
A posztgraduális gyakornokok tisztességes díjazásához való joga – a 150/2019 ECSR panaszjelzési határozat tükrében *

Hajdú József**

A fizetetlen posztgraduális gyakornoki foglalkoztatás jogellenes. Éppen ezért a Szociális Jogok Európai Bizottságának 150/2019 sz. döntése megtiltja ezt a gyakorlatot a kollektív panaszjelzésben érintett Belgiumban, de hatása kiterjed egész Európára. A kollektív panaszjelzést az European Youth Forum kezdeményezte annak érdekében, hogy a posztgraduális gyakornoki programban résztvevő fiatalok számára – függetlenül társadalmi és anyagi lehetőségeiktől – biztosítsa a fizetett gyakornoki munkavégzést. Az Eurobarometer tanulmánya szerint minden öt gyakornokból csak egy kapott fizetést 2015-ben Belgiumban.

Kulcsszavak: ECSR CC-150/2019, színlelt gyakornoki (munka)szerződés, fizetetlen gyakornoki munka, vagyoni alapú diszkrimináció

The right to fair remuneration for postgraduate interns – the decision of the ECSR in European Youth Forum (YFJ) v. Belgium, Complaint No. 150/2017

Unpaid internships are an exploitative practice, which have no benefit to business, society, and certainly not for young people. The decision 150/2019 of the ECSR should signal the end of unpaid internships not just in Belgium, but across Europe. The European Youth Forum is committed to fight for the right of all young people, regardless of their socioeconomic background, to have equal access to fair, paid jobs. At the time of the Collective Complaint's submission, Belgium has been estimated to be the Member State with the highest rate of unpaid internships in the EU, with only 1 in 5 (18%) being paid for work (Eurobarometer survey, 2015).

Keywords: ECSR CC-150/2019, bogus trainee (employment)contract, unpaid trainee work, discrimination based on means

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2003>

* Ajánlás Prof. Prugberger Tamásnak: „Hiszen azért van az ünnep, mert nem lehet csoda nélkül élni.” (Márai Sándor)

** Intézetigazgató egyetemi tanár, Szegedi Tudományegyetem, Munkaügyi Kapcsolatok és Társadalombiztosítási Képzések Intézete. Európa Tanács ECSR, Strasbourg

Bevezetés

A tanulmány célja, hogy rámutasson az ECSR¹ 150. sz. kollektív panaszeljáráásában hozott döntése tükrében az ingyenes – egyetem utáni, iskolarendszeren kívüli – posztgraduális gyakornoki foglalkoztatás anomáliáira,^{2, 3, 4} különös tekintettel a belga⁵ és magyar szabályozásra. Elsődlegesen bemutatásra kerülnek a magyar gyakornoki vagy ahhoz hasonló foglalkoztatási formák. Ezt követően röviden tárgyalásra kerül az ECSR 150. sz. kollektív panasz alapján meghozott döntés, amely arra az álláspontra helyezkedett, hogy a nem fizetett gyakornoki foglalkoztatás a tisztességes díjazáshoz való emberi (szociális) jog megsértése. Módszertanát tekintve esetjogi dogmatikai analízis.

Hipotézisem, hogy a bemutatásra kerülő ECSR jogeset – függetlenül attól, hogy Belgium ellen indították és attól is, hogy Magyarországra jelenleg még nem vonatkozik az Európai Szociális Karta kollektív panaszjárásokra vonatkozó protokollja – a magyar gyakorlat szempontjából is de lege ferenda üzenetet tartalmazhat. Magyarországon a gyakornoki fizetés szöösszetétel sok cégvezető vagy HR-es fejében nem is létezik,⁶ a pályakezdőkben nem a jövő ígérétét, sokkal inkább egy határozott idejű ingyen munkaerőt látnak. A Monster állásportál néhány évvel ezelőtti felmérése szerint a meghirdetett pozíciók mindössze 20 százalékában kínáltak fizetést a gyakornokoknak. A népszerű vállalatoknál vagy speciális helyzetben lévő munkáltatóknál (pl. ügyvédi iroda, nemzetközi szervezetek, stb.) akkora a tolongás a jobb pozícióért, hogy bér nélkül is betöltik a meghirdetett helyeket.⁷

¹ A Szociális Kartában foglalt jogok betartásának vizsgálatával foglalkozik a Szociális Jogok Európai Bizottsága. A Bizottság két eljárás keretében - 1. ellenőrzési eljárás és 2. kollektív panaszjárás - vizsgálja, hogy a részes államok betartják-e a Kartában rájuk nézve kötelező cikkeket.

