

---

**Ferencz Jácint »Atipikus foglalkoztatási formák« című könyvéről\***  
**Prugberger Tamás\*\***

---

Pár évvel ez előtt Bankó Zoltán szerzett ugyanebből a témából Ph.D tudományos fokozatot. Könyve hasonló címen jelent meg Péccsett, szintén e kiadó gondozásában.<sup>1</sup> Hogy e téma viszonylag rövid időn belül újra napirendre került, indokoltta tette egyrészt ma is fennálló gazdaságpolitikai aktualitása, másrészt pedig az, hogy az itt említett gazdaságpolitikai jelentősége miatt a 2012:I. tv.-el az Országgyűlés által elfogadott új Mt. jelentősen gazdagította az atipikus munkajogviszonyok palettáját.

Ferencz Jácint könyve öt fejezetet foglal magába. Az első fejezet az atipikus foglalkoztatási viszonyok komplexitásáról, valamint a kutatás módszertanáról szól, míg a második az atipikus foglalkoztatási viszonyok interdiszciplinaritását tárgyalja mélyreható elméleti igényességgel. A harmadik fejezet az Mt.-ben nevesített atipikus munkavégzési formákat, a negyedik pedig az Mt.-ben nem nevesített egyes foglalkoztatási viszonyokat mutatja be. Végül az ötödikben a szerző e témában végzett kutatási eredményeiről számol be.

A szerző a színvonalas elméleti igényű bevezető első fejezetben az atipikus munkaviszonyok komplex jellegét mutatja be, utalva arra, hogy e témát a változó munkaerő szükségletei miatt szociológiai, a piaci struktúra megváltozása miatt közgazdasági, a munkaerő piaci átalakulása következtében közpolitikai és az intézmény jogi jellege miatt jogdogmatikai megközelítésben szükséges tárgyalni. Mindezt alapvetően jól valósítja meg a szerző a második fejezetben, csupán a közpolitikai megközelítésnél van némi hiányérzetem, ahol az elemzés szűk és felszínes maradt. Itt ugyanis bővebben foglalkozhatott volna a szerző Kun Attila azon nézetével, miszerint a munkajog alap dilemája, hogy mennyire kell a társadalom szociális és mennyire a gazdasági racionalitás igényeit kiszolgálnia.<sup>2</sup>

E fejezetben szól a szerző kutatásának módszeréről, ahol leírja, hogy szekundér irodalomkutatást, primér kutatást és nemzetközi jog-összehasonlítást végzett.<sup>3</sup> Itt azonban meg kell említenem, hogy a szekundér irodalomkutatásnál vannak hiányosságok, amelyek a nemzetközi jog-összehasonlításra is negatív módon

---

\* Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2015.

\*\* Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

<sup>1</sup> Bankó, Atipikus munkaviszonyok. Dilog Kampus – PTE. ÁJK. Pécs, 2008.

<sup>2</sup> 11. o.

<sup>3</sup> 13-144. o.

hatnak. E hiányosságok főként a harmadik fejezettől kezdve jelentkeznek, amelyekre az ottani pozitívumok mellett szintén rámutatok. Itt csak egy ilyenre utalok, ahol a szekundér irodalomkutatást érintve a szerző arról szól, hogy e témáról „a közelmúltban születtek összefoglaló, illetve részleteket tárgyaló munkák”, ennek ellenére a lábjegyzetben csak egyet, Bankó monográfiáját említi meg.<sup>4</sup>

Az atipikus foglalkoztatási viszonyok interdiszciplinaritását tárgyaló terjedelmes második fejezetet mélyre szántó és elméleti igénytel megírt fejezetnek tartom, bár kisebb hiányosságokra itt is rá kell a maguk helyén mutatnom. Az első alfejezet e jogviszony-csoport megnevezésével, „terminus technicusával” foglalkozik felvetve a kérdést, hogy az „atipikus” megjelölés megfelelően jellemzi-e a munkajogviszonyok e csoportját? A szerző itt helytállóan utal a nemzetközi összehasonlításra, ahol a „nn standard” (G. Schmid) és a „flexible” megjelölés is megjelenik a „flexicurity” fogalommal együtt, mely utóbbi valamennyi atipikusra vonatkozhatna. Már itt utal a szerző Schmid negatív megítélésére, miszerint az eme új keletű fogalom a rugalmasság és a biztonság követelménye csak első tekintetre látszik megvalósulni, viszont felhasználva Gyulavári Tamás monográfiáját,<sup>5</sup> kimutatja, hogy Dániában bevált.<sup>6</sup> A szerző utal az általam vallott megbízási-vállalkozási jellegűsége, amelybe azonban nem fér be a rész-, és a határozott időre szóló munkaviszony.<sup>7</sup> Kiindulva abból, hogy ha a teljes munkaidős és a határozott időre szóló munkaviszonyt tartjuk tipikusnak, akkor az e csoportba tartozók atipikusak, amelyekre a „flexplace” és/vagy a „flexitime” a jellemző. A szerző gondolatmenete e vonatkozásban teljesen helytálló.<sup>8</sup> Ugyanakkor a szerző egy ellenmondásra is rávilágít. Miközben ugyanis a közgazdaság-tudomány az atipikus munkaviszonyok jelentőségét hangoztatja, éppen a fejlett tőkés államokban nem vagy csak kis mértékben növekszik alkalmazásuk gyakorisága.<sup>9</sup>

