoglalkoztató, vagy pedig az egyéni, illetve az önálló vállalkozó esetleg a kisvállalkozó (mikrovállalkozó).⁸⁹⁶ A kisvállalkozó (mikrovállalkozó) és az önfoglalkoztató terminus nem szinonimái egymásnak. A mikrovállalkozó ugyanis lehet tényleges vállalkozó,⁸⁹⁷ azaz akár nagyobb munkavállalói létszámot is foglalkoztathat. Az önfoglalkoztató terminust azokra a munkavégzőkre szokás alkalmazni, akik önállóan, egyedül dolgoznak, önmagukat foglalkoztatják, de csakis önmagukat.⁸⁹⁸ Az önfoglalkoztató ideáltipikus formája az, aki biztosítja a saját és családja megélhetését és munkát ad néhány más személynek is, vállalkozása viszonylag stabil, rendelkezik állandó üzemmel vagy bolttal és annak üzemeléséhez szükséges felszereléssel, kiszolgál egy szűkebb közösséget és üzlete magában rejtje a fejlődés és a növekedés lehetőségét is.⁸⁹⁹

Már az önfoglalkoztató definiálása során automatikusan felmerül az ál-önfoglalkoztatás problémája is: külön szegmensét alkotják Magyarországon az

⁸⁹⁴ Gyulavári 2008.

⁸⁹⁵ Scharle 2000, 255.

⁸⁹⁶ A fogalomhasználatról lásd például Gyulavári 2001, 107.

⁸⁹⁷ Vajda 1999, 531.

⁸⁹⁸ Vajda 1999, 532.

önfoglalkoztatóknak azok, akik munkáltatójuk nyomására váltják ki a vállalkozói igazolványt, ténylegesen alkalmazottak, a munkaadó „számlaképes” vállalkozóként foglalkoztatja őket.⁹⁰⁰

Míg az önfoglalkoztatói szervezetek statisztikai számbavétellel elkülöníthetők, nincs mód arra, hogy az adózást kikerülő önfoglalkoztatókat statisztikai eszközökkel ki lehessen mutatni.⁹⁰¹ A statisztikák minden esetre használják a fogalmat, az önfoglalkoztatók száma az Employment in Europe adatai szerint az Unió átlagában az összes foglalkoztatott 16.6 %-a, Magyarországon 12.7 %-a.⁹⁰²

A fentiek alapján rögzítendő az, hogy az önfoglalkoztató kategória alkalmas a probléma felvázolására, de nem tekinthető a nemzeti jogrendekben alkalmazható univerzális tételesjogi terminológiának. Ezért nem meglepő az, hogy az önfoglalkoztatónak hivatalos legaldefiníciója sem az egyes nemzeti jogokban nem található meg – legalábbis kellő pontossággal –, sem a közösségi jog nem tudott más jogállásokkal összefüggésben lévő fogalmat kimunkálni.⁹⁰³

A Tanács 1986. december 11-i 86/613/EGK irányelve az önfoglalkoztató minőségben – ideértve a mezőgazdaságot is – tevékenykedő nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről 2. cikkely a)-b) pontja értelmében önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között önállóan jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági gazdálkodókat és a szabadfoglalkozásúakat. Az irányelvet alkalmazni kell továbbá az önfoglalkoztató munkavállalók házastársaira, akik nem alkalmazottak vagy nem üzlettársak, de a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között rendszeresen részt vesznek az önfoglalkoztató tevékenységében és ugyanolyan vagy kiegészítő tevékenységet teljesítenek.

Általában jelentős különbség is lehet az önfoglalkoztatók és az ál-önfoglalkoztatók gazdasági helyzete között. Erre utalva jegyezzük meg, hogy a

⁸⁹⁹ Nacsa 1997, 51; Stanworth 1995, 221.

⁹⁰⁰ Vajda 1999, 532.

⁹⁰¹ Vajda 1999, 532.

⁹⁰² Employment in Europe 2007. A magyar statisztikai adatgyűjtés köre is jól mutatja a fogalom tartalmának meghatározhatatlanságát (és az egyes tagállamok adatainak összehasonlítási nehézségeit): figyelembe vételre kerülnek a KSH adatgyűjtése során az önfoglalkoztató kategóriájában az egyéni vállalkozók mellett a nem jogi személyiségű társaságok tagjai és az úgynevezett segítő családtagok is.

⁹⁰³ Gyulavári 2000, 107–125.

függőség jogdogmatikai indokoltsága mellett, a munkajog elsősorban mégis azoknak a jogága, akik nincsenek olyan gazdasági helyzetben, hogy önálló munkavégzőként jelenjenek meg a gazdasági forgalomban. Különösen napjainkban megfigyelhető azonban egy bizonyos nivellációs folyamat. A *de iure* önálló munkát végzők közül egyre többen vannak olyanok, akiknek a gazdasági helyzete minőségében nem különbözik a munkavállalókéétól. Nem egyszerűen arról van szó, hogy mely réteg él kedvezőbb anyagi körülmények között, hanem e két réteg *teljesítési módjában* vannak olyan szignifikáns azonosságok, amelyek egyenesen *megkérdőjelezzik a jogalapi, kauzális differenciálást*.⁹⁰⁴

c) A munkavállaló, az önálló munkavégző, az önfoglalkoztató, az ál-önfoglalkoztató státusának elhatárolása a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásával összefüggésben

A munkajog számára az alapproblémát az a fent már bemutatott tapasztalat szolgáltatja, hogy sok munkát végző kívül rekedt a munkavállalókat védő szabályok hatálya alól.⁹⁰⁵ Azok az önfoglalkoztatók, akik 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, nem szorulnak rá a munkajogi védelemre.⁹⁰⁶ Viszont ma a tipikus önfoglalkoztató nem rendelkezik munkaeszközökkel és nem alkalmaz munkavállalókat azaz pozíciója – szociológiai értelemben – megtevesztésig hasonlít a munkavállaló pozíciójához.⁹⁰⁷ 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 kizárásra került.⁹⁰⁸

Az „önálló” és az „önállótlan” foglalkoztatás megkülönböztetés klasszikusnak tekinthető minden európai munkajogban,⁹⁰⁹

⁹⁰⁴ Kiss–Berke–Bankó 2008.

⁹⁰⁵ Collins 1990, 353. Collins, H.: Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws. Oxford Journal of Legal Studies 1990/10.

⁹⁰⁶ Brodie 2005, 253; Kártyás 2008.

⁹⁰⁷ Nacsá 1997, 51.

⁹⁰⁸ Collins 1990, 354.

⁹⁰⁹ A munkajog kezdeteitől annak központi alapkérdése, Boemke 1998, 286;

jogászokat próbáló feladat már több mint száz éve.⁹¹⁰ Az önálló munka más részére valamilyen terméket önállóan előállító, szolgáltatást önállóan nyújtó munka, az önállótlan munka esetében az egyik ember a saját munkaereje felhasználásával más részére általában munkát végez.⁹¹¹ A probléma gyökere abban áll, hogy az „önálló” munkavégző jogviszonyára a polgári jog szabályai alkalmazandóak, amelyekből a munkavállalót védő szabályok hiányoznak.⁹¹² Azok az önfoglalkoztatók, akik 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, nem szorulnak rá a munkajogi védelemre.⁹¹³ Ennek a következményeként az atipikus foglalkoztatást vizsgáló irodalomban gyakran már önmagában ebből a tényből fakadóan az önfoglalkoztató jogállása a „kiszolgáltott” kategóriába kerül besorolásra. Ennek a megközelítésnek a sematikussága legalább két körülmény miatt bizonyítható. Egyrészt a munkajog azoknak a joga, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására,⁹¹⁴ addig a polgári jog az ilyen önállóság fokán állók joga. Másrészt nem lehet az önfoglalkoztató kategóriájáról általánosságban beszélni, amely magában foglal többféle különböző jogintézményt.⁹¹⁵

A kérdés központi dogmatikai magjának tehát a munkavállaló és az önálló munkavégző elhatárolása mondható.⁹¹⁶ A jogviszonyok világos elhatárolása során adható válasz arra a kérdésre, hogy az önálló munkavégzők köréből mely személyek „lőgnak ki” és alkotják az „ál-önfoglalkoztatók csoportját, vagy másként megközelítve de facto inkább az önállótlan munkavégzők csoportjához állnak közelebb.

Az elhatárolási kritériumrendszer kialakítása és következetes végigvitele a világon sehol sem problémamentes, mondhatni minden nemzeti jogban neuralgikus kérdés. A különböző nemzeti jogalkalmazó szervek igyekeznek

⁹¹⁰ Collins 1990, 354.

⁹¹¹ Kiss 2005.

⁹¹² Perulli 2000, 7.

⁹¹³ Kártyás 2008; Brodie 2005, 253-254. A problémát az okozza, ha a munkát végző gazdaságilag kiszolgáltatót munkáját alárendeltségben végzi és mégsem részesül a függő munkára irányadó védelemben. Lásd Deakin 2005, 180. Ennek a „köztes rétegnek” a státusáról lásd a következő pontot.

⁹¹⁴ Kiss 2006, 19.

⁹¹⁵ Lásd Wank 1988; Perulli 1996; Lyon-Caen 1990.

kritériumrendszereket, tesztek felállítani az elhatárolás feladatának elvégzéséhez. Nem részletezve az egyes megoldások elemeit, *német jogirodalom* igen jelentős eredményeket mutatott fel a hagyományos munkajogviszony elhatárolási ismérveinek kidolgozása tekintetében,⁹¹⁷ a kialakított Scheinselbständigkeit fogalom és problémakör szélesebb körben a 80-as évek végétől került elemzésre.⁹¹⁸ Az angol bírói gyakorlat által alkalmazott tesztek is hasonló céllal kerülnek alkalmazásra:⁹¹⁹ a „control test” a munkateljesítés módjára és idejére vonatkozó kontrollra; az „organization test” a szervezeti rendbe történő beilleszkedésre; és a „risk test” a működés kockázatának felek közötti megosztására utalva.⁹²⁰ Ezek a kritériumrendszerek és tesztek⁹²¹ természetüknél viszonylagosak, cáfolhatóak és általában a klasszikus munkajogviszony ismérveire vannak tekintettel.

A munkajogviszony kritériumkatalógusát az egyes munkajogi rendszerekben több ok miatt próbálták összefoglalni. A *német* jogban ez azért volt lényeges, mert a jogalkotás a munkaszerződés és a munkajogviszony legáldefinícióját nem határozza meg.⁹²² A német bírói gyakorlat a tartósan egy cégnek dolgozó önfoglalkoztatóra minden tekintetben a munkajog előírásait terjeszti ki, míg a francia jog egyes önfoglalkoztatási módozatokra kiterjeszti az egész Code du Travail-t, míg másokra csak a leglényegesebb szabályait (munkabér, munkaidő, szabadság). Hasonlóként kellene rendezni az önfoglalkoztatást Magyarországon is, akár önálló törvény meghozásával, akár az Mt. kiegészítésével.⁹²³ Végeredményben a *Code du Travail* terjedelmes normaanyagában sem találjuk meg a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony definícióját, így részletes interpretációra, ismérvek konstruálására a *francia*

⁹¹⁶ Mayer 1999, 80.

⁹¹⁷ Mayer 1999, 77. A német bíróságok igen nagy számban döntöttek a munkát végzők jogi státusáról, eseteket szakmák szerinti csoportosításban közöl Mayer 1999, 78–79.; Lásd még például Hromadka 1983, 461–478.

⁹¹⁸ Mayer 1999, 8–82, a személyi függőség mértékének elemzéséről lásd Reinecke 1999, 463–471, a munkáltatói szervezetbe illeszkedés problematikájáról lásd Richardi 1983, 595–606.

⁹¹⁹ Colins 1990, 369.

⁹²⁰ A tesztek kritikájáról lásd Collins 1990, 369–371.

⁹²¹ Például A Dél–Afrikai Köztársaság bírói gyakorlatában a minősítést az összes körülmény mérlegelése alapján végzik el (dominant impression test), ami szintén bizonytalan joggyakorlatot eredményez. Itt is jellemző, hogy a bíróságok túlzottan ragaszkodnak a szerződésbe foglalt konkrét rendelkezésekhez, és nem a felek tényleges alkupozícióját vizsgálják a munkát végző besorolásakor, Kártyás 2008.

⁹²² Birk 1973.

⁹²³ Prugberger 2006, 63–64.

jogban is szükség volt.⁹²⁴ Úgy is fogalmazhatunk, hogy a kezdetekkor – a más részére végzett önálló munkavégzés elhatárolása miatt is – kialakult, és a későbbiekben állandósult a munkajogviszony *tradicionális kritériumkatalógusa*. Ezek az ismérvek jószerével a korábbiakban elemzett *függőségre* támaszkodnak, úgymint a személyi és a dologi függőségre, az utasításhoz való kötöttségre, az idegen meghatározottságú és felhasználású munkára stb.⁹²⁵

A kérdés jogdogmatikailag azon dől el, hogy milyen a foglalkoztatott személy mozgási szabadsága. Ha korlátozott a foglalkoztatott személy mozgási szabadsága, vagyis ha a foglalkoztatója mellett másnak vagy máshol nem vállalhat hasonló munkát, tevékenysége a foglalkoztatójánál bármennyire is „szabad munka”, inkább munkaviszonyról, nem pedig vállalkozási/megbízási jogviszonyról van szó.⁹²⁶ Rolf Wank a témában alapműnek számító munkájában például úgy érzékelteti az önfoglalkoztató és a munkavállaló közötti különbséget, hogy a tipikus önfoglalkoztató az a kereskedő, aki ügyleteket bonyolít számos vevőjével, a tipikus munkavállaló az, aki állandó jövedelmét a munkáltatójával fennálló jogviszonyából biztosítja, viszont a rövid ideig tartó foglalkoztatás esetén a két ideáltípus egymáshoz közelít.⁹²⁷

A munkajog védőernyője alól kiszorult köztes kategória *Magyarországon* is létezik. A jelenségre a hazai szabályozás elsősorban a színlelt szerződések elleni fellépéssel reagál.⁹²⁸ A magyar Munka Törvénykönyvébe a 2003. évi XX. törvény iktatta a 75/A. §-t az egyes jogviszonyok elhatárolását elősegítendő, majd ezt követően a 7001/2005. FMM-PM együttes irányelve tett kísérletet a munkajogviszony kritériumkatalógusának meghatározására. Mind a Munka Törvénykönyvének módosítása, mind az irányelv a munkajogász szakma erős kritikáját váltotta ki.

A jogalkotó megkísérelte a munkajogviszony *kritériumait* becsempészni a törvénybe, az eredmény a rendelkezés két bekezdésének ellentmondását hozta, valamint az általánosítás félreértése miatt csak egyes ismérvek kerültek az Mt-be. A rendelkezés (1) bekezdésének első mondatrésze a hazai munkajogi szabályozás történetében először utal a felek akaratának fontosságára a munkavégzésre

⁹²⁴ Lásd erről különösen Camerlynck1968, 45 – 48; Péliissier – Supiot – Jeammaud 2002; Aubert-Monpeyssen 1988.