² Steven Greenhouse, *The Unpaid Intern, Legal or Not*, N.Y. Times, Apr. 2, 2010, <http://www.nytimes.com/2010/04/03/business/03intern.html>. (2022.08.28.)

³ Jessica L. Curiale, Note, *America's New Glass Ceiling: Unpaid Internships, the Fair Labor Standards Act, and the Urgent Need for Change*, 61 *Hastings L.J.* 1531, 1551–60 (2010).

⁴ Aoife Nolan – Rosa Freedman (2015) *The human rights sector must stop exploiting unpaid interns*; <https://theconversation.com/the-human-rights-sector-must-stop-exploiting-unpaid-interns-34994>

⁵ Belgiumot azért kell külön nevesíteni, mert a 150/2019-es kollektív panaszt (CC) Belgium ellen terjesztették be.

⁶ Például sajátos tapasztalatokat lehet olvasni az ügyvédjelölti pozícióba felvett már végzett, de a szakvizsgához kötelezően előírt 3 éves szakmai gyakorlatot megszerezni kívánó ügyvédjelöltekről. Előfordul, hogy díjazás nélkül, vagy a díjazáshoz az kerül beírásra, hogy a díjazás természetbeni, vagyis maga a megszerzhető munkatapasztalat, sőt olyan esetről is lehet olvasni, hogy a jelölt fizet (ennek számtalan variációja létezik) az őt alkalmazó irodának. Ezt nevezhetjük színlelt pro bono szakmai gyakornoki tevékenységnek. Természetesen ezek mindegyike jogellenes a vonatkozó Út. és az Mt. szerint, valamint a Kamara nem fog senkit ingyenes foglalkoztatáson alapuló munkaszerződés alapján a jelölti névjegyzékbe felvenni. A jelenség tényét a következő Legfelsőbb Bírósági döntés is alátámasztja (BH2007. 384).

⁷ Miért fizetnék, ha ingyen is dolgozhat? Piac & Profit kiadó (2017) https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/miert-fizetnek-ha-ingyen-is-dolgozhat/2/

1. Fontosabb munkatapasztalatszerzési (gyakornoki) jogviszonyok Magyarországon

Sok esetben Magyarországon is ingyen munkaerőként tekintenek a posztgraduális gyakornokokra.⁸ Itthon a „gyakornok” kifejezés alatt két jelentést szoktak érteni, és ezek gyakran keverednek: 1. az iskolarendszerű – a kötelező közép- vagy felsőfokú - tanulmányokhoz immanensen kapcsolódó szakmai gyakorlatokat, illetve 2. a végzettséggel (oklevél vagy diploma) már rendelkező, de szakmai tapasztalattal még nem bíró hallgatók vagy frissdiplomások jellemzően határozott idejű – elsősorban munkatapasztalatszerzésre irányuló - foglalkoztatását.

Az előbbit a felsőoktatási törvény szabályozza, és alapszabályként előírja, hogy legfeljebb 6 hét erejéig lehet szakmai gyakorlat keretében ingyen foglalkoztatni a hallgatókat, és az intézménnyel egyeztetett kritériumoknak meg kell felelnie a feladataiknak. Az utóbbi esetében sok cég profi és a fiatalok számára – mind fizetésben, mind szakmai tapasztalat szempontjából – előnyös gyakornoki program keretében tulajdonképpen utánpótlás-nevelést végez.⁹

A gyakornoki foglalkoztatást első lépésben el kell határolni a diákmunkától és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonytól.