A harmadik alfejezet az atipikus munkaviszonyok elemzéséről szól. A munkajogi tudományos megközelítésnél az atipikus munkaviszonyok csoportosításánál Laky Teréz osztályozásából indul ki, ugyanakkor az egyes formák közötti eltérések elemzésénél helytálló módon használja fel Gyulavári monográfiáját. Megfelelő módon vizsgálja a szerző az ide tartozó egyes jogviszonyokat a térbeli, az időbeli, az élethelyzetbeli eltérés és a jogdogmatikai különbségek szerint.<sup>10</sup> A tudományos megközelítés eddig közölt módszereivel helytállóan erősítette meg a szerző Laky Teréz csoportosítását, ki szerint az atipikus munkaviszonyok négy csoportba sorolhatók: rövidített munkaidő jellegűekre, időszakos foglalkoztatásúakra, önfoglalkoztatásúra, és az ezekbe nem besorolható egyebekre. Itt viszont a térbelit, mint speciálisat indokolt lenne külön venni a változó munkahellyel és

<sup>4</sup> 13. o.

<sup>5</sup> Gyulavári: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák, 6. Pázmány Press, Budapest, 2014.

<sup>6</sup> 18. o.

<sup>7</sup> Lásd: Prugberger, Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog. Complex Kiadó, Bp. 2006. (a 2013. évi kiadásnál szerzőtárs Nádas György, Kluwer K.)

<sup>8</sup> 19. o.

<sup>9</sup> 20-21. o.

<sup>10</sup> 23. o.

kirendeléssel-átengedéssel együtt. Ide sorolható lenne még a munkaerő-kölcsönzés is, de amint a szerző is írja, ez az atipikus munkaviszonyoknak abba a csoportjához is tartozik, ahol harmadik fél is megjelenik, mint amilyen pl. a munkakörmegosztás vagy a több munkáltató által történő foglalkoztatás.<sup>11</sup> Minthogy az atipikus munkaviszonyok közül több nemcsak egy csoporthoz tartozhat, hanem többre is, az osztályozás horizontális és vertikális is lehetne. A szerző ezt részben meg is teszi azzal, hogy a szociális megközelítés szerint is csoportosít.

Még mielőtt erre, az érdekekkel és azok összhangba hozatalával összefüggő szociális szempontú csoportosítást értékelnénk, utalni szeretnék arra, hogy a 23. oldalon táblázatban is bemutatott csoportosítás jó. Nem értek egyet azonban a szerzőnek ama szemléletével, hogy a munkajogi megközelítés szempontjából egy adott foglalkoztatási formát csak akkor lehet munkajoginak tekinteni, ha a jogalkotó azt a munkajog alá vonja.<sup>12</sup> Ezzel a szerző mintegy lemond Kiss Györgynél, Gyulavárinál és nálam is megjelenő ama bírálatról, amely nem terjeszti ki Magyarországon az önfoglalkoztatásra a munkajogi előírásokat holott kiterjesztése komoly szociális védelmet jelentene az ilyen munkát végzők számára. Peschka Vilmostal és Ádám Antallal együtt vallom, hogy a tételes-jogi norma pozitív megítélésére csak akkor kerülhet sor, ha az összhangban áll a társadalom morális és jogi, valamint érdekösszhangot látó értékítéletével, valamint a társadalom és a természet objektív törvényeivel.<sup>13</sup>

