

**Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Doktori Iskola**

Bankó Zoltán

AZ ATÍPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK
*a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és
Magyarországon*

PhD értekezés tézisei

Témavezető
Dr. Kiss György
tanszékvezető egyetemi tanár

Pécs • 2008

I. BEVEZETÉS, A KUTATÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA

Kevés olyan kutatási területet lehet találni a munkajogtudományban, amely hasonló lenne az atipikus munkajogviszonyok problémakörének *komplexitásához*: érinti a munkajog napjainkban gyakran feltett több alapvető dogmatikai kérdés; irodalma óriási méretű, rendkívül szerteágazó és interdiszciplináris; a tárgyban született elméleti kutatások eredményei a foglalkoztatási gyakorlat élénk érdeklődésére is számot tartanak; a világon mindenütt ismert a fogalom és mindenütt ugyanazok az alapkérdések. Ennélfogva az aktualitást és a kutatási eredmények gyakorlati hasznosításának lehetőségét túl hosszán esetelni nem célszerű, annál inkább *indokolni szükséges* ennek a rendkívüli terjedelmű szakirodalmi bázisnak a *feldolgozási technikáját*.

A feldolgozandó irodalom nagyságára jellemző, hogy önmagukban az egyes atipikusnak tekintett foglalkoztatási formákat feldolgozó munkák könyvtárryra rúgnak és napjaink munkajogtudományának alapvető kérdéseit vizsgáló kutatások is kivétel nélkül érintik ezeket a jelenségeket.

Az értekezésben az atipikus munkajogviszonyok bizonyos szempontok szerinti egyenkénti vizsgálatára (is) sor kerül, amelynek egyik oka az, hogy a munkajoggal foglalkozó elméleti és gyakorlati szakemberek kivétel nélkül ismerik és használják szerte a világon az atipikus munkajogviszony kifejezést, azonban igen eltérő tartalmat tulajdonítanak a fogalomnak. Ezért a dolgozat – az irodalomban kevésszer tapasztalható vállalkozásként – külön fejezetben tekinti át azokat a fogalmakat, amelyek a munkavégzés hagyományostól eltérő formáival kapcsolatba hozhatóak.

Az értekezés *általános*, az atipikus munkajogviszonyok mindegyikét érintő kérdéseket vizsgáló és az *egyes atipikus munkajogviszonyokat* tárgyaló – különös résznek tekinthető – részből áll. 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 hazai és az Európai Unióval kapcsolatos dogmatikai, jogalkotási és jogalkalmazási vonatkozások tárgyalásra kerülnek. Ebben a körben a kompromisszum az atipikus munkajogviszony fogalma alá tartozó jogviszonyok meghatározott definíció szerinti felsorolása, ami egyúttal azt is jelenti, hogy a más megközelítések szerint esetlegesen a fogalom alá vont jelenségek nem szerepelnek az értekezésben.

A *kutatás módszertanának* egymástól eltérő követelményeket kellett teljesítenie az általános és a különös rész tekintetében. Az első, általánosnak nevezhető részben a *jogdogmatikai kérdések* feldolgozásához inkább az általános alpművek áttekintésére volt szükség, az atipikus foglalkoztatási formákhoz vezető *kapcsolódási pontok feltárásán* keresztül. A második, egyes jogviszonyokat tárgyaló rész nagyobb teret biztosított a *tételesjog elemzésére*. Ebben a munkában az egységes feldolgozási elvek követése volt a cél: vizsgálat alá kerüljenek a tárgyban született Európai Unió joganyagába tartozó jogforrások, egyes tagállami szabályok összehasonlíthatóak legyenek (főként a német és angol megoldások), részletesen kerüljenek elemzésre a magyar munkajogi szabályok ezek tükrében.

Természetesen az általános rész sem nélküli az egyes atipikus jogviszonyokra vonatkozó megállapításokat, amikor az állítások indokolásához *példák bemutatása* látszott célravezetőnek, ami 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 kínálkoznak.

