



Ideiglenes megoldás?

Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon a 2008/104/EK
irányelv átvétele után

Készítette:
Hrecska Renáta
WSNJRC
IV. évfolyam
hrenata@dr.com

Konzulens:
Dr. Gyulavári Tamás
tanszékvezető
egyetemi docens



Bevezető.....	3. oldal
1. A Munkaerő-kölcsönzés Európai Unió szabályozása.....	5. oldal
2. Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon.....	7. oldal
2.1. A munkaerő-kölcsönzés fogalma és helye a munkajog rendszerében.....	7. oldal
2.2. A 2008/104/EK irányelv átvétele – áttekintés.....	8. oldal
3. Új fogalmak a magyar munkajogban.....	10. oldal
3.1. Az ideiglenesség elve – és ami maradt belőle.....	10. oldal
3.2. A kölcsönzött munkavállaló.....	12. oldal
3.3. Kikölcsönzés.....	13. oldal
3.4. Ki lehet kölcsönbeadó?	14. oldal
4. Az egyenlő bánásmód elvének megvalósulása.....	16. oldal
4.1. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve.....	16. oldal
4.1.1. <i>Unió kivételek – hazai értelmezéssel.....</i>	<i>17. oldal</i>
4.1.2. <i>Magyar kivételek.....</i>	<i>19. oldal</i>
4.2. Kollektív szerződések hatálya.....	21. oldal
4.3. Szociális juttatások.....	22. oldal
5. Semmisség a munkaerő-kölcsönzésben.....	24. oldal
5.1. Tilos munkaerő-kölcsönzés.....	24. oldal
5.2. Semmisség munkavállaló és kölcsönbeadó között.....	25. oldal
5.3. Semmisség kölcsönbeadó és kölcsönvevő között.....	26. oldal
6. Tájékoztatási kötelezettség.....	28. oldal
7. Jogorvoslat és szankciórendszer.....	30. oldal
8. Iskolaszövetkezet, mint munkaerő-kölcsönző?	32. oldal
9. Válaszra várva – a szabályozás nyitva hagyott kérdései.....	34. oldal
Összegzés.....	38. oldal
Irodalomjegyzék.....	43. oldal
Ábrák jegyzéke.....	48. oldal

Dolgozatom témája a munkaerő-kölcsönzés, mint atipikus foglalkoztatási forma bemutatása a magyarországi gyakorlatban. A kérdés vizsgálata időszerű, hiszen amellett, hogy az Európai Unió egyre nagyobb hangsúlyt fektet az ún. flexicurity¹ rendszerű foglalkoztatási formákra, a munkaerő-kölcsönzést uniós szinten szabályozó 2008/104/EK irányelv implementációs határideje december 5-én lejárt. Magyarországon a nyár folyamán ültették át az uniós normát a 2011. évi CV. törvény (Módtv.) vonatkozó rendelkezéseivel. Azonban ezzel nem értek véget a változások, hiszen új Munka Törvénykönyve születése van folyamatban, amely már a Módtv. rendelkezéseire alapozva, de egyszerűbben, közérthetőbben kezeli a munkaerő-kölcsönzés kérdését.

Dolgozatom címe részben erre az átmeneti időszakra utal: a jelenlegi szabályok képlékenyek, többször szinte szöges ellentétben állnak az uniós célokkal, ezért ideiglenességükhöz nem férhet kétség. Másfelől a címben szereplő ideiglenesség a hazai implementáció egyik legnagyobb hiányosságára is utal: mint arra a későbbiekben többször visszatérek, az Irányelv által megkövetelt ideiglenesség elvét megkérdőjelezhető eredménnyel integráltuk jogrendszerünkbe. Az angol megfelelő – *temporary agency work* – egy ideiglenes munkaviszonyt jelöl, azonban kérdéses, hogy a hazai viszonyok között mennyire tartható ez az ideiglenesség, és mennyire veszi át a munkaerő-kölcsönzést is magában foglaló atipikus foglalkoztatás a tipikus munkaviszonyok helyét.

Tekintve, hogy uniós norma adja a téma alapját, több helyen alkalmazok tagállami összehasonlítást, illetve elemzek uniós statisztikát. Dolgozatom ezzel együtt a munkaerő-kölcsönzésnek alapvetően nem Európai Unió, hanem hazai vonatkozásait vizsgálja. Munkám elkészültekor az új Munka Törvénykönyve még részletes vitára bocsátásra várt, így elsősorban az implementációt megvalósító Módtv. rendelkezéseinek összehasonlító áttekintését tartalmazza. Célom az Irányelv hazai átültetésének elemzése, így az uniós jogforrás által nem érintett részeket – mint a jogviszony megszűntetése, illetve a munkavállaló kártérítési felelőssége – nem teszem vizsgálat tárgyává. Nem témája e tanulmánynak az egyes rendelkezések foglalkoztatáspolitikai indokolása sem, mert ez meghaladná a rendelkezésre álló terjedelmi kereteket.

Munkám tartalmát tekintve két nagy részből és tíz fejezetből áll. Először az uniós helyzetet vizsgálom elsősorban a 2008/104/EK irányelv megalkotásáig vezető folyamatokra helyezve a

¹ A flexibility 'rugalmasság' és a security 'biztonság' szavak kontaminációjából keletkezett. Jelentése: az állam szerepe az egyén életében az, hogy az életre szóló munkahely megteremtése helyett lehetővé tegye a biztonságos és rugalmas munkahelyváltásokat. Forrás: <http://www.szomagyarito.hu/szocikk.php?id=1667>

hangsúlyt, illetve az új irányelv tagállami szabályozásra vonatkozó hatásait tárom fel. A másik nagy tematika alapját a hazai szabályozás képezi. Összehasonlítom a magyar és uniós fogalmi rendszert és ezek tartalmát, elemzem az egyenlő bánásmód elvének megvalósulását a magyar munkaerő-kölcsönzésben. Kitérek a semmisségre, a tájékoztatási kötelezettségre, a jogorvoslati- és szankciórendszerre, illetve külön fejezetben számba veszem a szabályozás hiányosságait. Egy fejezetben választ keresek arra, hogy meggyőzően különbözik-e egymástól az iskolaszövetkezetek és munkaerő-kölcsönzők munkája, és van-e szükség eltérő szabályozásra a két foglalkoztatáshoz. Végül röviden kitérek arra, hogy kellene-e önálló törvényben szabályozni a szerkezete, és az érintettek száma szerint is legbonyolultabb atipikus foglalkoztatási formát, a munkaerő-kölcsönzést.

Dolgozatomban a hazai szakirodalom mellett számos külföldi tanulmányt feldolgoztam. Több összefoglaló jelentést olvastam a munkaerő-kölcsönzés uniós helyzetéről, így felhasználtam többek között a Ciett, az Európai Parlament, az ILO, illetve az NFSZ vonatkozó kutatásainak eredményét. Publikált statisztikai adatok másodelemzésén túl az Európai Bíróság és a magyar Legfelsőbb Bíróság néhány vonatkozó esetét is ismertetem.



A 2008/104/EK Irányelv szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon szükségletét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék. Ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.² Sok előnye ellenére az egyes európai országokban igen eltérő helyzetet tapasztalhatunk, ha megvizsgáljuk a munkaerő-kölcsönzés jogintézményének fejlettségét, elfogadottságát, kihasználtságát. Közép- és Kelet-Európában a munkaerő-kölcsönzés jóval fiatalabb szektor, mint Nyugat-Európában. Az észak-európai országokban, mint Svédország, Dánia, illetve Finnország a szakszervezetek nagyon jól szervezettek, egy aktív és konstruktív ágazati párbeszéd folyik és számtalan kollektív szerződésről állapodtak meg az elmúlt években a fizetéseket és a munkakörülményeket illetően. Ugyanezt látjuk többek között Hollandiában, Németországban, Franciaországban, Olaszországban, Spanyolországban, és Belgiumban is. Európai szinten a legnagyobb problémát az elavult, olykor diszkriminatív szabályozás, illetve a szociális párbeszédnek az akár teljes hiánya jelenti.³ Néhány országban maguk a szakszervezetek utasítják vissza a feléjük kezdeményezett tárgyalást⁴. Európában az atipikus munkaviszonyok között a munkaerő-kölcsönzés mutatta a legerőteljesebb növekedési tendenciát az elmúlt húsz évben.⁵

A 2008/104/EK irányelv megalkotása előtt a munkakörülmények tekintetében a munkaerő-kölcsönzés rendelkezett a legrosszabb mutatókkal a különböző foglalkoztatási formák között. Létrejöttéig a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71/EK irányelvet, másrészt a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetőleg az alkalmasszerűen (munkaerő-kölcsönzés keretében) foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről szóló 91/383/EGK irányelvet alkalmazták a tagállamok.⁶ Egyik irányelv sem kísérelte meg azonban egységesíteni a tagállamok munkafeltételeit, csupán minimumkövetelményeket állapított meg.⁷ A kölcsönzött munkavállalóknak a többi foglalkoztatotthoz képest nem sok lehetőségük volt befolyásolni az elvégzendő munkakör jellegét, kevesebb szakképzésben vehettek részt, kevésbé informálták őket a biztonsági

² HL L 327., 2008.12.5., 9. o. (a továbbiakban Irányelv) (11) preambulumbekzdés

³ STORRIE Donald: *Temporary Agency Work in the European Union*, 2002, Office for Official Publications of the European Communities, 1. o.

⁴ <http://www.hrportal.hu/hr/a-munkaszerzodesek-szeles-valasztekara-lenne-szukseg-20110603.html>

⁵ <http://www.etuc.org/a/501>

⁶ KISS György (szerk): *Az Európai Unió Munkajoga*, 2001, Osiris Kiadó, 448. o.

⁷ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*, Phd értekezés, 2008, Kézirat, 171.o.

előírásokról, rövidebb idejük volt egy-egy munka befejezésére, többször voltak szenvedő alanyai munkahelyi baleseteknek, és sűrűn dolgoztatták őket váltóműszakban. Problémát jelentett továbbá a bizonytalanság és az alacsony bérezés. Az Európai Parlament 2002-ben formált először véleményt az első jogszabálytervezetről, ezt követően hosszú ideig tartó vita folyt.

A 2008/104/EK irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló, közösségi szintű harmonizált keret létrehozása. Néhol ugyan túl széles tagállami diszkréciót engedélyez (pl. egyenlő bánásmód elvének megvalósítása), azonban általánosságban elmondható, hogy képes eleget tenni rendeltetésének. Mivel a munkaerő-kölcsönzés hátránya mindig az volt, hogy a munkáltatók kihasználták az olcsó foglalkoztatási lehetőséget, fontos előrelépés uniós szinten, hogy az Irányelv szerint a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.⁸ További lényeges eleme az új szabályozásnak, hogy rögzítette a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes jellegét – más kérdés, hogy nem határozott meg kikölcsönzési időre vonatkozó maximumot, így létrejöhet olyan tagállami szabályozás, amely nevében ugyan ideiglenes, tartalmában azonban nem. Az Irányelv előremutató szabályokat tartalmaz a kölcsönzött munkavállalók képzésére vonatkozóan, a tájékoztatási kötelezettséget illetően, előtérbe helyezi a társadalmi párbeszédet, illetve a szociális partnerekkel való konzultációt.



⁸ Irányelv (14) preambulumbekzdés

2. fejezet

MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS MAGYARORSZÁGON

2.1. A munkaerő-kölcsönzés fogalma és helye a munkajog rendszerében

Munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. Atipikus jogviszony, amelyben a munkáltatói oldalon két jogalany, a kölcsönbeadó és kölcsönvevő jelenik meg. Tényleges munkaviszony a kölcsönbeadóval létesül, a munkavállaló foglalkoztatása azonban a kölcsönvevőnél valósul meg.⁹ E foglalkoztatási formának számos előnye van.

Gyors munkaerő-utánpótlás: Rövid időn belül és hatékonyan megoldható a szezonális, időszakos projektek esetén fellépő munkaerőhiány, vagy a táppénzen, GYES-en, szabadságon lévő munkatársak pótlása. Emellett megtakaríthatóak a fluktuációhoz, toborzáshoz, kiválasztáshoz és munkaerő felvételhez kapcsolódó költségek. Bizonytalan gazdasági helyzetben vagy létszámstop esetén is gyorsan és rugalmasan tud reagálni a várt és váratlan létszámproblémákra.

Költségmegtakarítás: A kapcsolódó kiadásokat előre lehet tervezni, mert csak a ténylegesen teljesített munkaórák kerülnek számlázásra. Emellett a munkaerő-kölcsönzés díja elszámolható, ezért nem növeli a bérköltséget.

Hatékonyság: A kölcsönzött munkaerő hatékonysága pontosan nyomon követhető, ezért általában nagyobb teljesítményt nyújt.

Try and Hire: Számos munkaerő-kölcsönző vállalat biztosít ún. ~ konstrukciót, amely a munkaerő-kölcsönzés, és -közvetítés előnyeit ötvözi. Ennek értelmében a kölcsönvevő az első három-hat hónapban egy kölcsönzéses konstrukcióban veszi igénybe a munkavállalót, és miután meggyőződött annak szakmai tapasztalatáról, saját állományába veszi át.

Európában az utóbbi évek egyik kulcskérdése a munkaerő-piaci rugalmasság volt, hiszen ez a kérdés a versenyképesség egyik legfontosabb tényezője. Bár az elmúlt húsz évben az OECD országok nagy része liberalizálta a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseit,¹⁰ a magyar jogrendszerbe csupán tíz évvel ezelőtt, a Munka Törvénykönyvének 2001-es módosításakor került be a jogintézmény. A munkaerő-kölcsönzés az atipikus foglalkoztatási formák között, külön fejezetben az Mt. III. részében kapott helyet, ezért két alapvető jellemzőt

⁹ HARGITAI József: *Jogi fogalomtár*. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2005. 1114. o.

¹⁰ ANTONI, Manfred; JAHN, Elke J.: *Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?* 2006, IZA Discussion Paper No. 2343, 25. o.

sorolhatunk fel: a jogviszony szabályait relatív diszpozitivitás¹¹ jellemzi, másfelől a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseit a fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A 2008/104/EK irányelv 2011-es átültetése megtartotta ezt a rendszert, azonban az új Munka Törvénykönyve (2012. évi I. tv.) alapvetően új alapokra helyezte a vonatkozó munkaügyi szabályozást, szakítva a munkajogban eddig általánosnak vett hierarchikus jogviszonnyal, előtérbe helyezve a felek szerződéses megállapodását. Az új Mt. a Munkaviszony címet viselő második részben a XVI. fejezetben rendelkezik a munkaerő-kölcsönzésről.

