

Prugberger Tamás *

Egymáshoz hasonlító munkajogi intézmények jogdogmatikai elhatárolása

A tételes magyar munkajogi szabályozásnak van néhány olyan intézménye, amely egymással valamilyen formában kapcsolatban áll. Tartalmi vagy szerkezeti – esetleg mindkét – szempontból hasonlítanak egymáshoz, azonban mégis elkülönülnek egymástól. Ezért azokat nem szabad sem elméleti, sem gyakorlati szinten összemosni egymással. A tanulmány három egymással jogdogmatikailag összefüggésbe állítható és egymás helyettesítésére vagy felcserélésére is felhasználható munkajogi intézménycsoporttal foglalkozik. Az első ilyen csoport a kirendelés, a kiküldetés, a helyettesítés és az átirányítás, a második a kirendelés, a munkaerő-kölcsönzés és a kiküldetés, a harmadik a munkáltatói jogutódlás kérdései, azaz a munkáltató fizetéseképtelenségével, a vele szembeni csőd- vagy felszámolási eljárással és a Bérgarancia Alap működésével, valamint a csoportos létszámleépítéssel kapcsolatos kérdések. A tanulmány kibontja az egyes jogkapcsolatok mögött meghúzódó közös vonásokat, amelyek lehetővé teszik azok tudatos vagy véletlenszerű összecserélését vagy együtt alkalmazását, majd ismerteti a rokon intézményeket elválasztó ismérveket, azzal a céllal, hogy csak ott lehessen felcserélni vagy együtt alkalmazni őket, ahol a jogdogmatika engedi és jogszociológiailag is indokolt.

A problémafeltevés és megoldásának módja

A tételes magyar munkajogi szabályozásnak van néhány olyan intézménye, amely egymással valamilyen formában kapcsolatban áll. Tartalmi vagy szerkezeti – esetleg mindkét – szempontból hasonlítanak egymáshoz, azonban mégis elkülönülnek egymástól. Ezért azokat nem szabad sem elméleti, sem gyakorlati szinten összemosni egymással – bár mindkettőre megvan a hajlam. Itt szükséges megjegyezni, hogy eme egymáshoz hasonló jogintézmények közül némelyik helyettesítheti is a hozzá legközelebb állót.

Ilyen helyzet állhat elő az átirányítás és a kiküldetés, valamint a kirendelés és a helyettesítés esetében. Sőt, két, egymástól távolabb eső munkajogterülethez tartozó intézmények esetében is fennforoghat – a nem is egymást helyettesítő, de – az egymással felcserélhető jogalkalmazás. Ilyen, egymáshoz hasonló két jogintézmény a magyar tételes munkajogon belül pl. a munkaközvetítés és a munkaerő-kölcsönzés: mindkettő részben a munka közjogába, részben pedig a munka magánjogába és ott is az individuális munkajogba, sőt részben egyenesen a steril magánjogba (gazdasági magánjogba) tartozó intézmény.

Az ilyen felcserélés egyes helyzetekben legális, más helyzetekben azonban illegális lehet. Ezért indokolt elvégezni a megfelelő intézményi elhatárolásokat, valamint párhuzamba állításokat, kimutatva azt, hogy az egymással való helyettesítés vagy felcserélés mely esetekben látszik jogszerűnek és 200mely esetekben jogszerűtlennek, valamint elméletileg megalapozottnak, illetve alaptalannak.

A továbbiakban három, egymással jogdogmatikailag összefüggésbe állítható és megalapozottan vagy megalapozatlanul egymás helyettesítésére vagy felcserélésére is felhasználható munkajogi intézménycsoporttal foglalkozunk: (1) a kirendelés, a kiküldetés, a helyettesítés és az átirányítás; (2) a kirendelés, a munkaerő-kölcsönzés és a kiküldetés; (3) a munkáltatói jogutódlás, a munkáltató fizetéseképtelensége, a vele szembeni csőd- vagy felszámolási eljárás és az ezzel összefüggő bérgarancia-alap működése, valamint a csoportos létszámleépítés.

* Prugberger Tamás a jogtudományok doktora, a Debreceni Egyetem és a Miskolci Egyetem tanára. A tanulmány a 2000/IT35263 sz. OTKA-pályázat támogatásával készült.

Munkánk további célja, hogy az itt felsorolt három jogintézményi kapcsolat esetében kibontsuk a kapcsolatok mögött meghúzódó azon elméleti és szerkezeti közös vonásokat, amelyek lehetővé teszik a gyakorlatban az egyes intézmények tudatos vagy véletlenszerű összecszerelését vagy együttalkalmazását.

Ezek ismeretében kíséreljük meg kibontani a rokon intézmények egymástól mégis elválasztó ismérveit, azzal a céllal, hogy csak ott lehessen felcserélni vagy együtt alkalmazni őket, ahol ezt a jogdogmatika is engedi, és ahol ez (az érdekek megfelelő összemérése alapján) jogszociológiailag is indokolt.

A összefüggés-kapcsolatok kérdése a kirendelés, a kiküldetés, az átirányítás és a helyettesítés viszonylatában a kirendelés szempontjából