Az atipikus munkaviszonyok szociális megközelítésével a szerző helytálló módon jelentős terjedelemben foglalkozik. Ezt azért is tartom igen jelentősnek, mert az új Mt.-ből éppen a szociális jelleg hiányzik.<sup>14</sup> Helytállóan emeli ki ezért a szerző, hogy Magyarország az elmúlt két évtizedben mostanában szenvedte el a második foglalkoztatási sokkot, ahol a 2008. évi 55,5 %-os foglalkoztatási ráta az EU-ban a legalacsonyabb volt. Ezt többen a 2008-ban kitört gazdasági válság következményének tudták be.<sup>15</sup> Ferencz Jácint viszont hozzám hasonlóan az elsődleges okot nem ebben, hanem az elhibázott és korrupcióktól terhes magyar privatizációban, az ottani visszaélészerű és a multinacionális cégek javára alul értékeléseiben, a vállalati továbbműködés reorganizációjával nem egybekötött feltételkenti előírásának hiányában látom. Emiatt a privatizációnak egy igen jelentős része a külföldi cégek részéről piacaink megszerzésére és nem egy korrekt gazdasági kapcsolat tartós kialakítására irányult. Privatizált vállalatainknak a külföldi vevők részéről gyors és tömeges felszámolása következtében vált

---

<sup>11</sup> 24. o.

<sup>12</sup> 23. o.

<sup>13</sup> Peschka, A társadalmi viszonyok és a jogalkotási folyamat összefüggéseinek néhány problémája, Állam és Jogtudomány, 1963/2. sz.; Prugberger, A jogi normák a természeti és a társadalmi összefüggésének rendszerében. In: Publicationes Universitatis Miskolciensis Sectio Iuridica et Politica Tomus XXX/1. Miskolc, University Press, 2012. 125-146. o.

<sup>14</sup> Lásd: Prugberger: Magyar munka-, és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc, 2013, 2015. évi 2. kiegészített utánnomás; Lehoczky, Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és a neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: Az új Munka Törvénykönyve dilemái (Szerk.: Kun A.). In: Acta Caroliensia Scientiarum Iuridico Politicarum. V. 24-56. o.

<sup>15</sup> 27. o.

tömegessé a munkanélküliség,<sup>16</sup> miként ezt a szerző is helyesen állítja.<sup>17</sup>

E problémakört helyesen terjeszti ki a szerző a sérülékeny munkahelyekre és sérülékeny munkavállalókra, ahol a sérülékeny munkahelyek körét Magyarországon főleg a privatizált vállalatok, míg a sérülékeny munkavállalók körét az ezzel összefüggő tömeges felmondás veszélyének kitett munkavállalók, eme összefüggéstől függetlenül pedig a fiatal- és időskorúak a terhes nők és a kismamák adják.<sup>18</sup>

A szerző helytálló módon nem hagyja figyelmen kívül foglalkoztatás-, és egzisztenciabiztonsági, valamint a hátrányos helyzetű és alulképzett munkavállalók körét érintő szempontokat sem. E vonatkozásban kiemeli a szociális vállalkozások jelentőségét. Kár azonban, hogy nem foglalkozik ezzel az ellentmondással, amely abból ered, miszerint „az 1977. évi speciális foglalkoztatási csúccsal” egy időben a neoliberális uniós gazdaságpolitika a versenyese-egyenlőségre hivatkozva eltörölte a szociális vállalatoknak járó pénzügyi kedvezményeket.<sup>19</sup>

Rövid, de lényeges alpontra tartom a munka-, és a magánélet egyensúlyát, valamint a nők foglalkoztatását vizsgáló alpontra, amely a születési ráta javítására irányuló családpolitika szempontjából is jelentős. Indokolt lett volna ezeket a kérdéseket kissé behatóbban vizsgálni olyan szempontból, hogy mely atipikus foglalkoztatási formák felelnek meg ennek az igénynek is (33-34. o.)

Szociális szempontból neuralgikus probléma a foglalkoztatási szociális dömping és versenyelőny. A szerző nagyon jól ráérez erre az érzékeny kérdésre. Igen gyakori, hogy a privatizáció során magyar cég tulajdonosává vált külföldi anyacége részére küld ki, ill. rendel ki munkavállalókat, akiket a külföldi béreknél alacsonyabban díjaz. Hasonló módon jártak el a munkaerő-kölcsönzés esetében is. E szociális dömpinget a szerző is helytállóan elítéli és dicséretesen szól az osztrák „Bér és szociális dömping elleni törvényről”. Kár azonban, hogy e szempontból nem bírálja a hiányos magyar korábbival egyező új magyar munkajogi szabályozást, amely ahelyett, hogy a réginek a hiányosságait is kiküszöbölte volna, még tovább rontott a helyzeten. Az új Mt.-nek a szerződéstől eltérő foglalkoztatására és a külföldre történő kiküldésének a szabályai ugyanis teljesen ellentétesek az 1996. évi kiküldési irányelvvel, és ebből eredően a magyar jogi szabályozás teljesen kiszolgáltatja a munkavállalókat. Az ide vonatkozó kritikák felhasználásával Ferencz Jácint meggyőzőbben tudta volna e szabályozással szembeni fenntartásait kifejteni. Ugyanakkor az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök tudományos értékelése már alaposabb nála.