II. A KUTATÁS FŐBB EREDMÉNYEINEK ÖSSZEFOGLALÁSA

Az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos általános dogmatikai kérdések

1. Az atipikus munkajogviszonyok *nem homogén jelenséghalmaz*, ezért részletes vizsgálatuk is csak az egyes megnyilvánulási formák elemzésén keresztül képzelhető el. A *munkajog alapkérdései* közül azonban számos olyan említhető, amely valamennyi atipikus foglalkoztatási forma említése kapcsán óhatatlanul felmerül.

Az atipikus munkajogviszonyok a *szerződési szabadság* megnyilvánulásai. Ez a gondolat 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 *szimptómái* 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 folyományaképpen 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. Az atipikus munkajogviszonyokat *történetiségében* vizsgálva megállapítható, hogy azok egyáltalán *nem új, szokatlan jelenségek*. A munkajog által kimunkált önállótlan 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,

közelebről a szabályok *diszpozitivitásának határait*. A 70-es évek végétől 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. A 80-as évek elején mutatkoztak az első jelek, nevezetesen egyre nagyobb számban jelentek meg azok a *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*”.

3. Napjainkban már nem csak arra a kérdésre kell választ adnia a munkajog tudományának, hogy ki minősül munkavállalónak és ki nem, 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. A foglalkoztatás új formáinak növekedése azt eredményezi, hogy egyre újabb és újabb szerződési alakzatok terjednek el, melyek eredményeképp a munkavállalói státus helyett önálló státusok kerülnek kialakításra, ami a hagyományos munkavállalói pozíció erózióját eredményezi.

4. A munkajog fejlődése során kialakult az a normarendszer, amelyet összefoglalóan munkavállaló-védelmi szabályokként tartunk számon. Mivel a munkajog kezdetektől fogva munkavállalókat védő szabályok összességéként funkcionált, az a felfogás volt az általános, hogy a státusz-védelmet és a munkajogviszony tartalmának *védelmét fokozni kell* törvényi, a kollektív szerződés, az üzemi alkotmányjog és a bírói jogalkalmazás eszközeivel. A folyamat megtorpanása akkor következett be, amikor Európában a munkajogi jogpolitikának is szembesülnie kellett 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. 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 a védelem).

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

Bármilyen módon is reagál a védelem alakítása kérdésében az adott nemzeti jog a munkajog határain („perifériáján”) megjelölő 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 szükségét nem tényállásbeli előfeltétel, hanem motiváció lehet csak a jogalkotó számára.

5. 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 tekintetében. 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 megkülönböztetést szenved. A diszkrimináció tilalma 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. Az ezen az állásponton levők a megoldást sematikusnak, általánosnak, a problémát nem adekváтан kezelőnek tekintik.

Az ezzel ellentétesnek nevezhető vélekedésekből az olvasható ki, hogy a követelmény érvényesítése az atipikus jogviszonyokkal kapcsolatosan a szokásos mértékünél erősebb beavatkozást jelent a felek jogviszonyalakítási szabadságába. Ha az Európai Unió tárgyban többször alkalmazott speciális jogalkotási megoldásait figyeljük, egyetérthetünk azzal, hogy a „rugalmassítás iránti igény” az Unió szintjén nem jelenik meg olyan hangsúllyal, mint az egyes nemzeti jogok tekintetében. 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 rendelkezés a munkaerő-piacot hogyan befolyásolja, vagy hogyan hat a munkaerő költségére), mint a nemzeti jogalkotás terén.

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

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 „*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.

A kérdést megválaszolni az atipikus munkajogviszonyokat általánosságban vizsgálva nem lehet, hanem 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 (például a munkavállalók munkaidejének hatékony szervezése a munkaerő-kölcsönzés igénybevétele helyett); másrészt pedig az ezeknél a foglalkoztatási formáknál felmerülő bizonytalanságok csökkentésére kerülhet sor.