E négy intézmény sok tekintetben hasonlít egymáshoz, ezért fennáll a felcserélhetőség lehetősége. A kirendelést és a kiküldetést a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) a munkavégzés szabályai körében (Mt. 3. rész V. fejezet) az európai uniós normáknak megfelelően szabályozza. Az Mt. 106. §-a értelmében kirendelésről akkor van szó, ha a munkáltató a munkavállalót egy másik munkáltatóhoz irányítja a vele kötött megállapodás alapján. Kirendelés esetén a munkáltatói jogokat annak időtartama alatt az a munkáltató gyakorolja, akihez a munkavállalót az őt munkaszerződéssel alkalmazó munkáltató kirendelte. Abból kifolyólag, hogy a nyugat-európai kötelmi jogi dogmatika nézőpontja értelmében a szolgálati jogviszonyt személyes kötődés jellemzi, így főszabályként a munkáltató a vele munkaviszonyban álló személyt huzamosabb időre nem adhatja át mintegy „almunkabérletbe” más munkáltatónak. Ennélfogva nem megengedett az olyan szolgálati szerződéskötés, ahol az azt megkötő fél az alkalmazottat egy másik személy szolgálatára rendeli, vagyis nem a maga számára, hanem másnak történő munkavégzésre köt valaki szolgálati, illetve munkaszerződést (Zöllner–Lariz 1992:38-39 és 48-49; Mayer-Maly 1970:6-7).¹ E jogdogmatikai alapelvet elfogadva az Európai Unió munkajoga a kirendelést csak meghatározott időtartamra és csak abban az esetben engedi meg, ha a kirendelő és a fogadó munkavállaló között valamilyen arányú, egy irányban vagy kölcsönösen „átnyúló” tulajdonosi kapcsolat áll fenn. Ezt figyelembe véve a 106. § (1) bekezdése csak abban az esetben engedi meg a kirendelést, ha a annak a cégnek a tulajdonosa, ahová a kirendelés történt, részben vagy egészben tulajdonosa a kirendelő cégnek, a két munkáltató közül az egyik valamilyen arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy pedig a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonosi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással. Ez esetben köthető a két munkáltató között kirendelésre irányuló megállapodás, amelynek alapján azonban a munkaszerződéssel a munkavállalót foglalkoztató cég a másik munkáltatóhoz a munkavállalóját legfeljebb 44 munkanapra rendelheti ki (106. § (6) bekezdés).

Kirendelés esetén eltérő megállapodás hiányában a munkavállalót a munkaszerződése szerinti bére illeti meg. Ha azonban a munkavállaló részben vagy egészben olyan munkafeladatokat lát el, amelyek nem tartoznak a munkaszerződése szerinti munkakörébe, a ténylegesen végzett munkája alapján illeti meg a díjazás, de az nem lehet kevesebb, mint a távolléti díj. Ezt a 106. § (4) bekezdése az átirányítást rendező 83/A. § (5) bekezdésre utalással mondja ki. Ebből is kitűnik a kirendelés és az átirányítás között fennálló elvi élő kapcsolat. Egyebekben a kirendelt munkavállaló munkaviszonyának a tartalma csak annyiban változik meg, amennyiben a kirendelés helye szerint hatályos kollektív szerződés a munkaidőt és a pihenőidőt a „törzsmunkahelyhez” viszonyítva másként rendezi. Ebben az esetben viszont a „Günstigkeitsprinzip” (kedvezőbb elbírálási elv) nem érvényesül, tekintve, hogy a 106. § (6) bekezdése alapján itt is megjelenik az átirányításra nézve a 83/A. § (2)

¹ Az 1948 előtti magyar jogban ld. Vinczenti (1934: 556); az Európai Unió tagállamairól ld. *Jura Europae* II. 70.10-1. (Dánia); *Jura Europae* I. 30.10-2-3. (Franciaország.); *Jura Europae* II. 50.10-1-2. (Luxemburg); *Jura Europae* I. 20.10-2-3. (Belgium)

bekezdésében megfogalmazott elv, hogy az átirányítás, de ugyanúgy a kirendelés is a munkavállalóra nézve aránytalan sérelemmel nem járhat. Ebből *a contrario* az következik, hogy mind az átirányítás, mind a kirendelés a munkáltatóra nézve bizonyos hátránnyal járhat.

A kiküldetés – amelyet az Mt. 105. §-a szabályoz – sok tekintetben a kirendeléshez hasonlít. Erre utal a 106/A. § (3) bekezdésének az a megfogalmazása, amely arra vonatkozik, hogy mely esetben nem kell a külföldi munkáltató által Magyarországra általában és külön építkezésekre történő kirendelésnél az (1) és a (2) bekezdésben meghatározott speciális szabályokat alkalmazni. A (3) bekezdés „kiküldött (kirendelt, kölcsönzött)” munkavállalóról szól, akire az (1) és a (2) bekezdésben meghatározott előírások akkor sem vonatkoznak, ha rá kedvezőbb szabályok az irányadók.

Ebből a szabályból, de abból is, hogy az Mt. a kiküldetést a kirendelés elé helyezi, az tűnik ki, hogy a jogalkotó a kiküldetést főfogalomként kezeli, amelynek két fogalmat rendel alá, a kirendelést és a kikölcsönzést. A jogalkotó részéről ez tévedés, amely a fogalmak összezavarásából adódik, holott a kiküldetés fogalmát tartalmilag helyesen határozza meg az Mt. 105. § (1) bekezdésében. Az (1) bekezdésben ugyanis az áll, hogy „a munkáltató gazdasági érdekből a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót”. „Ennek azonban feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasítása alatt végezze a munkáját”. Ez az utóbbi fordulat határolja el a kiküldetést a kirendeléstől, mely utóbbinál a kiküldött munkáltató annak a munkáltatónak az utasítása alapján dolgozik, ahová kirendelték. Tehát nem egy általános és egy speciális fogalomról, azaz egy általános és egy ahhoz tartozó speciális jogintézményről, hanem két egymásnak mellérendelt és egymáshoz közel álló rokon intézményről van szó. Ezen túlmenően, ha tovább vizsgáljuk az Mt. 105. § (1) bekezdésének szövegét, annak utolsó fordulata egy negatív meghatározást is ad, kimondva, hogy „nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját szokásosan a telephelyén kívül végzi”. Ez a gyakorlatban legtöbbször átirányítás, a munkaerő-kölcsönző vállalatok esetében pedig munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony, vagy esetlegesen az előzőekben már tárgyalt kirendelés. Ez utóbbinál azért áll fenn az esetlegesség, mert a kirendelés időtartama nemcsak meghatározott, hanem átnyúló tulajdonosi viszonyoktól is függ. Itt inkább a változó munkahelyre történő alkalmazás esetéről van szó, pontosabban ez is belefér az (1) bekezdésnek ebbe az utolsó fordulatába.

Az átirányítást az Mt. a munkaszerződés módosításáról szóló fejezeten belül (3. rész III. fejezet) a 83/A. §-ban akként határozza meg, hogy „a munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatok” ellátását jelenti. Az (1) bekezdés e fogalommeghatározás mellett azt is kimondja, hogy az átirányítás nem minősül munkaszerződés-módosításnak, tekintettel arra, hogy a módosításról szóló 82. § (1) bekezdés *expressis verbis* kimondja, hogy a munkaszerződés csak közös megegyezéssel módosítható. Az átirányítás ezzel szemben a munkáltató egyoldalú akaratán nyugszik. Az átirányítás önmagában egy éven belül – a kirendeléshez és a kiküldetéshez hasonlóan – a 44 teljes munkanapot nem haladhatja meg.