⁹²⁵ Lásd részletesen Staudinger/Richardi, RdNr. 151 – 166.

⁹²⁶ Prugberger 2006, 54.

⁹²⁷ Wank 1988, 187.

irányuló szerződések megválasztása tekintetében. A mondat második részének fogalmazása ellentmondásában fejezi ki a jogalkotó szándékát. A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása ugyanis nem irányulhat a *munkavállaló* jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására. A megfogalmazás nyilvánvaló ellentmondása abban rejlik, hogy *a szerződés típusának megválasztási lehetősége következményeképpen, egyáltalán nem biztos, hogy a munkát végző személy munkavállalói jogállásba kerül*, azaz a felek nemcsak a munkaszerződést választhatják.⁹²⁹

A 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv az elhatárolás, a minősítés szempontjait elsődleges, illetve másodlagos minősítő jegyek szerint „osztályozza”. Ez a megkülönböztetés téves, a minősítő jegyek kapcsán talán lehetne beszélnünk nyomósabban értékelendő jegyekről, azaz, ha ilyen körülmény merül fel valamely jogviszony vizsgálatakor, az rendszerint munkaviszonyra utalhat. De maga az Irányelv is hangsúlyozza, hogy összességében kell a körülményeket értékelni, és ebben az Irányelv által másodlagosnak tekintett minősítő jegyek épp oly lényegesek, mint az elsődlegesnek tekintettek. Ráadásul az egyes minősítő jegyek egymással össze is függenek: mi az indoka, hogy az alárendeltség elsődleges, míg az ebből fakadó utasítás adás másodlagos. A kettő szükségképp feltételezi egymást, hiszen mit ér az alá-fölérendeltség utasításadási jog nélkül?⁹³⁰

Látható a rövid áttekintésből, hogy az önálló munkavégző és a függő munkát végző elhatárolásának kritériumai is relatívak, ehhez képest pedig az önfoglalkoztató és az ál-önfoglalkoztató kategóriájának kettéválasztásakor a problémák hatványozottan jelentkeznek.

d) Az Európai Unió 86/613/EGK irányelve az önfoglalkoztató minőségben – ideértve a mezőgazdaságot is – tevékenykedő nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről

⁹²⁸ Kártyás 2008.

⁹²⁹ Kiss – Berke – Bankó 2008.

⁹³⁰ Pál 2008.

Az irányelv tartalmából egyértelműen kitűnik, hogy ez a norma nem munkajogi, legalábbis abból a szempontból bizonyosan nem, hogy nem kollidál semmilyen munkáltatói joggal, ugyanis az önfoglalkoztató nem azonosítható a munkavállalóval, és munkájának, szolgáltatásának fogadója sem azonos a munkáltató jogállásával.⁹³¹

Az irányelv alaprendelkezése az *egyenlő bánásmód* elve, eszerint a tagállamoknak a szükséges törvényes eszközökkel meg kell szüntetni azokat a rendelkezéseket, melyek ellentétesek a 76/207/EGK irányelvben definiált egyenlő bánásmód elvével, különös tekintettel a vállalkozások alapítása, felszerelése vagy terjeszkedése, vagy az önfoglalkoztató tevékenység bármely más formájának beindítása vagy kiterjesztése tekintetében, beleértve a pénzügyi feltételeket is.⁹³² Annak ellenére, hogy a szabály az irányelv központi gondolatának tekinthető, a jogirodalom éles kritikáját váltotta ki: a rendelkezés nem érinti a probléma lényegét, csak megkerüli azt, hiszen nem az egyenlő bánásmód elvébe ütköző rendelkezések akadályozták az önfoglalkoztató nők jogi helyzetének tisztázását.⁹³³ Szintén az *egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos* szabály, hogy a tagállamoknak a szükséges törvényes eszközökkel biztosítaniuk kell, hogy a házastársak közötti gazdasági társaság-alapítás feltételei ne legyenek korlátozóbbak a nem házas személyek közötti gazdasági társaság-alapítás feltételeinél.⁹³⁴

A társadalombiztosítással kapcsolatosan az irányelv csak az úgynevezett *kiegészítő társadalombiztosítási rendszerek* kategóriát érinti. Amely tagállamban létezik az önfoglalkoztató munkavállalók járulékos társadalombiztosítási rendszere, annak a tagállamnak a szükséges törvényes eszközökkel lehetővé kell tenni, hogy a 2. cikkely (b) alpontjában hivatkozott házastársak, akik nem állnak az önfoglalkoztató munkavállalók társadalombiztosítási rendszerének védelme alatt, önkéntesen csatlakozhassanak egy járulékos társadalombiztosítási rendszerhez.⁹³⁵ Érthető a szabály értékelésével kapcsolatosan az az álláspont,

⁹³¹ Kiss 2006.

⁹³² 4. cikkely.

⁹³³ Gyulavári 2001, 112.

⁹³⁴ 5. cikkely; a szabály kritikáját lásd Gyulavári 2001, 112.

⁹³⁵ 6. cikkely

mely szerint a szociális biztonsági jogi szabályozás terén viszont az irányelv hatalmas szabadságot enged a tagállamoknak.⁹³⁶

e) Az önfoglalkoztatók és a szociális ellátórendszerek

Végül rögzíteni kell, hogy a *self-employed*, *Selbständige* fogalma nem feltétlenül munkajogi, hanem gazdasági jogi, társadalombiztosítási jogi vagy éppen adójogi szempontból releváns.⁹³⁷ Ezek közül a társadalombiztosítási jogállásuk szabályozása érintheti egzisztenciálisan a legközvetlenebbül a munkavégzők e csoportját.

A tagállamok általános törekvése ugyanakkor az önfoglalkoztatás támogatása, az önfoglalkoztatók számának érzékelhető növelése, hiszen ezt tekintik a munkanélküliség elleni küzdelem egyik legfontosabb eszközének. Az önfoglalkoztatás térnyerése viszont azzal a negatív hatással jár, hogy a munkavállalók széles körét nem illeti meg a munkajog által garantált védelem, illetve korlátozottak szociális biztonsági jogaik.⁹³⁸

Az önfoglalkoztatók számára is biztosítani kell a munkavállalókat megillető jogokat, mindenekelőtt a szociális biztonsági jogokat. Az Európai Uniónak tehát fontos célja, hogy az önfoglalkoztatók és feleségeik is teljes körű biztosítással rendelkezzenek.⁹³⁹ A kérdés a magyar társadalombiztosítási jog szempontjából megoldottnak mondható, mivel az önfoglalkoztató fogalma alá vonható munkavégzők⁹⁴⁰ biztosított minőséggel rendelkeznek, azonban ez a megoldás nem evidens az Európai Unió minden tagállamában.⁹⁴¹

3. Záró gondolatok, az értekezés eredményeinek összefoglalása

Két körülmény bizonyos az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan: a foglalkoztatás ezen formái részei a gazdasági és a szociális

⁹³⁶ Gyulavári 2001, 113.

⁹³⁷ Kiss 2006.

⁹³⁸ Gyulavári 2001, 111.

⁹³⁹ Transformation ... 1999, 4. Transformation of labour and future of labour law in Europe, Final Report. European Commission, Brussels 1999, 4.

⁹⁴⁰ A magyar társadalombiztosítás megoldásáról Gyulavári 2001, 116–119.

⁹⁴¹ A különböző megoldásokról lásd Czucz.

valóságnak, másrészt a munkajog előtt álló egyik legnagyobb kihívás alapját képezik.⁹⁴²

Más körülményekkel kapcsolatosan azonban már kevésbé lehetünk ennyire kategórikusak, azt is mondhatnánk, hogy a további általános érvényű állítások a témával kapcsolatosan relatívak, cáfolhatók, mindegyikükkel kapcsolatosan említhető valamilyen „atipikus körülmény”, kivétel vagy eltérés. Már a fogalomhasználat is jobbára megszokáson alapul, mint dogmatikai megfontolásokon, ennél fogva nehezen lehet abban állást foglalni, hogy mi az, ami a fogalom alá tartozik és mi az, ami nem. A gyűjtőfogalom alá vont jelenségekkel kapcsolatos kérdések igen szerteágazóak és sokszor igen eltérőek, ezért nehéz közös elvi alapokon közelíteni hozzájuk, ami aztán igen eltérő megoldási módokat is indukál. Nem lehetünk bizonyosak afelől sem, hogy „az atipikus jelleg” használata időtálló és meghatározó lehet a jövőben is a munkajogtudomány, a joggyakorlat és jogalkotás számára.

A fenti kettőn kívül egy körülményt azonban még bizonyosnak vehetünk: azoknak a jelenségeknek, amelyek a munkajogi alapképlettől való eltérést mutatnak (és mutatni fognak) a vizsgálata nem lezárt, a munkajogot érő hatásokkal párhuzamosan elemzésük folytatódik.

A kutatás eredményeinek összegzése

Az atipikus munkajogviszonyok tárgykörében végzett európai és magyar munkajogi kutatás tapasztalatait összefoglalandó az alábbi tézisszerű megállapítások látszanak indokoltnak:

1. Az atipikus munkajogviszonyok *nem homogén jelenség*halmaz, ezért részletes vizsgálatuk is csak az egyes megnyilvánulási formák elemzésén keresztül képzelhető el. Ennek ellentmondani látszik a dolgozat azon megoldása, mely a *munkajog alapkérdései* közül kiemel olyanokat, amelyek az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan gyakran elemzésre kerülnek és megpróbál *általánosságban* értekezni az atipikus munkajogviszonyokról. A megoldás nevezhető bátornak, önkényesnek, újszerűnek vagy hiábavalónak, azonban az nem

⁹⁴² Bronstein 1991, 292.

vitatható, hogy olyan *alapproblémákról* van szó, amelyek különösen fontos szerepet játszanak az atipikus munkajogviszonyok elemzésekor.

Az, hogy az általános rész sem nélkülözi az egyes atipikus jogviszonyokra vonatkozó megállapításokat, amikor az állítások indokolásához *példák bemutatása* látszott célravezetőnek, az egyben bizonyítéka annak a megállapításnak, hogy sokszor nagyon nehezen hozhatóak közös nevező alá a vizsgált jelenségek, sokszor különböző megközelítésben szükséges a vizsgálatuk és a problémák megoldására is gyakran különböző megoldási módok kínálóznak. Mindezt egybevetve az általános kérdések felvetése *rendszeresítésre, elemzésre* és a napjaink munkajogát érintő alapvető *dogmatikai kérdések érintésére* kiváló alkalmat adott.

2. Az atipikus munkajogviszonyok *történeti* vizsgálata során igazolásra került az, hogy azok nagyobb része egyáltalán *nem új, szokatlan jelenség*. A munkajog által kimunkált önálló munkavégzésre vonatkozó főszabályoktól való eltérés lehetősége a munkajog minden fejlődési szakaszában vagy kifejezetten megengedett volt (csak nem merült fel nagyobb volumenben az eltérés) vagy az eltérés lehetősége *expressis verbis* ugyan nem volt szabályozva, viszont kifejezett tiltás hiányában a felek alkalmaztak olyan megoldásokat, amelyek eltértek a jogalkotó által figyelembe vett életviszonytól. Ezek a megállapodások a munkajogi szabályoktól való eltérés szabadságának kérdését jelentik, közelebbről a szabályok *diszpozitivitásának határait*.

3. Napjaink munkajogi irodalmában gyakran merül fel, hogy a „normál-munkajogviszony” és az „atipikus munkajogviszony” mellett a munkajognak tekintettel kell lennie más jogállású munkavégzőkre is. Megállapítható, hogy ebben a tendenciában a foglalkoztatás hagyományostól eltérő formáinak terjedése nagy szerepet játszott/játszik, mivel az újabb és újabb szerződési alakzatok terjedésével gyakran a munkavállalói státus helyett önálló státusok kerülnek kialakításra

4. Az atipikus munkajogviszonyok vizsgálatakor az egyik központi kérdés az, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalókat megilletik-e ugyanazok a jogosultságok, mint a tipikusnak tekinthető munkajogviszony keretében

foglalkoztatott társaikat. A védelem alakítása kérdésében az adott nemzeti jog a munkajog határain („perifériáján”) megjelelő megoldásokra, általánosnak nevezhetőek azok a jogalkotási lépések amikor is a védelem *nem feltétlenül csak a munkavállalói státushoz* kötődik. Az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó munkavállalóvédelmi szabályok alakítása tekintetében (is) ez azt jelenti, hogy a védelmi szükséglet nem tényállásbeli előfeltétel, hanem motiváció lehet csak a jogalkotó számára.

5. Napjaink munkajogi jogalkotásának – nemzeti és uniós szinten egyaránt – gyakori megoldása, hogy az *egyenlő bánásmód* követelményét rendeli alkalmazni az atipikus munkajogviszonyban álló munkavállalók és a „hagyományos” munkajogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók tekintetében. Ennek a szabályozási megoldásnak az az alapgondolata, hogy a normál munkaviszonyra vonatkozóan az „optimális kritériumok” valósulnak meg, amihez a hatályos szabályozás előnyös jogkövetkezményeket fűz. Ha ezek a követelmények nem teljesülnek, akkor a munkavállaló hátrányos megkülönböztetést szenved. A diszkrimináció tilalma atipikus jogviszonyokkal kapcsolatos alkalmazásának célszerűségével, hatékonyságával kapcsolatosan azonban két ellentétes álláspont figyelhető meg, amelyeket egybevetve az állapítható meg, hogy a jogviszonyba történő ilyen mélységű beavatkozásnak kellően differenciáltnak kell lennie, ellenkező esetben az egyenlő megítélés, az esélyegyenlőség az atipikus munkajogviszonyok szabályozása tekintetében inkább több feszültséget okoz, mint megnyugtató eredményt produkál.

6. Az Európai Unió különböző dokumentumaiban, irányelveiben, munkaerőpiaci elemzésekben gyakorta felmerülő célkitűzés, hogy az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó szabályok egyaránt szolgálják a *munkaerőpiac rugalmasságát és a munkavállalók biztonságát*. A két célkitűzés egyidejű alkalmazásának igényére született meg a napjainkban sokat emlegetett „*flexicurity*” terminus technicus.

A kérdést az atipikus munkajogviszonyokat általánosságban vizsgálva nem lehet feltenni, csak az egyes megnyilvánulási formák elemzésén keresztül. Az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan sokszor a „bizonytalanság” hangsúlyozása kerül előtérbe, ezeknek a bizonytalanságot eredményező körülményeknek az

egyedi feltérképezésére van szükség, csak így dolgozhatóak ki a bizonytalanságot csökkentő (biztonságot növelő) rendelkezések.

