
Paradigmaváltás a munkaerő- kölcsonzésben

Jelige: 'Full triangle'

TARTALOM JEGYZÉK

I.	Bevezetés	2
II.	Kitekintés az Európai Unió egyes tagállamainak szabályozási rendszerére	3
2.1.	Franciaország	5
2.2.	Írország és Nagy-Britannia	7
2.3.	Németország	9
2.4.	Finnország	10
III.	A munkaerő-kölcsönzés dogmatikája, a tripoláris kauzalitás	11
3.1.	A munkaerő-kölcsönzési szerződés, mint polgári jogi megállapodás	13
3.2.	A kölcsönzési szerződés tartalma	15
IV.	Előnyök és hátrányok a munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában	16
4.1.	Mely területeken célszerű a munkaerő-kölcsönzés alkalmazása?	18
4.2.	A társadalom mely szegmenseit érinti pozitívan a munkaerő-kölcsönzés?	19
V.	A kártérítési felelősség alakulása a munkaerő-kölcsönzésben	20
VI.	Az Európai parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve	22
VII.	Epilógus	28
	Felhasznált szakirodalom és hivatkozott jogszabályok jegyzéke	30

Paradigmaváltás a munkaerő-kölcsönzésben

I. Bevezetés

A 2012. évi I. törvény hatálybalépésével több olyan jogintézmény is jelentős metamorfózison ment keresztül, mely a korábbi szabályozási keretet áttörve, új lehetőségeket és egyúttal új problémákat vet fel. Alapvető kérdés, hogy egy adott jogintézmény milyen mértékben állja ki az idők próbáját, milyen konklúziókat, konzekvenciákat tudunk levonni bármilyen jellegű változásából. Mely tényezők generálják magát a változást? A rendkívüli ütemben átalakuló társadalmi, gazdasági, munkaerő piaci vagy foglalkoztatáspolitikai körülmények arra sarkallhatják a törvényhozást, hogy az időnkénti kodifikációs folyamatok jogalkotási termékeit felvértezzék a dinamikus változáshoz.

Az új Munka Törvénykönyve esszenciális változásokat hozott a munkaerő-kölcsönzés területén is, melyek átfogó ismeretéhez a téma komplexebb vizsgálata szükségeltetik, mely feltárja a kölcsönzéssel összefüggő munkáltatói és munkavállalói érdekeket, a foglalkoztatási szektorokon belül a jogintézmény alkalmazását, előnyeit és hátrányait, esetleges fogyatékoságait.

Szeretném kiemelni, hogy dolgozatom elsődleges célja a munkaerő-kölcsönzés ismertetése az új szabályozás szerint olyan kérdések megválaszolásával, melyek túlmutatnak a jog határain, mely tényezők okán valósult meg a szemléletváltás, a munkaerő-kölcsönzés reneszánsza.

Dolgozatomban ismertetni fogom a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozását és dogmatikáját, főbb fogalmi ismérveit, gyakorlati működését, azokat az extraneus tényezőket – közgazdaságtan, pszichológia - melyek külsőleg hatottak a jogintézményre, továbbá a különböző fejlesztési lehetőségeket, és de lege ferenda javaslatokat. A fókuszpontban, a dolgozat legterjedelmesebb tematikus egysége, a nemzeti szintű szabályozás áll, mely tárgyalja munkaerő-kölcsönzés dogmatikai felépítését a hatályos szabályozásban.

A dolgozat megírásánál törekedtem arra, hogy látóköröm bővítése végett, a felhasznált idegen nyelvű szakirodalom segítségével többféle aspektusból is megvizsgáljam a problémákat, illetve a más államok által alkotott szabályozási rendszereket.

II. Kitekintés az Európai Unió egyes tagállamainak szabályozási rendszerére

A munkaerő-kölcsönzés viszonylag szűk körű, de már nem elszigetelt megjelenése – az egyes EU tagállamokban viszonylag csekély időbeli eltéréssel – a 60-as évek végén, illetve a 70-es évek elején jelent meg¹. E foglalkoztatási módszer előnyei csakhamar megmutatkoztak, hiszen Európa számára rendkívül fontos volt piacgazdaság szempontjából a növekedés és a versenyképesség fenntartása, és ennek megfelelően igény mutatkozott az ún. rugalmas, flexibilis foglalkoztatási módszerek bevezetésére és terjesztésére. Ez a módszer mindhárom szereplő számára tartogatott előnyöket². Mivel a munkajog általános jogi normái az addig ismert foglalkoztatási módszerek jogi kifejeződésai voltak, kézenfekvő volt e szabályok alól valamilyen sui generis megoldást találni azokra az esetekre, amikor a vállalkozásnak bizonyos rendkívüli helyzetben kellett munkavállalókat viszonylag rövid ideig alkalmazni. Megfelelő eszköz volt erre harmadik fél szolgáltatását ellenérték fejében igénybe venni, és csupán “használni” e harmadik személy munkavállalóját. Ez a módszer több munkavállalói réteg számára is előnyösnek, illetve – akár különösebb előnyök hiányában is – magától értetődőnek, vagy egyedüli lehetőségnek mutatkozott. A magasan kvalifikált munkaerő között csakhamar kialakult az a technokrata “idegenlégiós” vagy „zsoldos” réteg, amely szívesebben vállalta a tartósabb lekötöttséget nélkülöző munkajogviszonyban történő alkalmazást, a nélkül azonban, hogy a piac teljes kockázatát viselnie kellene. Az alacsonyan kvalifikált munkavállalók – kék galléros foglalkoztatottak - egyes rétegei számára nem egy időszakban csak ez a foglalkoztatási módszer jelentette a munkaerőpiacon való megmaradás esélyét. Azok számára, akik időlegesen hagyták el a munkaerőpiacot – pl. várandós nők, kisgyermekes anyák, stb. – szintén kedvelték ezt a formát, amelyet összekapcsoltak az otthon végzett munka lehetőségével, mely előnyösebbnek bizonyult számukra, mint a részmunkaidős foglalkoztatási forma. Végezetül a munkaerő-kölcsönzés elősegítette a munka világába belépő pályakezdők, fiatalabb munkavállalók látókörének bővítését, a viszonylag gyors és széleskörű tapasztalatok megszerzését, amennyiben pályájuk elején alkalmuk volt több foglalkoztató, “használó” cégnél dolgozniuk. Az igények kielégítésére csakhamar gombamód szaporodtak a munkaerő-kölcsönző cégek, amelyek tehát csak arra a feladatra jöttek létre, hogy a velük

¹ Temporary Work Agencies and Western European Social Legislation G. M. J. VELDKAMP and M. J. E. H. RAETSEN

² Ld. a dolgozat erre vonatkozó fejezetét

munkajogviszonyban álló munkavállalókat kölcsönadják a munkavállaló szolgáltatása felhasználójának³.

A munkaerő-kölcsönzés viszonylag gyors elterjedése ugyanakkor társadalmi és jogi konfliktushoz is vezetett. A társadalmi feszültség akkor jelentkezett, amikor a szakszervezetek egyre több országban a hagyományos módon foglalkoztatottak védelmében e módszernek – jószerével szabályozás híján – a prohibitív vagy legalábbis bizonyos korlátozó rendelkezések beiktatását követelték. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban több kérdésre kellett választ találni. Ezek között a leghamarabb a sztrájk vagy a kizárás ideje alatt történő alkalmazásának lehetőségét kellett tisztázni. Amennyire élesen vetődött fel ez a probléma, a megoldás oly gyorsan is megszületett – főszabályként – tiltó tartalommal. Korántsem volt azonban kezdetben ilyen egyöntetű álláspont a munkafeltételek és a bérek vonatkozásában⁴. A használó a kölcsönző céggel polgári jogi jogviszonyban volt, míg a munkavállaló és a használó között semmilyen jogviszony nem állt fenn. Ebből következően a használók maradéktalanul ki akarták használni a konstrukcióban rejlő előnyt. Ez azt jelentette, hogy a használó cég a vele munkajogviszonyban álló munkavállalók munkafeltételeitől és munkabérétől eltérő feltételekkel és bér ellenében volt hajlandó "használni" a kölcsönző céggel munkajogviszonyban álló munkavállalókat. Ez egyben azt is magával hozta, hogy adott esetben élesen elvált egymástól a kölcsönzés összköltsége, valamint a költség egy részét képező bér összege. Ennek a jelenségnek a magyarázata korántsem közgazdasági összefüggésekben, hanem a munkáltató és a hagyományos módon foglalkoztatott munkavállalók közötti erőviszonyok alakításának lehetőségében keresendő. Némi túlzással és leegyszerűsítéssel az a megállapítás is megkockáztatható, hogy egyes területeken és vállalkozásoknál a mikroszintű bértárgyalások eredményét is befolyásolhatta a munkaerő-kölcsönzés módszerének bevetése, illetve ennek a lehetőségnek a felvetése. Hasonló problémák merültek fel a béren kívüli munkafeltételek alkalmazásával, pl. a napi munkaidő hossza, a heti pihenőnapok száma, a szabadság megállapítása, egyáltalán kompenzálása tekintetében, illetve általában a munkafeltételek alkalmazhatósága terén⁵.

