

Kuti Csongor

AZ ELŐADÓMŰVÉSZEK KISZOLGÁLTATOTT- SÁGÁRÓL

Írásom az előadóművészek foglalkoztatásának körülményeit vizsgálja jogi megközelítésben.¹ Megállapításom szerint a jelenleg hatályos általános munkajogi szabályok kevésbé alkalmasak az előadó-művészetek különleges aspektusainak kezelésére, az igen szerény specifikus előírások pedig túlságosan felületesek, nagy teret engedve ezáltal a bürokratikus döntéseknek, illetve a felek egyezségének. A fenti okból a munkavállalási jogviszonyok során felmerülő viták kezelésében és a foglalkoztatáspolitikai kérdések rendezésében is hatékony szereplő lehetne egy jól szervezett, erős szakszervezeti képviselő.

Ki az előadóművész?

Az UNESCO az 1980-ban elfogadott, a művészek státuszára vonatkozó ajánlásában² a művész fogalmát a következőképpen határozza meg: „Művésznek’ tekintendő minden olyan személy, aki alkot, műalkotásokat kreatívan megjelenít vagy újraalkot, aki saját művészi alkotását élete lényeges részének tekinti, aki ezáltal hozzájárul a művészetek és a kultúra fejlődéséhez, akit művészként elismernek, vagy művészként való elismerését kéri, függetlenül attól, hogy bármilyen munkaadói vagy társulási jogviszony köti-e vagy sem.”

Romániában jelenleg nincs jogszabályi meghatározása a művész fogalmának – az eddig felmerült javaslatokat és elképzeléseket³ elnézve hozzátehetjük azt is: szerencsére. Ezek ugyanis egységes „művészi szakma” (foglalkozás, hivatás?) meghatározását tűzték ki célul, a művészi státuszt pedig szakirányú végzettséghez és szakmai tagsághoz kötnék, amiről óhatatlanul Lázár Ervin Aromója ugrik be, akit szabadfoglalkozású nyúlként nyúlfitástanfolyam elvégzésére köteleznének.

¹ A szerző gyakorló jogász és egyetemi adjunktus, a Marosvásárhelyi Művészeti Egyetem tanára.

² United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (1980), Records of the General Conference Twenty-first Session, Annex I: Recommendation Concerning the Status of the Artist, 23 September – 28 October 1980, Belgrade.

³ Proiect de lege privind statutul artistului în România, exercitarea profesiei de artist, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Artiștilor din România, PL282/2012; Vlad Alexandrescu: Apel pentru un statut al artistului în România, *Revista* 22, 2016. június 28., URL: <http://revista22online.ro/70254501/apel-pentru-un-statut-al-artistului-n-romnia.html>

A szerzői jogi törvény⁴ azonban mégiscsak szolgál az előadóművészek egyfajta lajstromával, e szerint, szerzői jogi szempontból, előadóművésznek minősülnek a színészek, énekesek, zenészek és mindazon személyek, akik előadnak, énekelnek, szavalnak, deklamálnak, eljátszanak, megjelenítenek, rendeznek, vezényelnek, vagy bármilyen más módon színre visznek egy irodalmi művet vagy művészeti alkotást, bármiféle előadást, ideértve a népzenei, varieté-, cirkuszi vagy marionett-előadásokat is.

Az előadóművészek vonatkozásában mérvadónak tekinthető másik jogszabályi előírás az előadó-művészeti intézményekre és társaságokra vonatkozó kormányrendelet,⁵ amely szerint művészeti produkciónak tekinthetők azon előadások vagy koncertek, amelyeket az előadóművészek közvetlenül nézők számára adnak elő, és amelyek drámai, koreografikus, opera-, operett-, folklór-, revü-, kabaré-, cirkuszi, báb- vagy marionett-, hangszeres színházi előadások, illetve komolyzenei, szimfonikus, vokál-szimfonikus, kamara-, kórus-, folklór- vagy elektronikus zenei koncertek lehetnek.