Az átirányítás az eredeti munkakör helyett vagy mellett más munkakörbe tartozó feladatok ellátására irányul, így általában egybeesik a helyettesítéssel. Ugyanakkor a kiküldetés is igen gyakran helyettesítésre irányul. Nem véletlenül szól a 115. § (5) bekezdése ama főszabály mellett – miszerint kiküldetés esetén a munkaszerződés szerinti bér jár – arról, hogy ha „a munkavállaló a kiküldetés során részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átirányításhoz hasonlóan az ott érvényesülő ténylegesen végzett munka alapján illeti meg a díjazás, amely azonban nem lehet kevesebb a munkavállaló rendes munkakörénél fennálló távolléti díjnál”. Az Mt. 2001. évi XVI. törvénnyel történt jogharmonizációs célú módosítását megelőzően az Mt. 105. § (3) bekezdése kifejezetten szólt a helyettesítésről, utalva arra, hogy aki 30 napon túl helyettesként másnak a munkakörét látja el, akkor ha a helyettesített munkavállaló bére magasabb, ezt a bért kell 30 napi helyettesítésen túl fizetni, ha pedig a helyettesítést végző munkavállaló a maga munkakörét továbbra is ellátja, akkor részére helyettesítési díjat kell fizetni. A jogharmonizációs módosítás az Mt.-nek ezt az előírását hatályon kívül helyezte. Ezért helyettesítési díjat ma

már csak akkor igényelhet a munkavállaló, ha ebben a munkáltatóval kifejezetten megállapodott. *Ex lege* tehát a helyettesítési díj nem igényelhető. E tekintetben tehát az Mt. jogharmonizációs módosítása a munkavállalói oldal hátrányára következett be.

Az eddigiek során igyekeztünk kimutatni azokat a határvonalakat, amelyek az itt tárgyalt egymással „rokon” intézményeket elválasztják egymástól. Ennek kapcsán azonban erőteljes módon felszínre kerültek azok a közös vonások is, amelyek alapján az egyik intézmény a másikkal akár visszaélészerűen is helyettesíthető. Sorra véve az egyes intézményeket: azokban az esetekben, amikor a munkáltatók között meglévő tulajdonosi átfedés hiánya következtében a kirendelés nem alkalmazható, az mind az átirányítással, mind a kiküldetéssel könnyűszerrel kijátszható akkor, ha a munkáltató az átirányítást és a kiküldetést együtt alkalmazza, sőt a kiküldetéssel önmagában is palástolni lehet a kirendelést.

A kirendelésnél is fennállhat, hogy a munkavállaló az eredeti munkaköre helyett vagy mellett más munkakörbe tartozó tevékenységet lát el. Ha a kirendelés a már említett okoknál fogva nem alkalmazható, akkor a kirendelést álcázó átirányítás megoldható úgy is, hogy a munkáltató a másik munkáltatóhoz formálisan egy fióktelepet helyez ki, vagy pedig azt állítja, hogy a másik munkáltató részére vállalkozási szerződéssel megrendelésre végez ott munkát, amelyet kiküldetés mellett átirányítással a munkavállalója lát el. Formálisan a kirendelést álcázó átirányító/kiküldő munkáltatónak a másik munkáltató kifizeti a „formális” vállalkozási díjat, amelyet ő munkabér címén átutal a kirendelt/átirányított munkavállalónak. Sőt a kirendelés leplezéséhez még az átirányítás sem kell. Elegendő az egyszerű kiküldetés is. A kiküldetésnek azon kritériuma, hogy a munkavállaló a szokásos munkahelyén kívül végzi a munkáját, ekkor is fennáll. Igaz, a másik feltétel hiányzik: az, hogy a munkavállaló ez alatt az időtartam alatt is az eredeti munkáltató irányítása és utasítása alapján végezze a munkáját. Ez viszont színlelhető. Hiszen azt lehet mondani, hogy a munkáltatói utasítások e-mail üzenet, esetleg telefon útján érkeznek. Ilyen körülmények között a munkaügyi felügyelet igen körültekintő és hosszantartó ellenőrzés mellett tudná csak kiszűrni a visszaéléseket. Az efféle ellenőrzések elsősorban akkor válnának eredményessé, ha bejelentés alapján indulnának koncentrált vizsgálatok. A munkavállalók zöme azonban félti munkahelyét, ezért a munkáltatókkal szemben ilyen ügyekben nem érkeznek bejelentések.

Annak érdekében, hogy a munkaügyi ellenőrzések fel tudják deríteni azt, mikor áll fenn átirányítással és/vagy kiküldetéssel leplezett kirendelés, először is a munkavállaló tevékenységén keresztül összekapcsolódott mindkét „munkáltató” egymás irányában fennálló tulajdonosi kapcsolatát szükséges szemügyre venni. Ha nem mutatható ki kettejük között tulajdonosi kapcsolat, és ennek ellenére mégis átirányítással és/vagy kiküldetéssel az egyik munkáltatónál a másik munkáltató munkavállalója dolgozik, azt megállapítani, hogy az átirányítás és/vagy kiküldetés valódi vagy kirendelést leplező-e, egyrészt annak hosszantartó és részletes vizsgálatával lehet, hogy milyenek a bérelszámolások, azaz valódi vagy „ál-bérszámfejtésről” van-e szó, továbbá pedig, hogy jönnek-e rendszeres direkt utasítások a kiküldő-átirányító munkáltatótól, vagy pedig az ilyen utasítások csak formálisak, mivel a tényleges munkáltatói jogokat az gyakorolja, ahová a munkáltatót kirendelték.