7. A munkajogi irodalomban a „hagyományostól” eltérő foglalkoztatási formák leírására számtalan elnevezést használtak/használnak, a feldolgozásuk alkalmat ad a különböző megközelítések számbavételére.

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

Elsőként a fogalom (relatív) *új* 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.

A másik probléma a téma sajátosságából adódik, szerzők a vizsgálatot *eltérő aspektusokból (különböző tudományterületekről) végzik* 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.

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* szerint.

Az atipikus munkajogviszony definiálásakor rögzíthető első axióma a fogalom *relatív* mivolta, vagyis hogy az atipikus munkaviszony csak a tipikus munkajogviszonyhoz viszonyítva definiálható. 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. A standard munkajogviszony mibenlétéről sem alakult ki közmegegyezés, ez pedig nem jelent mást, mint a munkajogviszony mibenlétének, definiálásának

problematikáját, a fentiek szerinti „abszolút fogalmak”, mint „munkavállaló” vagy „munkajogviszony” meghatározása is problematikussá vált. Természetesen a „tipikus” és az „atipikus” munkajogviszony között a határ képlékeny és fokozatos. Önkényes minden határhúzás, „igazán tipikus” „igazán atipikus” különböztethető csak.

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 önállóan foglalkoztatási formától, a „tipikus munkajogviszonytól” egy vagy több elemében eltérő tartalmú jogviszonyok összessége.*

8. Az atipikus munkavégzés *többdimenziós jelenség*, ennek megfelelően sokdimenziós szabályozási problémát jelent, 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, 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.

Némileg csökkenti a fogalomhasználati probléma gyakorlati súlyát az, hogy a tárgyban született országjelentések a kérdéskört gyökeresen eltérő nézőpontokból közelítik meg. Ezek a pragmatikus vizsgálatok azt veszik alapul, hogy a dereguláció és az újraszabályozás (re-regulation) általában együttjár, 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 *rugalmasság* megteremtésének az eszköze. A munkajogban a dereguláció szűken értelmezhető csak, a védelmi szabályok lebontását jelentheti.

A dereguláció kétséget kizáróan az atipikus munkajogviszonyokkal foglalkozó írásokban gyakrabban említett fogalom, mint a szabályalkotás, a *reguláció*. Ettől függetlenül találkozhatunk – és a jogalkotás aktivitását figyelve nem elhanyagolandó szempont – az atipikus munkajogviszonyok szabályozásának (újraszabályozásának, át-szabályozásának) kérdésköre sem. 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. 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.

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.

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.

Az atipikus munkajogviszonyok

10. A *részmunkaidőre létrejött munkajogviszony* az atipikus munkajogviszonyok legerterjedtebb formája, a „hagyományostól eltérés” tradicionális képletének nevezhető. A részmunkaidő említésekor különösen indokoltnak mondható az „atipikus” jelző használatának azon kritikája, mely szerint egyáltalán nem valamilyen szokatlan, kis volumenben előforduló jelenségről van szó. 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*.

A statisztikák tanulsága szerint a részmunkaidőben foglalkoztatottak döntő többsége – a tagállamok átlagában 81.8%-a – női munkavállaló, aminek a jogintézménnyel kapcsolatos szabályok alakulásában nagy szerepe volt.

A tárgyban született EU irányelv deklarálta leglényegesebb rendelkezése a *diszkrimináció tilalma*. 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. 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.

A részmunkaidős foglalkoztatás vizsgálatakor a különböző érdekek elemzése nem mellőzhető. A részmunkaidős foglalkoztatásnak tulajdonított előnyök és hátrányok a munkáltatói és munkavállalói oldalon többnyire inkább előítéletek, mint valós tapasztalatok. *Csak speciális esetekben található mindkét fél érdekeivel a részmunkaidőben történő foglalkoztatás*. Így az irányelv „munkáltatói és munkavállalói érdekeknek egyaránt megfelelni” kívánó rendelkezései inkább politikai deklarációk, mint valós célokon nyugvó jogszabályok. 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)*. Néhol az ily módon részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat nevezik „frusztrált teljes munkaidősöknek” a nagyobb munkateher miatt. Az irányelv tartalma igen sok szempontból elmarad a korábbi javaslatoktól, a „*minimum minima*”.