2.2. A 2008/104/EK irányelv átvétele – áttekintés

Az Irányelv tartalmának átvétele a gyakorlatban két fázisban történik meg: az egyik a jogharmonizációs határidőknek való megfelelés, a másik azonban magának a munkaerőpiacnak az alkalmazkodása, esetleges tiltakozásainak, fenntartásainak legyőzése. Az első lépésen túl vagyunk: a tagállamok ez év december 5-ig kaptak határidőt arra, hogy elfogadják és kihirdessék az Irányelvnek megfelelő törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket és alkossák meg az Irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértésére alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. Hazánkban december 1-től hatályba lépett a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó módosítás a 2011. évi CV. tv. (Módtv.) alapján, így technikailag eleget tettünk az Irányelvnek.

Bevezetésre került az egyenlő bánásmód elve, emellett rögzítette a jogalkotó a kölcsönvevő tájékoztatási kötelezettségét mind a munkavállaló, mind az üzemi tanácsok és szakszervezetek felé (az új Mt-ben utóbbi már nem szerepel). Azonban nem ítélt meg egyértelműen az ideiglenesség rögzítése, mert a magyar szabályozás öt éves időkorlátja valójában kimeríti a tartós munkaviszony fogalmát. További hátrány, hogy bár 2007-ben az EuroCiett és az Uni-Europa, az európai kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti képviselője egy kerekasztal-beszélgetést szervezett Magyarországon azért, hogy elősegítse az ágazati párbeszéd létrejöttét, ez mégsem valósult meg.

Az új Munka Törvénykönyvét előkészítő Magyar Munka Terv rögzítette, hogy a munkaerő-kölcsönzés lehetőségét a jövőben a lehető legkisebb kötöttséggel indokolt biztosítani, és a felek szerződéses megállapodását kell előtérbe helyezni.¹² Az új Mt. ennek fényében „magánjogiasította” a munkaviszonyokat. Az új szemléletben azonban problémát jelenthet, hogy a munkavállaló eddig sem volt tisztában jogaival. Most hogy kvázi egyenrangú a munkáltatóval, és a törvény az ő megállapodásukra bízta a munkaviszony több alapvető

¹¹ Mt. 13. § (3) bek. – a felek eltérhetnek a mvállaló javára

¹² Magyar Munka Terv 40-46.o.

elemét, nem valószínű, hogy eredményesebben érvényesíti majd az érdekeit. Emellett fontos kiemelnünk, hogy nem az információhiány az egyedüli gond. Be kell látni, hogy a felek egyenlősége mindössze papíron létezik: a valóságban a munkavállaló kénytelen elfogadni a feltételeket, mert ha ellentmond, többen jelentkeznek a helyére. A munkavállalóknak tehát nincs valódi alkupozíciója a munkáltatókkal szemben.



Mind az Irányelv, mind a magyar munkajogi szabályozás új fogalmakat vezetett be a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban. Szó szerint ugyan nem egyeznek az uniós és a magyar jogi terminológiák, de irányelvek esetében a célnak megfelelő tartalmat kell implementálni a tagállami jogrendbe¹³ – ennek a követelménynek pedig eleget tett a magyar jogalkotó. A Munka Törvénykönyve eddig három fogalmat használt a munkaerő-kölcsönzés definiálására. Meghatározta magát a munkaerő-kölcsönzést, illetve a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltatót. A módosító törvényben a jogalkotó a munkaerőpiac vonatkozó szereplőire részletesebben dolgozta ki a terminológiai szakaszt, az eddigi három fogalom helyett hat meghatározást vezetett be az Mt-be. Ezek: munkaerő-kölcsönzés, kölcsönbeadó, kölcsönvevő, kölcsönzött munkavállaló, kikölcsönzés valamint a kikölcsönzés ideiglenessége.¹⁴ Bár eddig nem vetett fel komolyabb értelmezési problémákat a kölcsönzött munkavállaló és a kikölcsönzés fogalmának meghatározatlansága, azonban nem is válik a szabályozás hátrányára az említett fogalmak definiálása, hiszen szilárdabbá teszi a jogintézmény jogi alapjait.

3.1. Új elem a régi terminológiában – Az ideiglenesség elve

A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozásában eddig csupán közvetett módon jelent meg az ideiglenesség követelménye. Ennek nyomait láthatjuk az Mt. 193/H. § (9)-(10) bekezdésében, amikor a jogalkotó 183 nap munkavégzés után az alapvető bérelemek tekintetében az egyenlő bér elvét alkalmazta a kölcsönzött munkavállalókra is. Ennek oka az volt, hogy a munkaerő-kölcsönzés, mint atipikus foglalkoztatási forma eddig sok visszaélésre adott okot: a kölcsönvevő munkáltató számára jobban megérte így foglalkoztatni embereket, mint rendes munkaviszonyban, miután a kölcsönzött munkavállalóra csupán korlátozottan vonatkoztak az egyenlő bánásmód szabályai. Több munkáltató választotta tehát azt a megoldást, hogy kvázi önmagának kölcsönözze ki munkavállalóit, így megkerülve a foglalkoztatás anyagi vonzatait. E visszaélés kiküszöbölésére vezette be a 2005. évi CLIV. tv 20. §-a, hogy kölcsönbeadó és kölcsönvevő között nem állhat fenn tulajdonosi kapcsolat.¹⁵

¹³ KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban. Doktori értekezés*, 2011, Kézirat, 87. o.

¹⁴ Mt. 193/C. § (1) bek.

¹⁵ Mt. 193/G. § (7) bek.

Az Irányelv megköveteli a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás ideiglenes, átmeneti jellegét,¹⁶ amelyet fogalom meghatározásaiban is hangsúlyoz. Ennek megfelelően a munkaerő-kölcsönző, kölcsönzött munkavállaló, kölcsönvevő vállalkozás és kikölcsönzés definiálásakor a Módtv. kiemelte, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződés nem írhat elő tartós munkavégzést¹⁷ és kikötötte, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló által megkötött megállapodásban a munkavégzési kötelezettség legfeljebb öt évig terjedő időtartamra vonatkozhat.¹⁸ A Módtv. tartalmazott bizonyos szempontból szubjektívnek ítélt elemeket: a kölcsönbeadó és kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél elvégzendő munka jellegét, a munkakörülményeket, korábbi nyilatkozataikat, illetve a közöttük fennálló munkaviszonyból fakadó jogokat és kötelezettségeket figyelembe véve határozzák meg a kikölcsönzés ideiglenességét. Az új Mt. ezeket a körülményeket nem veszi figyelembe, de egyébként átvette a módosításban foglaltakat. Így a kölcsönzési időtartam megállapításakor továbbra is egybe kell számítani a kölcsönzött munkavállalónak azonos kölcsönvevőnél történő foglalkoztatását, amennyiben a két kikölcsönzési időszak között hat hónap nem telt még el,¹⁹ illetve a számításnál nem kell figyelembe venni, hogy a kikölcsönzés ugyanazon vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

Első pillantásra lényeges lépést tett a magyar jogalkotó a munkavégzés idejének maximalizálásával, hiszen az uniós irányelv egyik legalapvetőbb hiányossága az, hogy bár hangsúlyozza az ideiglenességet, annak maximális mértékét mégsem határozza meg. Azonban ahhoz, hogy értékelni tudjuk a hazai öt éves határértéket, érdemes megnéznünk, hogy a mindennapi gyakorlat felől megközelítve milyen jelentéssel bír az ideiglenesség a munkajogban. A magyar munkaviszonyok között határozott idejű szerződést sem szoktak kötni öt évre, jóval elterjedtebb a 2-3 éves vagy annál *rövidebb* távra szóló konstrukció. A tagállamok gyakorlata alapján az egy éves időtartam átlagosnak tekinthető, így a magyar öt éves limit meglehetősen hosszú, és nem éri el a kívánt hatást.²⁰ A kikölcsönzések ideiglenességére vonatkozó talán legrészletesebb rendelkezéseket Franciaországban találjuk, ahol egy kölcsönvevőnél 9-24 hónap közötti időszak (általában 18 hónap) tölthető el, attól függően, hogy milyen okból került sor a kölcsönzésre. A kikölcsönzés előre kikötött időtartama utólag csak szűk körben módosítható, így például legfeljebb tíz nappal hozható előre az eredeti lejáráthoz képest, megújításra pedig csak egyszer kerülhet sor, amely nem

¹⁶ Irányelv 3. cikk (1) bek.

¹⁷ Mt. 193/C. § (1) bek.

¹⁸ Mt. 193/C. § (1) bek. f) pont

¹⁹ Mt. 193/C. § (2) bek.

²⁰ KÁRTYÁS i. m. 87. o.

nyúlhat túl a maximális időtartamon.²¹ Megállapítható tehát, hogy az öt éves időhatár mindössze „gesztusnak” tekinthető, valós hatása nincs: ettől sajnos nem tekinthetjük ideiglenesnek a munkaerő-kölcsönzést. Magyarország valójában *uniós jogot sért* az öt év törvénybe iktatásával, hiszen nemzeti szabályozásának tartalma és célja nem egyezik az Irányelvben foglaltakkal. Nagy hiányosságnak tartom továbbá, hogy bár a Módosító Törvény megalkotása előtt is tisztán lehetett látni, hogy milyen visszasságokat kell elkerülni, és milyen hiányosságokat kell kiküszöbölni, ez mégsem történt meg maradéktalanul. Többek között elejét kellett volna venni annak a visszaélésnek, hogy a kölcsönvevő egy adott munkakört folyamatosan változó kölcsönzött munkavállalókkal töltsön be. Helyesebb lett volna ezért, ha az ideiglenesség nem egy adott munkavállaló foglalkoztatását, hanem egy adott munkakör kölcsönzött munkaerővel való betöltését korlátozza.²² Talán némi vigaszként szolgál, hogy az Irányelvben foglalt egymást követő kikölcsönzéseket tiltó rendelkezést²³ sikerült átültetni. A módosított hazai szabályozás bevezette, hogy amennyiben az ideiglenesség maximális időtartamát meghaladó kikölcsönzésről van szó, úgy tilos munkaerő-kölcsönzés esete²⁴ áll fenn, ennek jogkövetkezményeivel együtt (ld. 5.1. pont). Ez azonban nem oldja meg azt a problémát, hogy a magyar munkaerő-kölcsönzés jogában csupán egy elvi ideiglenességet rögzített a jogalkotó.

3.2. A kölcsönzött munkavállaló

A Munka Törvénykönyve különösebb kritériumrendszerrel nem fogalmaz meg a munkavállaló személyével szemben, csupán annyit rögzít, hogy a kölcsönzött munkavállaló olyan személy, aki a kölcsönbeadó munkáltatóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban áll, és aki felett a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és az öt ideiglenesen foglalkoztató kölcsönvevő megosztva gyakorolja, illetve teljesíti.²⁵ Kölcsönzött munkavállaló tehát alapvetően bármely személy lehet, akit a tagállam nemzeti munkajoga munkavállalóként véd.²⁶ Közelebbről, és gyakorlatiasabb módon megvizsgálva kölcsönzött munkavállalóként általában olyan személyek helyezkednek el, akik valamilyen oknál fogva nem tudnak vagy nem akarnak tipikus munkajogviszony alanyai lenni. Ilyenek lehetnek különösen a fiatal illetve idős munkavállalók, valamint a kisgyermekes anyák. Az Unió felmérések azt mutatják, hogy munkaerő-kölcsönzésben általában azok vesznek részt, akik valamilyen oknál

²¹ Uo. 156. o.

²² Uo. 298. o.

²³ Irányelv 5. cikk (5) bek.

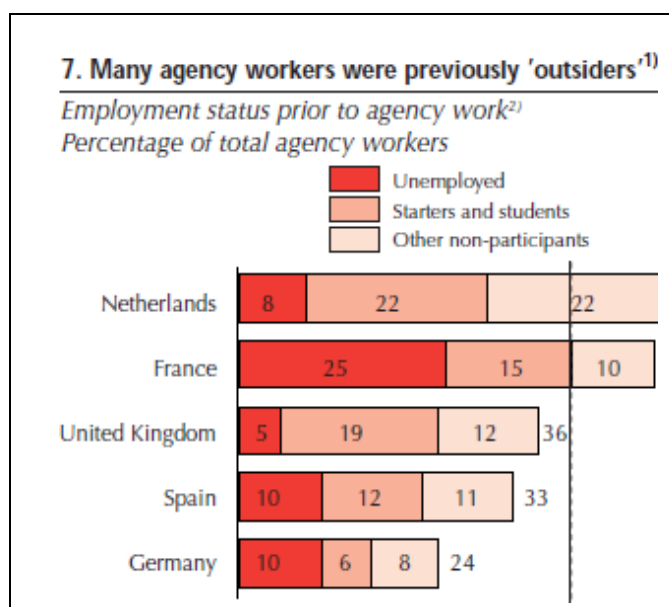
²⁴ Mt. 193/D. § (2) bekezdés d) pont; új Mt. 216. § (1) bek. d) pont

²⁵ Mt. 193/C. § (1) bek. a) pont; új Mt. 214. § (1) bek. d) pont

²⁶ Irányelv 3. cikk (1) bek. a) pont

fogva „kívülállónak” minősülnek a munkaerő-piacon (pl. munkanélküliek, pályakezdők). Az alábbi ábrán Hollandia, Franciaország, az Egyesült Királyság, Spanyolország és Németország vonatkozásában láthatjuk a mutatókat, valamint azt is megállapíthatjuk, hogy az EU-15-ök kölcsönzési gyakorlata átlagban 40%-os arányban segíti munkához az érintett társadalmi csoportokat (1. ábra).