1.1. Diákmunka. Diákmunka, amikor a nappali tagozatos tanuló vagy hallgató – a hallgatói jogviszonyából eredő kötelezettségei mellett tagsági viszonyba lép egy iskolaszövetkezettel és e megállapodás alapján végez munkát egy harmadik személy (munkát adó) részére. Ez egy speciális munkaerő kölcsönzésnek is tekinthető. Ebben a hungarikumnak tekinthető „munkavégzésre irányuló, de már nem munkaviszonyban” a diákszövetkezet tagja nemcsak a felsőoktatási intézmény hallgatója lehet, hanem egyéb nevelési-oktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló diák is. Diákmunkát rövid időtartamra, jellemzően speciális szaktudást nem igénylő munkakörökre szoktak létesíteni (pl. szórólapozás, call-center, éttermi kisegítői munka, árufeltöltő, stb.), tehát a diákmunka célja inkább élettapasztalat szerzés és kevésbé szakmai tapasztalatszerzés, de ez alól lehet kivétel. A diákmunka fizetett tevékenység.¹⁰

1.2. Ösztöndíjas foglalkoztatás („posztgraduális” gyakornok). Az ösztöndíjas foglalkoztatásra vonatkozó rendelkezéseket külön jogszabály, a 2004. évi CXXIII. törvény¹¹ állapítja meg. A törvény kifejezett célja, hogy a munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlen helyzetű egyes társadalmi csoportok (beleértve a

⁸ Ebben a cikkben a második csoportról van szó, de egy új fogalmat használok rájuk: „posztgraduális gyakornok”. A fogalmat azokra a személyekre használom, akik már nem folytatnak sem közép-, sem felsőfokú tanulmányokat, de munkatapasztalat és/vagy nyelvismeret (külföldi gyakornoki hely esetén) szerzése céljából a tanulmányaik befejezését követően – nem munkaszerződés vagy megbízási jogviszony keretében végeznek munkát.

⁹ Fontos kihangsúlyozni, hogy a pro bono publico (magyarul a közjóért) az eleve önként vállalt és tudatosan – nem kényszerből, vagy kihasználási céllal - fizetés nélküli szakmai munkára vagy a csökkentett díjas tevékenységre vonatkozik.

¹⁰ A 2012-es Mt. az atipikus munkaviszonyok körébe sorolta.

¹¹ 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról.

munkatapasztalat nélküli pályakezdőket) munkaerő-piaci versenyképességét kiegyenlítése és a munkáltatóknak ezen csoportok foglalkoztatására való hajlandóságát növelje, továbbá a pályakezdő fiatalok gyakorlati munkatapasztalat-szerzésének megkönnyítése, az oktatás és a munka világa közötti átmenetet elősegítse.

Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt¹² az ösztöndíjas foglalkoztatott¹³ a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet, mely jogviszony írásbeli ösztöndíjas foglalkoztatás szerződéssel – amely több elemében munkaviszonyra jellemző szabályozási fordulatokra emlékeztet¹⁴ - jön létre. A foglalkoztató köteles az ösztöndíjas foglalkoztatott számára ösztöndíjat fizetni.

Az ösztöndíjas foglalkoztatott csak olyan feladatokat láthat el, amelyek a munkatapasztalat-szerzést szolgálják, s amelyek közvetlenül kapcsolódnak az egyéni programjában foglaltakhoz. Az ösztöndíjas foglalkoztatott önálló munkakör ellátásával nem bízható meg.

1.3. Hallgatói munkaszerződés (graduális szakmai gyakorlat). A Magyarországon államilag elismert felsőoktatási intézmények hallgatói a szakmai gyakorlatukat a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.) 44.§-a szerinti hallgatói munkaszerződés keretében végzik – a köznyelvben ezt nevezik gyakornoki foglalkoztatásnak, melyre a tipikus munkaviszonytól eltérő szabályok és jogszabályok vonatkoznak. (Természetesen ez nem azonos a posztgraduális gyakornoki tevékenységgel.)

A hallgató alapvetően két formában végezhet hallgatói munkaszerződés alapján munkát: 1. duális képzés¹⁵ ideje alatt külső gyakorlólhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső szakmai gyakorlólhelyen, vagy 2. a képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény által létrehozott gazdálkodó szervezetben.

A hallgatói munkaszerződésen kívül is van lehetőség arra, hogy gyakornokként alkalmazzanak valakit. Ebben az esetben ez rendes munkaviszonyban, esetleg

¹² A hiányzó szakmai készségek megszerzése céljából munkatapasztalat-szerzés biztosítására és ennek keretében az egyéni szakmai programban foglalt feladatok ellátására létrejött jogviszony.