Az atipikus foglalkoztatás közgazdasági megközelítése c. alfejezetben a szerző bemutatja, hogy a gazdasági hatékonyságot fokozó költségcsökkentés érdekében

<sup>16</sup> Prugberger, A nyugat-európai és a közép-kelet-európai országok privatizációinak jogi rendezéséről. In: Ünnepi tanulmányok Gáspárdy László Professzor 60. születésnapjára. Novotni Kiadó, Miskolc, 1977. 338-551. o. (eredeti források megjelölésével)

<sup>17</sup> 27. o.

<sup>18</sup> 27-28. o.

<sup>19</sup> L. Prugberger, A szövetkezeti társaság állami elismerésének és támogatásának problematikus pontjai a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége és az Európai Unió szemlélete szerint. (Tények és kívánalmak). In: Publicationes Universitatis Miskolciensis Sectio Iuridica et Politica, Tomus XXV/2. 2007. 683-706. o.

az atipikus foglalkoztatási formákat túlnyomóan olyan területeken alkalmazzák, amelyek nem tartoznak a vállalat működésének kulcsfontosságú stratégiai és állandó jellegű munkakörei közé, hanem ahol az igények változó vagy kiegészítő, vagy pedig ahol a munkavégzés egyszerűbb tudásszintet igényel. Míg a versenyelőny meghatározott területein foglalkoztatottak általában állandó jellegű tipikus munkaviszonyban álló alkalmazottak, az atipikus foglalkoztatásokra általában ezeken a területeken kerül sor a szerző álláspontja szerint. Ettől azonban – miként ezt a szerző kimutatja – nem jellemző két tradicionális fejlett tőkés államra, az Egyesült Királyságra és Japánra, ahol a tradicionális munkavégzés a domináns. Helytálló lehet viszont a szerzőnek az a megállapítása, hogy ha egy országban általánosan elfogadott és támogatott az önfoglalkoztatás, a többi atipikus formák is terjednek.<sup>20</sup> Ennek okát én abban látom, hogy az önfoglalkoztatás több atipikus foglalkoztatás „kemény magját” képezi.

Ezt követően a szerző a Magyarországon a legelterjedtebben alkalmazott önfoglalkoztatást mutatja be. Az ide vonatkozó szakirodalom felhasználásával korrekt módon ismerteti azt a három irányzatot, amely szerint a bírói gyakorlat vagy a jogi szabályozás, vagy a jogi szabályozás által lehetőséget biztosító bírói mérlegelés alapján kerül megállapításra az önfoglalkoztatásnak minősülő vállalkozás. E vonások ellenére azonban tőlem és Kiss Györgytől eltérően Gyulavárihoz hasonlóan vállalkozásnak, nem pedig munkavállaláshoz hasonló jogviszonynak minősíti az önfoglalkoztatást.<sup>21</sup>

A könyv harmadik fejezete az Mt.-ben nevesített foglalkoztatási formákkal foglalkozik. A szerző sorrendje szerint itt kerül tárgyalásra a határozott idejű, a részmunkaidős, a megosztott és a több munkavállalói jogviszony, a távmunka, a bedolgozás az egyszerűsített foglalkoztatás, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, a vezető állású alkalmazotti, a cselekvőképtelen státuszú munkaviszony, valamint a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkaviszony.

Előljáróban e fejezetet érintően megállapításom az, hogy a szerző korrekt módon mutatja be az ide vonatkozó magyar szabályozást és jelentős nemzetközi kitekintést is tesz, valamint jól írja le a magyar és az EU tagállamokban fennálló alkalmazásának gyakoriságát., továbbá az egyes atipikus munkaviszonyokat rendező EU-s irányelveket is. A mai EU-s szabályozás és az ennek megfelelő közép-európai rendezés – ide értve Magyarországot is – az atipikus jogviszonyokat inkább a munkáltatói, nem pedig a munkavállalói érdekeknek megfelelően szabályozza. E vonatkozásban is a 2012. évi új Mt.-ben az 1992. évihez képest eme atipikus jogviszonyok esetében is gyengültek a munkavállalók szociális és egzisztenciális érdekei. E körülmények Ferencz Jácint monográfiájában kissé elsikkadnak. A szerző inkább a jelenlegi szabályozás leírására és bemutatására, valamint bírói gyakorlatának problémáira koncentrálna. Ez egyébként valamennyi e fejezetben tárgyalt atipikus jogviszony bemutatására jellemző. Nem ártott volna figyelembe

<sup>20</sup> 96. o.