Mind a bér, mind a munkafeltételek körüli polémiák hamarosan új problémaforrás felmerüléséhez vezettek, amelyekre szintén késlekedés nélkül meg kellett adni a választ.

³ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010

⁴ Vö. a 2008/104/EK irányelvvel

⁵ Kiss György: Munkajog, 2005

Nevezetesen milyen jellegű kollektív jogok illetik meg a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatott munkavállalókat, és milyen mértékben. Marginálisan ugyan, de ez a probléma még a két cég viszonylatában is fejtörést okozott rövid ideig.

A bevezetés keretei között a részleteket mellőzve kijelenthető, hogy minden aggály ellenére, a munkaerő-kölcsönzés módszerével történő foglalkoztatást megkerülni nem lehetett. Egyrésztől azért nem, mert már valamennyi ország foglalkoztatási rendszerébe beépült, másrésztől azért nem, mert reális igényt is kielégített, minden, vele együtt járó diszfunkció mellett. Ezért a tagállamok döntő többsége pozitív módon közelített a munkaerő-kölcsönzés intézményéhez, és vagy részletesen szabályozta, vagy megengedte létezését az általános munkajogi szabályoknak megfelelően.

A következőkben pár általam választott tagállam – Franciaország, Nagy-Britannia és Írország, Németország, valamint Finnország - szabályozási koncepcióját és a munkaerő-kölcsönzéshez való viszonyát szeretném ismertetni.

2.1. Franciaország

Franciaországban a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoztatottak száma kirívóan magas, a 90-es évek elején megközelítette a 900.000 ezret, s ugyanakkor jóval kevesebb cég foglalkozott munkaerő-kölcsönzéssel, mint Németországban – mintegy 900. 000. Az ily módon történő foglalkoztatás elterjedtségére mi sem jellemző, hogy a 80-as években nem egy olyan esztendő volt, amelyben a munkaerő-kölcsönzéssel létesített munkahelyek száma megegyezett a hagyományos módon foglalkoztatottak létszámával.

A módszer elismerése rendkívül hamar elterjedt, és a hajózás köré csoportosuló ágazatoknak köszönhetően már a XIX. század közepétől ismert volt. 1972-től egyre több bírósági döntés foglalkozik a módszerrel, míg végül 1982-ben az intézmény részletes szabályozást nyer a Code du Travail-ban. Legutóbbi módosítására 1990. Július 12-én került sor⁶.

A francia jog kiemeli a munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenység dominanciáját, azaz a vállalkozás más üzleti tevékenységet nem folytathat. Ezt a tevékenységet azonban mind szervezeti formában működő, mint természetes személy-munkáltató is végezheti. A megalakulandó cégnek azonban vagyoni biztosítékot kell fizetnie, illetve a már

⁶ Rojot, (in: Temp), 91-94. old.

működő cégnek biztosítani kell előző évi forgalmának meghatározott százalékát⁷. A vállalkozásnak a területileg illetékes munkaügyi felügyelőnek rendszeres havi tájékoztatást kell nyújtania, illetve a változásokat haladéktalanul be kell jelentenie⁸.

Franciaországban a munkaszerződés megkötése csak írásban érvényes, és szükséges belefoglalni a szerződés tartalmi elemeit: próbaidő, munkafeltételek, bér, munkaidő meghatározása, munkahely megnevezése, munkafeladatok leírása, stb. A munkajogviszonyt határozott időtartamra lehet létesíteni, azonban ennek meghatározása több módon is történhet:

- a munkajogviszony lehet pontosan meghatározott időtartamú, amelynek leghosszabb időtartama 9 hónap (kivételes esetben meghosszabbítható 24 hónapig);
- meghatározott esetben változtatható időtartamú munkajogviszony, abban az esetben, ha nem időtartamot, hanem konkrétan elvégzendő munkát határoznak meg a felek. Ilyenkor a munkajogviszony leghosszabb időtartama 9 hónap;
- végezetül abban az esetben, ha ugyan a felek pontosan meghatározták a munkajogviszony időtartamát, bizonyos tényállások bekövetkezése esetében kiköthetik a munkajogviszony végének megváltozását, azonban ilyenkor sem léphetik túl a 24 hónapot.

A munkajogviszony egy alkalommal meghosszabbítható, azonban legfeljebb csak ugyanolyan időtartamra és feltételekkel, mint amelyeket az eredeti munkajogviszony tartalmazott. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a meghosszabbításhoz szükségesek a temporary work egyéb feltételeinek megléte is. A CT meghatározza a temporary employee egyéni és kollektív jogait. Ennek megfelelően a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló nem kaphat kevesebb díjazást, mint a felhasználóval azonos, vagy hasonló végzettséggel, képzettséggel rendelkező, azonos vagy hasonló munkakörben alkalmazásban álló munkavállaló – permanent worker. Ugyanez érvényes az egyéb munkafeltételekre – különös tekintettel a munkaidőre, munkavédelemre, stb. Megjegyzendő végezetül, hogy a temporary worker jogosult a munkanélküli ellátásra is⁹.

⁷ Vö. a hazai szabályozási koncepcióval

⁸ Rojot, (in.:Temp.) 102-103. old.

⁹ Kiss György: A munkaerő-kölcsönzés szabályai az EU tagállamaiban

A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalót elviekben megilletik a kollektív jellegű jogok is. Így befolyást gyakorolhat a felhasználó szervezetre, megilletik a szakszervezeti jogok, jelöltet állíthatnak a munkavállalói érdekképviselői szervezetekbe, stb. A gyakorlat azonban ennél jóval komplexebb, amennyiben a kollektív jogok gyakorlásához meghatározott feltételeket alakított ki, a temporary work sajátosságainak figyelembe vételével.¹⁰

2.2. Írország és Nagy-Britannia

Írországban a munkaerő-kölcsönzés hagyományosan a szezonális munkákhoz kötődött¹¹. 1971-ben szabályozták általában a munkaközvetítéssel kapcsolatos intézményeket, azonban e törvény nem tett különbséget a munkaközvetítés és a munkaerő-kölcsönzés között, és ennek megfelelően utóbbi definícióját sem határozta meg. Időközben az intézmény lassan elterjedt, a 90-es évek elején munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek száma valamivel több, mint 200 volt. Megállapítható, hogy ennek az intézménynek az alkalmazása az általános magánjogi és munkajogi szabályok, valamint a jogalkalmazás révén komolyabb feszültséget nem jelentett.¹²

Írországban a temporary work firm elismerése 1971 történt meg az Empolyment Agency Act által. E törvény nem tesz különbséget a munkaközvetítés és a munkaerő-kölcsönzés között. Ebből következően mind a munkaközvetítés, mind a munkaerő-kölcsönzés egyaránt engedélyköteles. Az engedélyt a munkaügyi miniszternél kell írásban kérelmezni, továbbá legalább egy, országosan terjesztett napilapban közzé kell tenni a kérelem tartalmát. A kérelemnek tartalmaznia kell a cég várható átlagos volumenét, a munkaerő-kölcsönzés tervezett területeit, biztosítani kell valamennyi olyan feltételt, amely a labour standard-ban rögzítést nyertek. Lényeges továbbá, hogy a cég, illetve vezetői ne álljanak csőd vagy felszámolás alatt, a kérelmet megelőző öt évben az EAA szabályai ne szenvedjenek sérelmet a cég vagy vezetői által, az EAA-ban foglalt tevékenység miatti alkalmatlanság miatt ne legyen eljárás folyamatban a cég, vagy vezetője ellen. Az engedélyt határozatlan időtartamra adják meg, amely azonban az angol jogban meglévő tényállásokhoz hasonló okok miatt visszavonható.¹³

¹⁰ Rojot, (in: Temp), 105. old.

¹¹ Nagy András: Írország Európai Unió csatlakozásának tanulságai in Közgazdasági Szemle, XLVI. évf., 1999. december (1092–1115. o.)

¹² Redmond, (in: Temp), 179-199. old.

¹³ Redmond, (in: Temp), 184-186. old.