Ez a szabályozásbeli lazaság a művészet, az alkotás és az előadás szabadsága szempontjából kétségkívül előnyös, hiszen visszásnak tűnne, ha a művészi státusz elismerésének feltétele lenne – a szabályozott szellemi szabad foglalkozásokhoz hasonlóan (pl. ügyvédi, orvosi, gyógyszerési, könyvelői, műépítési stb. szakmák) – a szakirányú képzésben megszerzett oklevél és/vagy kamarai tagság. Ugyanakkor, az előadó-művészi szakma sajátosságaiból adódóan igencsak indokolt volna az általános foglalkoztatási szabályok keretében specifikus előírásokat kidolgozni, csökkentve ezáltal az előadóművészek kiszolgáltatottságát. Amint azt a fennebb hivatkozott UNESCO-ajánlás is megfogalmazta, kívánatos lenne a művészi tevékenységek társadalombiztosítási, munka- és adóügyi szabályozásának olyan irányú továbbgondolása, amely tekintettel van a művészeknek a kultúra fejlődésében közrejátszott szerepére. A felsoroltakon kívül pedig felmerülhet még a szerzői és szomszédos jogi szabályozások szerző és előadó szempontjából való átgondolása is.

Munkavállalás és szerződéstípusok

Romániában, jelenleg, szakmától (foglalkozástól, hivatástól) függetlenül, munkát vállalni kizárólag a munka törvénykönyve⁶ (Mtk.) által egységesen és általánosan meghatározott feltételek szerint lehet. Esetünkben az „egységes” és „általános” jelzők jelentenek problémát, mivel a szabályozás az ipari forradalom következtében létrejött gazdasági-társadalmi viszonyokra (tőkések vs. dolgozók) jól alkalmazható paradigmákra építkezik, azonban egyre nehezebben birkózik meg a posztindusztriális kontextusban kialakuló új körülményekkel (úgy mint technológiai fejlődés, a társadalom szerkezetváltozásai stb.). Ugyanakkor, a művészi (és ezen belül természetesen az előadó-művészi) tevékenységek több olyan atipikus jellemzővel bírnak, amelyek nehezen kezelhetők az egységes és általános munkajogi, szociális, adóügyi stb. szabályrendszeren belül.⁷ Ezért lenne szükséges, hogy az egyes területeken különleges jogszabályok határozzák meg a foglalkoztatás egyedi feltételeit (nem csak a művészetek területén, hanem például a profi sport

⁴ 8/1996-os számú törvény a szerzői és szomszédos jogokról, Románia Hivatalos Közlönye, 60/1996. március 26., § 95.

⁵ 21/2007-es számú, az előadó-művészeti intézményekre vagy társaságokra, valamint az impresszárió tevékenységre vonatkozó kormányrendelet, Románia Hivatalos Közlönye 82/2007. február 2., § 3 a) pont.

⁶ 53/2003-as számú törvény (a munka törvénykönyve), Románia Hivatalos Közlönye 52/2015. január 22. (újraközlés), a későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel.

⁷ European Parliament: The Status of Artists in Europe, P/B/CULT/ST/2005-89, PE 375.321, November 2006. 5. o.

vagy akár a média esetében is). Az ezzel ellentétes vélemények szerint a művészekre vonatkozó különleges szabályok privilégium jelleggel bírnának, és korlátoznák a szabad versenyt.⁸

