

A BIZALOM JÓ, DE AZ ELLENŐRZÉS MÉG JOBB? – A MUNKAÜGYI ELLENŐRZÉS SZEREPE A MUNKA VÁLTOZÓ VILÁGÁBAN*

Kanyuk Petra Ágnes¹

Május 1-je alkalmából, ünnepi hangulatban a munkajog két meglehetősen különböző karakterének párosítására teszünk kísérletet. A munkáltatók felett sokszor Damoklész kardjaként lebegő munkaügyi ellenőrzés tárgykörének a hazai, valamint nemzetközi tekintetben egyaránt a munkajogi irodalom „fősodrában” elhelyezkedő atipikus munkaviszonyokkal történő, első gondolatra szokatlan párosítása ugyanis egy módfelett izgalmas vizsgálatra ad lehetőséget, amelynek végére jutva pedig remélhetőleg nem marad majd kétségünk afelől, hogy ezen atipikus párosítás különös volta nem Mikszáth-i értelemben értendő, kényszer-házasságnak semmiképp sem nevezhető; a címadó mondás pedig nemcsak a munkaügyi ellenőröknek tetszhet, hanem az a munka változó világának javára is válhat.

A munkaügyi ellenőrzésről

A munkaügyi ellenőrzés egyfajta speciális rendelkezések alapján folytatott közigazgatási hatósági eljárást takar, amely jelentős szerepet játszik a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokban megállapított köteleességek betartatásában. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) rendelkezései szerint az ellenőrzés a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok állami kontrollját jelenti, ilyen jellegűnek minősül valamennyi jogviszony, amelyben a szolgáltatás tárgya a foglalkoztató részére ellenérték fejében végzett munka. (Met. 1. § (3)) A jogsértések feltárása a vállalkozások piaci esélyegyenlősége és a munkavállalók garanciális jogainak védelme érdekében is kiemelt jelentőséggel bír.²

A munkaügyi ellenőrzés napjainkban betöltött szerepét vizsgáló irodalom a terület alapvetően problematikus pontjaként a stratégiai megközelítés hiányát, a csökkenő költségvetést és személyzetet, valamint az egyre komplikáltabb szabályozási környezetet emeli ki. Mindezek igencsak kellemetlen incidensekben, gyakorlatokban is testet ölthetnek, hazánkban például visszatérőek a munkaügyi ellenőrök korruptióval kapcsolatos ügyei, míg Franciaországban egyenesen pattanásig feszült a – munkavállalói érdekek védelmére hivatott „utolsó védőbástyaként” aposztrofált – munkaügyi ellenőrök helyzete, olyannyira, hogy esetenként még a testi épségük sem garantált. Témánk szempontjából különösen figyelemre méltó az a megállapítás, amely a helyzet ilyen irányú változását a fokozódó munkaterheléssel, az emberi kapcsolatok meglazulásával, valamint – különösen – a

* DOI 10.21867/KjK/2017.2.5.

¹ Kanyuk Petra Ágnes, joghallgató, DE-ÁJK

² Lásd: Burik (2013): 15-18. old.

részmunkaidős és egyéb „bizonytalan” foglalkoztatási formák elterjedésével hozza összefüggésbe.³

Mindezek alapján nem meglepő, hogy egyre élénkebb a megújításra – köztük a mind szélesebb összefogásra – irányuló törekvés, amely az EU munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014-2020-as stratégiájában is helyet kapott.⁴ Alapvető érdeként került megfogalmazásra, hogy a munkaügyi ellenőrökben ne az üzleti működését akadályozó, hanem a szabályok alkalmazását segítő személyeket lássák, továbbá a végrehajtandó cselekvések között helyet kapott erőforrásaik feltérképezése, csere-/képzési programjaik értékelése, a kiszabott szankciók hatékonyságának felmérése is. A reformok hullámában üdítően hat az ún. Latin modell konstrukciója, amely a szabályozást a rugalmassággal ötvözve, a munkaügyi ellenőrzés gazdasági szereplők szükségleteihez való igazítására törekszik, ilyen módon mintegy a szabályos foglalkoztatás kampányának katonáivá alakítva az ellenőröket.