11. A részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetének tárgyalásakor a leglényegesebb körülmény, *hogy Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony*.

Az irodalomban gyakran hangsúlyozzák, hogy az Unió tagállamai, illetve az EU irányelv és a hazai jogi szabályozás *eltérő alapon* közelíti meg a részmunkaidős foglalkoztatást. Míg az előbbi elsősorban a munkavállalók igényének megfelelő rugalmas munkavégzést célozza, addig az utóbbi a munkahelymegőrzés és munkahelyteremtés alapján próbál támogatási eszközöket biztosítani.

A magyar szabályok alakítása szempontjából 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 lehetetlenné teszi.

12. A munkajogviszony a jogalkotó által tipikusként szabályozott szerződési tartalom esetében a *határozatlan időre szóló munkajogviszony*. Ez abból a – 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. 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.

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. Bontó feltétellel kötött az a szerződés, amely megszűnése előre nem látható bizonytalan körülménytől függ („dies incertus an”). A megszűnés időpontja lehet előre ismert („certus quando”) vagy előre nem ismert (incertus quando”). A munkajogviszony szempontjából az az eldöntendő, hogy a munkajogviszony valamelyik fél akaratnyilvánítása nélkül megszűnik-e, ha az (ismeretlen időpontban) az esemény bekövetkezik. 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. A bontó feltételben való megállapodás az irodalom és bírói gyakorlat szerint is érvénytelen, a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó munkavállaló-védelmi szabályainak okán.

Az Európai Unió tagállamainak nemzeti jogában – természetesen nagymértékben eltérő tartalommal – a *II. világháborút követően* kialakultak az ún. felmondásvédelmi rendszert képező szabályok. Ezek a védelmi szabályok főként a határozatlan idejű munkajogviszonyhoz fűződtek, így a határozott idejű szerződések kötésének tiltása vagy szigorú keretek közé szorítása a munkavállalók védelmének egyik megnyilvánulásaként jelentkezett. 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. *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 szerződésekkel (közgazdászok szerint az európai munkaerőpiac rugalmatlanságának egyik meghatározó oka a határozatlan idejű munkaszerződések dominanciája).

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 időtartamra foglalkoztatottakra vonatkozó *védelem növelése* jelenik meg, különösen az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával, ugyanakkor a határozott időre való alkalmazás lehetőségeinek bővítése mellett. Ez utóbbi vélemény már a rugalmasság-biztonság elvek *korrelatív érvényesülésének* jegyében születve jelzi, hogy a két korábbi szakaszhoz képest nem az elvek egymással való felváltásáról, hanem egymásmellett történő érvényesüléséről kell a jogalkotásnak szólnia.

A határozott idejű munkaszerződések körül a legtöbb probléma ezeknek a szerződéseknek az egymás után történő kötésével illetve az e gyakorlattal megvalósuló munkavállalói érdeksérelem elszívásával merül fel. 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 konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi normák 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*.

Ezen az eszközök – különösen együttes – alkalmazása kétségtelenül alkalmas lehet a határozott időre kötött szerződésekkel történő visszaélés megakadályozására. *Az a jogtechnikai megoldás, hogy a „tagállamok döntésére” bizza 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.

13. A hatályos magyar munkajog is a határozatlan idejű jogviszonyt tekinti a foglalkoztatás alaptípusának, 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, védi a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók érdekeit: a határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – az öt évet nem haladhatja meg, a határozott idejű munkaviszony határozatlan 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.

Egyébiránt úgy tűnik, *az irányelv visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezései közül továbbiaknak a magyar jogrendbe történő illesztése nem szerepelt 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.