Az atipikus foglalkoztatással kapcsolatosan a flexicurity céljainak elérésére két kézenfekvő stratégia kínálkozik, egyrészt amikor csak lehetséges a belső rugalmasság megteremtésének eszközei kerüljenek felhasználásra; másrészt pedig az ezeknél a foglalkoztatási formáknál felmerülő bizonytalanságok csökkentésére kerülhet sor.

7. Az atipikus munkajogviszony definiálásakor a fogalom *relatív* mivolta került kihangsúlyozásra, vagyis hogy az atipikus munkaviszony csak a tipikus munkajogviszonyhoz viszonyítva definiálhatóak. Ennél fogva az atipikus munkajogviszony-fogalom *nem abszolút*, hanem relatív fogalom, mivel az atipikus munkajogviszony fogalmának használata feltételezi azt, hogy elsőként definiáljuk azt, hogy mi számít tipikus munkajogviszonynak. Emellett hangsúlyozandó még, hogy a fogalom *gyűjtőfogalom*, egymástól nagymértékben eltérő jogintézményeket foglal magában, a definíció nem tartalmazhat sem taxatív, sem exemplifikatív felsorolást, a típustól való mindenfajta eltérést magába kell, hogy foglaljon.

8. Az atipikus munkavégzés *többdimenziós jelenség*, ennek megfelelően sokdimenziós szabályozási problémát jelent, így egyúttal sokdimenziós deregulációs problémaként is kezelendő. Több esetben annak a kérdésnek a felvetése is irracionális, hogy kell-e szabályozásban részesíteni bizonyos atipikus foglalkoztatási formákat, akkor természetesen csak a szabályozás jellege, tartalma megváltoztatásának kérdését (a tágabb értelemben vett deregulációt) lehet felvetni. Az a munkajogi dereguláció csak a *dereguláció* tágabb értelemben vett fogalmaként kerülhetett értelmezésre, azaz a szabályok átértékelése vagy egyes szabályok elhagyása jöhet szóba az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatosan. Emellett különös hangsúlyt kap a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák szabályozásával kapcsolatosan a hatékony, az alkalmazkodó (flexibilis) jogalkotás szüksége.

9. Nem hagyható figyelmen kívül az atipikus munkajogviszonyok szabályozásának vizsgálatokor a *kollektív megállapodások* szerepe. A munkajog

fejlődésének egyik lényeges szegmense a kollektív megállapodások regulatív funkciójának erősödése. A kollektív szerződés, mint szabályozó megállapodás azért kiemelkedően fontos, mert a munkafeltételek kialakításakor gyakorta alkalmasabb a rugalmasabb módszerek befogadására. Míg a jogszabály általában egy meghatározott helyzet fenntartására törekszik, értékeket és érdekeket igyekszik konzerválni, és ezáltal egyfajta állandóságot vagy legalábbis stabilitást kíván biztosítani. A szerződéses jogforrásban ezzel szemben mindig benne van a jövőbeli változtatás esélye. Megállapítható, hogy a kollektív szerződéseknek az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan betöltött szerepe mindenképpen hangsúlyosan merül fel, mivel a fentiek szerint olyan tulajdonságokkal bíró normaalkotásra alkalmas, amelyek ezen jogviszonyok alakításakor különösen kívánatos.

10. A *részmunkaidőről* szóló EU irányelv deklaráltan leglényegesebb rendelkezése *a diszkrimináció tilalma*. Az Unió munkajogi gondolkodásában az irányelv megszületése előtt is a férfiak és nők közti esélyegyenlőség biztosításának viszonylatában merült fel a részmunkaidős foglalkoztatás kérdése, ami a szabályozásra alapvetően rányomja a bélyegét, ami egyben az esetlegesen felmerülő más jellegű problémákat és az azzal kapcsolatos megoldások keresését háttérbe szorítja.

11. A részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetének tárgyalásakor a leglényegesebb körülmény, *hogy Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony, ami éles ellentétben áll* az Unió több tagállamának statisztikaival. Megállapítható, hogy az Unió tagállamai, illetve az EU irányelv és a hazai jogi szabályozás *eltérő alapon* közelíti meg a részmunkaidős foglalkoztatást. Az eltérés az elterjedtségbeli különbség okán érthető, viszont a jogharmonizáció az eltérő alapon született szabály átvételét követte meg a tagállamoktól, ami a jogalkotás és a jogalkalmazás számára nehezen értelmezhető helyzetet teremtett.

12. A *határozatlan időre szóló munkajogviszonnyal kapcsolatos munkavállalóvédelem* a munkajogi gondolkodásban evidenciának számító megfontolásból táplálkozik, hogy a munkajogviszony létesítése a munkavállaló egzisztenciális

biztonságát szolgálja így csak kivételes lehet az az eset, amikor a felek a *munkaszerződést határozott időtartamra* köthetik meg. A jelenleg európai nemzeti jogalkotási trendként a határozott időtartamra foglalkoztatottakra vonatkozó *védelem növelése* jelenik meg, különösen az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával, ugyanakkor a határozott időre való alkalmazás lehetőségeinek bővítése mellett. Ez utóbbi tendencia már a rugalmasság-biztonság elvek *korrelatív érvényesülésének* jegyében születve jelzi, hogy a két korábbi szakaszhoz képest nem az elvek egymással való felváltásáról, hanem egymás mellett történő érvényesüléséről kell a jogalkotásnak szólnia.

13. A *határozott időre kötött munkaszerződések* hazai szabályozásának az elemzés számára legérdekesebb pontja a hazai *jogharmonizáció* időszaka volt. Az Európai Unió határozott időre kötött munkaszerződésekről szóló irányelvének visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezései közül (az addig a magyar jogrendben szereplőkhöz képest) továbbiaknak a magyar munkavállaló-védelmi szabályok közé illesztését a jogalkotó ebben az időszakban *nem vállalta*. Tette ezt annak ellenére, hogy ezzel a joggyakorlat bizonytalanságát eloszlathatta volna, viszont a döntés a további munkavállaló-védelmi szabályok piaci viszonyok közé történő beavatkozást jelentett volna, amely álláspont a rugalmasság-biztonság fogalom pár munkaerőpiacra gyakorolt hatásának elemzését bizonyítja.

14. A *munkaerő-kölcsönzés* olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, 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 munkajogviszony. A definíciónak – a magyar jogalkotás és jogalkalmazás szempontjából különösen – leglényegesebb eleme az *ideiglenesség* („határozott időre, rövidebb időtartamra történő foglalkoztatás), amely figyelembevételre elengedhetetlen a jogintézménnyel kapcsolatos gyakorlat elemzéséhez, a jogszabályok alakításához és azok alkalmazásához.

15. A *munkaerő-kölcsönzés* hazai kodifikációja számos fogalom elemzésére okot adott, elsősorban megállapítható, hogy a rugalmasság fogalmának használata a jogalkotással összefüggésben félreértésekre adhatott okot, mivel munkaerő-kölcsönzés önmagában nem igényel „rugalmas szabályozást”, az pedig egy másik következő kérdés, hogy a szolgáltatást igénybe vevő munkáltató mennyiben tudja ezzel munkaerő-igényét hatékonyan („rugalmasan”) kielégíteni. Nem volt tehát váratlan, hogy a jogalkotó világos célkitűzésre (és aztán a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számának ugrásszerű növekedése) a munkavállalói érdekképviseltek heves ellenállását váltotta ki, ami néhány év elteltével jogszabály-módosítási hullámba torkollott. A szabályanyag módosításait, akkor annak szinte minden mozzanata a kölcsönzés keretében foglalkoztatott *munkavállalók védelmével* jellemezhető. annak, hogy a jogintézmény hazai kodifikálásakor a jogalkotó nem adott világos útmutatást a munkaerő-kölcsönzés *rendeltetésére*. A szabályok módosításakor a jogalkotó nem a probléma gyökeréhez nyúlt vissza (azaz rögzítette volna ezzel kapcsolatban álláspontját), hanem több alkalommal a rendeltetésellenességre alkotott jogszabályt.

16. A *táv munka* alapvető jogalkotási és jogalkalmazási kérdése a távmunka és az otthoni munkavégzés *elhatárolása*. A sematikus azonosítás vagy elutasítás helyett a távmunka *fajtainak számbavétele és azok egyenkénti vizsgálata* látszott célszerűnek. A távmunka elhatárolását az otthoni munkavégzéstől éppen a távmunka során végezhető munkák sokfélesége teszi nehezzé. Az egyszerűbb off-line távmunka hasonló karakterisztikájú, mint a hagyományos otthoni munkavégzés. Ha a távmunka során mechanikus, munkanorma szerint meghatározott a munkavégzés (mint például adatbevitel, gépírás, szövegszerkesztés), akkor tulajdonképpen csak a munkavégzés eszköze tér el, a bedolgozói jogviszonnyal kapcsolatosan felmerülő problémák merülnek fel. A bedolgozói jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása tehát nagymértékben függ a távmunka jellegétől, különösen azt kell figyelembe venni, hogy a munkát on-line végzik (a direkt felügyelet lehetőségével) vagy off-line (mint például az otthoni szövegszerkesztés).

17. A távmunka szabályozásával kapcsolatos kérdés – amely a hazai munkajogban igen hangsúlyosan merült fel – legalább háromirányú: először is,

hogy *szükséges-e speciális munkajogi szabályozásban* részesíteni; ha szabályozásra kerül, az *milyen jellegű normában* történjen és eldöntendő végül a *szabályok tárgya*.

Arra, hogy szükség van-e a távmunkára vonatkozó speciális rendelkezésekre, vagyis hogy megjelenjék-e a fogalom jogi normákban, a válasz napjainkban egyre inkább egyértelmű: amikor ehhez a tevékenységhez az állam adó, társadalombiztosítási, támogatási következményeket fűz, óhatatlanul definiálnia is kell azt. Egyre inkább hasonlóan válaszolható meg a kérdés (bár kevésbé mondható szükségszerűnek) a munkajogi jogalkotás vonatkozásában is, a szabályozás elengedhetetlen egy olyan jogviszonynál, amely több elemében is eltér a hagyományos munkaviszonytól.

Árnyaltabb a kép a második kérdéssel kapcsolatosan, vagyis hogy *milyen jogforrás* rendelkezzen a távmunkáról. A keret-megállapodás tartalmának törvényben való rögzítésére kevés példát találhatunk, ez azokban a nemzeti jogokban történt meg, ahol a szociális partnerek nem a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül kívánták azokat érvényre juttatni, hanem ebben a jogalkotó segítségnyújtását látták célravezetőnek.

A szabályok *tartalmáról* általánosságban annyi rögzíthető, hogy a „hagyományostól eltérésre” alkotóhatók/alkotandóak speciális szabályok, az ezt meghaladó kodifikáció nem indokolható. Ez pedig két szabálycsoportot jelenthet: a munkavégzés sajátos helyét és a munkavégzés sajátos eszközét érintőeket.

A kutatás eredményeinek hasznosíthatósága de lege lata – de lege ferenda

Az értekezés által vizsgált jogviszonyok szabályozása a magyar munkajogi jogalkotásban igen intenzíven volt jelen az elmúlt tíz évben. E jogalkotási lépések szorosan kapcsolódtak hazánk Európai Unióhoz történő csatlakozásához, pontosabban az azt megelőző jogharmonizációs folyamathoz. A jogharmonizáció előkészítése, a magyar munkajog számára alkalmas megoldási módok feltérképezése alapos és több irányú jogszabály-előkészítő munkát igényelt. Ebben az előkészítő folyamatban születtek meg – a Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék munkatársaival folytatott közös munkák során – azok az első tanulmányok amelyek – lerakván ezen értekezés alapjait és egyben meghatározván a kutatás további irányait – feldolgozták az Európai Unió tárgyban

született irányelveit, az egyes tagországok munkajogi megoldásait és javaslatokat tettek a magyar szabályok (ki)alakítására.

a) De lege lata – ami a javaslatokból megvalósult

1. A Munkaügyi Minisztérium számára a *részmunkaidős foglalkoztatásról* szóló jogharmonizációs célú tanulmány nyomán a Munka Törvénykönyve tartalmazza a tárgyban született EU irányelv legfontosabb rendelkezéseit: a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, illetőleg a részmunkaidős foglalkoztatás és a teljes munkaidős foglalkoztatás közötti váltás lehetőségéről szóló tájékoztatás és igény bejelentéséről szóló szabályokat. Az ezredfordulón a magyar részmunkaidős foglalkoztatásról tett helyzetértékelések napjainkban is megállják a helyüket, mely szerint az, hogy Magyarországon alacsony a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma, nem elsősorban munkajogi gyökerű probléma (az ezzel kapcsolatos változtatási következtetéseket lásd a de lege ferenda javaslatoknál). Viszont amíg nem jelentkeznek nagyobb számban a részmunkaidős munkavállalókkal kapcsolatos problémák, addig a munkajogi jogalkotás előtt sem állnak halaszthatatlan feladatok a tárgykörben.

2. Jogszabály-előkészítő tanulmány elemezte a *határozott időre kötött munkaszerződésekről* szóló EU irányelv rendelkezéseit is, amelyben arra az alapvető kérdésre kellett többek között választ adni, hogy az irányelv által a határozott időre létesített munkaszerződések meghosszabbításával történő visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezéseknek a magyar jog megfelel-e. Mivel az irányelv a tagállamok számára igen tág teret biztosított azzal, hogy választhatnak három alkalmas eszköz közül, a magyar jogalkotó számára is igen tág lehetőség állt nyitva. A helyzetelemzést követően a jogalkotó a diszkrimináció tilalmának rögzítésén túl lényeges tartalmú visszaélés megakadályozására alkalmas eszközt nem iktatott a magyar jogrendbe, annak okán, hogy az irányelv által felsorolt egyik eszköz, a határozott idejű munkaszerződés maximális hosszának korlátozása szerepel a magyar munkajogi szabályok között. (Nem vitathatóan a jogharmonizáció okán a korábbi bírói gyakorlat alapelve, a *rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma* bekerült a törvénybe).

3. A *munkaerő-kölcsönzés* hazai jogrendbe illesztésének előkészítése hosszú múltra tekint vissza, az első hazai tanulmány a tárgykörben 1997-ben született. A jogalkotó mozgástere (tulajdonképpen követendő közösségi szabályok hiányában) igen tág téren mozgott, a munkaerő-kölcsönzés „rugalmasnak” (azaz a jogalkotó értelmezésében a hagyományoshoz képest kevésbé munkavállalót védő) szabályozásban öltött testet. Ebből fakadóan a következő tanulmányok (a 2001. évi hatályba lépést követő négy év elteltével) már a visszaélések megakadályozásának eszközeiről szóltak. Ennek részleges eredményeként (sokszor félreértéseként) történtek a Munka Törvénykönyvének módosításai, a meg nem szívelt következtetésekről lásd a *de lege ferenda* javaslatoknál írtakat.