Az atipikus munkaviszonyok

Az imént bemutatott munkajogi eszköztől eltérően az atipikus munkaviszonyok dinamikus, színes jelensége egy merőben eltérő karakterrel rendelkezik. Ezen foglalkoztatási formákon keresztül a munka és a munkaviszony újraértelmezése a munka világában zajló folyamat velejére mutat rá, a hagyományostól elfordulás, az alternatív, kevésbé kötött jogviszonyok jelentősége ugyanis a XXI. században egyre növekszik, ezzel együtt pedig az egyik legnagyobb kihívást jelenti a hagyományos munkajogviszony köré szerveződő munkajog számára.⁵

A hazai munkajogi szabályozás egyértelműen törekszik ezen igényeknek a minél szélesebb kiszolgálására: az új munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) fő iránya – hasonlóan a régi törvénykönyv módosításaihoz – *a munkaviszony rugalmasabbá tétele*, ám azt koncepciónálisan is új keretek közé helyezi.⁶

A kodifikáció idején a kormányzat teljes mértékben felvállalta a munkajogi szabályozás rugalmasítását, mint központi célt, a szabályozási koncepciót pedig a magánjoghoz való közelítés elvi alapjára helyezték.

Az Mt. ennek megfelelően az atipikus munkaviszonyokat is átalakította, bővítve a korábbi kört, valamint hangsúlyosabbá téve a kódex-jelleget, ugyanis a tárgyalat jogviszonyok a törvény végén, külön fejezetben helyezkednek el (Mt. II. rész, XV. fejezet), továbbá ez a fejezet, a munkaerő-kölcsönzést tartalmazó XVI. fejezettel együtt a kódex különös részének is tekinthető.⁷ A kiemelt szabályozási szerepet egyrészt a korábbi széttagoltság felszámolására, a stabilitásra való törekvés, másrészt az atipikus foglalkoztatási formákon keresztül való munkahelyteremtés lehetősége indokolta, ugyanis hazánkban kiemelt probléma a nagyarányú inaktivitás, az átlagos aktivitásunk (68,5%) az uniós 72,4%-os átlag alatti.

³ Kapp (2002): 10-13. old.

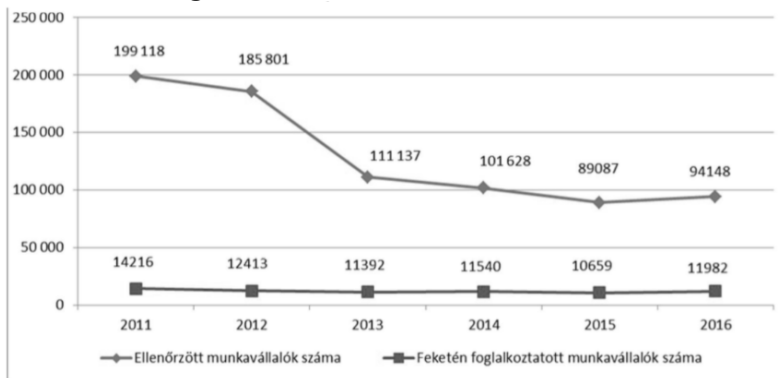
⁴ Commission européenne (2014): 9-10. old.

⁵ Kiss (2015): 216. old.

⁶ Kiss (2013): 11-23. old.

⁷ Gyulavári – Kártyás (2015): 42-43. old.

1. ábra

Ellenőrzött, feketén foglalkoztatott munkavállalók alakulása 2011-2016 között

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	199118	185 801	111 137	101 628	89087	94148
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	14216	12413	11392	11540	10659	11982
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	7,14%	6,68%	10,25%	11,36%	11,96%	12,73%

Forrás: NGM/170321/2016: A 2016-os év munkaügyi ellenőrzési tapasztalatai alapján

2. ábra

EU 28 – Magyarország összehasonlítás (2014)

	Aktivitás	Foglalkoztatottság	Munkanélküliség	Rész-munkaidő	Határozott időtartam
EU 28	72.4 %	65.5 %	9.5 %	17.5 %	12.1 %
Magyarország	68.5 %	63.8 %	6.9 %	4.5 %	10.2 %

Forrás: Randstad (2015): Blanchflower, David G.: *Flexibility@Work 2015: Self-Employment Across Countries in the Great Recession of 2008-2014*. Yearly Report on Flexible Labor and Employment. Randstad, Amsterdam, 2015. 109-112. old.

A munkaügyi ellenőrzés és az atipikus foglalkoztatás kapcsolata

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) megalkotásakor annak deklarált jogpolitikai célja a fekete-, illetve szürkefoglalkoztatás, pontosabban a jogszabályi feltételeknek nem, vagy nem teljesen megfelelő foglalkoztatás, illetve munkavállalás visszaszorítása volt. Ennél a hazánkban nagyon is jól ismert problémakörnél találjuk a felek kettős kapcsolódási pontját.