Az Mtk. által meghatározott egyéni munkaszerződésen kívül a román jog még kétfajta szerződéstípust szabályoz, amelyek az egyéni teljesítmények értékesítését lehetővé teszik. Egyik a polgári törvénykönyv (Ptk.)⁹ által meghatározott különleges szerződés, másik a már hivatkozott szerzői jogi törvény előírásai szerint megkötött ún. felhasználói szerződés. Előbbi adóügyi szabályozása meglehetősen zavaros, de a szakirodalomban nagyjából egyetértés mutatkozik a tekintetben, hogy mindenképpen időszakos, független munkavégzést feltételez (klasszikus példája a szobafestő-mázoló), ellenkező esetben adócsalásnak vagy feketemunkának minősülhet. Utóbbi nem egy adott munka (feladat) teljesítésére vonatkozik, hanem egy meghatározott, eredeti szellemi teljesítmény felhasználási jogainak átruházásáról szól. Jellemzően az előadó-művészetek, a média területén népszerű ez a megoldás.

Írásomnak nem célja az említett szerződéstípusok összehasonlító elemzése, mindössze annyit emelnék ki, hogy noha az egyéni munkaszerződés (szemben a polgári vagy felhasználási szerződésekkel) erős függőségi és alárendeltségi viszonyt határoz meg munkaadó és munkavállaló között, mégis, az egyéni munkaszerződésre vonatkozó különleges szabályok okán bizonyos tekintetben elvileg nagyobb stabilitást és biztonságot, többféle juttatást tesz (tehetne) lehetővé.

Ami az előadó-művészek sajátos foglalkoztatási szabályait illeti, a román jogalkotó igen visszafogottnak bizonyult: mindössze két norma tartalmaz előírásokat e tekintetben. Elsősorban a már hivatkozott, előadó-művészeti intézményeket és társaságokat szabályozó kormányrendelet, amely azonban csak az állami fenntartású társaságok személyzete tekintetében fogalmaz meg kötelező érvényű előírásokat.¹⁰ Másodsorban, a 75/2015-ös számú kormányhatározat¹¹ fogalmazza meg – az előbbiekhöz képest – meglehetősen részletességgel a gyerekművészek foglalkoztatásának különleges szabályait, a visszaélések megelőzésének szándékával, igaz, mindezek csak a fizetés (honorárium) ellenében történő foglalkoztatásra érvényesek.

Az előadó-művészeti intézmények személyzetével a már felsorolt három szerződéstípus alapján lehet jogviszonyt létesíteni (a Ptk. szerinti különleges szerződések inkább az ügyviteli, illetve műszaki személyzetre vonatkozhatnak). Felhasználási szerződést – kivételesen – nemcsak egy adott teljesítményre, hanem akár évadra, projektre vagy programra is meg lehet kötni. Évad közben a művészeti személyzet egyéni munkaszerződéssel alkalmazott tagjai az intézmény vezetőségének jóváhagyásával felhasználási szerződést köthetnek más intézményekkel vagy társaságokkal, ugyanakkor akár több egyéni munkaszerződést is megköthetnek – az Mtk. vonatkozó előírásainak betartásával – egyazon intézménnyel vagy különböző intézményekkel, illetve társaságokkal. Gálarendezvényeken, fesztiválokon, turnékon vagy hasonló projektekben való részvétel esetén az egyéni munkaszerződéssel rendelkező alkalmazottak felhasználási vagy a Ptk. által meghatározott szerződések alapján részesülhetnek javadalmazásban (akár közvetlenül

⁸ Nathalie Heinich: *Les artistes sont les nouveaux aristocrates*. L' Express, 2006. május 20. URL: http://www.lexpress.fr/culture/livre/les-artistes-sont-les-nouveaux-aristocrates_821231.html; Hans Abbing: *Why are Artists Poor: the Exceptional Economy of the Arts*. Amsterdam University Press, Amsterdam, 2002.

⁹ 287/2009-es számú törvény (polgári törvénykönyv), Románia Hivatalos Közlönye 409/2011. június 10. (újraközlés), a későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel, IX. cím.

¹⁰ 21/2007-es számú kormányrendelet, uo., III. fejezet. Megjegyzendő, hogy a jogszabály külön kezeli az állami („intézmények”) és a magánfenntartású („társaságok”) előadó-művészeti társaságokat, utóbbiak tekintetében általánosságban minimális, a foglalkoztatás területén pedig gyakorlatilag semmilyen követelményt nem fogalmazva meg.