¹³ Ösztöndíjas foglalkoztatott az a személy, aki az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony létesítésének időpontjában 1. a 30. életévét még nem töltötte be, és 2. akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és 3. munkaviszonyban - ide nem értve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szerinti jogviszonyt és az adórendszeren kívüli foglalkoztatásnak minősülő háztartási munkára irányuló munkaviszonyt -, közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, közszolgálati vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban együtt: munkaviszony) nem áll.

¹⁴ Ld. 2004. évi CXXIII. törvény 15.§-át.

¹⁵ A duális képzés lényege, hogy az elméleti oktatás a felsőoktatási intézményben, a gyakorlati képzés pedig a választott partnerszervezetnél történik. Tanulmányok befejezésekor a hallgató olyan versenyképes tudással és gyakorlattal rendelkezhet, ami előnyhöz juttat(hat)ja a karrierje elindítását. (Forrás: <http://www.dualisdiplo.ma.hu/mi-az-a-dualis-kepzes>) (2022.08.28.)

megbízásos vagy vállalkozási jogviszonyban történhet. Erre a jogviszonyra az általános szabályok érvényesek (az Mt, vagy a Ptk.).

Díjazás tekintetében a törvény eltérő szabályokat állapít meg a szerint, hogy a munka közvetlenül kapcsolódik-e vagy sem a felsőoktatási intézmény képzési programjához. Amennyiben közvetlenül kapcsolódik, akkor díjazás kötelezően csak akkor fizetendő a hallgatónak, ha a gyakorlat ideje egybefüggően meghaladja a 6 hetet, ennél kevesebb időtartamra nem kötelező a díjfizetés. A díjazás mértéke legalább hetente a minimálbér 15%-a, melyet eltérő megállapodás hiányában a szakmai gyakorlóhely fizet. Amennyiben a munka nem kapcsolódik közvetlenül a képzési tervhez, vagy nem duális képzés keretében történik a munkavégzés, akkor a díjazás a felek megállapodása szerint jár, nincsen kötelező minimum.

A díjazás vonatkozásában van egy – a hallgatók számára nem túl kedvező – speciális szabály, miszerint ha a képzési programhoz közvetlenül kapcsolódó szakmai gyakorlatot költségvetési szervnél teljesíti a hallgató, akkor a munkavégzésre hallgatói munkaszerződés és díjazás nélkül is sor kerülhet. Az Nftv. indokolása szerint e speciális szabály bevezetésére azért volt szükség, mert a hat hetet meghaladó gyakorlat esetén fizetendő díjazás kötelező előírása a képzés minőségét veszélyeztetve csökkentette a fogadókészséget.

2. A Szociális Jogok Európai Bizottságának¹⁶ az Európai Fialatok Fóruma (European Youth Forum, EYF) v. Belgium ügyben hozott 150/2017 sz. döntése a színlelt és ingyenes gyakornoki szerződés¹⁷

Az Európai Fialatok Fóruma (European Youth Forum, továbbiakban: EYF) által Belgium¹⁸ ellen előterjesztett¹⁹ kollektív panaszjelzés²⁰ kérelmében az Európai Szociális Karta (továbbiakban: ESZK)²¹ következő cikkelyeinek a megsértését kérte

¹⁶ A Szociális Jogok Európai Bizottsága (a továbbiakban „a Bizottság”) megvizsgálja, hogy az egyes országok tiszteletben tartották-e a Kartában rögzített vállalásokat. Tizenöt független, részrehajlástól mentes tagját az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága választja hat év időtartamra, megbízatásuk egy ízben megújítható. A Bizottság arról dönt, hogy a Szerződő Felek joga és gyakorlata megfelel-e a Kartának

¹⁷ The decision of the European Committee of Social Rights (ECSR) in European Youth Forum (EYF) v. Belgium, Complaint No. 150/2017, became public on 16 February 2022.

¹⁸ Az EUROBAROMETER felmérése szerint az Európai Unió tagállamai közül Belgium az egyik legmagasabb nem-fizetett gyakornokokat alkalmazó ország. (Flash Eurobarometer, The Experience of Traineeships in the EU, Report, (2013) Survey co-ordinated by the European Commission, Directorate-General for Communication (DG COMM “Strategy, Corporate Communication Actions and Eurobarometer” Unit) <https://webgate.ec.europa.eu/ebsm/api/public/deliverable/download?doc=true&deliverableId=44012>

¹⁹ Az Európai Szakszervezeti Konföderáció (ETUC) szakmailag is támogatta az EYF beadványát.

