A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezetek tagjainak munkaviszonya az Európai Unió irányelveinek tükrében

Írta: Kártyás Gábor

Szakértői tanulmány

a Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány
„Az új Munka Törvénykönyve jogalkalmazási tapasztalatai: eredmények és fejlesztési javaslatok”
címmel kiírt pályázatára

Budapest, 2015

Tartalomjegyzék

I. RÉSZ: A munkaerő-kölcsönzés ... *3*

1. A munkaerő-kölcsönzés fogalma ... **3**

2. A kölcsönbeadói jogalanyiság feltételei ... **4**

2.1. Lehet-e külföldi szervezet kölcsönbeadó? ... 5

2.2. Közhasznú kölcsönzés, foglalkoztatási szövetkezetek ... 7

3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony ... **9**

3.1. Az ideiglenességi szabály ... 12

3.2. Tilalmak és korlátozások ... 13

3.3. Eltérési lehetőségek – ki köti a kollektív szerződést? ... 17

4. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés ... **19**

5. A kártérítési felelősség ... **20**

6. Egyenlő bánásmód – „Majdnem" harmonizáció ... **22**

6.1. Helyzetkép a magyar kölcsönzött munkavállalók keresetéről ... 26

6.2. Kivételek az egyenlő bánásmód alól ... 28

6.2.1. A tartós foglalkoztatás kivétele ... 28

6.2.2. Kivétel kollektív megállapodás alapján ... 32

6.2.3. Az irányelv hatályán kívül eső kölcsönzés – kérdőjelekkel ... 33

6.2.4. Összegzés: a kivétel fontosabb a főszabálynál ... 34

7. A munkaviszony megszüntetésének speciális szabályai ... **35**

7.1. A jogintézmény jellegéből eredő eltérő szabályok ... 37

7.2. Kifogásolható eltérő szabályok ... 39

7.2.1. Felmondás, lényegi indokolás nélkül ... 39

7.2.2. Felmondási idő és végkielégítés ... 42

8. Kollektív munkajog és munkaerő-kölcsönzés ... **44**

8.1. A kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselők védelme ... 45

8.2. Az üzemi tanács és a kölcsönzött munkavállalók ... 47

8.3. A munkavédelmi képviselet ... 48

9. Összegzés ... **50**

II. RÉSZ: Az iskolaszövetkezeti munkaviszony ... *52*

1. Alapvető sajátosságok ... **52**

2. Az önálló intézményként való szabályozás kérdőjelei ... **53**

3. A jogviszony felépítése – a keret-munkaszerződés dogmatikai kérdőjelei ... **56**

4. Nincs szabadság? ... **59**

5. Kedvezőbb közteher ... **61**

6. Összegzés ... **62**

1. sz. függelék: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkaviszony uniós jogi szempontból kifogásolható szabályai ... *64*

Hivatkozott irodalom ... *66*

11 évvel a munkaerő-kölcsönzés első hazai szabályozása után a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálybalépésével lényegesen változott a kölcsönzés jogi környezete. Az évtizedes gyakorlat tapasztalatai mellett a szabályozás felülvizsgálatához útmutatásul szolgált a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv (a továbbiakban: irányelv) és egy alkotmánybírósági határozat is. Mindennek dacára – bár az Mt.-vel a jogalkotó több régi problémát rendezett – a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozását máig nem tekinthetjük kiforrottnak, a jogintézményt több jogharmonizációs hiányosság, alkotmányos aggály és gyakorlati probléma is terheli. A jelen tanulmány célja a magyar munkaerő-kölcsönzés elemző vizsgálata, különös tekintettel az uniós normáknak való megfelelésre, illetve a munkaviszony atipikus vonásaira. Az uniós jogi szempontból aggályos rendelkezéseket az 1. számú függelék foglalja össze. Meggyőződésem szerint a hazai iskolaszövetkezeti munkaviszony valójában a munkaerő-kölcsönzés speciális esetének tekinthető. Így e rokon intézmény bemutatására a kölcsönzés részletes elemzése után kerül sor, építve az annak során tett megállapításokra.

I. RÉSZ: A munkaerő-kölcsönzés

1. A munkaerő-kölcsönzés fogalma

A munkaerő-kölcsönzés legfőbb sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél jogviszonyára épül. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökséggel, a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést. Tényleges foglalkoztatására azonban mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi szerződést köt. E szerződés alapján a kölcsönbeadó egy bizonyos kölcsönzési díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek. A kikölcsönzés ideje alatt e megállapodás és a törvény ereje által a kölcsönvevő gyakorol bizonyos munkáltatói jogokat a munkavállaló felett, illetve őt terhelik egyes kötelezettségek is. A konstrukció lényege, hogy a kölcsönvevő úgy jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelő alárendelt, utasítható munkaerőhöz, hogy neki magának nem kell munkaviszonyt létesítenie. Így mentesül a munkaviszonyhoz kötődő adminisztratív, közteher-fizetési kötelezettségek, vagy a jogviszony létesítése-megszüntetése körüli jogi teendők, kockázatok alól. Ezt az elvi felépítést leképezve, a törvényi definíció szerint a munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából

munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.[1]

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint[2] a munkaerő-kölcsönzés 2007-2013 közötti időszakra vonatkozó legfontosabb jellemzői az alábbiak.

1. táblázat. A munkaerő-kölcsönzés alakulása Magyarországon (saját szerkesztés)

Mutató	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Kölcsönbeadók száma (db)	796	948	916	802	856	867	885
Kölcsönbeadók számának változása az előző évhez képest	*+12%*	*+19%*	*-3,4%*	*-12,5%*	*+6,7%*	*+1,3%*	*+2%*
Kölcsönvevők száma (db)	3829	6417	4802	7099	7061	8533	7557
Kölcsönvevők számának változása az előző évhez képest	*+51%*	*+68%*	*-36,4%*	*+47,8%*	*-0,5%*	*+20,9%*	*-11,5%*
Munkavállalók száma (fő)	99910	116835	79085	130434	111044	101485	120704
Munkavállalók számának változása az előző évhez képest	*-2,5%*	*+17%*	*-32,3%*	*+64.9%*	*-14,9%*	*-8,6%*	*+18,9%*

A közel 1.000 kölcsönbeadó cég összesen évente mintegy 100-120.000 munkavállalót foglalkoztat. A munkáltatónak azonban csak egy töredéke, kb. 8.000 szervezet vesz igénybe kölcsönzött munkaerőt, noha az érintett munkáltatók száma az elmúlt években jelentősen nőtt. Az adatsorokból világosan látszik a 2009-es gazdasági válság jelentette visszaesés, ami viszont nem magyar sajátosság. A nemzetközi kutatások rámutattak, hogy válság esetén a kölcsönzött munkavállalókat küldik el először a munkáltatók, ám a helyzet jobbra fordulásával őket veszik fel először.[3]

2. A kölcsönbeadói jogalanyiság feltételei

Kölcsönbeadó nem lehet minden munkáltató, csak amely eleget tesz az erre vonatkozó külön jogszabályi feltételeknek. Ezeket az Mt. mellett a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló

[1] Mt. 214. § (1) bek. a) pont
[2] Lásd: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny
[3] ILO 2009 p. 26–31.

118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (K.rend) határozza meg. A kölcsönzési tevékenység hazai feltételei, hogy csak az állami foglalkoztatási szerv (kormányhivatal) általi nyilvántartásba vétel után folytatható, 2 millió forint vagyoni letét nyújtása, továbbá megfelelő személyi és tárgyi feltételek biztosítása esetén.[4]

Az Mt. szerint kölcsönbeadó csak a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet. A K.rend szerint emellett közhasznú kölcsönzést a helyi vagy nemzetiségi önkormányzat, illetve ezek társulása, valamint közhasznú szervezetek is folytathatnak.[5] A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai[6] szerint a kft forma dominál a gyakorlatban. A közel 1000 kölcsönbeadó között csupán 20-20 részvénytársaság és szövetkezet van, illetve alig tucatnyi működik non-profit formában.

Míg maga a kölcsönzési tevékenységhez támasztott feltételrendszer jelentősen évek óta nem változott, az Mt. hatályba lépésével életbe lépő újdonság, hogy a kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.[7] A korábbi szabályozás még az azonnali hatályú felmondás alkalmazását írta elő, illetve ennek hiányában a munkaviszony automatikus megszűnéséről rendelkezett. Ezt a feleslegesen bonyolult rendszert az Mt. tehát úgy módosítja, hogy ilyen esetben a kölcsönbeadó köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt, és a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.[8] Úgy kell tehát tekinteni, mintha ilyenkor a munkáltató érdekkörében felmerült okból kellene megszüntetni a munkaviszonyt.

2.1. Lehet-e külföldi szervezet kölcsönbeadó?

A korábbi szabályozásunk szerint kölcsönzési tevékenységet csak belföldi székhelyű szervezet folytathatott. A szabály a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás uniós alapelve[9] szempontjából volt vitatható, mivel az Európai Bíróság több kötelezettségszegési eljárásban is kimondta, hogy a kölcsönzött munkavállaló védelmével, mint közérdekkel nem arányos

[4] K.rend 4. § (1) bek.
[5] Mt. 215. § (1) bek. b) pont, K.rend. 2. § (1) bek. i) pont. A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény 1. § (2a) bek. és 53. §.
[6] A magán munkaerő-kölcsönzők aktuális listáját lásd: http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny
[7] Mt. 215. § (2) bek.
[8] Mt. 29. § (1–2) bek.
[9] Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 56–62. cikk

korlátozás, ha egy tagállam csak a területén székhellyel, vagy telephellyel rendelkező vállalkozások számára engedélyezi a kölcsönzési tevékenységet. A szolgáltatás nyújtójával szemben belföldi székhely megkövetelése a legdirektebb korlátozás, amely a szolgáltatásnyújtás szabadságát érheti, ezért az csak akkor fogadható el, ha ez elengedhetetlen feltétele a közérdekkel indokolt cél elérésének. Ilyen körülmény azonban a munkaerő-kölcsönzésnél nem merül fel.[10]

Csak idő kérdése volt, hogy mikor kerül az Európai Bíróság asztalára a belföldi székhelyet előíró magyar szabály. A *Rani-ügy*[11] tényállása szerint egy magyar munkáltató egy szlovákiai székhelyű kölcsönbeadótól vett igénybe kölcsönzött munkaerőt. A felek között jogvita indult a kölcsönzési szerződés teljesítése kapcsán, amelyben az alperes kölcsönvevő arra hivatkozott, hogy mivel a felperesnek nincsen belföldi székhelye Magyarországon, ezért a kölcsönzési szerződés semmis.

A fentiek után egyértelmű, hogy nem található olyan közérdek, amelyre tekintettel a belföldi székhely megkövetelése nélkülözhetetlen lenne. Ezért ez a szabály nyilvánvalóan ellentétes az uniós joggal. Azonban hozzá kell tenni, hogy a gyakorlatban ez az előírás nem érvényesült. Szlovákia vonatkozásában tudományos kutatások is igazolták, hogy hazai munkaerő-kölcsönzési piacon külföldi kölcsönbeadók is megjelentek, és évek óta versenyeznek a hazai szolgáltatókkal.[12] Ennek ellenére, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában csak belföldi székhelyű kölcsönbeadók szerepeltek. Nem tudunk olyan esetekről, hogy akár a munkaügyi ellenőrzés, akár a munkaügyi bíróság jogellenességet állapított volna meg amiatt, mert egy munkáltató külföldi székhelyű kölcsönbeadótól vett igénybe munkaerőt. A Magyar Kormány is arra hivatkozott az eljárás során, hogy a vitatott szabály nem is vonatkozik a külföldi kölcsönbeadókra,[13] és ezt az értelmezést követi joggyakorlat is. Az EB azonban ezt az érvelést nem fogadta el. Mint rámutatott, az egyszerű közigazgatási gyakorlatot – amely jellegénél fogva az eljáró szervek belátása szerint módosítható és nem is kellően nyilvános – nem lehet az uniós jogban előírt kötelezettségek

[10] C-279/00.
[11] C-298/09.
[12] Estélyi Krisztina, Keszegh Béla, Kovács Péter és Mikóczy Ilona egy 2006-os kérdőíves kutatása szerint Dunaszerdahely, Komárom, valamint Párkány vonzáskörzetéből mintegy 20.000 ember dolgozik Magyarországon, és ennek a létszámnak a 60-65%-a kölcsönzött munkavállaló (Estélyi–Keszegh–Kovács–Mikóczy 2006). Egy másik, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány által támogatott, 2007-es kutatás becslése szerint a Magyarországon dolgozó szlovák állampolgárok 27%-a dolgozik kölcsönzésen keresztül (Branislav–Domokos–Mahler–Kulcsár– Ruff–Vukovich 2007 p. 8.).
[13] Ez egyébként nem volt egyértelmű, figyelemmel arra, hogy az 1992. évi Mt. 1. § (1) bekezdése minden magyarországi munkavégzést a hatálya alá vont, kivéve, ha a nemzetközi magánjogi szabályok eltérően rendelkeztek. A Róma I. rendelet kapcsolószabályai (a rendszeres munkavégzés helye, az alkalmazó telephely, illetve a legszorosabban kapcsolódó jog) azonban könnyedén vezethettek a magyar munkajog alkalmazásához.

érvényes végrehajtásának tekinteni. Egyébként pedig megerősítette azt a korábbi, következetes gyakorlatát, amely szerint a munkavállalók védelme céljához képest aránytalan korlátozásnak minősül a belföldi székhely előírása.[14] Az eset megítélésének egyértelműségére utal, hogy az EB az ügyben végzéssel, tárgyalás tartása nélkül határozott.[15]

A Rani ügy tanulságai alapján a hatályos Mt. egyértelművé teszi, hogy kölcsönbeadó nem csak belföldi, hanem bármely EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás lehet, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, feltéve, hogy egyben megfelel a munkaerő-kölcsönzés hazai feltételeinek is.[16] Ezeket a követelményeket tehát a más EGT tagállambeli kölcsönbeadókra is alkalmazni kell, ha Magyarországra nyújtanak szolgáltatást.[17]

Ugyanakkor a K.rend szerint a nyilvántartásba vételt a leendő kölcsönbeadó székhelye szerinti munkaügyi központ intézi. Sajnálatos hiba, hogy arra már nem tér ki, melyik szerv lesz illetékes a belföldön székhellyel nem rendelkező külföldi kölcsönbeadók esetén. Így bár az Mt. megteremti az elvi lehetőségét a külföldi kölcsönbeadók regisztrációjának, ennek technikai szabályai hiányoznak. Másfelől, a hazai feltételrendszer egyáltalán nincs tekintettel a duplikáció tilalmára. Ez azt jelenti, hogy a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadókkal szemben csak akkor követelhető meg a fogadó tagállam előírásainak való megfelelés, ha hasonló célú szabályoknak a kölcsönbeadó a székhely szerinti országban nem volt köteles eleget tenni.[18] Ez különösen a vagyoni letétnél probléma, hiszen az nem követelhető meg, ha legalább azonos mértékben a kölcsönbeadó már a székhelye szerinti tagállamban is teljesítette. A hazai szabályozás így a Rani-ügy után is aggályos a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából.

2.2. Közhasznú kölcsönzés, foglalkoztatási szövetkezetek

[14] C-298/09 para. 29., 56. A Magyar Kormány nem is igyekezett olyan közérdeket kimutatni, amely indokolná a belföldi székhely előírását.

[15] Az eljárási szabályzat 104. cikk 3. § (1) bekezdése szerint, amennyiben az előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdésre a válasz egyértelműen levezethető az ítélkezési gyakorlatból, az EB indokolt végzéssel határoz.

[16] Mt. 215. § (1) bek.

[17] K.rend 3. § (2) bek.

[18] Lásd pl. Webb-eset C-279/80. para. 20., *Wesemael eset* C-110 és 111/78. egyesített ügyek, Bizottság vs. Olaszország eset C-279/00. para. 33–34. A duplikáció tilalma állapította meg a szolgáltatásnyújtás indokolatlan korlátozását az EB a munkaerő-kölcsönzést nem érintő tényállásokban is. A *Bizottság vs Portugália esetben* (C-458/09.) Portugália egyes építőipari tevékenységekhez hatósági engedélyt követelt meg, ám azt nem vette figyelembe, hogy a más tagállambeli szolgáltatók a saját országukban már teljesíthettek hasonló követelményeket, így őket ezek ismételt teljesítésére nem lehet kötelezni. A *Bizottság vs Luxemburg* esetben (C-319/06) az EB felesleges duplikációnak találta annak megkövetelését, hogy a kiküldött munkavállalók a 91/533/EGK irányelvnek megfelelő tájékoztató levelet kapjanak a munkáltatótól, hiszen ezt a kiküldő tagállam joga is biztosan előírta (lásd para. 41. és 60.).

A helyi vagy nemzetiségi önkormányzat, illetve ezek társulása, valamint közhasznú szervezetek közhasznú kölcsönzést folytathatnak. A foglalkoztatásra közfoglalkoztatási jogviszony keretében kerül sor, a munkát végző csak közfoglalkoztatott, a kölcsönvevő pedig csak közfoglalkoztató lehet. A konstrukció munkaerő-piaci célokat szolgál, így a munkát végzőt két kikölcsönzés között a kölcsönbeadó közvetlenül is foglalkoztathatja, ennek hiányában pedig képzést, vagy mentori szolgáltatást kell részére biztosítani. További sajátosság, hogy a közhasznú kölcsönzés nem kötött vagyoni letéthez.[19]

A közhasznú kölcsönzés speciális esetét jelentik a foglalkoztatási szövetkezetek, amelyek legalább 500 természetes személy és egy országos nemzetiségi önkormányzat részvételével alapíthatóak. A foglalkoztatási szövetkezet a „hátrányos helyzetben lévő tagjai" számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenység útján valósítja meg, amelyre a közhasznú kölcsönzőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ez tehát kivétel a saját tagra vonatkozó kölcsönzési tilalom alól.[20] A gyakorlatban kérdéses, hogy a foglalkoztatási szövetkezet e kölcsönzési tevékenységét milyen jogviszonyban foglalkoztatott tagjai vonatkozásában végezheti. Elterjedt technika, hogy ezt a szövetkezetek a 2013. május 3-től hatályos „tagi munkavégzés" alapján oldják meg. Ez alapján a szociális szövetkezet tagja a közös termelésben való, tagsági viszonyon alapuló közvetlen közreműködést folytat. E jogviszonyban csak regisztrált álláskereső, illetve a közfoglalkoztatási jogviszonyban lévő személy állhat. A jogviszony tartalma azonban lényegében üres,[21] a törvény csupán annyit rögzít, hogy a „tagi munkavégzés önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszony, amelyben az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a tagok által közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is megvalósulhat".[22] A tagi munkavégzés valójában jogi nonszensz,[23] amelyre semmilyen munkajogi védelem nem vonatkozik. Ezt nyilvánvalóan semmilyen foglalkoztatás-politikai cél nem indokolja, legyenek az érintett tagok akármennyire is hátrányos helyzetben a munkaerő-piacon.[24] A munkaerő-kölcsönzéssel azonban biztosan nem kapcsolható össze,

[19] K.rend 17/A–D. §.
[20] A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Sztv.) 17. §.
[21] A szövetkezeti tagi személyes közreműködés munkajogi kidolgozatlanságát már régóta aggályosnak tartja a szakirodalom. Lásd Kenderes–Prugberger 2007 p. 39.
[22] Sztv. 18. §.
[23] A kritikákhoz lásd: Ferencz 2014 p. 161., Lóródi 2014.
[24] A visszaélésekre a Szociális Szövetkezetek Országos Szövetsége is felhívta a figyelmet állásfoglalásában. Lásd: http://www.szoszov.hu/allasfoglalas-a-gazdasagi-tarsasagok-szamara-szocialis-szovetkezetek-reszerol-felajanlott-tagi

mivel ahhoz az Mt. a kölcsönbeadóval (itt: a foglalkoztatási szövetkezettel) fennálló munkaviszonyt követel meg.[25]

3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

A kölcsönzött munkavállalók átengedéséről a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő egy polgári jogi szerződést kötnek, amelyre a munkajog csak néhány alapvető előírást tartalmaz, de egyébként a polgári jog szabályai alkalmazandóak rá. Az új Mt. csökkenti a munkaerő-kölcsönzési szerződésre vonatkozó munkajogi szabályokat, így a legtöbb kérdésben a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő maguk dönthetnek. A szerződésről a törvény mindössze annyit rögzít, hogy az csak írásban érvényes, kötelezően tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit és a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását.[26] A lényeges feltételek meghatározása (pl. a kikölcsönzés időtartama, a munkavégzés helye, a kölcsönzési díj stb.) azonban már teljesen a felek megállapodására bízott kérdés.

A szabályozás diszpozitívvá válása különösen fontos a munkáltatói jogok és kötelezettségek felosztása tekintetében. Azaz, elsődlegesen az is a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő alkujától függ, hogy mely jogok és kötelezettségek melyiküket illetik, illetve terhelik. A törvény eltérést nem engedően csak azt rögzíti, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, és a kikölcsönzés alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak a munkavállaló munkavédelmével, a foglalkoztatási kötelezettség, valamint a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása tekintetében.[27] Minden más munkáltatói jog, illetve kötelezettség a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján osztható szét a felek között. Így például a felek megállapodása alapján a kölcsönvevő biztosítson egyes munkabéren kívüli juttatásokat (pl. étkeztetés) a munkavállalónak. A felek maguk határozhatják meg azt is, kinek kell fedeznie a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket (pl. az utazási költséget és az egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját).[28] Szemben az 1992. évi Mt.-vel, az új Mt. azt sem mondja ki eltérést nem engedően, hogy a munkaviszonyhoz kötődő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettségek a kölcsönbeadót terhelnék.[29] Ez azonban

[25] Mt. 214. § (1) bek. a) pont.
[26] Mt. 217. § (1) bek.
[27] Mt. 217. § (1) bek., 218. § (4) bek.
[28] Mt. 217. § (2) és (4) bek.
[29] 1992. évi Mt. 193/F. § (2) bek.

az egyes kötelezettségeket rögzítő törvényekből levezethető.[30] Másfelől, 2012. január 1-jétől a kölcsönzött munkaerő igénybevételét, illetve a kikölcsönzés végét a kölcsönvevőnek is be kell jelentenie az adóhatóság felé.[31]

Az a szabály sem kógens, hogy a kölcsönvevő minősül munkáltatónak a munkaidő és pihenőidő tekintetében, attól tehát megállapodásban el lehet térni.[32] Így a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás része lehet, hogy a kölcsönbeadó átvállalja a munkaidő-nyilvántartás vezetésével kapcsolatos teendőket, például a kölcsönvevőhöz delegált személyzet útján. Szemben azonban a kölcsönvevő által közvetlenül adott juttatásokra, illetve a költségek viselésére vonatkozó szabálytól, a törvény itt nem ad felhatalmazást arra, hogy az eltérő rendelkezést a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása tartalmazza. Ennek hiányában az eltérést – ha az a munkavállaló javára szolgál – a munkaszerződésben, egyébként kollektív szerződésben kell rendezni (pl. előírva, hogy a munkaidő nyilvántartása a kölcsönbeadó kötelezettsége), és csak ezek alapján tartalmazhat a törvénytől eltérő kikötést a kikölcsönzési szerződés. Mivel itt kimondottan olyan kérdésről van szó, ami a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó megállapodására tartozik, helyesebb lett volna, ha a jogalkotó ennél a szabálynál is eszerint szabályozza az eltérési lehetőséget.