¹¹ 75/2015-ös számú kormányhatározat a gyerekek által végzett, fizetett kulturális, művészeti, sport- és fotómodell-tevékenységekről, Románia Hivatalos Közlönye, 115/2015. február 13. (A kormányhatározatok valamely jogszabály alkalmazása érdekében foganatosítanak közigazgatási intézkedéseket – az előbb említett határozat a 272/2004-es számú gyermekjogvédelmi törvényt próbálja gyakorlatba ültetni.)

a szervezők részéről, akár a munkaadó intézményük részéről, a rendezvényen való részvételből származó bevételekből).

Jogi szempontból közelítve, a személyzet felhasználási, illetve a Ptk. szerinti különleges szerződések alapján történő foglalkoztatása nem több egy „kiskapunál”, ami a megfelelő finanszírozás hiányát próbálja enyhíteni. Ugyanis csupán gazdasági és nem jogi érvekkel lehet indokolni alkalmazásukat: kisebb tranzakciós költségek (nem szükséges versenyvizsgát vagy pályázatot kiírni a megkötésükhöz, egyszerűen felbonthatók, esetükben nem érvényesek az Mtk. által előírt szabályok és garanciák) és kisebb pénzügyi teher mellett (jelentősen alacsonyabbak a munkaadót terhelő illetékek) lényegében ugyanolyan alárendeltségi és függőségi rendszerben kell dolgozniuk a személyzet tagjainak, mint az egyéni munkaszerződéssel foglalkoztatott társaiknak. Ráadásul egyáltalán nem szolgálja sem a közpénzek felhasználásának átláthatóságát, sem az adózás hatékonyságát (nincs számlázási kötelezettség).

Fenti szerződéstípusok kiváltására megoldás lehetne a határozott időre megkötött vagy rész-munkaidős egyéni munkaszerződés (magasabb tranzakciós és pénzügyi költségekkel) – ezt a megoldást alkalmazza pl. a franciaországi szabályozás az előadóművészek tekintetében –, illetve a szolgáltatási szerződés, ami a szolgáltató (előadóművész, műszaki szakember) részéről egyéni vállalkozói engedély kiváltását és számla kiállítását feltételezné. De rész megoldásként – az előadóművészek kiszolgáltatottságának csökkentése céljából – megfontolásra érdemes lehet a németországi megoldás is, amely kvázi alkalmazotti státust („Arbeitnehmerähnliche Personen”) biztosít azon személyek számára, akik gyakran vagy szinte folyamatosan szerződnek ugyanazon intézménnyel (gazdasági függőség). A kvázi alkalmazotti státus lehetővé teszi, hogy a szolgáltatásra (munkavégzésre) és a díjazásra vonatkozó feltételek azonosak legyenek az alkalmazottakra érvényes kollektív munkaszerződésben foglaltakkal, hogy a szerződéssel kapcsolatos jogviták a munkaügyi bíróság illetékességébe tartozzanak, vagy akár azt is, hogy az alkalmazottakhoz hasonlóan éves fizetett pihenőszabadságban részesülhessenek.¹²