4. A *táv munka* 2004. évi kodifikálását megelőző tanulmány leglényegesebb megállapításai azok voltak, amelyek feltárták azt, hogy a távmunka milyen jogviszonyok keretében végezhető, bemutatták az Európai Táv munka Keretmegállapodás rendelkezéseit valamint javaslatot tettek a lehetséges szabályozási módok kialakítására. A távmunka ebből kiinduló hazai szabályozása (nem vitatva erős politikai akaratot tükrözve) „túl jól sikerült”, ugyanis speciális munkajogi szabályok születtek a távmunkát végző munkavállalóra, ami viszont a távmunka fogalmának csak egy szeletét jelenti. A kodifikált szabályok az Európai Táv munka Keretmegállapodás majdnem szó szerinti átvételét jelentette.

b) De lege ferenda – a jogalkotás számára megfontolható további kérdések

1. A *részmunkaidős foglalkoztatás* terjesztése többféle foglalkoztatáspolitikai cél elérésére alkalmas lehet, ezt a tényt a 1980-as évek közepe óta hazánkban is számos kutató rögzítette. A hazai nagyon alacsony részmunkaidős foglalkoztatási arányoktól való elmozdulás viszont csak az ily módon történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterhek radikális átalakításával történhet. Amennyiben kifejezetten a részmunkaidős foglalkoztatáshoz kapcsolódó adó- és társadalombiztosítási járulékok kedvezményeket kapcsolódnak, a munkáltatók érdekeltté válnak és nagy valószínűséggel a mainál lényegesen nagyobb számban alkalmaznának részmunkaidős munkavállalókat. Ilyen koncepció kialakítása előtt fel kell hívni arra is a figyelmet, hogy ezzel egyidejűleg a munkajogi szabályok átalakítására is

szükség van (speciális részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó szabályok törvénybe iktatására) a munkáltatói és a munkavállalói érdekek összhangban tartása érdekében.

2. A magyar munkajog hosszú évekre visszatekintő problémája az úgynevezett *láncszerződések* körüli bizonytalanság. A bizonytalanság abból fakad, hogy a magyar munkajog nem határozza meg a határozott idejű szerződések meghosszabbításának számát. A hatályos szabályok szerint csupán jogvita esetén a bíróság mérlegelése alapján kerülhet sor arra, hogy a jogalkalmazó szerv megállapítsa, hogy a szerződések egymás után történő kötése rendeltetésellenes volt és a jogviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. Ezért nem elvetendő annak a körültekintő mérlegelése, hogy a jogalkotó milyen feltételekkel maximalizálja a szerződések meghosszabbításának számát (például két, három, négy egymás után kötött szerződésre korlátozva azt).

3. A *munkaerő-kölcsönzés* hazai szabályozása nem tekint vissza a távoli múltba, mégis már több módosítást megélték a rendelkezések. Ennek egyik fő oka abban keresendő, hogy a jogalkotó nem határozta meg a munkaerő-kölcsönzés *rendeltetését*, ezzel kitéve a szabályokat a különböző ellentétes érdekek általi teljesen eltérő koncepciójú megközelítésének. A rendeltetés jogszabályban rögzítése úgy történhet, hogy a munkaerő-kölcsönzés definíciója kibővül a „ideiglenes/átmeneti” jelzővel, eszerint a munkaerő kölcsönzés alapján a kölcsönbeadó ellenérték fejében a munkavállalót átmeneti jelleggel a kölcsönbevevő részére átengedi. Ezzel válik alkalmassá a jogalkalmazó szervek számára a visszaélések megakadályozása, természetesen jogpolitikai döntés függvényében az „ideiglenesség” meghatározható, vagyis konkrétan meghatározható a kölcsönzés maximális időtartama.

4. A magyar munkajog a *távmunkára* vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyvében helyezte el, ezzel a „függő munkában távmunkát végző” jogállását szabályozta. A távmunkát *más jogviszonyok keretében* (megbízási, vállalkozási jogviszonyban) végzők számának emelkedésével megfontolandó lehet ezeknek a jogállásoknak a távmunka igényei szerinti speciális szabályainak

adaptálása, illetve felülvizsgálható a távmunkának a bedolgozói jogviszonnyal való kapcsolata a hazai tételesjog alapján.

IRODALOM

Abraham, K.: *Flexible Staffing Arrangements and Employers' Short-term Adjustment Strategies*. In Hart, R. (szerk.): *Employment, Unemployment and Labour Utilization*. Boston, 1988, Unwin Hyman.

Abraham, K.: *Restructuring the Employment Relationship: the Growth of Market-Mediated Work Arrangements*. In Abraham, K. (szerk.): *New Developments in the Labour Market: Toward a New Institutional Paradigm*. Cambridge/Massachusetts, 1990, MIT Press.

Ádám A. – Chronowski N. – Drinóczi T.: *A szociális biztonságról*. In Román emlékkönyv. Pécs, 2008, PTE ÁJK.

Adam, P. – Canziani, P.: *Partial Deregulation: Fixed-term Contracts in Italy and Spain*. London, 1998, Centre for Economic Performance.

Adnett, N.: *European Labour Markets: Analysis and Policy*. London/New York, 1996, Longman.

Adomeit, K.: *Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter?* In Köbler, G. – Heinze, M. – Hromadka, W. (szerk.): *Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends. Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag*. München, 2000, C. H. Beck.

Ahlberg, K.: *Negotiations on fixed term work*. In Vigenau, C – Ahlberg, K. – Bercusson, B. – Bruun, N.: *Fixed-term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institution for Working Life.

Ahn, J.: *Nonstandard Work in Japan and Korea – the Origin of Wage Difficulties*. 2006, Japan Institute for Labour Policy and Training, Kézirat. www.jil.go.jp/profile/documents/ahn.pdf [2008. január 23.].

Alaluf, M.: *Atypical Employment and the Trade Unions in Belgium: The Precariousness of Strategies*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.

- Alcock, P.: *Employment and Social Exclusion: The Policy Context and Policy Response in the United Kingdom*. In Lind, J. – Moller, I. (szerk.): *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-standard Employment in Europe*. Aldershot, 1999, Ashgate.
- Alewell, D.: *Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – Ist das Arbeitsrecht noch zeitgemäß?* Baden-Baden, 1999, Nomos.
- Amstrong, N.: *Flexible Work in the Virtual Workplace: Discourses and Implications of Teleworking*. In Felstead, A. – Jewson, N. (szerk.): *Global Trends in Flexible Labour*. Houndmills/London, 1999, Macmillan Press.
- Arrowsmith, J.: *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Dublin, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Atkinson, J.: Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *LS*, 1987/1.
- Atkinson, J.: *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton, 1985, Institut of Manpower Studies.
- Avio, A.: *Online Rights of Workers. Electronic Interactions in the Workplace*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.
- Bäcker, G. – Stolz-Willig, B.: *Förderung von Teilzeitarbeit: Aufgabe für die Tarif-, Sozial- und Gleichstellungspolitik*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verboten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Bäcker, G. – Stolz-Willig, B.: *Teilzeitarbeit – Probleme und Gestaltungschancen*. *WSI-M*, 1993/9.
- Balogh Zs.: *Jogi informatika*. Pécs, 1998, Dialóg Campus.
- Balze, W.: *Die sozialpolitischen Kompetenzen der Europäischen Union*. Baden-Baden, 1994, Nomos.
- Bankó Z. – Berke Gy. – Kiss Gy.: *Munkajogi kézikönyv 2001*. Budapest, 2001, Saldo.
- Bankó Z.: *Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések*. In Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris.
- Bankó Z.: *Táv munka. Az információs társadalom munkajogi kérdései*. *JK*, 2000/6.

- Barker, K. – Christensen, K. (szerk.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Ithaca, 1998, Cornell University Press.
- Barker, K. – Christensen, K.: *Controversy and Challenges Raised by Contingent Work Arrangements*. In Barker, K. – Christensen, K. (szerk.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Ithaca, 1998, Cornell University Press. (Barker–Christensen 1998a)
- Barnard, C.: *EC Employment Law*. Oxford, 2000, Oxford University Press.
- Bartókné dr. Endrődi I.: Rész munkaidő a foglalkoztatáspolitikai eszköztárban. *MSZ*, 1989/12.
- Beirnaert, W.: *Report on Negotiations of the European Social Partners Towards an EU-wide Collective Agreement on Temporary Agency Work*. In Blanpain, R. – Graham, R. (ed): *Temporary Agency Work and the Information Society*. The Hague/London/Nw York, 2004, Kluwer.
- Belman, D. – Golden, L.: *Nonstandard and Contingent Employment: Contrast by Job Type, Industry, and Occupation*. In Carré, F. – Ferber, M. – Golden, L. – Herzenberg, S. (szerk.): *Nonstandard work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, 2000, Industrial Relations Research Association.
- Bercusson, B. – Bruum, N.: *The Agreement on Fixed-term Work – a First Analysis*. In Vigenau, C. – Ahlberg, K. – Bercusson, B. – Bruun, N.: *Fixed Term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.
- Bercusson, B.: *European Labour Law*. London, 1996, Butterworths.
- Berke Gy.: Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban. Pécs, 2006, PhD értekezés.
- Berke Gy. – Kiss Gy.: *Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához*. Pécs, 1992, Régió.
- Berke, Gy. – Hatvani, Zs.: *Társadalombiztosítási jog*. Pécs, 2000, Pécsi Tudományegyetem, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet.
- Bernhardt, A. – Marcotte, D.: *Is „Standard Employment” Still What is Used to Be?* In Carré, F. – Ferber, M. – Golden, L. – Herzenberg, S. (szerk.): *Nonstandard work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, 2000, Industrial Relations Research Association.

- Bertelsmann, K.: *Teilzeitarbeit – Verbreitung, individueller Bedarf, bestehende und zu fordernde Gestaltungsmöglichkeiten*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer. (1995a)
- Betten, L.: *The Role of the Contract in Transforming Labour Relations*. In Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer. (1995b)
- Bettio, F. – Villa, P.: *Non-wage Work and Disguised Wage Employment in Italy*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.
- Beyer, R.: *Telearbeit. Rechtliche und technische Grundlagen, persönliche Voraussetzungen, Praxistips zur erfolgreichen Umsetzung*. München, 1997, Knaur.
- Biagi, M.: *Italy*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.
- Biagi, M.: *Painful Rebirth from Ashes: the Future of the Individual Employment Contract in Italy*. In Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer.
- Bieback, K-J.: *Arbeitsrechtlicher Schutz atypischer Arbeitsverhältnisse im englischen, australischen und deutschen Arbeitsrecht*. In Däubler, W. – Bobke, M. – Kehrmann, K. (szerk.): *Arbeit und Recht. Festschrift für Albert Gnade*. Köln, 1992, Bund-Verlag.
- Bielenski, H. – Kohler, B.: *Wie un-normal sind befristete Arbeitsverträge? Eine Positionsbestimmung auf der Grundlage empirischer Erhebungen*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verboten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Bielenski, H. (szerk.): *New Forms of Work and Activity. Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*. Dublin, 1993, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.

- Bieler, F.: *Organisation von Telearbeit. Rechtliche und betriebswirtschaftliche Lösungen*. Berlin, 2001, Erich Schmidt Verlag.
- Biermann, R.: *Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei entgeltlichen Ansprüchen*. Berlin, 2000, Dunker&Humbolt.
- Blanc, G.: *Autonomy, Telework and Emerging Cultural Values*. In Korte, W. – Robinson, S. – Steinle, W. (szerk.): *Telework: Present Situation and Future Development of a New Form of Work Organization*. Amsterdam/New York, 1988, Elsevier Science Publishers.
- Blanchflower, D. – Corry, B.: *Part Time Employment in Great Britain: an analysis using establishment data*. London, 1986, Department of Employment.
- Blanke, T.: *Flexibilisierung und Deregulierung: Modernisierung ohne Alternative?* In Däubler, W. – Bobke, M. – Kehrmann, K. (szerk.): *Arbeit und Recht*. Festschrift für Albert Gnade. Köln, 1992, Bund-Verlag.
- Blanpain, R. – Biagi, M. (szerk.): *Non-Standard Work and Industrial Relations*. The Hague/London/Boston, 1999, Kluwer. (1999a)
- Blanpain, R. (szerk.): *Deregulation and Labour Law*. In Search of a Labour Concept for the 21th Century. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Blanpain, R. (szerk.): *Employed or Self-employed*. Deventer, 1992, Kluwer.
- Blanpain, R.: *European Labour Law*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Blanpain, R.: *Legal and Contractual Limitations to Working Time*. In Dahrendorf, R. – Köhler, E. – Piotet, F. (szerk.): *New Forms of Work and Activity*. Dublin, 1986, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Blanpain, R.: *Temporary Work and Labour Law. Comparative report*. Deventer/Boston, 1993, Kluwer.
- Blanpain, R.: *The World of Work and Industrial Relations in Developed Market Economies of the XXI.st Century. The age of the Creative Portfolio Worker*. In Blanpain, R. – Biagi, M. (szerk.): *Non-Standard Work and Industrial Relations*. The Hague/London/Boston, 1999, Kluwer. (1999b)
- Blossfeld, H. – Hakim, C. (szerk.): *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-time in Europe and in the United States of America*. Oxford, 1997, Oxford University Press.
- Bobke, M.: *Flexibilisierung und Arbeitsbeziehungen in Japan*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und*

- Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Bódi A.: Otthonom a munkahelyem – munkahelyem az otthonom. *Személyügyi Hírlevél*, 1997/7.
- Boemke, B.: Neue Selbständigkeit und Arbeitsverhältnis. *ZFA*, 1998/3.
- Borbély A.: *A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvtervezet vitája*. In Gyulavári T. (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, 2004, OFA Kht.
- Boris, E.: *Home to Work. Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*. Cambridge, 1994, Cambridge University Press.
- Bourgeois, A.: *Message of the Belgian Presidency on the Social Protection of the Self-employed in the European Community*. In Schoukens, P. (szerk.): *Social Protection of the Self-Employed in the European Union*. Deventer/Boston, 1994, Kluwer.
- Bowers, J.: *Employment law*. London, 2000, Blackstone.
- Boyer, R.: *The Search for Labour Market Flexibility: the European Economies in Transition*. Oxford, 1986, Clarendon Press.
- Boyer, R.: *Europe at the Crossroads*. In Boyer, R. (szerk.): *The Search for Labour Market Flexibility. The European Economics in Transition*. Oxford, 1988, Clarendon Press. (1988a)
- Boyer, R.: *The Economics of Job Protection and Emerging New Capital-Labour Relations*. In Buechtemann, C. (szerk.): *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences*. Ithaca, 1993, ILR Press.
- Boyer, R.: *The Search for New Wage/labour Relations. Complexed and Contradictory but Crucial*. In Boyer, R. (szerk.): *The Search for Labour Market Flexibility. The European Economics in Transition*. Oxford, 1988, Clarendon Press. (1988b)
- Bögenhold, D. – Staber, U.: Self-employment Dynamics: A reply to meager. *WES*, 1993/3.
- Böhlich, S.: *Neue Formen der Beschäftigung*. Wiesbaden, 1999, Deutscher Universitäts Verlag.
- Bramble, T.: The flexibility debate: industrial relations and new management production practices. *Labour and Industry* 1988/2.