*A munkaerő-kölcsönzés szerepe az integrációban*²⁷



1. ábra

3.3. Kikölcsönzés

A kikölcsönzés, mint alapvető terminológiai elem eddig – a kölcsönzött munkavállaló fogalmához hasonlóan – kimaradt a nemzeti munkajogi szabályozásból. Definiálására azért van szükség, mert a gyakorlatban többször összetévesztik a kikölcsönzés időtartamát a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony és a kölcsönbeadó, illetve kölcsönvevő között fennálló polgári jogi szerződés hatályának időtartamával. Az Irányelv tartalmi elemeit átvéve a magyar szabályozás röviden úgy fogalmaz, hogy „a kikölcsönzés az az időszak, amely alatt a kölcsönzött munkavállalót ideiglenesen a kölcsönvevő foglalkoztatja és gyakorolja felette a 104. §-ban meghatározott jogokat.”²⁸ Érdemes felhívunk a figyelmet arra, hogy a 193/C. § (1) bekezdésének e) pontja csak jogokról tesz említést, pedig a 104. §-ban több, a munkáltatót terhelő kötelezettség is szerepel. Ésszerűen megközelítve a kérdést leszögezhetjük, hogy a

²⁷ CIETT: *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, 2000. 18. o.

²⁸ Mt. 193/C. § (1) bek. e) pont

munkáltató köteles teljesíteni ezeket is. Ebben az esetben azonban célszerű lett volna úgy fogalmazni, hogy „a kikölcsönzés az az időszak, amely alatt a kölcsönzött munkavállalót ideiglenesen a kölcsönvevő foglalkoztatja és gyakorolja felette a 104. §-ban meghatározott jogokat, *valamint teljesíti az ott előírt kötelezettségeket.*” Az új Mt-ben nem tér vissza a hiba, hiszen a törvény újabban úgy fogalmaz, hogy a kikölcsönzés a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés. A definíció azonban olyannyira egyszerű, hogy lényegében nem hordoz magában tartalmat.

3.4. Ki lehet kölcsönbeadó?

Munkaerő-kölcsönzéssel kizárólag olyan vállalkozások foglalkozhatnak, akik rendelkeznek erre vonatkozó engedéllyel.²⁹ Az új Mt. szerint a kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.³⁰ Az engedélyhez kötés gyakorlata jellemző a legtöbb európai uniós országra, így Magyarországon kívül többek között Belgiumra, Németországra, Spanyolországra és Írországra is.³¹ Az Irányelv rendelkezései és a szolgáltatások szabad áramlásának uniós elve alapján a kölcsönbeadó személyére vonatkozóan azonban új kritériumokat is bevezetett a hazai jogalkotó: egyfelől a már elemzett ideiglenességet (miszerint a kölcsönvevőnek ideiglenesen engedi át a kölcsönzött munkavállalót), másfelől pedig az EGT-államban található székhely követelményét.³² A hazai szabályozás szerint munkaerő-kölcsönzők eddig kizárólag belföldi székhelyű kft-k, valamint olyan szövetkezetek lehettek, akikkel nem állt a munkavállaló tagsági viszonyban. A módosítás kibővítette ezt a lehetőséget, és az Európai Gazdasági Térség bármelyik tagállamában székhellyel rendelkező munkaerő-kölcsönzők hazai működésének lehetőségét is biztosítja. Az uniós elv gyakorlatba való átültetését megalapozta az Európai Bíróság RANI esetben³³ hozott ítélete: a szabályozás ellentétes a szolgáltatásnyújtás szabadságával amikor úgy rendelkezik, hogy csak belföldi székhelyű vállalkozások foglalkozhatnak munkaerő-kölcsönzéssel, hiszen a szolgáltatásnyújtás szabadságának elve azt a lehetőséget biztosítja, hogy a valamely tagállamban lakóhellyel, székhellyel rendelkező személyek egy másik tagállambelinek nyújthassanak szolgáltatásokat. Hasonló következtetésre jutott az Európai Bíróság egy másik ügyben³⁴ amikor kijelentette,

²⁹ BÓDAY Pál (szerk.): *A munkaerő-kölcsönzésben rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válsághelyzetben*, 2009b, Humánpolitika Személyfejlesztő és Tanácsadó Bt. Budapest, 49. o.

³⁰ új Mt. 215. § (2) bek.

³¹ European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs: *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union*, 2008, 43. o.

³² Mt. 193/C. § (1) bek. b) pont és 193/D. § (1) bek. a) pont; új Mt. 214. § (1) bek. b) pont és 215. § (1) bek. a) pont

³³ C-298/09. RANI Slovakia v. Hankook Tire Magyarország HL C 288., 2010.10.23., 14-15. o.

³⁴ C-279/00. Bizottság v. Olaszország [2002] ECR I-01425

hogy a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadótól nem lehet belföldi székhelyet megkövetelni, illetve azt, hogy a kötelező vagyoni letétet belföldi pénzügyintézetnél helyezze el. A Módtv. ennek fényében kiterjesztette a kérdéses jogosultságot az EGT-államok valamelyikében székhellyel rendelkező vállalkozásokra, és ezzel kapcsolatban definiálta is az EGT-állam fogalmát.³⁵ Az új Munka Törvénykönyve ezt a meghatározást már nem tartalmazza.



³⁵ Mt. 193/D. § (7) bek.

4. fejezet

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ALAPELVÉNEK MEGVALÓSULÁSA

Az Irányelv aránylag hosszú fejezetben tárgyalja a kölcsönzött munkavállalókat megillető jogokat „Egyenlő bánásmód alapelve” címmel. Az 5. cikkben foglalt kulcsfontosságú rendelkezéseket kísérték a leghevesebb viták, hiszen alapvető kérdésnek számított, hogy kik tekinthetők összehasonlítható munkaerőnek. Sajnos az európai társadalmi párbeszéd ezen a kérdésen megbukott.³⁶ A magyar módosító-szabályozás sem rendelkezik a problémáról, de így is egyértelmű előrelépésként értékelhetjük a hazai jogi háttér módosítását.

Az Irányelv az állapotos nők és szoptató anyák, a gyermekek és fiatalok védelmét, a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódot írja elő, illetve tiltja a nemi, faji, etnikai, továbbá a valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetést. Bár maga a fejezet hosszú, többnyire a tagállamokra bízva az alapelvek tartalommal való kitöltését – épp ezért sokan írják a hátrányára, hogy „puha” rendelkezéseket tartalmaz.³⁷ A Módtv-ben a korábbinál nagyobb szerepet kaptak az uniós szolidaritási és jogvédelmi törekvések, hiszen a jogszabály három különböző szemszögből³⁸ is vizsgálja a kérdést. A hazai munkajogban a módosítás hatályba léptét követően a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás teljes ideje alatt a terhes (új Mt-ben várandós) és szoptató nők és a fiatal munkavállalók védelmére, a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok, a munkabér összege és védelme valamint az egyenlő bánásmód követelménye vonatkozásában a *kölcsönvevőre* jogszabály vagy kollektív szerződés alapján irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni. Az új Mt. pontosítja a Módtv. szövegét: a kölcsönzött munkaerő vonatkozásában nem a kölcsönvevőre, hanem *annak munkavállalóira* irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket kell alkalmazni.

4.1. Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve

Az eddigi szabályozáshoz képest több előremutató új részlet került az egyenlő bánásmód elvének megfogalmazásába. A magyar szabályozásban a módosító javaslat beterjesztéséig az Mt. 193/E. § (3) bekezdése adott eligazítást a kölcsön-munkavállalókat megillető egyenlő bánásmódról. E szabály értelmében a munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó *munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre* vonatkozó rendelkezéseket kellett alkalmazni. Azonban tekintettel arra, hogy a munkavégzésre a kölcsönvevőnél kerül sor, véleményem

³⁶ STORRIE *i.m.* 3. és 21. o.

³⁷ SCIARRA, Silvana: *EU Commission Green Paper 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century'*, 2007, Industrial Law Journal, Vol. 36, No. 3, 380. oldal

³⁸ 193/B. § (2) bekezdése; 193/E. § (3) bekezdése; 193/P. § (5) bekezdése

szerint magától értetődő, hogy az ilyen alapvető feltételek esetében a helyi szabályokat alkalmazzák a kölcsönzött munkavállalóra, ezért ez a felsorolás elsősorban praktikussági okokból, mintsem a munkavállalók érdekében születhetett meg. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint a munkabérre vonatkozó, egyenlő bánásmód elvét hangsúlyozó szabályozás erőteljes hiánya: 2006. január 1-től a magyar munkajogban kétszeresen korlátozott egyenlő bér elve³⁹ volt érvényben. Ez Uniós szinten előrelépés volt,⁴⁰ azonban az időbeli korlát azt jelentette, hogy az elv alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges a kölcsönvevőnél, a területi korlát pedig abban nyilvánult meg, hogy az elv csak meghatározott bérelemekre volt érvényesíthető. A Módtv. végül az Irányelv értelmében kimondta, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. A Módtv. az Irányelv rendelkezéseinek megfelelően pontosan meghatározza azokat az esetköröket, amelyekben a kölcsönzött munkavállalót megilletik az egyenlő bánásmód elvéből fakadó jogosultságok. A magyar munkajogban tehát a terhes és szoptató nők,⁴¹ a fiatal munkavállalók, a munkabér összege és az egyenlő bánásmód elve egyaránt védelmet kap.⁴² Néhány kivételtől eltekintve tehát főszabály szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a kikölcsönzés kezdetétől alkalmazni kell minden bérelem tekintetében minden munkavállalóra.

4.1.1. Uniós kivételek – hazai értelmezéssel

Az Irányelv alapján a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – úgy rendelkezhetnek, hogy a dokumentumban foglaltak nem vonatkoznak meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött szerződésekre és munkaviszonyokra.⁴³ A jogalkotó szerint a magyar jogrendben alapvetően a közhasznú tevékenység körében végzett munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatást kell érteni az Irányelvben foglaltakon. A Módtv. ezért úgy rendelkezik,⁴⁴ hogy az általános szabályoktól eltérően nem kell alkalmazni az Mt. 193/E. § (3)

³⁹ Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve eddig fokozatosan volt alkalmazandó feltéve, ha az összeg a munkavállaló számára kedvezőbb volt, mint az addigi bérezés. Meghatározott bérelemekre hat hónap elteltével alkalmazhatták az elvet, általában pedig határozott idejű folyamatos munkavégzés esetén két évet követően, határozatlan folyamatosan fennálló munkajogviszony esetén pedig egy év után.

⁴⁰ ARROWSMITH, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, 2008, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 16.o.

⁴¹ A 2008/104/EK irányelv szóhasználata: „állapotos nők és szoptató anyák”

⁴² Megjegyzendő, hogy a felsorolt társadalmi csoportok kivételt képeznek a 193/E. § (3) bekezdése alól, mert az ő munkajogi védelmüket nem az egyenlő bánásmód elvének előírásaival oldotta meg a hazai jogalkotó. (ld. 3.2.1.1.)

⁴³ Irányelv 1.cikk (3) bek.

⁴⁴ Módtv. 15. §

bekezdésében foglalt rendelkezéseket a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő *gazdasági társaság* vagy közhasznú szervezet, valamint a nyilvántartásba vett közhasznú szervezet által végzett munkaerő-kölcsönzés esetén. A Módtv. indokolása szerint⁴⁵ a rendelkezés oka az, hogy közhasznú tevékenység körében végzett munkaerő-kölcsönzést adott esetben önkormányzat is végezhet. Ez esetben az önkormányzat, mint a közhasznú szervezet létrehozója, a személye alapján is kivétel lehet az egyenlő bánásmód Irányelv-béli követelménye alól.

Foglalkoztatáspolitikailag indokolt lehet a közhasznú szervezeteket kevesebb kötelezettséggel terhelni, azonban az egyszerű gazdasági társaságok esetében nem találunk olyan jellemzőt, amely miatt csökkenteni kellene a védelmi szintet, hogy az kedvezően hasson a foglalkoztatottságra. A többségi önkormányzati tulajdon legalábbis aligha nevezhető ilyennek. Ráadásul az Irányelv nyereségérdekeltségtől függetlenül vonatkozik minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe.⁴⁶ Meg kell jegyeznünk továbbá, hogy az Irányelvben foglalt kivétel célhoz van kötve, és ez a cél nem feltétlenül esik egybe szervezeti formával. Éppen ezért az Irányelvben foglaltakkal ellentétesnek tűnik előre meghatározott gazdasági társaságokat felmenteni az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól.

Az Irányelv rendelkezése alapján⁴⁷ nem kell alkalmazni az egyenlő bér elvét olyan munkavállalók esetében, akik a kölcsönbeadónál tartós idejű munkaszerződéssel rendelkeznek, és a kikölcsönzések közti időszakban is díjazásban részesülnek.⁴⁸ Amint a 2. ábra mutatja, megközelítőleg fele-fele arányban kötnek határozatlan és határozott idejű munkaszerződést a kölcsönzött munkavállalók és a munkaerő-kölcsönzők. Jogalkalmazási nehézséget jelenthet, hogy az új szabályozás szerint már nem ez, hanem a szerződés tartós volta alapoz meg különböző jogkövetkezményeket. Gondot okozhat viszont, hogy a tartósság tulajdonképpen mindig csak utólag derül ki: éppúgy lehet tartós egy határozott idejű munkaviszony, mint ideiglenes egy határozatlan idejű. Az Irányelv „tartós” kitétele egyelőre szubjektív értelmezést kíván, így e fogalom egységes elbírálását a bírói gyakorlatnak kell kialakítani.

Ami a kikölcsönzések közötti díjazást illeti, az Mt. 151. § alapján⁴⁹ szinte az összes kölcsönzött munkavállaló kap illet. Hasonló a helyzet Nagy- Britanniában, ahol 2011 őszén lépett hatályba a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény. Ebben rögzítik, hogy a

⁴⁵ Módtv. indokolás a 15. §-hoz 61. o.

⁴⁶ Irányelv 1. cikk (2) bek.

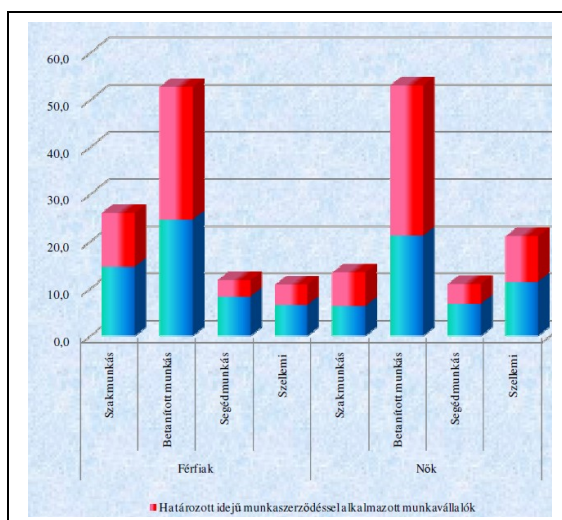
⁴⁷ Irányelv 5. cikk (2) bek.