Az előzőek alapján megállapítható, hogy ki lehet ugyan szűrni a jogellenes kirendelést leplező átirányításokat és/vagy kiküldetéseket, de csak igen körültekintő elemzéssel és az egyes intézmények közötti különbségek feltárásával, valamint hosszantartó és körültekintő, mélyreható ellenőrzéssel. Az is nehezíti a helyzetet (egyben rámutat az itt tárgyalt jogintézmények hasonlóságára és egymással fennálló funkcionális kapcsolatára), hogy ezek a jogintézmények valamennyi munkavállaló esetében önmagukban csak 44 napig alkalmazhatók, ha viszont a munkáltató közülük többet is alkalmaz, akkor azok együttes időtartama már a 6 hónapot is elérheti. Problémát e tekintetben az ún. helyettesítés jelenthet akkor, ha átirányítással, kiküldetéssel vagy kirendeléssel van egybekötve. Minthogy a helyettesítésre e három intézmény bármelyikeként sor kerülhet, az az évi 44 napot meghaladhatja. Az a forma, amellyel a helyettesítést alkalmazzák, vagyis a kirendelés, az átirányítás és a kiküldetés külön-külön az évi 44 napot nem haladhatja meg. Bár még kialakult bírói gyakorlat nincs, várható azonban, hogy az ebben az irányban fog kiépülni.

Összefüggések a munkaközvetítés és a kirendelés, az átirányítás, valamint a kiküldetés között a munkaerő-kölcsönzés szempontjából

A 2001. évi jogharmonizációs Mt.-módosítás beiktatta az Mt. XI. fejezetébe az EU-tagállamokban már sok évtizede alkalmazott munkaerő-kölcsönzés intézményét, amelyet mindenütt a kikölcsönzésre kerülő munkavállalók kizsákmányolásának megelőzése érdekében részletes munka-szociális közigazgatási normákkal bástyáztak körül. Az Európai Unió munkajoga sem határozati, sem irányelvi, sem ajánlási formában nem rendezi közvetlenül a munkaerő-kölcsönzést. A 91/383. sz. EK irányelv ugyanis csak közvetve, áttételesen beszél a munkaerő-kölcsönzésről, mivel ez az irányelv közvetlenül a határozott időtartamra, illetve az alkalomszerűen foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságát és egészségvédelmét rendezi (*Bankó 2001:441*)

Ennek ellenére az EU egyes tagállamaiban a munkaerő-kölcsönzést a nemzeti szabályok erőteljes kontroll alá vonják, nehogy a munkaerő-kölcsönző vállalatok az általuk kikölcsönzés céljaira alkalmazott munkavállalóktól a kikölcsönzés fejében ellenszolgáltatást igényelhessenek a kikölcsönzéskor egy meghatározott összeg lefizetésével, vagy a kölcsönvevő vállalattól kapott munkabér meghatározott százalékanak igénylésén keresztül. Annak érdekében, hogy ilyen esetek ne fordulhassanak elő, a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek általában kéthetente vagy havonta közölni kötelesek az adott időszakban kikölcsönzött munkaerőlétszámot és azt, hogy személy szerint kit és hová közvetítettek ki (ld. bővebben, eredeti forrásmunkákkal alátámasztva: *Prugberger 1993:151 és 1997:30*).

Hasonló, de ennél jóval liberálisabb szabályt az Mt. jogharmonizációs módosításával párhuzamosan a 118/2001. (VI. 30.) számú kormányrendelet is bevezetett, amely a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítő tevékenység nyilvántartásba vételéről, valamint folytatásának feltételeiről szól. E rendelet 7. § (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy magán-munkaközvetítő munkaerő-kölcsönzést is végezessen, azonban az Mt. 193/E. §-a semmissé nyilvánítja a munkavállaló és a kölcsönbe adó között létrejövő olyan megállapodást, mely a kölcsönbeadó javára közvetítési díjat állapít meg. A hatékonyabb prevenció kedvéért nem ártott volna, ha az ilyen kikötést a rendelet bírsággal, ismétlődés esetén pedig a működési engedély megvonásával is szankcionálta volna. A rendelet 12. §-a szintén bevezette a munkaerő-kölcsönző adatszolgáltatási kötelezettségét. Az adatokat viszont a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókról csak évente egyszer, a tárgyévet követő év január 31-ig kell megadni. Ennek során a munkaügyi központnak jelteni kell a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók számát a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony határozott vagy határozatlan időtartama szerint, továbbá a munkavállalók részére kifizetett kereset havi átlagát, a belföldi és a külföldi kölcsönvevők számát, valamint a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók által a kölcsönvevőnél teljesített munkaórák mennyiségét. A rendelet ezeknek az adatoknak a közlését szolgálati korcsoportonként, nemenként, munkakör-csoportonként és iskolai végzettség szerinti bontásban, a külföldi kölcsönvevő foglalkoztatók számát ezen kívül még országos bontásban is igényli. A munkaügyi központ a hozzá beérkező adatokat 60 napon belül továbbítani köteles a Foglalkoztatási Hivatal részére, amely az adatokat elemzi, feldolgozza és nyilvánosságra hozza.

Összehasonlítva mindezt a nyugat-európai szabályozással: az itt bemutatott előírásnak az a legnagyobb hibája, hogy csupán adatösszesítésre és adatfeldolgozásra összpontosít, nem pedig arra, hogy az adatok bekérése alapján a kikölcsönzött munkavállalók érdekében hatékony ellenőrzést lehessen végezni a visszaélések kiküszöbölése érdekében. A hatékony ellenőrzést egyáltalán nem segíti elő, hogy a fenti adatokat csak évente és nem gyakrabban kell szolgáltatni, továbbá az sem, hogy a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókról a rendelet 12. §-ának (1) bekezdése értelmében a „tájékoztatást” a személyazonosításra alkalmatlan módon kell megadni. Ez egy olyan „ál” adatvédelem, amely csak a kölcsönvevőnek és a foglalkoztatónak kedvez, nem pedig a kölcsönmunkában foglalkoztatottak érdekeit védi. A munkavállalóknak ez a köre ugyanis az, amelynek az egzisztenciája és státusza teljesen labilis, így éppen az ő érdeküket szolgálná, ha a munkaügyi központ a sorsukat konkrétan is figyelemmel kísérhetné.