14. A *munkaerő-kölcsönzés* jogi konstrukciója a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája. 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 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, hogy vannak olyan tagállamok, amelyek megengedik és szabályozzák a munkaerő-kölcsönzés módszerét, és ez a foglalkoztatási technika jogintézményi szintre emelkedett; a második csoportot azok a tagállamok alkotják, amelyek 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. Ehhez képest napjainkban csak a szabályozás mértéke és technikája tekintetében különböztethetünk a tagállamok között.

A munkaerő-kölcsönzés *szabályozására* tett próbálkozások egészen az 1980-as évek elejére tekintenek vissza, azonban az Unió Bizottságának javaslatai valamely tagállam vétője miatt sorra megbuktak. 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 kezdtek a munkaerő-kölcsönzés általános közösségi szintű minimumszabályainak meghatározásáról, a tárgyalások azonban tizenkét hónappal egyeztetés után eredménytelenül zárultak. A szociális partnerek által folytatott tárgyalások eredményeinek felhasználásával végül a Bizottság 2002 márciusában fogadta el a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tervezetét, mely 2002 novemberében került módosításra.

15. A *munkaerő-kölcsönzés* 2001. évi kodifikációja a rugalmasság kialakításának jegyében zajlott. A jogintézményt kodifikáló törvény indokolása szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel. A jogalkotó a miniszteri indoklásban nem részletezte, hogy a rugalmasságnak milyen tartalmat tulajdonít, ezért a megalkotott szabályok tartalmának alapulvételével tudunk erről állást foglalni. Annyi bizonyos, hogy ha a szabályokat áttekintve azok tartalma világos koncepciót tükröz: az általánosnál lényegesen alacsonyabb fokú munkavállaló-védelem a munkajogviszony 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. Ez azonban a kölcsönbeadó szervezetére igaz, ott értelmezhető a rugalmasság ilyenképp. Tehát a szabályozás arra mindenképpen alkalmas (és a statisztikák is ezt igazolták), hogy megteremtse a tevékenységgel foglalkozó ágazatot. Hangsúlyozni kell, hogy a rugalmasság fogalmának használata a jogalkotással összefüggésben félreértésekre adhat okot, mivel munkaerő-kölcsönzés önmagában nem igényel „rugalmas szabályozást”, 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 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.

Ha áttekintjük a munkaerő-kölcsönzésre irányadó szabályanyag módosításait, 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.

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 *rendeltetésére*. Abban az esetben ugyanis, ha ez megtörténik, a jogalkalmazó szervek képesek lettek volna/lennének kiszűrni a rendeletetésellenes joggyakorlatot és a szociális partnerek sem álltak volna értetlenül a helyzet előtt. Elegendő csak utalni arra, 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. A szabályok módosításakor a jogalkotó nem a probléma gyökeréhez nyúlt vissza (azaz rögzítette volna ezzel kapcsolatban álláspontját), hanem több alkalommal a rendeletetésellenességre alkotott jogszabályt.

16. *A távmunkát 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, nevezhetjük a távmunkát új atipikus jelenségnek, holott önmagában a szokásos munkavégzési helytől távol (otthon) történő munkavégzés az általánostól eltérés legrégebbi formájának mondható. 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.

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 munkavégzés *elhatárolási* problémáját is. 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).

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. 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 távmunkát végző ugyanolyan jogokban

részesüljön, mint a munkavállalók, illetve szükség van a munkajogi szabályok adaptálására is e speciális jogviszony tekintetében.

17. Magyarországon a kérdés 2004-ben megválaszolásra került, és már-már evidenciának tűnik az, hogy a Munka Törvénykönyve speciális szabályokat tartalmaz a távmunkát végző munkavállalókra, a szabályok bemutatása előtt érdemes azért azt tisztázni, hogy milyen megválaszolandó 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; 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” alkothatóak/alkotandóak speciális szabályok, az ezt meghaladó kodifikáció nem indokolható. Ez pedig két szabálycsoportot jelenthet: a munkavégzés sajátos helyét és a munkavégzés sajátos eszközét érintőket.