A munkáltatói szerepkör meghatározásában tehát az Mt. alapján a felek megállapodása az elsődleges. A munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásnak így többféle változata alakulhat ki a piacon, aszerint, hogy a kölcsönbeadó milyen körben vállal át munkáltatói kötelezettségeket, illetve milyen határig engedi át a munkáltatói jogokat. A diszpozitivitást előtérbe helyező szemlélethez igazodik a kölcsönzés munkaügyi ellenőrzésének új szabályozása is. Az új Mt. hatályba lépéséig a Met. tételesen meghatározta, mely ellenőrzési tárgykörök melyik félnél vizsgálhatóak, 2012. július 1-je óta csak annyit tartalmaz, hogy munkaerő-kölcsönzés esetében a munkaügyi ellenőrzés – az Mt. 215–218. §-a tekintetében – kiterjed a kölcsönbeadóra és a kölcsönvevőre is.[33] A munkaerő-kölcsönzési szerződés munkáltatói jogokat és kötelezettségeket érintő rendelkezései tehát a hatóság ellenőrzési hatáskörét is meghatározzák: az egyes szabályok betartása annál a félnél kérhetők számon, aki a szerződés szerint abban a tekintetben munkáltatónak minősül.

---

[30] Lásd pl. a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 4. § a) 7. pont; a személyi jövedelemadóról szóló 1995 évi CXVII. törvény 3. § 14. pont; az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 454. § (5) bek.

[31] Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 17. § (17) bek.

[32] Mt. 218. § (4) bek.

[33] Met. 3. § (3) bek.

A munkáltatói pozíció megosztottságából eredően rendkívül nagy jelentősége van a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti együttműködésnek, a kölcsönös tájékoztatásnak, információcserének. Ennek oka alapvetően az, hogy nem biztos, hogy az a fél jogosult egyes munkáltatói jogokat gyakorolni, amely az ahhoz szükséges információk birtokában van. Például, a munkabért a kölcsönbeadó fizeti a munkavállalónak, ám a kölcsönvevő ismeri a bérszámfejtéshez szükséges jelenléti és teljesítmény adatokat. Ezért a törvény előírja, hogy a kölcsönvevő a bérszámfejtéshez szükséges adatokat köteles megfelelő határidőben átadni.[34] Bár a törvényszövegből eltűnt annak rögzítése, hogy a kölcsönbeadó akkor is köteles munkabért fizetni, ha az annak fedezetéül szolgáló kölcsönzési díjjal a kölcsönvevő késedelembe esik, ez a munkabér-fizetésre vonatkozó általános kötelezettségből levezethetően így is fennáll.[35]

A felek kapcsolatára vonatkozó jelentős szabály a kölcsönvevő mögöttes felelőssége. Az 1992. évi Mt. szerint, ha a kölcsönvevő olyan kölcsönbeadótól vett igénybe munkaerőt, aki munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására nem volt jogosult, vagy nem kötött szabályos munkaszerződést az átengedett munkavállalóval, úgy a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő között jött létre – a törvény erejénél fogva – munkaviszony.[36] Ezt a mögöttes felelősséget az új Mt. kifejezetten már nem tartalmazza, noha – mint korábban már utaltam rá – a munkaügyi hatóságnak továbbra is van hatásköre arra, hogy ilyen esetben a kölcsönvevővel állapítson meg közvetlen munkaviszonyt, a foglalkoztatás ténybeli körülményei alapján. Ennek veszélyét a kölcsönvevő (részben) elkerülheti azáltal, hogy kérésére a kölcsönbeadó köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig a munkavállaló bejelentésére vonatkozó, illetve a kölcsönbeadói nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát átadni.[37] E két dokumentum alapján a kölcsönvevő meggyőződhet arról, hogy a kölcsönbeadó szabályosan működik, és nem lehet helye annak, hogy a munkaviszonyt vele hozzák létre egy jogi eljárásban.

A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepének erősítésére a törvény szerint érvénytelen a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő.[38] Nincs azonban akadálya olyan kikötésnek, amely szerint a kölcsönvevő csak ellenérték fejében

[34] Mt. 217. § (5) bek.
[35] 1992. évi Mt. 193/F. § (1) bek., Mt. 42. § (2) bek.
[36] 1992. évi Mt. 193/G. § (8–13) bek.
[37] Mt. 217. § (4) bek.
[38] László Gyula találó megfogalmazásával ez a szabály a munkavállaló „röghöz kötését” tiltja [László 2010 p. 52., Mt. 216. § (3) bek. a) pont]. A törvény nem csak a munkaviszony létesítésének korlátozását tiltja, hanem valamennyi munkavégzésre irányuló jogviszony (így pl. a megbízás, vagy a vállalkozás is) szabadon létrejöhet a kölcsönvevő és a kölcsön-munkavállaló között a kikölcsönzés után.

veheti saját alkalmazásba a hozzá kikölcsönzött munkavállalót. Az uniós irányelv ehhez azonban azt is megköveteli, hogy az átvételi díj „ésszerű mértékű” legyen.[39] Ez a követelmény legfeljebb közvetve vezethető le a magyar szabályból, miszerint az ésszerűtlen mértékű ellenérték már az átvétel ellehetetlenítését jelentené. Kétséges, hogy ezt elfogadná-e a Bizottság az irányelv megfelelő átvételének.

3.1. Az ideiglenességi szabály

A munkaerő-kölcsönzés egyik alapvető jellemzője világszerte, hogy a munkavállaló csak egy bizonyos időtartamot dolgozhat ugyanannál a kölcsönvevőnél. Ezzel a munkajog azt kívánja megakadályozni, hogy a munkáltatók a tartós foglalkoztatást is kölcsönzéssel váltsák ki. Ilyen időbeli korlátot a magyar munkajog 2011 végéig nem ismert. A kikölcsönzések ideiglenességét azonban a kölcsönzési irányelv előírta, ezért kérdéses volt, hogyan alakítja majd át a hazai gyakorlatot, ha a kölcsönzött munkavállaló Magyarországon is csak ideiglenesen állhat egy-egy kölcsönvevő foglalkoztatásában.

A jogalkotó végül rendkívül tágan, 5 évben határozta meg az egy kölcsönvevőnél eltölthető maximális időtartamot.[40] Ezt a mértéket vette át az Mt. is, azzal, hogy az öt éves korlát szempontjából a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani. Például, ha a kölcsönzött munkavállaló 3 évet töltött el a kölcsönvevőnél, majd 4 hónap elteltével újra foglalkoztatni kívánja ugyanezt a munkavállalót a kölcsönvevő, úgy ez az újabb kikölcsönzés legfeljebb 2 évig tarthat. A törvény szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósul meg.[41]

Hozzá kell tenni, hogy a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat statisztikái szerint a hazai gyakorlatban a kikölcsönzések az 5 éves korláthoz képest sokkal rövidebbek, ritkán haladják meg a 3-4 hónapot (lásd a táblázatban). Így csak kivételesen fordulhat elő, hogy egy kölcsönvevő az öt éves korlát miatt kénytelen megszüntetni egy munkavállaló további foglalkoztatását. Ha ez lenne a helyzet, úgy megoldás lehet, ha a kölcsönvevő maga létesít munkaviszonyt a kölcsönzött munkavállalóval. Mindenesetre sajnálatos, hogy az új Mt. hatályba lépése óta nem publikálnak adatokat a kikölcsönzések hosszának alakulásáról. Így adatokat csak a korábbi időszakra lehet közölni.

[39] Irányelv 6. cikk (2) bek.
[40] Bevezette a 2011. évi CV. törvény.
[41] Mt. 214. § (2) bek.

2. táblázat. A kikölcsönzési esetek átlagos hossza Magyarországon (saját szerkesztés)

Állománycsoport	A kikölcsönzési esetek átlagos hossza (nap) az adott évben					
	2005	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Fizikai munkakörben dolgozók	85	123	89	88	44	40
Szellemi munkakörben dolgozók	122	183	129	120	94	73
Határozatlan idejű munkaviszonyban állók	107	168	106	96	57	40
Határozott idejű munkaviszonyban állók	68	66	79	79	35	67
ÖSSZESEN	**91**	**134**	**96**	**92**	**52**	**44**

Az öt éves korlátot túllépve a munkavállalót az adott kölcsönvevőnél nem lehet tovább foglalkoztatni.[42] Ilyen esetben a munkavállaló – mint jogellenes utasítást – megtagadhatja a kölcsönvevőnél való további munkavégzést, a munkaügyi hatóság pedig a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése miatt bírságot szabhat ki.[43] Bár az új Mt. kifejezetten nem tartalmazza, hogy ilyenkor a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony, a munkaügyi hatóság az ellenőrzés során megállapított tényállás alapján minősítheti így a ténylegesen létrejött kapcsolatot.[44] Az öt éves időkorlát túllépésével ugyanis munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem foglalkoztathatja a munkavállalót, viszont minden, a tényleges munkavégzéshez kötődő munkáltatói jogkört ő gyakorol. Megítélésem szerint erre a szigorúbb értelmezésre mindenképpen szükség lenne, hogy a hossza miatt amúgy is súlytalan ideiglenességi szabály némi jelentőséget kapjon.

3.2. Tilalmak és korlátozások

A kölcsönzési irányelv 4. cikke alapján a korlátozásokat és tilalmakat a jogharmonizáció során felül kellett vizsgálni, és csak akkor tarthatóak fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Álláspontom szerint az igen rugalmas magyar szabályzás mellett a meglévő előírások szükségessége könnyen igazolható, sőt a továbbiakban is egyértelműen szükségesek. Legfeljebb a közszférára vonatkozó korlátozás enyhítése merülhet fel, illetve finomítani szükséges a kölcsönzés kollektív szerződésbeli korlátozására vonatkozó felhatalmazást.

[42] Mt. 216. § (1) bek. c) pont
[43] A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 3. § (1) bek. k) pont.
[44] Met. 1. § (5) bek.

Előre kell bocsátani ugyanakkor, hogy az Európai Bíróság a közelmúltbeli *AKT ügyben*[45] igen puha értelmezést adott a korlátozások és tilalmak lebontásáról rendelkező 4. cikknek. Értelmezése szerint e rendelkezésnek nincs közvetlen hatálya, és a nemzeti bíróságok számára nem fakad belőle olyan kötelezettség, hogy ne alkalmazzanak a kölcsönzött munkavállalók igénybevételére vonatkozó olyan korlátozó nemzeti rendelkezést, amelyet nem igazol az irányelv által megkövetelt általános érdek.[46] Így a hazai korlátozások uniós jogba ütközése csak a Bizottság által indított kötelezettségszegési eljárásokban vizsgálható. Arra azonban nincs lehetőség, hogy magánfelek jogvitájában utalja a kérdést a hazai bíróság az Európai Bírósághoz, illetve a magyar bíróságnak – legyen az uniós jogba ütközés mégoly nyilvánvaló is – kötelessége alkalmazni az uniós joggal ellentétes magyar korlátozást is.

A törvény tiltja a munkaerő-kölcsönzést olyan kölcsönbeadó és kölcsönvevő között, akik tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással.[47] A tilalom célja annak elkerülése, hogy a magas munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatók saját maguk alapítsanak egy csak a számukra, a piaci árak alatt szolgáltató munkaerő-kölcsönző céget, és azon keresztül biztosítsák munkaerő-igényüket. Egy ilyen eljárással élvezhetnék a kölcsönzés rugalmas szabályait, miközben egyetlen saját munkavállalójuk sem lenne. Ez azonban összeegyeztethetetlen a kölcsönzés rendeltetésével.

A kölcsönzött munkavállalók igénybevétele nem lehet a sztrájktörés eszköze. A korábbi szabályaink alapján tilos volt a munkavállaló kölcsönzése a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig. Ez alapján a sztrájkkal érintett munkahelyen egyáltalán nem volt lehetőség a munkaerő-kölcsönzés igénybevételére, olyan munkakörben sem, amelyben egyébként nem sztrájkoltak a munkavállalók. A hatályos szabályozás ezt a tilalmat ezért oly módon szűkíti le, hogy csak a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére tilos a kölcsönzés.[48]

A magyar jog szektoriális tilalmakat nem tartalmaz, egyedül a közszférában korlátozott a kölcsönzött munkaerő igénybe vétele. A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alatt erre nem kerülhet sor, legfeljebb a közigazgatási munkavállalók vonatkozásában. A törvény e személyekre speciális szabályokat rögzít, ám azt kifejezetten nem követeli meg,

[45] C-533/13.
[46] C-533/13. para. 28–32.
[47] Mt. 217. § (1) bek.
[48] 1992. évi Mt. 193/D. § (2) bek. b) pont, Mt. 216. § (1) bek. b) pont.

hogy munkaviszonyuk közvetlenül a közigazgatási szervvel álljon fenn.[49] Így foglalkoztatásuk elvileg egy kölcsönbeadó cég közbejöttével is történhet. A közalkalmazotti törvény hatálya alatt álló munkáltatónál munkaerő-kölcsönzés csak a munkáltató alaptevékenysége körén kívül lehetséges. Az alaptevékenység körében kölcsönzésre csak abban a kivételes esetben van mód, ha az alaptevékenység szerinti feladat ellátása más módon nem biztosítható. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a munkakör haladéktalan betöltése a tevékenység folyamatos ellátásának biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és az ehhez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók.[50] A közszférára vonatkozó korlátozások további enyhítése célszerű lehet,[51] azzal, hogy a közhatalom gyakorlásával járó munkakörökben – tekintettel a közszolgálatban érvényesülő szigorú kiválasztási és alkalmazási feltételekre – indokolt fenntartani a tilalmat.

Speciális korlátozás a magyar jogban, hogy a kölcsönvevő nem kötelezheti a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre.[52] A kölcsönvevő így nem lehet egyazon munkavállaló vonatkozásában kölcsönbeadó is, még akkor sem, ha egyébként a kölcsönzési tevékenységgel szemben támasztott jogszabályi feltételeknek megfelel. A tilalom azonban ennél tágabb hatályú, a más munkáltatónál történő munkavégzés egyéb eseteire is kiterjed. Így tehát a kölcsönvevő kirendelést sem rendelhet el.[53] E rendelkezés hiányában a munkavállalóval szemben egy munkáltatói lánc állna a munkaviszonyban, amelyben a felelősségi viszonyok átláthatatlansága, bonyolultsága visszaélésekhez vezethetne. Képzeljük el, hogyan alakulna a munkavállaló helyzete, ha vele szemben a munkáltató jogokat megosztva gyakorolná egy kölcsönbeadó (akivel munkaviszonyban áll), egy kölcsönvevő (akihez munkavégzésre kikölcsönözték) és egy harmadik cég (akihez munkavégzésre a kölcsönvevő egyoldalú utasítással kirendelte). A más munkáltatóhoz irányítás helyett a kölcsönvevő egyszerűbben tud megszabadulni a feleslegessé vált munkaerőtől: a kölcsönbeadóval kötött szerződése alapján visszaküldheti őket, ha foglalkoztatásukat nem

[49] A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (a továbbiakban: Kttv.) csak „közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókról” szól, akik így akár kölcsönzöttek is lehetnek [Kttv. 3. § (7) bek., 258. §].

[50] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 3. § (3) bek.

[51] Horváth István egy jövőbeli, egységes közszolgálati szabályozásban a kölcsönzött munkavállalók alkalmazását csak a munkáltatók alaptevékenységéhez kapcsolódó, azt kiszolgáló, illetőleg a szervezet működését biztosító feladatok (pl. étkeztetés, szállítás, takarítás, őrzés-védelem) körében tartja elképzelhetőnek. A munkáltató működéséhez, az ellátandó feladat részeként kapcsolódó, a munkavégzés helye szerinti munkaadói utasítást feltételező kiszolgáló tevékenységre (pl. intézményi ügykezelői munka) viszont már nem (Horváth 2006 p. 133–134., 285.).

[52] Mt. 216. § (2) bek.

[53] Suba 2006 p. 838., 1922. évi Mt. 193/P. § (1) bek. Ennyiben tehát nem pontos a gyakorlatban elterjedt elnevezés, amely ezt a rendelkezést a „továbbkölcsönzés tilalmának” nevezi (lásd pl. EBH2005. 1247 és EBH2007. 1641.), hiszen az átengedés más formái is tiltottak. Kiküldetés és átirányítás elrendelésére azonban a kölcsönvevőnek is lehetősége van, hiszen ezek nem érintik a munkavállaló munkáltatói szervezethez tartozását.

tudja megoldani a saját szervezetében. Ennek részletei (felmondási idő, esetleges kártérítési kötelezettség, stb.) a felek szabad alkujától függnek.

Végül, nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben.[54] Ez a rendelkezés felhatalmazza a kollektív megállapodást kötő feleket, hogy a jogszabályok rendelkezésein túlmenően is tilalmakat határozzanak meg a kölcsönzött munkaerő igénybe vételére. Megítélésem szerint ez a szabály azt az elavult szemléletet tükrözi, amely alapján a kölcsönvevőnél működő munkavállalói érdekképviseletek abban érdekeltek, hogy a kollektív megállapodás korlátozza a kölcsönzött munkaerő igénybevételének lehetőségét. Ezzel szemben – tekintettel elsősorban a munkaerő-kölcsönzés terjedésére – a kölcsönzöttek érdekvédelmének felkarolása lehet életképes szakszervezeti stratégia. Másfelől, a 2008/104/EK irányelv kifejezetten a kölcsönzésre vonatkozó tilalmak, korlátozások lebontására szólít fel, amely célkitűzéssel ellentétes lehet az a felhatalmazás, hogy a felek kollektív megállapodásokban tetszésük szerint korlátozzák a kölcsönzés igénybevételét. Az irányelv alapján erre csak akkor kerülhet sor, ha a tilalom valamilyen általános érdeket (pl. a munkavállalók védelmét, vagy a visszaélések elkerülését) szolgálja.

Említést érdemel az 1992. évi Mt.-ben még szereplő egy további korlátozás, az ún. visszakölcsönzési tilalom. Ez a rendelkezés tiltotta annak a munkavállalónak a kölcsönzését, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaidő alatt azonnali hatállyal.[55] A szabály indoka az, hogy a munkáltató ne tudja kiváltani kölcsönzéssel a hagyományos munkaviszonyt,[56] de ez csak akkor tilos, ha ugyanarra a munkavállalóra vonatkozik. Így a munkavállalót védeni hivatott garancia ahhoz vezet, hogy a kölcsönzésre áttérő munkáltató vagy eltekint saját alkalmazottai további foglalkoztatásától, vagy más jogcímen (pl. közös megegyezéssel) szüntetik meg a munkaviszonyt, amely után már nincs akadálya a visszakölcsönzésnek. Így egyrészt túl szűk volt e tilalom hatálya ahhoz, hogy érdemi garancia legyen, másrészt könnyen kijátszható, illetve éppen azt a munkavállalót büntető eredményre vezethetett, akit védeni hivatott.[57] Miközben tehát egyetérthetünk azzal,

[54] Mt. 216. § (1) bek. a) pont.
[55] 1992. évi Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont.
[56] Gyulavári 2006 p. 257.
[57] A közvetlenül alkalmazott munkavállalók kölcsönzöttekre cserélése megjelent az alábbi ügyben is. A tényállás szerint a munkáltató átszervezésre hivatkozva rendes felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát. Az indokolás szerint az étterem üzemeltetését kiszervezi, és a felszolgálókat munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazza majd. A konkrét esetben viszont nem volt bizonyított, hogy a felperes munkavállaló munkaköre valóban megszűnt az átszervezéssel, mert más munkakörökbe történt a kölcsönzés (Mfv.I.11.139/2009/3.szám).

hogy ez az előírás nem volt megfelelő, az alapjául szolgáló visszaélésre az új Mt. egyáltalán nem tartalmaz korlátozást. Álláspontom szerint megfontolandó lehet a gazdasági indokú elbocsátások utáni kölcsönzés tilalma. A törvény például tilthatná, hogy egy munkáltató a csoportos létszámcsökkentés utáni időszakban kölcsönzött munkavállalókat vegyen igénybe a leépítéssel érintett munkakörökben.

Fontos kérdés, hogy mi történik akkor, ha a munkavállaló kölcsönzésére a fent említett tilalmak megszegésével kerül sor. Ilyen esetben a munkavállaló – mint jogellenes utasítást – megtagadhatja a kölcsönvevőnél való további munkavégzést, a munkaügyi hatóság pedig a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése miatt szankciókat alkalmazhat.[58] Emellett a törvényi korlátok megszegése esetén munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem foglalkoztathatja a munkavállalót, viszont minden, a tényleges munkavégzéshez kötődő munkáltatói jogkört ő gyakorol. Ezért ezt a tényállást – a tényleges foglalkoztatás alapján – a munkaügyi hatóság minősítheti úgy, mintha a kölcsönvevővel állna fenn közvetlenül hagyományos munkaviszony.[59] Ennek megállapítása iránt a munkavállaló is előterjeszthet keresetet a munkaügyi bíróság előtt.

A kölcsönvevőre vonatkozó előírásokat összefoglalva, talán itt ütközik ki leginkább a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének tisztázatlansága, ami a hazai szabályozás legfőbb hiányossága. Bármely munkáltató válhat kölcsönvevővé, akár teljes munkaerő-igénye vonatkozásában, ha ez számára gazdaságilag ésszerű, és szerződést köt egy a jogszabályokban foglalt feltételeket teljesítő kölcsönbeadóval. Ugyanazt a kölcsönzött munkavállalót akár öt évig is foglalkoztathatja, arra pedig semmilyen korlát nem vonatkozik, hogy az adott munkakört folyamatosan – egymást váltó – kölcsönzött munkavállalókkal töltse be. A kölcsön-munka igénybevételére vonatkozó törvényi lehetőség tehát indokolatlanul széles, amely végső soron a hagyományos munkaviszony elsőbbségére épülő hazai szabályozás egészét ássa alá. Az ebből eredő veszélyeket a kölcsönbeadóval szemben támasztott feltételrendszerrel és a fent felsorolt, néhány kölcsönvevői visszaélést tiltó szabállyal önmagában nem lehet megelőzni.

3.3. Eltérési lehetőségek – ki köti a kollektív szerződést?

[58] Mt. 54. § (2) bek., Met. 3. § (1) bek. k) pont.
[59] Met. 1. § (5) bek.