- Brandes, W.: „Neue“ Heimarbeit. Zwischen traditioneller Heimarbeit und Telearbeit. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Brandes, W.: *Ökonomische Analyse der arbeitsrechtlichen Interpretation von Heimarbeit.* Paderborn, 1985, Universität-Gesamthochschule Paderborn.
- Braun, G.: Le télétravail. *DS*, 1981/7–8.
- Brewster, C – Mayne, T. – Tregaskis, O.: Flexible working in Europe. *JWB*, 1997/2.
- Brocklehurst: *Homeworking and the New Technology. The Reality and the Rhetoric.* Bradford, 1989, MCB University Press.
- Brodie, D.: Employees, Workers and the Self-Employed. *Industrial Law Journal*, 2005/3.
- Bronstein, A.: Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment? *ILR*, 1991/3.
- Buechtemann, C. (szerk.): *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences.* Ithaca, 1993, ILR Press. (1993a)
- Buechtemann, C.: *Employment Security and Deregulation: The West German Experience.* In Buechtemann, C. (szerk.): *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences.* Ithaca, 1993, ILR Press. (1993b)
- Burchell, B. – Ladipo, D. – Wilkinson, F. (szerk.): *Job Insecurity and Work Intensification.* London/New York, 2001, Routledge.
- Burchell, B.: *The Impact on Individuals of Precariousness in the United Kingdom Labour Market.* In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe.* Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.
- Burgess, J. – Stachan, G.: *The Expansion in Non-Standard Employment in Australia and the Extension of Employers' Control.* In Felstead, A. – Jewson, N.: *Global Trends in Flexible Labour.* London, 1999, Macmillan Press.
- Burrows, N. – Mair, J.: *European Social Law.* Chicester/New York, 1996, John Wiley & Sons.

- Buschmann, R. – Torsten, W.: *Germany*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.
- Buschmann, R.: *Rechtsprobleme der Scheinselbständigkeit*. In Däubler, W. – Bobke, M. – Kehrmann, K. (szerk.): *Arbeit und Recht. Festschrift für Albert Gnade*. Köln, 1992, Bund-Verlag.
- Buschoff, K. – Rückert-John, J.: *Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Individuelle Dynamik, Haushalkontext, Wohlfahrtserträge*. Düsseldorf, 1999, Hans-Böckler-Stiftung.
- Buttler, F. – Walwei, U.: *Employment Security and Efficiency: Assumptions in the Current Debate and Empirical Evidence for West Germany*. In Buechtemann, C. (szerk.): *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences*. Ithaca, 1993, ILR Press.
- Büchtemann, C. – Quack, S.: „Bridges” or „Traps”? *Non-standard Employment in the Federal Republic of Germany*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.
- Büchtemann, C.: *Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristeten Arbeitsvertrag*. In Semlinger, K. (szerk.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt a.M./New York, 1991, Campus Verlag.
- Caire, G.: *Atypical Wage Employment in France*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.
- Cairns, W.: *Introduction to European Union Law*. Budapest, 1999, Co-NEX.
- Carley, M. (szerk.): *Termination of contract in Europe*. Luxembourg, 1989, Industrial Relations Services.
- Carnevale, A. – Jennings, L. – Eisenmann, J.: *Contingent Workers and Employment Law*. In Barker, K. – Christensen, K. (szerk.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Ithaca, 1998, Cornell University Press.
- Carré, F. – Ferber, M. – Golden, L. – Herzenberg, S.: *Nonstandard work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign,

- 2000, Industrial Relations Research Association. In Carré, F. – Ferber, M. – Golden, L. – Herzenberg, S. (szerk.): *Nonstandard work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, 2000, Industrial Relations Research Association.
- Caruso, B.: *The Concept of Flexibility in Labour Law. The Italian Case in the European Context*. Catania, 2004, Università degli Studi di Catania.
- Charraud, A.: *The Impact of Temporary Work Legislation in France 1980–1989*. In Buechtemann, C. (szerk.): *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences*. Ithaca, 1993, ILR Press.
- Clauwaert, S.: *Survey of Fixed Term Contracts*. Brussels, 1998, European Trade Union Institute.
- Clauwaert, S.: *The ETUC Point of View*. In Vigenau, C. – Ahlberg, K. – Bercusson, B. – Bruun, N.: *Fixed Term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.
- Cobble, D. – Vosko, L.: *Historical Perspectives on Representing Nonstandard Workers*. In Carré, F. – Ferber, M. – Golden, L. – Herzenberg, S. (szerk.): *Nonstandard work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, 2000, Industrial Relations Research Association.
- Collardin, M.: *Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit*. Berlin, 1995, Erich Schmidt Verlag.
- Cordova, E.: *New forms and aspects of atypical employment relationships*. General report presented at the 11th International Congress of the International Society for Labour Law and Social Security, Caracas, September 1985, 67.
- Cordova, E.: From full-time wage employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations? *ILR*, 1986/6.
- Cornelissen, R.: *The Self-employed and the Coordination of Social Security in Europe*. In Schoukens, P. (szerk.): *Social Protection of the Self-Employed in the European Union*. Deventer/Boston, 1994, Kluwer.
- Cousins, C.: *Changing Regulatory Frameworks and Non-Standard Employment: A Comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK*. In Felstead, A. – Jewson, N.: *Global Trends in Flexible Labour*. London, 1999, Macmillan Press.

- Creighton, B. – Mitchell, R.: *The Contract of Employment in Australian Labour Law*. In Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer.
- Czuglerné Iványi J.: *Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása a nemzetközi jogban*. In Czúcz O. – Szabó I. (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapja alkalmából*. Miskolc, 2002, Bíbor Kiadó.
- Csurgó S.: *Táv munka és munkaügyi kapcsolatok Európában*. MSZ, 1999/6.
- Dale, A. – Holdsworth, C.: *Why don't Minority Ethnic Women in Britain Work Part-time?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London/New York, 1998, Routledge.
- Däubler, W.: *Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Däubler, W.: *Die Flexibilität des Arbeitsrechts*. In Hanau, P. – Heither, F. – Kühling, J. (szerk.): *Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dieterich zum 65. Geburtstag*. München, 1999, C. H. Beck.
- Däubler, W.: *Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses*. *ArbuR*, 1998/10.
- Daune-Richard, A.: *How does the „Social Effect” Shape the Use of Part-time Work in France, the UK and Sweden?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London/New York, 1998, Routledge.
- Davidov, G.: *Who is a Worker?* *ILJ* 2005/3.
- Davies, A. C. L.: *Perspectives on Labour Law*. Cambridge, 2004, Cambridge University Press.
- Davies, K. – Esseweld, J.: *Factory women, redundancy and the search for work: toward a reconceptualization of employment und unemployment*. *SR*, 1989/2.
- Davies, P.: *Posted Workers: Single Market od Protection of National Labour Law Systems?* *CMLR*, 1997/34.
- de Beer, A.–Blanc, G.: *Le travail á distance: Enjeux et perspective, Une analyse documentaire*. Paris, 1985, Association Internationale Futuribles.

- De Grazia, R.: *Clandestine Employment. The Situation in the Industrialized Market Economy Countries*. Geneva, 1984, International Labour Office.
- De Grip, A – Hoevenberg, J. – Willems, E.: Atypical Employment in the European Union. *ILR*, 1997/1.
- de Vos, M.: *Online Rights of Workers. Electronic Interactions in the Workplace. General Reflections and some Belgian Perspectives*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.
- Deakin, S. – Morris, G.: *Labour Law*. London, 1996, Butterworths
- Deakin, S.: The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution.
- Deakin, S.: The Many Futures of the Contract of Employment.
- Dederichs, E. – Köhler, E.: *Part-time Work in the European Community: The Economic and Social Dimension*. Dublin, 1993, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Delorozoy, R.: Le travail clandestin. *DS*, 1981/7–8.
- Delsen, L.: Atypical employment and industrial relations in the Netherlands. *EID*, 1993/4.
- Delsen, L.: Atypical employment relations and government policy in Europe. *LRLEIR*, 1991/3.
- Delsen, L.: *Atypical Employment: an International Perspective. Causes, Consequences and Policy*. Groningen, 1995, Wolters.
- Delsen, L.: *When Do Men Work Part-time?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London/New York, 1998, Routledge.
- Deniert, O.: Posting of Workers to Germany – Previous Evolutions and New Influences throughout EU Legislation Proposals. *IJCLLIR*, 2000/3.
- Despax, M. – Rojot, J.: *Labour Law and Industrial relations in France*. Deventer/Boston, 1997, Kluwer.
- Developments in flexible employment*. *EIRR*, 1990/8.
- Di Martino, V. – Wirth, L.: Telework: A new way of working and living. *ILR* 1990/5.
- Dickens, L.: UK part-time employees and the law - recent a and potential developments. *Gender, Work and Organization*, 1995/11.

- Diller, M.: Der Teilzeitwunsch im Prozess: Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt, insbesondere bei nachfolgenden Tarifverträgen nach § 8 IV 3 TzBfG. *NZA*, 2001/11.
- Disney, R. – Szyszczak, E.: Part-time work: reply to Catherine Hakim. *ILJ*, 1989/3.
- Dorndorf, E.: *Mehr Individualvertragsfreiheit im Arbeitsrecht?* In Däubler, W. – Bobke, M. – Kehrmann, K. (szerk.): *Arbeit und Recht. Festschrift für Albert Gnade*. Köln, 1992, Bund-Verlag.
- Doudeijns, M.: *Are Benefits a Disincentive to Work Part-time Work?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London/New York, 1998, Routledge.
- Drago, R.: *New System of Work and New Workers*. In Barker, K. – Christensen, K. (szerk.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Ithaca, 1998, Cornell University Press.
- Drobnič, S.: *Part-time Work in Central and Eastern European Countries*. In Blossfeld, H. – Hakim, C. (szerk.): *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-time in Europe and in the United States of America*. Oxford, 1997, Oxford University Press.
- Duffy, A – Pupo, N.: *Part-time Paradox: Connecting Gender, Work, and Family*. Toronto, 1992, McClelland & Stewart.
- duRivage, V. – Carré, F. – Tilly, C.: *Making Labour Law for Part-Time and Contingent Work*. In Barker, K. – Christensen, K. (szerk.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Ithaca, 1998, Cornell University Press.
- Eklund, R.: *Deregulation and Labour Law: The Swedish Case*. In Blanpain, R. (szerk.): *Deregulation and Labour Law*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Elbaum, M.: Petits boulots, stages, emplois précaires: Quelle flexibilité pour quelle insertion? *DS* 1988/4.
- Employment in Europe 2007.
- Engels, C.: *Deregulation and Labour Law: The Belgian Case*. In Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.

- England, G.: *Part-Time, Casual and Other Atypical Workers: A Legal View*. Kingston, 1987, Industrial Relations Centre.
- Epstein, J.: *Issues in Jobsharing*. In Dahrendorf, R. – Köhler, E. – Piotet, F. (szerk.): *New Forms of Work and Activity*. Dublin, 1986, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Industrial Relations Conference. *EIRR*, 1985/7.
- Eurostat - Labour Force Survey*. In *Social Portrait of Europe*. Luxembourg, 1998, Office for Official Publications of the European Communities.
- Evelyn E.: *EC Sex Equality Law*, Oxford, 1998, Clarendon Press.
- Fahlbeck, R.: *Flexibilisation of Working Life: Potentials and Challenges for Labour Law*. Lund, 1998, Juristförlaget i Lund. (1998a)
- Fahlbeck, R.: *Past, Present, and Future Role of the Employment Contract in Labour Relations in Sweden*. In Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer.
- Fahlbeck, R.: Towards a Revolutionised Working Life. The Information Society and the Transformation of the Workplace. *IJCLLIR*, 1998/3. (1998b)
- Falkenberg, R.: *Teilzeitarbeit als Gegenstand einer speziellen tariflichen Regelung in der chemischen Industrie*. In Gamillscheg, F. – Rütters, B. – Stahlhacke, E. (szerk.): *Sozialpartnerschaft in der Bewährung. Festschrift für Karl Molitor zum 60. Geburtstag*. München, 1988, C. H. Beck.
- Fassler-Ristic, M.: *Atypische Beschäftigung in Spanien*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Felstead, A. – Jewson, N. (szerk.): *Global Trends in Flexible Labour*. Houndmills/London, 1999, Macmillan Press.
- Felstead, A. – Jewson, N.: *Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues*. In Felstead, A. – Jewson, N. (szerk.): *Global Trends in Flexible Labour*. Houndmills/London, 1999, Macmillan Press.
- Felstead, A. – Jewson, N.: *Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues*. In Felstead, A. – Jewson, N.: *Global Trends in Flexible Labour*. London, 1999, Macmillan Press.
- Fenski, M.: *Ausserbetriebliche Arbeitsverhältnisse. Heim- und Telearbeit*. Neuwied, 2000, Hermann Luchterhand Verlag.

- Ferber, M. – Waldfogel, J.: *The Effects of Part-Time and Self-Employment on Wages and Benefits: Differences by Race/Ethnicity and Gender*. In Carré, F. – Ferber, M. – Golden, L. – Herzenberg, S. (szerk.): *Nonstandard work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, 2000, Industrial Relations Research Association.
- Ferber, M. – Waldfogel, J.: The long-term consequences of nontraditional employment. *MLR*, 1998/5.
- Feure, R.: *Emerging Alternatives to Full-time and Permanent Employment*. In Brown, P. – Scase, R. (szerk.): *Poor Work: Disadvantage and the Division of Labour*. Milton Keynes, 1991, Open Univerity Press.
- Filipič, U.: *Atypische Beschäftigung in Slowenien*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- 1999, Manz Verlag.
- Fink, M.: *Atypische Beschäftigung in Grossbritannien*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Fink, M.: *Atypische Beschäftigung in Portugal*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Fink, M.: Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich. *ÖZP*, 2000/4.
- Fink, M.: *Atypische Beschäftigungs-verhältnisse auf EU-gemeinschaftsebene*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Finkin, M.: *Regulation of the Individual Employment Contract in the United States*. In Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer.
- Firlei, K.: *Neue Formen und Aspekte atypischer Arbeitsverhältnisse*. In Floretta, H. (szerk.): *Österreichische Landesberichte zum Internationalen Kongress für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit in Caracas*. Wien, 1985, Manzsche Verlag.