²⁰ A Karta megsértésére vonatkozó panasz nyújtható be a Szociális Jogok Európai Bizottságához.

²¹ Az Európai Szociális Karta (a továbbiakban: „Karta”) jogosítványokat és szabadságjogokat fektet le, továbbá ezeknek a Részes Államok általi tiszteletben tartását garantáló ellenőrzési mechanizmust létesít.

megállapítani: 4.1 cikk²² (A méltányos díjazáshoz való jog); 7.5 cikk²³ (A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga) és mindkét jogszabályhely vonatkozásában a Karta „E” cikkének (Mentesség a diszkriminációtól²⁴) megsértését. Mindezt arra alapozta, hogy a belga állam megsértve a Belgian Volunteer Rights Act (2005. július 3.) előírásait – különböző munkáltatók hazai és nemzetközi szervezeteknél (pl. EU intézmények, követségek, stb.) széles körben alkalmaznak – közép és felsősoktatási jogviszonyban már nem álló – fizetés nélküli gyakornokokat.²⁵ A panaszt előterjesztő szervezet azt is megfogalmazta, hogy számos olyan jogszabály, amely a nem fizetett gyakornoki alkalmazásokat hivatott megakadályozni, nem megfelelően kerül végrehajtásra. Ez utóbbi vonatkozásában külön kiemelték, hogy a belga munkaügyi ellenőrzést végző szerv (Munkaügyi Felügyelőség) nem képes megakadályozni, hogy az érintett munkáltatók fizetett munkavállalók helyett fizetetlen gyakornokokat alkalmazzanak ugyanolyan vagy hasonló munkakörre.

Az alperes EYF álláspontja szerint a belga munkavédelmi felügyelőség ellenőrző tevékenysége elégtelen, mivel nem képes feltárni azokat a színlelet szerződéseket, amikor gyakornokkal töltik be az egyébként munkaviszony alapú álláshelyeket (ingyenes és színlelt szerződés).

Az alperes további igénye, hogy kerüljön megállapításra, miszerint a Karta „E” cikke (diszkrimináció tilalma) a 4.1.cikkkel és a 7.5. cikkel együtt értelmezve vagyoni hátrányon alapuló diszkriminációt valósít meg²⁶ Ezen kívül megakadályozza a fizetés nélküli gyakornokokat, hogy a Karta 4.1. cikkelye alapján tisztességes bérhez jussanak a végzett munkájuk (ami egyébként alapvetően megegyezik azok munkájával, akik az adott munkakört munkaviszony keretében látják el).²⁷

A Bizottság döntésében (2021. 09. 08.) kimondta, hogy Belgium megsértette az Európai Szociális Kartát, amikor színlelt gyakornoki szerződések jogellenes

²² A méltányos díjazáshoz való jog tényleges gyakorlásának biztosítása érdekében a Felek vállalják, hogy 1. elismerik a munkavállalók jogát olyan díjazáshoz, amely nekik és családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít.

²³ Annak érdekében, hogy biztosítsák a gyermekek és fiatalok védelemhez való jogának hatékony érvényesítését, a Felek vállalják, hogy ... 5. elismerik a fiatal munkavállalók és szakmunkástanulók jogát a méltányos díjazásra vagy más megfelelő juttatásokra.

²⁴ E. Cikkely: „A jelen Kartában ismertetett jogok élvezetét a faj, bőrszín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, egészség, nemzeti kisebbséghez fűződő kapcsolat, születés vagy egyéb státus alapján lehetséges hátrányos megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

²⁵ A panaszba olyan gyakornoki jogviszonyokról van szó, amely közvetlenül a posztgraduális gyakornok és a gyakorló hely között jön létre. Ebben a jogviszonyban már az oktatási intézmény egyáltalán nem vesz részt. Ezt nevezik nyílt piaci gyakornoki programnak („open market internship”). Fontos kiemelni, hogy azok a posztgraduális gyakorlati időszakok, amelyek bizonyos szakmákban (pl. orvosoknál vagy jogászoknál a szakvizsga) kötelezően előírt képzéssel vegyes munkatapasztalatszerzés nem tartoznak a tárgyalt jogviszonyokhoz.