A határozott idejű munkaszerződés intézményét – kivételes jelleggel – a román munkajog is alkalmazza. Előadó-művészeti intézmények és társaságok esetében az egyéni munkaszerződések, a felhasználási szerződésekhez hasonlóan, megkötethetnek akár évadra vagy produkcióra is, de alapszabályként – a már említett szerződéstípusoktól eltérően – határozatlan időre szólnak. Fontos megjegyezni itt, hogy a kormányrendelet, a tevékenység különleges körülményeire hivatkozva, kivételt fogalmaz meg az Mtk. vonatkozó előírásai alól, amelyek kevésbé megengedőek a határozott idejű munkaszerződések tekintetében – így például lehetővé teszi, a felek megegyezése alapján, a határozatlan idejű munkaszerződések határozott idejűvé való átalakítását.¹³ Sajnos a rendelkezés igen felületes jellegű, nem derül ki, mekkora lehet a határozott idejű szerződés legnagyobb időtartama, sem annak felmondására vagy meghosszabbítására nem pontosítja a kivételes szabályokat. Ezzel szemben, például, a hatályos magyarországi norma maximum öt évben állapítja meg a határozott idejű szerződés időtartamát, rögzíti, hogy alapszabályként az évad végéig kell tartania, továbbá előírja azon időpontokat, ameddig a feleknek a szerződés meghosszabbításáról írásban nyilatkozniuk kell. Ez mindkét fél érdekét szolgálja, hiszen még a folyó évad vége előtt kiderül, folytatódik-e a munkaviszony a következő évadban is, vagy sem, így méltányos idő áll a felek rendelkezésére más munkaadót, illetve munkavállalót keresni.¹⁴

¹² European Parliament: The Status of Artists in Europe, uo., 14–15. o.

¹³ Uo. §13 (5).

¹⁴ 2008. évi XCIX. törvény az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól, kihirdetve 2008. december 19. §28–29.

A művészeti és műszaki munkavégzés jogi szabályozása

A felületes szabályozás tetten érhető a műszaki és művészeti személyzet tevékenységének normázása¹⁵ vonatkozásában is, amit a jogszabály a munkaköri leírásokra bíz, munkaidő tekintetében mindössze annyit állapítva meg, hogy a munkaprogram rugalmas, a hétvégék és – esetenként – a hivatalos ünnepek is rendes munkanapnak számítanak (a kötelező két egymás utáni munkaszüneti nap a hét más napjain adható ki), illetve a pihenőszabadság, főszabályként, az évadok közötti szünetben igényelhető. Nyilvánvaló, hogy egységesen érvényes munkanormák hiányában jelentős különbségek alakulhatnak ki a különböző intézmények, társaságok alkalmazottainak munkaterhelése tekintetében. Az Mtk. előírásai szerint a teljes munkaidős foglalkoztatás napi 8, heti 40 órás munkavégzést feltételez, míg a részmunkaidős foglalkoztatás ennek töredéke (de nem kevesebb, mint napi 1 óra) lehet. Az előadó-művészetek esetében azonban, a munkavégzés sajátos körülményeiből adódóan, meglehetősen nehéz megállapítani, hogy mely tevékenységeket lehet munkavégzésnek tekinteni, ugyanakkor egyértelmű, hogy a munkavégzést nem lehet a munkahelyi jelenléthez, illetve szabványos munkaidőhöz sem kötni (mint a gyári vagy munkatelepi munkások, irodai dolgozók stb. esetében). Az előadó-művészeti intézmények művészi, műszaki és ügyviteli személyzete értékelését szabályozó kormányhatározat vonatkozó előírásai szerint az intézményvezetők felelőssége meghatározni, a menedzseri szerződésben foglaltak szerint és a rendezők, karvezetők javaslatai figyelembevételével, az alkalmazottak munkaterhelését, valamint megszervezni a munkahelyi jelenlét nyilvántartását. Az előadások vagy fellépések minimális számát minisztériumi rendelet, az egyes évadokban megvalósítandó előadások vagy fellépések számát pedig az intézmény fenntartója és a menedzser egyezménye határozza meg.¹⁶ Fenti előírások erős ellenérzést váltottak ki az érintettek közül, akik leginkább a művészek munkahelyi jelenlétének nyilvántartását, illetve a minimálisan kötelező előadásszámot kifogásolták.¹⁷