Nagy-Britanniában a 90-es évek elején közel 300.000 munkavállalót foglalkoztattak a munkaerő-kölcsönzés módszerével. Az 1973. Évi Employment Agencies Act szabályozta az e, illetve hasonló tevékenységre szakosodott szervezetek tevékenységét, azonban magának az intézménynek fogalmi meghatározását nem végezte el¹⁴. Ennek megfelelően – mivel a konstrukció működik, és különösen a munkanélküliek foglalkoztatásánál nyeri el jelentőségét – az általános munkajogi szabályok általában vonatkoznak az ily módon foglalkoztatottakra is.¹⁵

Csakhamar felismerték, hogy a munkanélküliek elhelyezkedésében jelentős szerepet játszhatnak azok a szervezetek, amelyek átmeneti időszakra tudnak munkát biztosítani, akár munkaerő-közvetítés, akár munkaerő-kölcsönzés által. Ennek megfelelően 1973-ban, valamennyi párt támogatását megszerezve a konzervatívok nyújtották be az Employment Agencies Act-ot. Eredetileg az ügynökségek megalakítását nem kötötték engedélyhez, de 1976. november 1-től a helyzet alapvetően megváltozott. Az engedélyt határozott időre adják meg (1-től 5 évig), és meghosszabbítható. A kérelmet indokolt kérelemben kell a területileg illetékes munkaügyi osztályhoz benyújtani. A kérelem elutasítható, illetve a tevékenység engedélyezése visszavonható, amennyiben a vállalkozás megszegi a bona fide temporary work szabályait, vagy egyéb – ezzel összefüggő – szabálysértést követ el, végezetül, ha a vállalkozás alkalmatlanná válik tevékenysége folytatására. A jogszabálysértések közül különösen súlyosnak minősül a diszkrimináció tilalmának megsértése, illetve az egyéb labour standard-ok megkerülésével megkötött szerződések. Lényeges továbbá, hogy az EAA felhatalmazza az államtitkárt az ügynökség vagy a vállalkozás szervezetének vezetésének szabályozására. Ebben a körben több jogszabály született a vállalkozások adatközlési köteleességét illetően. Megemlítenéd, hogy 1973-ban, eredetileg a munkaerő-kölcsönző tevékenység díjtalan volt, majd 1976-ban ez alól számos kivételt állapítottak meg. Az ügynökségek, illetőleg a vállalkozások felett felügyeletet a területi munkaügyi hivatalok gyakorolnak.¹⁶

¹⁴ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1973/35/enacted>

¹⁵ Hepple, (in: Temp), 259-283. old.

¹⁶ Hepple (in.:Temp.) 262-265. old.

2.3. Németország¹⁷

Németországban az illegális foglalkoztatás valamennyi módszere és formája ellen határozott szigorral lépett fel minden kormány, és többek között ennek is köszönhető, hogy a többször módosított és jelenleg is hatályban lévő törvényt 1972. Augusztus 2-án fogadták el.¹⁸

A viszonylag szigorú szabályozás ellenére Németországban több, mint háromezer cég foglalkozik munkaerő-kölcsönzéssel, és valamivel több, mint 100.000 munkavállaló kerül ily módon a munkaerőpiacra. Az ún. Bakkenist jelentés felmérése alapján ez¹⁹, az összes foglalkoztatottnak mintegy 0,3%-a. A munkaerő-kölcsönzés által foglalkoztatottak döntő többsége férfi, és elsősorban az elektronikai, informatikai ágazatban terjedt el ez a módszer.

Németországban a jogalkotó szintén abból indult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló mintegy "teljes jogú" munkavállaló legyen, és a helyzetéből adódó hátrányos megkülönböztetéseket elkerülje. A német jogi megoldás sajátosságát az adja, hogy a munkaerő-kölcsönző szervezet és a munkavállaló közötti munkajogviszony főszabályként határozatlan időtartamra jön létre. Igaz, hogy ilyen tartalmú közvetlen rendelkezés nem található az AÜG-ben, azonban a foglalkoztatás elősegítéséről szóló törvény (BeschFG) rendelkezéseinek az elemzése azt a tételt igazolja, hogy a határozatlan időtartamra létesített munkajogviszony átalakítása határozott időtartamúvá, továbbá határozott időtartamú munkajogviszony létesítése az AÜG szabályai szerint jóval nehezebb, mint egyéb esetekben. A BeschFG rendelkezései ugyanis az AÜG tekintetében nem alkalmazandók.

A munkaerő-kölcsönző cég és a munkavállaló közötti munkaszerződés nem kíván írásbeli formát, azonban a jogalkotó megköveteli a munkavállaló részletes írásbeli tájékoztatását a kölcsönző cég engedélyezésének alapadatairól a kölcsönvevő cég alapadatairól az elvégzendő munkáról, beleértve a munkavégzés jellegét, helyét a felmondási idő hosszáról a munka díjazásának mértékéről és az ellenérték összetevőiről a betegség, a szabadság és a foglalkoztatás átmeneti szünetelése időtartamára járó ellátásról/díjazásról a munkateljesítés kezdő időpontjáról a szabadság időtartamáról, a

¹⁷ Temporary employment in Great Britain and the Federal Republic of Germany An overview by Bernard CASEY, Rudiger DRAGENDORF, Walter HEERING and Gunnar JOHN

¹⁸ Niebler/Biebl/Ulrich, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), Berli, Erich Schmidt Verlag, 1996.

¹⁹ Dr. Lórodi László - A munkaerő-kölcsönzés intézményesítése és gyakorlat

munkaidőről a munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésről és üzemi megállapodásról.

Amennyiben a munkavállaló külföldön végez munkát, úgy a tájékoztatás a megfelelő elemekkel kiegészül.

A német rendszer másik sajátossága abban áll, hogy a munkafeltételek és a munkabér tekintetében közvetlenül nem követeli meg az ekvivalenciát, azaz a felhasználónál azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott, azonos vagy hasonló képzettségű vagy végzettségű munkavállalókkal való egyenlő elbánást. Ez azonban a gyakorlatban különösebb problémát a kollektív szerződés, illetve az üzemi megállapodás hatálya miatt nem okoz. Ezzel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a munkavállaló a német üzemi alkotmányjog szabályai szerint a kölcsönadó vállalkozóhoz tartoznak, habár ez az irodalomban meglehetősen vitatott (ld az ún. "doppelte Betriebszugehörigkeit" teóriáját). Ebből következően mind aktív, mind passzív választójoggal is rendelkezik. Mindebből látható, hogy a német jogi konstrukció ebben a tekintetben meglehetősen különbözik a többi EU tagállam megoldásától. Ezzel összefüggésben egyre többen szorgalmazzák a munkavállaló és a kölcsönvevő vállalkozás tekintetében a kollektív jogok rendezésének szükségességét.²⁰

2.4. Finnország²¹

Finnország szabályozása a munkaerő-kölcsönzést illetően meglehetősen ellentmondásos. Ez annak köszönhető, hogy – mint a skandináv országokban általában – a munkanélküliség viszonylag alacsony mértéke, valamint a szakszervezet arányaiban magas szervezettsége következtében a munkaerő-kölcsönzés hosszú ideig nem került előtérbe²². Finnországban a munkaközvetítésről hoztak törvényt 1959-ben, amely viszonylag liberálisnak minősíthető, azonban tartalmazza a munkavállaló védelmét szolgáló alapvető szabályokat. 1985-ben gyakorlatilag ezt a jogszabályt egészítették ki a munkaerő-kölcsönzés engedélyezésével. Ez a szabály azonban alapvetően a szervezetre és annak működésére vonatkozik, és csak azokat a védelmi, korlátozó rendelkezéseket

²⁰ Niebler/Biebl/Ulrich, AÜG 107-161. old.

²¹ A dolgozat szerzője egy szemesztért töltött Erasmus ösztöndíjjal Tamperében

²² Pami Aalto (2006) *European Union and the Making of a Wider Northern Europe*. London: Routledge.

tartalmazza, amelyek a munkaközvetítésről szóló 1959-es törvényben már megtalálhatók voltak.²³

Érdekessége a skandináv szabályozásnak, hogy Finnországgal ellentétben Svédország vagy Norvégia joga nem ismeri a munkaerő-kölcsönzést.

III. A munkaerő-kölcsönzés dogmatikája, a tripoláris kauzalitás

A munkaerő-kölcsönzés jogdogmatikai elhelyezkedésének vizsgálatánál egy olyan atipikus foglalkoztatási formáról beszélhetünk, melynek specifikuma, hogy szükségképpen három jogalany vesz részt. Az Európai Unión belül egy közmegegyezés született erről a fogalomról, melyet a tagállamok elfogadása 1982-ben háromoldalú foglalkoztatási jogviszonyként, „triangular employment relationship” definiált. A jogalanyok között szerződéses viszony áll fent, de mindhárom fél relációja különbözőképpen alakul.