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, azonban az alapkérdés a kodifikációtól függetlenül az maradt, hogy a

tevékenységet milyen jogviszonyok keretében lehet végezni. Az alapprobléma az, hogy ha valamely munkatevékenységet többféle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződés kötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közötti választásban. Ily módon a távmunka keretében végzett tevékenységre is köthető megbízási-, vállalkozási vagy munkaszerződés egyaránt.

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.

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 mozgásteret (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

Távmunka 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 Távmunka Keretmegállapodás majdnem szószerinti átvételét jelentette.

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 kedvezményei 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 rendeltetésszerű volt és a jogviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. Ezért nem elvetendő annak a körülmények 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.

III. A TÉZISEKBEN FELHASZNÁLT IRODALOM JEGYZÉKE

1. Arrowsmith, James: *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Dublin, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
2. Bercusson, Brian – Bruun, N.: *The Agreement on Fixed-term Work – a First Analysis*. In Vigenau, Christophe – Ahlberg, K. – Bercusson, Brian – 3. Bruun, Nicolas: *Fixed Term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.
4. Bercusson, Brian: *European Labour Law*. London, 1996, Butterworths.
- Blanpain, Roger: *Temporary Work and Labour Law. Comparative report*. Deventer/Boston, 1993, Kluwer.
5. Blanpain, Roger: *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, Marco (szerk.): *Non-Standard Work and Industrial Relations*. The Hague/London/Boston, 1999, Kluwer. (1999b)
6. Deakin, Simon.: *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Oxford, 1999, Oxford University Press.
7. Fahlbeck, Reinhold: *Flexibilisation of Working Life: Potentials and Challenges for Labour Law*. Lund, 1998, Juristförlaget i Lund. (1998a)
8. Firlei, Karl: *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.
9. Földi András – Hamza Gábor: *A római jog története és intézményei*. Budapest, 1996, Nemzeti Tankönyvkiadó.
10. Göndör Éva: Új fejezet a Munka Törvénykönyvében – a távmunka jogi szabályozása MSZ 2004/9 19.
11. Hewitt, Patricia: *About Time, the revolution in work and family life*. London, 1993, Rivers Oram Press.

12. Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán: *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Pécs, 2008, Justis.
13. Meulders, Danièle – Plasman, Oliver – Plasman, Robert: *Atypical Employment in the EC*. Aldershot/Brookfield, 1994, Dartmouth.
14. Mückenberger, U.: Die Krise der Normalarbeitsverhältnisses. *ZfS*, 1985/.
15. Neal, Alan: Atypical workforms and European Labour Law. *RdA*, 1992/2.
16. Plander, Harro: *Flucht aus dem Normalarbeitsverhältnis: An den Betriebs- und Personalräten vorbei?* Baden-Baden, 1990, Nomos.
- Singer, Robert: *Befristete Arbeitsverhältnisse in Österreich und im EU-Bereich*. Wien, 1997, Orac.
17. Vigenau, Christophe: *Legal Restrictions on Fixed-term Work in EU Member States*. In
18. Vigenau, Christophe: *The Principle of Equal Treatment of Temporary and Permanent Workers*. In Vigenau, Christophe – Ahlberg, Kerstin – Bercusson, Brian – Bruun, Nikolas: *Fixed Term Work in the EU. An European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.
19. Wank, Rolf: Atypische Arbeitsverhältnisse. *RdA*, 1992/2.
20. Wank, Rolf: *Telearbeit*. Heidelberg, 1997, Forkel Verlag.
21. Wedde, Peter: *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.