- Fischer, U.: *Tele-Heimarbeit und Schutz der Arbeitskraft: zur kritischen Einschätzung einer flexiblen Beschäftigungsform*. München/Mering, 1991, Rainer Hampp Verlag.
- Foote, D.: *Deregulation and Labour Law: The United States*. In Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Fossaert, R.: Pourquoi et comment normaliser le travail atypique? *DS*, 1981/7–8.
- Foucault, M.: *A szavak és a dolgok. A társadalomtudományok archeológiája*. Budapest, 2000, Osiris.
- Föhr, S. – Boemke, B.: *Arbeitsformen der Zukunft. Arbeitsflexinizierung aus arbeitsrechtlicher und personalökonomischer Perspektive*. Heidelberg, 1999, Verlag Recht und Wirtschaft.
- Földi A. – Hamza G.: *A római jog története és intézményei*. Budapest, 1996, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Fredman, S.: *Women and the Law*. Oxford, 1997, Clarendon Press.
- Freedland, M.: *The Personal Employment Contract*. Oxford, 2006, Oxford University Press.
- Freedland, M.: *The Role of the Contract of Employment in the modern Labor Law*. Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer.
- Frey M.: *A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségei és korlátai Magyarországon*. Budapest, 2000. Kézirat.
- Frey, M. – Gere I.: Csak az összekötő kapocs hiányzik? A részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztésének esélyei. *MSZ*, 1994/2.
- Frey, M. – Gere I.: Részmunkaidős foglalkoztatás – a kihasználatlan lehetőség. *KSZ*, 1994/9.
- Frick, S. – Langeman, B. – Roseblatt, B. – Voelzkow, H. – Welter, F.: *Möglichkeiten zur Verbesserung des Umfeldes für Existenzgründer und Selbständige. Wege zu einer neuen Kultur der Selbständigkeit*. Essen, 1998, Rhein-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung.
- Friedrich, W.: *Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse 1987 und 1992*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.

- Futó G.: *A társadalombiztosítási és szociális szabályozási rendszer hatása a munkavégzésre irányuló jogviszonyok, különös tekintettel a részmunkaidő munkaviszony létesítésére.* Budapest, 1999. Kézirat.
- Gadó G.: A szerződési szabadság egyes kérdései, figyelemmel a Ptk. felülvizsgálatára
- Ginn, J. – Arber, S.: *How does Part-time Work Lead to Low Pension Income?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparasion of Part-Time Work in Europe, North Amerika and the Pacific Rim.* London/New York, 1998, Routledge.
- Göbel, J. – Neifer-Dichmann, E.: *Gestaltungsformen flexibler Teilzeitarbeit. Ein Leitfaden für die Praxis.* Kiel, 1989, Walter G. Muhlau Verlag.
- Göndör É.: Új fejezet a Munka Törvénykönyvében – a távmunka jogi szabályozása MSZ 2004/9 19.
- Graf, S. – Henneberger, F. – Schmid, H.: *Flexibilisierung der Arbeit: Erfahrungen aus erfolgreichen schweizerischen Unternehmen.* Bern/Stuttgart/Wien, 2000, Haupt.
- Gray, M – Hodson, N. – Gordon, G.: *Teleworking Explained.* Chichester/New York, 1994, John Wiley & Sons.
- Green, F. – Krahn, H. – Sung, J.: Non-standard Work in Canada and the United Kingdom. *IJM*, 1993/5.
- Gual, J. – Ricart, J. (szerk.): *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work.* Cheltenham/Northampton, 2001, Edwar Elgar.
- Gyulavári T. – Kardos G. (szerk.): *A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az európai közösségi és a magyar jogban, Jogharmonizációs javaslat.* Budapest, 2000, INDOK
- Gyulavári T. – Kardos G. (szerk.): *Szociális jogok az Európai Unióban, Az Európai Bíróság esetjoga.* Budapest, 2000, AduPrint.
- Gyulavári T. – Könczei Gy.: *Európai szociális jog.* Budapest, 2000, Osiris.
- Gyulavári T. (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója.* Budapest, 2000, SzCsM.
- Haemmerle, H.: *Grundriss des Arbeitsrechts. Arbeitsvertrag.* Wien, 1949, Manzschke Verlag.
- Hakim, C.: *A Sociological Perspective on Part-time Work.* In Blossfeld, H. – Hakim, C. (szerk.): *Between Equalization and Marginalization. Women Working*

Part-time in Europe and in the United States of America. Oxford, 1997, Oxford University Press.

Hakim, C.: Employment rights: a Comparison of part-time and full-time employees. *ILJ*, 1989/1.

Hakim, C.: *Social Change and Innovation in the Labour Market. Evidence from the Census SARs on Occupational Segregation and Labour Mobility, Part-time Work and Student Jobs, Homework and Self-employment*. Oxford, 1998, Oxford University Press.

Harmathy A.: A szerződési szabadságról. In: Weiss Emília Emlékkönyv 117-131.

Harvey, M.: *Economies of Time: A Framework for Analysing the Restructuring of Employment Relations*. In Felstead, A. – Jewson, N.: *Global Trends in Flexible Labour*. London, 1999, Macmillan Press.

Harvey K., T.: *The future for sex equality law in the European Union*. In Harvey K., T. – O'Keeffe, D.: *Sex Equality in the European Union*. Chichester, 1996, John Wiley&Sons Ltd.

Harvey, M.: *Economies of Time: A Framework for Analysing the Restructuring of Employment Relations*. In Felstead, A. – Jewson, N. (szerk.): *Global Trends in Flexible Labour*. Houndmills/London, 1999, Macmillan Press.

Haupt, S. – Wollenschläger, M.: Virtueller Arbeitsplatz – Scheinselbständigkeit bei einer modernen Arbeitsorganisationsform. *NZA*, 2001/6.

Heerma van Voss, G.: *Deregulation and Labour Law in the Netherlands*. In Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.

Heery, E. – Abott, B.: *Trade Unions and the Insecure Workforce*. In Heery, E. – Salmon, J. (szerk.): *The Insecure Workforce*. London/New York, 2000, Routledge.

Heinerné Kecskés A.: *A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet normaalkotó tevékenysége*. In Antalffy-emlékkönyv. Szeged, 1990, JATE ÁJK.

Hendrickx, F.: *Electronic Monitoring and Employment Privacy*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.

Herman, J. – Eeckhoutte, W.: *Atypische vormen van tewerkstelling: huisarbeid, deeltijdse arbeid, oproepcontracten, samenwerking op zelfstandige basis*. The Hague/London/Boston, 1992, Kluwer.

- Hernández, C.: *A Proposal to Regulate the use of Communication Electronic Resources in a Company*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.
- Hewitt, P.: *About Time, the revolution in work and family life*. London, 1993, Rivers Oram Press.
- Homeworking Women: Information and Communication Technology Homeworking. *Dublin, 1996, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Horváth I.: *A határozott idejű foglalkoztatás és a részmunkaidő*. In Czúcz O. – Szabó I. (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapja alkalmából*. Miskolc, 2002, Bíbor Kiadó.
- Horváth I.: *Munkaerő-kölcsönzés: európai léptékben*. Budapest, 2007, Kézirat
- Horváth L.: *A munkaerő-kölcsönzés, mint atipikus foglalkoztatási forma*. In Tésits R. – Tóth J. – Vonyó J.: *A foglalkoztatásbővítés atipikus formái*. Pécs, 2005, PTE – BMMK.
- Houseman, S. – Osawa, M.: *What is the Nature of Part-time Work in the United States and Japan?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparasion of Part-Time Work in Europe, North Amerika and the Pacific Rim*. London/New York, 1998, Routledge.
- Hovánszki A.: *A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon*. *MSZ* 2005/7–8.
- Hölting, U.: *Flexible Arbeitszeitgestaltung*. Köln, 1999, Universität Köln.
- Hromadka, W.: *Zum Arbeitsrecht der arbeitnehmerähnlichen Selbständigen. Eine rechtspolitische Skizze*. In Köbler, G. – Heinze, M. – Hromadka, W. (szerk.): *Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends. Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag*. München, 2000, C. H. Beck.
- Huber, J.: *Telearbeit: ein Zukunftsbild als Politikum*. Opladen, 1987, Westdeutscher Verlag.
- Hudson, M.: *Flexibility and Reorganisation of Work*. In Burchell, B. – Ladipo, D. – Wilkinson, F. (szerk.): *Job Insecurity and Work Intensification*. London/New York, 2001, Routledge.

- Huster, S.: *Rechte und Ziele. Zur Dogmatik des allgemeinen Gleichheitssatzes*. Berlin, 1993, Duncker & Humblot.
- Hutsebaut, M.: *Les effets du travail atypique sur la sécurité sociale un point de vue syndical européen*. Grenoble, 1999, ETUI.
- Huws, U.: New Technology Homeworkers. *Employment Gazette*, 1984/1.
- Jacobi, E.: *Grundlehren des Arbeitsrechts*. Leipzig, 1927, A. Deichertsche Verlagsbuchhandlung Dr. Werner Scholl.
- Jacobs A. – Schmidt, M.: The right to part-time work: the Netherlands and Germany compared. *IJCLLIR*, 2001/3.
- Jeffrey, M.: Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, „Atypical Work” and Attempts to Regulate It. *ILJ*, 1998/9.
- Jeffrey, M.: The Commission Proposals on „Atypical Work”: Back to the Drawing Board ... Again. *ILJ*, 1995/3.
- Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Joost, D.: *Deregulation and Labour Law in Germany*. In Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Kähler, W.: *Materialen zur Beurteilung der rechtlichen Stellung der Hausindustrie in Deutschland*. In *Hausindustrie und Heimarbeit un Deutschland und Österreich*. Leipzig, 1899, Dunker & Humblot.
- Kalleberg, A. – Reskin, B. – Hudson, K: Bad jobs in Amerika: employment relations and job quality in the United States. *ASR*, 2000/4. (2000a)
- Kalleberg, A.: Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *ARS*, 2000. (2000b)
- Kamp, L.: *Telearbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Düsseldorf, 2000, Hans-Böckler-Stiftung.
- Kártyás G.: *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerő-piac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra*. In Kiss Gy. (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, 2008, PTE ÁJK.
- Katherine E. C.: *Zero Hours Contracts. A Report into the Incidence and Implications of Such Contracts*. Huddersfield, 1997, University of Huddersfield.

- Kelber, M. – Zeißig, R.: Das Schicksal der Gegenleistung bei der Reduzierung der Leistung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. *NZA*, 2001/11.
- Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Keller, B. – Seifert, H.: Atypical Employment and Flexicurity. *Management Revue* 2005/3.
- Keller, B. – Seifert, H.: Flexicurity – the German trajectory. *Transfer* 2004/2.
- Keller, B. – Seifert, H.: Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. *WSI-M*, 1993/9.
- Keller, B. – Seifert, H.: *Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Kilz, G. – Reh, A.: *Einführung in die Telearbeit. Ökonomische, rechtliche und soziale Aspekte*. Berlin, 1997, Berlin Verlag.
- Kiss Gy. – Bankó Z.: A munkaerő-kölcsönzés. *Cég és Jog*, 2000/9. (2000b)
- Kiss Gy. – Berke Gy. – Bankó Z.: *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Pécs, 2008, Justis.
- Kiss Gy. – Berke Gy.: *Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához*. Pécs, 1992, Régió Kiadó.
- Kiss Gy.: *A közösség munkajoga*. In Gyulavári T. (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, 2000, SzCsM. (2000a)
- Kiss Gy.: *A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban*. Budapest, 2000. Kézirat. (2000c)
- Kiss Gy.: *A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban*. Budapest, 1999. Kézirat.
- Kiss Gy.: A munkavállalók jogi státuszának stabilitása és a munkajogi szabályozás rugalmassága
- Kiss Gy.: *A piac és az emberi tényező*. Budapest, 1995, Balassi. (1995c)
- Kiss Gy.: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: *Polgári jogi kodifikáció*, II./1. (2000e)
- Kiss Gy.: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán: az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*. Kézirat, 2006.

- Kiss Gy.: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán: az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*. Kézirat, 2006.
- Kiss, Gy.: *Munkajog*. Budapest, 2006, Osiris.
- Klein, M. (szerk.): *Part-Time Work in Europe. Gender, Jobs and Opportunities*. Frankfurt/New York, 1997, Campus Verlag.
- Kliemt, M.: Das neue Befristungsrecht. *NZA*, 2001/6. (2000b)
- Kliemt, M.: Der neue Teilzeitanpruch. *NZA*, 2001/2. (2000a)
- Kocka, J. – Offe, C. (szerk.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/New York, 2000, Campus Verlag.
- Kolm, P. – Kral-Brast, C. – Reifinger, I. – Tallafuss, W.: *Telearbeit von A-Z. Tips für die Praxis*. Wien, 1996, ÖGB Verlag.
- Kolne-Seidl, R. – Walwei, U. – Werner, H.: *Die Entwicklung der Arbeitsmärkte im Europäischen Binnenmarkt bis zum Jahr 2000*. In Walwei, U. – Werner, H. (szerk.): *Beschäftigungsaspekte und soziale Fragen des EG-Arbeitsmarkts*. Nürnberg, 1991, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Korte, W. – Robinson, S. – Steinle, W. (szerk.): *Telework: Present Situation and Future Development of a New Form of Work Organization*. Amsterdam/New York, 1988, Elsevier Science Publishers.
- Korte, W. – Wynne, R.: *Telework. Penetration, Potential and Practice in Europe*. Amsterdam/New York, 1996, JOS Press.
- Kraft, K.: *Eurosclerosis Reconsidered: Employment Protection and Work Force Adjustment in West Germany*. In Buechtemann, C. (szerk.): *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences*. Ithaca, 1993, ILR Press.
- Kravaritou-Manitakis, Y.: *New forms of work: Labour law and social security aspects in the European Community*. Dublin, 1998, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kubicek, H. – Fischer, U.: *(Tele-) Heimarbeit. Historischer Rückblick und Zukunftsperspektiven aus Arbeitnehmersicht*. Trier, 1987, Universität Trier.
- Kurz-Scherf, I.: *Verteidigung und Kritik des Normalarbeitsverhältnisses als materielle Basis autonomer Lebensplanung*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des*

- Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Ladipo, D. – Wilkinson, F.: *More Pressure, Less Protection*. In Burchell, B. – Ladipo, D. – Wilkinson, F. (szerk.): *Job Insecurity and Work Intensification*. London/New York, 2001, Routledge.
- Laky T.: *Az atipikus foglalkozások*. Budapest, 2001, Struktúra Munkaügyi Kiadó.
- Landenberger, M.: *Atypische Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherungssysteme*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verboten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Lantos G. – Páva H.: *Munkahelyi egészség- és biztonságvédelem*. In Gyulavári T. (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, 2000, SZCSM.
- Leighton, P. – Syrett, M.: *New Work Patterns. Putting Policy Into Practice*. London, 1989, Pitman.
- Leighton, P.: Job sharing – some issues for labour law. *ILJ*, 1986/7.
- Leighton, P.: *Marginal Workers*. In Lewis, R. (szerk.): *Labour Law in Britain*. Oxford, 1996, Blackwell.
- Lenk, T.: *Telearbeit: Möglichkeiten und Grenzen einer telekommunikativen Dezentralisierung von betrieblichen Arbeitsplätzen*. Berlin, 1989, Duncker & Humblot.
- Liedekerke, T.: *The UNICE Point of View*. In Vigenau, C. – Ahlberg, K. – Bercusson, B. – Bruun, N.: *Fixed Term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.
- Lind, J. – Møller, I. (szerk.): *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-Standard Employment in Europe*. Aldershot, 1999, Ashgate.
- Lind, J. – Møller, I.: *European Convergence or National Specificities?* In Lind, J. – Møller, I. (szerk.): *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-standard Employment in Europe*. Aldershot, 1999, Ashgate. (1999b)
- Link, P. – Fink, M.: Teilzeit- und Befristungsgesetz. *AuA*, 2001/2.
- Linne, G. – Voswinkel, S.: *Befristung von Arbeitsverhältnissen – Rechtliche Grundlagen, Nutzung, Verbreitung und Auswirkungen*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.