⁴⁸ Mt. 193/E. § (4) bek. a) pont

⁴⁹ új Mt. 146. §

kikölcsönzések között juttatandó bér összege el kell, hogy érje a kikölcsönzési időszak alatt kapott átlagkereset legalább 50%-át *de legalább* a minimálbér összegét.⁵⁰

*A munkavállalók számának megoszlása a munkaerő-kölcsönzővel fennálló munkajogi kapcsolatuk és állománycsoport szerint (%)*⁵¹



2. ábra

4.1.2. Magyar kivételek

A hazai átvétel során további két kivétel is bekerült a törvénybe. Az első kivétel, amely a munkaerőpiactól tartósan távol levő⁵² munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott személyeket érinti,⁵³ foglalkoztatáspolitikailag indokolt lehet. A Magyar Munkaterv szerint⁵⁴ Magyarország alacsony foglalkoztatási rátája egyes munkaerő-piaci szempontból hátrányt szenvedő munkavállalói csoportok az európai átlagnál jóval alacsonyabb mértékű foglalkoztatásával függ össze. Közéjük tartoznak az alacsony iskolai végzettségűek, a kisgyermekes nők, a megváltozott munkaképességűek, a nyugdíj előtt álló idősebb munkavállalók és a fiatalok. E munkavállalók alkalmazása a munkáltatók számára azért jár az átlagnál nagyobb kockázattal, mert kevesebb munkatapasztalattal, gyakorlattal rendelkeznek, nagyobb valószínűséggel maradnak ki hosszabb-rövidebb időre a munkából (gyermekvállalás, illetve saját maguk, vagy hozzátartozóik betegsége miatt), vagy foglalkoztatásuk magasabb költségekkel jár (bérigényük, illetve a munkahelyek átalakítási igényei miatt). A

⁵⁰ Agency workers regulations – Guidance, 2011, 38. o.

⁵¹ Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ): Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységéről. Budapest, 2011. május, 12. o.

⁵² 2004. évi CXXIII. tv. 1. § (2) bekezdés 1. pont

⁵³ Mt. 193/E. § (4) bek. c) pont; új Mt. 219. § (3) bekezdés b) pont

⁵⁴ Magyar Munka Terv 11. oldal

foglalkoztatásukkal összefüggő befektetések, erőforrások hasznosulása bizonytalanabb és a pótlásukhoz és adott esetben bizonytalan visszatérésükhöz kapcsolódó többlet költségek is kedvezőtlené teszi alkalmazásukat. A munkajogi reform célja volt többek között, hogy megkönnyítse a munkaerőpiacra való visszatérést, különösen az említett társadalmi csoportok számára. A védelmi szint csökkentése elvileg szolgálhatja a munkaerőpiacra való integrációt, ezért az új Mt-ben is megtalálható ez a kivétel.

A második kivételt az új Mt. már nem tartalmazza. Ennek lényege abban állt, hogy a kölcsönvevőnél fizetendő bérelemeket a fokozatos egyenlő bér elve alapján kellene alkalmazni annál a munkavállalónál, aki a kölcsönbeadónál kedvezőbb díjazásban részesül, mint a kölcsönvevő azonos munkakörben foglalkoztatott saját munkavállalója.⁵⁵ Az összehasonlításban számolni kell a kollektív szerződés és a felek megállapodása alapján fizetett bérrel, valamint a szociális juttatásokkal is. Mit is jelent ez a szabály? A kölcsönzött munkavállalóval szemben mindenképpen méltányos, hiszen számolhat azzal, hogy fizetése negatív irányba nem változik legalább fél éven át. A kiszámíthatóbb jövedelmi viszonyok érdekében hasznos rendelkezést vezetett be a jogalkotó. Ugyanakkor kellemetlenül érintheti a kölcsönzött munkavállalót, ha a törvényben meghatározott 183 napnál hosszabb távra kölcsönzik ki őt. Hat hónap után a személyi alapbér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, ügyelet, készenlét díjazása tekintetében az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét kell alkalmazni. Határozott idejű kölcsönzés esetén két évet, határozatlan időtartamú kölcsönzés esetén pedig egy évet meghaladó folyamatos munkavégzés után minden munkabérnek minősülő bérelemre ez az elv irányadó. Ennek fényében, hacsak a kölcsönvevő munkáltatónál nem hajtanak végre megfelelő mértékű bérfejlesztést, a munkavállaló keresete vissza fog esni. A mai gazdasági viszonyok között ez a konstrukció nem nyújt kellő biztonságot az egyébként is kiszolgáltatott helyzetben lévő kölcsönzött munkavállalónak.

A Módtv. hiányossága volt, hogy rendelkezései alapján az Mt. 193/H. § (9)-(10) bekezdésében nem került jelzésre annak ténye, hogy a benne foglaltak csupán a 193/E. § (4) bekezdésében meghatározott kivételekre vonatkoznak. Az új Mt. több helyen egyszerűsítette a Módtv. rendelkezéseit – többek között itt is érthetőbb, valóban egyértelmű rendelkezést vezetett be⁵⁶ azzal, hogy megszüntette a fokozatos egyenlő bérre vonatkozó szakaszt, és taxatív felsorolja azokat az eseteket, amelyekre ezt az elvet kell alkalmazni.

⁵⁵ Mt. 193/E. § (4) bek. b) pont

⁵⁶ új Mt. 219. § (3) bekezdés

4.2. Kollektív szerződés hatálya

A legtöbb országban léteznek olyan szakszervezetek, amelyek a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalatokat tömörítik. Érdemük, hogy a piac önszabályozó mechanizmusában vezető szerepet képesek vállalni. Ezen szervezetek lobbitevékenységükkel és a kollektív tárgyalásokban való részvételükkel a jogfejlesztésben is szerepet játszanak és több országban, mint Bulgária, Írország vagy Litvánia, hivatalosan is meghívják őket a tripartit tárgyalásokra.⁵⁷ Magyarországon ez a rendszer még kialakulóban van, hiszen egyelőre csak a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége rendelkezik a munkaerő-kölcsönzőket összefogó szervezeti egységgel. Előrelépést jelent viszont, hogy a munkaerő-kölcsönzést szabályozó Irányelv egy viszonylag új lehetőséget vezetett be a magyar kollektív munkajogba.⁵⁸ A '92-es Munka Törvénykönyve rögzítette, hogy a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, munkaidőről, pihenőidőről rendelkező szabályok vonatkoznak. Azonban nem volt egyértelmű, hogy a kölcsönvevőnél hatályban lévő kollektív szerződés alkalmazására is felhatalmazást ad-e a szabályozás, hiszen az Mt. 36. §-a alapján a kollektív szerződés hatálya az azt aláíró munkáltatóra és annak munkavállalóira terjed ki. A kölcsönzött munkavállaló ezzel szemben a kölcsönbeadóval áll munkajogviszonyban.⁵⁹

Az Irányelv rendelkezése szerint,⁶⁰ a tagállamoknak lehetőséget kell arra biztosítani, hogy a szociális partnerek olyan kollektív szerződéseket kössenek, illetve tartsanak fenn, amelyek tiszteletben tartva a kölcsönzött munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezéseket, ezektől eltérő szabályozást állapítsanak meg. A Módtv. az említett rendelkezése alapítva, felszámolta a kollektív szerződések személyi hatályára vonatkozó bizonytalanságot: a kölcsönzött munkavállalóra a terhes és szoptató nők és a fiatal munkavállalók védelmére, a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok, a munkabér összege és védelme, valamint az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében ezentúl nem csupán jogszabályok, hanem a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés és egyéb szabályzatok is alkalmazandók.⁶¹ Az átlátható helyzetnek véget vet az új Mt: csupán annyit rögzít, hogy a munkavállaló javára eltérhet kollektív szerződés a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti jogviszony, a kölcsönbeadó tájékoztatási kötelezettségének egyes kérdései és az egyenlő bánásmód, a kártérítési felelősség és a munkaviszony megszüntetése tekintetében.⁶² Azt azonban nem jelenti ki egyértelműen a törvény, hogy vajon a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés

⁵⁷ ARROWSMITH *i.m.* 17.o.

⁵⁸ Irányelv 5. cikk (3) bek.

⁵⁹ *Részletes indoklás a 2011. évi CV. törvényhez*, 2011, 62. o.

⁶⁰ Irányelv 5. cikk (3) bek.

⁶¹ Mt. 193/E. § (3) bek.

⁶² új Mt. 222. § (2) bek.

is vonatkozik-e a kölcsönzött munkavállalóra. Egyetlen utaló szabályt az egyenlő bánásmód követelményét rendező szakaszban⁶³ találunk, ami szerint a kölcsönvevő munkavállalóra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket kell alkalmaznia kölcsönzött munkavállalóra. E szerint az új törvény hatályba léptét követően is alkalmazhatók a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződések és egyéb szabályzatok.

4.3. Szociális Juttatások

Az Irányelv rendelkezéseinek értelmében – objektív kivételektől eltekintve – a kölcsönzött munkavállalót ugyanolyan szociális ellátásban kell részesíteni, amelyet a munkáltató saját munkavállalóinak egyébként ad.⁶⁴ Az Irányelv nem ír elő kötelező szociális ellátást, így a hazai munkajogi rendelkezések nem ellentétesek az uniós jogforrásban foglaltakkal, amikor úgy rendelkeznek, hogy a munkáltató *támogathatja* a munkavállalók szükségleteinek kielégítését. Európában többnyire kollektív szerződésekben rendelkeznek a munkavállalóknak, illetve kölcsönzött munkavállalóknak járó szociális ellátásról.⁶⁵ A magyar szabályozás is ezt a módszert követi: a munkáltatónak a kollektív szerződésben foglaltaknak megfelelően kell támogatni munkavállalóit, de az abban rögzítetteken felül további juttatásokat is adhat.

Az irányelv a kölcsönvevő vállalkozás szolgáltatásait és létesítményeit is hozzáférhetővé kívánja tenni a kölcsönzött munkavállalók számára. Így rendelkezik különösen az étkezdéhez, gyermekgondozási létesítményekhez, valamint az utazási szolgáltatásokhoz való hozzáférésről. A Módtv. részben követi az EU preferencia-sorrendjét, azonban alapvetően az Mt. 165-165/A. §§-nak rendelkezéseit terjeszti ki a kölcsönzött munkavállalókra.⁶⁶ Ennek értelmében a kölcsönzés időtartamára a kölcsönvevőnél szokásos szociális juttatások a kölcsönzött munkavállalót az egyenlő bánásmód elve alapján ugyanúgy megilletik, mint a kölcsönvevő saját munkavállalóit. Így tehát a munkáltató a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítésére, életkörülményeik javítására oszthat ki támogatásokat, illetve amennyiben a munkavégzés a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani. Ezen túl a 165/A. §-ban foglaltak szerint, ha a kölcsönzött munkavállaló tagja valamelyik önkéntes kölcsönös biztosító pénztárnak, úgy a 1993. évi XCVI. törvény alapján a munkáltató részben vagy egészben átvállalhatja a tagdíjfizetési kötelezettséget. A Módtv. a szociális juttatások

⁶³ új Mt. 219. § (1) bek.

⁶⁴ Irányelv 6. cikk (4) bek.

⁶⁵ ARROWSMITH *i. m.* 40. o.

⁶⁶ Módtv. 20. § (2) bek.

esetkörét tovább bővíti azzal, hogy a kölcsönzött munkavállaló számára biztosítani kívánja a kikölcsönzések közötti időszakban is a szociális ellátást⁶⁷. A jogalkotó ebben az esetkörben a kölcsönbeadó számára ír elő kötelezettséget, amikor megszabja, hogy az általa biztosított ellátáshoz a kérdéses időtartamban a kölcsönzött munkavállaló is hozzáférhet, akár csak saját foglalkoztatottjai. Az új Munka Törvénykönyve a kölcsönzött munkavállalónak biztosítandó szociális juttatásokat szinte teljes mértékben mellőzi (igaz, a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók számára sem ír elő ilyen jogosultságot.) A 217. § (2) bekezdés halvány, szinte szimbolikus utalást tartalmaz: a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja. Egyértelmű előrelépésnek tekinthetjük viszont a végkielégítés újraszabályozását. Az eddigi rendszer szerint bármeddig is állt munkaviszonyban a kölcsönzött munkavállaló a munkaerő-kölcsönzővel, nem járt neki ez az összeg. Az új Mt-ben megtartották a végkielégítés számításának alapjául szolgáló időtartamokat és általánosságban a végkielégítés mértékét. Mivel emellett a munkaerő-kölcsönzést szabályozó fejezetéből kikerültek azok a kivételek, amelyek miatt meghatározott törvényi rendelkezéseket – többek között a végkielégítésre vonatkozókat – nem lehetett alkalmazni a szóban forgó foglalkoztatási forma keretein belül, a kölcsönzött munkavállalónak is igényt tarthat a juttatásra.



⁶⁷ Uo.

5. fejezet

SEMMISSÉG A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSBEN

A munkaerő-kölcsönzés szabályozása három semmisségi esetkört tartalmaz: a tilos munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó megállapodások semmisségét, a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti, valamint a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodások semmisségét. A magyar munkajogban az Mt. 8-10. szakaszai⁶⁸ szabályozzák a jogintézményt, amely a megállapodás érvénytelenségét vonja maga után. Jogkövetkezményként a munkaviszony egy sajátos megszüntetési módja jelenik meg, amikor a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt, kivéve, ha az Mt. ettől eltérően rendelkezik. Ennek oka, hogy a munkavállalótól az érvénytelen szerződés alapján a teljesítés nyilvánvalóan nem várható el. A munkaviszony jellegéből eredően az érvénytelenség jogkövetkezményeit csak a jövőre nézve lehet alkalmazni, ezért az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Ha a munkavállaló az érvénytelen munkaszerződés alapján már munkát végzett, akkor a munkabérét ki kell fizetni, ez az időtartam munkaviszonyban töltött időnek számít. A semmisség jogkövetkezményeinek alkalmazása során fenn kell tartani a szolgáltatás-ellenszolgáltatás arányát.