1. táblázat

Country / Year	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Austria	10.8	11.0	10.3	9.7	9.4	8.1	8.5	8.2	7.9	7.6	7.5	7.8	8.2
Belgium	21.4	20.7	20.1	19.2	18.3	17.5	17.8	17.4	17.1	16.8	16.4	16.1	16.2
Bulgaria	35.9	35.3	34.4	34.0	32.7	32.1	32.5	32.6	32.3	31.9	31.2	31.0	30.6
Croatia	32.3	32.3	31.5	31.2	30.4	29.6	30.1	29.8	29.5	29.0	28.4	28.0	27.7
Czech Republic	19.5	19.1	18.5	18.1	17.0	16.6	16.9	16.7	16.4	16.0	15.5	15.3	15.1
Denmark	17.4	17.1	16.5	15.4	14.8	13.9	14.3	14.0	13.8	13.4	13.0	12.8	12.0
Estonia	30.7	30.8	30.2	29.6	29.5	29.0	29.3	29.3	28.6	28.2	27.6	27.1	26.2
Finland	17.6	17.2	16.6	15.3	14.5	13.8	14.2	14.0	13.7	13.3	13.0	12.9	12.4
France	14.7	14.3	13.8	12.4	11.8	11.1	11.6	11.3	11.0	10.8	9.9	10.8	12.3
Germany	17.1	16.1	15.4	15.0	14.7	14.2	14.6	13.9	13.2	12.9	12.4	12.2	12.2
Greece	28.2	28.1	27.6	26.2	25.1	24.3	25.0	25.4	24.3	24.0	23.6	23.3	22.4
Hungary	25.0	24.7	24.5	24.4	23.7	23.0	23.5	23.3	22.8	22.5	22.1	21.6	21.9
Ireland	15.4	15.2	14.8	13.4	12.7	12.2	13.1	13.0	12.8	12.7	12.2	11.8	11.3
Italy	26.1	25.2	24.4	23.2	22.3	21.4	22.0	21.8	21.2	21.6	21.1	20.8	20.6
Latvia	30.4	30.0	29.5	29.0	27.5	26.5	27.1	27.3	26.5	26.1	25.5	24.7	23.6
Lithuania	32.0	31.7	31.1	30.6	29.7	29.1	29.6	29.7	29.0	28.5	28.0	27.1	25.8
Luxembourg (Grand-Duché)	9.8	9.8	9.9	10.0	9.4	8.5	8.8	8.4	8.2	8.2	8.0	8.1	8.3
Malta	26.7	26.7	26.9	27.2	26.4	25.8	25.9	26.0	25.8	25.3	24.3	24.0	24.3
Netherlands	12.7	12.5	12.0	10.9	10.1	9.6	10.2	10.0	9.8	9.5	9.1	9.2	9.0
Poland	27.7	27.4	27.1	26.8	26.0	25.3	25.9	25.4	25.0	24.4	23.8	23.5	23.3
Portugal	22.2	21.7	21.2	20.1	19.2	18.7	19.5	19.2	19.4	19.4	19.0	18.7	17.6
Romania	33.6	32.5	32.2	31.4	30.2	29.4	29.4	29.8	29.6	29.1	28.4	28.1	28.0
Slovenia	26.7	26.5	26.0	25.8	24.7	24.0	24.6	24.3	24.1	23.6	23.1	23.5	23.3
South-Cyprus	28.7	28.3	28.1	27.9	26.5	26.0	26.5	26.2	26.0	25.6	25.2	25.7	24.8
Spain	22.2	21.9	21.3	20.9	19.3	18.4	19.5	19.4	19.2	19.2	18.6	18.5	18.2
Slovakia	18.4	18.2	17.6	17.3	16.8	16.0	16.8	16.4	16.0	15.5	15.0	14.6	14.1
Sweden	18.6	18.1	17.5	16.2	15.6	14.9	15.4	15.0	14.7	14.3	13.9	13.6	13.2
United Kingdom	12.2	12.3	12.0	11.1	10.6	10.1	10.9	10.7	10.5	10.1	9.7	9.6	9.4
28 EU-Countries / Average (unweighted)	22.6	22.3	21.8	21.1	20.3	19.6	20.1	19.9	19.6	19.3	18.8	18.6	18.3

Forrás: Schneider, Friedrich: *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries*

ést érdemel, hogy napjainkban mind az Európai Unió (a továbbiakban: EU) keretein belül, mind azon túl hangsúlyos a jogszabályoknak meg nem felelő foglalkoztatás elleni küzdelem, a probléma definiálására, számszerűsítésére, a minél alkalmasabb eszközök kiválasztására való törekvés. 2015-ben a feketemunka az EU 28 tagállama tekintetében a GDP 18,3 %-át adta, amely, bár komoly problémát jelent, csökkenést mutat a korábbi évekhez képest. Magyarország tekintetében, ezen viszonylatok között 2015-ben 21,9 %-kal számolhattunk, amely, bár jóval az átlag felett állt, beleillett a csökkenő tendenciába. Igaz, ez a csökkenés ezen évben megtorpanni látszik és a 2016-os hazai, munkaügyi ellenőrzés során nyert adatok további növekedést mutattak a feketefoglalkoztatás tekintetében.