A munkaerő-kölcsönzés jogszabályi mederbe terelés és állami ellenőrzés nélkül, teljesen szabad vállalkozásként terjedt el a hazai gyakorlatban. A tapasztalatok és a kapott információk szerint a magyarországi munkaerő-közvetítő vállalatok profiljukat kiterjesztve munkaerő-kölcsönzést is felvállaltak. A két jogintézményt azonban a haszonnövelés végett kombinálták, mégpedig úgy, hogy az általuk közvetítésre jelentkező munkanélküli ügyfélkörből azokat, akiket előreláthatóan határozott időre vagy meghatározott munkára, esetleg helyettesítésre tudtak csak kiközvetíteni, részben olyan Janus-arcú személyekként tartották nyilván, akikkel – mint közvetítésre jelentkező ügyfelekkel – a közvetítési díjat megfizették, ugyanakkor pedig attól a cégtől is közvetítési díjat igényeltek, amelyekhez az ilyen munkavállalókat kiközvetítették.

Az ilyen visszaélések a kapott információk szerint ma is gyakoriak. A lehetőséget megadja a két jogintézmény funkcionális rokonsága, annak ellenére, hogy jogdogmatikailag különböznek egymástól. Bár gazdaságilag a kettő funkcionálisan összekapcsolható, szociálisan ez az összekapcsolás mind a kikölcsönzésre kerülő munkavállalókat, mind pedig a kölcsönvevő munkáltatókat károsítja, mert vagy az egyiktől, vagy a másiktól visz el alaptalanul hasznot. Ezért kellene a rendelet kritikai élel bemutatott előírásain szigorítani.

Az EU-tagállamokban erre elvi lehetőség elsődlegesen az Egyesült Királyságban, a skandináv államokban, valamint Hollandiában áll fenn. Az Egyesült Királyságban (*Jura Europae III. 90. 20-I.*) Magyarországhoz hasonlóan a munkaügyi hivatal ingyenes munkaközvetítési rendszere mellett párhuzamosan a vállalkozásszerű munkaközvetítés is korlátlanul működhet. Hollandia annyiban kivétel ez alól, hogy ott csak 1929 előtt alakult munkaközvetítő cégek működhetnek üzleti alapon (*Jura Europae II. 60. 20-I.*). Az EU többi tagállamában azonban a munkaközvetítés állami monopólium, ami azt jelenti, hogy munkaerő-közvetítést csak a munkaerőpiac állami szervei, azaz a munkaügyi hivatalok folytathatnak, sőt kötelesek is az ide vonatkozó törvényi előírások alapján folytatni, mégpedig közvetítési díj felszámítása nélkül, vagyis ingyen (*Jura Europae I-III. 10-90. 20.*). Ezekben az államokban, vagyis ott, ahol a közvetítés állami monopólium és ingyenes, fel sem merül az itt említett probléma, mivel a munkaerő-közvetítéssel iparszerűen foglalkozó cégek munkaközvetítést nem végezhetnek. Azokban a nyugat-európai államokban, ahol viszont a vállalkozásszerű munkaerő-közvetítés folytatására lehetőség van, a munkaerő-kölcsönzésnek a munkaerő-közvetítéssel történő összekapcsolását és mind a munkáltatóról, mind a munkavállalóról történő „két bőr lehúzásának” a lehetőségét elveszik azok a jogi előírások, amelyek a munkaerő-kölcsönzést részletekbe menően szabályozzák. Mindezt figyelembe véve – úgy véljük –, hogy a 118/2001. számú kormányrendelettel kapcsolatban felhozott kritikai észrevételeink megalapozottak.

Ami a munkaerő-kölcsönzésnek a kirendeléssel, az átirányítással, valamint a kiküldetéssel való kapcsolatát érinti, az magából a munkaerő-kölcsönzés tartalmából következik. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis olyan háromoldalú jogviszony, amelynek két oldala kifejezetten munkajogi, míg a harmadik oldala kifejezetten polgári jogi. Az alap munkajogi jogviszony a munkaerő-kölcsönző cég és az általa kölcsönzésre alkalmazott vállalat között áll fenn, amelyet az *Mt. 193/H. §-a* szabályoz. Eszerint a feleknek a munkaszerződésben a munkavégzés jellegén és a munkakörön kívül kifejezetten meg kell állapodniuk abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre. A kölcsönzésben benne van az, hogy a munkaerőt kölcsönző cég a munkavállalót különböző munkahelyekre, pontosabban azon munkáltatókhoz kölcsönzi ki, akik ilyen megrendeléssel fordulnak hozzá. A munkáltató lényegében kiküldi, illetve átirányítja a munkaerő kikölcsönzését kérő cégnek a munkavállalóját.

Ez a kiküldés vagy átirányítás azonban más, mint amelyet az átirányításra nézve az *Mt. 83/A. §-a*, a kiküldetés vonatkozásában a 105. §-a tartalmaz. Mind az *Mt. 83/A. §-a* szerinti átirányításnál, mind a 193/H. § szerinti kiküldetésnél a „másutt történő munkavégzés” oka a munkáltató működésével függ össze, de míg az első esetben ez az összefüggés egy konkrét technikai-gazdasági körülményen alapul, addig a másodikban a munkáltató profiljából adódóan egy általános oka van. Az átirányításnál a munkaszerződésben meghatározott eredeti munkakör helyett vagy annak megbontása mellett más

munkakörbe tartozó feladatok ellátásáról van szó, a munkaerő-kölcsönzésnél viszont a munkakör állandóságát az adja meg, hogy a munkavállaló más munkavállalóknál, azok és nem a munkáltatója utasítása alapján végzi a munkáját. Ez az egyik alapvonása a munkaerő-kölcsönzésen alapuló munkaviszonynak, ahol az átirányítás más foglalkoztatóhoz, nem pedig a munkáltató egy másik telepére vagy a munkáltatónál fennálló egy másik munkakörre vonatkozik.

A helyköziség tekintetében a munkaerő-kölcsönzés a munkavégzés technikai jellege vonatkozásában részben a kiküldetéshez is hasonlít. A két jogintézményt azonban elhatárolja egymástól az, hogy míg kiküldetés esetében a munkavállaló a szokásos munkavégzési helyén kívüli tevékenységet végez (*Mt. 105. § (1) bekezdés*), addig a munkaerő-kölcsönzésnél a munkahely és a tényleges munkáltató (foglalkoztató) állandó változása a jogviszony lényege.