Az új Mt. egyik sajátossága, hogy kollektív szerződés főszabály szerint a munkavállaló hátrányára is eltérhet az Mt. II. és III. részében foglalt rendelkezésektől.[60] A munkaerő-kölcsönzés szabályai közül e körben a kártérítési felelősség és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó előírások fontosak, ezek ugyanis akár a munkavállalóra hátrányosabban is meghatározhatóak kollektív szerződésben.[61]

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ezeket az eltérő rendelkezéseket a kölcsönbeadó kollektív szerződésébe kell felvenni. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya ugyanis a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki.[62] A kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval és nem a kölcsönvevővel áll munkaviszonyban. Így hiába tartalmaz a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés a törvénytől eltérő rendelkezéseket a munkaerő-kölcsönzésről (pl. szűkítve az egyenlő bérhez való jogot), annak hatálya a kölcsönzött munkavállalókra nem fog kiterjedni (legfeljebb abban a körben, amit az egyenlő bánásmód megkövetel). A munkaszerződésben a munkavállaló hátrányára való eltérésre egy esetben ad lehetőséget a törvény, előírva, hogy a felek megállapodása alapján a munkavállalót nem kell a teljes felmondási időre mentesíteni a munkavégzés alól.[63]

A munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellegére tekintettel az „eltérő megállapodás" értelmezésének egyéb problémái is felmerülnek. Kérdéses lehet, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi megállapodásban el lehet-e térni az Mt. szabályaitól. Mivel ilyen általános felhatalmazást a törvény nem tartalmaz, a munkaerő-kölcsönzési szerződés csak akkor térhet el az Mt.-től, ha ezt a törvényszöveg kifejezetten tartalmazza. Ilyen felhatalmazást találunk a béren kívüli juttatások, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó költségek viselése, a bérszámfejtéshez kapcsolódó adatok átadására vonatkozó határidő, illetve a kártérítési felelősség kapcsán.[64] Egyéb estekben viszont a törvényi szabályoktól tilos az eltérés.

Végül, a törvénytől való eltérésnek olyan változata is lehetséges, amikor a megállapodást a munkavállaló a kölcsönvevővel köti meg, abban a körben, amikor az utóbbi minősül munkáltatónak. Például, az osztott munkaidő alkalmazásáról, a készenléti jellegű munkakörben a hosszabb teljes munkaidőről, vagy a hosszabb munkaközi szünetről szóló

[60] Mt. 277. § (2) bek.
[61] Mt. 222. § (1–2) bek.
[62] Mt. 279. § (3) bek.
[63] Mt. 220. § (3) bek.
[64] Mt. 217. § (2) és (4–5) bek., 221. § (2–3) bek.

megegyezés e két fél között születhet meg.[65] Ezek a kölcsönbeadó feje felett „átnyúló” megállapodások kihathatnak az kölcsönbeadó helyzetére is, ami különösen akkor érdekes, ha azt terhesebbé teszik (pl. ha a védett munkavállaló beleegyezik, hogy rendkívüli munkavégzésre vegyék igénybe,[66] és ez kihat az átalánydíjért szolgáltató kölcsönbeadó által fizetendő bér mértékére). Egyetérthetünk azzal az álláspontal, hogy ezek a kikötések csak az kölcsönbeadó beleegyezésével keletkeztethetnek kötelezettséget egy harmadik fél, jelen esetben az kölcsönbeadó oldalán.[67]

4. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony is írásbeli munkaszerződéssel jön létre, és mindenképpen tartalmaznia kell a felek lényeges adatai, a munkavégzés jellegét és a munkavállaló alapbérét. Emellett kifejezetten utalni kell a munkaszerződésben arra, hogy az munkaerő-kölcsönzés céljára jön létre.[68] A munkahely megjelölése nem kötelező eleme a munkaszerződésnek. A kölcsönzött munkavállalót a munkavégzés helyéről – a tényleges munkavégzés egyéb lényeges feltételei mellett – legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően kell írásban tájékoztatni.[69] Ez a tájékoztatás azonban nem minősül a munkaszerződés részének. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létrejöhet egy már fennálló, nem kölcsönzésre létesített munkaszerződés módosításával is.[70]

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony lehet határozott idejű, részmunkaidős, és/vagy távmunka keretében megvalósuló is. Határozott időre létesülő munkaviszonynál tiszteletben kell tartani annak korlátait. Így öt évet meghaladóan nem alkalmazható (akkor sem, ha egyébként több kikölcsönzésre kerülne sor ezen időtartam alatt), és azonos felek között láncolatszerűen csak a kölcsönbeadó jogos érdeke mellett, illetve a munkavállaló jogos érdekének sérelme nélkül köthetőek határozott idejű szerződések.[71] Meg kell jegyezni, hogy az Európai Bíróság a *Della Rocca esetben* úgy határozott, hogy a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelv nem alkalmazandó a kölcsönzött munkavállalókra.[72] Így ezeket a garanciákat a magyar munkajogban is félre lehetne tenni a kölcsönzés esetén. Meggyőződésem ugyanakkor, hogy a Della Rocca ítélet következtetése téves, és rendkívül

[65] Mt. 92. § (2) bek., 100. §, 103. § (3) bek.
[66] Mt. 113. §
[67] Takács 2012 p. 319.
[68] Mt. 218. § (1) bek.
[69] Mt. 218. § (3) bek.
[70] Ezt a lehetőséget a korábbi törvény kifejezetten tiltotta [1992. évi Mt. 193/E. § (4) bek.].
[71] Mt. 192. §.
[72] *Della Rocca eset* C-290/12.

kiszolgáltatott helyzetbe hozza a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókat. Ezért semmiképpen nem követendő a magyar jog számára (a munkavállaló javára amúgy is el lehet térni a munkajogi irányelvektől).

Az új Mt. hatályba lépése óta a munkaerő-kölcsönzés az egyszerűsített foglalkoztatással is összekapcsolhatóvá vált. Miközben ezzel a valóban alkalmi, pár napos, „beugró" kölcsönzések adminisztratív kötöttsége és a kapcsolódó közterhek jóval kedvezőbbé váltak, egy egyszerűsített munkaviszonyban foglalkoztatott kölcsönzött munkavállaló helyzete ugyancsak kiszolgáltatott lehet. Nincs akadálya (bár ritkán életszerű), hogy a kölcsönzött munkavállaló egyben vezető állású legyen. A munkaerő-kölcsönzés azonban nem kombinálható az új atipikus munkaviszonyokkal, azaz a behívásos munkavégzéssel, munkakör-megosztással, a több munkáltatóval létesített és a bedolgozói munkaviszonnyal. A kölcsönzött munkavállaló nem lehet cselekvőképtelen személy sem.[73]

Érdemes még megjegyezni, hogy az 1992. évi Mt.-hez képest a hatályos törvény két további ponton közelíti a kölcsönzöttek jogállását a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalókéhoz. Egyrészt, míg a korábbi szabályozás számos speciális szabályt tartalmazott a kölcsönzött munkavállaló szabadságának kiadására,[74] ezeket az Mt. nem tartja fenn. Így munkaerő-kölcsönzésnél is a szabadság kiadásának általános szabályait kell alkalmazni. Másrészt, a korábbi tilalmat eltörölve,[75] az Mt. szerint kölcsönzött munkavállalóval is köthető versenytilalmi megállapodás.[76] A szerződő fél csak a kölcsönbeadó lehet, hiszen nincsen olyan külön rendelkezés, amely szerint itt munkáltatón a kölcsönvevőt is érteni lehetne. Ugyanakkor a tisztességtelen piaci magatartás tilalma alapján a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő üzleti titkát sem használhatja fel, a munkaviszonya megszűnését követően sem.[77]

5. A kártérítési felelősség

A kártérítési felelősség szabályozása is speciális rendelkezéseket igényel ahhoz, hogy leképezze a háromoldalú jogviszonyból eredő sajátosságokat. Az Mt. e körben üdvözlendő változásokat hozott, amelyek több korábbi gyakorlati problémát megoldanak.

[73] Mt. 222. § (3) bek.
[74] 1992. évi Mt. 193/N. §.
[75] 1992. évi Mt. 193/P. § (1) bek.
[76] Az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban viszont tilos [Mt. 227. § (4) bek. c) pont].
[77] A tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény 4. §

A munkavállaló kárfelelőssége eltérően alakul aszerint, hogy a kölcsönbeadónak, a kölcsönvevőnek, vagy egy harmadik személynek okoz kárt. Az első esetben a kárfelelősség nem indokol eltérő szabályozást, a kölcsönbeadó tehát az általános szabályok szerint követelheti a munkavállalótól kárának megtérítését. Ha a munkavállaló a kölcsönvevőnek okoz kárt, a törvény lehetővé teszi, hogy a kölcsönvevő kártérítési igényét – a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó általános szabályok szerint – közvetlenül maga érvényesítse a munkavállalóval szemben. A kölcsönvevő a kölcsönbeadóval azonban úgy is megállapodhat, hogy ilyen esetben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait fogják alkalmazni. Eszerint a munkavállaló károkozásáért a kölcsönbeadó köteles helytállni.[78] Ez azért lehet előnyös a kölcsönvevő számára, mert így nem neki kell közvetlenül „behajtani" a kárigényt a munkavállalótól, hanem a tipikusan teljesítésre inkább hajlandó és képes kölcsönbeadótól követelheti kára megtérítését. Ez után a kölcsönbeadó dolga lesz, hogy az általa kifizetett kártérítést a ténylegesen kárt okozó munkavállalótól követelje. Az 1992. évi Mt. alapján a kölcsönbeadó minden esetben e formában felelt a kölcsönvevőnek okozott károkért.[79] Ehhez képest az Mt. alapján a felek alkujától függ a munkavállalói károkozásokért való helytállás. A munkavállaló által okozott kár a kölcsönbeadótól közvetlenül tehát csak akkor követelhető, ha ezt – mintegy a szolgáltatás részeként – kifejezetten vállalta.

Szintén újdonság, hogy ha a kölcsönzött munkavállaló harmadik személynek okoz kárt (pl. az ügyfélszolgálaton téves felvilágosítást ad a kölcsönvevő ügyfelének), úgy szintén az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályai lesznek alkalmazandóak, azzal az eltéréssel, hogy munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni.[80] A korábbi megoldással szemben tehát főszabály szerint a harmadik személyeket érő károkért nem a kölcsönbeadó (mint jogi munkáltató), hanem a kölcsönvevő felel. A kölcsönvevő felelőssé tétele mellett szól, hogy a kikölcsönzés idejére a munkát végző az ő szervezetének része lesz, a munkavégzés az ő érdekében történik, így annak kockázatában is osztoznia kell, és személyi állományát ennek megfelelő alapossággal megválogatnia. Ez a megoldás a károsult szempontjából is kedvezőbb, hiszen eltérő esetben megnehezítené az igényérvényesítését, hogy a kárt okozó munkavállaló tényleges foglalkoztatójával szemben nem, hanem csak a kölcsönbeadóval szemben léphetne fel, akinek kilétét külön fel kell derítenie. Ráadásul, a kölcsönvevő szigorúbb felelősségi szabályok alá eső tevékenységet is folytathat (pl. atomenergia ipar), ami

[78] Mt. 221. § (1–2) bek.
[79] 1992. évi Mt. 193/O. § (1) bek.
[80] Mt. 221. § (3) bek.

viszont a kölcsönbeadót már nem köti. Összességében tehát üdvözlendő, hogy általában harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felel, ám a kölcsönbeadó – emelve szolgáltatása vonzerejét – átvállalhatja ezt a felelősséget tőle.

Az Mt. alapján a kölcsönzött munkavállalóval is lehet leltárfelelősségi megállapodást kötni. Ez azért fontos, mert a leltári készlet kezelésével járó munkakörök bizalmi jellege mellett is elképzelhető, hogy e körben is igény mutatkozik a kölcsönzésre. Az objektív leltárfelelősség[81] jelentette biztonság nélkül azonban aligha lenne olyan munkáltató, aki ilyen munkakörbe kölcsönözne.

A munkavállaló kárfelelőssége körében fontos változás továbbá, hogy a felelősség mértéke is az általános szabályok szerint alakul.[82] Ez azért jelent előrelépést, mert az 1992. évi Mt. nem tette lehetővé, hogy kölcsönzött munkavállaló esetén a felek a gondatlanul okozott kárért való felelősség mértékét félhavi átlagkeresetről akár munkaszerződésben, akár kollektív szerződésben magasabban állapítsák meg.[83] Ezt az indokolatlan, a kölcsönzött munkavállalónak nyújtott felesleges, semmilyen tényleges hátrányt nem kompenzáló előnyt az új törvény tehát megszüntette. Kölcsönzött munkavállaló esetében is előírhatja tehát kollektív szerződés, hogy a gondatlanul okozott károkért 8 havi távolléti díjával felel.

Végül, a munkavállalót a kikölcsönzés során ért károkért a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő egyetemlegesen felel.[84] Ilyenkor tehát a munkavállaló választása szerint, a teljes kárt követelheti akár a kölcsönbeadótól, akár a kölcsönvevőtől. A munkavállalói kárigényeket biztosítja a kölcsönbeadó – a Krend. által előírt – kétmillió forint értékű vagyoni letétje.[85] Ez akkor is felhasználható, ha a kár a munkavégzés során következett be, és a kölcsönbeadóval szemben az egyetemleges kötelezettség alapján lép fel a munkavállaló.

6. Egyenlő bánásmód – „Majdnem” harmonizáció

Az Mt. múlhatatlan érdeme, hogy számos ponton korrigálja az irányelvet eredetileg átültető, 2011. december 1-jén hatályba lépett, ugyancsak bonyolult és zavaros rendelkezéseket.[86] Előre kell bocsátani, egyes részletszabályok így is aggályosak az irányelv

[81] Mt. 182. § (1) bek.
[82] Mt. 179. § (3) bek., 191. § (2) bek.
[83] Az 1992. évi Mt. 193/P. § (1) bekezdése ugyanis a 167. § (2–3) bekezdés alkalmazását kizárja.
[84] Mt. 221. § (4) bek.
[85] Krend. 6–7. §.
[86] Az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény 15–20. §.

szempontjából. A részletes elemzés azért is indokolt, mert az új Mt.-t elemző jogirodalom ezeket a jogharmonizációs problémákat eddig nem észlelte.[87]

Az irányelv a kölcsönvevőhöz kikölcsönzött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő bánásmódot a kikölcsönzés első napjától megköveteli.[88] Így ha mindketten ugyanazt a teljesítést nyújtják, más szavakkal, ha a két munkavállaló munkaköre, végzettsége, felelőssége, tapasztalata, stb. alapján összehasonlítható helyzetben van, akkor lényegében csak foglalkoztatásuk jogi konstrukciójában különböznek, ami viszont nem indokol eltérő bánásmódot. A kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalójának meghatározásához az irányelv egy fikcióval él. Eszerint a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való kikölcsönzés időtartama alatt legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna őket ugyanarra a munkakörre.[89] Az Mt. ennek megfelelően rögzíti, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.[90] Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elve azonban az irányelvben két megkötés által is gyengül. Egyrészt, az irányelv csak az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkozásában írja elő az egyenlő bánásmódot. Másrészt, a fenti főszabályhoz több, rugalmasan megfogalmazott kivétel tartozik, amelyek bevezetéséről a tagállamok szabadon dönthetnek.

A kölcsönzési irányelv szerint, a kölcsönzött munkavállaló csak azon szempontokból jogosult egyenlő bánásmódra, amelyeket „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételként" felsorol. Az irányelv szerint alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek a 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: a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok, valamint a fizetés (*pay*).[91]

Látható, hogy az irányelv szerint csak a kötelező erejű, általános rendelkezésekben meghatározott alapvető foglalkoztatási és munkafeltételeket kell figyelembe venni. Az „egyéb" szó szerepeltetése a meghatározásban arra utal, hogy az adott előírás bármilyen formában létezhet, a feltétel csupán annyi, hogy az kötelező erejű legyen, és a kölcsönvevőnél legyen

[87] Lásd pl. Berke-Kiss 2012 p. 532 –533., Kozma 2012 p. 401.
[88] Irányelv 5. cikk (1) bek.
[89] Irányelv 5. cikk (1) bek., illetve COM (2002) 701 final 5. cikk (1) bek.
[90] Mt. 219. § (1) bek.
[91] Irányelv 3. cikk (1) bek. f) pont.

hatályban. Ez tehát azt a sajátos – egyébként a munkaerő-kölcsönzés lényegéből eredő – helyzetet eredményezi, hogy a tényleges munkavégzés idejére és az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében a munkavállaló nem a jogi munkáltatójánál, hanem a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés, szabályzat, belső utasítás, vagy akár írásba nem foglalt gyakorlat hatálya alá kerül, és – mint majd látni fogjuk – e körben jogosult egyenlő bánásmódra.

Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek meghatározásának lényege az, hogy kijelöli a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának tárgyi kereteit. Ugyanakkor az irányelv további, a kölcsönvevőnél hatályos szabályokat is alkalmazni rendel a kölcsönzött munkavállalókra. Ezek a következők:

- az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére, valamint
- a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre

vonatkozó törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések és/vagy egyéb általános rendelkezések.[92]

Az Mt. az uniós jognak megfelelően, az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körébe sorolja különösen várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra, végül az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket.[93] Annak nincs jelentősége, hogy az adott munkafeltételt jogszabály, kollektív szerződés, más munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy egyoldalú munkáltatói nyilatkozat (pl. szabályzat) rögzíti-e, az egyenlő bánásmódot minden esetben biztosítani kell.

Az Mt. felsorolásánál láthatóan hiányoznak a munkaidővel kapcsolatos munkafeltételek. Ennek indoka az lehet, hogy a törvény másutt kimondja, hogy a kikölcsönzés alatt munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.[94] Álláspontom szerint azonban ebből nem következik, hogy a munkavállaló e területeken automatikusan a kölcsönvevőnél hatályos általános rendelkezések hatálya alá kerülne. Például, egyértelmű ebből a szabályból, hogy a szabadságot a kölcsönvevő adja ki a munkavállalónak.

[92] Irányelv 5. cikk (1) bek.
[93] Mt. 219. § (1–2) bek.
[94] Mt. 218. § (4) bek. c) pont.

Ugyanakkor, ha a kölcsönvevő kollektív szerződése a törvényihez képest több szabadságot biztosít, e szabályt miért kellene alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra is? A kollektív szerződés hatálya ugyanis csak a munkáltatóval munkaviszonyban állókra terjed ki, a kölcsönzöttek pedig nem tartoznak ebbe a körbe.[95] Az idézett szabály pedig csak a munkáltatói jogkörről rendelkezik, és nem a kollektív szerződés hatályát határozza meg. Az irányelv konform értelmezés azzal oldható fel, hogy az Mt. az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körébe tartozó elemeket a „különösen" szó szerepeltetésével sorolja fel. A lista tehát nyitott, így abba – az irányelvből eredően – bele kell értenünk a munkaidővel kapcsolatos kérdéseket is.[96] Ugyanakkor, nem csak az irányelvnek való megfelelés, de a gyakorlat szempontjából is kívánatos lenne, hogy az Mt. egyértelműen rögzítse, a munkaidővel összefüggő kérdések is alapvető munka- és foglalkoztatási feltételnek minősülnek.[97]

Az Mt. a lehető legtágabban értelmezi a díjazás fogalmát, miszerint munkabérnek kell tekinteni minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatást.[98] Ebből a tág megfogalmazásból eredően a kölcsönvevőnél dolgozó munkavállaló minden juttatásra jogosult, amelyre az összehasonlítható, közvetlenül alkalmazott munkavállaló is, ideértve a természetbeni juttatásokat és a cafetéria-elemeket is. Ez a gyakorlatban a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti kiterjedt információ-cserét feltételez,[99] amit az Mt. kifejezetten meg is követel.[100] A gyakorlatban persze kényes kérdés lehet, hogy egy vállalkozás a saját bérezési rendszerével kapcsolatos adatokat megossza a vele szerződő kölcsönbeadóval.[101] Ezért az információ-átadásra vonatkozó törvényi rendelkezések mindenképpen szükségesek.

Végül, a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának kibővítését jelenti az a szabály, amely szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez (különösen az étkezdéhez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz) a kölcsönvevő saját munkavállalóival megegyező hozzáférést kell biztosítani, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok

[95] Mt. 279. § (3) bek.
[96] Takács 2012 p. 303.
[97] Nem közömbös például, hogy a kölcsönvevő – a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában – alkalmazhat-e éves munkaidőkeretet, vagy elrendelhet-e évente 250 óránál több rendkívüli munkaidőt, ezen intézkedésekre ugyanis csak kollektív szerződés alapján van mód.
[98] Mt. 12. § (2) bek.
[99] Gyulavári 2006 p. 264.
[100] Mt. 217. § (3) és (5) bek.
[101] Egy 2003-as, kölcsönbeadó cégekkel készült interjúkon alapuló hazai kutatás jól mutatja ezt. A kölcsönbeadók véleménye szerint a „partnercég kollektív szerződése belügy", és „a bérek színvonalával és konkrét mértékével kapcsolatban ugyanez, vagy hasonló a helyzet" (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 27.).

támasztják alá.[102] A kölcsönvevő e szolgáltatásainak elérhetőségét garanciális jelleggel nem mondja ki a magyar szabályozás, de az Ebktv.-ből következik, hogy – objektív indok hiányában – a kölcsönzött munkavállaló nem zárható ki a kölcsönvevőnél az üzemi étkeztetésből, gyermekmegőrzési szolgáltatásokból stb. Olyan értelmezés is született, amely ezeket a szolgáltatásokat (pl. sportnap) a tágan értelmezett díjazás körébe vonja.[103] Nem tiltja az irányelv, hogy a kölcsönvevő az általa nyújtott szolgáltatások árát beszámítsa a kölcsönzési díjba. A magyar Mt. is megengedi, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.[104]

Összességében az irányelv jelentőségét akkor sem szabad lebecsülni, ha az általa előírt egyenlőség korlátozott, és csak egyes munkafeltételekre terjed ki. Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek felsorolása ugyanis nem taxatív, így azt az irányelv szociális célkitűzéseiben erősebben osztozó tagállamok az átültetés során bővíthetik. Az irányelv hatása a magyar szabályozásra inkább elvi jelentőségű. Az Mt. általános szabályként már a kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti egyenlőséget követeli meg. Más kérdés, hogy a kivételek széles köre miatt ez nem feltétlenül eredményez majd érdemi keresetnövekedést a „korlátozott egyenlő bér elvéhez” képest. Mielőtt az ekvivalencia elvhez fűzött kivételekre térnénk, érdemes egy rövid kitekintést tenni a hazai kölcsönzött munkavállalók kereseti adataira.