²⁶ Vagyoni alapú diszkriminációt ebben az esetben az a helyzet alapozza meg, hogy aki saját maga és/vagy családja rendelkezik olyan forrással, amelyből képesek finanszírozni az ingyenes gyakornoki időszakot, azok el tudják vállalni a gyakornoki munkavégzést és kamatoztatják az előnyeiket. Ezzel szemben, aki, vagy akinek a családja ezt nem tudja megfizetni, azok a személyek nem tudnak részt venni az ingyenes posztgraduális gyakornoki programban. Leegyszerűsítve: akinek van pénze az gyakornok lehet, míg akinek nincs elég pénze, hogy elartsa magát (pl. szállás, útiköltség, étkezés, rezsi, stb.), ő nem fog gazdagodni a gyakornoki tevékenység alatt megszerzhető többlet tudással, tapasztalattal.

²⁷ Directorate-General for Communication. (2022, February 4). Flash Eurobarometer 378: The experience of traineeships in the EU. https://data.europa.eu/data/datasets/s1091_378?locale=en

alkalmazása – elsősorban a munkaügyi felügyelet elégtelen ellenőrzési munkájának eredményeként – hivatalosan nem került napvilágra. A Bizottság álláspontja szerint a posztgraduális gyakornoki munkát úgy kell tekinteni, mint egy rövidebb, határozott időre szóló munkatapasztalatszerzést (quasi munkaviszonyt), amely a munkavégzés keretei között magában foglalja a „tanulás”, „gyakorlás” és „tapasztalatszerzés” elemeit, és amelynek végső célja, hogy a gyakornok munkaerőpiaci értékét és versenyelőnyét célirányosan növelje.²⁸

A Bizottság a Karta 4§1cikkelyének színlelt posztgraduális gyakornoki jogviszonyra történő alkalmazhatóságával kapcsolatban a jogviszony tartalmát vizsgálta. Ezen belül is azt, hogy dominánsan jelen van-e az oktatási és/vagy tréning jellegű (education and/or training aspect) munkatapasztalatszerzés vagy kifejezetten munkavégzésről van szó. Ennek megfelelően, ha a posztgraduális gyakornoki jogviszony alatt a jogalany ténylegesen – a többi egyébként munkaviszonyban álló munkavállalókkal történő összehasonlításban kimutatható a munkavégzés – munkát végzett és ezért nem kapott – az összehasonlított munkaviszonyban álló munkavállalókkal ellentétben – munkabért, akkor minden jel arra mutat, hogy színlelt munkaviszonyról van szó. A felek „hallgatólagosan” ingyenes – ami alapvetően nem jogszerű - gyakornoki jogviszony köntösébe bújtatják a munkaviszony jellegű munkavégzést. Amennyiben a fenti szempontok alapján megállapítható, hogy színlelt posztgraduális gyakornoki szerződésről van szó, akkor a munkát végző gyakornok munkavállalónak minősül és kiterjed rá a Karta 4.1. cikkelye.²⁹

A kérelemnek megfelelően a Bizottság vizsgálta a belga munkaügyi hatóság ellenőrzési tevékenységének hatékonyságát a színlelt gyakornoki-munkaszerződések kapcsolatban. Arra az álláspontra helyezkedett, hogy a Hatóságnak erősíteni kell a hivatalból elrendelt, célirányos ellenőrzéseit a színlelt gyakornoki szerződésekkel kapcsolatban és nem szabad kizárólag az érintett gyakornokok bejelentésére (kérelmére) várnia. Ezt két tényező is erősíti: 1. a gyakornokok sok esetben nincsenek tisztában a színlelt gyakornoki szerződés alkalmazásakor őket megillető jogokról, illetve 2. félnek attól, hogy a hatósági bejelentésük hátrányosan befolyásolhatja a későbbi munkaerőpiaci karrierjüket. A fentiek miatt mind az államnak, mind az ellenőrző hatóságnak proaktív lépéseket kell tenni annak érdekében, hogy a gyakornoki tevékenység ne színlelt munkaszerződés legyen, hanem a tanulás és munkatapasztalatszerzés egyik lehetséges formája, amiért díjazás jár.