Az atipikus foglalkoztatás, mint szürkébe forduló forma

A felek közti kapcsolat egyrészt ott jelentkezik, hogy ugyan a munkaadók természetesen nem nyilatkoznak illegális foglalkoztatási szokásaikról, az irodalomkutatás során azonban egyértelművé vált, hogy a fekete-, illetve szürkefoglalkoztatás nagy százalékban takar atipikus formákat, ezért azok gyakorlata a statisztikailag kimutathatónál jóval kiterjedtebb. A lazább szabályok ugyanis igazi „termékenyítő erővel” hatnak a kreatívan szabálytalankodó elmékre, az atipikus körül mindig ott van a szürke valamely árnyalata is. Állami részről mellesleg folyamatosan észlelhető a törekvés az atipikus foglalkoztatási formák tisztítására és ezzel együtt a munkavállalók érdekeinek védelmére. Ilyen jellegű intézkedés volt például, mikor kiterjesztették a fordított áfafizetést a munkaerő-kölcsönzésre és az iskolaszövetkezetekre, amellyel minden bizonnyal a feketefoglalkoztatás egyik fontos forrását apasztották ki.

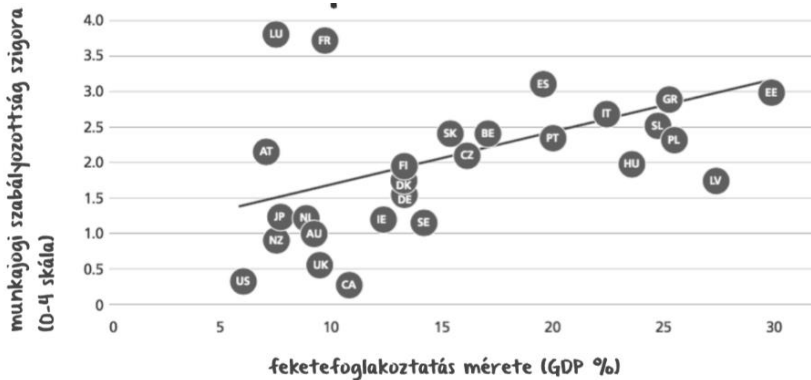
Az atipikus foglalkoztatás, mint a gazdaság kifehérítésének eszköze

Az atipikus foglalkoztatási formák azonban eredményes eszközeül is szolgálhatnak a gazdaság kifehérítésének. Vitathatatlan ugyanis, hogy a szabályszerű foglalkoztatás mind adó- és járulékfizetési, mind pedig adminisztratív szempontból is terhet ró a munkáltatókra és a HR szakemberekre, azonban e terhek csökkenthetőek, ha kellő ismeretekkel rendelkeznek a rugalmas foglalkoztatási formákról. Ezen lehetőségek tehát kifejezetten vonzóak lehetnek a szabályozási terhek elől menekülő, nagyobb rugalmasságra vágyók számára.

Ebben a megközelítésben tehát az atipikus munkaviszonyok, azáltal, hogy eredeti rendeltetésüknek megfelelően a változó szükségletek közepette reális és egyben legális alternatívát kínálnak a jogszabályi feltételeknek meg nem felelő foglalkoztatás ellenében, maguk is csatlakoznak a munkaügyi ellenőrzés missziójához. Ugyanis kimutatásra került, hogy a munkajogi szabályozás által kijelölt keret nagy szerepet játszik, annak rugalmasságával arányos az új munkavégzési formák terjedésének intenzitása, amellyel együtt jár a feketemunka arányának csökkenése is.

3. ábra

A szabályozottság és a feketefoglalkoztatás kapcsolata (2015)



Forrás: Randstad (2016): Goos, Maarten – Konings, Jozef – Rademakers, Emilie: *Flexibility@Work 2016: Future of Work in the Digital Age: Evidence from OECD Countries*. Yearly Report on Flexible Labor and Employment. Randstad, Amsterdam, 2016. 164. old.