6.1. Helyzetkép a magyar kölcsönzött munkavállalók keresetéről

A kölcsönzött munkavállalók szociális helyzetét pontosan nem ismerjük, bár korábbi tanulmányok meglehetősen borús képet tárnak elénk. Egy 2003-as hazai kutatás a kölcsönzöttekről, mint másodosztályú munkavállalókról értekezik. A kölcsönzött munkavállalók és a „rendes” munkavállalók foglalkoztatási feltételei között jelentős különbségeket mutattak ki, különösen a bér és más juttatások tekintetében.[105] Egy másik tanulmány öt hazai kölcsönbeadóval készült interjú alapján megállapította, hogy a gyakorlatban a kölcsönvevők a kölcsönzött munkaerőt „kevesebbért szeretnék alkalmazni, mint az állományban lévőket”. A bér olykor 0-20%-kal alacsonyabb.[106]

[102] Irányelv 6. cikk (4) bek.
[103] Kozma 2012 p. 400
[104] Mt. 217. § (2) bek.
[105] Neumann–Nacsa 2003 p. 76–80.
[106] Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 25.

A KSH[107] és a Nemzeti Munkaügyi Hivatal[108] kereseti adatai szerint mindenesetre megállapítható, hogy a kölcsönzött munkavállalók havi bére jelentősen elmarad ugyan a bruttó nemzetgazdasági átlagkeresettől, de közel duplája a minimálbérnek.

3. táblázat: A kölcsönzöttek havi átlagkeresete a minimálbér és a nemzetgazdasági átlagkereset tükrében (saját szerkesztés)

Kereseti adatok			
Év	**Havi minimálbér**	**Kölcsönzöttek havi átlagkeresete**	**Nemzetgazdasági havi átlagkereset**
2009	71.500 Ft	128.668 Ft	199.837 Ft
2010	73.500 Ft	123.412 Ft	202.525 Ft
2011	78.000 Ft	137.038 Ft	213.094 Ft
2012	93.000 Ft	141.693 Ft	223.060 Ft
2013	98.000 Ft	145.162 Ft	230.714 Ft

Ezek az adatok igazolják, hogy a kölcsönzött munkavállalók az átlagosnál lényegesen alacsonyabb béreket kapnak, ám ha tekintetbe vesszük, hogy háromnegyed részük fizikai munkás – akiknek mintegy fele betanított munkát végez – a kereseti adatok nem tűnnek kirívóan alacsonynak. Kisebb az eltérés, ha azokban az ágazatokban elérhető átlagos keresetekhez[109] viszonyítunk, ahol a legtöbb kölcsönzött munkás dolgozik.

4. táblázat: A kölcsönzöttek és egyéb ágazatokban dolgozók havi átlagkeresete (saját szerkesztés)

Ágazatok	**Havi bruttó átlagkereset (Ft)**				
	2009	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Nemzetgazdasági szint	***199.837***	***202.525***	***213.094***	***223.060***	***230.714***
Feldolgozóipar	190.331	200.672	213.281	230.877	241.787
Kereskedelem	175.207	185.812	196.942	212.521	217.483
Építőipar	152.204	153.130	156.682	163.649	177.680
Adminisztratív és szolgáltatást támogató	149.131	145.576	149.675	163.300	169.662

[107] http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli012b.html
[108] Foglalkoztatási és Szociális Hivatal p. 2009–2013.
[109] http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli012b.html

tevékenység					
Kölcsönzött munkavállalók	***128.668***	***123.412***	***137.038***	***141.693***	***145.162***
Vendéglátás	122.561	122.699	125.757	139.731	146.742

A bemutatott adatok alapján összességében azt mondhatjuk, az első naptól alkalmazandó egyenlő bér elve pozitívan hathat a kölcsönzött munkavállalók keresetére. Ezért is különösen fontos, hogyan határozta meg a lehetséges kivételek körét a jogalkotó.

6.2. Kivételek az egyenlő bánásmód alól

Az egyenlő bánásmód – különösen az egyenlő bér – elvével kapcsolatos viták miatt az irányelv három lehetséges kivételt tartalmaz. A szabályozás kijátszására irányuló magatartások elkerülése érdekében azonban az irányelv kötelezi a tagállamokat, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos visszaélések megakadályozására, és ezekről tájékoztassák a Bizottságot.[110] Így a kivételeket alkalmazó tagállamnak egyben arra is megfelelő szabályokat kell alkotnia, hogy az adott kivételt ne lehessen indokolatlanul tágan alkalmazni.

6.2.1. A tartós foglalkoztatás kivétele

Az első lehetséges kivétel szerint a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód elve alól olyan esetekben, amikor a kölcsönbeadóval kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.[111] A két konjunktív feltételt fennállását tehát olyan objektív oknak tekinti az irányelv, amely alapján kivétel tehető az egyenlő bér elve alól. Ezzel lényegében elismeri azt az érvet, hogy az e két jellemzővel bíró kölcsönzött munkavállaló nem hasonlítható össze a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával.

Fejtörésre ad okot a kivétel második feltételéül szabott „tartós” (*permanent*) munkaviszony fogalma. A tartós jelző önmagában nem határozatlan idejű, hanem csak huzamos jogviszonyt jelent, amely akár a jóval kevesebb biztonsággal járó határozott idejű jogviszony is lehet, ha az kellően hosszan fennáll. Ha ugyanis a jogalkotó csak a határozatlan munkaviszonyban álló

[110] Irányelv 5. cikk (5) bek.
[111] Irányelv 5. cikk (2) bek.

munkavállalókra kívánta volna alkalmazni a kivételt, akkor az egyértelmű jelentésű *open-ended,* vagy *indefinite duration* kifejezéseket kellett volna használnia. Ezt támasztja alá a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvben alkalmazott terminológia is. Ebben a jogszabályban a *permanent* kifejezés az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló megnevezésében jelenik meg (*permanent employee*, a magyar fordításban: állandó munkavállaló). Ám itt külön értelmező rendelkezés rögzíti, hogy e személy határozatlan idejű (*indefinite duration*) munkaviszonyban áll.[112] Az Európai Bíróság is rámutatott a *Ruber Andersen esetben*, hogy a munkaviszony időtartamának hossza és a jogviszony határozott vagy határozatlan jellege különböző fogalmak. Az esetben a munkavállalók tájékoztatásáról szóló irányelv jogorvoslatra vonatkozó szabályát kellett értelmezni, ami kivételt állapított meg az ideiglenes *(temporary)* munkaviszonyokra.[113] Az Európai Bíróság kiemelte, hogy ez nem a határozott idejű munkaviszony szinonímája, hanem – a rendelkezés céljára is tekintettel –a rövid ideig fennálló jogviszonyokat jelenti.[114] Így véleményem szerint a kivétel alkalmazásához helytelen önmagában a határozatlan idejű munkaviszony megkövetelni.

A tartósság definiálása során a tagállamoknak egy további korlátozással is számolniuk kell. Az irányelv 3. cikke alapján ugyanis meg kell határozniuk, mit tekintenek ideiglenes kikölcsönzésnek. Ez szükségszerűen csak rövidebb időszak lehet, mint a munkaviszony tartósságához megkövetelt periódus. Például, ha egy tagállam az egy éves kikölcsönzést még ideiglenesnek tekinti, úgy a legalább egy évet el nem érő munkaviszonyt természetszerűleg nem minősítheti tartósnak. Álláspontom szerint az irányelv céljának az az értelmezés felel meg, amely szerint a tartós munkaviszony lényegesen hosszabb, mint az egy kikölcsönzési periódus. Az egyenlő bér elvének félre tételét ugyanis legfeljebb csak az tudná ténylegesen kompenzálni, ha a munkavállaló huzamosabb ideig áll munkaviszonyban, több kikölcsönzésre is sor kerül, és a kikölcsönzések között díjazásban részesül. A tartósság és ideiglenesség fogalmak – egymásra is tekintettel való – értelmezésének jelzett problémáiról a Bizottság egyelőre nem vett tudomást.[115]

Ezzel a kivétellel a magyar jogalkotó is élt. Eszerint, a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket csak a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

[112] 1999/70/EK irányelv 3. cikk (2) bek.
[113] A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről 8. cikk (2) bek.
[114] C-306/07. para 43., 50.
[115] Sem az Implementációs jelentés sem a Szakértői jelentés nem foglalkozott ezekkel a kérdésekkel.

a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül.[116] Mindkét feltétel alapvetően attól függ, hogy a kölcsönbeadó milyen munkaszerződést köt a munkavállalóval. Ha a szerződés határozatlan időre szól, és vállalja benne, hogy a kikölcsönzések közötti üresjáratokban is díjazást fizet, e munkavállaló szolgálatait – félévet meg nem haladó kikölcsönzésekre – kedvezőbb áron kínálhatja kölcsönvevő partnereinek.

A köztes időre fizethető juttatás mértékére törvényi minimum nincs. Változás az 1992. évi Mt.-hez képest, hogy a kikölcsönzések közötti időre külön megállapodás hiányában nem jár díjazás a munkavállalónak. Az új törvény hatályba lépéséig ez olyan időszaknak minősült, amikor a munkavállaló a munkáltató érdekkörében felmerült okból nem tudott munkát végezni (ún. állásidő), és amelyre alapbére illette meg. Az Mt. ugyanakkor csak azt tekinti állásidőnek, amikor a beosztás szerinti munkaidejében nem dolgozik a munkavállaló. Mivel két kikölcsönzés között nincs szó beosztás szerinti munkaidőről, azt nem is lehet állásidőnek tekinteni.[117] Ezért a kivétel alkalmazásához kifejezetten meg kell állapodni a munkavállalóval a kikölcsönzések közötti díjazásban, vagy erre a kölcsönbeadónak egyoldalúan kell kötelezettséget vállalnia.

E kivétel a kölcsönzött munkavállalók igen nagy arányát érintheti. A statisztikák szerint 2007-ben Magyarországon a kölcsön-munkavállalók kétharmada határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezett, ám arányuk 2011-re háromnegyedre nőtt.[118] Ha munkaszerződésük e munkavállalóknak biztosít valamilyen díjazást a kikölcsönzések közötti üresjáratokra, úgy a kikölcsönzés első 183 napjára kizárhatók az egyenlő bér elve alól.

Ahogy arra fentebb már utaltam, a tartós foglalkoztatás és a kikölcsönzések közötti időre járó juttatás jelentette komparatív előny könnyen elveszhet. Ilyen eset, ha a munkavállalót a határozatlan idejű szerződés ellenére rövid idő elteltével elbocsátják, vagy ha a kikölcsönzések között csak jelképes díjazásban részesül, illetve munkaviszonya fennállása alatt nem is lesz ilyen üresjárat, mert a kikölcsönzések megszakítás nélkül követik egymást. Sajnálatos, hogy ilyen esetekre az Mt. nem ad valamilyen utólagos kompenzációt a munkavállaló számára, bár ezt maga az irányelv is kifejezetten megkövetelné.[119] Ennek a problémának a megoldása közel sem egyszerű, hiszen nem lehet előre látni, hogy a

[116] Mt. 219. § (3) bek. a) pont. A 184 nap számításánál a hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg [Mt. 219. § (4) bek.].
[117] Mt. 146. § (1) bek. Berke-Kiss 2012 p. 532., Takács 2012 p. 304.
[118] Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2012 p. 16., 2008 p. 7.
[119] Irányelv 5. cikk (5) bek.

munkaviszony valóban tartós lesz-e. Felmerül a kérdés, vajon hogyan rendezhető az a helyzet, amikor a munkavállalót a tartós foglalkoztatás szándékával szerződtetik – így nem fizetnek neki egyenlő bért sem –, ám munkaviszonyát mégis hamarosan megszüntetik. Ilyenkor nem teljesül a kivétel feltételül szabott tartós foglalkoztatás, így álláspontom szerint utólag – ha az idő előtti megszüntetés a munkavállalónak nem felróható – meg kell téríteni számára a bérkülönbözetet.

Erre tekintettel az Mt.-nek azt is rögzítenie kellene, hogy ha a munkaviszonyt a tartóssághoz megkövetelt idő előtt nem a munkavállalónak felróható okból megszüntetik, úgy utólag ki kell fizetni azt az bérkülönbözetet, amelyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna. Utólag ennek megállapítása igen nehéz lehet, így az is előírható, hogy valamilyen utólagos kompenzáció jogcímén ilyenkor a munkavállalót bizonyos átalány-kifizetésben kell részesíteni. A kompenzáció kifizetésére mindenképpen a kölcsönbeadó köteles, aki a kölcsönvevővel kötött szerződése alapján ezt (részben) átterhelheti a kölcsönvevőre. Egy ilyen szabály hiányában a kölcsönbeadó határozatlan idejű munkaszerződés megkötésével, majd viszonylag rövid időn belüli felmondásával könnyen kijátszhatja az egyenlő bér elvét. Ilyenkor ugyan a munkaviszony felmondásakor ki kell fizetnie 15 nap felmondási időre járó távolléti díjat,[120] de könnyen lehet, még így is jobban jár, mintha első naptól egyenlő bért kellett volna fizetnie. Az viszont nyilvánvalóan nem megfelelő átvétele az irányelvnek, ha 15 napi távolléti díjjal megváltható az egyenlő bér elve.

Álláspontom szerint a magyar átvétel az ideiglenesség-tartósság fogalompár szempontjából is kifogásolható. Az irányelv logikáját követve ugyanis a kivételhez megkövetelt tartós foglalkoztatásnak jelentősen hosszabb kellene lennie, mint az egy kikölcsönzés maximumára meghatározott, ideiglenesnek tekintett időszaknak, azaz öt évnek.[121] Ha a jogalkotó a tartósság fogalmát úgy határozza meg, hogy az nem lényegesen hosszabb, mint az egy-egy kikölcsönzés maximumaként meghatározott ideiglenes időszak, úgy ésszerű indok nélkül von ki munkavállalókat az egyenlő bér követelménye alól. A tartós foglalkoztatásnak tehát tényleges előnynek kell lennie ahhoz, hogy az arra alapozott kivétel megfeleljen az irányelvnek és az Alaptörvénynek is.[122]

Végül, a joggal való visszaélés tilalma[123] alapján is kifogásolható, ha a munkavállaló a soha meg nem valósuló tartós foglalkoztatás, vagy a kikölcsönzések között kapott díjazás ígérete,

[120] Mt. 220. § (2–3) bek.
[121] Mt. 214. § (2) bek.
[122] Alaptörvény XV. cikk.
[123] Mt. 7. §.

vagy csekély mértéke miatt kap kevesebb bért, mint a vele egyébként egyenlő értékű munkát végző, közvetlenül alkalmazott kollégája.

6.2.2. Kivétel kollektív megállapodás alapján

A második kivétel módot ad arra, hogy az adott tagállamban az egyenlő bánásmód kérdését kollektív megállapodásban rendezzék. Eszerint a tagállamok a megfelelő szintű szociális partnerekkel történt konzultációt követően lehetővé tehetik, hogy azok olyan kollektív szerződéseket kössenek, vagy tartsanak fenn, amelyek eltérnek az egyenlő bánásmód (nem csak az egyenlő bér) alapelvétől, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét tiszteletben tartják.[124] Az irányelv nem határozza meg, mit kell az „általános védelem tiszteletben tartása" alatt érteni. A Bizottság mindenesetre hangsúlyozta, hogy a kivétel helyes értelmezése szerint a kollektív szerződések nem írhatnak elő az egyenlő bánásmód alapján megkövetelt bérnél alacsonyabb díjazást, csak akkor, ha más előírásokkal ezért megfelelően kompenzálják a kölcsönzött munkavállalókat (pl. a kikölcsönzések közötti képzések szervezésével).[125] A Bizottság azt is hangsúlyozta, szigorúan ellenőrizni fogja, hogy a gyakorlatban teljesül-e ez a feltétel a kivétellel élő tíz tagállamban.[126]

Az Mt. szerint a kollektív szerződés az egyenlő bér elvének főszabályától a munkavállaló hátrányára is eltérhet.[127] A kollektív szerződést kötő felek tehát további korlátokat állíthatnak az egyenlő bér elve érvényesülése elé. Ebben a 184 napos szabály sem köti őket, tehát ennél hosszabb időre is félretehető az egyenlő bérezés. Biztosítani kell azonban a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmét". Azaz, csak megfelelő kompenzáció mellett lehet eltekinteni az elv alkalmazásától. Nem teljesen precíz tehát e ponton a magyar jogharmonizáció, hiszen ez a megkötés az Mt.-ből hiányzik. A törvény nem írja elő, hogy a kivételhez milyen szinten kötött kollektív szerződés szükséges, így akár egy munkáltatói szintű – egy kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú – megállapodás is tartalmazhat ilyen kikötést. Ismét hangsúlyozni kell azonban, hogy itt a kölcsönbeadónál kötött kollektív szerződésről van szó. A kölcsönvevő kollektív szerződése ugyanis a kölcsönzött munkavállalókra – lévén nem a kölcsönvevővel állnak munkaviszonyban – nem alkalmazandó.[128]

---

[124] Irányelv 5. cikk (3) bek.
[125] Szakértői jelentés p. 24. Ugyanezt az értelmezést követte az ETUI is (Warneck 2011 p. 24.).
[126] Implementációs jelentés p. 8.
[127] Mt. 222. §.
[128] Mt. 279. § (3) bek.

Meg kell jegyezni, hogy a magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért egyelőre nincs realitása a kollektív alkunak. Az egyenlő bér Mt. szerinti szabályaitól a kölcsönzési szektorban kötött (esetleg kiterjesztett hatályú) kollektív szerződés a jövőben azonban még fontos eszköz lehet. A gyenge szakszervezeti szervezettség miatt azonban így is kétséges lenne, hogy a munkavállalók megfelelő védelmét biztosító megállapodások születnek-e.

Az irányelvben foglalt harmadik kivétel magyar szempontból nem jöhet szóba. Eszerint azokban a tagállamokban, ahol nincs lehetőség a kollektív szerződések általánosan alkalmazandónak nyilvánítására, vagy kiterjesztésére, a nemzeti szintű szociális partnerek megállapodásával – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett – félre lehet tenni az ekvivalencia elvet. Az irányelv kifejezetten rögzíti, hogy ennek egyik lehetséges módja, ha az egyenlő bánásmód elvét csak egy bizonyos időtartamot meghaladó kikölcsönzésekre rendelik alkalmazni.[129] Mivel a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére irányuló mechanizmust,[130] ez a derogációs lehetőség esetünkben tárgytalan.

6.2.3. Az irányelv hatályán kívül eső kölcsönzés – kérdőjelekkel

Az Mt. további kivételeket is tartalmaz az egyenlő bér elve alól, amelyek az irányelv hatályára vonatkozó rendelkezéseken alapulnak. Az irányelvet ugyanis a tagállam döntése alapján nem kell alkalmazni az állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra.[131] Így az Mt. alapján az első 183 napban mentesül a kölcsönbeadó az egyenlő bér elvének betartása alól, ha a munkavállaló a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül.[132] E személyek foglalkoztatásához különböző járulék-kedvezmények társulnak, így esetükben olyan államilag támogatott beilleszkedési programokról van szó, amelyekre tekintettel el lehet tekinteni az irányelv szabályainak alkalmazásától.

Egy további hazai kivétel arra az esetre vonatkozik, ha a kölcsönvevő helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság, vagy közhasznú szervezet, vagy

[129] Irányelv 5. cikk (4) bek.
[130] Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §.
[131] Irányelv 1. cikk (3) bek.
[132] 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bek. 1. pont, Mt. 219. § (3) bek. b) pont.

nyilvántartásba vett közhasznú szervezet.[133] A jogalkotó szándéka feltehetően az volt, hogy a non-profit kölcsönvevőknek nyújtson kedvezményt. Észre kell azonban venni, hogy pusztán ezen az alapon az irányelv szabályait nem lehet félretenni, mivel az csak a gazdasági tevékenységet nem végző szervezeteket zárja ki hatálya alól, ami nem azonos a non-profit státusszal. Kifejezetten kimondja az irányelv, hogy hatálya attól függetlenül kiterjed a munkaerőt kölcsönző vállalkozásokra, hogy nyereségérdekeltek-e.[134] Másfelől, azt sem állíthatjuk, hogy a helyi önkormányzat többségi tulajdonában álló gazdasági társaság szükségképpen non-profit tevékenységet folytatna. Végül, e kölcsönvevők tevékenységéhez nem kapcsolódik olyan államilag támogatott munkaerő-piaci program sem, amire az egyenlő bér elve alóli kivételt alapozni lehetne. Ezért megítélésem szerint e kivételnek semmilyen irányelvi alapja nincs. Ráadásul – a kifejtettek alapján – az sem érthető, miért pont ezeket a kölcsönvevőket kívánta előnyben részesíteni a jogalkotó.

6.2.4. Összegzés: a kivétel fontosabb a főszabálynál

Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elve kétségtelenül mérföldkő a munkaerő-kölcsönzés, illetve az egyenlő bér elve történetében. Az elvi jelentőségű szabály azonban igen megengedő. A kivételek köre és rugalmas megfogalmazása mellett egyrészt igen különböző előírások maradnak majd hatályban az egyes nemzeti jogrendszerekben, másrészt nagy valószínűséggel a kölcsönzött munkavállalók széles köre az egyenlő bér elvének hatályán kívül marad. Az irányelv elfogadása után közzétett bizottsági közlemény szerint az új szabályok mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállaló munkakörülményeire lesznek pozitív hatással.[135] A tagállamok rendelkezésére álló kivételek alapján azonban a ténylegesen érintett létszám ennél valószínűsíthetően jóval alacsonyabb lesz. Fennáll a veszélye, hogy a rövid időre kikölcsönzött, illetve a tartósan foglalkoztatott, kölcsönzések között is fizetett kölcsön-munkavállalók továbbra is „kevésbé egyenlők” maradnak. A puha szövegezés csak szerény érdemi változásokhoz vezethet, amelyet a Bizottság is elismert.[136]

További probléma, hogy a kivételek olyan tényállásokhoz igazodnak, amelyek nem indokolják a kölcsönzött munkaerő hátrányosabb bérezését. A munkaviszony tartóssága és a kikölcsönzések közötti díjazás együtt sem jelent olyan garanciát, amelyre tekintettel az egyenlő bér elvét félre lehetne tenni. Ennek hatása jól látható a magyar szabályozáson is.

[133] Mt. 219. § (3) bek. c) pont.
[134] Irányelv 1. cikk (1) bek.
[135] MEMO/08/646, 2008. október 22.
[136] Implementációs jelentés p. 19.

Ráadásul a kivételek pontatlan, a jogharmonizáció és az önkényes megkülönböztetés alkotmányos tilalma alapján is kifogásolható meghatározása miatt ezek alkalmazása a munkáltató számára is jogi kockázatot jelent.