A fentiekre tekintettel a Bizottság kimondta, hogy Belgium megsértette a Karta 4.1. cikkelyét, mivel a munkaügyi ellenőrzést végző szervezet nem megfelelően (proaktív magatartás lenne a kívánatos) járt el a színlelt gyakornoki szerződések megkötésének a megelőzésében, illetve a már létrejött semmis szerződések

²⁸ European Youth Forum, (2022, February 16). Belgium Must Do More to Stop Unpaid Internships, Rules International Human Rights Body. <https://www.youthforum.org/news/belgium-must-do-more-to-stop-unpaid-internships-rules-international-human-rights-body> (2022.08.28.)

²⁹ Camille Gijss. (2022, February 16). Belgium Violates Charter Over Unpaid Internships, Human Rights Body Says. Politico. Retrieved February 16, 2022, from <https://www.politico-eu.cdn.ampproject.org/c/s/www.politico.eu/article/belgium-violates-social-rights-charter-unpaid-internships-human-rights/amp/> (2022.08.28.)

felderítésében és megszüntetésében. Továbbá azt is kimondta, hogy a munkaügyi hatóság elégtelen vizsgálata – a munkajog által biztosított jogok tekintetében, beleértve a megfelelő díjazást is – hátrányos helyzetbe hozta a színlelt gyakornoki szerződéssel alkalmazott személyeket az ugyanolyan, vagy nagyon hasonló munkát végző munkaviszonyban alkalmazott személyekkel szemben. Ez alapján megállapította a 4.1. cikkely vonatkozásában a Karta E cikkelyében szabályozott diszkriminációt.

A Bizottság álláspontja szerint a Karta 7.5 cikkelye azért nem alkalmazható, mert ez a cikkely az iskolai rendszerű képzés keretében lévő és az oklevél vagy diploma megszerzésének előfeltételeként előírt szakmai gyakorlaton lévő (apprentices)³⁰ és a fiatal (18 éven aluli) munkavállalókra (young workers) vonatkozik.³¹

Az EYF úgy kommentálta a döntést, hogy ezzel nemcsak Belgiumban, hanem egész Európában véget kell vetni a kizsákmányoláson alapuló – bizonyos értelemben kényszerből vállalt - ingyenes posztgraduális gyakornoki munkának. Az ilyen pozícióit vállaló személyek magasan képzett szakemberek, akik a jövő formálói lehetnek Európában. Ezért a minimális etikai és jogi kívánalom, hogy ne jogellenes körülmények között éljék meg ezt a munkaerőpiaci racionalitáson (növekvő HR érték) és egyéni jól megfontolt munkatapasztalatszerzési érdeken alapuló időszakot.

Zárszó

A jogeset egyik kiindulási tanulsága, hogy a posztgraduális gyakornoki foglalkoztatás tartalma és érdekorientáltsága jelentősen megváltozott. Eredetileg ez egy lehetőség volt a frissen diplomázott személyek számára, hogy a tanult szakterületükön munkatapasztalatot szerezzenek. A gyakornokok abból a feltételezésből indultak ki, hogy ez a szakmai munkatapasztalatszerzés megtérül, amikor majd később munkát keresnek. Ebben a kontextusban a foglalkoztatók ugyanezen alapon a gyakornokokban potenciális munkavállalókat (hosszú kiválasztási próbaidővel) kerestek. Később a munkáltatói hozzáállás sok esetben megváltozott és a gyakornokban – elsősorban - potenciális ingyenes munkavégzőket láttak. Lelkiismeretüket azzal nyugtatták, hogy „természetben” úgylis megkapják a gyakornokságból eredő potenciális előnyt.³²

Az ingyenes gyakornokok alkalmazása számos nemzetközi emberi jogi szervezetnél – nevek említése nélkül – bevett gyakorlat³³ és a konkrét ügyben

³⁰ A Bizottság esetjoga értelmében az iskolai rendszerű szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatónak ösztöndíj jár, amely a gyakorlat kezdetén nem lehet kevesebb a minimálbér vagy az adott szakmára vonatkozó kezdőfizetés egy harmadánál, és a szakmai gyakorlat végén ennek fel kell emelkedni minimum a két harmadára. (Conclusion, 2011, Belgium, Art.7§5.)