5.1. Tilos munkaerő-kölcsönzés

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 15. cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához. A szükségesség, arányosság, célszerűség hármását vizsgáló alapjogi teszt értelmében az Irányelv rögzíti, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó korlátozások és tilalmak csak akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak.⁶⁹ Az uniós rendelkezés különösen a munkavállalók védelmét, a munkahely megfelelését az egészségvédelem és biztonság követelményeinek, valamint a munkaerőpiac működőképességét, visszaélések megelőzését tekinti kritériumnak. Az Irányelv december 5-ig határidőt ad a tagállamok számára a korlátozások és tilalmak – azaz a tagállamok ún. közjogi jellegű előírásainak⁷⁰ – felülvizsgálatára. Hazai munkajogi szabályozásunk megfelel az uniós követelményeknek, a Munka Törvénykönyvének vonatkozó rendelkezései teljesen indokoltak.

⁶⁸ Új Mt. IV. fejezet 27. §

⁶⁹ Irányelv 4. cikk (1) bek.

⁷⁰ BÓDAY Pál: *A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei.* 2009. 24. o. (Például a kölcsönző vállalkozások regisztrációja, a kölcsönzési tevékenység más feltételei.)

Az Mt. eddig három esethez rendelte a semmisség jogkövetkezményét. Tilos munkavállalót kölcsönözni jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, sztrájk idejére,⁷¹ illetve ha legfeljebb hat hónapja szűnt meg a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató működésére alapozott rendes felmondással vagy próbaidő alatt azonnali hatállyal. Ugyanide sorolható az is, amikor a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezi. Az esetköröket a módosított Mt. bővíti egy további ponttal: amennyiben a kölcsönbeadó és kölcsönvevő között létrejött megállapodás az ideiglenesség elve alapján meghatározott öt évet meghaladó időtartamra vonatkozik, úgy tilos szerződésről beszélhetünk,⁷² és a megállapodást, illetve annak tartalmát a semmisség szabályai⁷³ szerint kell elbírálni.

Az új Munka Törvénykönyve a „tilos” kifejezés használata helyett „nem lehet” kitételt alkalmaz, illetve a sztrájk idejére történő kölcsönzésre vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést sem helyszínre (a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van), sem időintervallumra (a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig).⁷⁴

5.2. Semmisség munkavállaló és kölcsönbeadó között

Nem változott a módosítás következtében a Munka Törvénykönyve azon rendelkezése, hogy a kölcsönbeadó nem írhat elő kölcsönzött munkavállalója számára jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást a kölcsönvevővel a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése után. Ezt a szabályt az Irányelv is megerősíti 6. cikkének (2) bekezdésében. Egy új ponttal azonban kibővült az Mt. 193/E. § (1) bekezdése. Az Irányelv 6. cikkének (3) bekezdésében rögzített rendelkezés értelmében ugyanis a módosító törvény kizárja, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzésért vagy azért, ha a kölcsönvevővel jogviszonyt kíván létesíteni, ellenértéket fizessen. Az új Mt. uniós jogból eredő kötelezettség alapján megtartja ezeket az eseteket, azonban nem semmisnek, hanem érvénytelennek minősíti e megállapodásokat. Álláspontom szerint pontosabb lenne továbbra is semmisségről beszélni, hiszen a két esetkör munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, tehát *eleve* érvénytelen, vagyis semmis. Ebből a szempontból tehát irreleváns, hogy az érvénytelenség másik típusához, a megtámadhatósághoz szükséges tévedés, jogellenes fenyegetés vagy kényszerítő körülmény fennállt-e.

⁷¹ PRUGBERGER Tamás, KENDERES György: *Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunka végzés tükrében*. Miskolci Jogi Szemle, 2009, 4. évf. 2. szám, 37. o.

⁷² Mt. 193/D. § (2) bek.

⁷³ Mt. 8-10. §§-ok

⁷⁴ új Mt. 216. § (1) bek. b) pont

5.3. Semmisség kölcsönbeadó és kölcsönvevő között

Az Mt. rendelkezései között 2007-től hatályos, a feleknek egymással fennálló tulajdonosi kapcsolatát érintő tilalom továbbra is fennáll, azonban a 193/G. § (7) bekezdését egy további *b)* ponttal bővítette az idei módosítás. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között – akárcsak a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között – nem állhat fenn olyan megállapodás, amely munkaviszony-létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő a munkaviszony megszűnése illetve megszüntetése után.

Különös fogalmi eltérésre bukkanhatunk a Munka Törvénykönyve 193/E. § (1) bekezdésének *a)* pontja és 193/G. § (7) bekezdésének *b)* pontja között. Amíg a munkavállaló és kölcsönbeadó közötti megállapodás semmissége a *jogviszony*-létesítés kizárására vagy korlátozására vonatkozik, addig a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodás semmissége a *munkaviszony*-létesítés kizárására vagy korlátozására szól. Fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy a két szó közel sem szinonimája egymásnak! Leginkább úgy fogalmazhatjuk meg a különbséget, hogy minden munkaviszony jogviszony, de nem minden jogviszony munkaviszony. A fogalmak közötti eltérés visszaélésre ad alkalmat: ha például a kölcsönbeadó megtiltana, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő vállalkozásnál elvállalhasson egy megbízást a munkaviszony megszűnését követően, akkor az erre vonatkozó rendelkezést tartalmazó megállapodást a kölcsönvevővel megkötheti. Ha sikerül megállapodniuk, akkor a törvény alapján ez nem támadható – míg ha ugyanezt a papírt a munkavállalóval írják alá, akkor semmisnek tekintendő.

Az Irányelv kimondja, hogy amennyiben a munkaerő-kölcsönzők ésszerű mértékű ellentételezésben részesülnek a kölcsönvevőnek nyújtott, a kölcsönzött munkaerő kikölcsönzését, felvételét, képzését illető szolgáltatásokért cserébe, úgy szerződésük nem minősül érvénytelennek.⁷⁵ Az Mt. ennek megfelelően nem minősíti korlátozásnak azt a megállapodást, amely alapján a kölcsönvevő ellenértéket fizet a kölcsönbeadónak feltéve, ha a munkavállaló a kölcsönzés megszűnésétől számított három hónapon belül létesít munkaviszonyt a kölcsönvevővel.⁷⁶ A Módtv. indokolása alapján e szabály a gyakorlatban akkor érvényesül majd, ha a kölcsönbeadó arányos mértékű díjazásban részesül azért, hogy a munkavállalót a kölcsönvevő saját állományába adja. Az új Mt. nem rendelkezik a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodások semmisségéről. A törvény hatályba lépése után tehát nem okoz további gondot az előbbieken felvázolt fogalmi eltérés, azonban

⁷⁵ Irányelv 6. cikk (2) bek.

⁷⁶ Mt. 193/G. § (7) bek. *b)* pont

a törvény hallgatása nem oldja meg a problémát. Ami eddig tiltott volt, ezentúl szabad lesz, és a munkavállalók érdeksérelmén túl komoly visszaélések adódhatnak a tulajdonosi kapcsolat tilalmának eltörléséből is.⁷⁷



⁷⁷ Ennek magyarázatára ld. a 3.1. fejezetben foglaltakat

6. fejezet

TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

Az új Mt. szerint tájékoztatás a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon. Különbséget kell tennünk a munkavállalók képviselőinek, és magának a munkavállalónak nyújtandó tájékoztatás között. Az Irányelv 8. cikke a munkavállalók képviselőinek nyújtott tájékoztatásról szól. Az uniós dokumentum előírja, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnak megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről a munkavállalók képviseletét ellátó szervezeteknek. Mivel tagállamonként eltér a munkaerő-kölcsönzés szabályozása, feltételrendszere, az Irányelvben nem határozták meg ennek módját. Hazai szabályozásunkban régtől ismert ez a rendelkezés, ezzel együtt az Irányelvben foglaltakat megerősítette a magyar jogalkotó, amikor az Mt. 22. § (2) bekezdésének d) pontjában foglaltakat kibővítette.⁷⁸ Rendelkezéseink szerint *legalább félévente* a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók mellett a kölcsönzött munkavállalók *számáról és munkakörük megnevezéséről* is tájékoztatni kell a szakszervezeteket, amennyiben nincs a munkáltatónál üzemi tanács. A kölcsönzött munkavállaló kvázi két munkáltató között helyezkedik el, és semelyiknél nem rendelkezik igazán hatékony érdekképviselettel.⁷⁹ Mivel a szabályozás okán a munkavállalói érdekképviseleti szervek tisztában vannak a kölcsönzött munkavállalók számával és munkakörével, a rendes munkavállalókhoz hasonló szintű képviseletet tudnak nyújtani nekik. Ez jóval nehezebb lenne, ha a kölcsönzött munkavállalók ismeretlenül, csupán a probléma felmerülése után jelentkeznének és kérnének jogsegélyt vitás helyzetekben. Mindezek fényében nem tartom jónak, hogy az új Mt. szerint a munkáltató csupán az üzemi tanácsot köteles tájékoztatni, a szakszervezetet már ennek hiányában sem.⁸⁰ Ennek ellenére meg kell jegyeznünk, hogy az új Munka Törvénykönyve nem ok nélkül szűkíti le jelentősen a szakszervezetek jogosultságait.⁸¹ Magyarországon az üzemi tanácsi és a szakszervezeti jogok Mt-beli szabályozása kudarcot vallott elsősorban a következetes szétválasztás és a valóban érdemi részvételi jogok hiánya miatt. A duális rendszer magyarországi megoldása megkérdőjelezhető volt: a szabályozás mára olyan egyveleget alkotott, amely nem segíti elő a

⁷⁸ Az Mt. 65. § (4) bekezdésének d) pontját ezzel szemben nem érintette a módosítás. A 193/P. § (2) alapján a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli az üzemi tanács felé is, de szerencsésebb lenne a 65. §-ban is rögzíteni ezt a kötelezettséget, ahogyan azt a 22. §-ban is tették.

⁷⁹ Ld. bővebben 3.7. fejezet

⁸⁰ új Mt. 216. § (4) bek.

⁸¹ Megszűnik: kifogás joga, helyiséghasználat joga, tagokat megillető munkaidő-kedvezmény, ellenőrzés joga

munkáltatók és munkavállalók közötti párbeszédet, hanem sokkal inkább a vitákat mélyíti el. Németországban hasonló rendszerben léteznek szakszervezetek és üzemi tanácsok, azonban míg előbbi munkáltató feletti szinten fejti ki hatását, addig utóbbi a munkáltatónál befolyásolja annak döntéseit. Az új Mt. megalkotása során felül kellett tehát vizsgálni a munkavédelmi-képviselési rendszer átalakítását, mert nem tartható fenn ennyi típusú munkavállalói képviselés, ehhez fűződő védelemmel, kedvezményekkel. Az új Mt. ezért elválasztja a hagyományos érdekvédelmi (szakszervezeti) jogosítványoktól az érdekképviselési (részvételi) jogokat.⁸²

Az Irányelv előírja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat tájékoztatni kell a kölcsönvevőnél megüresedő állásokról.⁸³ A rendelkezés azt a célt szolgálja, hogy a kölcsönzött munkavállalók a vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos esélyekkel találhassanak állandó állást. A hazai szabályozás ennek megfelelően tartalmazza, hogy a kölcsönzött munkavállalókat a helyben szokásos módon tájékoztatni kell a betöltetlen álláshelyekről.⁸⁴ Többnyire hirdetményi, illetve elektronikus úton tesznek eleget tájékoztatási kötelezettségüknek a munkáltatók. Az új Mt. különös rendelkezést épített be a munkaerő-kölcsönzés szabályozásába.⁸⁵ A szakasz egyszerű nyelvtani értelmezése szerint a kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell. A munkaerő-kölcsönzés tíz éves történetében még nem fordult elő olyan vitás helyzet, ami abból adódott volna, hogy a munkavállalók nem ismerték a kölcsönzött munkavállalók létszámát. A rendelkezés célja tehát pillanatnyilag nem tisztázott.



⁸² BERKE Gyula (et al.): Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009. december. 157-158. o.

⁸³ Irányelv 6. cikk (1) bek.

⁸⁴ Mt. 193/P. § (2) bek.

⁸⁵ új Mt. 216. § (4) bek.

Fontos megjegyeznünk, hogy a közösségi jog nem a formális jogharmonizációt célozza, hanem a tagállamok gyakorlatának tényleges átalakítását, összehangolását. Ezért az Irányelv kiköti: nem elegendő a tagállamok belső viszonyaihoz, jogrendszeréhez mérten szükséges intézkedéseket meghozni, hanem arról is meg kell győződnie minden nemzeti jogalkotásnak, hogy rendelkezésre áll-e minden olyan hathatós eszköz, amely az Irányelv előírásainak tényleges betartását biztosíthatja.⁸⁶ Az Irányelv preambuluma (21) bekezdése előírja, hogy a kölcsönzött munkavállalók jogainak védelme érdekében a tagállamoknak közigazgatási vagy bírósági eljárásokról kell gondoskodniuk, valamint a dokumentumban megállapított kötelezettségek megszegése tekintetében hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat kell előírniuk. Jelenleg a magyar jogorvoslati rendszer lehetőséget nyújt az Irányelvben meghatározott két jogorvoslati forma bármelyikének igénybevételére. Munkaügyi bírósághoz fordulhat a kölcsönzött munkavállaló munkaügyi jogvita kezdeményezésének céljából. Emellett nyitva áll a lehetőség közigazgatási eljárás keretében elbíráltatni a jogsérelmet, amennyiben az egyenlő bánásmód elv megsértésének gyanúja merül fel. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) az Mt. 5. § (2) bekezdése valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. alapján köteles eljárni minden elé kerülő ügyben. Az új Mt. elhagyja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell. Csupán annyit rögzít, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, valamint hogy e követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.⁸⁷

A Módtv. gyakorlatilag nem változtatott az eddig megismert munkaerő-kölcsönzést illető hazai szankciórendszeren. A Munkaügyi Ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. Törvény (Met.) alapján a munkaügyi-ellenőrzés kiterjed a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok megtartására is.⁸⁸ A Módtv. 34-35. §§-i a Met. rendelkezéseit nem sokban módosították: amennyiben a kölcsönbeadó nem adja át a kölcsönvevőnek a munkaszerződést, a 6. § (1) bekezdés első szankciójává lépett elő, hogy a felügyelő megtilthatja a további foglalkoztatást és emellett

⁸⁶ GYULAVÁRI *i. m.* 113. o.

⁸⁷ új Mt. 12. § (1) bek.