<sup>21</sup> Munkajogi jellegűnek tartja: Kiss, Jogtudományi Közöny, 2013/1. sz.1-14. o. és Prugberger, Magyar Jog, 2014/2. sz. 65-71. o. (mindkettő címét I. szerző könyvében a felhasznált irodalom jegyzékében, 176. és 178. o.), vállalkozásának Gyulavári: 5. sz. jegyzetben hiv. mű

venni a „Magyar munka-, és közszolgálati reform európai kitekintéssel” c. könyvem VIII. fejezetét, amely az atipikus jogviszonyok új szabályaival elsősorban szociális aspektusból foglalkozik, és amely fejezethez Kenderes György és Sipka Péter glosszát is fűzött.<sup>22</sup>

Áttérve az egyes atipikus munkaviszonyoknak csak a leglényegesebb kérdéseinek a bemutatására, a szerző a határozott idejű és a részmunkaidős munkaviszonyt, bár két különálló alponban tárgyalja, azonban a kettő közötti szociális és szociológiai kapcsolatokat valamint a jogdogmatikai közös vonásokat, az összefüggéseket helytállóan kiemeli. Kimutatja, hogy a határozott idejű munkavégzés Magyarországon a 2005. évi 7 %-os alkalmazása 2013-ra mindössze 10.8 %-ra emelkedett, míg a részmunkaidőse uniós átlagban a Win Kok jelentés szerint 18 %, addig Görögországban és Portugáliában átlagosan mindössze 4 %. Ez utóbbit azzal magyarázom, hogy e két országban igen alacsony a családanyak munkába állása. Ami a részmunkaidős foglalkoztatást illeti, a szerző helyesen hangsúlyozza, hogy a gyermekvállalás kedvet elősegítendő jó családpolitikai húzás volt a kismamákat arra feljogosítani, hogy a szülést követően a munkahelyükre történő visszatérésekor a gyermekük három éves koráig részmunkaidőben dolgozhatnak. Rontja azonban ennek az előírásnak a pozitív vonását, hogy a behívásos munkaviszony kifejezetten a részmunkaidős jogviszonyhoz kapcsolódik, Mivel az új Mt. nem mentesíti a kismamákat a munkáltatói behívási kötelezettség alól, az rájuk is vonatkozik, ami megzavarhatja a gyermekükkel való együttléti rendszerességét, ami a gyermek egészséges fejlődése szempontjából igen fontos. Jó lett volna, ha rajtam kívül<sup>23</sup> Ferencz Jácint is e jogalkotási hiányosságra reflektált volna.

A határozott idejű munkaviszony láncolatossá (ismétlődő) megkötésének a tilalma szintén ambivalens módon jelenik meg a monográfiában, holott Magyarországon ennek a megszegése meglehetősen gyakori, amely tilalmon nem egyszer a bírói gyakorlat is túlteszi magát. Radnay Józseffel ezt a problémát a német jog figyelembe vételével részletesen körbejártuk,<sup>24</sup> amely írásunk sajnos elkerülte a szerző figyelmét. A III. 1.2. alponban kifejtettek közül azonban kitűnik, hogy az ő véleménye is a miénkhez hasonló, azonban megítélésem szerint a visszaélészerű ismételt határozott időre történő szerződéskötés is a határozott idő leteltével történő továbbdolgozás határozatlan idejűvé válásának az új Mt.-ből történt kiiktatását bonyolult jogi technikával kívánja orvosolni.<sup>25</sup>

Dicséretes azonban a szerző részéről, hogy kihangsúlyozza a tipikus és az atipikus formában dolgozókra vonatkozó egyenlő bánásmódra irányadó munkáltatói kötelezettséget és az esélyegyenlőség kritériumát, ami alkalmazási elsőbbséget jelent az atipikusként dolgozóknak akkor, ha tipikus munkakör ürül meg. Mivel ez már valamennyi atipikus foglalkoztatás esetében megnyilvánuló elv, helyes lett volna ezzel már a monográfia III. 1. pontjában foglalkozni.

<sup>22</sup> Prugberger, 14. sz. jegyzetben hiv. mű 2015. évi kibővített utánnomása, Glosszák, 268-278. o.

<sup>23</sup> L. előbbi jegyzetben hiv. mű, 240. o.