Az atipikus foglalkoztatási formák tipikus hibái

A felek házasítása, ebből következően az atipikus munkaviszonyok tipikus hibáinak feltárása éppen az imént kifejtett okból bír elemi jelentőséggel. Hiszen a foglalkoztatás új formái csak akkor tölthetik be szerepüket, csak akkor szolgálhatnak gyógyírként a munka világának régi-új problémáira, ha maguk sem piszkolódnak be azután, miután az elmélet síkjáról gyakorlati alkalmazásuk mezejére lépnek; ezen gondolatnak további súlyt adnak *Csehov* szavai, miszerint: „*elmélet gyakorlat nélkül nem létezhet.*” Az alábbiakban vessünk tehát egy pillantást – természetesen a terjedelmi korlátok folytán a teljesség igénye nélkül – az atipikus munkaviszonyok munkaügyi ellenőrzések során feltárt, tipikus problémáira.

Az egyszerűsített foglalkoztatás és a bejelentés elmaradása

E foglalkoztatási forma tekintetében a bejelentés fokozottabb jelentőséggel bír, hiszen maga a munkaviszony a foglalkoztatás bejelentésével jön létre, erre az időpontra tehető annak keletkezése⁸ és sajnos egyben ennek elmulasztása az, amivel a munkaügyi hatóságok az atipikus foglalkoztatási formákat érintő jogsértések között kiemelkedően sokszor találkoznak az ellenőrzések során. Azonban mégis van okunk némi bizakodásra, ugyanis az elmúlt évek tendenciája – amely szerint ez a mulasztás egyre nagyobb mértékben az egyszerűsített foglalkoztatásban fordult elő – megfordults újra a „hagyományos” munkaviszonyú foglalkoztatás során kerül előtérbe ez a legsúlyosabb munkajogi szabálytalanság.⁹

⁸ Mt. 202. § (2)

⁹ NGM/30844/2015, NGM/160922/2016

A mulasztás háttérében a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. A munkáltató havi 15 napnál több alkalommal foglalkoztatja a munkavállalót, ám rendes munkaviszonyban történő bejelentés helyett inkább megpróbálja „elbliccelni” az alkalmi munka havi korlátját meghaladó munkanapok bejelentését.¹⁰

Munkáltatói oldalról jellemzően vélelmezhető a tudatosság. A hatóságok beszámolóí szerint a bejelentést számos munkáltató sok esetben percekkel az ellenőrzés megkezdését követően pótolja, mivel ismeri a jogszabályi kötelezettséget, a bejelentés teljesítésének előírt módját és már a munka megkezdése előtt rendelkezik a bejelentés megtételéhez szükséges munkavállalói adatokkal. Ezek ellenére azonban – bízva a hatósági ellenőrzés adott napokon, időszakban való elmaradásában, illetve abban, hogy nehezen megközelíthető „eldugott helyen” működnek – azt a bejelentés megtételével megbízott könyvelőirodának csak abban az esetben adja meg, ha már elkerülhetetlen (pl.: hatósági ellenőrzés, munkavállaló kifejezett kérése) a bejelentés megtétele. Jellemző megvalósulási formája a szabálytalankodásnak az is – elsősorban az építőipar területén – mikor a munkáltatók, akik hétköznapi módon bejelentetik a munkavállalók egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyát, hétvégén – bízva az ellenőrzések elmaradásában – nem tesznek bejelentést. Gyakran előfordul továbbá, hogy a munkáltató a tervezett munkaviszony megkezdését megelőzően hosszabb időn át „próbamunkával” igyekszik a munkavállalók (pl.: pultosok, segédmunkások) „képességeit felmérni.”

A munkavállalók nagy része nincs tisztában a munkajogi szabályokkal, amely a munkáltatók részéről esetleges visszaéléshez, a munkavállalók tudatlanságának kihasználásához vezethet. Természetesen ennek van másik oldala is, amikor a munkavállaló tisztában van az előírásokkal, de állását féltve saját érdekében nem mer fellépni. A tanúként meghallgatott munkavállalók nagy része – a nyilatkozatok szerint – a munkaügyi ellenőrzés napján kezdett dolgozni („ma van az első munkanapom”, „csak ma kezdtem”, „ma jöttem először dolgozni”, stb.); ennek ellenére a munkaügyi hatóság azon kérdésére, hogy meddig tart a munkaidő, többen is azt nyilatkozták, hogy az „változó (néha nyolc, néha kilenc órát szoktam dolgozni)”.