7. A munkaviszony megszüntetésének speciális szabályai

Az 1992. évi Mt. a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán jóval rugalmasabb szabályokat tartalmazott a kölcsönzött munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra.[137] A jogalkotó a rugalmasság „deregulatív" megközelítésével igyekezett szabályozni a munkaerő-kölcsönzést, azaz, abból indul ki, hogy a meglévő szabályok rugalmatlanok, így ezeknek a lebontásával alakítandó ki a kívánatosabb, rugalmas szabályozás.[138] A leglényegesebb eltéréseket összefoglalva, a kölcsönzött munkavállalóra nem voltak alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai, rövidebb volt a felmondási idő, és 2009. június 19-ig a felmondási tilalmakat sem kellett alkalmazni. Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének is enyhébbek voltak a szankciói, mint a hagyományos foglalkoztatásánál.[139] Ugyanakkor a gyakorlatban sok problémát okozott ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következetlenek voltak, illetve az általános rendelkezések közül kizárt egyes jogintézmények alkalmazhatatlansága is felvetett problémákat.[140]

A munkaerő-kölcsönzést a magyar jogba bevezető, 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása az alábbi megállapításokat tartalmazta a rugalmasabb megszüntetési szabályok kapcsán. A kölcsönbeadók akkor tudnak gazdaságosan működni, ha mindig olyan létszámú és összetételű munkavállalói állományt tartanak fenn, amelyre a piacon kereslet mutatkozik. Éppúgy előfordulhat a növekedő munkaerő-igény miatti gyors létszámbővítés, mint az, hogy a hirtelen gazdasági visszaesés miatt számos kikölcsönzést mondanak fel a partnerek. Ha ilyen esetben a felduzzadt munkavállalói állománytól csak az általános szabályok szerint tudna megszabadulni a kölcsönző ügynökség, az komoly anyagi terhet jelentene. A jogalkotó a rugalmasabb szabályokat a munkavállaló szempontjából is indokoltnak tartotta: „…csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalóknak mindig újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a

[137] Berke–Kiss 2012 p. 625.
[138] Gyulavári 2010 p. 76.
[139] 1992. évi Mt. 193/P. § (1) bek., 193/J. § (4) bek., 193/M. §. A felmondási tilalmak kizárását a 67/2009. (VI. 19.) AB határozat alkotmányellenesnek minősítette.
[140] Számos eltérő szabályt logikusan nem magyarázhatónak, jogpolitikai szempontból nem méltányolhatónak tartott (Kenderes 2006 p.168.).

kölcsönzéses munkavégzés keretében rövidebb, vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek.” Összességében a jogalkotó a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterére és a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepére tekintettel látta indokoltnak az eltérő szabályozást.

Az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában részletesen elemezte a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokat. Az Alkotmánybíróság szerint a munkaerő-kölcsönzés – rendeltetésszerű működés esetén – ideiglenes munkaerő-átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkateljesítésért járó bér szolgáltatása és a munkavállaló munkával való ellátása – mint a munkaviszonyból eredő két főkötelezettség – különböző munkáltatókhoz kerül. Ebből eredően a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. A speciális foglalkoztatási konstrukciót az Alkotmánybíróság olyan döntő különbségnek tekintette, amelyre tekintettel az eltérő, rugalmasabb szabályokat – a felmondási tilalmak kizártsága kivételével – indokoltnak látta.

A határozat fontos hatása, hogy kijelölte – nem csak a munkaerő-kölcsönzés, hanem általában – az általánostól eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit. A foglalkoztatás rugalmasabbá tétele nem mehet el addig, hogy az már a munkavállaló alapjogait korlátozza. Másfelől, ha az eltérő szabályok nem is érintenek alkotmányos jogokat, az egyenlő bánásmód elvét akkor is tiszteletben kell tartani, ez pedig az önkényes, ésszerű indok nélküli különbségtétel tilalmát jelenti. Ha tehát a speciális foglalkoztatási forma jellege nem indokolja objektíve a rugalmasabb szabályokat, úgy azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek.

Ezt az elvi levezetést azonban véleményem szerint az Alkotmánybíróság nem vitte végig teljes következetességgel, ezen az alapon további eltérő szabályok alkotmányellenességét is meg lehetett volna állapítani. Például, a testület nem találta alkotmányellenesnek, hogy a kölcsönbeadó felelőssége a jogellenes munkaviszony megszüntetésért enyhébb volt, mint a tipikus munkaviszonyban álló munkáltatóé, mivel a különbségtételt igazoltnak látta a jogviszony rugalmasabb szabályozást kívánó jellegével. Maga a határozat is utal viszont arra,

hogy a szerződésszegés szankcióinak meghatározásában csak addig járhat el szabadon a jogalkotó, amíg az nem nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú, vagy diszkriminatív. E mérce alapján viszont megítélésem szerint indokolt lett volna az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása. A munkaerő-kölcsönzés átmeneti jellege amúgy sem lehetne alap arra, hogy a munkáltató felelőssége enyhébb legyen, ha jogellenesen jár el.

A miniszteri indokolás és az alkotmánybírósági határozat érveléséhez hozzá kell fűzni, hogy mindkét érvrendszer alapja a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellege, ami viszont nem következett a magyar szabályozásból. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv harmonizációjának leglényegesebb hatása éppen a kikölcsönzés ideiglenességének rögzítése volt,[141] még ha a felső korlátot öt évben megállapító magyar szabály példátlanul rugalmas is.[142] Ha viszont a kölcsönzött munkavállaló hosszú ideje áll a kölcsönvevő alkalmazásában, úgy közelebb kerülünk a hagyományos foglalkoztatáshoz, és a rugalmas megszüntetési rendszer indokai értelmüket vesztik.

A hatályos Mt. érdeme, hogy számos felesleges, a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaival nem indokolt eltérést megszüntetett.[143] Ugyanakkor, a jogalkotó nyilvánvalóan továbbra is egyfajta rugalmasított munkaviszonyként tekint a kölcsönzésre, és a hatályos szabályozásban is több olyan rendelkezés maradt, amelyek önmagában a jogintézmény sajátosságaival nem indokolhatóak. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony sajátos megszüntetési szabályai közül először azokat vizsgálom, amelyek a jogintézmény jellegéből erednek, így fenntartásuk indokolt. Ezt követően azok a kifogásolható rendelkezések következnek, amelyeket hasonlóan alátámasztani nem tudunk.

7.1. A jogintézmény jellegéből eredő eltérő szabályok

A munkaerő-kölcsönzés jellegéből eredő, indokolt eltérésre példa, hogy a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem kell alkalmazni.[144] A kölcsönzési tevékenységből, illetve a kölcsönbeadó korlátozott, a kölcsönvevő által behatárolt munkáltatói mozgásteréből eredően gyakori, hogy a kölcsönbeadónak egyszerre nagy létszámú munkavállalót kell elbocsátania. Ezek a leépítések tehát nem rendkívüliek, hanem a rendes üzletmenet részét jelentik, így a csoportos létszámcsökkentés szabályaival járó adminisztratív terhek igen jelentősek lennének. Másfelől, mivel a kölcsönvevő rövid határidővel, akár azonnali hatállyal is visszaküldhet nagy

[141] Bankó 2013 p. 17.
[142] Horváth 2014 p. 154–156.
[143] Egyszersmind a szabályozás részletessége is csökkent. Bankó 2013 p. 18.
[144] Mt. 222. § (4) bek.

létszámú munkavállalót, a munkavállalók leépítésről való előzetes tájékoztatására vonatkozó szabály betartása gyakorlatilag lehetetlen volna. Ehhez képes sajnálatos, hogy a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv hatálya a munkaerő-kölcsönzésre is kiterjed, így a – meglátásom szerint – indokolt magyar szabály nem egyeztethető össze az uniós joggal.[145]

A további indokolt eltérések a megosztott munkáltatói pozícióból erednek. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása soha nem egyszerű, amely egy amerikai szerző megfogalmazásában szinte szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban".[146] Ez a „zavarodás" a munkaviszony megszüntetése körében abban áll, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ezért a munkaviszony megszüntetésére is ő jogosult, ám a munkavállaló erre alapot adó magatartását, eljárását a kölcsönvevő tudja nyomon követni, megítélni és adott esetben bizonyítani. Ezért a munkaviszony megszüntetése során a kölcsönvevőnek is van – kellene, hogy legyen – bizonyos felelőssége, szerepe. Ebből ered, hogy a jogviszony jellegére tekintettel óhatatlanul szükség van speciális szabályokra a munkaviszony megszüntetése körében is.[147]

Miközben a magyar jog szerint a kölcsönbeadó átruházhatatlan joga a munkaviszony megszüntetése – és ezzel párhuzamosan a munkavállalónak is vele kell közölnie megszüntető nyilatkozatát[148] –, az Mt. egy helyen a kölcsönvevő szerepére is utal. Kimondja, hogy a kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. Ebben az esetben a kölcsönbeadónak az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos szubjektív határideje az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.[149]

Észre kell venni azonban, hogy ez a szabály csak a nyilatkozattételi határidőkről szól,[150] de ebből nem következik, hogy a kölcsönvevő köteles lenne az információkat átadni.[151] Nem véletlen, hogy a gyakorlatban a kölcsönvevő csupán visszaküldi, „leépíti" a kölcsönzött munkavállalót, másikat kérve helyette, anélkül, hogy ezt részletesen indokolná. Ellenkező esetben ugyanis az indok valós, okszerű voltáért felelősséget kellene vállalnia, ha annak

[145] Berke–Kiss 2012 p. 626.
[146] Gonos 1997 p. 86.
[147] Rodríguez–Royo 2004 p. 176.
[148] Mt. 220. § (6) bek.
[149] Mt. 220. § (5) bek.
[150] Önmagában a határidők számítása is kérdéses lehet, például hogy az öt napos értesítés jogvesztő-e a kölcsönbeadói azonnali hatályú felmondás közlése szempontjából. Takács p. 307–308.; Kozma 2012 p. 405.
[151] Általában is elmondható, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés önmagában nem alap a munkavállalót érintő személyes adatok átadására. Kovács–Takács 2014 p. 10.

alapul vételével a kölcsönbeadó felmondást, vagy azonnali hatályú felmondást közöl.[152] Ezzel viszont lehetetlen helyzetbe hozza a kölcsönbeadót, aki a legsúlyosabb munkavállalói magatartás esetén sem ismeri elég pontosan a tényeket ahhoz, hogy jogi kockázatok nélkül megszüntesse a munkaviszonyt. Ez a helyzet elkerülhető, ha a kölcsönzési szerződésben a kölcsönvevő vállalja, hogy ilyen esetekben részletes tájékoztatást nyújt a kölcsönbeadónak, és annak tartalmáért felelősséget vállal.

A következő szabályok is a jogintézmény háromoldalú felépítéséből fakadnak. Mivel a kölcsönbeadó közvetlenül nem foglalkoztathatja a munkavállalót, eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó felmondása esetén munkavállaló a teljes felmondási idő tartama alatt mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.[153] A munkavállaló azonnali hatályú felmondását a kölcsönvevő magatartása is megalapozhatja (pl. ha elmulasztja az alapvető munkavédelmi követelmények biztosítását).[154]

A „zavarodásban" elvesző szabályokra azonban szinte mindig, a szabályozás minden fázisában lehet példát találni. A hatályos rendelkezések mellett ilyen a védett korú, illetve a kisgyermeket nevelő munkavállalókat védő felmondási korlátozás esetén az állás-felajánlási kötelezettség értelmezése. A törvény szerint a védett személyi kör esetében a munkáltató működésével vagy a munkavállaló magatartásával indokolt felmondás előtt meg kell vizsgálni, hogy van-e a munkavállaló szerződés szerinti munkavégzési helyén megfelelő, üres munkakör.[155] Kérdéses, kölcsönzés esetében ezt milyen földrajzi körben kell keresni, ha a munkaszerződés kifejezetten nem rendelkezik a munkavégzés helyéről. A „szokás szerinti" munkavégzési hely ugyanis itt egyaránt jelentheti az aktuális (illetve az utolsó) kölcsönvevő telephelyét és a kölcsönbeadó teljes működési körét is, noha a kétféle értelmezés a munkavállaló – illetve a felmondási korlátozás védelmi ereje – szempontjából közel sem azonos.[156] A kérdést célszerű volna jogalkotás útján rendezni.

7.2. Kifogásolható eltérő szabályok

7.2.1. Felmondás, lényegi indokolás nélkül

[152] Kártyás–Takács 2008.
[153] Mt. 220. § (3) bek.
[154] Mt. 220. § (4) bek.
[155] Mt. 66. § (4–6) bek.
[156] Kovács Szabolcs 2013 p. 20–21.

A felmondás indokolása tekintetében az Mt. drámai változást hozott. Az 1992. évi Mt. előírta, hogy a kölcsönbeadó a megfelelő munkalehetőség hiányára hivatkozva csak akkor mondhat fel a munkavállalónak, ha a kikölcsönzésre irányuló kísérletei 30 napig eredménytelenek voltak.[157] Ez a rendelkezés valójában nem volt más, mint a kölcsönzött munkavállalót védő nagyon fontos garancia. Eszerint, ha a két kikölcsönzés közötti időtartam nem érte el a 30 napot, akkor a kölcsönbeadó nem mondhatott fel a munkavállalónak csupán a foglalkoztatás szünetelésére hivatkozással. E szabály híven tükrözi a munkaerő-kölcsönzés azon sajátosságát, hogy a munkaviszony tartalmát nem meríti ki egyetlen kölcsönvevőnél való munkavégzés. Csak így valósul meg a kölcsön-munka munkavállalói előnyének tartott változatosság, széleskörű tapasztalatszerzési lehetőség, illetve az a biztonság, hogy a munkaviszony több kikölcsönzést is átível majd.[158] A 30 napos szabály nélkül a kölcsönbeadó az utolsó kikölcsönzés leteltét követően akár azonnal hivatkozhatna arra, hogy nem tartja racionálisnak a munkavállaló állományban tartását – hiszen munkaerejére nincs kereslet a piacon –, így munkaviszonyát működésével összefüggő okból jogszerűen megszünteti.[159] A minimum 30 napos időköz előírásával a kölcsönzött munkavállaló átmeneti időhöz jut, amíg munkaviszonya fennmarad, és egy újabb kikölcsönzés lehetősége is él.[160]

Hozzá kell tenni, hogy a 30 napos szabály elméleti indokoltsága mellett számos gyakorlati problémát is felvetett.[161] Ez elsősorban abból ered, hogy a rendelkezés meglehetősen szűkszavú, és a felmerülő részletkérdéseket egyáltalán nem rendezte. Kérdéses volt például, hogy mit jelent a megfelelő foglalkoztatás a szakképzettség, fizetés, földrajzi hely stb. vonatkozásában, illetve a törvény a 30 napos időtartam számítása kapcsán sem adott eligazítást (pl. beleszámít-e azon időszak, amikor a munkavállaló egyébként sem kötelezhető munkavégzésre, mert például keresőképtelen, vagy rendes szabadságon van).

A részletek elnagyoltsága mellett is megítélésem szerint a 30 napos szabály példaértékű rendelkezés volt a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásában. Azzal, hogy a munkaviszony hosszát legalább 30 nappal „megnyújtotta” egy kikölcsönzés idejéhez képest, lehetővé tette, hogy a kölcsönzés előnyei a munkavállaló oldalán is jelentkezzenek. Ezért tartom sajnálatosnak, hogy az új szabályozás ezt a rendelkezést megszüntette, és a munkavállalónak

[157] 1992. évi Mt. 193/J. § (3) bek.

[158] Burik Mária megfogalmazásában ez a munkavállaló számára „a biztonság illúzióját” kelti a rugalmas, modern munkaerő-piacon. Burik 2013 p. 23.

[159] A bírói gyakorlat alapján ugyanis a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás tényénél fogva okszerű, a munkáltató gazdálkodásának racionalitását, célszerűségét nem vizsgálja a bíróság. MK 95.

[160] A Legfelsőbb Bíróság egy ítéletében kiemelte, hogy nem minősül a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak, ha a kölcsönvevő nem igényel újabb, vagy további munkaerőt. Erre hivatkozással csak a 30 nap elteltével lehet megszüntetni a munkaviszonyt. LB Mfv.I.10.035/2007/4.

[161] Részletesen lásd: Kártyás–Takács 2008 p. 30.; Takács 2010.

kedvező előírást egy alkotmányos szempontból is kifogásolható, kizárólag a munkáltatók érdekét szolgáló megoldással helyettesíti.

Az Mt. szerint a felmondás indokolása tekintetében a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése is.[162] Azaz, visszájára fordítva az eddigi szabályozást, a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnésével nyomban felmondást közölhet a munkavállalóval, egyszerűen e tényre hivatkozva. Így a gyakorlatban a kikölcsönzés vége legtöbbször a munkaviszony végét is jelenti majd, ami a munkavállalók számára igen előnytelen. Észre kell venni, hogy ilyen esetben a felmondás indoka egyszerűen az lesz, hogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt.[163] Arra már nem kell kitérni a felmondás indokolásában, hogy miért ért véget a kikölcsönzés (pl. mert a kölcsönvevőnél kisebb létszámú munkaerő vált szükségessé, vagy a munkavállaló rosszul teljesített, kötelezettségszegést követett el stb.). Így a munkavállaló nem tudja vitatni a felmondás jogszerűségét, hiszen a kikölcsönzés megszűnése – a törvény ereje által – önmagában okszerű indoka lesz a munkaviszony megszüntetésének. Ráadásul, a kikölcsönzés megszűnése olyan körülmény, amelyet maga a kölcsönbeadó is előidézhet (pl. adott munkavállaló visszahívásával és egyidejű helyettesítésével, vagy a kölcsönvevővel kötött szerződés felmondásával). A munkavállalót még arról sem kell tájékoztatni, hogy a kölcsönvevő vagy a kölcsönbeadó szüntette-e meg a kikölcsönzést.[164]

Az indokolással kapcsolatos aggályokat jól mutatja egy konkrét eset, amelyben a munkavállaló kikölcsönzését azt követően szüntette meg a kölcsönvevő, hogy a műszak végén távozáskor egy munkavédelmi kesztyűt találtak nála. A kölcsönbeadó felmondásának indoka a kikölcsönzés megszűnése volt, így a munkavállaló hiába vitatta a perben, hogy ő a kesztyűt el akarta volna tulajdonítani. A bíróság szerint azt a körülményt, hogy a kölcsönvevő milyen indokkal szünteti meg a kikölcsönzést, a bíróság nem vizsgálhatja. Mivel pedig a kikölcsönzés ténylegesen megszűnt, a felmondás indokolása jogszerű. Ehhez képest a felmondás jogellenességét legfeljebb rendeltetésellenes joggyakorlás vagy diszkrimináció esetén lehetne megállapítani.[165]

Megítélésem szerint a kikölcsönzés megszűnésének felmondási indokként való elfogadása lényegében indokolás nélküli munkáltatói felmondást jelent. Érdemes e ponton párhuzamot

[162] Mt. 220. § (1) bek. A megfogalmazásból látható, hogy ez az indok csak határozatlan munkaviszonyban fogadható el, hiszen a határozott idejű munkaviszonyban a munkáltató működésével összefüggő ok nem minősül jogszerű felmondási indoknak [Mt. 66. § (8) bek.]. A felmondási indokok tág értelmezésén alapuló eltérő álláspontot lásd: Kozma 2012 p. 403.

[163] Éppen ezért viszont nem fogadható el jogszerű indoknak, ha a kikölcsönzés csak a felmondás közlését követően (pl. a felmondási idő lejártakor) fog megszűnni. Kozma 2012 p 402–403.

[164] Takács 2012 p. 306.

[165] 4.M.503/2013/9. Részletesen lásd: Kovács 2014 p. 27–28.

vonni a kormánytisztviselők, köztisztviselők indokolás nélküli felmentésére vonatkozó korábbi szabályokkal. Az Alkotmánybíróság 2011-ben több ponton alkotmányellenesnek találta, hogy a kormánytisztviselőket általában, a köztisztviselőket pedig bizonyos esetekben a munkáltató indokolás nélkül felmenthetett.[166] Az alkotmányellenesség indokai közül az alábbiak véleményem szerint a kikölcsönzés megszűnésére alapozott munkáltatói felmondással szemben is joggal hozhatók fel.

A testület kimondta, hogy az egyoldalú munkáltatói megszüntetés esetén az indokolási kötelezettség törvényi szabályozása olyan garanciális kérdés, amely alkotmányos jelentőséggel bír, és amelynek szabályozása a munkához való joggal összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik.[167] A munkához való jogot sérti tehát, ha az alárendeltségben történő munkavégzésre irányuló munkaviszonyt a munkáltató indokolás nélkül szüntetheti meg egyoldalúan. Az Alkotmánybíróság következő érve szerint, indokolás hiányában nincs hatékony jogvédelem a munkáltatói döntéssel szemben. Bár azt bíróság előtt meg lehet támadni, az indokolás mellőzése aránytalanul korlátozza a munkát végzőt megillető bírói jogvédelemhez való jogot.[168] Végül, az indokolás hiánya miatt kiszámíthatatlan módon kerülhet veszélybe a munkát végző és családjának létfenntartása. Mindez feltétlen alárendeltséget, kiszolgáltatott helyzetet teremt számukra. Ez a kiszolgáltatott helyzet – az Alkotmánybíróság megfogalmazásában a kormánytisztviselők, köztisztviselők „állami feladatmegoldás eszközeként való kezelése" – ellentétes az emberi méltósággal.[169]

Ezeket az aggályokat jól mutatja a fent ismertetett eset. Mivel a kikölcsönzés megszüntetése nem jelent érdemi indokolási kötelezettséget a kölcsönbeadó számára, fel kell vetni a kölcsönzött munkavállalók munkához, hatékony jogvédelemhez való joga, illetve emberi méltósága sérelmének veszélyét. Összességében az Mt. egy példaértékű szabály helyébe egy alkotmányos szempontból is kifogásolható megoldást léptetett.

7.2.2. Felmondási idő és végkielégítés

A munkaviszony végén biztosítandó járandóságok kapcsán különösen szembeötlő a rugalmasítási szándék. A kölcsönzött munkavállalók mind a felmondási idő hossza, mind a végkielégítés tekintetében hátrányt szenvednek a hagyományos munkaviszonyban állókhoz képest, anélkül, hogy ezt bármilyen elfogadható indokkal alá lehetne támasztani. Ami

[166] 8/2011. (II. 18.) sz. AB határozat és 29/2011. (IV. 7.) sz. AB határozat.
[167] Alkotmány 70/B. § (1) bek., Alaptörvény M) és XII. cikk.
[168] Alkotmány 57. § (1) bek., Alaptörvény XXVIII. cikk.
[169] Alkotmány 54. § (1) bek., Alaptörvény II. cikk.

jogfosztás az egyik oldalon, az közvetlen anyagi előny a munkáltatók számára. Egy három éve jogviszonyban álló kölcsönzött munkavállaló esetén a felmondás másfél havi távolléti díjjal kerülhet kevesebbe, mint egy közvetlenül alkalmazott munkatárs esetén.

Míg az 1992. évi Mt. szerint munkaerő-kölcsönzésnél a felmondási idő 15 nap, illetve legalább egyéves munkaviszony esetén 30 nap volt, az Mt. a felmondási idő hosszát minden esetben, mindkét fél vonatkozásában egységesen 15 napban állapítja meg.[170] A rövidebb felmondási időt az Alkotmánybíróság nem kifogásolta már említett határozatában. Mint kifejtette, az 1992. évi Mt. szabálya figyelembe veszi, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai elsősorban a rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatás esetén érvényesülnek, de annál kevésbé indokolt az eltérő szabályozás, minél tartósabban áll fenn a munkaviszony. Ezért aztán visszalépésnek – és a megkülönböztetés alkotmányos tilalmába ütközőnek – tűnik az Mt. által a jogviszony időtartamától függetlenül, egységesen 15 napban meghatározott felmondási idő. Aligha van ugyanis ésszerű indoka annak, hogy miért rövidebb a felmondási ideje a kölcsönvevőnél öt évig dolgozó kölcsönzött munkavállalónak, mint az ugyanott közvetlenül alkalmazott kollégájának.