A jogviszony elementáris alkotóeleme a kauzalitás, vagyis okság. A munkaerő-kölcsönzésben ez egyfajta szillogizmusként jelenik meg, ugyanis duplex okozatossági körrel beszélhetünk: a munkaerő-kölcsönzés szükségképpen három elemből tevődik össze, a kölcsönbeadó, kölcsönvevő, és munkavállalói oldalakból. Ahhoz hogy ez a három fél megalkossa a munkaerő-kölcsönzés jogviszonyát, két további kontraktus szükséges a relációban: a kölcsönzési szerződés a kölcsönbeadó és kölcsönvevő között, és a munkaszerződés a kölcsönbeadó és a munkavállaló között.

A másik jogviszony a munkavállalót kölcsönző szerv és a munkavállaló között áll fenn. Ez a jogviszony fő szabályként munkajogviszony, illetve egyes országokban olyan külön nevesített – esetleg sui generis-ként elismert – szerződés, amelyre a munkajog általános szabályai, illetve speciális, külön e tárgyban meghozott rendelkezései irányadók. Miután a munkaerő-kölcsönzés a foglalkoztatás meghatározott technikai keretét, módszerét jelenti, ez a (munka)szerződés lehet határozott és – kivételképpen – határozatlan időre szóló, a felek rendelkezhetnek a teljes vagy a részmunkaidőről, stb. Egy tartalmi elemről azonban rendelkezniük kell, nevezetesen arról, hogy a munkavállaló teljesítése harmadik személy részére történik, ennek megfelelően a munkavégzés helye, és meghatározott munkáltatói jogok gyakorlása elválik a munkáltatótól.

²³ Suviranta, Labour Law and Industrial Relations in Finland (in:IELLIR), Deventer/Boston, Kluwer, 1997.

E két jogviszonyok kívül további jogviszony a felek között nem áll fenn, tehát a felhasználó cég és a munkavállaló között sem áll fenn jogviszony. Másképpen fogalmazva, a felhasználó cég de iure nem lép a munkáltató jogviszonybeli pozíciójába. Ez viszont korántsem jelenti azt, hogy a munkavállaló teljesítését felhasználó cég ne gyakorolna munkáltatói jogokat. Sőt – mint ahogyan korábban láttuk – a munkaerő-kölcsönzés egyik megkülönböztető ismérve (pl. a subcontracting viszonylatában) az, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat – jelesül az irányítási jogot – a felhasználó gyakorolja. A tagállamok jogi szabályozása és gyakorlata abba az irányba mutat, hogy a munkakörbe tartozó munka teljesítésének módját a felhasználó szabja meg, a munkavállalónak az ő szervezeti- és munkarendjébe kell beilleszkednie, a munka feletti felügyeleti jogot szintén a felhasználó gyakorolja. Nem illeti meg azonban a felhasználót azon jogok gyakorlása, amelyek a munkajogviszony tartalmát közvetlenül érintik, különös tekintettel a jogviszony tartalmának módosítására, valamint a jogviszony megszüntetésére.

Az egyik jogviszony a kölcsönadó és a munkaerőt felhasználó cégek között jön létre. Ennek a szerződésnek, illetve jogviszonynak a jogi természete csak részben tisztázott. Mindenesetre annyi bizonyos, hogy ez a szerződés a polgári jogba tartozik, és amennyiben nem valamely már szabályozott szerződés szabályait alkalmazzák, úgy általában szolgáltatásra irányuló szerződésnek ("the performance of services") nevezik. Konkrét megnevezése változatos, így lehet "contract de mise á disposition", "temporary work contract", "Überlassungsvertrag" contrato de servicio obra", stb...

A kölcsönbeadó (egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökség) munkaszerződést köt a munkavállalóval. A kölcsönbeadó fogja fizetni a kölcsönzött munkavállaló munkabérét, további viseli a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterheket.

Meghatározó eleme, hogy a tényleges foglalkoztatásra mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor. A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti jogviszonyt polgári jogi szerződés szabályozza.

A polgári jogi szerződésben a felek rögzítik, hogy a kölcsönbeadó átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek megfelelő ellenérték – kölcsönzési díj – fejében.

Meg kell említeni, hogy a kölcsönvevő és a munkavállaló között nincs közvetlen szerződéses kapcsolat, nem jön létre közöttük munkaviszony. A munkaviszony hiányának ellenére a kölcsönzés időtartama alatt ex lege a kölcsönvevő gyakorolja a

munkáltatói jogokat a munkavállaló felett. Utasítási jogkörrel rendelkezik, továbbá ő osztja be a munkaidejét és betartatja a munkavédelmi szabályokat²⁴.

A kétirányú törvényi szabályozásból –egyrészt a munkaviszonyra vonatkozó, másrészt a polgári jogi megállapodásra vonatkozó rendelkezések – adódóan felmerül egy alapvető dogmatikai kérdés, miszerint munkáltatónak számít-e a kölcsönvevő²⁵. A polgári jogi megállapodás szabályozta kötelezettségek közbeiktatták a szabályt, hogy az Mt. szabályait a XVI. fejezet tekintetében a kölcsönvevőre is alkalmazni kell. Megfelel-e a munkáltatói alanyi feltételeknek a kölcsönvevő? Az Mt. 33.§-a szerint nem, mivel nincs munkaszerződés a kölcsönvevő (mint munkáltató) és munkavállaló között²⁶. A kölcsönbeadónál nem teljesül a tényleges foglalkoztatás követelménye, mely a munkavállaló és kölcsönvevő között realizálódik, de közte és a munkavállaló között létezik- a másik relációból hiányzó- munkaszerződéses viszony. A fogalmi elemek hiányának ellenére, mégis munkáltatónak kell tekinteni a kölcsönvevőt, mivel de facto munkáltatói jogokat gyakorol a munkavállaló felett.

A következőkben a kétirányú törvényi szabályozást követve, elemezni fogom a kölcsönzési szerződés és a kölcsönzésre irányuló munkaviszony közötti különbségeket, lényeges tartalmi elemeiket.

3.1. A munkaerő-kölcsönzési szerződés, mint polgári jogi megállapodás

A szerződés megkötésénél a kölcsönbeadó fél kötelezettséget vállal egy szolgáltatás nyújtására (munkaerőt biztosít), ellenszolgáltatásként pedig a kölcsönvevő kölcsönzési díjat köteles fizetni. A szerződést vizsgálva, tapasztalhatjuk, hogy a Ptk. nevesített szerződéstípusként nem ismeri el, ezért a kötelmi jog általános része válik irányadóvá. A nevesített szerződéstípusok közül a munkaerő-kölcsönzés rokon vonásokat mutat vállalkozási és megbízási szerződéssel²⁷. A vállalkozási szerződésben a vállalkozó valamely dolog tervezésére, elkészítésére, feldolgozására, átalakítására, üzembe helyezésére, megjavítására vagy munkával elérhető más eredmény létrehozására, a megrendelő pedig a szolgáltatás átvételére és díj fizetésére köteles²⁸. A vállalkozási szerződés és a munkaerő-kölcsönzés tárgya egyaránt abban áll, hogy a kölcsönbeadó –

²⁴ Gyulavári Tamás: Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2012, 422-423.o.

²⁵ Kardkovács Kolos: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Kiadó, 2012

²⁶ Mt. 33.§: „Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

²⁷ Kardkovács: Az új munka törvénykönyvének magyarázata, 383. o

²⁸ Ptk. 389.§

analógiával élve vállalkozó – főkötelezettsége abban áll, hogy munkaerőt bocsát rendelkezésre – vagyis eredmény létrehozására kötelezi magát. Az eredmény a kölcsönvevőnél realizálódik, hiszen az általa meghatározott létszámban, nála feladatokat ellátó munkavállalók állnak rendelkezésére az adott helyen és időben, az általa igényelt időintervallumban. Egy másik fontos különbség abban áll, hogy a vállalkozói pozíció is tartalmazhat jogszabályi korlátozásokat, ugyanis egyes tevékenységek gyakorlását különféle feltételekhez közi²⁹ (például hatósági engedély), mely a munkaerő-kölcsönzésnél megjelenik a munkaerőkölcsönzők engedélyezési feltételeinél.

A megbízási szerződéssel rokon vonások a munkaerő-kölcsönzésben a megszüntetésre irányadó kikötések. A felek a kölcsönzés megszüntetésére a megbízási Ptk.-ban szabályozott rendelkezéseit alkalmazzák, példának okáért, ha valamelyik fél felmondja a szerződést, bármelyik fél halála vagy jogi személyiség jogutód nélküli megszűnése esetén, a megbízó cselekvőképtelenné válik, vagy a megbízási tárgyalanná válása következik be³⁰.