<sup>24</sup> Prugberger—Radnay, A határozott időtartamú jogviszony megjelenési formái és a belőlük származó jogelméleti, jogalkotási és jogalkalmazási problémák. Jogtudományi Közlöny, 2012/12. sz. 514-516. o.

<sup>25</sup> 63. o.

A megosztott munkakörű munkavégzést és a több munkáltató által létesített a szerző úgy mutatja be, mintha új jogviszonyok lennének. A foglalkoztatásnak mindkét formáját a magyar joggyakorlat már az 1960-as évek elejétől alkalmazta, főleg a szövetkezeteknél (több mg. tsz. által együttesen alkalmazott jogtanácsos, lakásszövetkezeteknél, társasházaknál pedig a fűtő, karbantartói munkakör).<sup>26</sup> Az új Mt. tehát nem tett mást, mint a kialakult gyakorlatot tételesjogiasította.

A szerző ezt követően a távmunkával és a bedolgozói jogviszonnyal foglalkozik. Szerintem szerencsésebb lett volna megfordítani a sorrendet, mivel a távmunka a (házi) bedolgozásnak egy speciális formája. A házi ipari bedolgozói munkaviszony az 1990-es rendszerváltás előtt elterjedt volt. Ezt követően elvesztette a jelentőségét, mivel vállalkozási formájúvá alakult át. Szerintem a „home work” az új Mt. ama lehetősége következtében sem fog elterjedni, mely szerint a szerződés megkötésekor meg lehet állapodni a minimálbér alá menésben. Annak ellenére, hogy mind a két forma alkalmazása relatíve csekély, abban a reményben azonban, hogy mind a kettőnek az alkalmazása elterjed, mind a két formát a szerző alaposan körbe járta a munkavédelem kivételével.

Az alkalmi munkavállalást a szerző főleg szociológiai szempontból alaposan körbe járta, kritikailag kimutatva, hogy e foglalkoztatási forma korlátai és társadalombiztosítási hátrányai miatt nem jelent alternatívát a munkát keresők számára.<sup>27</sup> Miként a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt, úgy a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyát sem lett volna szükséges az új Mt.-ben külön szabályozni. Az előbbinél elég lett volna az Mt. megfelelő helyein kimondani a törvényi előírásoktól való eltérés tilalmát, az utóbbinál pedig a Ptk.-ra való utalást kellett volna a jogalkotónak az Mt.-be foglalni.

Sokkal jelentősebb ennél a vezető alkalmazottak munkaviszonyának a kérdése. Ferencz Jácint a vezető alkalmazottak munkaviszonyának a kérdéskörét a gazdasági társaságok viszonylatában vizsgálja. Ezért elsősorban a vezető tisztségviselő és a cégvezető viszonyára összpontosít, amely kettő adott esetben egy személyben egyesül. Hivatkozik Rácz Zoltánra, aki szerint a vezető alkalmazotti pozíciót szintén a gazdasági társasággal összefüggésben kell vizsgálni. Kenderes Györgyre is utal, ki szerint a vezető tisztségviselői és a vezető alkalmazotti jogviszony egyaránt a polgári jog társaságjog és a vállalkozási/megbízási kötelelem része.<sup>28</sup> Hivatkozik még Román Lászlóra is, aki szerint a vállalatvezetés szintén főszabály szerint vállalkozási vagy megbízási jogviszony, ha azonban a felek munkaszerződést kötne, akkor a munkajog szabályai vonatkoznak rájuk. Ami pedig a vezető fogalmát illeti, a szerző Kártyásra utalva a vezetői jogviszony lényegét a munkakör kiemelkedő vagy fokozott bizalmi jellegében látja. A vezetői jogviszony munkajogba való tartozását pedig Törő Emesével kívánja alátámasztani, aki szerint a tulajdonos bizonyos munkakörökre az általánosnál szigorúbb szabályokat állapít meg és ők lesznek a vezető alkalmazottak.<sup>29</sup> A szerző végülis nyitva hagyja a kérdést, holott tovább vihette volna. Magam e kérdéssel külföldi

<sup>26</sup> Prugberger, 14. jegyzetben hiv. mű, 240. o.

<sup>27</sup> 99. o.

<sup>28</sup> 105. o.