- Linne, G. – Voswinkel, S.: *Flexibilität und Unsicherheit bei Arbeitsverhältnissen ohne Bestandsschutz*. In Semlinger, K. (szerk.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt a.M./New York, 1991, Campus Verlag.
- Lohmann, H. – Luber, S. – Müller, W.: *Who is Self-Employed in France, the United Kingdom and West Germany. Patterns of Male Non-Agricultural Self-Employment*. Mannheim, 1999, Mannheimer Zentrum für Europäische Socialforschung.
- Lorber, P.: Regulating Fixed-term Work in the United Kingdom: A Positive Step towards Workers' Protection? *IJCLIR*, 1999/2.
- Loutfi, M.: Self-employment patterns and policy issues in Europe. *ILR*, 1991/1.
- Lörcher, K.: *Flexibilisierung und Internationales Arbeitsrecht – am Beispiel der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Europäischen Gemeinschaften (EG)*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Löwisch, M.: *Neue Beschäftigungsformen auf der Grundlage des Arbeitsrechts*. In *Festschrift Hanau*
- Lucas, M.: Le temps partiel, objet de négociation. *DS*, 1981/7–8.
- Lyon-Caen, G.: Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi. *DS* 1980/9–10.
- Maier, F.: *Gender Pay Gap*. In *Women and Work, Reporting on existing research in the European Union*. Luxembourg, 1999, Office for Official Publications of the European Communities.
- Mairhuber, I.: *Atypische Beschäftigung in Italien*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Mangan, J.: *Workers Without Traditional Employment. An International Study of Non-standard Work*. Cheltenham/Northampton, 2000, Edward Elgar.
- Marschall, A.: *The Sequel of Unemployment: the Changing Role of Part-time and Temporary Work in Western Europe*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.
- Matthews, J.: *Tools of Change: New Technology and the Democratisation of Work Organization*. Sydney, 1989, Pluto Press.

- Mayer, U.: *Aktuelles zur Scheinselbständigkeit*. In Klebe, T. – Wedde, P. – Wolmerath, M. (szerk.): *Recht und Soziale Arbeitswelt. Festschrift für Wolfgang Däubler zum 60. Geburtstag*. Frankfurt a. M., 1999, Bund-Verlag.
- Mayer, U.: *Die „neuen“ Selbständigen in alter Abhängigkeit*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt. (1988a)
- Mayer, U.: *Flexibilisierung der Personalpolitik in den USA und in Kanada*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt. (1988b)
- Mayer-Maly, T.: *Neue Probleme bei der Befristung von Dienstverhältnissen*. In Schwarz, W. – Martinek, O. – Spielbücher, K. – Grillberger, K. (szerk.): *Möglichkeiten und Grenzen der Rechtsordnung. Festschrift Rudolf Strasser zum 60. Geburtstag*. Wien, 1983, Manzsche Verlag.
- Mayne, S. – Maylon, S. (szerk.): *Employment Law in Europe*. London/Dublin/Edinburg, 2001, Butterworths.
- McCann, D.: *United Kingdom*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.
- Meier, G.: *Job Sharing. A New Pattern for Quality of Work and Life*. Kalamazoo, 1979, W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Meulders, D. – Plasman, O. – Plasman, R.: *Atypical Employment in the EC*. Aldershot/Brookfield, 1994, Dartmouth.
- Meulders, D. – Tytgat, B.: *Atypical Employment in EEC Countries*. *IJCLLIR*, 1989/5. (1989a)
- Meulders, D. – Tytgat, B.: *The Emergence of Atypical Employment in the European Community*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Prearious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies. (1989b)
- Michon, F.: *Segmentation, Employment Structures and Productive Structures*. In Tarling, R. (szerk.): *Flexibility in Labour Markets*. London, 1987, Academic Press.

- Millward, N. – Stevens, M. – Smart, C. – Hawes, W. R.: *Workplace Industrial Relations in Transition*. Aldershot, 1992, Dartmouth.
- Miskolczi Bodnár P.: Atipikus szerződések (lízing, faktoring, franchise). *GJ* 1997/1. 3-11.
- Molitor, F.: *Atypische Beschäftigung in Niederlanden*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Moller, I.: *Trends in the Danish Social Mode of Economic Regulation*. In Lind, J. – Moller, I. (szerk.): *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-standard Employment in Europe*. Aldershot, 1999, Ashgate.
- Moreau, M.: *Deregulation and Labour Law: French Report*. In Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Morito, H.: *Deregulation and Labour Law in Japan*. In Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Morse, D.: *Historical Perspective: The Peripheral Worker*. In Barker, K. – Christensen, K. (szerk.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Ithaca, 1998, Cornell University Press.
- Munkaerő-piaci helyzetjelentés. A munkaerőpiac kereslet- és kínálatát alakító folyamatok*. Budapest, 2000, Országos Munkaügyi Kutató- és Módszertani Központ.
- Murray, J.: Social Justice for Women? The ILO's Convention on Part-time Work. *ILJ*, 1999/1.
- Mückenberger, U.: *Der Wandel des normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Mückenberger, U.: Die Krise der Normalarbeitsverhältnisses. *ZfS*, 1985/.
- Mückenberger, U.: *Ist der „Sozialraum Europa“ noch auf der historischen Agenda? Neue Beschäftigungsformen und deren europäische Regulierung*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.

- Mückenberger, U.: *Non-standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany: The Role and the Effectivenesses of the State*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.
- Mückenberger, U.: Towards a new definition of the employment relationship. *ILR*, 1996/6.
- Müller, M.: *Telearbeit als Option der Unternehmensführung: Konzept, theoretische Grundlagen und kritische Würdigung*. Frankfurt a. M./New York, Peter Lang Verlag.
- Müller, R.: *Probleme des Leiharbeitsverhältnisses*. In Martinek, O. – Wachter, G. (szerk.): *Arbeitsleben und Rechtsordnung. Festschrift Gerhard Schnorr zum 65. Geburtstag*. Wien, 1988, Manzschke Verlag.
- Nacsa B.: *Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban*. In Laky T. – Borbély Sz. – Nacsa B. – Frey M. – Lakatos J. – Nádas M. – Simonyi Á. – Lindner S. – Plank F. – Gere I.: *Atipikus foglalkoztatási Formák*. Budapest, 1997, Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Nagy L.: *Atipikus foglalkoztatási formák az Európai Unió szabályainak tükrében*. Budapest, 1999. Kézirat.
- Nätti, J.: Temporary employment in the nordic countries: A „trap” or a „bridge”? *WES*, 1993/3.
- Neal, A.: Atypical workforms and European Labour Law. *RdA*, 1992/2.
- Nesheim, T.: *National Employment Regimes and Firms' Staffing Arrangements: Insights Gained from Comparing Norway as an 'Ideal Typical Case' with the United States and the United Kingdom*. *IJCLLIR* 2002/3.
- Neuhold, C.: *Atypische Beschäftigung in Belgien*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Neuhold, C.: *Atypische Beschäftigung in Deutschland*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Neuhold, C.: *Atypische Beschäftigung in Frankreich*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.

- New Forms of Work: Labour Law and Social Security Aspects in the European Community. *Dublin, 1994, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.*
- Nicolas, V. – Geraldo W. v. P.: *International Labour Law.* Deventer/Boston, 1995, Kluwer.
- Nielsen, R. – Szyszczak, E.: *The Social Dimension of the European Union. Copenhagen, 1997, Handelshojskolens Forlag.*
- Nienhueser, W.: *Flexible Work – Atypical Work – Precarious Work? Management Revue 2005/3.*
- Nitta, M.: *Typical Employment/Atypical Employment in Japan. Development of Atypical Employment and Transformation of Labour Markets. Tokyo, 1999, JPC-SED.*
- Nochta T. – Nemessányi Z. – Kovács B.: *Magyar polgári jog. Kötelmi Jog. Különös rész. Budapest-Pécs, 2008, Dialóg Campus.*
- Non-standard Forms of Employment in Europe, EIRR Report Number Three. London, 1993, Eclipse Publications.*
- O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. London/New York, 1998, Routledge.*
- O'Reilly, J.: *Part-time Work and Employment Regulation: A Comparison of Britain and France in the Context of Europe. Berlin, 1994, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.*
- Ogura, K.: *International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. 2008, Japan Institute for Labour Policy and Training, Kézirat. www.jil.go.jp/english/documents/JLR06_ogura.pdf [2008. január 23.].*
- Ojeda-Avilés, A.: *European Collective Bargaining and Posted Workers: Comments on Directive 96/71/EC. CLLIR, 1997/2.*
- Olea, M. A.: *Labour Law and Industrial Relations in Spain. Deventer/Boston, 1991, Kluwer.*
- Olson, M.: *Organizational Barriers to Professional Telework. In Eileen, B. (ed.): Homework. Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labour at Home, Urbana, 1997. University of Illionis.*
- Oppermann, T.: *Europarecht. München, 1999, C. H. Beck.*

- Pál L.: A munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítése. Pécs, 2008, Justis.
- Papp T.: *Atipikus szerződések*. Szeged, 2004, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar.
- Payne, J. – Payne, C.: Unemployment and peripheral work. *WES*, 1993/3.
- Pelisser, J.: La relation de travail atypique. *DS* 1985/1.
- Pelzner, M. – Scheddler, A. – Widlak, H.: *Flexibilität im Arrbeitsverhältnis. Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz in der betrieblichen Praxis*. Neuwied, 2001, Luchterhand.
- Perulli, A.: *Economically dependent /quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. Brüsszel, 2000, EU Commission.
- Pfau-Effinger, B.: *Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-time Work in Germany, Finland and the Netherlands?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparasion of Part-Time Work in Europe, North Amerika and the Pacific Rim*. London/New York, 1998, Routledge.
- Pfeiffer, F.: *Selbständige und abhängige Erwerberstätigkeit. Arbeitsmarkt- und industrieökonomische Perspektive*. Frankfurt a. M/New York, 1994, Campus Verlag.
- Union. Deventer/Boston, 1994, Kluwer. (1994a)
- Pieters, D. – Schoukens, P.: *The European Community (European Union) and the Social Security of the Self-employed*. In Schoukens, P. (szerk.): *Social Protection of the Self-Employed in the European Union*. Deventer/Boston, 1994, Kluwer.
- Piore, M. – Sabel, C.: *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York, 1984, Basic Books.
- Plander, H.: *Flucht aus dem Normalarbeitsverhältnis: An den Betriebs- und Personalräten vorbei?* Baden-Baden, 1990, Nomos.
- Polivka, A. – Cohany, S. – Hipple, S.: *Definition, Composition, and Economic Consequences of the Nonstandard Workforce*. In Carré, F. – Ferber, M. – Golden, L. – Herzenberg, S. (szerk.): *Nonstandard work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, 2000, Industrial Relations Research Association.
- Polivka, A. – Nardone, T.: On the definition of 'contingent work'. *MLR*, 1989/12.

- Polivka, A.: Contingent and alternative work arrangements, defined. *MLR*, 1996/10.
- Pollert, A.: The „flexible firm”: fixation or fact? *WES*, 1988/9.
- Pörtl, R.: Befristete Arbeitsverträge nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Geltungsbereich des BAT. *NZA*, 2001/11.
- Prugberger T.: A házi bedolgozás és a távmunka. *MSZ*, 1998/12.
- Prugberger T.: A munkaerőpiac rugalmasítása és a határozott idejű munkaszerződés. *MSZ*, 1999/10.
- Prugberger T.: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, 2000, KJK.
- Prugberger T.: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. Debrecen, 2006, Debreceni Egyetem.
- Raane, C.: *Deregulierung und Flexibilisierung in Grossbritannien*. In Jetter, C. (szerk.): *Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses*. Frankfurt a.M., 1988, Union-Druckerei und Verlagsanstalt.
- Radnay J. (szerk.): *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, 2001, HVG-Orac.
- Radnay J. (szerk.): *Munkajog 1995 – 1998. Munkajogi döntvénytár*. Budapest, 1999, Hvg-Orac.
- Regini, M.: *The Dilemmas of Labour Market Regulation*. In Esping-Andersen, G. – Regini, M. (szerk.): *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford, 2000, Oxford University Press.
- Reinecke, G.: *Der „Grad der persönlichen Abhängigkeit” als Abgrenzungskriterium für den Arbeitnehmerbegriff*. In Hanau, P. – Heither, F. – Kühling, J. (szerk.): *Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dieterich zum 65. Geburtstag*. München, 1999, C. H. Beck.
- Rensmann, J. – Gröpler, K.: *Telearbeit. Ein praktischer Wegweiser*. Berlin/Heidelberg/New York, 1998, Springer Verlag.
- Ricca, S.: *The Behaviour of the State and Precarious Work*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.

- Richardi, R.: *Betriebszugehörigkeit als Rechtsproblem*. In Migsch, E. – Ringhofer, K. – Schwarz, W. – Schwimann, M. (szerk.): *Arbeitsrecht und soziale Grundrechte. Festschrift Hans Floretta zum 60. Geburtstag*. Wien, 1983, Manzsche Verlag.
- Rimmler J.: A munka jövője. Új fogalmak, feltételek, forgatókönyvek. *KSz* 1999/10.
- Robinson, P.: *Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labour Market Regulation*. In Felstead, A. – Jewson, N. (szerk.): *Global Trends in Flexible Labour*. Houndmills/London, 1999, Macmillan Press.
- Rodgers, G. – Rodgers, J.: El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental. Madrid, 1992, Ministerio de Trabajo.
- Rodgers, G. – Rodgers, J.: Les Emplois Precaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest. Genève, 1990, Organisation Internationale du Travail.
- Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies. (1989a)
- Rodgers, G.: *Precarious Work in Western Europe: the State of the Debate*. In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies. (1989b)
- Rodgers, G.: *Precarious work in western Europe: The state of the debat*. In Rodgers, G. – Rogers, J.: *Precarious Jobs in the Labour Market Regulation*. Genova, 1990, IILS.
- Rogowski, R. – Wilthagen, T. (szerk.): *Reflexive Labour Law*. Deventer/Boston, 1994, Kluwer.
- Román L.: *A munkajog alapintézményei. Első kötet*. Pécs, 1998, University Press.
- Román L.: *A munkajog alapintézményei. Második kötet*. Pécs, 1996, JPTE ÁJK.
- Rosenberg, S. – Lapidus, J.: *Contingent and Non-Standard Work in the United States: Towards a More Poorly Compensated, Insecure Workforce*. In Felstead, A. – Jewson, N. (szerk.): *Global Trends in Flexible Labour*. Houndmills/London, 1999, Macmillan Press.