A kölcsönzési szerződés polgári jogi megállapodásként értelmezése kapcsán, mindenképpen ki kell térnünk a szerződési szabadság helyzetére, ugyanis az Mt. szabályai meghatározzák, hogy ki lehet kölcsönbeadó, milyen feltételek együttes fennállása szükséges a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzéshez. Alapvetően a szerződés kötésénél a felek maguk döntenek a kötelelem elemeiről. A szerződési szabadság alapelemei – akaratilag autonómia, partnerválasztás szabadsága, típuszabadság, és diszpozitivitás – közül, a partnerválasztás szabadsága, amikor a felek megválaszthatják, hogy kivel kívánnak szerződést kötni, nem tud béklyók nélkül érvényesülni, ugyanis csak a törvény által előírt munkáltatói alanyiságnak megfelelő munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató magánszeméllyel, vagy szervezeti formában működő munkáltatóval tud szerződést kötni.

Kölcsönzési tevékenységet folytathat kölcsönbeadóként milyen olyan külföldön – nevezetesen bármely EGT-államban – továbbá Norvégiában, Izlandon és Liechtensteinben - székhellyel rendelkező vállalkozás, mely saját államának joga szerint munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytathat és az állami foglalkoztatási szerv

²⁹ Id. pl.: 1990. évi V. törvény 4. § (1); 1995. évi XCIV. törvény 28. § (1)

³⁰ Ptk. 481. §

nyilvántartásba vette³¹. Kölcsönbeadó lehet továbbá a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy szövetkezet. Az új Mt. megfogalmazta azt a szankciót, hogy amennyiben a kölcsönbeadót törlik a nyilvántartásból, a munkaszerződésre az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Mivel a munkáltatói oldalon megszűnik az alanyiság feltétele – a nyilvántartásba vétel – a munkáltató már nem foglalkozhat kölcsönzési tevékenységgel, így az e célból létesített munkaviszony érvénytelenné válik.

3.2. A kölcsönzési szerződés tartalma

A munkaerő-kölcsönzési szerződés csak írásban érvényes, a szerződés lényeges tartalmi elemeiről a felek belátásuk szerint rendelkeznek, de mindenképpen ki kell terjednie a kölcsönbeadó és kölcsönvevő lényeges tevékenységeire, a munkaerő-kölcsönzési tevékenység ellátásra és az ellenszolgáltatásként megjelenő díjfizetési kötelezettségre.

A felek meghatározzák a kölcsönzés időtartamát, mely rögzíti, hogy a munkavállaló mennyi ideig dolgozhat a kölcsönvevőnél, de a törvényi szabályozás alapján ez nem haladhatja meg az öt évet.

A szerződésben rögzítésre kerül a munkavégzés helye, melynek relevanciáját a kölcsönzésen belüli dinamikus változás adja, melynek bizonytalansága miatt ez a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződésébe nem kerül bele.

A kölcsönzési szerződésben nem kell konkrétan megjelölni, hogy individuálisan mely munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor. Mivel irreleváns a kikölcsönzött személy egyedi megjelölése, helyette a szerződésben a munkaerő speciális szakképesítésére, végzettségére, létszámra térnek ki.

Mivel olyan szerződési tartalomról van szó, melyben érthető okokból nem határozható meg teljes pontossággal a munkavállalók létszáma és kölcsönzésük időtartama, ezért a felek keretmegállapodásokat kötnek egymással. Ezen megállapodások lényege a flexibilitásukban rejlik, ugyan is a felek részletesen megállapíthatják a feltételeket – mint képzési, alkalmazási követelményeket, kölcsönzési díj mértékét, stb. – de csupán az együttműködés alapkövetelményeit is rendezhetik.

³¹ 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítói tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről

A kétirányú törvényi szabályozás másik útja a kölcsönzésre irányuló munkaviszony, ahol polgári jogi megállapodás helyett már munkaszerződésről beszélhetünk. Az új Mt. hatálybalépése nem hozott esszenciális változást a szerződés tartalmára. A szerződésben mindenképpen rögzíteni kell, hogy kölcsönzés céljából jön létre.

A szerződés lényeges elemei közé tartozik a munkavállaló alaphérének és a munkavégzés jellegének meghatározása. A munkaszerződésben tehát nem a munkakört kell kikötni, hanem elegendő pusztán annak megadása, hogy a munkavállalót milyen jellegű tevékenység ellátására kölcsönözheti ki a munkáltató³².

Az Mt. 46.§-ban a jogalkotó felsorolja a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségeit, melyben manifesztálja, hogy a munkavállalót tájékoztatni kell a napi munkaidőről, az alaphéren túli egyéb juttatásokról, az elszámolás módjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a rendes szabadság mértékéről, a felmondási idő megállapításának szabályairól, a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, továbbá, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. A munkaerő-kölcsönzés specifikuma, hogy az előbb felsorolt tájékoztatási kötelezettségeken túl, a kölcsönzési tevékenység folytatására jogosító nyilvántartásba vételi számról is.

A kölcsönbeadót – a munkavállaló kikölcsönzését megelőzően – az alábbi írásbeli tájékoztatási kötelezettségek terhelik: a munkavállalóval tudatni kell a kölcsönvevő azonosító adatit (név, székhely), a kikölcsönzés kezdő időpontját, a munkavégzés helyét, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendet és hogy részéről ki gyakorolja a munkáltatói jogkört. A törvény említést tesz továbbá a munkába járás, szállás, étkezés feltételeiről³³. Amennyiben az előbb említett feltételekben változás áll be, a kölcsönbeadót további tájékoztatási kötelezettség terheli. A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének határideje ex lege a munkaviszony kezdetétől számítva 15 nap, írásbeli formában.

IV. Előnyök és hátrányok a munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában

A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai elemzése előtt, mindenképpen célszerű kitérni a foglalkoztatási forma alkalmazásának előnyeire és hátrányaira, hogyan tud profitálni ebből a kölcsönbeadó és kölcsönvevő, továbbá a munkavállaló illetve milyen esetleges árnyoldalakkal kell szembesülniük.

³² Kardkovács: Az új Munka törvényének magyarázata, 397. o.

³³ Mt. 218.§ (3)

A kölcsönvevő szempontjából mindenképpen említésre méltó előny, hogy gyorsan jut munkaerőhöz, főképpen, ha a kiesett (pl.: betegszabadság, a munkavállaló halála, gyés, megüresedett pozíció) munkavállalók pótlása okozná a munkafolyamatok kényszerű szüneteltetését. A határidőhöz kötött, project jellegű munkafeladatok ellátásra, illetve területi átcsoportosítások kapcsán is alkalmazzák a kölcsönzést a gyakorlatban. Szintén fontos előnynek minősül, az adminisztrációs költségek viselése a kölcsönvevő aspektusából, mely költségek a kölcsönbeadót terhelik. A kölcsönvevő továbbá mentesül a toborzás, kiválasztás feladatai alól, amennyiben a munkavállaló alkalmazása nem váltja be a hozzá fűzött reményeket, lehetőség van cserére, vagy pótlásra.

Gazdasági szempontokból elemezve a helyzetet, megállapíthatjuk, hogy a kölcsönzés preventálni tudja a gazdasági folyamatok által okozott esetleges destabilizációt és munkaerőpiaci fluktuációt. Flexibilitásából adódva, a létszámkorlát (pl.: szabad státusz hiánya) és szabadságolások általi kiszámíthatatlan foglalkoztatást a kölcsönzés ismét tervezhetővé teszi, mentesítve így a munkáltatót a termelés felfutása vagy időszakos ingadozása által okozott kényszerhelyzettől. A munkaerő-kölcsönzési iparág igen fontos nemzetgazdasági szempontból is, mivel az így létrejövő munkahelyek jelentős része nem jönne létre, ha nem létezne – vagy rugalmatlan szabályok közé szorulna – ez a foglalkoztatási forma. 2011-2012-ben a hazai munkahelyek többsége ilyen keretek között valósult meg, hiszen a vállalatok nem tudták saját állományukat bővíteni. Az ágazat mára több mint 130 ezer főt foglalkoztat, százmilliárdos adóbevételt hozva a költségvetésnek. A kedvezőbb szabályozási feltételek következtében a kölcsönzést igénybe vevők részéről a kereslet növekedése, ezzel a munkaerő-kölcsönzés és foglalkoztatás további bővülése várható a jövőben³⁴.

Az munkaerő létszám tehát konfigurálható és az adott igényekhez igazítható, legyen szó olyan gazdasági konjunktúráról, ami egyszerűen munkaerőhiányt idézne elő a foglalkoztatók oldalán, vagy olyan dekonjunktúrális válsághelyzetről, amikor a munkáltatók akartuk ellenére sem tudnak foglalkoztatni olyan létszámban munkavállalókat, mint a káros gazdasági folyamatok megjelenése előtt.