Összehasonlításképp: a magyarországi hatályos jogszabály az előadóművészek munkaidejét a munkahelyen elrendelt munkavégzés, a munkahelyen kívüli felkészülés és a rendelkezésre állás idejének összességéként határozza meg, továbbá pontosítja azt is, hogy munkahelyi munkavégzésnek tekintendők a próbák, előadások, illetve az ezekhez kapcsolódó személyes jelenlétet igénylő feladatok (pl. ruhapróbák, hang- és fénybeállítások stb.). További jelentős eltérés a romániai megoldással szemben, hogy a szubjektív döntéseknek kevesebb teret hagyva, szintén jogszabályi úton vannak meghatározva a teljes munkaidős foglalkoztatás feltételei, azaz az évadonként teljesítendő előadásszámok (szolgálatszámok), illetve a mérték, amelyben az előírt előadásszámtól (szolgálatszámától) az egyéni szerződés megkötésekor a felek eltérhetnek.¹⁸ Fentiekben túlmenően a magyar jogalkotó a munkahelyi és munkahelyen kívüli munkavégzés idejének számításához is konkrét támpontokat ad, meghatározva a színpadi próbák és a főpróba időtartamát, az előadások, nem színpadi próbák, munkahelyen kívüli felkészüléshez szükséges munkaidő címén elszámolható munkaórákat.¹⁹ Fenti előírások kiszámíthatóbbá, biztonságosabbá tehetik a munkavégzést, hiszen általános érvényű, kötelező jogszabály határoz meg a mun-

¹⁵ Azon időmennyiség meghatározása, amely adott feltételek mellett szükséges valamely munka előírt mennyiségű elvégzéséhez.

¹⁶ 1672/2008-as számú kormányhatározat az előadó-művészeti intézmények művészi, műszaki és ügyviteli személyzete értékeléséről, Románia Hivatalos Közlönye 891/2008. december 29.

¹⁷ Violeta Pavelescu: A veți cultură? Da. De cât sa fie? *Cuget Liber*, 2008. december 19. URL: <http://m.cuget-liber.ro/stiri-actual-aveti-cultura-da-de-cat-sa-fie-32028>

¹⁸ Látni kell azonban ennek a megoldásnak az árnyoldalait is, pl. a törvény §30 cikke szerint az előadóművészek munkaszerződése felmondható, amennyiben a munkáltató a megállapított előadásszám legalább 40%-a mértékéig az elmúlt évadban nem tudott és a következő évadban sem tud művészi feladatot biztosítani a megváltozott művészeti koncepcióval összefüggő ok miatt.

¹⁹ 2008. évi XCIX. törvény, uo., §31–38.

kaidőre, munkavégzésre vonatkozó releváns szempontokat, míg Romániában mindez vagy bürokratikus döntésekre, vagy a felek egyezségére van bízva (ez utóbbi által biztosított látszólagos nagyobb szabadság illúzió csupán, hiszen munkaadó és munkavállaló a gyakorlatban soha nem egyenrangú partnerek). Fontos megjegyezni azonban, hogy a korábban hivatkozott, gyermekszereplőkre (is) vonatkozó román kormányhatározat²⁰ a magyarországi jogszabályhoz mérhető részletességgel határozza meg a gyermekek foglalkoztatási feltételeit, és noha ez esetben a kimerítő szabályozás elsődleges célja a gyermekek jogainak és érdekeinek védelme, nem pedig az előadó-művészetek támogatása, optimista megközelítésben feltételezhető, hogy a jövőre nézve akár támpontként is szolgálhat az előadóművészek sajátos foglalkoztatási feltételei pontosítása tekintetében.

A munkavégzés „szabálytalan” helyzetei

Mindeddig az előadóművészek foglalkoztatásának jogi kereteiről esett szó, a létező szabályozásról és annak esetleges sutaságairól, amelyek az előadóművészt mint munkavállalót hozhatják bizonytalan, esetenként kiszolgáltatott helyzetbe.