Míg az 1992. évi Mt. alapján soha nem volt kötelező végkielégítést fizetni munkaerő-kölcsönzés esetén,[171] ezt a hatályos szabályozás bizonyos körben már előírja. Véleményem szerint ez a változás indokolt. A végkielégítés rendeltetése az, hogy ha a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony a munkavállalótól független okból szűnik meg, úgy egy külön juttatással segítsék a munkavállalót az ezt követő átmeneti időszakban.[172] Ezt a támogatást akkor is indokolt biztosítani, ha a munkavállaló kölcsönzés keretében dolgozott. Ezen nem változtat az sem, hogy mivel a gyakorlatban rövid ideig állnak fenn a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok, a végkielégítésre jogosító három évet nem sok kölcsönzött munkavállaló érné el. A jogintézmény rendeltetése tehát munkaerő-kölcsönzés esetén is fennáll, ezért ismét önkényes megkülönböztetésnek minősíthető, ha a törvény kizárja ebből a kölcsönzött munkavállalókat.

A törvény azonban korlátozza a kölcsönzöttek végkielégítéshez való jogát. A szembeötlően munkáltatói érdekek diktálta szabály szerint, kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén jár végkielégítés, ám azzal az eltéréssel, hogy a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor az utolsó kikölcsönzés időtartama minősül jogszerző időnek.[173] A kölcsönbeadók indokolása

[170] Mt. 220. § (2) bek.
[171] 1992. évi Mt. 193/P. § (1) bek.
[172] Ezzel egyezően fogalmazta meg a végkielégítés célját az Európai Bíróság az Andersen esetben (C-499/08. para. 27–34.)
[173] Mt. 222. § (5) bek.

szerint erre azért van szükség, mivel a végkielégítésre jogosító három, vagy több év alatt a munkavállaló több kölcsönvevőnek is dolgozhat, és kétséges, hogy ilyenkor melyikük viselje a végkielégítés költségeit.

Ez a magyarázat teljesen téves alapról indul ki. A végkielégítés ugyanis nyilvánvalóan a munkáltatót, és nem annak ügyfelét terheli, még akkor sem, ha jól azonosítható, hogy a munkaviszony fennállása alatt mely ügyfél, ügyfelek részére végzett munkát a munkavállaló. Például, egy logisztikai ügyintéző végkielégítését természetesen nem az a három cég fogja kifizetni, akiknek a szállítmányozási ügyeit a munkavállaló intézte, hanem a munkáltatója, akinek javára a jogviszony alatt munkájával profitot termelt. Nincs ez másként munkaerő-kölcsönzés esetén sem. A törvénybe bekerült szabály alapján viszont annak nincs jelentősége a végkielégítés szempontjából, hogy az utolsó kikölcsönzés előtt mennyi ideig állt fenn a munkaviszony. Például, ha az ötéves munkaviszony alatti utolsó kikölcsönzés négy hónapos volt, a munkavállalót végkielégítés nem illeti meg. Jól látható, hogy így e juttatás alól igen könnyen kibújhatnak a munkáltatók.

Ugyancsak ellentmondásos, hogy az iparági imázs javítására egyébként sokat áldozó kölcsönbeadók miért sajnálják a nekik dolgozó, profitot termelő munkavállalóktól a hosszú távú foglalkoztatásért járó elismerést, akár végkielégítés, akár az általános szabályok szerinti felmondási idő tekintetében.[174]

8. Kollektív munkajog és munkaerő-kölcsönzés

Nem kétséges, hogy a kölcsönzött munkavállaló is alárendeltségben, önállótlanul teljesít, ezért szüksége van a kollektív munkajog jelentette védelemre. Azonban az érdemi érdekvédelemhez olyan szabályozásra van szükség, amely figyelembe veszi a megosztott munkáltatói pozícióból eredő sajátosságokat. Az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezete nem tartalmaz eltérő rendelkezéseket a kollektív jogok vonatkozásában, tehát az általános szabályok alkalmazandók. Így elsőre úgy tűnhet, hogy a kölcsönzött munkavállaló kollektív munkajogi védelme kifogástalan. A speciális szabályok hiánya miatt azonban több érdekvédelmi jogosultság gyakorlása ellehetetlenül. A fentiekben már utaltam arra, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadó kollektív szerződésének hatálya alatt áll, ami a munkáltatók szemszögéből is kedvezőtlen lehet. Ez a munkavállaló oldaláról sem jelent

[174] Hozzá kell tenni, hogy az amúgy is rugalmas szabályozás mellett a gyakorlatban a munkáltatók olykor igyekeznek tovább tágítani mozgásterüket a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése terén, például a határozott idejű szerződések vagy a próbaidő rendeltetésellenes használatával. Részletesen lásd: Kártyás 2013 p. 16–18.

érdemi kollektív alkut, hiszen éppen a tényleges munkafeltételeit meghatározó kölcsönvevővel nem folytathat tárgyalásokat. A továbbiakban hasonló ellentmondásokra hívom fel a figyelmet.

8.1. A kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselők védelme

A szakszervezet meghatározott létszámú tisztségviselője speciális munkajogi védelemben részesül, elsősorban a munkáltató felmondásával szemben.[175] Ez a szabály létfontosságú ahhoz, hogy a szakszervezet vezetőinek ne kelljen attól tartaniuk, hogy tevékenységük miatt a munkáltató elbocsátja őket. A védelem azonban erőtlennek bizonyul, ha a tisztségviselő kölcsönzött munkavállalóként dolgozik.

A munkajogi védelem lényege az, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt – megbízatására tekintettel – különleges védelemben részesíti a törvény a munkáltató olyan egyoldalú intézkedéseivel szemben, amelyek kiszakíthatják abból a kollektívából, ahol érdekképviseletei feladatait betölti. Ez abban ölt testet, hogy az ilyen hatású munkáltatói intézkedések a felettes szakszervezeti szerv hozzájárulásához kötöttek. Jelenleg a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (átirányítás, kiküldetés, kirendelés) és a felmondás tartozik ebbe a körbe. Ha tehát a munkáltató fel akar mondani a védett tisztségviselőnek, ehhez először meg kell szereznie a szakszervezet jóváhagyását. Az ennek hiányában közölt felmondás jogellenes.

A törvény nem tartalmaz speciális rendelkezést arra, hogyan kell alkalmazni ezeket a szabályokat, ha a tisztségviselő kölcsönzött munkavállaló. Ezért az általános szabályok irányadóak. Mivel a felmondás jogát csak a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a felettes szakszervezeti szerv előzetes beleegyezését is a kölcsönbeadónak kell beszereznie, ha egy védett tisztségviselőnek kíván felmondani. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást[176] viszont a kölcsönvevő is jogosult elrendelni (pl. a kikölcsönzés ideje alatt átmenetileg megváltoztatja a munkakört, vagy a munkavégzés helyét). Ilyenkor a munkajogi védelemre a kölcsönvevőnek kell tekintettel lennie. Meg kell jegyezni, hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti, a kirendelés tehát kizárt.[177]

A tisztségviselőt megillető védelem célja munkaerő-kölcsönzés esetén azonban csak úgy lehetne teljes, ha a kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselő kikölcsönzésének

[175] Mt. 273. §.
[176] Mt. 53. §.
[177] Mt. 216. § (2) bek.

megszüntetéséhez is szükség lenne a szakszervezet beleegyezésére. A kikölcsönzés megszüntetése azt jelenti, hogy a kölcsönvevő (vagy ritkábban a kölcsönbeadó) intézkedése révén megszűnik a foglalkoztatása az adott kölcsönvevőnél. Ezt követően vagy újabb kölcsönvevőhöz kerül kikölcsönzésre, vagy megszüntetik a munkaviszonyát. Az Mt. egyáltalán nem szabályozza azt a kérdést, hogy a kölcsönvevő mikor és milyen feltételekkel küldheti vissza a kikölcsönzött munkaerőt. Ebből fakadóan, a kölcsönvevő könnyen lehetetlenné teheti a kölcsönzött munkavállalói körében megvalósuló szakszervezeti munkát, ha a tisztségviselőket – akik a szervezet mozgatórugói – egyszerűen visszaküldi a kölcsönbeadónak. E magatartása ellen ugyanis a szakszervezet a munkajogi védelem szabálya alapján nem tehet semmit, bár hatásában ugyanaz, mintha felmondtak volna tisztségviselőinek. Egy ilyen kölcsönvevői intézkedéssel szemben az érintett legfeljebb az egyenlő bánásmód sérelmére, vagy joggal való visszaélésre hivatkozhat.[178] Ám mindkét eset csak hosszadalmas bírósági eljárás után hozhat eredményt, a bizonyítás pedig meglehetősen nehéz volna.

A probléma azért fontos, mert a kölcsönzött munkavállalók érdekvédelme a gyakorlatban hatékonyan csak akkor oldható meg, ha a szakszervezet egy tisztviselője ott van a tényleges munkáltatónál, a kölcsönvevőnél. Ezért a kikölcsönzés megszüntetéséhez is meg kellene követelni a felettes szakszervezeti szerv előzetes beleegyezését. E körben egyébként nyilván a kölcsönvevő minősülne munkáltatónak. Ugyan a kikölcsönzés megszüntetése valójában nem más, mint a kölcsönbeadóval fennálló polgári jogi szerződés (részleges) megszüntetése, ezt a polgári jogi intézkedést is meg lehetne terhelni a munkajogi védelemmel. A kölcsönvevő ugyanis számos kérdésben munkáltatóként jár el, ehhez igazodnak a kötelezettségei is (pl. a munkavédelem, vagy a munkaidő és pihenőidő szabályok kapcsán). A kikölcsönzés megszüntetése pedig maga is több munkajogi konzekvenciával jár, elég arra utalni, hogy a kölcsönbeadó önmagában erre hivatkozással felmondhatja a munkaviszonyt (lásd az előző fejezetben a megszüntetési szabályoknál). Hozzá kell tenni, az érdemi védelem nélkül hagyott kölcsönzött tisztségviselők helyzete az uniós jog szempontjából is kifogásolható. Az ún. konzultációs irányelv ugyani arra kötelezi a tagállamokat, hogy munkavállalók képviselői megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.[179] Kérdéses, hogy a visszaküldés állandó veszélye mellett mennyire lehet érdemi feladatellátásról beszélni az esetükben.

[178] Mt. 7. § és 12. §.

[179] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról 7. cikk.

8.2. Az üzemi tanács és a kölcsönzött munkavállalók

Az üzemi tanács létrehozásához 51, üzemi megbízott választásához pedig legalább 16 munkavállaló szükséges.[180] Mivel a kölcsönzött munkavállaló jogilag a kölcsönbeadó munkavállalója, így e küszöbértékekbe a kölcsönbeadónál kell őket beszámítani. Ám mivel nem munkavállalói a kölcsönvevőnek, nála a kölcsönzött munkavállalókat nem kell figyelembe venni e létszámok számításánál. A törvény alapján üzemi tanácstaggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik. Az üzemi tanács tagjának választására pedig a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.[181] Látható, hogy az aktív és passzív választójognak is feltétele a munkáltatóval fennálló munkaviszony. Így a kölcsönzött munkavállaló csak a kölcsönbeadónál tud bekapcsolódni az üzemi tanács munkájába. A kölcsönvevőnél üzemi tanácsi tag nem lehet, és nem is szavazhat az üzemi tanácsi választásokon.

A fentieket azzal indokolhatjuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelő, rövid tartamú kikölcsönzések alatt a munkavállaló nem válik annyira a kölcsönvevő szervezetének részévé, hogy ott biztosítani kellene bekapcsolódását a döntéshozatali folyamatokba az üzemi tanácson keresztül. Ugyanakkor aggályos, hogy a kölcsönzött munkavállalót akkor sem illetik meg részvételi jogok a kölcsönvevőnél, ha évek óta, akár öt évre szóló kikölcsönzés alapján dolgozik nála.

Ráadásul az üzemi tanács együttdöntési, véleményezési hatáskörébe tartozó munkáltatói intézkedések olyanok, amelyek sok esetben egyaránt vonatkoznak a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalókra is. Például, ha a munkáltató jóléti célú pénzeszközként a munkavállalók sportolási lehetőségét anyagilag támogatja, ezt az egyenlő bánásmód alapján a kölcsönzött munkavállalóknak is biztosítania kell. A kölcsönvevő üzemi tanácsa e kérdésben együttdöntési jogot gyakorol, amely azonban a kölcsönzött munkavállalókat – érintettségük ellenére – nem képviseli. Hasonlóan, számos olyan kérdés lehet, amely – mint a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedés – a kölcsönvevő üzemi tanácsának véleményezési jogkörébe tartozik és a kölcsönzött munkavállalókra is kiterjed (pl. a munkaidő beosztás, a műszakrend megváltoztatása). Itt is probléma, hogy e

[180] Mt. 236. § (1) bek.
[181] Mt. 238–239. §.

kérdésben a kölcsönzött munkavállalók üzemi tanácsi képviselete hiányzik, noha itt csak véleményezési jogról van szó, tehát az üzemi tanács álláspontja nem köti a kölcsönvevőt. Minderre tekintettel indokolt lenne valamiképpen a kölcsönzötteket is bekapcsolni a kölcsönvevőnél működő üzemi tanács munkájába.

A kölcsönvevő üzemi tanácsának a kölcsönzöttek vonatkozásában egyetlen ponton van törvényben szabályozott hatásköre. Eszerint a kölcsönvevőnek legalább félévente tájékoztatnia kell az üzemi tanácsot a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, valamint a betöltetlen álláshelyekről.[182] Arról már nem szól a szabályozás, hogy ezt az információt az üzemi tanács a kölcsönzöttek, vagy a belsős állomány érdekében kell-e felhasználnia (pl. elő kell-e segítenie, hogy az üres belsős álláshelyekre kölcsönzöttek jelentkezzenek, avagy éppen ezzel ellentétes gyakorlatot is folytathat). Érdemes itt utalni arra, hogy ez a szakasz hiányos a 91/383/EGK irányelv szempontjából. Ez ugyanis úgy rendelkezik, hogy a munkavédelmi képviseletet is tájékoztatni kell a kölcsön-munkavállalók megbízatásáról, azért, hogy védelmi és megelőzési feladatait a kölcsönvevőnél dolgozó valamennyi munkavállaló érdekében elláthassa.[183] A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) tartalmazza a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, amelyet a munkavédelmi képviselő (bizottság) irányában kell teljesítenie,[184] de ezt nem konkretizálja az irányelvben előírtak szerint. Sem az Mt., sem az Mvt. nem nevesíti tehát a kölcsön-munkavállalók alkalmazásáról szóló tájékoztatási kötelezettséget a munkavédelmi képviselet vonatkozásában, amit álláspontom szerint pótolni kell.[185]

Míg a kölcsönvevőnél nincsenek részvételi jogosítványai a kölcsönzött munkavállalónak, addig a kölcsönbeadónál – ahol jogilag lehetőség lenne rá – az üzemi tanácsi választás lebonyolítása gyakorlati akadályok miatt szinte lehetetlen. A választási bizottság létrehozása, a jelöltállítás és az érvényes szavazás szabályai mind komoly kihívások elé állítják az egymással legfeljebb laza kapcsolatban lévő kölcsönzött munkavállalókat, akik adott esetben más-más kölcsönvevőknél dolgoznak. Így összességében az üzemi tanácsi képviselet a legtöbbször csak elvi lehetőség marad a kölcsönzött munkavállalók számára.

8.3. A munkavédelmi képviselet

[182] Mt. 216. § (4) bek.
[183] 91/383/EGK irányelv 6. cikk.
[184] Mvt. 71. §
[185] Ezt az álláspontot osztja: Gyulavári 2006B p. 10.

A munkavállalói részvétel sajátos intézményének tekinthető a munkavédelmi képviselet, amelynek helyzete némiképp eltérő a többi kollektív intézményétől. Ez esetben ugyanis a kölcsönzött munkavállalót mindkét munkáltatónál figyelembe kell venni, ám a szabályozás meglehetősen következetlenül kezeli a megosztott munkáltatói pozícióból eredő helyzetet. Az Mvt. szerint munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 50 fő.[186] A kölcsön-munkavállalók egyértelműen az Mt. hatálya alá tartoznak, továbbá – a törvény értelmező rendelkezései szerint – munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót is.[187] Eszerint a kölcsön-munkavállalókat mind a kölcsönbeadónál, mind a kölcsönvevőnél be kell számítani a létszámhatár megállapításakor.

Ugyanakkor, munkavédelmi képviselővé csak az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Ez a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő vonatkozásában hiányzik, az Mvt. értelmező rendelkezése sem tekinti a köztük lévő viszonyt szervezett munkavégzésnek. A választás egyéb szabályaira pedig az Mt. üzemi tanácsra irányadó rendelkezéseit kell alkalmazni, amely viszont – mint láthattuk – a passzív választójoghoz feltételül szabja a munkaviszony fennállását.[188] Ezért tehát, bár a kölcsön-munkavállalókat figyelembe kell venni a foglalkoztatotti létszám megállapításánál a kölcsönvevőnél is, a munkavédelmi képviselő választásakor sem aktív, sem passzív választójogot nem gyakorolhatnak. Így olyan furcsa helyzet is elképzelhető, hogy a száz kölcsön-munkavállalót foglalkoztató kölcsönvevő egyetlen saját munkavállalója megválasztja magát munkavédelmi képviselőnek. Mivel azonban a munkaerő-kölcsönzés is szervezett munkavégzésnek minősül, és a munkavédelem szempontjából a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, tevékenysége során a kölcsönzöttek vonatkozásában is élhet törvényi jogaival.

Míg tehát a kölcsönvevőnél csak a létszámküszöbök szempontjából kell figyelembe venni a kölcsönzötteket, de érdemi jogokat nem gyakorolhatnak, a kölcsönbeadónál – ahol választójoguk is lenne – lényegében értelmetlen munkavédelmi képviseletet létrehozni. Érdemi munkavégzésre ugyanis itt nem kerül sor, így munkavédelmi kockázatok sincsenek, ezért álláspontom szerint itt még a küszöbszámokba való beszámításuk sem indokolt. A két „munkáltató” szerepkörének megfelelő szabályozás ezért éppen fordított kellene legyen,

[186] Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont.
[187] Mvt. 87. § 8. pont.
[188] Mvt. 70/A. § (2–3) bek.; 87. § 9. pont.

azzal, hogy a kölcsönvevőnél a választójogot a foglalkoztatás bizonyos időtartamához (pl. fél év) lehetne kötni.

Az üzemi tanáccsal és a munkavédelmi képviselettel kapcsolatos szabályozás felülvizsgálata mindenképpen szükséges, annak ellenére, hogy egyébként – minden ellentmondása ellenére – az uniós joggal összhangban van. A 2008/104/EK irányelv ugyanis csak azt követeli meg, hogy – a tagállam választása szerint – a kölcsönbeadónál, és/vagy a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviseleti szervek létrehozására vonatkozó létszámküszöbökbe.[189] Valamelyik „munkáltatónál" a magyar szabályok szerint is minden képviseleti forma esetében figyelembe kell venni a kölcsönzötteket, noha ez érdemi képviseletet nem jelent számukra.

9. Összegzés

A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai a munkaviszonyt érintő valamennyi tárgykörben igénylik a speciális szabályozást. Az eltérő szabályoknak elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióra, a kikölcsönzések ideiglenességére, a munkaviszony kikölcsönzésen átnyúló jellegére és a kölcsönbeadó korlátozottabb munkáltatói lehetőségeire kell tekintettel lennie. A jogalkotó a kölcsönzési fejezetben sajátos szabályanyagot illesztett az Mt.-be. Sajnálatos, hogy ezek a szabályok nem minden esetben a jogintézmény jellegéből eredő eltéréseket tartalmazzák, hanem – egy rugalmasabb foglalkoztatási forma megteremtésének feltételezhető céljától vezérelve – lényegében egy egyszerűsített munkaviszony szabályait rögzítik. Ez különösen a megszüntetés és az egyenlő bánásmód kapcsán kiütköző. Ezek a rugalmasabb szabályok nem indokolhatóak a megosztott munkáltatói pozícióval és a foglalkoztatás ideiglenes jellegével sem.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyra vonatkozó szabályanyag felülvizsgálatához három alapvető szempontot javaslok. Elsőként, az uniós jogba ütköző szabályokat minél előbb saját hatáskörében célszerű korrigálnia a jogalkotónak, mintsem megvárni, hogy erre a Bizottság által indított kötelezettségszegési eljárásban kerüljön sor. Meglátásom szerint ráadásul az uniós szempontból problematikus rendelkezések (pl. az egyenlő bánásmód garanciák nélküli korlátozása) hazai érdekeket sem szolgálnak. Másodszor, a jogalkotónak azt az elvet kell figyelembe vennie, hogy csak a körben van szükség speciális szabályozásra, ahol ez a jogintézmény lényegéből ered. Végül, az általános szabályoktól való eltéréseket a rugalmasság iránti igénnyel önmagában nem lehet indokolni, csak ha ez egyben

[189] Irányelv 7. cikk (1–3) bek.

a foglalkoztatás érdemi különbözőségéből ered, vagy a munkavállaló valamilyen ellentételezésével párosul. Szem előtt kell tartani, hogy a munkaviszony szabályainak lazítása és a foglalkoztatás bővítése közötti korreláció nem bizonyított, sőt esetenként kimondottan cáfolt.[190] A munkajogi garanciák lebontása nem kecsegtet igazoltan kedvező munkaerő-piaci hatásokkal, az érintett munkavállalók biztonságának csökkenésében viszont azonnal jelentkeznek hátrányai.

[190] Gyulavári 2010 p. 67..; Lehoczkyné 2007 p. 63. Nincs empirikus bizonyíték arra, hogy a befektetéseket vonzaná, vagy a kereskedelem teljesítményét javítaná a munkajogi védelem csökkentése. Langille 2006 p. 32–33.

II. RÉSZ: Az iskolaszövetkezeti munkaviszony

1. Alapvető sajátosságok

A munkaerő-kölcsönzéshez nagyon hasonló foglalkoztatás valósul meg az iskolaszövetkezeti (köznyelvi elnevezése szerint: diákszövetkezeti) munka során.[191] Az iskolaszövetkezeti munkaviszony szabályozását két alapvető sajátosságra tekintettel kell kialakítani. Egyrészt, a munkát végző tanulmányokat folytató fiatal, másrészt a munkavégzés – tipikusan – nem a munkáltató közvetlen szervezésében, hanem egy harmadik fél közbejöttével történik.