Az előbbiekben említett előnyök után fontos beszélnünk a felmerülő hátrányok oldaláról is. A pszichológiai tényezők (morale issues³⁵) a munkavállalók oldaláról ebben a foglalkoztatási formában különösen fontos szerepet játszanak. A munkavállalók erkölcsi

³⁴http://www.piacessprofit.hu/kkv_cegblog/a_kismamak_rosszul_jarnak_a_munkaltatoknak_tobb_a_leheto_seg/

³⁵ The Pros and Cons of Hiring Temporary Employees by Patricia Schaefer

kötődése, lojalitása és hovatartozás tudata e jogintézménynél válhat leginkább bizonytalanná. A különböző tréningek és képzési programok egyfajta lehetőséget kínálnak a munkavállalók hűségének növelésére. Másik fontos probléma az egyenlő bánásmód kérdése, amikor is az azonos munkakörülmények között, azonos munkát végző munkavállalók eltérő bánásmódban részesülnek³⁶. A munkáltatók részéről merül fel a kérdés, hogy a kölcsönzött munkavállalók megbízhatók-e olyan mértékben, mint a nem atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók. Broschak szerint a kölcsönzött munkavállalók hatékonyabban végzik feladataikat, motiválva őket, hogy rendes munkaviszonyban történjen későbbi foglalkoztatásuk³⁷. Kérdéses persze, hogy ez az elmélet általánosságban mennyire tükrözi a valóságot, foglalkoztatási területenként mennyire érvényesül. Véleményem szerint átfogó képet csak államokra és iparágakra lebontott elemzés vizsgálatával kapunk³⁸.

4.1. Mely területeken célszerű a munkaerő-kölcsönzés alkalmazása?

Az előbbiekben tárgyaltak alapján két nagy célterületre bontom a kölcsönzés alkalmazását:

- A) A vállalati erőforrások alternatív növelésére,
- B) a különböző gazdasági helyzetek okozta problémák megoldására

Az előbbiekre kiváló példa a munkaerő-kölcsönzés hasznossága azon vállalatok számára, melyeknek nem áll annyi munkaerő a rendelkezésükre, mint amennyire szükségük lenne, nem áll rendelkezésükre megfelelő HR (Human Resources) osztály a szükséges munkaügyi adminisztrációs folyamatok elvégzésre, nem rendelkezik megfelelő idővel és kapacitással a létszámtoborzáshoz, felvételhez, a vállalat állományi növekedését létszámstop³⁹ korlátozza, illetve nincs kapacitás a munkaerő területi átcsoportosítására, vidéki beszállításra.

Az utóbbinál pedig felmerülhet a termelés kiszámíthatatlansága, gyakori változása, egyfajta könnyen tervezhető biztosíték a válság kezelésére. A különféle idény és projekt jellegű munkafeladatok, melyeknél a határidő domináns szerepe is indokolja a kölcsönzés alkalmazását.

³⁶ ld. A dolgozat erről szóló fejezetét

³⁷ Davis-Blake, Alison, Joseph P. Broschak, and Elizabeth George. 2003. Happy Together? How Using Nonstandard Workers Affects Exit, Voice, and Loyalty Among Standard Employees. *Academy of Management Journal*, 46: 475-485.

³⁸ vő fizikai és interim munkakör

³⁹ A kölcsönzött munkavállaló nem számít bele a vállalati statisztikába

A munkaerő-kölcsönzés egyedi alkalmazása megnyilvánulhat az interim menedzsment áthidalásában. Az IM lényege egy adott cégnél fellépő felsővezetői erőforráshiány átmeneti pótlása. Mivel itt felső vezetőkről van szó – speciális szaktudás birtokában – előfordulhat, hogy egy stratégiai szintű project megvalósításához nincs a cégen belül megfelelő felsővezetői kompetencia ezért „külső” forrást kell igénybe vennie az adott vállalatnak.

Az interim menedzserek esetében nemhogy hátrány, hanem bizonyos esetekben éppen előny a „külsős” látásmód és a céghez való tartozás érzésének részleges hiánya. Ebben az esetben egy teljesen tárgyilagosan gondolkodó vezető beosztású munkavállalóról beszélünk, aki „felül tud emelkedni” pártatlan gondolkodása folytán az esetlegesen vállalati és termelési érdekeket csorbító elfogultságon. Az interim menedzserek általában megbízottként, vagy vállalkozóként, „szabadúszóként” tevékenykednek, de kialakultak már az ilyen vezetőket közvetítő, vagy időszakosan biztosító vállalkozások is. Utóbbiak lényegében specializált munkaerő-kölcsönzőként működnek, ha a jogi aspektustól eltekintünk⁴⁰.

4.2. A társadalom mely szegmenseit érinti pozitívan a munkaerő-kölcsönzés?

Beszélnünk kell, arról, hogy a társadalom egyes csoportjainak a munkaerő-kölcsönzéshez való viszonyáról, hogyan segítheti őket a jogintézmény atipikus volta. Egyik fontos tényező, a kvalifikáció megléte és ezzel összefüggésben milyen időintervallumon foglalkoztatják a különféle képzettségű munkavállalókat (olyan esetekben például, amikor a feladatok ellátáshoz szükséges szakismeretekkel rendelkező szabad munkavállalók, nagy tömegben rendelkezésre állnak, vagy a szükséges ismeretek egyszerűen és gyorsan átadhatók.⁴¹) Egyaránt lehetőség van a magasan képzett munkavállalók időszakos, rövidtávú alkalmazására és az alacsonyabban képzetteknek a munkaerőpiacon való tartós megmaradására. A következő grafikonok⁴² fogják szemléltetni a munkaerő-kölcsönzés időtartamának alakulását az eltérő munkaterületen foglalkoztatottak körében:

⁴⁰ Interim felsővezető egyedi feladatra, határozott időre - Tanácsadó Magazin, II. évfolyam 3. szám

⁴¹ Szerkesztette: Bóday Pál: A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok kihasználása válsághelyzetben. 2009. HBT

⁴² A Magyar Munkaerő-kölcsönzők Országos Szövetségének iparági áttekintése



V. A kártérítési felelősség alakulása a munkaerő-kölcsönzésben

A jogintézmény sui generis voltából adódóan, a felelősségi alakzatok vizsgálatánál is a hárompólusúságból kell kiindulnunk. Az új Mt. alapjaiban változtatta meg az irányadó kárfelelősségi szabályozást. A kártérítési felelősség vonatkozásában lényeges különbség a mostani szabályozáshoz képest, hogy a kártérítés általános szabályait kell alkalmazni, ha a felek másban nem állapodnak meg. Eltérő megállapodás alapján a polgári törvénykönyv szabályait kell alkalmazni. A jelenleg hatályos szabályozás során a jogviszony atipikussága miatt a polgári jogi, mögöttes felelősség az irányadó. Ki kell emelni, hogy a kártérítési felelősség szabályai kétoldalúan diszpozitívak, azoktól a munkavállaló hátrányára is el lehet térni.

A következőkben egy átfogó analízist fogok végezni a munkáltató, munkavállaló, és kölcsönző kártérítési felelősségét illetően.

A kölcsönzött munkavállaló kárt okozhat a kölcsönvevőnél a kikölcsönzés intervalluma alatt. A kölcsönvevő, a neki okozott kár megtérítés iránt felléphet a munkavállalóval szemben. Ahogyan a korábbi fejezetekben kifejtettem, a kölcsönvevő és a munkavállaló között nem áll fenn munkaviszony. A kölcsönvevő tehát éppen úgy jogosult a kártérítési

követelést érvényesíteni, mint ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel állna munkaviszonyban⁴³.

A 221.§ (3) bekezdése alapján a konszenzus lehetősége nyitva áll a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között, hogy a kölcsönzött munkavállaló által okozott károkért való felelősség érvényesítésére a Ptk. alkalmazandó szabályait tekintik irányadónak. Ennek a lehetőségnek az igénybevétele viszont meggátolja annak lehetőségét, hogy a károsodott kölcsönvevő közvetlenül lépjen fel a károkozó kölcsönzött munkavállalóval szemben.

További lényeges problémát vet fel, ha a kölcsönzött munkavállaló nem az említett trilaterális viszonyban okoz kárt, hanem egy harmadik személynek (pl. a kölcsönvevő ügyfelének). Ebben az esetben a Ptk. 348.§ (1) bekezdése alapján a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárért a munkáltató fog felelni⁴⁴. Főszabály szerint munkáltatónak a kölcsönvevőt kell tekinteni, kivéve, ha ettől eltérően állapodtak meg a kölcsönbeadóval.