E tekintetben a munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaviszony párhuzamba állítható a változó munkahelyre (pl. helyettesítés) létesített munkaviszonnyal. Itt az elhatárolás alapja azonban az, hogy míg a változó munkahelyre létesített munkaviszonynál a munkavállaló ugyanannál a munkáltatónál dolgozik, csak annak különböző munkahelyein, addig munkaerő-kölcsönzésnél a foglalkoztató személye is főszabályként állandóan változik.

Jogdogmatikailag érdemes még a munkaerő-kölcsönzést a kirendeléssel is összehasonlítani, mivel a munkaerő-kölcsönző a munkavállalóját a különböző cégektől kapott megrendelések alapján ténylegesen a megrendelő foglalkoztatókhoz munkavégzésre kirendeli oly módon, hogy az *Mt. 106. §*-ához hasonlóan más foglalkoztató gyakorolja a munkáltatói jogokat. A két jogintézmény azonban két szempontból is alapvetően elhatárolódik egymástól. Az egyik a már tárgyalt tulajdonosi összekapcsolódás, míg a másik, hogy a *106. §* alapján történő kirendelésnél a kirendelő a másik foglalkoztatótól nem kaphat ellenszolgáltatást. Ha ugyanis ellenszolgáltatást fogad el és nincs munkaerő-kölcsönzőként a *118/2001 (VI. 30.)* számú kormányrendelet 4. és 5. §-a értelmében nyilvántartásba véve, közigazgatási jogsértés miatt bírságolja meg a munkaügyi felügyelet, tulajdonosi összekapcsolódás fennállása esetén pedig a kirendelő által adott ellenszolgáltatás elfogadása a szerződés semmisségét vonja maga után.

A munkaerő-kölcsönzésnek az itt kifejtett munkajogi jogviszonyra vonatkozó tartalmát az *Mt. 193/H. §*-a tükrözi. A kölcsönadó munkáltató minden egyes kölcsönzés esetében köteles a munkavállalónak részletes írásbeli tájékoztatást adni a kölcsönvevő foglalkoztatóról, a munkavégzés helyéről, az ottani munkarendről, a munkabér valamennyi eleméről, a bérfizetés napjáról, a szabadság kiadásának idejéről és módjáról, a munkáltatói jogkör gyakorlójának kilétéről, a munkavégzés, illetve az alkalmazás feltételeiről, valamint a munkába járás, a szállás és az étkezés körülményeiről. A kölcsönzéses munkaszerződés megkötését követő első kikölcsönzésnél a munkáltató a tájékoztatást a kölcsön-munkaszerződés megkötését követő két héten belül köteles a munkavállalónak megadni. A további kölcsönzéseknél, vagyis azokban az esetekben, amikor a kölcsönadó a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan – amennyiben eltérő megállapodás nincsen – a kölcsönadó legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt 48 órával köteles a tájékoztatást megadni.

Az itt említett és a *193/H. § (7) bekezdésében* meghatározott „szaggatott” foglalkoztatás-biztosítással összefüggésben érdemes szólni arról is, hogy a nyugat-európai államokban a munkaszerződésben meghatározott bér a kikölcsönzéses munkavállalónak akkor is jár, ha sehová sincs kikölcsönözve. Az EU-tagállamokban ilyen esetekben egy csökkentett összegű készenléti munkadíjazás jár a munkavállalónak. Az *Mt.*-nek a munkaerő-kölcsönzésről szóló XI. fejezete e kérdés rendezéséről megfelelkezett. Ennek is tudható be, hogy gyakoriak az olyan munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződések, amelyek értelmében munkabér a munkáltatónak csak akkor jár, amikor kikölcsönzéses helyzetben dolgozik.

A munkavégzéssel összefüggő másik jogviszony a munkavállaló és a ténylegesen foglalkoztató kikölcsönző cég viszonylatában áll fenn. Ennek értelmében gyakorolja ténylegesen a munkáltatói jogokat a munkavállalót kölcsönbe vevő cég. A munkáltatói jogok tényleges gyakorlása azonban nem jogosítja fel a kölcsönbe vevőt arra, hogy a munkaviszonyt megszüntesse. Amennyiben nincsen megelégedve a munkavállaló munkájával vagy a munkavállaló a munkavégzéssel kapcsolatos

kötelezettségek teljesítésével összefüggésben szerződésszegést követ el, a kölcsönbe vevő munkáltató a munkavállalót a kölcsönbe adónak visszaküldi. A további jogkövetkezmény-levonás már a munkáltató gondja kell legyen, ide értve a rendes és a rendkívüli felmondást is. Ezzel áll összefüggésben az Mt. 193/O. §-a is, aminek értelmében, ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében a kölcsönvevőnek kárt okoz, felelőssé őt a Ptk. 348. § (1) bekezdése alapján teheti, az alkalmazotti kárfelelősség szabályai szerint. Vagyis *culpa in contrahendo*-i alapon a kölcsönvevővel szemben a munkáltató felel, aki a felelősségét az alkalmazottjára a Ptk. alapján háríthatja át. A szabályozás ilyen formája a kölcsönadó és a kölcsönvevő között megkötött jog jellegében gyökerezik.

**A munkáltatói jogutódlás, a munkáltató fizetéseképtelensége áthidalására
szolgáló bérgarancia, a csőd/felszámolás, valamint
a gazdasági okból történő munkáltatói felmondás/csoportos
létszámleépítés egymáshoz való viszonya**

Az Mt.-nek az 1997. évi CXX. törvénnyel történt módosítása a 91/A. §-ával – a 77/187. számú EKG irányelvnek megfelelően – beiktatta azt az előírást, hogy a munkáltatói jogutódlás önmagában nem szolgálhat okul sem a leköszönő, sem az újonnan belépő munkáltató részéről a munkavállalók felmondására. Az Európai Bíróság gyakorlata értelmében ez a szabály csak a működő vállalatokra (going concern or entreprise) vonatkozik (Spijkers-ügy, Case 24/85, ECR 1986 1119. o., ismerteti Kiss 2000). Vagyis ha egy vállalat működése már leállt, a munkavállalóknak már felmondtak, akik ennek következtében a felmondási idejüket töltik, a vállalatot, üzemet megvásárló új tulajdonos nem köteles a felmondást hatálytalanítani és a munkavállalókat visszavenni. Ebben az esetben ugyanis a technikai üzemeleállítás és az ezzel összefüggő munkáltatói felmondás a releváns, nem pedig az, hogy a munkáltató gazdasági társaság létezik-e vagy sem. Lehet ugyanis, hogy a társaság nem szűnik meg, csupán a vállalatát vagy az üzemet, annak működését szünteti meg és adja el azt, azért, mert így könnyebben talál rá vevőt, illetve mert ezáltal a vevőnek az üzem további sorsának, működtetésének tekintetében szabad keze lesz. Ugyanez a helyzet akkor is, ha a vállalat, üzem tulajdonosa (birtokosa), azaz a munkáltató magánszemély.