Az iskolaszövetkezetek kimondottan a tanulmányokat folytató, nappali tagozatos fiataloknak nyújtanak munkalehetőséget. Mivel a munkavállaló iskolai kötelezettségei miatt elfoglalt, általában csak átmenetileg, vagy részmunkaidőben tud munkát vállalni. Ez idő szerint nem tisztázott, e társadalmi csoport ilyetén, „idő előtti" bevezetése munkaerő-piacra elsősorban kinek az érdeke: a kapcsolódó közteher kedvezmények miatt érdekeltté tett foglalkoztatóké, a munkát szervező szövetkezeteké, vagy az ezáltal munkatapasztalatokhoz jutó fiatalé. A kérdésben további vizsgálatok szükségesek, mindenesetre egy a tárgyban készült kutatás erősen szkeptikus eredményekre jutott az iskolaszövetkezetek munkaerő-piaci szerepét illetően.[192] Az alább tárgyalt egyes kérdések kapcsán ezért nem vehetjük figyelembe érvként, hogy az érintett fiatalok munkaerő-piaci esélyeit bizonyítottan javító intézményről van szó.[193] A pozitív munkaerő-piaci hatás víziója mindenesetre az új Mt. kidolgozása során is vezérelhette a jogalkotót, az indokolás szerint ugyanis „az iskolaszövetkezetek egyik rendeltetése a diákok munkalehetőségeinek megteremtése, ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert ez egyben alátámasztja az iskolaszövetkezet, mint vállalkozás létét.".[194] Véleményem szerint jelenleg egyetlen előírás van csupán, amelyet a tanulmányokat folytató munkavállaló védelmét biztosító speciális szabálynak lehet tekinteni. Ez pedig a minimális szolgáltatási díjat írja elő, a minimálbér (illetve garantált bérminimum) 1,178-szeresében.[195]

---

[191] A jogintézmény hazai történetének összefoglalását lásd: Egerszegi–Nemeskéri 2010 p. 99–105.
[192] Kártyás–Répáczki–Takács 2012 p. 105., 121., 130.
[193] A munkavállaló szempontjából a szakirodalom e foglalkoztatási forma előnyeként emeli ki, hogy nem csak a nyári szünetben van mód a munkavégzésre, nem ismeretlen, „megbízhatatlan" munkáltatón keresztül, a konkrét munkalehetőségeket az iskolaszövetkezet kutatja fel a fiatalok számára, akik így értékes tapasztalatokhoz juthatnak, és akár magasabb jövedelmet is elérhetnek, mintha közvetlenül keresnének munkát (Cséffán 2012 p. 576–577.).
[194] A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, p. 168.
[195] Az iskolaszövetkezetek számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról szóló 199/2015. (VII. 23.) Korm. rendelet.

Az iskolaszövetkezet jogi formáját tekintve a szövetkezetek egyik fajtája, sajátossága pedig, hogy tanuló vagy hallgató tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint gyakorlati képzésük elősegítése végett folytatja tevékenységét.[196] Ennek megfelelően az iskolaszövetkezetben a tagok személyes közreműködésre kötelesek, ami megvalósulhat munkaviszonyban, illetve egyéb jogviszonyokban is.[197] A legtöbb iskolaszövetkezet azonban nem rendelkezik a munkavégzéshez szükséges infrastruktúrával, termelőeszközökkel, hanem csak szervezi a külső félnél megvalósuló munkát.[198] 2011 előtt az iskolaszövetkezeteknek nem volt törvényi felhatalmazása arra, hogy a tagjaik feletti munkáltatói jogokat átengedjék a tényleges munkát biztosító megrendelőiknek. Ezért ha a munkaügyi ellenőrzés azt tapasztalta, hogy a megrendelő közvetlenül utasította, ellenőrizte a „diákmunkásokat", úgy tiltott munkaerő-kölcsönzést állapított meg. Ezt a gyakorlatot a Kúria is megerősítette.[199] Mivel azonban életszerűtlen volt, hogy az iskolaszövetkezet képviselője útján irányítsa a munkavégzést a harmadik félnél, ezért a törvény 2011 nyarától az iskolaszövetkezetek számára is lehetővé tette a munkáltatói jogkör átadását.[200] Erre épül a hatályos Mt. megoldása is. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony ugyan számos sajátosságot mutat a munkaerő-kölcsönzéshez képest, ám a jogviszony lényege, az alárendeltségben foglalkoztatható, utasítható munkaerő ellenérték fejében történő átengedése azonos. Éppen ezért az iskolaszövetkezeti munkaviszony a munkaerő-kölcsönzéssel rokon intézménynek tekinthető. Ezért is vethető fel kérdésként, szükséges-e az iskolaszövetkezeti munkaviszonyt önálló atipikus foglalkoztatási formaként szabályozni.

2. Az önálló intézményként való szabályozás kérdőjelei

Az Mt. az iskolaszövetkezeti munkaviszony célját sajátosan, „harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése" formában határozza meg.[201] Szemben a munkaerő-

[196] Sztv. 7. §.
[197] Sztv. 8. § (5) bek.
[198] Kivételként, a szövetkezet által közvetlenül szervezett munkára ismertetnek példákat: Kártyás–Répáczki–Takács 2012 p. 113.
[199] Lásd pl. Mfv.II.10.156/2007/2. Kozma 2012 p. 409–410.
[200] Lásd 1992. évi Mt. 194–194/F. §-ait, amelyeket a 2011. évi CV. törvény iktatott be 2011. augusztus 1-jétől. Furcsa módon azonban az 1992. év Mt. a 18. életévét be nem töltött munkavállaló esetén csak vis maior esetén tette lehetővé az utasítási jog átadását [lásd 194/C. § (1–2) bek.]. Mivel a munkáltatói jogkör megosztására vonatkozó lehetőségnek semmilyen összefüggése nincs a munkavállaló életkorával, helyeselhetjük, hogy ezt a különbségtételt az új Mt. már nem tartja fenn. A 2011. évi CV. törvény által bevezetett szabályok részletes elemzését lásd: Kártyás–Répáczki–Takács 2012 p. 65–70.
[201] Mt. 223. § (1) bek.

kölcsönzéssel,[202] nem mondja ki egyértelműen, hogy a foglalkoztatás e harmadik fél irányítása és ellenőrzése alatt történne. A „harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében" fordulatból ez még nem következik, hiszen e célra egy hagyományos munkaviszony is létesülhet (pl. egy pénzügyi szolgáltató cég könyvelője értelemszerűen nem a saját munkáltatója könyveit fogja vezetni). A jogviszony tartalmára vonatkozó szabályokból – különösen a harmadik fél utasítási jogából, illetve a munkaszerződés sajátosságaiból – viszont egyértelműen arra lehet következtetni, hogy a jogintézmény lényege a munkáltatói jogkör megosztása. Az intézmény történetéből is látható, hogy éppen a munkáltatói jogok átengedhetősége miatt volt szükség a speciális szabályozásra. A definícióban szereplő „szolgáltatás" így lényegében nem más, mint a munkaerő visszterhes átengedése.[203] A pontatlan – vagy inkább feleslegesen bonyolult – megfogalmazás viszont akár azt is sugallhatja, mintha a harmadik fél nem is venne részt a munka szervezésében, irányításában, hanem csak megrendeli a „szolgáltatás teljesítését". Kérdéses, ez utóbbi konstrukciót lehet-e iskolaszövetkezeti munkaviszonynak tekinteni.[204]

A jogintézmény lényegét jelentő vonás azonossága miatt az iskolaszövetkezeti munkaviszony önálló atipikus munkaviszonyként való nevesítése és leválasztása a munkaerő-kölcsönzésből dogmatikailag rendkívül vitatható. Kézenfekvő különbség mutatkozik ugyan a munkavállalói pozíciót betöltő személyi kör – nappali tagozatos diákok, hallgatók[205] – meghatározásában, ez azonban a speciális szabályok csak egy részét indokolja. A két, tartalmilag azonos jogintézmény mesterséges szétválasztásával szemben az alábbi dogmatikai ellenvetéseket fogalmazhatjuk meg.

Mindenekelőtt, ez a megoldás feleslegesen megkettőzi a szabályozást. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás gyakorlati problémái egyszerűbben megoldhatóak lennének azzal, hogy a törvény e szervezeteket is felhatalmazza munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására. A hatályos szabályozás alapján azonban a szövetkezet saját tagját nem kölcsönözheti.[206] E tilalom feloldásával[207] és a foglalkoztatott személyi kör jellemzőihez

[202] Mt. 214. § (1) bek. a) pont: munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.
[203] Horváth 2013 p. 87.
[204] Különös tekintettel arra, hogy a munkaszerződésben – szemben a munkaerő-kölcsönzéssel [Mt. 218. § (1) bek.] – nem is kell külön megjelölni, hogy milyen célra (harmadik félnél történő foglalkoztatás érdekében) jön létre a munkaviszony, tehát még ez a támpont sincs meg feltétlenül. Kozma 2012 p. 413.
[205] Olyan javaslat is felmerült, hogy – foglalkoztatás-politikai okokból – az iskolaszövetkezeti munkaviszonyt ki kell terjeszteni az esti és levelező tagozatos hallgatókra is (Prugberger 2013 p. 73.). Véleményem szerint a nem nappali tagozaton tanulmányokat folytatóknál jóval kevésbé merülnek fel a munka és a tanulás összeegyeztetésének problémái, illetve kevésbé sérülékeny a munkát végzők munkaerő-piaci helyzete is, ezért ez a tágító megközelítés indokolatlan.
[206] Mt. 215. § (1) bek. b) pont.

igazodó néhány speciális szabály bevezetésével is kielégíthető lenne e terület szabályozás iránti igénye.

Másrészt, iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás megfelel a munkaerő-kölcsönzés fogalmának a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv alapján.[208] Ha viszont ez így van, akkor az irányelv szabályait az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban is meg kell tartani.[209] E vonatkozásban az Mt. megoldása felemás. A „diákmunkás" és a szolgáltatás fogadójánál közvetlenül alkalmazott munkavállaló vonatkozásában ugyanis éppúgy előírja az egyenlő bánásmód követelményének alkalmazását, mint a munkaerő-kölcsönzésnél.[210] Sőt, e ponton az iskolaszövetkezeti munkaviszony szigorúbb szabályok alá esik, hiszen – szemben a kölcsönzéssel – az egyenlő bánásmódhoz itt semmilyen kivétel nem kapcsolódik. Ha tehát a diákmunkás egyenlő értékű munkát végez a harmadik fél közvetlenül alkalmazott, saját munkavállalójával, úgy díjazásukban sem tehető különbség. Ugyanakkor, az iskolaszövetkezeti munkaviszony az irányelv számos további rendelkezésével nincs összhangban. Így nincs garancia arra, hogy a szolgáltatás fogadójánál való foglalkoztatás ideiglenes lenne (noha a gyakorlatban a tartós foglalkoztatás meglehetősen ritka lehet), hiányoznak a munkavállaló tartós foglalkoztatáshoz jutását elősegítő rendelkezések és a kollektív jogi tájékoztatási kötelezettségek is.[211] További ellentmondás, hogy míg a kölcsönzési irányelv az alapvető munka és foglalkoztatási feltételek közé sorolja a szabadságokat is – ezeket tehát a harmadik félnél való munkavégzés során a kölcsönzötteknek (diákmunkásnak) is a közvetlenül alkalmazottakra irányadó feltételek szerint kell biztosítani – , az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban szabadság egyáltalán nem jár (lásd még alább).[212] Azt is hozzá kell tenni, hogy más tagállambeli szolgáltató – lévén, nem lehet iskolaszövetkezet –, nem is nyújthatja az iskolaszövetkezeti munkaviszonynak megfelelő,

---

[207] Hasonló álláspontot képvisel: Horváth 2013 p. 87., Takács 2012 p. 313.

[208] Lásd irányelv 1. és 3. cikk. Az irányelv szerint 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.

[209] Egyes értelmezések szerint az iskolaszövetkezeti munkaviszony azért nem esik az irányelv hatálya alá, mert az nem vonatkozik az államilag támogatott szakképzés, vagy beilleszkedési, átképzési program keretében történő foglalkoztatásra [irányelv 1. cikk (3) bek.]. Megítélésem szerint az iskolaszövetkezetek által élvezett – alább tárgyalandó – közteher-fizetési kedvezmények önmagukban nem teszik az intézményt „államilag támogatott beilleszkedési, vagy átképzési programmá".

[210] Mt. 224. § (4–5) bek. Kozma Anna szerint e szabály révén az iskolaszövetkezeti munkaviszony „végképp a munkaerő-kölcsönzés speciális eseteként lesz felfogható". Kozma 2012 p. 416.

[211] Irányelv 3. cikk, 6. cikk (1–4) bek., 8. cikk. Ez utóbbi vonatkozásában az Mt. ugyan előírja, hogy a munkáltató félévente köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről, ám az iskolaszövetkezeti munkavállalók – a megrendelővel fennálló munkaviszony hiányában – nem vonhatóak ebbe a körbe [Mt. 262. § (3) bek. c) pont].

[212] Takács 2012 p. 315., Irányelv 3. cikk (1) bek. f) pont, Mt. 227. § (3) bek. a) pont.

kedvezményes közterhek alá eső szolgáltatást Magyarországon. Ez pedig a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadságának megsértését jelenti.

Végül, a hatályos szabályozás számos olyan speciális rendelkezést tartalmaz az iskolaszövetkezeti munkaviszonyra, amelyek megítélésem szerint nem indokolhatók a jogviszony sajátosságaival, így az önálló jogintézményként való szabályozást sem támaszthatják alá. Az alábbiakban e szabályok vizsgálatával folytatom az elemzést.

3. A jogviszony felépítése – a keret-munkaszerződés dogmatikai kérdőjelei

Sajátosan alakul az iskolaszövetkezeti munkaviszony létesítése. A felek egymással első lépésben egy keret-munkaszerződést kötnek, amely csak azt rögzíti, a munkavállaló milyen jellegű feladatokat vállal majd, illetve a díjazás mértékét is csak orientáló jelleggel adja meg. A „hagyományos" munkaszerződésnek megfelelő megállapodás csak akkor születik meg, ha konkrét munkavégzésre kerül sor. Ekkor az előző, keret-szerződés alapján egy újabb szerződést kötnek a felek, amelyben már pontosan rögzítik az alapbért, az ellátandó feladatot, a munkavégzés helyét és tartamát.[213] A miniszteri indokolás szerint: „A munkaszerződésnek nevezett megállapodás valójában egy keretszerződés a felek között, amelynek alapján állapodnak meg az egyes munkák megkezdése előtt […]. Ez utóbbi [megállapodást] a felek egymás kölcsönös érdekeire való tekintettel – mindenekelőtt a nappali tagozatos tanuló, hallgató tag hallgatói jogviszonyából származó kötelessége teljesítésének figyelembevételével – kötik meg".[214]

A „keret-munkaszerződés" lényegében nem több egy szándéknyilatkozatnál, amelyben a munkavállaló adott jellegű feladatok elvégzését adott díjazásért vállalja, a szövetkezet pedig ígértet tesz ilyen jellegű feladatok lehetőség szerinti biztosítására. Ez a felépítés hasonlít a szakirodalomban *call-on work* néven tárgyalt foglalkoztatási formához,[215] ahol a munkaszerződés alapján a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, és a munkavállaló csak a ténylegesen teljesítetett órák után kap díjazást. Az már változó az egyes nemzeti szabályozásokban, hogy egy ilyen szerződés alapján van-e rendelkezésre állási kötelezettsége a munkavállalónak, vagy van-e olyan minimális óraszám, amely után akkor is megkapja a bérét, ha ténylegesen nem vették igénybe szolgálatait.[216]

---

[213] Mt. 223. § (2–3) bek.
[214] A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, p. 168.
[215] Berke–Kiss 2012 p. 541.
[216] Lásd pl. Contreras 2008 p. 32–33.

E konstrukció átültetése az iskolaszövetkezeti munkaviszonyra meglehetősen ellentmondásos. Az Mt. az első, keret-jellegű megállapodást nevezi munkaszerződésnek, noha az saját definíciójának sem felel meg, hiszen ebből nem keletkezik sem munkavégzési, rendelkezésre állási, sem foglalkoztatási, vagy bérfizetési kötelezettség.[217] A konkrét feladat jelentkezésekor kötendő tényleges munkaszerződés nélkül ennek a keret-megállapodásnak jogilag értékelhető tartalma nincs. A szerződést megkötő munkavállaló szempontjából nézve, ez a helyzet azonos azzal, mintha az iskolaszövetkezet mindig a konkrét feladat jelentkezésekor kötne határozott idejű munkaszerződést vele.[218] Amíg ugyanis a munkavállaló a munkáltató vagy a szolgáltatás fogadója részére nem végez munkát, díjazás sem illeti meg,[219] illetve az iskolaszövetkezeti munkaviszony biztosítási jogviszonyt sem keletkeztet.[220]

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony dinamikája e sajátos felépítés miatt szinte áttekinthetetlen. A munkaviszony ugyan a keretszerződés, mint munkaszerződés megkötésével létesül, és a munkáltató is ennek napján köteles eleget tenni az adóhatóság felé teljesítendő bejelentési kötelezettségének.[221] Ez a munkaviszony azonban a konkrét megállapodás nélkül üres kagylóhéj, amely alapján a feleket még a munkaviszonyból eredő főkötelezettségek sem terhelik. A felek eltérő kikötése hiányában a munkaviszony kezdete a keretszerződés megkötését követő nap.[222] A jogviszony felépítéséhez igazodva azonban mindenképpen érdemes ezt a feleknek a konkrét szerződésben megjelölt munkába lépés napjaként meghatározni.[223]

A munkaszerződés módosítására és megszüntetésére vonatkozó szabályokat – mivel nincs ellenkező rendelkezés a törvényben – a keretszerződés vonatkozásában kell alkalmazni. Adós marad a szabályozás azzal, hogyan módosítható, vagy szüntethető meg a konkrét feladatra létrejött megállapodás, ami azért különösen aggályos, mert éppen ez adja meg a tényleges munkavégzés kereteit.

A keretszerződés módosítása például akkor jöhet szóba, ha az iskolaszövetkezet eredetileg ki nem kötött munkára tudná alkalmazni a munkavállalót. Megszüntetése viszont

---

[217] Vö. Mt. 42. § (2) bek.

[218] A különösen rövid idejű feladatok esetére az iskolaszövetkezeten keresztüli egyszerűsített foglalkoztatás is szóba jöhet, hiszen e két atipikus foglalkoztatási forma kombinálását a törvény nem tiltja [Mt. 227. § (4) bek.].

[219] Az Mt. 146. § szerinti eseteket kivéve, lásd Mt. 225. § (3) bek.

[220] Tbj. 5. § (1) bek. b) pont. A kiskorúak és a felsőoktatásban nappali tagozaton tanulmányokat folytatók azonban alanyi jogon egészségügyi szolgáltatásra, illetve a tanulók, hallgatók baleseti ellátásokra jogosultak [Tbj. 15. § (2) bek. a) pont; 16. § (1) bek. i) és l) pontok].

[221] Mt. 42. § (1) bek.; Art. 16. § (11) bek.

[222] Az Mt. 48. §-át az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban is alkalmazni kell.

[223] Ellenkező esetben a munkaviszony kezdetéhez kötődő joghatások is a keretszerződés megkötéséhez fognak kötődni. Így például a próbaidő [Mt. 45. § (5) bek.] és a felmondás kölcsönös kizárásának kezdete [Mt. 65. § (2) bek.], vagy az elállási jog gyakorlásának vége [Mt. 49. § (2) bek.].

gyakorlatilag értelmetlen. Mivel egyik félre sem hárulnak belőle érdemi kötelezettségek, érdekmúlásuknak a megszüntető nyilatkozat közlése helyett egyszerűen azzal adhatnak hangot, hogy nem kötnek a másik féllel konkrét munkavégzésre szóló megállapodást. Ez a munkavállaló szempontjából viszont azt is jelenti, hogy az iskolaszövetkezet nem fog indokoláshoz, felmondási időhöz, vagy végkielégítéshez kötött, esetleg felmondási védelemmel terhelt megszüntetéssel élni, hanem – az egyszerűbb utat választva – hagyja „kifutni" a számára szükségtelenné vált határozott idejű munkaviszonyt (hiszen csak határozott időre szerződhetnek, lásd alább).

A konkrét feladatra kötött megállapodás módosítása tekintetében csak az általános rendelkezésekből indulhatunk ki. Ez alapján nyilvánvaló, hogy ez csak a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával, írásbeli formában lehetséges. A megszüntetés kapcsán viszont az írásbeli formához kötöttségen és a közös megegyezés lehetőségén kívül semmi nem vezethető le a törvényből.[224] A munkavállaló tehát vagy az iskolaszövetkezettel megegyezve szüntetheti meg a konkrét megállapodást, vagy csak a munkaviszonyra (a keretszerződésre) is kiterjedően léphet ki egyoldalúan egy adott megbízás teljesítéséből. Kérdéses, az iskolaszövetkezet hogyan járhat el szabályosan, ha a keretszerződést nem, csak a konkrét megállapodást kívánja egyoldalúan megszüntetni (pl. mert a szolgáltatás fogadója visszamondta a megrendelést). Mivel tartalmilag e megállapodás megszüntetése jelenti a munkaviszony megszüntetését, indokolt, hogy egyes garanciális szabályok itt érvényesüljenek (pl. az indokolás, vagy a felmondási idő szabályai). Egyéb rendelkezések viszont csak a keretjogviszony megszüntetésekor lennének értelmezhetőek (pl. a felmondási korlátozások, végkielégítés). Sajnálatos, hogy ebben a kérdésben a törvény egyáltalán nem foglalt állást, holott a kettős szerződésen alapuló felépítés sajátos megszüntetési szabályokat indokolt volna. E hiányt a feleknek kell pótolni a keretszerződésben, noha a pontos szabályozás megalkotásában az iskolaszövetkezet nem érdekelt.

A törvény szerint a keret-munkaszerződés csak határozott időre létesíthető, amelynek időtartama az öt évet meghaladhatja, és korlátozás nélkül alkalmazhatóak határozott idejű jogviszonyok azonos felek közötti is.[225] Az iskolaszövetkezeti munkaviszony ugyan valóban csak ideiglenes lehet, hiszen legfeljebb a munkavállaló nappali tagozatos tanulmányainak,

[224] Mt. 14. §, 22. § (3) bek.

[225] Mt. 223. § (1) bek. és 227. § (3) bek. Kozma Anna felveti a kérdést, vajon mi a jogkövetkezménye, ha a munkaszerződés mégsem tartalmazza a megszűnés időpontját, feltételét? (Kozma 2012 p. 414.). A határozott időt előíró rendelkezés ugyan kógens [Mt. 227. § (1) bek. a) pont], így külön kikötés nélkül is az iskolaszövetkezeti munkaviszonyt létesítő munkaszerződés természetes tartalmát képezi, de valóban probléma a konkrét lejárati idő meghatározása, ha arról a felek kifejezetten nem rendelkeztek. Ez egy olyan határozott idejű munkaviszonyhoz vezet, amelynek nem ismerjük a pontos bontó feltételét.

illetve tagsági jogviszonyának végéig terjedhet. Mivel azonban ettől még az öt évet messze meghaladó ideig is fennállhat a jogviszony, megítélésem szerint szerencsés lett volna e bontó feltételeket speciális megszűnési okként nevesíteni – ahogy történt is a tagsági jogviszony megszűnése esetén[226] –, mint az öt éves korlát alól mentesített, kötelező határozott idejű munkaszerződést előírni.