IV. AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN SZÜLETETT PUBLIKÁCIÓK JEGYZÉKE

1. Távmunka. Az információs társadalom munkajogi kérdései. *Jogtudományi Közlöny* 2000/6.
2. A munkaerő-kölcsönzés. [Társszerző Kiss György]. *Cég és Jog*, 2000/9.
3. Foglalkoztatás részmunkaidőben. *Cég és Jog*, 2001/4.
4. A foglalkoztatás rugalmas formái az Európai Unióban. *Cég és Jog*, 2001/4.
5. *Atipikus foglalkoztatási formák*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. [Társszerző Rolf Birk, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György]. Budapest, 2001, Osiris.
6. *A határozott idejű munkajogviszonyokkal kapcsolatos magyar munkajogi szabályok és bírói gyakorlat az Európai Unió tagállamai szabályozásának tükrében*. In: Czucz Ottó – Szabó István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás. Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapja alkalmából*.
7. *Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása az Európai Unióban*. In *A gazdasági struktúraváltás európai munkajogi problémái*. [Társszerző Berke Gyula, Kiss György]. Pécs, 2002, PTE ÁJK.
8. *A távmunka munkajogi kérdései*. In: Paál Kálmán (szerk.): *Távmunka tanácsadó*. Budapest, 2003, KJK-Kerszöv.
9. *Távmunka az Európai Unióban és Magyarországon*. In Inotai András (szerk.): *EU-tanulmányok I*. Budapest, 2004, Nemzeti Fejlesztési Hivatal.
10. *A rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztésének lehetőségei*. In Inotai András (szerk.): *EU-tanulmányok II*. Budapest, 2004, Nemzeti Fejlesztési Hivatal.
11. A távmunka a Munka Törvénykönyve speciális szabályainak rendszerében. *JURA* 2004/2.
12. *Regulating Atypical Employment Relationships in Hungary*. Budapest, 2006, MTA Szociológiai Kutatóintézet.
13. *A távmunka a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében, szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon*. In *Ünnepi tanulmányok*

Prugberger professzor 70. születésnapja tiszteletére. Miskolc, 2007, Miskolci Egyetem.

14. *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában.* [Társszerző Berke Gyula, Kiss György]. Pécs, 2008, Justis.

ABSTRACT

Through examining questions of legislation and application of law the Dissertation studies the role played by *atypical forms of employment* in Hungarian and European labour law.

The Dissertation consists of two parts: the *general* part looks at issues regarding all kinds of atypical forms of employment; the second, *specific part* examines different atypical forms of employment. The atypical employment-related issues discussed in the *first part* are connected to basic questions of labour law. The Dissertation devotes special attention to the analysis of general issues that emerge time after time in the academic discussion in relation to atypical forms of employment, like: the different concepts of employee, the notion of flexicurity, the question of regulation and de-regulation of atypical relationships and last but not least the level of employee-protection.

The second part scrutinises atypical forms of employment on a case by case basis regarding European as well as national questions. The Dissertation's structure follows the logic of the definition: atypical employment relationships are those which differ – in one or more elements – from the typical legal relationship as defined by the legislator.

The specific part – based on the definition provided in the general part – studies *part-time employment relationship*, *fixed-term employment relationship*, *temporary work* and *telework* in details.

Analysing *part-time employment relationship* the Dissertation aims at emphasising the *tension* in the realm of law making that characterises more member states of the European Union (and consequently the Community's law making itself) and the situation in Hungary as well.

The part presenting *fixed-term employment relationship* shows to what extent the legislator allows fixed term contracts and how the limits of flexicurity are defined.

The function and misuse of temporary agency work is a core issue in the analysis of the legal relationship with special regard to the Hungarian situation. In these days through the regulation of temporary work and the following employment practice legal problems are directly detectable.

Telework-related questions that play significant role in labour law, like: which *forms of legal relationship* are feasible or what kind of steps do these forms of legal relationships provoke legislation-wise, are particularly highlighted.

The summary displays the results of the research and lists the phenomenon not incorporated in the definition but *often discussed in the academic literature*.