⁸⁸ Met. 3. § (1) bek. *k)* pont

kötelezi a kölcsönbeadót az Mt. 151. § (4) bekezdése⁸⁹ szerinti díjazásnak a munkavállaló részére történő megfizetésére. A felügyelő továbbra is köteles javaslatot tenni munkaügyi bírság kiszabására, valamint a munkaügyi bírság kiszabása nem mellőzhető, ha a kölcsönbeadó vállalkozás hatósági nyilvántartásba vétel hiányában folytat munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó munkaügyi ellenőrzés egyes további részleteiről változatlan tartalommal továbbra is a Met. 3. § (3) bekezdése rendelkezik. A Met. 8/A. § (1) bekezdésének *b*) pontja alapján a munkaügyi eljárás határideje az eljárás megindításától számított két hónap a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó jogszabályi előírások megsértése miatt folytatott eljárásokban.



⁸⁹ 151. § (4) A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.

8. fejezet ISKOLASZÖVETKEZET, MINT MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZŐ
--

Magyarországon az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás jogi szabályozása alapvetően nem, azonban szerkezete, strukturáltsága jelentősen eltér az Európai Unióétól.⁹⁰ Bár a jogalkotó kijelenti: iskolaszövetkezeti foglalkoztatás esetében *nem* munkaerő-kölcsönzésről van szó,⁹¹ mégis ennek egyfajta könnyített formáját fedezhetjük fel benne. Ennek ellenére megalapozottnak találom a különbségtételt, hiszen alapvetően más a célcsoportja a két foglalkoztatási formának. Egyszerűbb és átláthatóbb egy külön szabályozási egységet alkotni, mint a munkaerő-kölcsönzési rendelkezésekbe építeni a megfelelő kitételeket.

A Szövetkezeti Törvény⁹² 8. §-a értelmében a szociális szövetkezetek egyik fajtája az iskolaszövetkezet. Az iskolaszövetkezetek rendeltetése olyan közösség létrehozása, amelyben a tagok személyesen közreműködnek, illetve *vagyoni hozzájárulást* teljesítenek, és a tagok érdekeit szolgáló vállalkozási, valamint más tevékenységet folytatnak. A munkaerő-kölcsönzők ezzel szemben egyszerű vállalkozások, amelyeknek semmiféle közösség létrehozása nem célja, továbbá míg az iskolaszövetkezeteknél tagdíjat köteles fizetni a tagsággal rendelkező, munkaerő-kölcsönzés esetében érvénytelen az a megállapodás, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért, vagy a kölcsönnevővel történő jogviszony létesítésért.

Fontos különbség továbbá, hogy nem azonos a foglalkoztatottak köre. Mint a harmadik fejezet 3.2. pontjában kifejtettem, a kölcsönzött munkavállaló személyével szemben különösebb kritériumokat nem állít fel a jogalkotó. Az iskolaszövetkezet vállalkozási tevékenységének, illetve ezen belül az iskolaszövetkezet tagja munkavégzésének sajátosságát ezzel szemben az adja, hogy *a tag egyben tanulói, hallgatói jogviszonyban* van. Ennek értelmében a szövetkezet és a tag együttműködése megvalósulhat a diákok és az oktatási intézmények együttműködésével működő iskolaszövetkezetek esetén a diákok munkalehetőségeinek megteremtésében, valamint az oktatási feltételek javításában. Ebből következik, hogy az iskolaszövetkezetek egyik rendeltetése a diákok munkalehetőségeinek megteremtése, valamint a munkajogviszony mellett munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban is állhatnak a felek, ami munkaerő-kölcsönzés esetében nem lehetséges.

⁹⁰ ÁSVÁNYI Zsófia, NEMESKÉRI Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010. 83. o.

⁹¹ 2011. évi CV. tv. részletes indokolás a 21. §-hoz, 65. oldal

⁹² 2006. évi X. törvény

Az iskolaszövetkezetekkel kötendő munkajogviszony és a munkaerő-kölcsönzés között alapvető differenciát jelent, hogy az Mt. 194/A. § (1)⁹³ bekezdése alapján előbbi kizárólag határozott időre lehet létesíteni, ugyanakkor *nem vonatkozik rá* a 79. § (5)⁹⁴ bekezdésében foglalt – és az ideiglenesség elve alapján egyébként a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó – *öt éves maximum*.

A munkaerő-kölcsönzéshez képest további különbség, hogy – bár az új Mt. már nem tartalmaz erre utalást – amennyiben a szövetkezeti tag munkavégzési kötelezettsége szünetel, úgy távolléti díj nem illeti meg. Ez a jogszerű utasítás-megtagadás esetét kivéve igaz ugyan a kölcsönzött munkavállalóra is, ugyanakkor utóbbi díjazásban *részesülhet* (és többnyire részesül is) a kikölcsönzések közötti szünetekben.

A Módtv. úgy rendelkezett, hogy bár rendes szabadság nem jár az iskolaszövetkezeti tag részére, a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő a 130-132. §§-ban (új. Mt. 116-117. §§) meghatározott mértéknél (rendes szabadság szabályai) nem lehet kevesebb. A kölcsönzött munkavállalónak ezzel szemben járt az alapszabadság (Mt. 193/N. §). Az új Munka Törvénykönyve nem változtat ezen a struktúrán.⁹⁵

A fiatal munkavállalók védelmét szolgálta a Módtv. azon rendelkezése, hogy felettük munkáltatói jogkört csak az iskolaszövetkezettel munkaviszonyban álló személy gyakorolhat. Az új. Mt. már nem korlátozza a harmadik fél részvételi jogát, az szinte teljes egészében a kölcsönbevevő jogkörében járhat el, vagyis a harmadik személy teljesíti azokat a munkáltatói kötelezettségeket, amelyek a munkavédelemre, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, a munkaidőre, pihenőidőre és ezek nyilvántartására, valamint az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok betartására vonatkoznak.



⁹³ új Mt. 223. § (1) bek.

⁹⁴ új Mt. 192. § (2) bek.

⁹⁵ ld. új Mt. 225. § (2) bek. az iskolaszövetkezeti tag munkavégzési kötelezettségének szüntetéséről és 218. § (2) bek. a kölcsönzött munkavállaló rendes szabadságáról

9. fejezet

VÁLASZRA VÁRVA – A SZABÁLYOZÁS NYITVA HAGYOTT KÉRDÉSEI

A munkaerő-kölcsönzést szabályozó uniós Irányelv nem tartalmaz rendelkezést a jogintézményen belül felmerülő összes problémára. Ennek oka elsősorban az, hogy az Európai Unión belül jelentős különbségek állnak fenn a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében.⁹⁶ Ebből adódik, hogy a konzultációk és egyeztetések során nem sikerült megállapodni minden egyes részletben a tagállamok képviselőinek, aminek az lett az eredménye, hogy maradtak fehér foltok az egységes szabályozáson belül. Az Irányelv nem tartalmaz semmilyen rendelkezést általában a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között fennálló munkaviszonyt, a jogviszony (jogellenes) megszüntetését, a szabadság kiadását és a kártérítési felelősséget illetően sem. A jogintézmény ezen területein megmutatkozó esetleges ellentmondásokat, kérdéseket tehát nemzeti szabályozásokkal kell megoldani a jövőben is.

Annak érdekében, hogy rugalmas módon lépést lehessen tartani a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatok változatosságával, az Irányelv rendelkezése értelmében a tagállamok lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó védelem általános szintjének tiszteletben tartása mellett – meghatározzák a munka- és foglalkoztatási feltételeket.⁹⁷ Bár ez a szabály igen tág diszkréciós jogkört biztosít a tagállamoknak, mégis hasznos lenne komolyan venni, hiszen általa feltehetően egyszerűbben lehetne válaszokat találni a munkaerőpiac döntő kérdéseire. Magyarországon rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség. Éppen ezért nem előzte meg elégséges konzultáció⁹⁸ a rendelkezések átvételét, az előírt szociális partnerek között pedig nem segítették elő a párbeszédet.⁹⁹ Az Irányelv alapján a partnereknek tárgyalásokat kellett volna folytatni a munkaerő-kölcsönzők által biztosított képzésekről, illetve gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférés javításáról, valamint a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozások munkavállalói számára biztosított képzéshez való hozzáférésről. A kölcsönzött munkavállaló képzéshez való jogának feltételei kiválóan mutatják az adott tagállamban flexicurity értékét – vagyis a rugalmasság és biztonság egymáshoz való viszonyát.¹⁰⁰

⁹⁶ Irányelv (10) preambulumbekkezdés

⁹⁷ Uo. (16) preambulumbekkezdés

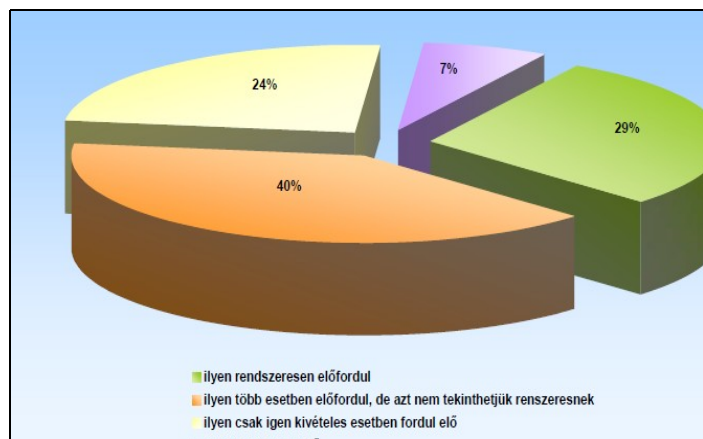
⁹⁸ Uo. 4. cikk (2) bek.

⁹⁹ Uo. 6. cikk (5) bek.

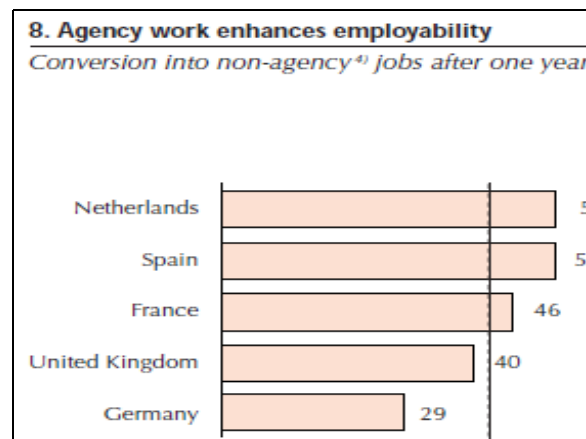
¹⁰⁰ SCIARRA *i. m.* 381. o.

A Módtv. érintetlenül hagyta az Mt. 193/P. § (1) bekezdésében foglalt azon kivételes általános törvényi rendelkezéseket, amelyek nem alkalmazhatóak munkaerő-kölcsönzés esetén. Ennek értelmében iskolai rendszerű képzésben részt vevő kölcsönzött munkavállaló számára a kölcsönvevő nem köteles biztosítani szükséges szabadidőt,¹⁰¹ valamint általános iskolai tanulmányokat folytató kölcsönzött munkavállaló számára nem jár munkaidő-kedvezmény, illetve távolléti díj.¹⁰² Hangsúlyoznunk kell, hogy a munkavállaló számára az esetek döntő többségében nem életcél kölcsönzött munkaerőként dolgozni. Ugyanakkor sokak számára egyszerű vagy éppen egyedülinek tűnő lehetőség arra, hogy foglalkoztassák őket. Amennyiben a munkavállaló tanulni akar, úgy ennek ellehetetlenítése egyet jelent azzal, hogy az érintett munkavállaló nehezen, avagy egyáltalán nem lesz képes helyzetéből kiszabadulni. Tény, hogy a kölcsönzött munkavállalók egy része a szerződés lejártá után ott marad a kölcsönvevőnél annak saját alkalmazottjaként (3-4. ábra). Ugyanakkor a tanulás lehetőségének szűkítése azért káros, mert a képzetlen munkaerőre általában idénymunka vagy fizikai munka esetében van kereslet (5. ábra), ahol a munka természetéből adódóan kizárt a későbbi tipikus munkaviszony létesítése,¹⁰³ így a képesítéssel nem rendelkező munkaerő nem tud kitörni a körforgásból.¹⁰⁴

Kölcsönzött munkaerőből saját munkavállaló Magyarországon (n=364)¹⁰⁵ és az EU 15-ök országaiban¹⁰⁶



3. ábra



4. ábra

A rugalmasság és biztonság négy pillére¹⁰⁷ közé tartozik az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek biztosítása. Az elemek megfelelő kombinációjával alakítják ki a tagállamok saját, ún. flexicurity rendszerüket, amely éppúgy figyelemmel van a munkaerőpiac

¹⁰¹ Mt. 115. §

¹⁰² Mt. 116. §

¹⁰³ BÓDAY (2009b) i.m. 20.o.

¹⁰⁴ TUC: *The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union*. 2005. 26. o.

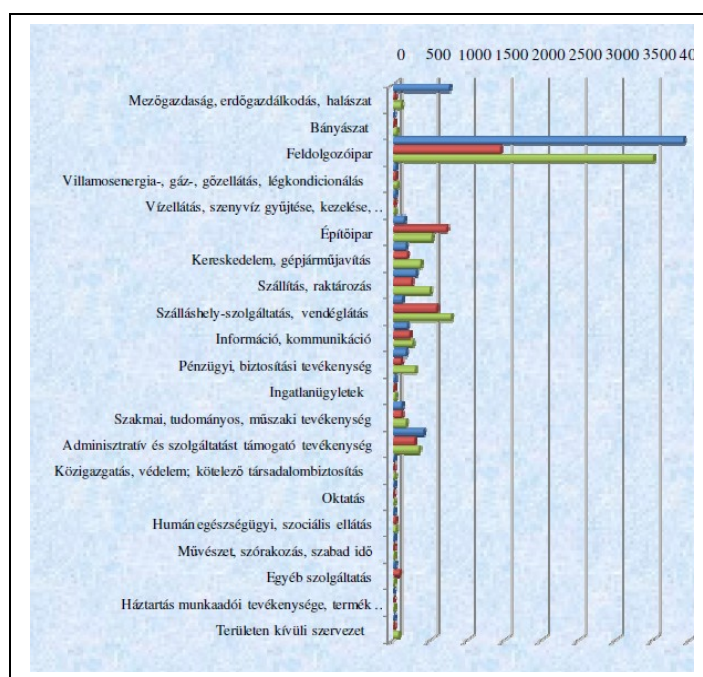
¹⁰⁵ BÓDAY (2009a) i.m. 45.o.