Gyakori jelenség az, hogy a munkáltatói jogutódlásra – mégpedig legtöbbször eladás útján – azért kerül sor, mert a vállalat, üzem működési profilja leszálló ágban van, vagy a technológia elavult és a régi munkáltató nem képes tőkét befektetni a megújításba. Elképzelhető az is, hogy a tulajdonos tönkrement és emiatt a hitelezők, vagy a hitelezők kielégítése érdekében mások számára kényszerült a vállalat eladására. Ez esetben a munkáltatói jogutódlás – működő vállalat esetében – összekapcsolódik a vállalatnak az új munkáltató részéről történő reorganizációjával, profilváltásával vagy profiltisztításával, ami nem egy esetben létszámleépítést igényel. Ekkor a munkáltatói jogutódlás ellenére fennáll a jogcím a felmondásra, az EK-irányelv 4/a. cikkelye értelmében. Ezt fejezi ki a magyar Mt. 91/A. §-ában megfogalmazott és általunk a fentiekben kiemelt kitétel, hogy „önmagában”, csak a jogutódlás alapján a munkavállalóknak felmondani nem lehet, csak akkor, ha ennek gazdasági indoka van. Gazdasági indok esetén viszont a munkáltató akkor is felmondhatja a munkaviszonyt, ha munkáltatói jogutódlás nem áll fenn, vagyis a munkáltatói helyzeten változás nem következik be, de gazdasági megújulásra, profilváltásra, profiltisztításra, üzemméret-csökkentésre vagy bármilyen reorganizációs beavatkozásra szükség van. Ha ez az 1997. évi módosítással az Mt. 94/A. §-ába a 98/59. számú EK-irányelvnek megfelelően beiktatott felmondási létszámot eléri, a munkavállalók egzisztenciális védelmét szolgáló csoportos létszámleépítés szabályait kell alkalmazni. Eszerint a leépítési szándéknak az illetékes megyei/fővárosi munkaügyi központtal, valamint a munkavállalók képviselőivel (üzemi tanács, üzemi/vállalati szakszervezet, a munkavállalói megbízottak) történt közlése után a létszámleépítés elkerülése vagy csökkentése érdekében meginduló tanácskozások lezárását követően kerülhet sor a felmondásokra.

A magyar jogban meglévő anakronisztikus szabályozás miatt a helyzet problematikusává válik, ha a munkáltatói jogutódlásra és az ezzel összefüggő reorganizációs célzatú, gazdasági okból

történő munkáltatói felmondásra, illetve csoportos létszámleépítésre a Bérgarancia Alap működésbe hozatalával együtt kerül sor. A problémát maga a kiinduló helyzet jelenti, mivelhogy a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény a 2001. évi módosítást (*2001. évi LXXVIII. törvény*) követően sem felel meg a 80/987. számú EGK irányelvnek. Az irányelv szerint ugyanis a vállalat munkavállalóinak létszáma és munkabérük meghatározott százaléka arányában a munkáltatók kötelező járulékfizetése útján garanciaalapot képeznek, melyet a munkaügyi hivatal kezel. Abban az esetben, ha valamely munkáltató fizetéseképtelenné válik, egyes EU-tagállamokban már e tény alapján, más tagállamokban pedig a fizetéseképtelenségi eljárás (Insolvenzverfahren) megindulása után, a munkavállalók a Bérgarancia Alapból automatikusan 3 havi bérkifizetésben részesülnek. A Bérgarancia Alapból történő bérkifizetés biztosítási alapon működik.

Magyarországon ezzel szemben az említett törvény értelmében az ugyancsak a munkaügyi központok által kezelt Bérgarancia Alap hitelezési alapon működik. Ha a munkáltató fizetéseképtelenné válik, a munkáltató vagy a felszámoló csak hitelt kap az alaptól annak érdekében, hogy a munkavállalók részére 3 havi bért kifizethessen. E hitel megadását az alap megtagadhatja akkor, ha a munkáltató előzetesen már vett fel ilyen hitelt és azt nem fizette vissza. Ez a rendelkezés és a Bérgarancia Alapból történő juttatás nem biztosítási, hanem hitelezési alapú működése teljesen ellentétes az irányelvvel és annak célkitűzésével, vagyis a munkavállalók szociális megsegítésével. Ezen túlmenően a munkáltatók sérelmére a biztosítási elvnek a hitelezési elvvel történő irányelv-ellenes felcserélése a Ptk. 361. §-ába ütköző jogalap nélküli gazdagodást törvényesíti. Az EU-ba történő belépésünket követően az e téren fennálló jelenlegi magyar szabályozás nem tartható fenn.

A munkáltatói jogutódlás és a gazdasági körülmények változása miatt gyakran az ezzel összekötött munkáltatói felmondások, illetve csoportos létszámleépítések többnyire fizetéseképtelenségi (inszolvenca) eljárással kapcsolódnak össze. A fejlett tőkés államokban ez az eljárás az 1970-es évektől kezdve fokozatosan kiváltotta a korábbi csődeljárást, amely az egymástól elkülönített hitelező-kielégítési célzattól az adóst feláldozta, valamint a csődön kívüli kényszeregyezési eljárást, amelyre akkor került sor, ha a hitelezők az adós kérelmére hajlandónak mutatkoztak a felszámolástól eltekinteni különböző visszafizetési kedvezmények megadásával. A fizetéseképtelenségi eljárás ezt a két korábban alkalmazott eljárást összevonta, és ma már eleve azzal indul meg, hogy az eljáró bíróság azonnal az adott állam inszolvenca-törvényében meghatározott időtartamra felfüggeszse az eljárást. Ennek az ún. „előzetes eljárásnak” (Vorwärtsfahren) a célja az, hogy ez alatt az idő alatt az adós és a hitelezők olyan adós-kielégítési módozatról tárgyaljanak egymással, amely mellett a fizetéseképtelenné vált vállalat is fenn tud maradni. A mai globalizált gazdaság körülményei között az egymással standard módon és szorosan összefonódott vállalatok gazdasági kapcsolataiban, a termelői, a szállítói és a vevői láncolatban bekövetkező szakadás nemkívánatos dominóeffektust indíthat el. Ezt elkerülendő, köztes intézményként iktatódt be a csődeljárásba kötelező jelleggel a kényszeregyezési eljárás.