³¹ Ld. részletesebben a Bizottság esetjogát: Conclusions 2015, Norway, Article 7§5; Conclusions 2019, Ireland, Article 7§5; Conclusions XIX-4, Germany, Article 7§5

³² Ugyanakkor az egyik probléma, hogy a nemzetközi szervek két, sőt három gyakornoki időszakot is megkívánnak az állásra jelentkezőtől. Ezt nevezik „gyakorlati küszöbkövetelménynek” (experience benchmark). Ez pedig elég hosszú idő, amit a gyakornoknak és/vagy környezetének egzisztenciálisan is át kell hidalni.

³³ A paradox, hogy ezen intézmények pontosan az emberi jogi védelmére jöttek létre, az ingyenes gyakornokok alkalmazásával mégis megsértik ezeket a jogokat.

érintett államban például külképviseleteknél is alkalmazták őket. Nyilvánvaló, hogy ez megvalósítja a jogellenes foglalkoztatást. Kihangsúlyozandó, hogy itt nem a pro bono önkéntesen munkavégzésről van szó.

A gyakornokok esetében létezik egy remény, hogy ez a jogellenes munka valamikor meghozza a gyümölcsét és konkrét előnyt jelent egy későbbi munka megszerzésénél, vagy esetleg még korábban, amikor a példásan teljesítő gyakornokot alkalmazza az addig jogellenesen eljáró foglalkoztatója.

Ugyanakkor az is kétségtelen, hogy az ingyenes gyakorlat alatt élni, lakni, ruházkodni, stb. kell a gyakornokoknak, amihez pénzre van szükségük. Itt jelentkezik egy további – a keresetben előterjesztett, de nem eléggé alátámasztott – diszkriminatív elem, hiszen azon gyakornokok, akiket valaki (pl. szülei) vagy valami (pl. ösztöndíj) támogat, ők előnybe kerülhetnek azokkal szemben, akik támogatottság hiányában nem tudják elfogadni az ingyenes gyakornoki foglalkoztatást.

Munkajogi szempontból megközelítve ennél az esetkörnél először a színlelt munkaszerződés fennálltát kell tisztázni. A felek akarnak, de takarnak. Ilyen esetben általában a takart szerződésnek megfelelő jogi helyzet jön létre. Tehát, a fizetetlen gyakornokokat munkaviszonyban kell alkalmazni és a nekik járó bért és minden egyéb emberi (szociális) jogokat biztosítani kell számukra. Ez egy róka paradox helyzet, hiszen a gyakornoki program alatt megszerezhető munkatapasztalat nélkül nem lehet vagy legalábbis nagyon nehéz jó állást találni, ugyanakkor az ingyenes foglalkoztatás kizsákmányolás jellegű és nagyon gyakran ellentétes a munkavégző személyek védelmét szolgáló – nemzetközi és nemzeti - emberi jogi normákkal.

Az egyetlen megoldás, ha a színlelt gyakornoki foglalkoztatást felváltja a tisztán munkaviszony keretében történő alkalmazás.

Irodalomjegyzék

- Steven Greenhouse, *The Unpaid Intern, Legal or Not*, N.Y. Times, Apr. 2, 2010, <http://www.nytimes.com/2010/04/03/business/03intern.html>.
 - Jessica L. Curiale, *Note, America's New Glass Ceiling: Unpaid Internships, the Fair Labor Standards Act, and the Urgent Need for Change*, 61 *Hastings L.J.* 1531, 1551–60 (2010).
 - Aoife Nolan – Rosa Freedman (2015) *The human rights sector must stop exploiting unpaid interns*; <https://theconversation.com/the-human-rights-sector-must-stop-exploiting-unpaid-interns-34994>
 - Camille Gijs. (Febr. 16, 2022). *Belgium Violates Charter Over Unpaid Internships, Human Rights Body Says*. Politico. Retrieved February 16, 2022, from <https://www.politico-eu.cdn.ampproject.org/c/s/www.politico.eu/article/belgium-violates-social-rights-charter-unpaid-internships-human-rights/amp/>
-
-