<sup>29</sup> 104-105. o.

jog-összehasonlító kitekintés mellett két tanulmány keretében behatóan foglalkoztam.<sup>30</sup> Ezeket Ferencz Jácint meg sem említi, holott e két munkámban kimutattam, hogy míg a korábbi Mt. az új Mt.-hez hasonlóan a vezető alkalmazott fogalmát a kis-, és középvállalkozás ma már elavult relációjában fogalmazza csak meg, mely szerint vezető a vállalat vezetője és a helyettese, valamint aki a vállalat működése szempontjából alapvető fontosságú vagy bizalmi munkakört tölt be. Ezzel szemben a fejlett nyugat-európai és tengeren túli tőkés országokban Henry Fayol hatására a vállalat/cég belső hierarchiájában felülről lefelé kialakított egységeinek vezetői és helyettesei egymásnak alá, és fölé rendelve a vezető alkalmazottaknak egy egész láncolata épül ki. Valamennyien a vezető alkalmazottak gazdasági ágazatok szerint tagolódo szakszervezetei a nekik megfelelő munkáltatói szövetségekkel megkötött kollektív szerződések, vállalati szinten pedig az üzemi tanácshoz hasonló kollektív munkajogi védelemben részesülnek. Ez utóbbinál, ha az üzemi tanács unikális, vagyis csak a beosztott munkavállalókból áll, akkor külön szervezet, a vezetők által választott tanács (Sprechsrat: német, osztrák, holland, francia), ha pedig duális, vagyis az üzemi tanács egyik fele a beosztott munkavállalókból, míg a másik fele a vezető alkalmazottakból tevődik össze, ez utóbbi oldal védi a vezető alkalmazottak érdekeit a cégen belül. Az általam hivatkozott külföldi szerzők bemutatása szerint a vezető alkalmazottak egész láncolata található meg a nagyvállalatoknál a belső egység-hierarchiának megfelelően. Hasonlóképpen rendezi e kérdést Romániában a Cod Muncii is, hierarchikusan egymásnak alá-fölé rendelt, a csúcson álló vezető alkalmazott, vagyis a cégvezető pedig a tulajdonosnak alárendelt és a többi vezető alkalmazotthoz viszonyítva fölérendelt munkaviszonyban áll.<sup>31</sup> A külföldi kitekintés hiányában Ferencz Jácint a vezető állású munkavállaló atipikus munkaviszonyának jellemző vonásait túlnyomóan a magyar tételes jog alapján vizsgálja.<sup>32</sup>

A másik igen jelentős atipikus munkaviszony a munkaerő-kölcsönzés, amely egy három oldalú jogviszony, ahol a „kölcsönző” cég és a „kikölcsönzésre” vele szerződött munkavállalók között egy munkaszerződés, a „kölcsönző”, voltaképpen bérbeadó cég és a „kölcsönbe kérő”, vagyis a bérbe vevő cég között egy munkaerő-bérleti jogviszony, míg a „kölcsönbe vevő”, azaz a bérelő között a bérleti jogviszonyból fakadó munkaerő-használati, mégpedig munkáltatói jogosultság jön létre. A munkaerő-kölcsönzésnek ez a dogmatikai szerkezete, amelyről szintén több munkámban írtam<sup>33</sup> és amit a szerző szintén figyelmen kívül hagyott. E háromoldalú jogviszony jogdogmatikai lényegét elpalástoló uralkodó definíciókat említi csak meg, amelyek a határozott időtartamú és azon belül a rövidebb ideig

<sup>30</sup> Prugberger, A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon. In: Munkaügyi igazgatás-Munkaügyi bíráskodás. Ünnepi Tanulmányok Radnay József Professzor 75. születésnapjára. Bíbor Kiadó—PPKE. ÁJK., Miskolc – Budapest, 2002. 331-357. o. (a cikk az Európai Fórum 2000/1. számában megjelent tanulmány kibővített változata a külföldi források megjelölésével)

<sup>31</sup> Birk, Rolf, Der leitende Angestellte – Einige rechtvergleichende Bemerkungen. Recht der Arbeit, 4/1988.; Mayer, Elisabeth, Die arbeitsrechtliche Stellung der cadres supérieurs. Inaugural Dissertation, Uni Trier, 1993.

<sup>32</sup> 102-110. o.

<sup>33</sup> Prugberger, 14. sz. jegyzet, 245-246. o.