¹⁰⁶ CIETT i.m. 18. o.

¹⁰⁷ *Magyar Munka Terv*, 2011, 28. o.

rugalmasság iránti igényére, mint a munkavállalók biztonságára. A tanulás lehetősége utóbbiban nagy szerepet játszik, így szükséges, hogy a jövőbeni foglalkoztatáspolitikát ténylegesen magáévá tegye az önképzés lehetőségének biztosítását. Az új Munka Törvénykönyvében már nincsenek kivételek, így a kölcsönzött munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól általános iskolai tanulmányok folytatása esetén a képzésben való részvételhez szükséges időre,¹⁰⁸ illetve rendelkezésre áll tanulmányi szerződés kötésének lehetősége is.

A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződött foglalkoztatók száma ágazatok szerint 2008-2010-ben¹⁰⁹



5. ábra

Az Irányelv önálló fejezetben tárgyalja a kölcsönzött munkavállalók képviselését. Az Irányelv alapján a kölcsönzött munkavállalókat számításba kell venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a munkaerő-kölcsönzőknek a munkavállalókat képviselő szervezet (azaz üzemi megbízott/üzemi tanács) kell létrehozniuk.¹¹⁰ Az Irányelv megengedi, hogy a tagállamok ezt a kötelezettséget a kölcsönbeadóról a kölcsönvevő vállalkozásra hárítsák, és a kölcsönzött munkavállalókat úgy kelljen figyelembe venni a kölcsönvevő vállalkozásnál létrehozandó képviseleti szervek esetében, mintha közvetlenül a vállalkozás alkalmazná őket az adott

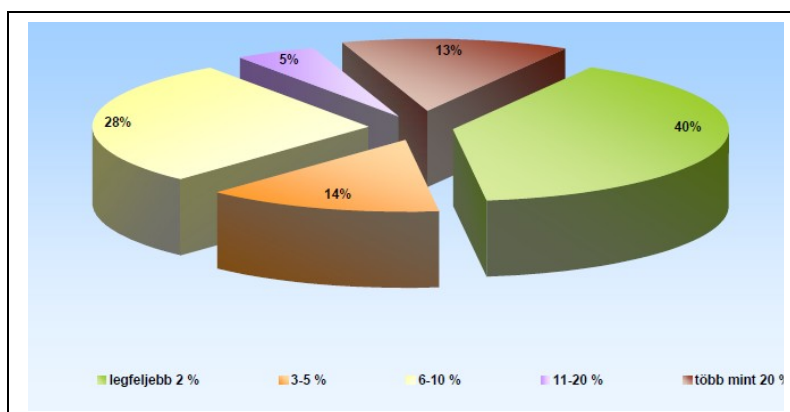
¹⁰⁸ új Mt. 55. § g) pont

¹⁰⁹ Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NSZF): *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységéről*. Budapest, 2011. május, 7. o.

¹¹⁰ Irányelv 7. cikk (1)-(3). bek.

időtartamra. A (3) bekezdés alapján a két rendelkezés vagyis, amelyik tagállam a második lehetőséget választja, annak nem kell a munkaerő-kölcsönzők számára előírni a kölcsönzött munkavállalók beszámítását saját foglalkoztatású állományukba. Portugáliában mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő vállalkozás köteles képviselőt biztosítani a kölcsönzött munkavállalónak.¹¹¹ Magyarországon és Spanyolországban a kölcsönzött munkavállalók képviselőt a kölcsönbeadó vállalkozásnál látják el. Ez a megoldás azonban nem biztosít a kölcsönzött munkavállalók számára megfelelő szintű képviselőt, hiszen míg munkát ténylegesen a kölcsönvevőnél végeznek – tehát vitás ügyeik is többnyire ott keletkeznek –, addig a szabályozás alapján csupán a kölcsönbeadónál keletkező döntésekbe tudnak üzemi tanácson keresztül beleszólni. Ezen felül azt is rögzítenünk kell, hogy egy-egy kölcsönvevőnél a ténylegesen foglalkoztatottak száma adott esetben többszöröse lehet a saját munkavállalókéénak (6. ábra). Mivel a Magyar Munka Terv a jövőben nagyobb szerepet kíván szánni az üzemi tanácsoknak,¹¹² ezért is fontos lenne, hogy a munkaerő-kölcsönzést érintő jövőbeni szabályozás már megfontolja ezeket az érveket.

Kölcsönzött munkavállalók aránya a cég éves átlagos állományi létszámához képest (n=242)¹¹³



6. ábra



¹¹¹ ARROWSMITH *i. m.* 45.o.

¹¹² Magyar Munka Terv, 46.o

¹¹³ BÓDAY Pál (szerk.): *A munkaerő-kölcsönzésben rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válsághelyzetben*, 2009, Humánpolitika Személyfejlesztő és Tanácsadó Bt. 11. o.

Magyarországon tíz éves működés után alapvető reform következett be a munkaerő-kölcsönzés jogintézményében. A 2008/104/EK Irányelvet átültető 2011. évi CV. törvény (Módtv.) számos ponton érintette az eddig kialakult nemzeti szabályozást: megújult a dogmatikai háttér, bevezettük az egyenlő bánásmód elvét, újragondoltuk a semmisség szabályait, a tájékoztatási kötelezettséget, a jogorvoslatokat és a szankciórendszert.

A Módtv. szabályait sok helyen finomította, értelmezte, egyszerűsítette az új Munka Törvénykönyve. Több példát láthatunk azonban arra is, hogy a hazai jogalkotás nem tudott eleget tenni az uniós céloknak. Különös problémát jelent például az ideiglenesség elvének magyarországi bevezetése. Sem a Módtv, sem pedig az új Munka Törvénykönyve nem határoz meg valódi ideiglenességet, hiszen öt évben maximalizálja a kölcsönzés lehetséges időtartamát. További eltéréseket tapasztalhatunk az egyenlő bánásmód elve alóli kivételek tekintetében, amikor például a hazai jogalkotó az önkormányzati többségi tulajdonban álló munkaerő-kölcsönzést végző gazdasági társaságoknak automatikusan megadja a mentességet, holott az ennek alapját adó uniós rendelkezés célhoz van kötve, ami nem feltétlenül esik egybe szervezeti formával.

A fentiek fényében dolgozatomban az alábbi kérdésekre, problémákra tértem ki:

I. Út a 2008/104/EK irányelv megalkotásáig

Az Irányelv megalkotása előtt a munkakörülmények tekintetében a munkaerő-kölcsönzés rendelkezett a legrosszabb mutatókkal a különböző foglalkoztatási formák között. A 2008/104/EK irányelv létrejöttéig a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71/EK irányelvet, másrészt a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetőleg az alkalmasszerűen (munkaerő-kölcsönzés keretében) foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről szóló 91/383/EGK irányelvet alkalmazták a tagállamok munkaerő-kölcsönzés esetén.¹¹⁴ Egyik irányelv sem kísérelte meg azonban egységesíteni a tagállamok munkafeltételeit, csupán minimumkövetelményeket állapított meg.¹¹⁵ A 91/383/EGK irányelv átültetésének tapasztalatai rávilágítottak, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkavédelmi helyzetének javításához nem elegendő a formális egyenlőség garantálása, hanem a jogviszony sajátosságait is figyelembe kell venni ahhoz, hogy az

¹¹⁴ KISS *i.m.* 448. o.

¹¹⁵ BANKÓ *i.m.* 171.o.

irányelv által meghatározott célokat egy tagállam el tudja érni.¹¹⁶ A 2008/104/EK irányelv végül sok szempontból hozott előremutató változásokat, azonban két legfontosabb vívmánya, az ideiglenesség és az egyenlőség túlságosan tág diszkréciós jogot biztosít a tagállamok számára.

II. Magyar ideiglenesség = uniós jogsértés?

A 2008/104/EK irányelv hangsúlyozza, hogy munkaerő-kölcsönzés során ideiglenes munkavégzés céljából jön létre jogviszony. Az uniós norma nem nevezi meg a kikölcsönzés maximális mértékét, így Magyarország mérlegelési jogkörében öt évben határozta meg ezt az időtartamot. Ennek értékeléséhez ki kell emelnünk, hogy a hazai munkaviszonyok között határozott idejű szerződést sem szoktak kötni öt évre, jóval elterjedtebb a 2-3 éves vagy annál rövidebb távra szóló konstrukció. Ideiglenesség tekintetében a tagállamok gyakorlatában az egy éves időtartam átlagosnak tekinthető, így a magyar öt éves limit meglehetősen hosszú, és nem éri el a kívánt hatást. Attól, hogy nevében ideiglenes a munkaerő-kölcsönzés, a valóságban sajnos nem tekinthetjük ilyennek. Ezt figyelembe véve Magyarország megsérti az uniós jogot az öt év törvénybe iktatásával, hiszen nemzeti szabályozásának tartalma és célja nem egyezik az Irányelvben foglaltakkal.

III. Egyenlő bér elve – Automatikus mentesség vállalkozási formára való hivatkozással

Az Irányelv kivételt biztosít meghatározott állami vagy államilag támogatott beilleszkedési programoknak az egyenlő bér elve alól. A magyar jogalkotó ezt a lehetőséget a többségi önkormányzati tulajdonban lévő közhasznú szervezetekre és gazdasági vállalkozásokra alkalmazza. Ehhez képest az Irányelv minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelte-e.¹¹⁷ Foglalkoztatáspolitikailag indokolt lehet a közhasznú szervezeteket kevesebb kötelezettséggel terhelni, azonban az egyszerű gazdasági társaságok esetében nem találunk olyan jellemzőt, amely miatt csökkenteni kellene a védelmi szintet, hogy az kedvezően hasson a foglalkoztatottságra. A többségi önkormányzati tulajdon legalábbis aligha nevezhető ilyennek. Meg kell jegyeznünk továbbá, hogy az Irányelvben foglalt kivétel célhoz van kötve, és ez a cél nem feltétlenül esik egybe szervezeti formával. Éppen ezért az Irányelvben

¹¹⁶KÁRTYÁS *i.m.* 65. o.

¹¹⁷ Irányelv 1. cikk (2) bek.

foglaltakkal ellentétesnek tűnik előre meghatározott gazdasági társaságokat felmenteni az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól.

IV. Semmisségből semmisség – Tulajdonosi kapcsolat kölcsönbeadó és kölcsönvevő között

A munkaerő-kölcsönzésben felmerülő semmisségi esetek¹¹⁸ közül a legalapvetőbb változás a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodásokat érinti. Az új Munka Törvénykönyve előreláthatólag eltörli azt a 2005 óta¹¹⁹ fennálló tilalmat, amely értelmében nem állhatott fenn tulajdonosi kapcsolat kölcsönbeadó és kölcsönvevő között. Számos visszaélés történt e szabály bevezetéséig, hiszen egyrészt a kölcsönzött munkavállalókra az Irányelv átültetéséig csupán korlátozottan vonatkozott az egyenlő bánásmód követelménye, másrészt a kölcsönzött munkavállalóért fizetett összeget költségként el lehetett számolni. Több munkáltató választotta tehát azt a megoldást, hogy kvázi önmagának kölcsönözte ki munkavállalóit, így megkerülve a foglalkoztatás anyagi vonzatait. Az új Munka Törvénykönyve indokolása semmilyen információt nem tartalmaz a felvetett problémára, ezért várható, hogy e súlyos probléma egyszerűbb mulasztás eredménye, és a módosító javaslatok megszavazását követően már rendelkezik a tilalomról az új szabályozás is.

V. Érvénytelenség vagy semmisség?

Az érvénytelenség egyik típusa a megtámadhatóság, másik pedig a semmisség. Az új Munka Törvénykönyve megtartja azon szabályokat, amelyek megsértése a megállapodások semmisségét vonják maguk után, azonban fogalmilag érvénytelenségről beszél. Álláspontom szerint pontosabb lenne továbbra is az előbbi kifejezést használni, hiszen a szabályozással érintett két esetkörben¹²⁰ foglalt megállapodások munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköznek, tehát eleve érvénytelenek, vagyis semmisnek tekintjük őket. Ebből a szempontból irreleváns, hogy az érvénytelenség másik típusához, a megtámadhatósághoz szükséges tévedés, jogellenes fenyegetés vagy kényszerítő körülmény fennállt-e megkötésükkor.

VI. A dualista rendszer reformja

Bár a 2008/104/EK irányelv nagy hangsúlyt fektet a tájékoztatási kötelezettségre, a szociális partnerekkel való egyeztetésre, illetve a társadalmi párbeszédre, az új Mt. több szempontból is jelentősen szűkíti a szakszervezetek jogait. Ennek egyik példája, hogy a munkáltató csupán az

¹¹⁸ Tilos munkaerő-kölcsönzés; kölcsönbeadó és munkavállaló megállapodásának semmissége; kölcsönbeadó és kölcsönvevő megállapodásának semmissége

¹¹⁹ 2005. évi CLIV. tv. 20. §

¹²⁰ Kölcsönbeadó és munkavállaló, valamint kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodások egyes körei

üzemi tanácsot köteles tájékoztatni a nála dolgozó kölcsönzött munkavállalók számáról és munkaköréről, a szakszervezetet pedig már ennek hiányában sem.¹²¹ A negatívum ellenére be kell látnunk, hogy nem ok nélkül rendelkezett így a jogalkotó.¹²² Magyarországon az üzemi tanácsi és a szakszervezeti jogok Mt-beli szabályozása kudarcot vallott elsősorban a következetes szétválasztás és a valóban érdemi részvételi jogok hiánya miatt. A duális rendszer magyarországi megoldása megkérdőjelezhető volt: a szabályozás mára olyan egyveleget alkotott, amely nem segíti elő a munkáltatók és munkavállalók közötti párbeszédet, hanem sokkal inkább a vitákat mélyíti el. Németországban hasonló rendszerben léteznek szakszervezetek és üzemi tanácsok, azonban míg előbbi munkáltató feletti szinten fejti ki hatását, addig utóbbi a munkáltatónál befolyásolja annak döntéseit. Az új Mt. megalkotása során felül kellett tehát vizsgálni a munkavédelmi-képviselési rendszer átalakítását, mert nem tartható fenn ennyi típusú munkavállalói képviselő, ehhez fűződő védelemmel, kedvezményekkel. Az új Mt. ezért – véleményem szerint helyesen – elválasztja a hagyományos érdekvédelmi (szakszervezeti) jogosítványoktól az érdekképviselési (részvételi) jogokat.¹²³

VII. „Az iskolaszövetkezet nem munkaerő-kölcsönző.”

Dolgozatomban felvetődött a kérdés, hogy vajon elégséges-e egy ilyen jogalkotói kijelentés¹²⁴ ahhoz, hogy elfogadjuk: az iskolaszövetkezet nem könnyített munkaerő-kölcsönzést végez. Végül arra jutottam, hogy bár nagyon sok hasonlóság van a két munkavállalási forma között, ezek több lényeges ponton mégis eltérnek egymástól. Más a foglalkoztatottak köre: az egyik tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban lévő személyeket, a másik rendes munkavállalókat foglalkoztat. Iskolaszövetkezethozatalnál díjat köteles fizetni a tag, míg munkaerő-kölcsönzésnél a munkavállaló által nyújtott anyagi ellenszolgáltatás semmissé teszi a megállapodást. Iskolaszövetkezethozatalnál munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra is irányulhat a szerződés, míg munkaerő-kölcsönzés esetén kizárólag munkaviszonyra. Mindezek fényében megállapítható, hogy a két foglalkoztatási forma külön szabályozást kíván, azonban munkámban arra is rámutattam, hogy a számos különbség ellenére is akadhatnak elhatárolási problémák.