Végül, a jogintézmény struktúrája kapcsán kell megemlítenünk, hogy a két munkáltatói szervezet közötti jogviszonyt a törvény szinte teljesen a felek megállapodására bízza. Az iskolaszövetkezettel szerződő harmadik fél munkáltatói kötelezettségeinek rögzítésénél és a felek együttműködési kötelezettségének – az általános magatartási követelményekre tekintettel redundáns – előírásán kívül minden egyéb kérdést szabályozatlanul hagy.[227] Kérdéses, hogy ezért a harmadik fél – a munkaerő-kölcsönzés kölcsönvevőjéhez hasonlóan – átvállalhat-e olyan munkáltatói kötelezettségeket is, amelyeket a törvény egyébként a jogi munkáltatóhoz telepít, illetve, hogy a felek ilyen megállapodása köti-e az eljáró munkaügyi hatóságot, vagy bíróságot.[228]

4. Nincs szabadság?

Az általános szabályokhoz képest fontos sajátosság, hogy az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban nem jár szabadság, betegszabadság, szülési- és fizetés nélküli szabadság.[229] Ez a rendelkezés egymástól nagyon eltérő funkciójú jogintézményeket zár ki, és számos alkotmányos és uniós jogi problémát vet fel. Vizsgáljuk meg először a (rendes) szabadság kizárásának kérdését!

A szabály indoka elvileg az lehet, hogy a tanulmányokat folytató fiatalok általában csak rövid időtartamokra vállalnak munkát, és így megfelelően tudnak gondoskodni a pihenésükről, szabadság nélkül is. Álláspontom szerint ez az érvelés nem fogadható el. Semmi nem garantálja ugyanis, hogy az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban álló munkavállaló ne dolgozhatna huzamosabb ideig (akár részmunkaidőben), és így ne lenne indokolt részére fizetett távollétet biztosítani. Mintegy 20 napot elérő munkaviszonyban időarányosan már legalább 1 nap szabadság járna, mint ahogy jár is minden más

[226] Mt. 225. § (1) bek.
[227] Mt. 224. § (2–3) bek., a harmadik fél munkáltatói felelőssége körébe tarozó szabályok betartását a munkaügyi ellenőrzés a harmadik félnél ellenőrizheti [Met. 3. § (3) bek.].
[228] Munkaerő-kölcsönzésnél erre például a béren kívüli juttatások biztosítása, a költségek megtérítése, a harmadik személyeknek okozott károkért való felelősség körében van lehetőség [Mt. 217. §, 221. § (3) bek.].
[229] Mt. 227. § (3) bek. a) pont.

munkaviszonyban – az iskolaszövetkezeti munkaviszonyt kivéve. Önkényes, ésszerű indok nélküli megkülönböztetésnek tűnik ezért a szabadság kizárása.[230]

Hozzá kell tenni, az alkotmányossági aggályok mellett a szabály egészen biztosan az uniós jogrendbe ütközik. A munkaidő szervezés egyes kérdéseiről szóló 2003/88/EK irányelv 7. cikke szerint ugyanis minden munkavállalót megillet évente négy hét fizetett szabadság. Az EB ezt a szabályt igen szigorúan értelmezi. A *Dominguez-ügyben* kimondta, hogy „Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak az […] irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet". Az EB szerint a tagállamok a minden munkavállaló számára kifejezetten biztosított éves fizetett szabadsághoz való jognak magát a keletkezését nem zárhatják ki egyes munkavállalók tekintetében.[231] Az iskolaszövetkezeti munkaviszony kapcsán külön figyelmet érdemel, hogy a BECTU-ügyben az EB azt is elutasította, hogy a munkaviszony rövid időtartamára tekintettel lehetne kizárni a fizetett szabadságot. Mint rámutatott, téves az a feltevés, hogy a rövid időtartamra szerződött munkavállaló kipihenheti magát az újabb munkaviszony létesítése előtt. A folyamatosan rövid időtartamokra szerződő munkavállalók esetében ez ugyanis éppen még kiszolgáltatottabb helyzetet eredményez a tartósan foglalkoztatottakhoz képest, ezért az egészségük, biztonságuk védelme érdekében különösen fontos a szabadság biztosítása, átmeneti foglalkoztatás esetén is.[232]

Bár szabadság nem jár az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban, a törvény szerint a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő tartama nem lehet kevesebb, mint amennyi szabadság a munkavállalót életkora alapján megilletné.[233] Erre az időre azonban a munkavállalót díjazás nem illeti meg, ezzel viszont a fizetett szabadsághoz való alkotmányos alapjog[234] lényege veszik el. Emellett a fizetett szabadság helyett biztosított „pihenőidőre" a szabadság kiadására vonatkozó garanciákat[235] egyáltalán nem kell alkalmazni. Így a munkavállaló igényeitől függetlenül adható ki, akár egynapi részletekben, 15 napos előzetes értesítés nélkül, és – a rendkívüli munkavégzés szabályaira tekintettel, de – ütemezése bármikor megváltoztatható, vagy megszakítható.

[230] Alaptörvény I. cikk (3) bek.
[231] C-282/10. Dominguez [2012] ECR I-0000 para. 16–19.
[232] C-173/99. BECTU [2001] ECR I-4881 para 6.
[233] Mt. 225. § (2) bek.
[234] Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.
[235] Mt. 122–125. §.

A törvény a betegszabadság alkalmazását is kizárja. A keresőképtelen „diákmunkás” is mentesül ugyan a munkavégzési kötelezettség alól, viszont – egyedüliként az összes munkavállaló közül – keresőképtelensége első napjától táppénz ellátást fog kapni, és elesik a betegszabadságra járó, magasabb összegű díjazástól.[236] A megkülönböztetés indoka itt hasonlóan kétséges, még ha nem is érint alkotmányos jogot.

Végképp indokolhatatlan a fizetés nélküli szabadságok kizárása. Bár a szülés előtti hetekben, vagy a hozzátartozó otthoni ápolása esetén a munkavállaló hivatkozhat arra, hogy különös méltánylást érdemlő személyi, családi (akár: elháríthatatlan) ok miatt indokolt a távolléte,[237] abszurdnak tűnik, hogy ebben az esetben nincs törvényben biztosított alanyi joga a munkavállalónak a mentesülésre, hanem a munkáltató vitathatja, kellő alappal marad-e távol például a szülés előtt álló munkavállaló. Le kell szögezni, hogy a fizetés nélküli szabadságok alapjául szolgáló körülmények egy része nem tervezhető, akkor is bekövetkezhetnek, amikor a munkavállaló éppen egy harmadik félnél dolgozik. Ekkor pedig ugyancsak éles vita lehet a felek között arról, mentesülhet-e a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége alól, vagy sem.

5. Kedvezőbb közteher

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony a harmadik fél szempontjából tartalmilag megfelel a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásnak. A foglalkoztatott személyéből eredő különbségek – szakképzettség, tapasztalat hiánya, tanulmányi elfoglaltságok stb. – mellett még egy fontos eltérésre tekintettel kell lenni: az iskolaszövetkezeti munka kedvezőbb közteher-fizetési szabályok alá esik. Az iskolaszövetkezet ugyanis nem köteles társadalombiztosítási járulékot, illetve szociális hozzájárulási adót fizetni a nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagjának foglalkoztatása után. Szintén mentes az iskolaszövetkezet – minden alkalmazottja vonatkozásában – a szakképzési hozzájárulás alól. Ez összességében 47% közterhet jelent, ami akkor is igen jelentős mérték, ha eltekintünk az eltérő alapról kiinduló számítások és az igénybe vehető egyes kedvezmények torzító hatásától.[238] Így a tanulmányokat folytató munkavállalókkal ellátható feladatok tekintetében az iskolaszövetkezeti munka jóval olcsóbb szolgáltatás, mint a munkaerő-kölcsönzés.

[236] Mt. 55. § (1) bek. a) pont, a betegszabadságra a távolléti díj 70%-a jár, lásd Mt. 146. § (4) bek.
[237] Mt. 55. § (1) bek. j) pont.
[238] Tbj. 5. § (1) bek. b) pont és 19. § (2–3) bek.; az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 455. § (3) bek. b) pont és 459. § (1) bek.; a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény 2. § (1) bek. b) pont és 4. § (2) bek.

A nappali tagozatos diák, illetve hallgató után járó járulékkedvezmény és a piaci verseny szabadságát az AB is vizsgálta egy 2002-es határozatában.[239] A testület azonban lényegében csak azt állapította meg, hogy nem alkotnak homogén csoportot a tanulmányi kötelezettségeik mellett dolgozók és azok, akik a teljes munkaidőt kihasználva, ilyen elkötelezettség nélkül vállalnak munkát. A tanulók, hallgatók foglalkoztatása nyilvánvalóan más erőfeszítéseket kíván meg a munkáltatóktól, így nem is kérdéses, hogy az ezt segítő járulékkedvezmény – mint az esélyegyenlőtlenséget kiküszöbölő eszköz – elfogadható. A kérdés azonban az, hogy miért csak az iskolaszövetkezet részesül ebben a támogatásban, és a többi foglalkoztató – különösen a hasonló munkaszervezéssel működő kölcsönbeadók – miért nem. Erre viszont már nem tért ki a határozat, márpedig éppen ez az iskolaszövetkezeti munka körüli feszültségek egyik fő forrása.

Az egyes közteher-kedvezmények szabályozása körében a jogalkotót megillető nagy mozgástérre példa, hogy a munkahelyvédelmi akcióterv alapján 2013. január 1-jétől a 25. év alatti munkavállalót munkaviszonyban foglalkoztató bármely munkáltatónak kedvezményt biztosított a szociális hozzájárulási adóból. Ezzel ugyan az iskolaszövetkezetek privilégiumaihoz képesti különbség csökkent, de közel sem szűnt meg.[240]

6. Összegzés

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony hatályos szabályozása felülvizsgálatra szorul. Az alkotmányos, uniós jogi és dogmatikai aggályokon kívül már önmagában azt sem tartom szerencsés megoldásnak, hogy egy munkaerő-kölcsönzésszerű jogviszonyt – minden hasonlóság ellenére – a jogszabály attól eltérőnek tekint.

A tipikusan rövid időtartamú, előre csak nehezen tervezhető foglalkoztatás gyakorlati problémáin a keret-munkaviszony jellegű felépítés alig segít valamit. Inkább a szövetkezetek saját tagjaira vonatkozó kölcsönzési tilalom eltörlését lenne érdemes megfontolni. Az idegen munkaerő foglalkoztatásával járó előnyöket ugyanis a kölcsönzés is biztosítja, ezért felesleges egy újabb atipikus munkaviszony létrehozása. Ez viszont elvezet az iskolaszövetkezetek kedvezményes közteher-fizetési helyzetének, ezáltal pedig a piaci verseny szabadságának kérdéséhez. Csak alapos hatástanulmányok[241] alapján lehetne megítélni, tevékenységük

[239] 1999/B/19 AB határozat (2002. április 30.).
[240] 2011. évi CLVI. törvény 462/B. § (2–3) bek., 463. § (2a) és (4) bek.
[241] Elsősorban az alábbi adatokra lenne szükség a szabályozási alternatívák hatásvizsgálatához: évente hány diák és hallgató dolgozik az iskolaszövetkezeteken keresztül, milyen a foglalkoztatottak összetétele kor, nem,

alapján vajon indokolt-e – és ha igen, milyen feltételekkel[242] – az iskolaszövetkezeteknek a továbbiakban is biztosítani ezt az előnyt a piacon hozzájuk nagyon hasonló tevékenységet végző kölcsönbeadókhoz képest. A kérdést különösen aktuálissá teszi, hogy a jelenlegi szabályok mellett, ha a diák iskolaszövetkezeten keresztül szegődik el dolgozni, kedvezőtlenebb munkajogi szabályok alá esik, mintha bármilyen más jogviszonyt választana. Fel kell vetni, hogy a kedvezőbb közterhek miért nem a támogatandó személyhez – a diákhoz – kötődnek, és miért csak egyetlen lehetséges foglalkoztatójukhoz, az iskolaszövetkezethez. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony pontos helyének kijelölése a munkajogi jogalkotás egyik halasztást nem tűrő feladata.

végzettség stb. szempontjából, milyen ágazatokban, feladatokra és időtartamra kerül sor elsősorban az iskolaszövetkezetek tagjainak foglalkoztatására, stb.

[242] Ilyen feltétel lehetne például, hogy iskolaszövetkezet a diák/hallgató képzésének megfelelő, ahhoz illeszkedő munkát biztosítson.

1. sz. függelék: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkaviszony uniós jogi szempontból kifogásolható szabályai

Magyar jog	Uniós jog
A közszférában csak erős korlátok mellett vehető igénybe a munkaerő-kölcsönzés. Emellett az Mt. felhatalmazza a kollektív szerződést kötő feleket, hogy további korlátozásokat állapítsanak meg a kölcsönzött munkavállalók igénybe vételére. Kttv., Kjt. 3. § (3) bek., Mt. 216. § (1) bek. a) pont	A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv a korlátozások és tilalmak lebontására hív fel, amelyek csak akkor tarthatóak fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Ez a jelzett esetekben kétséges. 2008/104/EK irányelv 4. cikk
Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek között a munkaidő nem szerepel. Mt. 219. § (2) bek.	Az irányelv e körbe sorolja a munkaidővel kapcsolatos rendelkezéseket is. 2008/104/EK irányelv 3. cikk (1) bek. f) pont
Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabálytól kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Mt. 222. § (1–2) bek.	Kollektív szerződés az egyenlő bánásmód elvétől csak a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett térhet el. 2008/104/EK irányelv 5. cikk (3) bek.
Kivétel tehető az egyenlő bér elve alól, ha a kölcsönvevő helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság, vagy közhasznú szervezet, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezet. Mt. 219. § (3) bek. c) pont	Ilyen derogációra az uniós jog nem ad lehetőséget. 2008/104/EK irányelv 5. cikk
A csoportos létszámcsökkentés szabályait munkaerő-kölcsönzésnél nem kell alkalmazni. Mt. 222. § (4) bek.	Ilyen kivételt az uniós jog nem tesz lehetővé. 98/59/EK irányelv
Nem tiltható, hogy a kölcsönvevővel létesítsen jogviszonyt a munkavállaló a kikölcsönzés után. Mt. 216. § (3) bek.	Ha a kölcsönvevő átveszi a kölcsönzött munkavállalókat, az ezért kért átvételi díj csak ésszerű mértékű lehet. Ez a megkötés hiányzik a magyar jogból. 2008/104/EK irányelv 6. cikk (2) bek.
Nincs kifejezett tájékoztatási kötelezettség a	A munkavédelmi képviseletet is tájékoztatni kell

Magyar jog	Uniós jog
munkavédelmi képviselet irányába a kölcsönzött munkavállalók alkalmazásáról. Mvt. 71. §, Mt. 216. § (4) bek.	a kölcsönzött munkavállalók igénybe vételéről. 91/383/EGK irányelv 6. cikk.
A kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselők visszaküldése ellen nincs munkajogi védelem. Mt. 273. §	Megfelelő garanciát kell biztosítani, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók képviselői a rájuk ruházott feladatokat megfelelően elvégezhessék. 2002/14/EK irányelv
A más tagállamban letelepedett kölcsönbeadók regisztrációja – illetékes kormányhivatal hiányában – kivitelezhetetlen. A kölcsönzési tevékenység folytatásához támasztott feltételrendszer nincs tekintettel a duplikáció tilalmára. K.rend.	A szolgáltatásnyújtás szabadsága nem korlátozható olyan előírásokkal, amelyek megakadályozzák, korlátozzák, vagy kevésbé vonzóvá teszik a szolgáltatási tevékenységet a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtók számára. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 56–62. cikk és a rá épülő bírói gyakorlat
Az iskolaszövetkezetek által kedvezményes közterhek mellett nyújtott kvázi kölcsönzési szolgáltatást más tagállambeli szolgáltató nem nyújthatja. a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény	
Az iskolaszövetkezeti munkaviszony szabályozása nem minden elemében felel meg a munkaerő-kölcsönzési irányelvnek. Mt. III. rész XVII. fejezet	Iskolaszövetkezeti munkaviszony a munkaerő-kölcsönzési irányelv hatálya alá tartozik 2008/104/EK irányelv 1. cikk és 3. cikk (1) bek.
Nincs szabadság az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban. Mt. 225. § (2–3) bek.	Minden munkavállalót megillet évente négy hét fizetett szabadság. 2003/88/EK irányelv 7. cikk

Hivatkozott irodalom

Bankó Zoltán: Atipikus munkaviszonyokra vonatkozó EU irányelvek harmonizációja Magyarországon. *HR-Munkajog*, 2013 november

Berke Gyula, Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata*. Budapest, Complex Kiadó, 2012

Berki Erzsébet, Dudás Katalin, Farkas Judit: *Munkaerő-kölcsönzés. Egy rugalmas foglalkoztatási forma térnyerése és a szabályozás gyakorlati hatályosulása*. Kézirat, Budapest, 2003

Branislav Bleha, Domokos Tamás, Mahler Balázs, Kulcsár László, Ruff Tamás, Vukovich Gabriella: *Szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása, ennek okai és jellemzői a magyar-szlovák határmenti régiókban. Kutatási összefoglaló.* 2007. Lásd: http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebPageReader&WG_OID=PAGfa9959790d415b838 – letöltés ideje: 2010. szeptember 7.

Burik Mária: Milyen irányba halad a munkaerő-kölcsönzés? Eredeti célok és újfajta utak a közszférában is. *HR-Munkajog*, 2013. március

Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study): *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union.* Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2008. Lásd: http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224 – letöltés ideje: 2009. január 15.

Cséffán József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata.* Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012

Egerszegi Zoltán, Nemeskéri Zsolt: Kitekintés: iskolaszövetkezetek és munkaerő-kölcsönzés. In: 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

Estélyi Krisztina, Keszegh Béla, Kovács Péter, Mikóczy Ilona: Munkaerőmozgás a magyar-szlovák határ mentén. *Polgári Szemle*. 2. évf. 5. szám, 2006 – Lásd: http://www.polgariszemle.hu/app/interface.php?view=v_article&ID=108&paging=1 – letöltés ideje: 2010. szeptember 7.

Ferencz Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*. Doktori értekezés. Győr, 2014

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről*. 2009–2013. Lásd: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny – letöltés ideje: 2015. augusztus 23.

Gonos, George: The Contest over „Employer" Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law and Society Rev*iew, Vol. 31. No. 1, 1997

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.* Human European Consultancy, kézirat, 2006B

Gyulavári Tamás: Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006

Gyulavári Tamás: *Szürke állomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon*. Habilitációs értekezés, kézirat. Budapest, 2010

Horváth István: *„Diagnózis és terápia" Javaslat a közszolgálat munkajogi szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására és hazai helyzetünkre.* Phd. értekezés (kézirat), Budapest, 2006

Horváth István: Fényárnyék. Húsz percben az új Munka Törvénykönyvéről. In: Kun Attila (szerk.): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái. *Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum V*. Budapest, 2013

Horváth István: Fényárnyék. Húsz percben az új Munka Törvénykönyvéről. In: Kun Attila (szerk.): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái. *Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum V.* Budapest, 2013

Horváth István: Így harmonizálunk mi. Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó – az EU-követelményekre is figyelemmel – megállapított szabályairól. *Magyar Munkajog E-Folyóirat* 2014/1.

ILO: *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.* International Labour Office, Sectoral Activities Programme, Genf, 2009

Implementációs jelentés: *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work*, COM(2014) 176 final

Kártyás Gábor, Répáczki Rita, Takács Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában. Kutatási zárótanulmány*. Budapest 2012. Lásd: http://pazmanymunkajog.com/images/files/kutatas/ZRTANULMNY.pdf - letöltés ideje 2013. április 28.

Kártyás Gábor: A szürke három árnyalata – kerülendő praktikák a munkaerő-kölcsönzésben. *HR-Munkajog* 2013. március

Kártyás Gábor; Takács Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, 4. évf. 10. szám, 2008. október

Kenderes György; Prugberger Tamás: Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszerű elméleti és gyakorlati problémáihoz. *Magyar Jog* 2007. 1. szám

Kovács Szabolcs, Takács Gábor: A munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalma és a kölcsönzött munkavállalók személyes adatainak kezelése. *HR-Munkajog*, 2014. május

Kovács Szabolcs: A kikölcsönzés megszűnése mint felmondási indok – egy bírósági ítélet tükrében. *HR-Munkajo*g 2014. május

Kovács Szabolcs: Az 1992. évi Mt. bírói gyakorlatának továbbélése – a munkaerő-kölcsönzés szabályai. *HR-Munkajog*, 2013. március

Kozma Anna: A több munkáltatóval fennálló munkaviszony. In: Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2012

Langille, Brian: Labour Law's Back Pages. In: Davidov, Guy; Langille, Brian: *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work.* Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2006

László Gyula: A munkaerő-kölcsönzés fogalma és általános jellemzése. In: 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

Lehoczkyné Kollonay Csilla: A szerződési szabadság kérdései az ezredforduló munkajogában. In: *Liber Amicorum. Ünnepi előadások és tanulmányok Harmathy Attila tiszteletére.* ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2007

Lóródi László: A munkaviszonyon túli foglalkoztatási viszonyok. Szociális szövetkezet, tagi munkavégzési jogviszony. *HR-Munkajog* 2014. november-december

Neumann László és Nacsa Beáta: *A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira.* Kutatási Zárójelentés. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003 – Lásd: www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf109ae5fe456d023d – letöltés ideje: 2007. szeptember 3.

Prugberger Tamás: Az új Munkatörvénykönyv az uniós normák és a tagállami szabályozások tükrében. In: Kun Attila (szerk.): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái. *Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum V*. Budapest, 2013

Rodríguez, Miguel C.; Royo, Pinero: Spain. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations).* Kluwer Law International, 2004

Suba Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. In: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006

Szakértői jelentés: *Report of the Expert Group "Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work"*, August 2011

Takács Gábor: A munkaerő-kölcsönzés. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony. In: Gyulavári Tamás, Hős Nikolett, Kártyás Gábor, Takács Gábor: *A Munka Törvénykönyve 2012. Egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal.* Kompkonzult Kiadó, Budapest, 2012

Takács Gábor: Mit tehet a kölcsönbeadó, ha a kölcsönvevő visszaküldi a munkavállalót? Avagy mennyire is rugalmas a munkaerő-kölcsönzés? *Humán Szaldó*, 2010. március

Warneck, Wiebke: *Temporary agency work – guide for transposition at national level*. European Trade Union Institute, Report 117, 2011