tartó jogalkotási jelleget (Kiss) és az ideiglenességet (temporal work) emeli ki. Az ideiglenességre és a rövid idejűsége koncentráció meghatározások azért sántítanak, mert az olcsó munkaerő minél hosszabb használata visszaélészerű használata a célja a munkaerő-kölcsönzésnek. A kölcsönző (bérbeadó) cég és a kölcsönkérő (bérbe vevő) cég között a kölcsönzési irányelv értelmében a kettőjük közötti „bérleti” jogviszony maximum öt évre szólhat, a kiküldési irányelv értelmében viszont kikölcsönözni, vagyis bérbe adni legfeljebb csak egy évi, meghosszabbítással két évi időtartamra lehet. Eme idő leteltét követően a kölcsönző cégnek a kölcsönbe vevő céghez másik munkaerőt kell küldenie. Ezzel szemben a magyar jog irányelv-ellenes módon, bár ésszerűen öt évben állapítja meg a kiküldési idő maximális időtartamát. Azon viszont lehet vitatkozni, hogy ez szociális szempontból mennyire helyes. Szociális szempontból az is megkérdőjelezhető, hogy az új Mt. kihagyta azt a korábbi szabályt, miszerint semmisnek kell tekinteni az olyan szerződést, amelyben egy cég pénzt ad valakinek munkaerő-kölcsönző cég alapítására. Ez ugyanis azt a célt szolgálja, hogy a donor a saját munkavállalóinak felmondva az általa így létrehozott kölcsönző céghez küldje és tőle kölcsönbe, azaz bérbe vegye olcsóbb bérezés mellett.<sup>34</sup> E szociális visszásságokat maga a szerző is érzi és ezért helytállóan szól e jogviszonyban a tipikusként foglalkoztatottakkal történő egyenlő bánásmódról, kiterjesztve ezt a bérezésre is.<sup>35</sup> Mindezt figyelembe véve helytállóan idézi Ferencz Jácint Horváth Istvánt, aki a munkaerő-kölcsönzést „piaci áruként” jellemzi.<sup>36</sup> Egyebekben a szerzőnek a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos, kritikai értékelést is tartalmazó okfejtései korrektek.

A szerző az iskolaszövetkezeti jogviszonyt is kimerítően tárgyalja, ami tulajdonképpen a munkaerő-kölcsönzésnek egy speciális válfaja. E jogviszonytípussal kapcsolatban szociális szempontból csak annyit észrevételezek, hogy helyes lett volna e foglalkoztatási lehetőséget a levelező és az esti hallgatókra/tanulóokra is kiterjeszteni, mivel a munkanélküliség éppen az ő körükben gyakori.<sup>37</sup>

A szerző a könyv IV. fejezetében helyezi el az Mt.-ben nem nevesített egyes foglalkoztatási viszonyokat. Pozitívnak tartom, hogy kritikai elemzés mellett részletesen foglalkozik a tranzit-, és a közfoglalkoztatással, egymáshoz való viszonyukat is kimutatva. Helyénvaló az is, hogy a szerző részletesen ír az ösztöndíjas jogviszonyról, ami ugyancsak divatos határozott időes foglalkoztatási forma, ami nagyban függ attól, hogy az EU. vagy a kormány milyen projekteket és milyen időtartamra hirdet meg.

A szerző fejezetben a szociális szövetkezeti tagsági munkaviszonyt is tárgyalja. Ez egy speciális esete a valamennyi szövetkezeti típusban és ágazatban alkalmazható szövetkezeti tagsági munkaviszonynak, amely bármely gazdasági társaságnál és munkaközösségnél is alkalmazható és jelentős gyakorlata volt a rendszerváltás előtt, de alkalmazzák ma is a mezőgazdaságban, az iparban és

<sup>34</sup> Prugberger, előző jegyzet, 246. o.

<sup>35</sup> 133-134. o.

<sup>36</sup> 126. o.

<sup>37</sup> Prugberger, 14. jegyzet, 256. o.

egyéb tevékenységeknél egyaránt.<sup>38</sup> Célszerű lett volna, ha a szerző kiterjesztette volna ebbéli vizsgálódásait a részesművelésre és a haszon-, ill. a feles-bérletre, valamint a vállalatokon-vállalkozásokon belüli kollektív és egyéni átalány-elszámolásos belső vállalkozási munkavégzésekre is.<sup>39</sup>

Végezetül a szerző pontokba szedve összefoglalja kutatásainak eredményeit, amelyek szerintem 80-85 %-ban teljesültek. A nemzetközi kitekintésben és a magyar szakirodalom feldolgozásában fennálló egyes hiányosságok miatt némely területen megkérdőjelezhető következtetésekre jut, különösen a jogi dogmatikát illetően. Ezért indokolt lenne az újabb kiadásban e hiányosságok pótlása és visszamenőleges jelleggel is megvizsgálni, hogy a klasszikustól eltérően milyen foglalkoztatási formák alakultak még ki, amelyekről a jelen könyv nem szól.

---

---

---

<sup>38</sup> Prugberger, Tagsági megállapodások a szövetkezetekben, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. III-V. fejezet

<sup>39</sup> Prugberger, Belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál. Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények, 206. Budapest, 1988. IV. fejezet