VIII. A szabályozás jelene és jövője

¹²¹ új Mt. 216. § (4) bek.

¹²² Megszűnik: kifogás joga, helyiséghasználat joga, tagokat megillető munkaidő-kedvezmény, ellenőrzés joga

¹²³ BERKE (et al.) *i.m.* 157-158. o.

¹²⁴ 2011. évi CV. tv. részletes indokolás a 21. §-hoz, 65. oldal

Dolgozatom kilencedik fejezetében több olyan kérdést is vizsgáltam, amelyet nem, vagy nem megfelelően érintett az Irányelv átvételét biztosító szabályozás. Előremutatónak tartom, hogy míg eredetileg ebben a fejezetben kapott volna helyt a kölcsönzött munkavállalókat érintő végkielégítés hiánya, ezt a témát áttehettem a negyedik fejezetbe, hiszen az új Mt. értelmében annak hatályba léptét követően jogosultak lesznek e juttatásra. Hiányosságnak tekinthetjük azonban a kölcsönzött munkavállalók képviselőjének megoldását: míg munkát ténylegesen a kölcsönvevőnél végeznek – tehát vitás ügyeik is többnyire ott keletkeznek –, addig a szabályozás alapján csupán a kölcsönbeadónál keletkező döntésekbe tudnak üzemi tanácson keresztül beleszólni. Ezen változtatni kellene. Kérdésként merült fel továbbá, hogy szükség lenne-e a jövőben önálló törvényi szabályozásra. Mivel Magyarország hagyományosan kódex-jelleggel szabályozza a foglalkoztatási jogviszonyokat, elvettem annak lehetőségét, hogy a munkaerő-kölcsönzést külön törvénybe foglalja a hazai jogalkotó. Felvettem azonban azt, hogy létrehozhatnánk egy külön atipikus munkaviszonyokra vonatkozó törvényt, amely a könnyebb átláthatóság céljából nem csupán munkajogi rendelkezéseket, hanem közigazgatási szabályozást is magában foglalna.

Jelenleg átmeneti időszakban vagyunk, ezért csupán annyit jelenthetünk ki, hogy több hiányosság mellett általában pozitív változásokat hozott az Irányelv átültetése. Ideiglenes megoldás-e a ma hatályos hazai szabályozás? Azt kell válaszolnunk, hogy minden valószínűség szerint igen. A munkaerő-kölcsönzés rengeteg lehetőséget, ám épp annyi kihívást foglal magában, amit a jognak kezelni kell. A 2008/104/EK Irányelvvel tagállami szabályozásunk elég biztos alapot kapott, amelyre építve kiszámítható, vonzó, munkáltatói és munkavállalói igényeket egyaránt figyelembe vevő foglalkoztatási formává alakíthatja a munkaerő-kölcsönzést.



- AHLBERG, Kerstin (et al.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*, 2008, Peter Lang Publishing
- ANDERSSON, Pernilla; WADENSJÖ, Eskil: *Temporary employment agencies: A route for immigrants to enter the labour market?* IZA Discussion Paper, 2004. No. 1090. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=527002> – Letöltés ideje: 2011. június 8.
- ANTONI, Manfred; JAHN, Elke J.: *Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?* IZA Discussion Paper, 2006. No. 2343. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=937876> – Letöltés ideje: 2011. június 8.
- ARROWSMITH, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, 2008, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf> – Letöltés ideje: 2011. június 22.
- ARROWSMITH, James: *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*, 2006, Office for Official Publications of the European Communities. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf> – Letöltés ideje: 2011. június 22.
- ÁSVÁNYI Zsófia, NEMESKÉRI Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra. Kutatási tanulmány*, 2010, Dél-Dunántúli Humán erőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft.
- BANKÓ Zoltán, BERKE Gyula, GYULAVÁRI Tamás, KISS György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata. I–II. kötet*, 2006, Magyar Hivatalos Közlönykiadó.
- BANKÓ Zoltán, BERKE Gyula: *A munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon*, 2009, Kézirat.
- BANKÓ Zoltán, KISS György: *A munkaerő-kölcsönzés. Cég és jog*, 2000. 9. szám, 12-14. oldal
- BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Phd értekezés*, 2008, Kézirat.

- BERKE Gyula (et al.): *Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009. december. 147-160. oldal
- BLANPAIN, Roger: *European labour law. Twelfth revised edition*, 2006, Kluwer Law International.
- BLANPAIN, Roger: *Temporary work and labour law of the European Community and Member States*, 1993, Kluwer Law and Taxation Publishers.
- BLANPAIN, Roger (szerk.): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* 1999, Kluwer Law International
- BÓDAY Pál (szerk.): *A munkaerő-kölcsönzésben rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válsághelyzetben*, 2009a, Humánpolitika Személyfejlesztő és Tanácsadó Bt. Lásd: <http://www.stratosz.hu/fszh/2009-munkaero-kolcsonzes.pdf> – Letöltés ideje: 2011. június 15.
- BÓDAY Pál: *A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei*, 2009b. Lásd: www.ohe.hu/dokumentumok/Munkaero_kolcsonzes_20091120.pdf – letöltés ideje: 2011. június 8.
- CIETT (International Confederation of Private Employment agencies): *Rationale of agency work. European labour suppliers' and demanders' motives to engage in agency work. Final report*, 2002. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – Letöltés ideje: 2011. június 8.
- CIETT: *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, 2000. Lásd: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Survey_Orchestrating_PrEAS_-_2000.pdf. Letöltés ideje: 2011. október 29.
- CIETT: *The agency work industry around the world – Economic report*, 2011. Lásd: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf. Letöltés ideje: 2011. november 10.
- COUNTOURIS, Nicola; HORTON, Rachel: *The temporary agency work directive: Another broken promise?* Industrial Law Journal, 2009. Vol. 38 No. 3, 329-338. oldal
- CZÚCZ Ottó, SZABÓ István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára. Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás*, 2002, Bíbor Kiadó.

- DAVIES, Paul: *Posted Workers: Single market or protection of national labour law systems?* Common Market Law Review, 1997/34, 298-306. oldal
- EUROCIETT (European Confederation of Private Employment Agencies): *The contribution of private employment agencies to flexicurity and a better functioning labour market in Europe.* Lásd: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Leaflet_Contribution_of_PrEAs_t_Flexicurity.pdf – Letöltés ideje: 2011. július 28.
- EUROFUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions): *Temporary agency work in the European Union*, 2007. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.htm> – letöltés ideje: 2011. június 8.
- EUROPEAN PARLIAMENT's Committee on Employment and Social Affairs: *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union*, 2008. Lásd: <http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224> – Letöltés ideje: 2011. június 8.
- GERE Ilona: *A munkaerő-kölcsönző cégek szerepe az atipikus foglalkoztatásban.* Munkaügyi Szemle, 1999. 5. szám, 6-9. oldal
- GLEASON, Sandra E. (szerk.): *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*, 2006, W. E. Upjohn Institute
- GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Európai Unió szociális dimenziója*, 2004, OFA Kht.
- GYULAVÁRI Tamás, KISS György: *Az Európai Unió munkajoga és a Munka Törvénykönyve.* Cég és jog, 1999. 1. szám, 40-42. oldal
- GYULAVÁRI Tamás, KÖNCZEI György: *Európai szociális jog*, 2000, Osiris Kiadó.
- GYULAVÁRI Tamás: *Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-term relationship or a temporary employment relationship. Hungarian National Report*, 2006, Human European Consultancy, Kézirat.
- GYULAVÁRI Tamás: *Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009. január, II. évf. 2. szám, 7-25. oldal
- GYULAVÁRI Tamás: *Speciális foglalkoztatási formák.* In: *A munkajog nagy kézikönyve*, 2008, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. 259-357. oldal

- GYULAVÁRI Tamás: *Szürke állomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon. Habilitációs értekezés*, 2010, Kézirat.
- HARGITAI József: Jogi fogalomtár. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2005.
- ILO (International Labour Organization): *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), 20-21 October 2009*. 2009, International Labour Office, Sectoral Activities Programme. Lásd: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/wpeac09/wpeac-ip.pdf> – Letöltés ideje: 2011. július 28.
- KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés néhány hazai gyakorlati tapasztalata*. Munkajog Kérdések és Válaszok, 2008. május, IV. évfolyam, 5. szám. 26-32. oldal
- KÁRTYÁS Gábor: *Átmeneti foglalkoztatás tartósan. A munkaerő-kölcsönzés alkotmányos vizsgálatának tapasztalatai*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009. december, II. évfolyam, 3. szám, 113-130. oldal
- KÁRTYÁS Gábor: *Irányelvtervezet a munkaerő-kölcsönzésről*. Munkajog Kérdések és Válaszok, 2008. április, 27-36. oldal
- KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban. Doktori értekezés*, 2011, Kézirat.
- KENDERES György: *A munkajogviszony kényszerű létrejövetelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében*. Munkaügyi Szemle, 2006. 6. szám, 50-51.o.
- KISS György: *Az Európai Unió munkajoga*, 2001, Osiris Kiadó.
- KISS György: *Munkajog*, 2004, Osiris Kiadó.
- LÓRODI László: *A munkaerő-kölcsönzés intézményesítése és gyakorlata*. 2003, Kézirat. Lásd: http://elib.kkf.hu/edip/D_8718.pdf. Letöltés ideje: 2011. június 20.
- MCGAUGHEY, Ewan: *Should agency workers be treated differently?* LSE Working Papers, 07/2010. Lásd: http://www.lse.ac.uk/collections/law/wps/WPS2010-07_McGaughey.pdf. Letöltés ideje: 2011. június 15.
- MGYOSZ (Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége): *Flemcee – A rugalmas foglalkoztatás és a társadalmi párbeszéd erősítése a kelet-közép-európai országokban – a helyes aktív munkaadói példák számának növelése*, 2010. Doba Kft.

- NAGY László: *A munkaerőpiac flexibilitása és a munkát végzők munkajogi védelme*. In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Veres József egyetemi tanár 70. születésnapjára*, 1999, Acta Jur. et Pol. Szeged, 239-244. oldal
- NEUMANN László: *Kutatói kérdések a munkaerő-kölcsönzésről*. Munkaügyi Szemle, 2009. 53. évf., 1. szám, 10-12. oldal
- NFSZ (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat): *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységéről*. Budapest, 2011. május. Lásd: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny. – Letöltés ideje: 2011. július 3.
- PRUGBERGER Tamás, KENDERES György: *Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunka végzés tükrében*. Miskolci Jogi Szemle, 2009. 4. évf., 2. szám, 30-55. oldal
- RADNAY József: *A munkaerő-kölcsönzés egyes kérdései*. In: *Ünnepi tanulmányok Bánrévy Gábor 75. születésnapjára*, 2004, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar. 239-244. oldal
- RÉPÁ CZKI Rita: *A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai és lehetőségei*. Munkaügyi Szemle, 2009. 53. évf., 1. szám, 31-35. oldal
- SCIARRA, Silvana: *EU Commission Green Paper 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century'*. Industrial Law Journal, 2007. Vol. 36, No. 3, 375-382. oldal
- STORRIE, Donald: *Temporary Agency Work in the European Union*, 2002, Office for Official Publications of the European Communities. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf>. – Letöltés ideje: 2011. június 19.
- SZENTMIHÁLYI Márta: *Munkaerő kölcsönzés nonprofit alapon*. 2005. Lásd: http://mukutir.telco-system.hu/kutatas.plt?ks_no=173 – Letöltés ideje: 2011. június 8.
- TAKÁCS Gábor: *Mit tehet a kölcsönbeadó, ha a kölcsönvevő visszaküldi a munkavállalót? Avagy mennyire is rugalmas a munkaerő-kölcsönzés?* Humán Szaldó, 2010. március
- TUC (Trades Union Congress): *The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union*, 2005. Lásd: http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf – Letöltés ideje: 2011. július 20.

- ZAPPALA, Loredana: *The temporary agency workers' directive: An impossible political agreement?* Industrial Law Journal, 2003. Vol. 32., No. 4, 310-317. oldal

ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. ábra: <i>A munkaerő-kölcsönzés szerepe az integrációban.....</i>	<i>13. oldal</i>
2. ábra: <i>A munkavállalók számának megoszlása a munkaerő-kölcsönzővel fennálló munkajogi kapcsolatuk és állománycsoport szerint (%).....</i>	<i>21. oldal</i>
3-4. ábra: <i>Kölcsönzött munkaerőből saját munkavállaló Magyarországon(n=364) és az EU 15-ök országaiban.....</i>	<i>38. oldal</i>
5. ábra: <i>A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződött foglalkoztatók száma ágazatok szerint 2008-2010-ben.....</i>	<i>39. oldal</i>
6. ábra: <i>Kölcsönzött munkavállalók aránya a cég éves átlagos állományi létszámához képest (n=242).....</i>	<i>40. oldal</i>
7. ábra: <i>Kockázat, hátrány és probléma a munkaerő-kölcsönzésben a munkáltatók véleménye alapján (n=358).....</i>	<i>42. oldal</i>