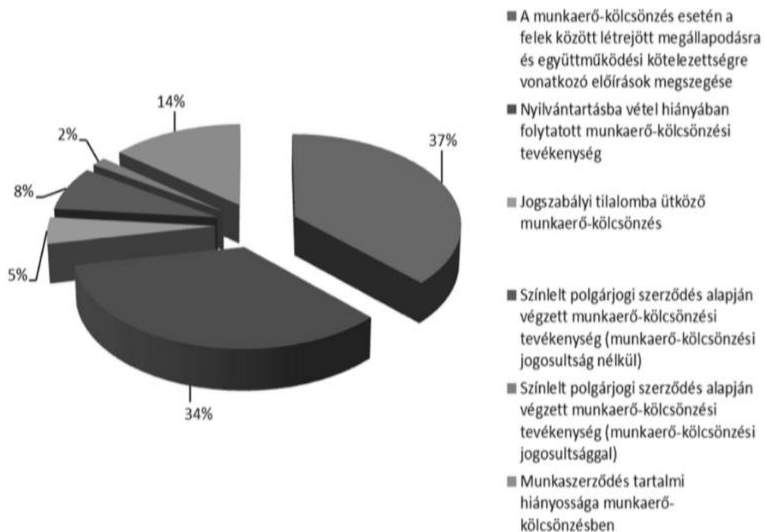
A munkaerő-kölcsönzés és a három dobogós szabálytalanság

Ezen konstrukció a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája, sajátos felépítése, részletesebb szabályozása nemcsak az Mt.-ben tette indokolttá a külön fejezetbe foglalását (Mt. II. rész, XVI. fejezet) hanem a munkaügyi ellenőrzés tárgykörei között is külön pontot szenteltek neki (Met. 3. § (1) k) pont) sőt, még az alkalmazható szankciók is szélesebbek az átlagosnál. (Met. 6. § (1) a), f) pont, 6/A. § (1) d) pont, 7. § (1) a) pont). Mindezek alapján nem ér bennünket meglepetésként, hogy a konstrukció esetében a szabálytalanságok tárháza igencsak színes képet mutat.

¹⁰ Például: NMH-MMI/140220/2013, vagy FFFO/150214/2014

4. ábra

Munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabálytalanságok (2015)



Forrás: NGM/150615/2015: Összefoglaló jelentés a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat tapasztalatairól [2015. március 23. - április 17.] alapján

A jogsértések sorában a 2015-ös munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat adatai szerint a harmadik helyet foglalják el a jogszabályi tilalomba ütköző munkaerő-kölcsönzés esetei (Mt. 216. § (1)) valamint a továbbkölsönzés tilalmának megszegése (Mt. 216. § (2)). Utóbbi gyakran úgy valósul meg, hogy azt igyekeznek kirendeléssel leplezni, amelyet illetően kreatív és kitartó megoldásokkal találkozhatunk. Például egy ilyen eset során tartott munkaügyi ellenőrzés egészen a Legfelsőbb Bíróságig jutott, ahol végül megállapítást nyert, hogy a munkaerő továbbkölsönzésének tilalmába ütközik az is, ha a munkaerő-kölcsönzésre szólóan kötött munkaszerződésben nem a kölcsönvevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölik meg a munkavégzés helyeként és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történik.¹¹

Kölcsönbeadó nem lehet bármely munkáltató, hanem csak az, aki eleget tesz az erre vonatkozó külön jogszabályi feltételeknek, és akit kérelmére az állami foglalkoztatási szerv felvett a kölcsönbeadók nyilvántartásába (Mt. 215. § (1)). Az ez utóbbi feltétel hiányában folytatott munkaerő-kölcsönzési tevékenység a munkaviszonnyal kapcsolatos legsúlyosabb jogsértésnek minősül, gyakoriságát tekintve pedig ez a második legtöbbször előforduló szabálytalanság. A megvalósulás jellemző formája a teljes illegálitás, amikor a kölcsönbeadóként szereplő céget eleve nem vették nyilvántartásba, de gyakori a féllegális, vagy formailag legális keretek közti megvalósulás is. Előbbire jellemző példa az, mikor a nyilvántartásba vett cég székhelye székhelyszolgáltatónál van bejegyezve, az ellenőrzés során felkutatása azonban eredménytelen, „postafiók cégként” lényegében nem is létezik; utóbbira pedig az, amikor a kölcsönbe adó

¹¹ EBH 2007. 1641, bővebben a döntésről lásd: Kovács (2013): 22. old.

munkáltatók jelentős része csak a munkaszerződések megkötésének és a bejelentések megtételének idejére veteti magát nyilvántartásba, majd a munkaerő kihelyezését követően a nyilvántartásba-vétel törlésre kerül.