Szükséges azonban a „szabályokon kívüli” helyzetek megvizsgálása is, azon eseteké, amikor a művész munkavégzése során kényszerül testi épségét, egészségét vagy méltóságát sértő helyzetekbe. Nem a munkával járó, tervezett kockázatok vagy balesetek, hanem a fizikai vagy verbális erőszak kérdésének körülménye.

Ez a kérdés nagyobb relevanciával bír az előadó-művészetek területén, mint más szakmák (foglalkozások, hivatások) esetében, mivel a gondolatok, érzések közönséghez való közvetítéséhez az előadónak elsősorban saját testét, hangját kell használnia – a személyes dimenzió itt jelentősebb szerepet játszik, mint más művészetek esetében. Ugyanakkor az alkotási folyamathoz kapcsolódik egyfajta szenvedésük is, a művészi életpálya-felfogáshoz a köztudatban valamilyen képp hozzárendelődik az (ön)pusztítás, önsorsrontás. Az erdélyi kisebbségi helyzet ezt további árnyalatokkal képes gazdagítani: a fájdalomból való értékteremtés akár értelmiségi magatartásformává esztétizált (lásd gyöngyragyó szimbólum) patetikus világszemléletével.

Számos esetben merült fel – elsősorban a film, de a színház világában is – a színészekkel szemben elkövetett fizikai vagy verbális erőszak vádja, azonban kevés a bizonyított, netán a bírósági vizsgálatig eljutott ügyek száma. Hitchcockról jegyezték fel, hogy a *Madarak* forgatása során élő sirályokat kötözött gumiszalaggal Tippi Hedren színésznő testéhez; Coppoláról állítják, hogy a végletekig hajszolta az ittas és zavarodott Martin Sheent az *Apokalipszis most* nyitó-jelenetének felvételénél; Kubrick pedig akkora nyomás alatt tartotta Shelley Duvallt a *Ragyogás* forgatása alatt, hogy a stressz miatt a színésznőnek extrém hajhullással kellett megküzdenie.²¹ 2005-ben Jean-Claude Brisseau francia filmrendezőt másfél év felfüggesztett börtönbüntetésre és 15 ezer euró kártérítés megfizetésére ítélték szexuális zaklatásért, mivel a *Choses secrètes* című filmjének castingja ürügyén arra kényszerítette színésznőket, hogy végezzenek önkielégítést előtte.²² 2016-ban a chicagói Profiles Theatre-ben többrendbeli visszaélésekre derült fény, itt a színészek a túlságosan is realista, valódi fizikai erőszakba torkolló jeleneteket nehezményezték.²³ Nemrég a Kolozsvári Állami Magyar Színházban, a *Rosmersholm* egyik előadásának szünetében

²⁰ 75/2015-ös számú kormányhatározat, uo.

²¹ Anne Billson: Why do some film directors abuse their actors? *The Telegraph*, 2013. november 4. URL: <http://www.telegraph.co.uk/culture/film/10411273/Why-do-some-film-directors-abuse-their-actors.html>

²² The Guardian, URL: <https://www.theguardian.com/world/2005/nov/04/film.france>

²³ Chicagoreader, URL: <https://www.chicagoreader.com/chicago/profiles-theatre-theater-abuse-investigation/Content?oid=22415861>

került sor olyan (kvázi) tettelességre, ami ki is szívárgott a nyilvános térbe: amikor a rendező bántalmazóan lépett fel az előadás egyik színészével szemben.²⁴