- Rosenberger, K.: Frauenerwerbsarbeit – politische Kontextualisierungen im Wandel der Arbeitsgesellschaft. *ÖZP*, 2000/4.
- Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis, 1999. I. félév.* Budapest, 1999, OMMK.
- Rubery, J. – Earnshaw, J. – Burchell, B.: *New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self-Employment in Britain.* Baden-Baden, 1993, Nomos.
- Rubery, J.: *A threat to labour standards?* In O'Reilly, J. – Fagan, C. (ed.): *An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America, and the Pacific Rim.* London/New York, 1998, Routledge.
- Rubery, J.: *Part-time Work: a Threat to Labour Standards?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparasion of Part-Time Work in Europe, North Amerika and the Pacific Rim.* London/New York, 1998, Routledge.
- Rubery, J.: *Precarious Forms of Work in the United Kingdom.* In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe.* Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.
- Rudolph, H.: *Brefristete Beshäftigung von jüngeren Arbeitnehmern stark gestiegen.* Bonn, 1996, Institut für Arbeits- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Ruivo, M. – Gonzales, M. – Varejão, J.: *Why is Part-time Work so Low in Portugal and Spain?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparasion of Part-Time Work in Europe, North Amerika and the Pacific Rim.* London/New York, 1998, Routledge.
- Runggaldier, U.: *Kollektives Arbeitsrecht und arbeitnehmerähnliche Personen.* In Martinek, O. – Wachter, G. (szerk.): *Arbeitsleben und Rechtsordnung. Festschrift Gerhard Schnorr zum 65. Geburtstag.* Wien, 1988, Manzsche Verlag.
- Sacherer, R.: *Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU. Rechtliche und soziale Aspekte.* Wien, 2001, ÖGB.
- Salengros, P. – Leemput, C. – Mubikangiey, L.: *Psychological and Sociological Perspectives on Precarious Employment in Belgium.* In Rodgers, G. – Rodgers, J.: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe.* Brussels, 1989, International Institute for Labour Studies.

- Sánchez-Runde, C.: *Strategic Human Resource Management and the New Employment Relationship: A Research Review and Agenda*. In Gual, J. – Ricart, J. (szerk.): *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work*. Cheltenham/Northampton, 2001, Edward Elgar.
- Sanyal, B.: Organizing the self-employed: The politics of the urban informal sector. *ILR*, 1991/1.
- Sarfati, H. – Kobrin, C. (szerk.): *Labour Market Flexibility. A Comparative Anthology*. Aldershot/Brookfield, 1998, Gower.
- Scharle Á.: Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi vállalkozások Magyarországon. *KSZ* 2000/3.
- Schaub, G.: Heim- und Telearbeit sowie bei Dritten beschäftigte Arbeitnehmer im Referenten- und Regierungsentwurf zur BetrVG. *NZA*, 2001/7.
- Schmid, G.: *Coordinated Flexibility: The Future of Labour Market Regulation*. In Buechtemann, C. (szerk.): *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences*. Ithaca, 1993, ILR Press.
- Schmidt, M.: *Employment Contracts*. In Blanpain, R. (szerk.): *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and the Industrial Relations*. The Hague/New York, 2001, Kluwer.
- Schmidt, M.: *Teilzeitarbeit in Europa. Eine Analyse der gemeinschaftsrechtlichen Regelungsbestrebungen auf vergleichender Grundlage der englischen und deutschen Rechts*. Baden-Baden, 1995, Nomos.
- Schmidth, M.: *Die Richtlinienvorschläge der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu den atypischen Arbeitsverhältnissen*. Baden-Baden, 1992, Nomos.
- Schoukens, P. (szerk.): *Social Protection of the Self-Employed in the European Union*. Deventer/Boston, 1994, Kluwer.
- Schömann, K. – Rogowski, R. – Kruppe, T.: *Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts*. London/New York, 1999, Routledge.
- Schuppert, G.: *Zutrittsrechte zu Telearbeitsplätzen: Ein Beitrag zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Telearbeit*. Baden-Baden, 1997, Nomos.

- Seifert, H. – Tangian, A.: *Globalization and Deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?* WSI-Diskussionpapier Nr. 143. Düsseldorf, 2006, Hans-Böckler-Stiftung.
- Seiter, H. – Kaemmerer, C. – Röhrle, A.: *Teilzeitarbeit. Steuern, Sozialversicherung, Organisation, Personalprobleme.* Stuttgart, 1971, Forkel-Verlag.
- Semlinger, K. (szerk.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven.* Frankfurt a.M./New York, 1991, Campus Verlag.
- Sengenberger, W.: *Revisiting the Legal and Institutional Framework for Employment Security: An International Comparative Perspective.* In Koshiro, K. (szerk.): *Employment Security and Labour Market flexibility: An International Perspective.* Detroit, 1992, Wayne State University Press.
- Servais, J-M.: *International Labour Law.* The Hague, 2005, Kluwer.
- Singer, R.: *Befristete Arbeitsverhältnisse in Österreich und im EU-Bereich.* Wien, 1997, Orac.
- Sisson–Brown, *Industrial Relations in Britain,* 1983.
- Smith, M. – Fagan, C. – Rubery, J.: *Where and Why is Part-time Work Growing in Europe?* In O’Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparasion of Part-Time Work in Europe, North Amerika and the Pacific Rim.* London/New York, 1998, Routledge.
- Social Europe, Follow-up to the White Paper – Teleworking.* Dublin, 1995, European Foundation for the Impovement of Living and Working Conditions.
- Sproull, L – Kiesler, S.: *Connections: New Ways of Working in the Networked Organization,* Cambridge, 1991, MIT Press.
- Stanworth, J – Stanworth C.: *Telework: The Human Resource Implications.* London, 1991, Departement of Labour.
- Straub, D.: *Erste Erfahrungen mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.* NZA, 2001/17.
- Summers, C.: *Contingent employment in the United States.* *CLLJ,* 1997/4.
- Supiot, A.: *The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective.* *ILR,* 1999/1.
- Supiot, A.: *Wandel der Arbeit und Zukunft des Arbeitsrechts in Europa.* In Kocka, J. – Offe, C. (szerk.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit.* Frankfurt/New York, 2000, Campus Verlag.

- Survey of homeworking. *EIRR*, 1990/9.
- Szabó K. – Négyesi Á.: *Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban*. KSZ 2004/1.
- Szabó K.: A munkaviszonyok fellazulása. *Információs Társadalom* 2003/1 75-95.
- Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Tálos, E.: *Atypische Beschäftigung in Österreich*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Tálos, E.: *Atypische Beschäftigung: Verbreitung – Konsequenzen – sozialstaatliche Regelungen*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Tangian, A.: *Flexibility – Flexicurity – Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper „Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”*. WSI-Diskussionpapier Nr. 149. Düsseldorf, 2007, Hans-Böckler-Stiftung.
- Temporary Employment Businesses. *Strasbourg, 1985, Council of Europe*.
- Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union*. Luxembourg, 1997, European Commission.
- Tilly, C.: *Half a Job. Bad and Good Part-time Jobs in a Changing Labour Market*. Philadelphia, 1996, Temple University Press.
- Tiraboschi, M.: *Deregulation and Labour Law in Italy*. In Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Tolliday, S. – Zeitlin, J.: *The Automobile Industry and its Workers: Between Fordism and Flexibility*. New York, 1987, St. Martin Press.
- Transformation of labour and future of labour law in Europe, Final Report*. Brussels, 1999, European Commission.
- Treu, T.: Labour flexibility in Europe. *ILR*, 1992/4–5.
- Treu, T.: *Labour Law and Industrial relations in Italy*. Deventer/Boston, 1997, Kluwer.
- Urndt, P.: *Heimarbeiterelend in Deutschland*. Jena, 1927, Verlag von Gustav Fischer.

- Vajda Á.: Munkahelyteremtés a mikrovállalkozásokban. *Közgazdasági Szemle* 1999/6.
- Vékás L.: *A szerződési rendszer fejlődési csomópontjai*. Budapest, 1977, Akadémiai Kiadó.
- Veneziani, B.: *General Riport*. In *Law, Collective Bargaining and Labour Flexibility in E. C. Countries*. Roma, 1992, Istituto e Zecca Dello Stato Liberia Dello Stato.
- Vianen, J.: *Entrepreneurship in the New Europe: Source for Economic Growth and Job Creation*. In Schoukens, P. (szerk.): *Social Protection of the Self-Employed in the European Union*. Deventer/Boston, 1994, Kluwer.
- Vidmar, S.: *Atypische Beschäftigung in Schweden*. In Tálos, E. (szerk.): *Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, 1999, Manz Verlag.
- Vigenau, C. – Ahlberg, K. – Bercusson, B. – Bruun, N.: *Fixed Term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.
- Vigenau, C.: *Legal Restrictions on Fixed-term Work in EU Member States*. In Vigenau, C.: *The Principle of Equal Treatment of Temporary and Permanent Workers*. In Vigenau, C. – Ahlberg, K. – Bercusson, B. – Bruun, N.: *Fixed Term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.
- Vissers, A – Dirven, H.: *Fixed-Term Contracts in the Netherlands: Some Evidence from Panel Data*. Tilburg, 1994, Tilburg University.
- von Büren, R.: *Teilzeitarbeit und Temporäre Arbeit als neue Formen von Dienstleistung im Schweizerischen Recht*. Bern/Frankfurt a. M., 1971, Herbert Lang Verlag.
- Vorjans, B.: *Tele-Heimarbeit. Möglichkeiten, Probleme, Perspektiven. Soziopolitische Auswirkungen Neuer Informations- und Kommunikationstechnologien am Einzelbeispiel*. Frankfurt a.M./New York, 1987, Peter Lang Verlag.
- Voswinkel, S.: *Die Regulierung der Leiharbeit. Zeitarbeit zwischen Arbeitsvermittlung und überbetrieblicher Beschäftigung*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verboten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.

- Waas, B.: *Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande*. Baden-Baden, 2003, Nomos.
- Walwei, U. – Konle-Seidl, R. – Ullmann, H.: *Atypische Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten im EG-Vergleich*. In Walwei, U. – Werner, H. (szerk.): *Beschäftigungsaspekte und soziale Fragen des EG-Arbeitsmarkts*. Nürnberg, 1991, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Walwei, U.: *Are Part-time Jobs Better than No Jobs?* In O'Reilly – Fagan, C. (szerk.): *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London/New York, 1998, Routledge.
- Walwei, U.: *Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Walwei, U.: *Wachstum atypischer Beschäftigungsformen in EU-Ländern: Bestimmungsfaktoren und Effekte*. In Keller, B. – Seifert, H. (szerk.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder Gestalten?* Köln, 1995, Bund-Verlag.
- Wank, R.: *Arbeitnehmer und Selbständige*. München, 1988, C. H. Beck.
- Wank, R.: *Atypische Arbeitsverhältnisse*. RdA, 1992/2.
- Wank, R.: *Telearbeit*. Heidelberg, 1997, Forkel Verlag.
- Wedde, P.: *Bringt Telearbeit die neue Rechtlosigkeit? Überlegungen zur rechtlichen Einordnung einer neuen Arbeitsform*. In *Telearbeit: Elektronische Einsiedelei oder neue Form der persönlichen Entfaltung?* Hamburg, 1988, Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Wedde, P.: *Telearbeit: Handbuch für Arbeitnehmer, Betriebsräte und Anwender*. Köln, 1994, Bund Verlag.
- Weiss, M.: *Federal Republic of Germany*. In Deventer/Boston, 1997, Kluwer.
- Weiss, M.: *The Future of the Individual Employment Contract in Germany*. Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer.
- Werner, D.: *Telearbeit in der Informationsgesellschaft: zur Realisierung offener Arbeitsstrukturen in Betrieb und Gesellschaft*. Göttingen/Seattle, 1999, Hogrefe-Verlag.

- Wilkinson, F. – Ladipo, D.: *What Can Government Do?* In Burchell, B. – Ladipo, D. – Wilkinson, F. (szerk.): *Job Insecurity and Work Intensification*. London/New York, 2001, Routledge.
- Wilkinson, F. (szerk.): *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. London, 1981, Academic Press.
- Wilthagen, T. – Tros, F.: The concept of „flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 2004/2.
- Working at a distance – UK Teleworking and its Implications. London, 1996, House of Lords.
- Yamakawa, R. – Araki, T. (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of Labour Concept for the 21st Century*. The Hague/London/Boston, 2000, Kluwer.
- Yamakawa, R.: *The Role of the Employment Contract in Japan*. In Betten, L. (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, 1995, Kluwer.
- Yeandle, S.: *Gender Contracts, Welfare Systems and Non-Standard Working: Diversity and Change in Denmark, France, Germany, Italy and the UK*. In Felstead, A. – Jewson, N.: *Global Trends in Flexible Labour*. London, 1999, Macmillan Press.
- Zachert, U.: „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses” in Europa. *BB*, 1990/9.
- Zachert, U.: *Bausteine einer modernen Arbeitsverfassung in der sozialen Demokratie*. In Hanau, P. – Heither, F. – Kühling, J. (szerk.): *Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dieterich zum 65. Geburtstag*. München, 1999, C. H. Beck.
- Zachert, U.: *Die Begründung neuer Arbeitsverhältnisse als Ausstieg aus dem Normalarbeitsverhältnis? – Überlegungen für ein neues Arbeitsgesetzbuch*. In Däubler, W. – Bobke, M. – Kehrmann, K. (szerk.): *Arbeit und Recht. Festschrift für Albert Gnade*. Köln, 1992, Bund-Verlag.
- Zachert, U.: Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses. *ArbuR*, 1988/5.
- Zimmermann, H.: *Befristete versus unbefristete Arbeitsverträge. Eine theoretische und empirische Untersuchung zur Anwendung unterschiedlicher Beschäftigungsformen in privatwirtschaftlichen Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York, 1997, Lang.
- Zöld Könyv. *A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*. Brüsszel, 2006, EU Commission. COM (2006) 708 final.

Zöllner, W.: Flexibilisierung des Arbeitsrechts. *ZfA* 1998/3.