A munkáltatói szerepkör meghatározásában az Mt. alapján a felek megállapodása az elsődleges, ebből következően a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásnak többféle változata alakulhat ki a piacon. Ebből eredően rendkívül nagy jelentősége van a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti együttműködésnek, a kölcsönös tájékoztatásnak, információcserének is, mindezen előírások megszegése pedig az első helyen áll szabálytalanságok sorában. A helyzet súlyát jelzik a következmények is: a munkavállaló bejelentésére vonatkozó, valamint a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolata átadásának kötelezettsége például csak abban az esetben terheli a kölcsönbeadót, amennyiben arra a kölcsönvevő igényt tart. Az elvárható gondossági kötelem folytán azonban a jogszerűtlen foglalkoztatás következményeiért a kölcsönvevőt is felelősség terhelheti.

Gyakorlat és elmélet határán: a munkaügyi hatóság általi minősítés ki nem használt fegyvere

A munkaügyi hatóság minősítési jogkörének (Met. 1. § (5)) gyakorlása az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében nem ismeretlen. A szeptember 1-jét megelőzően az Mt. hatálya alá tartozó iskolaszövetkezeten keresztüli diákmunkát, annak 2011 előtti szabályozásának – a jelenlegi által felelevenített – hiányossága folytán több esetben is tiltott munkaerő-kölcsönzésnek minősítette. Ehhez képest egyéb esetekben mégsem találkoztunk bevetésével, holott ennek az atipikus munkaviszonyok sajátosságaira igen érzékeny eszköznek az alkalmazási lehetősége számos esetben adott volna és vélhetően nagyobb nyomást is jelentene a szabálytalankodókra, mint például a bírságolás. Ilyen értelemben tehát a módszer még az elmélet síkján rostokol, azonban remélni tudjuk, hogy mindez a jövőben változni fog.

Atminősítést lehetne alkalmazni például a határozott idejű munkaviszonyok jogellenes láncolatai, a részmunkaidős kikötés ellenére ténylegesen teljes vagy magasabb heti munkaidőben történő foglalkoztatás, valamint a munkaerő-kölcsönzés olyan eseteiben, amikor a tények összessége alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkaszerződéssel nem rendelkező, vagy illegális kölcsönbeadó által foglalkoztatott munkavállaló valójában a kölcsönvevővel áll munkaviszonyban.

Az ellenőrzés szabályainak kijátszására törekvő technikák vizsgálata szomorú képet tár elénk a valóságról. Messze nem arról van szó ugyanis, hogy a vizsgált atipikus foglalkoztatási formákban, *Camus* szavaival élve a munkahely medréből kicsapó nagy hivatásokkal találkozni, vagy – romantikus képzeleteinkből ennél már lejjebb adva – a megmutatózó szabálytalanságokat *Shakespeare-i* megfogalmazással még a legkülönb ember által is, természetesen elkövetett hibáknak tudhatnánk be.

A különös nász eredményeképpen tehát közelebb kerülhetünk a valósághoz: a tipikus hibák feltárása megteremti a javítás lehetőségét, míg a munkaügyi ellenőrzésnek

további, hatékony eszközeit fedezhetjük fel. Azonban a munka világának szereplői felé intézett figyelmeztetés túlmutat a jelenleg hatályos kereteken. Az atipikus menegző tapasztalatai alapján ugyanis mindenképp szükséges de lege ferenda átgondolni egyrészt az atipikus munkaviszonyok szabályozását, melyben a tárgyalat formák között nem jelentkezne ekkora szabályozásbeli különbség, a rugalmasság mellett a biztonság oldala is érvényre jutna és igyekezne minél többet orvosolni az ellenőrzések során feltárt problémák közül, hogy ezen foglalkoztatási formák valóban csak a tipikustól, és nem pedig saját maguktól jelentsenek eltérést.

Fontos továbbá a munkaügyi ellenőrzés szerepének a napjainkban érvényesülő trendeknek megfelelően történő átgondolása is, hogy érzékenyebb legyen korunk kihívásaira, a rugalmasságra, a gazdasági érdekekre és mindezt egy, a többi kapcsolódó szervezettel való dinamikus együttműködésben valósítsa meg, melyhez természetesen a kellő anyagi támogatás sem hiányozhat. Ilyen módon pedig a munkaügyi ellenőrzés valóban a munkavállalói érdekek – ha remélhetőleg nem is utolsó, viszont mindenképpen – védőbástyájaként funkcionálhat.