A munkavégzés konkrét körülményeit a hatályos normák szerint megkötött egyéni munkaszerződés szabályozza. Az egyéni munkaszerződésnek tiszteletben kell tartania a kollektív (intézményi, ágazati vagy országos szinten megkötött) munkaszerződés által előírt minimális standardokat, amelyek előírják a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, valamint ezek gyakorlásának és teljesítésének módját. A kollektív munkaszerződést a szakszervezetek, ill. annak hiányában a munkavállalók képviselői alkudják ki és kötik meg a munkaadó képviselőivel, az Mtk. által előírt eljárás rendjét betartva. (Romániában jelenleg, intézményi szinten, a kollektív munkaszerződés megkötése csak akkor kötelező, ha legalább 21 egyéni munkaszerződéssel rendelkező alkalmazottat foglalkoztat a munkaadó.) Az egyéni munkaszerződésnek kötelező módon ki kell egészülnie a munkaköri leírással, aminek tartalmaznia kell az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakmai feltételeket, egyéni adottságokat, a munkavégzés során teljesítendő konkrét célokat, feladatokat és kötelezettségeket, az alá- és fölérendeltségi viszonyokat. Fentiekén kívül a szervezési és működési szabályzat tartalmazza, az Mtk. vonatkozó előírásainak megfelelően, az adott intézményen belüli általánosan érvényes magatartási, higiéniai, munka- és balesetvédelmi stb. előírásokat, a fegyelmi vétségeket és az azokért kiszabható szankciókat, a munkavállalók kérvényei és panaszai elbírálásának módját stb. Ezt a munkaadó állítja össze, a szakszervezet vagy a munkavállalók képviselőinek konzultálásával. Amennyiben a munkavállaló úgy találja, hogy a felsorolt dokumentumokban rögzített jogokat és kötelezettségeket munkaadója nem tartja tiszteletben, illetve olyan utasítást ad vagy olyan feladat elvégzésére kötelezi, amely nem felel meg a szerződésben (szabályzatban) rögzítetteknek vagy a jogszabályi előírásoknak, úgy panasszal fordulhat esetenként feletteséhez vagy a munkahely vezetőjéhez, intézményen kívül pedig a területi munkaügyi felügyelőséghez vagy az illetékes munkaügyi bírósághoz.

Mivel az előadóművészek, bizonyos értelemben, nem csak munkavállalóként, de a szakmai elismertség tekintetében is kiszolgáltatottak – karrierjük nemcsak saját teljesítményüktől, hanem a „szakmabeliek” (producerek, rendezők, pályatársak, kritikusok, támogatók, igazgatók stb.) körében való elfogadottságuktól, elismertségüktől is függ²⁵ – ezért ritkán kérik ki maguknak nyilvánosan az őket ért sérelmeket, és még ritkábbak azon esetek, amikor jogi úton keresnek megoldást helyzetükre.

A munkaadó részéről, vagy esetenként egyes munkatársak részéről elszenvedett túlkapasok ellen viszonylagos hatékonysággal a gyülekezés és egyesülés alkotmányos alapjoga biztosíthat védelmet, mégpedig szakszervezetek létrehozása által. Jelentős függőségi és kiszolgáltatottsági helyzetben lévő egyéni munkavállalók legjobb esélyének egy erős érdekvédelmi szervezet mutatkozik, amely képviselheti és követelheti jogainak tiszteletben tartását és a munkaadó általi biztosítását. A jogalkotó lazaságát vagy hanyagságát a különleges szabályok kidolgozása terén némiképp pótolhatja egy részleteiben jól kidolgozott ágazati kollektív munkaszerződés, amit ki egészíthetnek az egyes munkaadókkal kialakított és megkötött intézményszintű kollektív munkaszerződések, ám ezeknek feltétele a mind intézményi, mind országos szinten jól működő erős szakszervezet, ami adott esetben képes lehet a jogalkotót is befolyásolni – lobbitevékenységgel, nyomásgyakorlással – a jogszabályi keretek megfelelő alakítása érdekében.

²⁴ Miruna Runcan: Jegyzetek egy színházi botrány kapcsán. *Játéktér*, 2017. április. 19. URL: <http://www.jatekter.ro/?p=21709>

²⁵ Idalina Conde: *Artists as Vulnerable Workers*. CIES e-WORKING PAPER N.º 71/2009. 3. o.