Magyarországon az 1881. évi XVII. törvénycikkben nyugodott csődtörvénynek és a 1410/1926. ME számú rendelettel megalkotott csődön kívüli kényszeregyezséget a magyar jogrendszerből 1949 után kiiktatták. A mintegy három és fél évtizedes szünetet követő újbóli bevezetés után a ma hatályos jogi szabályozás, bár egy törvénybe foglalva (*1991. évi XLIX. törvény a csődeljárásról, a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról*), de – a nyugat-európai jogfejlődéssel szemben – kétébontja a fizetéseképtelenségi eljárást. Anakronisztikus és ésszerűtlen módon egyfelől csődeljárásról beszél, amelyet a régi joggal is teljesen ellentétben állva ma már a hitelezők nem indíthatnak el, csak az adós kezdeményezheti maga ellen, és csak ebben az eljárásban történik hat hónapra kötelező felfüggesztés a csődegyezési eljárás lefolytatására. Az adósok pedig csak felszámolási eljárást indíthatnak, ahol „Vorwärtsfahren” viszont nincs.

A szabályozás logikátlansága és gazdasági ésszerűtlensége abban nyilvánul meg, hogy az adós a gyakorlatban csak akkor jelent be csődöt maga ellen, amikor már olyan gazdasági vesztesége, azaz

eladósodása áll fenn, amelyet már takargatni nem tud, vagy amikor tudatosan sikerrel ki tudta vinni a vagyont, egy más vállalkozásba áthelyezve azt. Mindkét esetben sem a hitelezők kielégítésére nincs fedezet, sem pedig a Bérgarancia Alapból a bérek folyósítására felvett kölcsön visszafizetésére. Ennélfogva a csődeljárások túlnyomó többségében az előzetes egyeztetésre megadott hat hónap sikertelenül telik le, és egyszerűsített eljárás keretében – csődvagyon hiányában – az adós felszámolására a hitelezők kielégítése nélkül kerül sor. Ilyen körülmények között eredményes egyezségi eljárásra a hitelezők által még időben elindítható eljárásban kerülhetne sor, amire viszont a magyar csőd- és felszámolási törvény nem ad lehetőséget. A gyakorlat éppen ezért kezdi e törvény rendelkezéseit rugalmasan értelmezni a két eljárás összevonása útján. Ennélfogva egyfelől a hitelezők nem jutnak hozzá a követeléseikhez, másfelől nem akad olyan jogalany sem a hitelezők, sem mások közül, aki hajlandóságot mutatna az adós vállalat megvásárlására és a munkáltatói jogutódlásra. Ezáltal nemcsak a munkavállalók végkielégítése úszik el és legfeljebb a Bérgarancia Alapból folyósított háromhavi bérhez juthatnak hozzá, hanem valamennyi munkavállaló egyben munkanélkülivé is válik.

Igaz ugyan, hogy az új német „Insolvenzgesetz” bevezetésével egybekötött „Kündigungsschutzgesetz”-módosítás lehetővé teszi az „Insolvenzverfahren” keretében történő vállalatvásárlás esetében, hogy a munkáltatói jogutód a végkielégítés-fizetési kötelezettség alóli mentesülés mellett mondhasson fel a felesleges munkavállalóknak, amennyiben reorganizációra van szükség, a munkavállalók viszont a Bérgarancia Alaptól háromhavi bérhez automatikusan hozzájutnak. Ugyanakkor nagyobb az esély arra is, hogy egy sikeres fizetéseképtelenségi eljárás munkáltatói jogutódot produkál, és ezzel együtt – vagy ettől függetlenül – a régi munkáltató gazdasági megerősítése mellett a munkavállalók legalább egy részének továbbra is munkát biztosít.

Mindebből látható, hogy a nyugat-európai jogban – nemcsak az EU-tagállamok, hanem az EFTA Törvényszék jogharmonizációs ítélkezési gyakorlata következtében Svájcban és Norvégiában is – az itt tárgyalt jogintézmények együttes alkalmazása a konzisztens összhang következtében ökonómiailag és munka-szociálisan egyaránt hatékonyan működik. Ennek megfelelően kell a diszfunkcionális és egyben az EU jogrendjével ellentétben álló magyar szabályozást, illetve az azt összefogó, az eddigiekben kritikailag elemzett törvénycsomagot átalakítani úgy, hogy az itt egymáshoz dogmatikailag nem hasonló jogintézmények funkcionálisan mégis összhangban álljanak egymással.

Hivatkozások

- Bankó Zoltán (2001): *Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*, Osiris Kiadó, Budapest
- Jura Europae: *Droit du travail – Arbeitsrecht*, Edition techniques iuris classeur, Paris-H.C. Beck Verlag München, II. 40.10.26. Cod. Cir. Cut. 1180
- Kiss György (2000): *A közösség munkajoga*. In: *Az Európai Unió szociális dimenziója* (szerk.: Gyulavári Tamás), Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest
- Mayer-Maly, Theo (1970): *Österreichisches Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht*, Springer Verlag, New York
- Prugberger Tamás (1993): *Foglalkoztatáspolitikai és munkanélküli-ellátás az EK országokban*. *Európa Fórum*, 1. szám
- Prugberger Tamás (1997): *Foglalkoztatáspolitikai és munkanélküli-ellátás az EK országokban*. *Európa Fórum*, 4. szám
- Vinczenti G. (1934): *A munka szerződése*. In: Szladits Károly (szerk.): *A magyar magánjog vázlata*, IV. kötet, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest
- Zöllner – Lariz (1992): *Arbeitsrecht* 4. Auflage, Verlag C. H. Beck, München