Források:

- 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- EBH 2007. 1641
- NGM/150615/2015: Összefoglaló jelentés a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat tapasztalatairól [2015. március 23. - április 17.]
- NGM/30844/2015, NGM/160922/2016
- NMH-MMI/140220/2013: Összefoglaló a munka-és pihenőidő szabályainak érvényesülése tárgyú céllenőrzés tapasztalatairól [2013. október 2 - október 18.]
- FFFO/150214/2014: Összefoglaló jelentés a munkabérrel kapcsolatos szabályok célvizsgálatáról [2014. október 13. - november 7.]
- *A fővadtott adta le a drótott munkaügyi ellenőrzés előtt.* http://hvg.hu/karrier/20131111_A_fovadtott_adta_le_a_drotot_munkaugyi_el (2016-08-25)
- *Agreement signed: ILO, Dutch govt to help revitalise labour inspection machinery* <http://tribune.com.pk/story/916622/agreement-signed-ilo-dutch-govt-to-help-revitalise-labour-inspection-machinery/> (2016-08-28)
- Bois, Richard: *La Dernière Digue*. Documentaire, Kuiv Productions, 1998. <http://www.kuiv.com/pages/dernieredigue.htm> (2016-08-13)
- Burik Mária: *Munkaügyi ellenőrzés. Van, amikor hangsúlyos, néha hangsúlytalan – célok, okok és következmények a munka világában.* HR & Munkajog, 2013/4. sz. 15-18.
- Commission européenne (2014): *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en*

- matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020). Bruxelles, 6.6.2014 COM (2014) 332 final.
- Doumayrou, Fanny: Qui défendra les inspecteurs du travail? *Le Monde diplomatique*, No. 705/2012. 4-5.
 - *Elítelték a korrump munkügyi ellenőroket.*
<https://www.profession.hu/cikk/20150715/eliteltek-a-korrump-munkaugyi-ellenoroket/5632> (2016-08-25)
 - Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor:^[1]*The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy.* Pázmány Press, Budapest, 2015.
 - Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: *Effects of the new Hungarian Labour Code: the most flexible labour market in the world?* *Lawyer Quarterly*, No. 4/2015. 233-245.
 - https://www.nav.gov.hu/nav/ado/afa080101_hatalyos/2015_januar_1_jetol2_0141222.html (2016-08-13)
 - *Így trükköznek a cégek – és megússzák ejnyebejnyével.*
http://www.piacprofit.hu/kkv_cegblog/igy-trukkoznek-a-cegek-es-megusszak-ejnyebejnyevel/ (2016-08-16)
 - Kiss György: *A rugalmasság és státuszvédelem egy lehetséges megközelítése.* In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 214-234.
 - Kovács Szabolcs: *Az 1992 évi Mt bírói gyakorlatának tovább élése – a munkaerő-kölcsönzés szabályai.* *HR Munkajog*, 3/2013. 19-22.
 - Kricskovics-Béli Boglárka: *A bejelentés nélküli foglalkoztatás problematikája.*
<http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/a-bejelentenes-nelkuli-foglalkoztatasi-problematikaja> (2016-08-13)
 - Kulinyi Márton: *Tudósítás az „Atipikus és nagyon atipikus munka világa” című találkozóról.*
http://munkavilagamuhely.blog.hu/2015/04/20/atipikus_beszamolo (2016-08-15)
 - Packard, Truman – Koettl, Johannes – Montenegro, E. Claudio: *In From the Shadow – Integrating Europe’s Informal Labor.* The World Bank, Washington, 2012.
 - Piore, Michael J. – S chrank, Andrew: *Toward managed flexibility: The revival of labour inspection in the Latin world.* *International Labour Review*, No. 1/2008. 1–23.
 - Pirinski, Georgi: *Le travail non déclaré prive les gens de droits élémentaires.*
<http://www.europarl.europa.eu/news/fr/news-room/20160202STO12430/georgi-pirinski-le-travail-non-declaree-prive-les-gens-de-droits-elementaires> (2016-08-14)
 - Randstad (2015): Blanchflower, David G.: *Flexibility@Work 2015: Self-Employment Across Countries in the Great Recession of 2008-2014.* Yearly Report on Flexible Labor and Employment. Randstad, Amsterdam, 2015.
 - Randstad (2016): Goos, Maarten – Konings, Jozef – Rademakers, Emilie: *Flexibility@Work 2016: Future of Work in the Digital Age: Evidence from*

- OECD Countries. Yearly Report on Flexible Labor and Employment.* Randstad, Amsterdam, 2016.
- Schneider, Friedrich – Buehn, Andreas – Montenegro, E. Claudio: *Shadow economies all over the world: new estimates for 162 countries from 1999 to 2007.* In: Schneider, Friedrich (ed.): *Handbook on the Shadow Economy.* Edward Elgar Publishing, Northampton, 2011.
 - Schneider, Friedrich: *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2015: Different Developments.*
<http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/2015/ShadEcEurope31.pdf> (2016-08-13)
 - Weil, David: *A strategic approach to labour inspection.* International Labour Review, No. 4/2008. 349–375.