Végezetül meg kell vizsgálnunk azt az esetet, amikor a kölcsönzött munkavállalót a kikölcsönzés időtartama során éri kár. A munkáltató és a tényleges foglalkoztató egyetemlegesen felel, így a kölcsönzött munkavállaló kárát a kölcsönbeadóval és kölcsönvevővel szemben is jogosult érvényesíteni⁴⁵. A kölcsönvevő felelősségébe tartozik a munkavédelmi szabályok betartása, ha e kötelezettség megszegésének következtében a munkavállalót kár éri (pl. baleset), akkor az ebből eredő követelést a kölcsönbeadóval szemben is érvényesítheti. A munkavállaló kárigényét továbbá a kölcsönbeadó által biztosított kétmillió forintos vagyoni letét is hivatott szolgálni⁴⁶.

A racionalitás és célszerűség érdekében a felek többnyire a kölcsönzési szerződésben rendelkeznek a kárfelelősség egymás közti megosztásáról.

VI. Az Európai parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve : a munkaerő kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

A dolgozat e fejezetében nagyító alá szeretném venni a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó 2008/104/EK irányelvet, teljes képet kapva az irányelv céljáról, rendelkezéseiről, a munkavállalókat érintő előnyös szabályairól.

⁴³ Kardkovács: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata. 406. o.

⁴⁴ Ptk. 348.§

⁴⁵ Mt. 221.§ (4) bek

⁴⁶ Gyulavári: Munkajog. 436. o.

A jogalkotóban tudatosult problémák jutottak megoldása realizálódott az irányelv megalkotásánál, amikor is a preambulumban fő célokként jelölte meg a munkavállalók élet-és munkafeltételeinek javítását, a foglalkoztatás biztonságának megteremtését, a munkaerőpiac töredezettségének csökkentését és a foglalkoztatás flexibilitásának növelését. A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásának előnyeinek és hátrányainál már kifejtettem, hogy miért érinti ez a foglalkoztatási forma alapvetően negatívan a kölcsönzött munkavállalókat permanensen foglalkoztatott társaikhoz képest, az egyenlő bánásmód követelményének mely szegmensei sérülhetnek leginkább e munkaviszonynál. Az irányelv elemzése és ismertetése e kérdésekre ad választ.

Az irányelv céljaként deklarálja a munkavállalók védelmének biztosítását, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítását, figyelembe véve és alkalmazva az egyenlő bánásmód alapelvét a kölcsönzött munkavállalókra, olyan kereteket biztosítva, melyek lehetővé teszik a munkahelyteremtéshez és flexibilis munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulást. A végső cél, hogy mind a határozott időre, mind pedig a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló ugyanolyan védelemben részesüljön, mint határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyban álló munkavállaló, vagy mint az a munkavállaló, akit „hagyományos” munkajogviszony keretei között foglalkoztatnak.

Az irányelv hatálya kiterjed a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki. Vonatkozik továbbá minden olyan gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás profit orientált-e avagy sem.

Az irányelv 3. cikke a fogalom meghatározásokra összeponstosít, de a jogalkotó nem válaszolja meg expressis verbis a munkaerő-kölcsönzés definícióját, csupán a fogalmi elemek fennállásából és koherenciájából tudjuk pontosan meghatározni. Már az irányelv szöveg elemzésénél hangsúlyozni kell, hogy a definícióknak fontos szerepe van a magyar jogalkotás szempontjából, ahogy az alábbiakban ugyanis bemutatásra kerül, az irányelv

a munkaerő-kölcsönzést *ideiglenes* jellegű tevékenységként definiálta és ezt a fogalmi elemet konzekvensen végig viszi a fogalom meghatározó rendelkezéseken:

- A munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajog munkavállalóként véd.
- A munkaerő-kölcsönző: olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki.
- A kölcsönzött munkavállaló: egy kölcsönvevő vállalkozásnál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre történő kikölcsönzés céljából egy munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállaló.
- A kölcsönvevő vállalkozás: olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló ideiglenesen munkát végez.
- Kikölcsönzés: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából.
- Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában: i. a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok; ii. fizetés.

A 4. cikk a korlátozások és tilalmak felülvizsgálata kapcsán szabályozza, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, és preventálják a visszaéléseket.

Az irányelv újítása, hogy a tagállamoknak 2011. december 5. napjáig felül kellett vizsgálniuk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére

vonatkozó korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy általános érdeket szolgálnak e, kiemelve a munkavállalók munkahelyi biztonságát és egészségvédelem követelményei melyek következtében a munkaerőpiac megfelelő működése biztosítottá válik

Az előbb említett szakaszok viszont nem sértik, hogy a tagállam feltételeket határozzon meg a munkaerőkölcsönzők nyilvántartása, engedélyezése, tanúsítása, ellenőrzése, és pénzügyi garanciák nyújtásának kapcsán⁴⁷.

Az irányelv 5. cikke tárgyalja az egyenlő bánásmód alapelvét, miszerint a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartama alatt olyan munka és- foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szinten kell megvalósulniuk, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. Ebből kiindulva a kölcsönvevőnél a megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre vonatkozó szabályokat be kell tartani a törvényi, rendelet, közigazgatási rendelkezésekben, és kollektív szerződésekben az állapotos nők, szoptatós anyák, valamint a gyermekek és fiatalok védelméért, továbbá, a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés kiküszöböléséért

Az egyenlő bánásmód alól azonban kivételt találhatunk fizetés tekintetében irányadó főszabály alól. Az irányelv ugyanis lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy eltérjenek az egyenlő bánásmód fizetésre vonatkozó érvényesítésének előírásától olyan esetekre, amikor a kölcsönbeadóval kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kölcsönzések közötti időszakban is kap fizetést.

Az 5. cikk rendelkezik továbbá a kollektív szerződések kötését és fenntartását a szociális partnerek között, melyek egyfajta általános védőhálót nyújtanak a kölcsönzött munkavállalóknak, továbbá a munka- és foglalkoztatási feltételeik tekintetében eltérhetnek az általános szabályozástól.

Az irányelv kimondja, hogy azokban a tagállamokban, melyekben a kölcsönzött munkavállalók megfelelő védelme mellett nem létezik olyan jogi rendszer mely általánosan alkalmazandónak deklarálja a kollektív megállapodásokat, vagy adott ágazati és területi szinten a hasonló vállalkozásokra nem terjeszti ki ezek rendelkezéseit,

⁴⁷ 4. cikk (2) bek

a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében eltérhetnek⁴⁸.

A 6. cikk analógia mentén haladva követi az egyenlő bánásmód követelményének gyakorlati megvalósulását, amikor arról rendelkezik, hogy kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval, azonos esélyekkel találhassanak állandó állást segítve ezzel foglalkoztatásukat a munkaerőpiacon. A tagállami szintű szabályozás úgy szolgálja a munkavállalók érdekeit, hogy a tagállamok biztosítják a korlátozások eltörlését melyek megakadályoznák a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződést vagy munkaviszony létesítését.

A munkaerőkölcsönzők számára megtiltja a különböző díjak felszámolását a munkavállalóktól, amiért a kölcsönzőn keresztül került a kölcsönvevő vállalkozáshoz, vagy amiért a kölcsönzést követően a kölcsönvevő munkaszerződést kötött velük.

Az irányelv biztosítja munkavállalók számára a kölcsönvevő vállalkozás szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez, különösen az étkezdéhez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz a hozzáférést, garantálva nekik azokat a körülményeket melyekből a nem atipikus viszonyban foglalkoztatott munkavállalók is részesülhetnek.

A tagállamok elősegítik a szociális párbeszédet a partnerek között, megteremve a körülmények javítását, színvonalának növelését, és az egyenlő bánásmód megvalósulását a kölcsönzött munkavállalók esetében⁴⁹.

A kölcsönzött munkavállalók képviseltével kapcsolatban az irányelv kimondja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat (7.cikk) számításba kell venni azon küszöbérték megállapításánál, melyek felett a tagállamokban megfelelő munkavállalókat képviselő szerveket kell létrehozni. A diszpozitív szabályozás lehetővé teszi a tagállamok számára az olyan szabályozás bevezetését, mely a kölcsönzés időtartamára előírja, hogy a kölcsönzött munkavállalók létszámát vegyék figyelembe a kölcsönvevőnél a képviselőszervek létrehozásakor⁵⁰.

⁴⁸ 5. cikk

⁴⁹ 6. cikk (1) bek

⁵⁰ 7. cikk

A 8. cikk előírja, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnak megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja⁵¹.

Konklúzióként elmondható, hogy az új Mt. hatálybalépésével megvalósult az irányelv jogharmonizációja a nemzeti szintű szabályozásban, azáltal, hogy biztosítva lettek a kikölcsönzés tartama alatt a kölcsönzött munkavállalók számára azok az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek, melyek a kölcsönvevőnél munkaviszonyban álló munkavállalókat is megilletik.

A kölcsönvevő által szervezett tréningeket, sportnapokat, csapatépítési tevékenységeket, családi napokat azonos módon kell a kölcsönzött munkavállaló számára is elérhetővé tenni, elősegítve ezzel a munkavállaló moráljának növelését, egyfajta integritást teremtve ezzel a többi, kölcsönvevőnél foglalkoztatott munkavállalóval.

Kivételként a munkabér és egyéb juttatások összegére az egyenlő bánásmód követelményét csak a kikölcsönzés 184. napjánál kell alkalmazni a törvény szerint három esetben, melyek közül egyet szeretnék kiemelni és részletesebben elemezni.

A helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél történő munkavégzést a törvény nevesíti, így lényegében különbséget téve az állami és magánszektor között. Az önkormányzati vagyonhoz köthető munkaerő-kölcsönzési tevékenység keretében a kölcsönzött munkavállalóra vonatkozik a törvényi kivétel az egyenlő bánásmód követelménye alól, míg a privát szférában szintén munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottra nem. Modellezve a helyzetet mikro szintre átültetve X település önkormányzati többségi tulajdonban álló gazdasági társaságában (pl.: egy feldolgozó üzem) dolgozó, és ugyanazon település magántulajdonban lévő vállalata által foglalkoztatott egyaránt kölcsönzött munkavállalókra eltérő módon érvényesül az egyenlő bánásmód követelménye. Vélelmezhető, hogy a jogalkotó közgazdasági, közvetetten nemzetgazdasági szempontból kívánta ez esetben az önkormányzatokat előnyösebb pozícióba helyezni?

⁵¹ 8. cikk

*Az irányelv 10. cikke rendelkezik a szankciókról, a tagállamok megfelelő intézkedéseket írnak elő arra az esetre, ha a munkaerő-kölcsönzők vagy a kölcsönvevő vállalkozások nem tartják be ezen irányelv rendelkezéseit. Különösen gondoskodnak arról, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből származó kötelezettségek betartatása érdekében.*⁵²

A tagállamok megállapítják az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat és megtesznek minden szükséges intézkedést azok alkalmazásának biztosítása érdekében. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről 2011. december 5-ig értesítik a Bizottságot. A tagállamok ezen rendelkezések bármilyen későbbi módosításról is megfelelő időn belül értesítik a Bizottságot. A tagállamok biztosítják különösen azt, hogy megfelelő eszközök álljanak a munkavállalók és/vagy képviselők rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek érvényesítése érdekében.

⁵³

*Végezetül az irányelv 11. cikke meghatározza a végrehajtás folyamatát, melyben tagállamok elfogadják és kihirdetnek azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.*⁵⁴

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket az intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

⁵⁵

⁵² 10. cikk (1) bek.

⁵³ 10. cikk (2) bek.

⁵⁴ 11. cikk (1) bek.

⁵⁵ 11. cikk (2) bek.

VII. Epilógus

Dolgozatom zárásaként szeretném összefoglalni a következtetéseket és konklúziókat, melyekre a kutatás alatt jutottam.

A munkaerő-kölcsönzés forradalmi változások előtt áll, melyet egyrészt az instabil gazdasági helyzet, szubszidiárus volta a foglalkoztatáspolitikában, másrészt a jogintézmény atipikus voltában rejlő lehetőségek generálják.

Igyekeztem nagy hangsúlyt fektetni a kölcsönzés előnyeinek feltárására, megismerni a mögöttes körülményeket, a foglalkoztatottság mértékét, a munkavállalók pszichológiáját, a munkáltatók és kölcsönző-ügynökségek céljait és érdekeit.

A kölcsönzés nyújtotta rugalmasság, flexibilitás a 2008–2009-es gazdasági világválság kezdete óta különösen előtérbe helyezte ezt az atipikus foglalkoztatási formát azáltal, hogy konfigurálhatóvá tette a munkáltatók számára a krízis-foglalkoztatást, megoldást találva a létszámstop okozta munkaerő redukcióra. A munkáltatók ennek köszönhetően el tudták kerülni a tömeges létszám leépítést mely végeredményben a munkavállalókat is előnyös helyzetbe hozta.

Véleményem szerint a munkaerő-kölcsönzés szerepe a jövőben szélesedni fog. Két utat látok a kölcsönzés hasznosítására: kék és fehérgalléros foglalkoztatást.

Az előbbire példa lehet a partikuláris, régiónkénti töredezett és leszakadozott munkanélküliségi ráta mely még inkább teret kínál a munkaerő-kölcsönzők biztosította lehetőségnek, megvalósítva ezáltal a kilátástalan helyzetben lévő, nem feltétlen kellő szakképzettséggel rendelkező potenciális munkavállalók foglalkoztatását. A biztosított szakképzés és speciális ismeretek megszerzésének lehetősége motiváló tényező a munkavállalók számára, akik a munkaerő-kölcsönzési átmeneti munkaviszony után, nagyobb eséllyel tudnak bekerülni a permanens foglalkoztatásba.

A másik lehetőség a fehérgalléros munkák (pl: interim) nagyobb térnyerése, amikor is olyan magasan kvalifikált munkavállalók foglalkoztatása kerül kilátásába, ami egyfajta versenyspirált indít a munkáltatók között, exponenciálisan növelve ezzel az igényt a munkaerőkölcsönzők „fejvadászatára”. A legspeciálisabb szaktudás birtokában lévők előtt - a kék galléros foglalkoztatással ellentétben, ahol a munkavállaló munkaerőpiacra történő belépése és bent maradása a cél – megnyílik egyfajta kihívásokkal fűszerezett tapasztalatszerzési lehetőség, autodidakta továbbfejlődés.

A 2008/104/EK irányelv sikeres jogharmonizációjának köszönhetően az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabban érvényesül a munkaerő-kölcsönzés

szektorában, a foglalkoztatási körülmények javítása társadalmi hasznosságot is feltételez, ugyanis a különféle tréningeken, családi napokon keresztül a kölcsönzött munkavállaló családja is előnyökben részesül.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés optimalizálása az adott gazdasági körülményekhez elengedhetetlen, természetesen szem előtt tartva a kölcsönzött munkavállalók esetleges kiszolgáltatottságát, az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülését, jogaik széles körű biztosítását.

FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM
ÉS HIVATKOZOTT JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

- Berke Gyula, Kiss György, Bankó Zoltán, Kajtár Edit, Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Complex Kiadó, Budapest, 2012
- Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010
- Bóday Pál (Bankó Zoltán – Csaposs Noémi – Bóday Pál): A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válsághelyzetben, Budapest, 2009
- Gyulavári Tamás (Dudás Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Kártyás Gábor – Kulisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2004
- Hajdú József: Models and Methodologies of Temporary Work Agencies (TWA) in Hungary. In: Kapa Mátyás (szerk.): *Studia Iuridica Caroliensia* 2. Budapest, 2007
- Horváth István: Változó kölcsönfeltételek, Budapest, 2010
- Horváth István: Munkaerő-kölcsönzés: jogharmonizációs kötelezettség - aggályos teljesítés Magyar jog, 2012. (59. évf.) 3. sz. 171-176. old.
- Kardkovács Kolos (Pál Lajos-Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert): Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012
- Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban, Doktori értekezés, 2011.
- Kenderes György - Prugberger Tamás: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkavégzés új Mt. szerinti szabályozásának értékelése in Gazdaság és jog, 2012. (20. évf.) 2. sz. 21-24. old.
- Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2005
- Kiss György: A munkaerő-kölcsönzés szabályai az EU tagállamaiban
- Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Justis Bt, Pécs, 2010
- M. Jacques Rojot - "The Right to Bargain Collectively : An International Perspective on its Extent and Relevance", the International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, vol. 20, N°4, Winter 2004.
- Nochta Tibor, Kovács Bálint, Nemessányi Zoltán: Magyar polgári jog - Kötelmi jog (Különös rész), Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010

- Radnay József: A munkaerő-kölcsönzés egyes kérdései MISKOLCI JOGI SZEMLE 5. évfolyam (2010) 1. szám
- Rachel Hall: Benefits of Working for a Temporary Agency
- Tallián Blanka, Pál Lajos, Radnay József : Munkajogi kézikönyv, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007
- Timothy J. Bartkiwt: BABY STEPS? TOWARD THE REGULATION OF TEMPORARY HELP AGENCY EMPLOYMENT INCANADA
- Temporary employment in Great Britain and the Federal Republic of German An overview by Bernard CASEY, Rudiger DRAGENDORF, Walter HEERING and Gunnar JOHN
- Temporary Work Agencies and Western European Social Legislation by G. M. J. VELDKAMP and M. J. E. H. RAETSEN

Felhasznált jogszabályok:

2012. évi I. törvény - a Munka Törvénykönyvéről

2003. évi CXXV. törvény - Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

1959. évi IV. törvény - a Polgári Törvénykönyvről

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítói tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről

Az Európai parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve