Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudomány Kar
Doktori Iskola

DOKTORI ÉRTEKEZÉS

MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS
MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Konzulens: Gyulavári Tamás

Írta: Kártyás Gábor

Budapest
2011
Tartalomjegyzék

Rövidítések jegyzéke .................................................................................................................. 6
Bevezetés ..................................................................................................................................... 7
I. RÉSZ ......................................................................................................................................... 10
A munkaerő-kölcsönzés fogalma, története és munkaerő-piaci szerepe .................................. 10
I. fejezet ...................................................................................................................................... 10
A munkaerő-kölcsönzés fogalma, helye a XXI. század munkajogában ...................................... 10
1. A munkavégzés változatos válogatott jogi keretei .................................................................. 11
2. A munkaerő-kölcsönzés fogalma ........................................................................................... 13
3. Terminológiai kérdések ........................................................................................................... 15
II. fejezet .................................................................................................................................... 19
Történeti áttekintés ..................................................................................................................... 19
1. A munkaerő-kölcsönzés megjelenése: a tilalomtól a támogatásig ......................................... 19
  1.1. Az állami monopolium időszaka ...................................................................................... 19
  1.2. A tilalom fellazítására tett kísérletek, a munkaerő-kölcsönzés megjelenése ................... 20
  1.3. A munkaerő-kölcsönzés, mint munkaerő-piaci eszköz ...................................................... 21
2. A munkaerő-kölcsönzés története a közösségi jogban ......................................................... 24
  2.1. A szabályozási igénytől az első kísérletig ........................................................................ 25
  2.2. Új koncepció az új munkaerő-piaci helyzetben: a kilevéves évek ..................................... 26
  2.3. Európai szociális párbeszéd a munkaerő-kölcsönzésről .................................................... 27
  2.4. Kompromisszumok 27 tagállam között, a 2008/104/EK irányelv elfogadása ................. 29
  2.5. Az irányelv értékelése ....................................................................................................... 31
3. A munkaerő-kölcsönzés hazai története ............................................................................... 33
  3.1. A munkaerő-kölcsönzés a gyakorlatban 2001 előtt ......................................................... 33
  3.2. A munkaerő-kölcsönzés 2001-es szabályai ...................................................................... 35
  3.3. A munkaerő-kölcsönzés bevezetése a non-profit szférába .............................................. 38
  3.4. A szabályozás felülvizsgálata, a két érdemi módosítás ...................................................... 39
  3.5. A munkaerő-kölcsönzés alkotmányossági vizsgálata az EU irányelv átvétele előtt ....... 42
III. fejezet .................................................................................................................................... 45
A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatáspolitikai szerepe ........................................................... 45
1. A mobilitás elvi lehetőségei és kutatásuk nehézségei ............................................................. 45
2. A kölcsön-munka körülményei ............................................................................................. 47
  2.1. A munkaerő-kölcsönzés választásának kényszerősége ...................................................... 49
  2.2. Nem tartós megoldás, csak egy lépcső „felfelé” .............................................................. 51
3. A tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyei ............................................................................... 52
4. Empirikus kutatások, változatos eredmények ..................................................................... 54
  4.1. Empirikus vizsgálatok Magyarországon ......................................................................... 57
  5. Egy megalapozatlan dogma ................................................................................................. 58
II. RÉSZ ...................................................................................................................................... 60
Munkaerő-kölcsönzés a közösségi jogban .................................................................................. 60
I. fejezet ...................................................................................................................................... 60
A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintû szabályozásának kihívásai a 91/383/EGK irányelv tükörében ................................................................. 60
  1. Az irányelv koncepciója és az idő próbája ............................................................................ 60
  2. Egyenlő bánásmód a munkavédelemben: nem elég a formális egyenlőség ..................... 63
  3. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák ..................................................... 65
  4. Az irányelv értelmezése, tanulságok a jövőre ........................................................................ 67
II. fejezet .................................................................................................................................... 69
A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés szabályozása................................................................. 69
1. A munkaerő-kölcsönzés és a munkaerő szabad áramlása................................................. 69
2. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás................................................................. 72
  2.1. A másodlagos jog ........................................... 72
  2.1.1. A kiküldetési irányelv .................................. 72
  2.1.2. A szolgáltatási irányelv .................................. 74
  2.1.3. A kölcsönzési irányelv .................................. 75
  2.2. Az elszöldleges jog és értelmezése ................................................................. 75
  2.2.1. A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül ............................................. 76
  2.2.2. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás korlátozása .......... 76
  2.2.2.1. Az egyenlő bánásmód követelménye ................................................................. 77
  2.2.2.2. A szükségeség követelménye, a korlátozást igazoló közérdek ...................... 78
  2.2.2.3. A tényleges előny követelménye ................................................................. 81
  2.2.2.4. Az arányosság követelménye ............................................................................ 83
  3. Összegzés: két alapszabadság metszéspontjában ......................................................... 84
III. fejezet ........................................................................................................................................ 86
A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv......................................................... 86
1. Az irányelv célja, hatálya ........................................................................................................ 86
2. Fogalom-meghatározások ....................... 89
3. A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata ............................................................................ 91
4. Az egyenlő bánásmód elve ..................................................................................................... 94
  4.1. Előzmények: az EB az egyenlő bér elvéről (a 141. cikk) ............................................. 94
  4.1.1. A Lawrence és Allonby esetek ................................................................................. 94
  4.1.2. Egyenlő értéktű munkáért egyenlőtlen bér. ........................................................... 96
  4.2. Kölcsönzés és egyenlő bánásmód az irányelv vitájában ............................................. 98
  4.2.1. Van-e munkaerő-kölcsönzés az egyenlő bér után? ................................................. 98
  4.2.2. Az összehasonlítható munkavállaló meghatározása ................................................. 99
  4.2.3. Az egyenlő bér elvének hatása a béralkatrutat ........................................................ 103
  4.3. Egyenlő bánásmód az irányelv szerint ......................................................................... 103
  4.3.1. Az egyenlő bánásmód követelményének tárgyi terjedelme ...................................... 104
  4.3.2. Kivételek az egyenlő bánásmód alól ...................................................................... 107
  4.3.3. Összegzés: a kivétel fontosabb a főszabálynál ......................................................... 109
5. A kölcsőn-munka minőségének javítását szolgáló rendelkezések ........................................ 110
6. A kölcsönött munkavállalók képviselete .............................................................................. 112
7. Összegzés ............................................................................................................................... 113
III. Rész ........................................................................................................................................ 114
A munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályozása.............................................................. 114
I. fejezet ........................................................................................................................................ 114
A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezete ......................................................................... 114
1. A munkaerő-kölcsönzés helye a többalanyú kötelemek között ...................................... 114
  1.1. Jogviszonyok a több érdeküllő kötelmekben ............................................................. 117
  1.2. A harmadik személy javára kötött szerződés ............................................................... 118
  1.3. Összegzés ....................................................................................................................... 120
2. A jogintézmény polgári jogi és munkajogi jellege .............................................................. 120
3. A kivétel: a háromoldalú jelleg tagadása az Egyesült Királyságban ................................ 121
II. fejezet ...................................................................................................................................... 125
Elhatárolási kérdések: a harmadik fél a kétoldalú munkaviszonyban ...................................... 125
1. A munkáltatói szerepkör megoszlása ............................................................................... 125
2. Két jogalany a munkavállalói pozícióban ............................................................................ 129
3. Háromoldalú munkaerő-piaci szolgáltatások ..................................................................... 130
4. Elhatárolási kérdések a magyar munkajogban .................................................................. 132
  4.1. A munkáltatói pozíció megoszlása a magyar munkajogban ....................................... 134
  4.2. Az iskolaszövetkezeti munka és legújabb fejleményei ............................................... 138
5. Összefoglalás: a munkáltatói pozíció oldódása .................................................................. 143
III. fejezet

A munkaerő-kölcsonzés alanyai

1. A kölcsönbeadó

1.1. Kölcsönbeadók a magyar jog szerint

1.1.1. A kölcsönbeadó szervezeti formája

1.1.2. A belföldi székhely követelménye

1.1.3. A kölcsönbeadók nyilvántartásba vettele

1.1.4. A kölcsönbeadók hatósági ellenőrzése

2. A kölcsönött munkavállaló

2.1. Kölcsönött munkavállalók a magyar jog szerint

2.2. Kölcsönött munkavállaló jogalagok és kötelezettségei

2.2.1. Az egyenlő bér elve a magyar jogban

2.2.2. A kölcsönzött munkavállaló jogai és kötelezettségei

2.2.3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvétő is munkáltatónak minősül

2.2.4. Az egyenlő bér várható szabályozása az irányelv átvétele után

2.3. A kölcsönvevő

3. A kölcsönvevő

3.1.1. A kölcsönvevő jogalagok és kötelezettségei

3.1.2. A kölcsönvétő munkáltató jogalagok és kötelezettségei

3.2. A kölcsönvétő jogalagok és kötelezettségei

3.3. A kölcsönvétők jogalagok és kötelezettségei

3.4. A kölcsönvétők jogalagok és kötelezettségei

3.5. A felek egyetemleges felelőssége

3.6. Összegzés

IV. fejezet

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

1. A munkaerő-kölcsonzési szerződés tárgya

2. A munkaerő-kölcsonzési szerződés tartalma

3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya a magyar jogban

3.1. A megállapodás tartalmi elemei

V. fejezet

A munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása

1. A munkáltatói pozíció meghatározása

2. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztásának technikája

3. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása a magyar munkajogban

3.1. A kölcsönbeadó, mint munkáltató

3.2. A kölcsönvevő önálló munkáltatói jogai és kötelezettségei

3.3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltatói jogai és kötelezettségei

3.4. A kölcsönvevő működés felelőssége

3.5. A felek egyetemleges felelőssége

3.6. Összegzés

VI. fejezet

A kölcsönött munkavállaló viszonya a kölcsönbeadóhoz és a kölcsönvevőhöz

1. A háromoldalú munkaviszony dogmatikája

2. A jogviszony tartalma a magyar jog alapján

2.1. A kölcsönött munkavállaló kártérítési felelőssége

2.2. A kölcsönött munkavállaló egyenlő bérhez való joga

2.2.1. Az egyenlő bér elve a magyar jogban, különös tekintettel a különböző munkáltatók munkavállalói közötti összehasonlításra

2.2.2. A korlátott egyenlő bér elve

2.2.3. A korlátott egyenlő bér elvénak alkotmányossági vizsgálatára

2.2.4. Az egyenlő bér várható szabályozása az irányelv átvétele után

VII. fejezet

A munkaerő-kölcsonzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése

1. A kölcsönzés megszűnése, megszüntetése

1.1. A munkaerő-kölcsonzési szerződés megszűnése és megszüntetése

1.2. A kölcsönzés megszűnése a jogviszony fennmaradása mellett

1.3. A kölcsönzés és a munkaviszony megszűnésének összefüggései

2. Munkáltatói jogok és kötelezettségek a munkaviszony megszüntetése körében

3. A munkaerő-kölcsonzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési rendszerének karaktere a magyar szabályozás alapján

4. A munkaerő-kölcsonzésre irányuló munkaviszony megszűnése a magyar jogban

4.1. Az Mt. általános szabályait szerinti megszűnési okok

4.2. Speciális megszűnési okok az Mt.-ben

4.3. Megszűnési esetek a bírói gyakorlat alapján

145
145
180
200
219
4
5. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése a magyar jogban .......................... 231
  5.1. A kizárt általános szabályok ........................................................................................................ 231
  5.2. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetési jogcímek ......................... 234
  5.2.1. Az általános szabályok szerinti megszüntetési jogcímek ......................................................... 234
  5.2.2. A felmondás .............................................................................................................................. 234
  5.2.2.1. A felmondás indokolása ........................................................................................................ 236
  5.2.2.2. Felmondás kikölcsönzés hiányában: a 30 napos szabály ..................................................... 237
  5.2.3. Az azonnali hatályú felmondás .............................................................................................. 239
  5.2.3.1. Az azonnali hatályú felmondás indokolása ......................................................................... 240
  5.3. Eljárás a munkaviszony végén, a munkavállalót a megillető járandóságok .............................. 242
  5.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése ............................................................................... 244
  5.5. A megszünési és megszüntetési szabályok felülvizsgálatához javasolt szempontok .............. 245

VIII. fejezet ......................................................................................................................................... 247

  A kölcsönzött munkavállalók kollektív jogai .................................................................................. 247
  1. A kollektív munkajogi védelem szükségessége ........................................................................ 247
  2. A szakszervezeti szervekedés szabadsága és a munkaerő-kölcsönzés ................................. 250
  2.1. Lehetséges szakszervezeti pozíciók ............................................................................................ 250
  2.2. A szakszervezeti szervekedés jogi akadályai .......................................................................... 252
  2.3. A szakszervezet jogai az Mt. alapján .................................................................................... 253
  2.3.1. A szakszervezeti minőséghez kapcsolódó jogok ................................................................. 254
  2.3.2. A munkaviszonyban álló taghoz kötött jogosultságok ......................................................... 254
  2.3.3. A képvisellet igénylő szakszervezeti jogok ......................................................................... 256
  2.3.4. A reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogok ......................................................... 257
  3. A kollektív alku joga .................................................................................................................... 258
  3.1. Kollektív szerződés nemzeti szinten ......................................................................................... 259
  3.2. Ágazati kollektív szerződések ................................................................................................. 260
  3.2.1. Ágazati kollektív szerződések – más ágazatokból ............................................................... 262
  3.3. Helyi szintű kollektív szerződések ........................................................................................... 264
  3.4. Kollektív szerződések a magyar jogban ................................................................................ 265
  3.4.1. Ágazati kollektív szerződések ............................................................................................ 266
  3.4.2. Helyi szintű kollektív szerződések ..................................................................................... 269
  4. A munkavállalói részvétel ............................................................................................................ 271
  4.1. Munkavállalói részvétel a magyar szabályozás szerint ............................................................ 272
  5. Kétszeres alárendeltségl – kollektív védelem nélkül ................................................................. 274

Összegzés........................................................................................................................................ 276

Tartalmi összefoglaló ......................................................................................................................... 312

English summary .............................................................................................................................. 314

Irodalomjegyzék.............................................................................................................................. 316

1. sz. függelék ..................................................................................................................................... 334

Az Európai Biróság munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjoga .............................................. 334

2. sz. függelék ..................................................................................................................................... 336

A Legfelsőbb Biróság munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjoga .......................................... 336
Rövidítések jegyzéke

**Szervezetek**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Képesség</th>
<th>Előzménye</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AB</td>
<td>Alkotmánybíróság</td>
</tr>
<tr>
<td>EB</td>
<td>Európai Bíróság</td>
</tr>
<tr>
<td>ETUC</td>
<td>Európai Szakszervezeti Szövetség (European Trade Union Confederation)</td>
</tr>
<tr>
<td>ILO</td>
<td>Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization)</td>
</tr>
<tr>
<td>LB</td>
<td>Legfelsőbb Bíróság</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Közösségi joganyagok**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Téma</th>
<th>Megjegyzés</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Szerződés</td>
<td>Az Európai Közösséget létrehozó szerződés</td>
</tr>
<tr>
<td>EMSz.</td>
<td>Az Európai Unió működéséről szóló szerződés</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Magyar jogszabályok**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Téma</th>
<th>évi szám, törvényazonosító</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Art.</td>
<td>2003. évi XCII. törvény az adózás rendjéről</td>
</tr>
<tr>
<td>Btk.</td>
<td>1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről</td>
</tr>
<tr>
<td>Ebktv.</td>
<td>2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bálnásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról</td>
</tr>
<tr>
<td>Flt.</td>
<td>1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról</td>
</tr>
<tr>
<td>Gt.</td>
<td>2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról</td>
</tr>
<tr>
<td>Ket.</td>
<td>2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatóságai eljárás és szolgáltatás általános szabályairól</td>
</tr>
<tr>
<td>Kjt.</td>
<td>1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról</td>
</tr>
<tr>
<td>Krend.</td>
<td>118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről</td>
</tr>
<tr>
<td>Ktv.</td>
<td>1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról</td>
</tr>
<tr>
<td>Met.</td>
<td>1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről</td>
</tr>
<tr>
<td>Mt.</td>
<td>1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről</td>
</tr>
<tr>
<td>Mvt.</td>
<td>1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről</td>
</tr>
<tr>
<td>Ptk.</td>
<td>1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről</td>
</tr>
<tr>
<td>Tbj.</td>
<td>1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Bevezetés

A munkaerő-kölcsönzéssel 2006 tavaszán kezdetem el foglalkozni. Későbbi konzulensem, Gyulavári Tamás javasolta, hogy ha be kívánok kapcsolódni a phd programba, úgy ez a témát bőven tartogat annyit megválaszolatlan kérdést, amennyi kitölt egy doktori értekezést. Őtletére kiválóan bizonyult. Már a témát megismerésére szánt első hónapok visszaigazolták, hogy a munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi és hazai szabályozásának vizsgálata mennyire aktuális és izgalmas kihívás. Ebben a dolgozatban – összegezve őt évtizedek – ennek a kihívásnak igyekszem eleget tenni.

A kutatás évei alatt módon nyílt a munkaerő-kölcsönzés gyakorlati oldalával is megismerkedni. Több munkaerő-kölcsönbeadó céggel kerülem kapcsolatba, segítségükkel betekinthettem a jogintezmény mindennapi gyakorlatába. Különös szerencsémnek tartom, hogy immár 3 évje együtt dolgozhatoek egy kimonodottan a kölcsönzött munkavállalók érdekvédelmét alakult szakszervezetet. A közös munka számos jogi rendelkezés gyakorlati hatásait és mellékhatásait világította meg számomra, és rendkívül értékes – habár olykor lehangoló – tapasztalatokkal szolgált a munkaerő-kölcsönzés kollektív munkajogi oldaláról.

Ezért a téma kutatásához nem mellőzhettem a munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szempontú vizsgálatát, amely már az irányelv elfogadása előtt is hasznos iránymutatásokkal szolgált a nemzeti szintű jogalkotók számára. Az euópai integráció mellett amúgy sem korlátozható egy olyan intézmény vizsgálata nemzeti keretek közé, amely egyaránt érinti a munkaerő és a szolgáltatások szabad áramlásának elvét. A munkaerő-kölcsönzés határon átnyúló dimenziójának elemzéséhez rendkívül fontos támpont volt az EB esetjoga. Doktorandusi képzésében évei alatt került elfogadásra a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv, amelynek átvételi határideje a dolgozat lezárása után kb. egy évvel jár majd le. Ezért az irányelv elemzésénél az előzmények részletes áttekintését és az elfogadott szöveg értelmezését végezhetem el. Arra viszont csak pár évek múlva adhatunk választ, milyen befolyást gyakorolt az irányelv a nemzeti szintű szabályozásra.


A III. rész egyes fejezetében tehát a munkaerő-kölcsönzés, mint speciális munkaviszony jellegzetességeit vizsgálom. Választ keresek a jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredő alapvető dogmatikai kérdésekre, mint a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti kapcsolat minősítése, a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása, vagy a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti polgári jogi jogviszony és a munkajog együttáthatása. A szakirodalomban is gyakran felvetődő, legvitatottabb kérdések mellett azonban megkerülhetetlennek látszott két további téma részletes elemzése, amelyet példaként szolgálhatnak a munkaerő-kölcsönzés jelentése munkajogi problémák kezelésére. Az azonban nagyobb mértékben befolyásolja a munkaerő-kölcsönzés jelentése munkajogi problémák kezelésére. Az azonban nagyobb mértékben befolyásolja a munkaerő-kölcsönzés jelentése munkajogi problémák kezelésére. Az azonban nagyobb mértékben befolyásolja a munkaerő-kölcsönzés jelentése munkajogi problémák kezelésére.
sajátosságai is szinte érintetlenül maradtak, mint a tartós kikölcsönzések megengedettsége, a sajátos, korlátozott egynélő bér elve, vagy a megszüntetési rendszer.

A munkaerő-kölcsönzés hatályos magyar szabályozására fordított kiemelt figyelem azzal a kockázattal jár, hogy egy-egy módosítással aktualizálását veszik az adott részletszabály kapcsán kifejtettek. Ám ezt a veszélyt két okból is vállalom. Egyrészt, az egyes szabályozási csomópontok ismertetését mindig a vonatkozó emléleti háttérrel, a jogi rendezéssel szemben támasztható elvi-emlékeket kezdem, és – a hatályos szabályok vizsgálatát követően – a javasolt továbblépés, a felülvizsgálat szempontjait is meghatározom. Az emléleti alapot rögzítése és a jövőre szabályozás számára tett ajánlásaim álláspontom szerint a dolgozatban kifejtetteket a most még előre nem látható jogszabály változások esetére is időtállóvá teszik.

Másrészt – és talán ez a fontosabb –, megítélésésem szerint ez idő szerint a hazai munkajog tudomány művelői a tételes jog alapos, tudományos igényű vizsgálatot nem hárithatják át másra. A felgyorsult, sokszor ötlet szerű, következetes irányvonal nélküli munkajogi jogalkotás alig foglalkozik a már hatályba léptetett szabályozás tűzletes átvizsgálásával, korrigálásával. Számos olyan ellentmondás feloldásával is adós, amelyekre a szakirodalom már évek óta, széles körben felhívta a figyelmet. A jogalkalmazókat illetően, amúgy is korlátozott jogfejlesztő szerepük csak hosszútávon oldhatja meg a hiánynos, vagy nehezen értelmezhető szabályozásból eredő problémákat. A munkaerő-kölcsönzés tárgyában 10 év alatt az LB összesen 8 döntését tette közzé, részben azonos tárgyban, tömör indokolással. A csekély ügyszám oka abban is keresendő, hogy a kölcsönzött munkavállalók közül csak igen kevés fordulnak jogsérelem esetén bírósághoz, vagy a munkaügyi hatósághoz, így a jogi szabályozás problémái a jogalkalmazók előtt rejtve maradnak. Ám ugyanígy, az érintettektől, a kölcsönzési szektor szociális partnereitől sem várattható a tételes szabályozás fejlesztése. Egyrészt, számukra egy kevésbé sikerült előírás éppen kedvező is lehet, illetve az elméletileg leginkább alátámasztható rendelkezés ellen is komoly lobbit folytathatnak, ha az működésük szempontjából nem kívánatos. Másrésztt, a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezettsége miatt nincs is érdemi szociális párbeszéd ebben a szektorban, illetve az ugyancsak egyoldalú. Minderre tekintettel dolgozatom kimondott célja, hogy a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának átfogó, részletes, objektív kritikáját adják.

Egy phd értekezés egyszerűs munka, ami nem jelenti azt, hogy ne kaptam volna sokaktól segítséget a dolgozat megírásához. Köszönettel tartozom feléségemnek, családomnak a támogatásért, és minden kollégámnak, barátomnak, akik a kutatás évei alatt észrevételeikkel, tanácsaikkal segítették munkámat. Külön ki kell emeltem konzulensem, Gyulavári Tamás mellett Bankó Zoltán, Horváth István, Lehoczkyné Kollonay Csilla, Petrovics Zoltán és Takács Gábor nevét, akik segítségét ezúton is köszönöm.

I. RÉSZ
A munkaerő-kölcsönzés fogalma, története és munkaerő-piaci szerepe

A munkaerő-kölcsönzés elemzésének bevezetésétől az első rész három témát tárgyal. Elsőként el kell helyeznünk a jogintézményt abban a környezetben, amely a munkajogot a XXI. században körülvesszi. Ezt követően a munkaerő-kölcsönzés fogalmának tömöri összegzése, és a terminológiai kérdések áttekintése következik. A második fejezetben a kölcsönzés történetét három tagolásban mutatom be, külön kitérve a közösségi jogi és a hazai jogfejlődésre. Végül, témánk sajátossága, hogy szabályozása során ellenzői és támogatói egyaránt előszertettel hivatkoznak a munkaerő-piacon játszott szerepére. Ezért nem tekinthetünk el a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai elemzésétől sem.

I. fejezet
A munkaerő-kölcsönzés fogalma, helye a XXI. század munkajogában

Az elmúlt években számos tanulmány jelent meg a munkajogi szakirodalomban, amelyek a jogág válságáról, a munkajog klasszikus intézményrendszerének végnapjairól értekeztetek. Az elemzések szerint a munkajog olyan új környezetben találta magát a XX. század végére, amelyben már nem érvényesek eddigi kiindulópontjai, és ha nem reagál forradalmi újításokkal a változásokra, úgy menthetetlenül eltűnik. A válság a szerzők szerint elsősorban abban jelentkezik, hogy egyre kevesebben vannak azok a munkát végzők, akik a klasszikus munkaviszony keretei között dolgoznak. Miközben a munkajog hatálya kezdetektől nem terjed ki minden munkavégzési fajtára, a munkatársok olyan csoportjai jönnek létre, amelyek bár a klasszikus munkavállalói státuszhoz hasonlóan helyzetben vannak, mégsem részesülnek a munkajogi intézményrendszer védelmében. A Wim Kok, korábbi holland miniszterelnök elnökletével felálló Európai Foglalkoztatási Munkaépítőközpont jelentésében2 a helyzetet a munkaerő-piac kétpólusúvá szakadásaként írta le, ahol az állandóan foglalkoztatott „belső munkaerő” egyre távolabb kerül a munkanélkülieket, a munkaerő-piacról visszavonultatottakat, valamint a bizonytalanul és nem hivatalosan alkalmazottakat tömörítő „külső munkaerőtől”. Míg a belső munkaerő számára továbbra is él a klasszikus munkaviszonyból származó biztonság, addig a külső munkaerő homályos terület, ahol a munkavállalói és szociális védelmi jogok jóval gyengébbek. A munkavállalók számára a munka világa egyre átétkezhetetlenebbé válik, mivel egyre változatosabbak és a hagyományos munkaviszonyhoz képest egyre „szabálytalanabbak” a munkavégzés formái. A munkaerő-kölcsönzés fogalmával való megismerkedés előtt tekintsük át, hol helyezhető el ez a jogintézmény a foglalkoztatási formák egyre színesedő palettáján.

3 Szövegét angol nyelven lásd: http://europa.eu.int/employment_social/employment_strategy/task_en.htm
1. A munkavégzés változatossá váltó jogi keretei

A XXI. századra a klasszikus munkavállaló4 és a munkajog hatályán kívül álló önfoglalkoztató5 között kialakulni látszik a munkát végzők egy olyan átmeneti csoportja, akik gazdaságilag kiszolgáltatottak, munkájukat alárendeltségében végzik, ám mivel nem állnak munkaviszonyban, mégsem kapják meg azt a jogi védelmet, amit a munkavállalók. Hasonlítanak az önfoglalkoztatókra annyiban, hogy általában szintén saját vállalkozást visznek, eszközeik a saját tulajdonukban állnak, munkájukat csak korlátozottan befolyásolják ügyfeleik utasításai. Ugyanakkor jövedelmük túlnyomórészt egyetlen ügyfélből jön meg, vagy megrendelőtől származik, ami gazdaságilag a munkavállalók helyzetéhez hasonlóan kiszolgáltatott teszi őket. Így közel sincsenek abban az alkupozícióban, hogy szabadon alakíthassák a munkaütemetésüket meghatározó szerződési feltételeket, azokat legtöbbször az ügyfél diktálja. Bár vállalkozóként lépnek fel, ritkán van saját alkalmazottjuk, a vállalkozásnak nincs számos tartóképviselője, üzleti eszközeik a vállalkozó saját tulajdonában maradnak és munkájukat korlátozottan befolyásolják ügyfelek utasításai. Ugyanakkor jövedelmüket a legtöbbször az ügyfél diktálja. A köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamosan egy új jogi, az alkupozíció megváltozásával együttesen jönnek létre az ezt a változást elsősorban a szakirodalmi szakemberek ismertettek és megjelentek a szakmai tudásokban. A köztes kategória megjelenését, szélességét és jelentőségét a szakirodalom is vitázik; azonban a helyzet nem teljesen meghatározható.

A köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamosan a köztes kategóriában egy új joga megjelent. Ez az új joga az önfoglalkoztatók és munkavállalók közötti társátványt jelent. Ez a joga a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatot alakítja meg. Az önfoglalkoztató a saját tulajdonukban lévő munkáját kiválasztja és a munkáltató kiválasztja. Az önfoglalkoztató saját üzletüket irányíthatja, a saját tulajdonában lévő munkáját kiválasztja és kiválasztja az ügyfeleiket is. A munkáltató saját tulajdonukban lévő munkálattal rendelkezik, és a munkáltató saját tulajdonában lévő munkáltatókra rendelkezik.

Az önfoglalkoztatók és a munkavállalók között kialakuló joga megjelenése a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatot hozza létre. Ez a joga a köztes kategóriában jelenik meg, és ez a joga a köztes kategóriában jelenik meg.

4 Az önálló, függő munkát végző munkavállaló a munkáltató utasításainak megfelelően, alárendeltségében dolgozik, magát és családját a munkája ellenértékeként kapja meg. A termelésfolyamatok során a munkáltató őt felkészíti a munkába, és őt a munkáltató őrzi. A munkáltató őt őrzi és őt a munkáltató őrzi.

5 Az önálló, függő munkát végzők körébe azokat soroljuk, akik saját üzletüket irányíthatnak, saját tulajdonukban lévő munkájukat kiválasztják és kiválasztják az ügyfeleiket is.

6 A köztes kategória részletes jellemzéseit a következőképpen szabadra használni: a munkavégzés változatossá váltó jogi keretei, a köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamosan jelenik meg az új joga.

7 A köztes kategória részletes jellemzéseit a következőképpen szabadra használni: a munkavégzés változatossá váltó jogi keretei, a köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamosan jelenik meg az új joga.

8 A köztes kategória részletes jellemzéseit a következőképpen szabadra használni: a munkavégzés változatossá váltó jogi keretei, a köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamosan jelenik meg az új joga.

9 A köztes kategória részletes jellemzéseit a következőképpen szabadra használni: a munkavégzés változatossá váltó jogi keretei, a köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamosan jelenik meg az új joga.

10 A köztes kategória részletes jellemzéseit a következőképpen szabadra használni: a munkavégzés változatossá váltó jogi keretei, a köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamosan jelenik meg az új joga.
foglal egy kategóriába, amelyek más-más mértékben térnak el a „tipikustól”, és jellegük is különbözik. Bár ezek a foglalkoztatási formák szintén munkaviszonynak minősülnek, rugalmasabb foglalkoztatást tesznek lehetővé, hiszen a munkajogi szabályrendszer csak részben kell rájuk alkalmazni. Az atipikus munkaviszonyok megjelenésével így a klasszikus munkajog szabályainak hatálya a munkaviszonyban állók tekintetében is szükkül. Míg az önfoglalkoztatók teljesen kívül esnek a munkajog személyi hatályán, addig az atipikus munkaviszonyban állók esetében a kizártság csak részleges.

Ugyanakkor az atipikus munkaviszonyok terjedése önmagában nem ellentétes a munkavállalók érdekeivel. Egyrészt így olyan álláskeresők is munkához jutnak, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. Másrésztt, nem minden munkavállaló számára megfelelő a tartós, teljes munkaidőre létesülő klasszikus munkaviszony, amely alapján a munkáltató által biztosított helyen kell dolgozni (pl. diákok, frissdiplomások, gyermekeket nevelők, nyugdíjasok).

Az új munkavégzési formák megjelenése az Európai Bizottság által 2006-ban kiadott „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című Zöld Könyv szerint azzal indokolható, hogy a klasszikus munkaviszony kötöttségei csökkentik a vállalkozások versenyképességét, így azok rugalmasabb, kevesebb költséget és kötöttséget, ezáltal versenyleONT jelentő foglalkoztatási formák felé fordultak. A Zöld Könyv ugyanakkor utal arra, hogy bár az atipikus munkaviszonyok sok esetben ugródeszkaként szolgálnak a tartós foglalkoztatáshoz, sokan évekig dolgoznak a hagyományos munkaviszonyon kívül. Így nem részesülnek megfelelő szociális védelemben, ezáltal kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek. A folyamat eredményeként leegyszerűsítésnek tűnik az a tétel, hogy az önálótlan, függő munkavégzés kizárólag a hagyományos munkaviszonyban történne. A Zöld Könyv lényegében olyan jogalkotási lépéseket javasol, amelyek fellazítják a tipikus munkaviszony szigorú szabályozását, míg a korábbinál szélesebb körben növelik az ezen kívüli jogviszonyokban dolgozók munkajogi és szociális jogi védelmét.

11 A hazai szakirodalom megosztott abban a tekintetben, hogy az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül melyek sorolhatóak az atipikus munkaviszonyok körébe. Hovánszki Arnold pl. a nyugdíjas munkavállaló foglalkoztatását, vagy a készenléti jellegű munkavégzést is atipikus munkaviszonynak tekinti. Gyulavári Tamás a határozott idejű, a részmunkaidős, a távmunkára irányuló és a munkaerő-kölcsönzés céljára létrejött munkaviszonyt tekinti atipikusnak (Hovánszki 2005, Gyulavári 2006 p. 20.).
13 A. C. L. Davies 2004 p. 75–76.;
17 Közgazdasági szempontból nézve, a munkáltató gyorsabban és kisebb költséggel tudja a munkavállalói létszámot a pillanatnyi szükséglethez igazítani azzal, hogy a klasszikus munkaviszonyban álló munkavállalók mellett az átmeneti többlett-igényt egy atipikus jogviszonyokban foglalkoztatott állománnal elégtí ki. A gyors döntéseket igénylő gazdasági versenyben ugyanis a munkáltatóknak mindent meg kell tenniük azért, hogy befektetéseiket a foglalkoztatás terén is rugalmaságra tegyék (Szabó–Négyesi 2003 p. 54.). Ezzel az üzletmenet mélypontjainak kockázatát a munkáltató áthírtja a munkavállalókra, amennyiben a gazdasági visszaesés az atipikus munkavállalók jogviszonyainak megszüntetésével jár együtt.
18 Gyakori jelenség, hogy a munkából élők a jól szervezett segélyrendszerek keresztül munkanélküliként nagyobb védelmet élveznek, mintha a munkaerő-piac perifériáján, atipikus munkaviszonyban dolgoznának. A Wim Kok Jelentés ide kapcsolódó jelszava: make work pay – azaz érje meg munkát vállalni.
19 Gyulavári 2010 p. 60., 82–83.
A klasszikus munkaviszonyból való kiáramlás (a „munkajog hatálya alóli menekülés”20) lényege tehát az, hogy a munkáltatók azzal igyeksznek versenyelőnyt szerezni, hogy alkalmazottaikat nem a számos kötöttséggel, a munkávalállót védő garanciával és magas közterhekkel, társadalombiztosítási járulékokkal járó munkaviszonyban foglalkoztatták, hanem más, olyan jogviszonyokban, amelyek ilyen terhekkel nem járnak. A munkajog hatálya alóli menekülés azért okoz problémát, mert a munkajogi védelem alól kikerülnek nem feltétlenül olyan munkát végzők – sőt elsősorban nem olyanok –, akik ne szorulnának rá a munkajog jelentette védelemre. Tehát, a folyamat eredményeként olyanok is a munkajog hatállyán kívül kerülnek, akiknek egyébként szüksége lenne ezekre a garanciákra. A munkajog új kihívása, hogy a hagyományos munkaviszonyon kívül foglalkoztatottakat is védelmi erényeje alá emelje.21

Összességében, a XXI. századra a munka világa egy kétszer kettes dimenzióban tagolódik szét. Egyrészt folyamatosan nő azoknak a száma, akik a munkát végzőknek a száma, akik ténylegesen a munkavállalókéhoz hasonló státuszban állnak, mégis más, kedvezőtlenebb a jogállásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus munkaviszonyban és a kevesebb garanciát jelentő atipikus munkaviszonyokban foglalkoztattak köre.22 A széttagolódó munkaerő-piacon így a ténylegesen azonos munkát végzőkre is nagyon különböző jogi szabályozás vonatkozhat.

2. A munkaerő-kölcsonzés fogalma

A munkaerő-kölcsonzés megjelenése is ebben a folyamatba helyezhető. A hagyományos munkaviszony kötöttségei alóli kiút keresésének olyan formájáról van szó, ahol az alárendeltségben történő foglalkoztatóáshoz kapcsolódó klasszikus munkáltatói jogok elválnak a kötelezettségek egy részétől, amelyek egy másik felet terhelnek. Az alapgondolat tehát jól illeszkedik a „munkajog hatálya alóli menekülés” fent bemutatott folyamatához: egy másik munkáltató munkaeréjének felhasználása munkaviszony nélkül.23 Az alárendeltségben való munkáltatás e formájának elismerése hosszabb történeti fejlődés eredménye, amelyet a II. fejezetben részletesen bemutatok.

E speciális munkaviszony sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsonzéssel foglalkozó ügynökséggel, a kölcsonbeadóval köt munkaszerződést.24 Tényleges foglalkoztatására azonban mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsonvevőnél kerül sor, akivel a kölcsonbeadó egy polgári jogi szerződést köt. E szerződés alapján a kölcsonbeadó egy bizonyos kölcsönözi díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsonvevőnek, aki a kikölcsonzés ideje alatt minden, a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói jogot gyakorolhat a munkavállaló felett. A munkaerő-kölcsonzésen keresztüli munkavégzés is munkaviszonyban történik tehát, ám azzal a sajátossággal, hogy a munkaviszony a kölcsonbeadóval áll fenn, és az ehhez kapcsolódó jogok és kötelezettségek egyik része is olyan, illetve terheli, másik része viszont a ténylegesen foglalkoztató kölcsonvevőhöz kerül, ahol a kölcsonbeadó és a kölcsonvevő közötti polgári jogi szerződés alapján, önállóan

22 Más megfogalmazásban, a munkajog hatálya alóli „menekülés” egyrészt irányúhat a munkajogon kívülre, másrészt a kevesebb kötöttséggel járó, atipikus munkaviszonyok felé (Bankó 2008 p. 26.).
24 Nincs szó munkaerő-kölcsonzésről akkor, ha a munkát végző nem munkaviszonyan, hanem más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll. Ilyenkor ugyanis a munkaerőt átengedő fél nem szerez olyan munkáltatói jogokat és kötelezettségeket, amelyeket a harmadik félnek át tudna adni, és amely egyébként a munkaerő-kölcsonzés lényegét jelenti.
munkavégzéssel teljesít a kölcsönzött munkavállaló. E felépítésből eredő alapvető kérdés – amelyet a dolgozat későbbi fejezetében részletesen elemzik –, hogy hogyan bonthatók meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között, illetve hogyan minősíthető a kölcsönnevő és a hozzá kölcsönzött munkavállaló viszonya.

A felek kapcsolatrendszerét a következő ábra szemlélteti:

I. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés alanyainak kapcsolatrendszere (saját forrás).

A munkaerő-kölcsönzést, mint szolgáltatást a munkáltatók igényei hívta létre. A jogintézmény alapvetően három területen biztosít rugalmasságot.\(^{25}\) Egyrészt, a munkavállalók felvétele tekintetében. Ha a megrendelések hirtelen megszaporodnak, szezonnális feladatok jelentkeznek, vagy ha egy alkalmazott valamilyen okból – pl. betegszabadság, vagy gyermekek miatt – kiesik a munkából, nincs idő a munkaerő hagyományos úton történő pótlására. Egy új munkavállaló munkába állítása ugyanis rendkívül időigényes. Az álláshirdetések feladása, a jelöltek kiválasztása, a sikeresnek bizonyult jelentkező beléptetése, a munkaszóródés megkötése hosszas folyamat. A jelzett esetekben a vállalkozás csak átmenetileg tart igényt az új munkaerőre, ami ismét a toborzás folyamat gyorsulást teszi szükségessé, és egyben előre jelzi a munkaviszony közeli felszámolásának költségeit is. Különösen igaz, ha különleges szakértelmemmel bíró személyt keres a munkáltató, rövid idejű megbízitásra. A gyors reakciókat igénylő piaci verseny szereplői számára ennél rugalmasabb megoldásra van szükség. A kölcsönbeadó szolgáltatásának lényege, hogy rövid határidővel képes a kölcsönnevő által megjelölt létszámú, végzettségi, képzettségű munkavállalót biztosítani, éppen olyan időtartamra, amelyre a kölcsönnevő igényli.

Másrészt, egyszerűsödik a foglalkoztatással járó adminisztráció. Mivel a kölcsönzött munkavállaló munkáltatója a kölcsönbeadó, így ő folytatta le a kiválasztási eljárást, ő köti meg a munkaszóródést és a foglalkoztatással járó valamennyi adminisztratív kötelezettség (pl. bejelentés, közterhek megfizetése) is ő terheli. Munkaviszony hiányában a kölcsönzött munkavállalók nem számítanak bele a kölcsönnevő foglalkoztatott létszámná, így rugalmas létszámgazdálkodást biztosít.

Végül, a kölcsönzéssel egyszerűbbé, oleszobbá és jogi kockázatoktól mentessé válik a munkaerő leépítése. Ha letelelik a kikölcsönzés időtartama, a kölcsön–munkavállaló egyszerűen visszatér a kölcsönbeadóhoz, ahol vagy kikölcsönzik máshová, vagy megszüntetik a

---

munkaviszonyát, de a megszüntetéssel, kiléptetéssel kapcsolatban a kölcsönvevő oldalán semmilyen anyagi vagy adminisztratív teher nem merül fel. Amennyiben az eredetileg kikötött időtartam lejárta előtt válik szükségétel lenne a kölcsön-munkavállaló, a kölcsönvevő vállalkozás a kikölcsönzési szerződés felmondásával szabadulhat a felesleges munkaerőtől: a munkaviszony megszüntetésének költségei tehát ekkor sem őt terhelik. A rugalmasabb felvétel és elbocsátás lehetőségét nevezzük numerikus felxibilitásnak.

A szakirodalomban olyan állásponthoz is megjelent, amely szerint a külső munkaerő igénybe vétele – így a munkaerő-kölcsönzés – nem csak a rugalmas létszámgazdálkodás, hanem a munkáltató tudásvázlatának növelése, az új ötletek és a folyamatos innováció biztosítása szempontjából is nélkülözhetetlen lehet. Eszerint olyan dinamikus környezetben, ahol gyors a technológia változása, a termékek hanyardalakulás, a kölcsönvívő szakértékek növekedése, az új ötletek és a folyamatos innováció biztosítása szempontjából is nélkülözhetetlen lehet. Ez támogatja alá azok az empirikus adatok is, amelyek szerint a kölcsönzött munkavállalók túlnyomó többsége legfeljebb alacsony képzettséggel rendelkezik, és ennek megfelelő munkakörökben is foglalkoztatták őket.

A munkavállaló szempontjából, a munkaerő-kölcsönzés gyengébb munkajogi védelmet biztosít a tipikus munkaviszonyhoz képest. Előnye ugyanakkor, hogy nem a munkavállalóknak kell gondoskodnia a folyamatos foglalkoztatásáról, hiszen ha egy megbízatás véget ér, az újabb kölcsönvívő felkutatása a kölcsönbeadó feladata. A kölcsönzés jelentette rugalmasság egyes munkavállalói csoportoknak kifejezetten vonzó lehet. A pályakezdők, friss diplomások szempontjából kedvező, hogy a kölcsönzésen keresztül széleskörű tapasztalatot szerezhetek („portfólió karrier”), miközben több kölcsönvívőnél végeznek munkát. A munkaerő-piacot ideiglenesen elhagyók (pl. terhes nők és kisgyermekes anyák), vagy a magasán képzett, professzionális munkavállalók számára az jelent előnyt, hogy tartós lekötöttség nélkül jutnak munkához, azaz lehetővé válik a munka és más életterületek jobb összehangolása. Másfélől, a nehéz munkaerő-piaci helyzetű, különösen az alacsony képzettségi alacsonyan kvalifikált munkavállalók esetében a kölcsönzés sokszor az egyedüli lehetőség a munkához jutásra. A munkaerő-kölcsönzés egyik kiemelt jogpolitikai célja, hogy segítsen olyan álláskeresőket is, akiket más munkavállalók jutatnak, akiket egyébként a hagyományos munkaviszony keretében nem vagy csak ritkán foglalkoztatnak. A felsoroltak a szakirodalomban általánosan elfogadott előnyöknek tekinthetőek, ám arra a kérdésre, hogy mennyire igazolta őket vissza a gyakorlat, a III. fejezetben még visszatérek.

3. Terminológiai kérdések

A munkaerő-kölcsönzésre – a többi atipikus munkaviszonyhoz képest komplexebb felépítése révén – nehéz olyan fogalmat alkotni, amely pontosan leírja a jogintézmény lényegét. A nemzetközi gyakorlatban bevette elnevezések általában csak egyik, vagy másik

---

26 Személyes elnevezéssel az ILO a kölcsönvevő és a munkavállaló kapcsolatát „közvetített munkaviszonyként” (mediated employment relationship) írja le, utalva arra, hogy a kölcsönbeadó közbejöttével nem csak a felek egymásra találására, de elválaszthatóvá válik (ILO 2009 p. 26.).
30 A statisztikai adatokat lásd: III. rész III. fejezet 2. és 3. pont.
aspektusát ragadják meg, ez az egyoldalúság pedig olykor félrevezető lehet. Általánosságban elmondható, hogy a jogrendszerek – az egyértelműség kedvéért – jogszabályban rögzítik a munkaerő-kölcsönzés definícióját is. A megjelöléssel szembeni alapvető kívánást alapvető kívánást alapvető kívánást alapvető kívánást alapvető kívánást alapvető kívánást alapvető kivyuk, hogy az híven fejezze ki a jogintézmény sajátosságait, elsősorban a hárompólusú felépítést, és a foglalkoztatás átmeneti jellegét.

A legelterjedtebb terminológia az angol szaknyelvből eredő temporary agency work kifejezés, amely egyszerre utal a foglalkoztatás ideiglenességre és arra, hogy a munkavégzés egy harmadik fél, a kölcsönbeadó ügynökség közbejöttével történik. Az angol jogi terminológiában ugyanis az agency kifejezés képviselletet jelöl, olyan jogviszonyt, „ahol egy személyt (agent) egy másik (principal) arra vesz igénybe, hogy bizonyos feladatokat az ő nevében elássson”. A temporary agency work fogalom használata tehát helyeselhető, mivel jól megragadja e foglalkoztatási forma két sarkallatos pontját, a hárompólusú szerkezetet és az adott kölcsönvevőnél történő munkavégzés átmeneti jellegét.

A szakirodalomban gyakori azonban az előbbi jelzős szerkezet csupán egyik (temporary work), vagy másik elemét (agency work) használó megjelölés. A jogviszony háromoldalú jellegét emeli ki a német arbeitnehmerüberlassung (munkavállaló átadás), vagy az interim work elfogadható el, ha a terminológia csak az ideiglenességre utal. A temporary work (temporärarbeit) megjelölés ugyanis rendkívül változatos jogviszonyokat ölel fel, lényegében bármit, ahol a munkavégzés ideiglenes vagy szezonális jellegű, és nem jelenik meg külön a jogviszony háromoldalú szerkezetére való utalás. Miközben kezdetben a közösségi szintű jogalkotó is együtt tárgyalta volna ezeket az atipikus munkaviszonyokat, ma már egyértelmű, hogy – gyökeresen eltérő jellegükre tekintettel – külön kezelendőek. Így is megesik, hogy a szakirodalom, vagy a statisztikai értelemezésnél nem egyértelmű, hogy a szerző mit ért a temporary work fogalma alatt. Végül, e terminológiát azért sem fogadhajtjuk el, mert tévesen arra utal, hogy a kölcsönzött munkavállaló határozott idejű munkaviszonyban áll, ami nem szükségszerű. Széles körben elfogadott ugyanis, hogy a kölcsönzés az egy kölcsönvevőnél való foglalkoztatás tekintetében jelent ideiglenességet, de a jogviszony maga határozatlan ideig is fennállhat. A sokszínű fogalmonhasnálat annak is köszönhető, hogy nem minden jogrendszert tekint a kölcsönzésre ideiglenes foglalkoztatásként, illetve a kölcsönzés mellett más háromoldalú munkajogi helyzeteket is ismerhet.

A jogintézményre a magyar szakirodalom kezdetektől a munkaerő-kölcsönzés kifejezést használta, és ebben ebből egységes, illetve ez került be a jogszabályokba is. Ez a

---

32 Az szakirodalomban hasonló kifejezésként előfordul még az agency temping, ritkábban pedig a temporary dispatch work is.


34 Például Belgiumban, Eeckhoutte 2004 p. 79.

35 Lásd még az interim management-rol írtakat az elhatárolásoknál.


38 Jól példázza ezt, hogy a kimondottan a munkaerő-kölcsönzés kérdéseivel foglalkozó – e dolgozatban is többször hivatkozott – Burgess és Connell szerkesztette International perspectives on temporary agency work című tanulmánykötetben a kanadai gyakorlatot feldolgozó fejezet szerzője a kölcsönzést az ideiglenes munkavégzés többi fajtájával együtt kezelve tárgyalja, temporary employment fogalom alatt (Cooke–Zeytinoglu 2004 p. 91–111.).

39 Blanpain 1999 p. 27.

megjelölés nem példa nélküli – Észak-Európában látunk rá példát –, és az idegen nyelvű szakirodalomban is több helyen fellelhető a hiring-out labour, labour-hire vagy leiharbeit kifejezés.

Az Egyesült Államokban az employee leasing a kölcsönzés kiszervezéssel határos esetére vonatkozik, amikor a kölcsönvevő egy egész szervezeti egységet kölcsönzött munkavállalókkal tölt fel.

Álláspontom szerint a „kölcsönzésre” való utalás a fogalomban jól megragadja a jogintézmény háromoldalú jellegét, és utal arra is, hogy a munkaerő átengedésére nem véglegesen, illetve nem a teljes munkáltatói szerepkör tekintetében kerül sor. Román László ezzel a terminológiával szemben megjegyzi, hogy az több szempontból nem szerencsés: egyrészt tévesen a munkaerő áru jellegére utal, másrészt a két munkáltató közti kapcsolatot fejezi ki, amely viszont nem munkajogi alapú, illetve azt sem határozza meg, a kikölcsönzések alapja vajon utasítás, vagy a munkavállaló belegyezése.

Az Egyesült Államokban az employee leasing a kölcsönzés kifejezés arra a helytelen következtetésre vezethet, hogy a jogintézmény polgári jogi gyökereit a kölcsönügyletekben kell keresni.

Mint arra a jogviszony szerkezetét elemző fejezetben még visszatérek, ez a megállapítás legfeljebb csak részben állja meg a helyét.

A kölcsönzésre való utalás azonban megítélésem szerint a szerzőtől is híven tükrözi a jogintézmény lényegét. A munkaszerződés megkötésénél a munkavállaló kifejezetten „kölcsönadás” jellegű munkavégzésre, azaz arra vállal kötelezettséget, hogy mindig annál a kölcsönvevőnél fog dolgozni, ahová a kölcsönbeadó kölcsönzni. Ez megválaszolja Román László azon kérdését is, hogy a kölcsönzésnél a munkavállaló vajon utasításos rendelés, vagy belegyezése alapján kerül a fogadó munkáltatóhoz. Az egyes kikölcsönzések alapja ugyan a kölcsönbeadó egyoldalú utasítása, ám ennek a munkavállaló saját belegyezésével veti alá magát, a munkaszerződés aláírásakor, az ott meghatározott keretek mellett. Végül, a munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgyának meghatározásánál kifejtett, hogy a kölcsönzésnél legalább annyira nem minősül árunak a munkaerő, mint a hagyományos munkaviszonyon.

Összességében tehát olyan terminológiát tarthatunk elfogadhatónak, amely kifejezi a jogintézmény háromoldalú jellegét, és a tényleges foglalkoztatónál (a kölcsönvevőnél) való munkavégzés ideiglenességét. Az angol temporary agency work kifejezés megfelel ennek a kívánságnak. 

41 Így Svédországban (Nyström 2004 p. 191.) és Finnországban is (Ahlberg–Bruun 2008 p. 46.).
42 Egyes országokban a bemutatott kifejezéseket a kölcsönzés egy-egy fajtájának, típusának jellemzésére külön is használják. Például, Ausztriában a labour hire a fizikai, a temping a szellemi munkakörbe történő kölcsönzésre használatos fogalom. Az egészségügyi ágazatban különösen virágzó kölcsönzés révén külön terminológia alakult ki a nővérek kölcsönzésére (agency nursing). Részletesen lásd: Campbell–Watson–Buchanan 2004 p. 129.
45 Kenderes György és Prugberger Tamás azért vitatja a kölcsönzés kifejezés használatát, mert a kölcsönbeadó nem ingyenesen, hanem díj ellenében bocsájtja rendelkezésre a munkavállalókat, és ezért inkább bérlet tartalmú jogviszonynak minősíti a jogviszonyt (Kenderes–Prugberger 2010 p. 31.). Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés visszterhessége még nem kizárja a kölcsönzés terminológia használatát, hiszen az maga sem ingyenes jogügylet, szemben a haszonkölcsönnek. A használati kötelmektől való elhatárolásra a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti jogviszony vizsgálatánál még visszatérek.
46 Hasonló álláspontot képvisel Kiss György is (Kiss 1999 p. 12.). A dolgozatban a munkaerő-kölcsönzés és – rövidítve, ahol az értelmezése egyértelmű – kölcsönzés kifejezéseket felváltva, szinonimaként használom.
aki a munkavállaló tényleges foglalkoztatásának ideje alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.
II. fejezet
Történeti áttekintés

A munkaviszonyból eredő munkáltatói jogok és kötelezettségek másra való, visszterhes átruházásának gondolata a XX. század végéig idegen volt a munkajogban. Az ILO a szervezet alapját képező elveit közölt nevesítette, hogy a munka nem áru (labour is not a commodity), ezért annak ellenérzéke fejében való átadására, cseréjére nem kerülhetett sor. A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását elősegítő szolgáltatásokat is sokáig csak az állami munkaközvetítők végeztek. Profitorientált magánvállalkozások csak a kilencvenes évek végévő munkanélküisége nyomán jutottak számottevő szerephez a munkaerő-piaci szolgáltatások területén. A munkaerő-kölcsönzés e tilalomának ábrázolása valóban fejlődött ki, a jogintézményre mutatkozó igény csak a hatvanas-hetvenes évekre hozta magával – az akkor még meglehetősen bizalmatlan – jogi szabályozást.

A szabályozás történetének áttekintését annak bemutatásával kezem, hogyan vált a munkaerő-kölcsönzés tiltott tevékenységből támogatott munkaerő-piaci eszközévé. A jogintézmény fejlődésének általános jellemzése utána részletesen is bemutatom, hogyan alakult a kölcsönzés megítélése a közösségi jogban, illetve milyen szabályozási kísérletek előzték meg a 2008-ban elfogadott irányelvet. Végül, a munkaerő-kölcsönzés hazai történetét ismertetem, a jogi szabályozás bevezetését megelőző – lényegében illegális – gyakorlattól a közeljövőben várható változásokig.

1. A munkaerő-kölcsönzés megjelenése: a tilalomtól a támogatásig

1.1. Az állami monopólium időszaka


A profitorientált vállalkozások háttérbe szorakoztatva az ILO a munkaerő-közvetítést állami feladatként kezelte. A munkaerő-piaci szolgáltatásról szóló

47 Lásd: az ILO célkitűzéseivel és törekvéseivel kapcsolatos (Philadelphiai) Nyilatkozat I. cikk a) pont (az ILO Alapokmány függeléke).
48 34/1933. ILO Egyezmény 2. cikk (1) bek. E tilalom alól – az érintett munkaadók és munkavállalók szervezeteivel való konzultációt követően – az illetékes nemzeti hatóság csak nagyon szűk körben, olyan ügynökségek esetében engedhetett kivételt, melyek jogilag jól körülhatárolt, olyan munkavállalói csoportoknak nyújtanak szolgáltatást, melyek esetében a közvetítői tevékenység csak különleges feltételek mellett űzhető. Ilyen engedélyt nem lehetett kiadni az Egyezmény hatályba lépését követő 3 év után, illetve e kivétel esetén a munkaerő-közvetítők egyéb feladatai mellett, évente megújítható engedély alapján, hatóságilag megállapított díjak szerint működhetett.
49 96/1949. ILO Egyezmény 10. cikk.
1948. évi Egyezmény (88. sz.) alapján a részes államoknak kötelező ingyenes, nyilvános, helyi szinten is kiépített, a szociális partnerek képviselőinek bevonásával működtetett munkaerő-piaci szervezetet létrehozni és fenntartani.\(^{50}\)

A szigorú szabályozás miatt a magán-munkaközvetítőkről szóló 1949. évi Egyezményt ratifikáló 42 tagállamban a magánvállalkozások gyakorlatilag kiszorultak a munkaerő-piaci szolgáltatások piacáról.\(^{51}\) A részes államok kétharmada még a kilencvenes évek elején is az állami monopolium fenntartását és a magánszféra kizárását választotta az Egyezményben szereplő két lehetőség közül.\(^{52}\)

1.2. A tilalom fellazítására tett kísérletek, a munkaerő-kölcsönzés megjelenése

A munkaerő-kölcsönzés érdekese módon éppen a fenti ILO rezsim megkerülése révén terjed el, illetve nyert háromoldali jelleget. A munkáltatóknak ugyanis szükségük volt a munkaerő felvételt rugalmasan biztosító megoldásokra, amelynek az állami munkaközvetítés nem tudott kielégítően eleget tenni, különösen sürgős, de átmeneti munkaerő-igények esetén. A munkaerőt kölcsönző szolgáltatás volt az a jogi kiskapu, amellyel a magán-munkaközvetítés tilalma megkerülhetővé vált.\(^{53}\) Így a 60-as évekre több európai országban jogi elismerést nyert a munkaerő-kölcsönzés, de a szabályozás – egyelőre – ha nem is a joghözág teljes elzárásra, de erős korlátozására irányult.

Az 1949-es Egyezmény hatályára kimondottan csak a munkavállaló és munkáltató között közvetítőként fellépő ügynökségre terjed ki. A munkaerő-kölcsönzés történeti előképének tekinthetjük azokat a tényállásokat is, amikor a csak átmeneti, ideiglenes foglalkoztatást nyújtó munkáltatóval tartósan munkaviszonyban álló munkavégzésre más vállalkozások számára, úgy, hogy a munkaviszonyt nem érinti, ha egy-egy kikölcsönzés véget ér.\(^{54}\) Az 50-es és 60-as években több tagállam bírói gyakorlata arra az álláspontra helyezkedett, hogy ha a szolgáltatás igényebe vevője nem köt munkaszerződést a munkavállalóval, csak ideiglenesen foglalkoztatja őt, nem valósul meg munkaerő-közvetítés, és nem vonatkoznak rá az Egyezményekben foglalt szigorú szabályok sem.\(^{55}\)

A kölcsönzási szolgáltatásra vonatkozó gyakorlati igényt jól mutatja, hogy Hollandiában a 1965-ben bevezetett, első holland szabályozás még húsz év múlva is sok más európai állam számára szolgált mintául.\(^{56}\) Olaszországban és Svédországban csak a kilencvenes évek nyert jogi elismerést a kölcsönzés, miközben a szakirodalom mindkét országban már a XX. század első feléből is jelent gyakorlati tapasztalatokat.\(^{57}\)

Az ILO 1965-ben – a svéd kormány indítványára – kísérletet tett a gyakorlat fellazulásának megállítására. A szervezet hivatalos állásfoglalásában rögzítette, hogy az Egyezmény rendelkezései a kölcsönbeadókra is irányadóak. Mint kifejtette, a munkaerő-piaci tevékenység

---

\(^{50}\) 88/1948. ILO Egyezmény 1., 3., 4. cikk. Az Egyezményt 86 tagállam ratifikálta, köztük Magyarország is.

\(^{51}\) Chilében máig a magán-munkaközvetítést tiltó 1933-as Egyezmény van hatályban.

\(^{52}\) Servais 1997 p. 167.

\(^{53}\) A munkaerő-kölcsönzés történeti előképének tekinthetjük azokat a tényállásokat is, amikor a csak átmeneti, ideiglenes jellegű foglalkoztatást nyújtó munkavállalóval tartósan munkaviszonyban álló munkáltató mindig más megrendelőnek engedi át a munkavállaló munkaerjét (lásd pl. az impresszáriók tevékenységét). Az ideiglenes jellegű foglalkoztatást egy munkáltatóval vagy munkáltatók egy csoportjával – fennálló tartós munkaviszonyon keresztül foglaló megoldással találkozhatunk a korai szállodaiparban vagy a dokkmunkások esetében is (lásd pl. a dokkmunkásokra vonatkozó 1946-os brit szabályt: Kahn-Freund 1978 p. 85–86.).

\(^{54}\) 96/1949. ILO Egyezmény 1. cikk (1) bek. a) pont.

\(^{55}\) Blanpain 2004 p. 2.


\(^{57}\) Shire–Jaarsveld 2008 p. 3.

természetét és nem jogi formáját kell elsősorban tekintetbe venni. Mivel pedig lényegében itt is közvetítési szolgáltatás valósul meg, az ILO a munkaerő-kölcsönzést is az Egyezmény hatálya alá rendelte. Az ILO értelmezése szerint tehát az állami monopóliumot fenntartó államokban a munkaerő-kölcsönzést is csak azon, nemzeti jogszabályban meghatározott munkavállalói csoportok esetében végezhetett magánvállalkozás, amelyek esetében megfelelő közvetítés az állami közvetítőik útján nem volt megoldható.  


Szintén a hetvenes évek elején láttak napvilágot a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó első szabályok az Egyesült Királyságban (1973) és Írországban (1971), azonban a többi európai országétől eltérő megközelítésben: a szabályozás nem a kölcsönzött munkavállaló munkafeltételeit rendezte, hanem a kölcsönzási tevékenység (szolgáltatás) szabályait fektette le. A liberális szemléletet mutatja, hogy az Egyesült Királyságban a munkaközvetítés és munkaerő-kölcsönzés soha nem volt tilos. A munkájogi szabályok hiánya csak a jogharmonizáció révén enyhült valamelyest, mivel egyes új törvények tág hatálya folytán azokat a kölcsönzöttekre is alkalmazni kellett.  

A munkaerő-kölcsönzéssel szembeni elutasító szemlélet a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozásáról szóló első, 1982-es tervezet bevezetőjében is megjelenik. A Bizottság kimondottan ellenséges álláspontot foglalt el a kölcsönzéssel szemben, és szigorú szabályozását javasolta. Meg kell jegyezni, hogy az Egyesült Királyságban a munkaközvetítés és munkaerő-kölcsönzés soha nem volt tilos. A munkájogi szabályok hiánya csak a jogharmonizáció révén enyhült valamelyest, mivel egyes új törvények tág hatálya folytán azokat a kölcsönzöttekre is alkalmazni kellett.  

1.3. A munkaerő-kölcsönzés, mint munkaerő-piaci eszköz  

A munkaerő-kölcsönzés megítélése a nyolcvanas és kilencvenes évek fordulójára változott meg. Ekkorra a munkaerő-piac minden szegmensét érintő munkanélküliséggel az állami munkaerő-közvetítők nem tudtak mit kezdeni, ami szélsőséges előgédtelenséget eredményezett  

60 Lásd 96/1949. ILO Egyezmény 5. cikk.  
66 Lásd: COM (82) 155 final 5. cikk (4) bek.
A megváltozott helyzetet jól mutatja, hogy a kölcsönzésre vonatkozó második, 1990-es tervezetében a Bizottság kimondottan údvozli a munkaerő-kölcsönzést, mint hasznos munkaerő-piaci eszközt. A szabályozási koncepció ilyen „pálfordulása” mögött elsősorban az húzódik meg, hogy a kilencvenes évek elejére a legtöbb tagállam súlyos szociális gondokkal, egyre nagyobb munkanélküliséggel küzdött. Ebben az új gazdasági-társadalmi környezetben már egészen más lett a foglalkoztatás bővítésének, rugalmasítságának igértét hordozó munkaerő-kölcsönzés megtételése. Már itt meg kell jegyezni azonban, hogy a jogintézmények tulajdonított munkaerő-piaci szerep máig nem nyert empirikus bizonyítást. Úgy tűnik, a munkaerő-kölcsönzés rohamos terjedését inkább a munkáltatók rugalmasság iránti igénye motiválta, mint a munkanélkülisésg csökkentését visszaigazoló gyakorlati eredmények (részletesen lásd a III. fejezeteben).


Összességében a munkaerő-kölcsönzés nemzetközi szabályozására az ILO egyezmények két okból sem elégségesek. Egyrészt, két igen eltérő szemléletű egyezmény érvényesül párhuzamosan (sőt, a Chilében hatályos 34. sz. egyezményt is figyelembe véve három), amely miatt egységes szabályozásról egyelőre nem lehet beszélni. Másrésztt, a korszerűbb, 181. sz. Egyezmény is csak keret-jellegű, számos fontos kérdést érintetlenül hagy. Ugyanakkor az egyezmények olyan fejlődési útvonalat rajzolnak ki, amely önmagában értékes iránymutatást ad a tagállamoknak.

---

69 Gyulavári 2001 p. 34.
70 Az Egyezményt eddig 21 tagállam ratifikálta, köztük hazánk is.
71 Phan 1999 p. 79–80.
72 Lásd pl. az Egyezmény 3. cikkét, amely a tagállam választására bízza, hogy az ügynökségek működését engedélyezési eljáráshoz köti-e, és ha igen, milyen feltételekkel.
73 188/1997. ILO Ajánlás 15. pont.
75 Így olyan területeken is rugalmasságot enged meg, ahol ezt a foglalkoztatás jellege nem indokolja (Czuglerné 2002 p. 137.).
A munkaerő-piaci szolgáltatások állami monopoliumának lebontásában nagy szerepe volt az EB két ítéletének is. A Höfner és a Job Centre-ügyekben az EB versenyjogi szempontból vizsgálta az állami munkaerő-közvetítők tevékenységét. Megállapította, hogy a munkaerő-piaci közvetítést végző állami hatóságokra is alkalmazandó a Szerződés 82. cikke (EMSz. 103. cikk), amely tiltja, hogy egy vállalkozás erőfölényével visszaálljon. Jelen esetben az EB abban látta a visszaélésszerű magatartást, hogy a rendkívül nagy és összetett munkaerő-piacon az állami munkaerő közvetítő nem tudja kielégíteni a piac összes igényét, működjön akármilyen hatékonyan is. Erre tekintettel ítéletében kimondta, hogy ellentétes a közösségi versenyjoggal, ha a közvetítési szolgáltatásokat egy tagállam kizárólag egy hatóságára bízza. A 86. cikk (EMSz. 106. cikk) szerint az állami közvállalkozások és a zavaró anyagi és szakmai problémák miatt megsértése lehetővé tettük, hogy az állami közvállalkozások problémás tevékenységével. 77

A Höfner esetében az EB kimondott, hogy a munkaerő-kölcsönzést, a Job Centre-ügyeken kiterjedt, köztük a munkaerő-kölcsönzésre is (Traversa 1999 p. 107.). 78

A 80-as évek második felétől az európai országokban újabb szabályozási hullám indult el, és számos olyan nemzeti jogrendszer is bevezetett a munkaerő-kölcsönzést, ahol ezt korábban kifejezetten tiltották. Ausztriában a szociális partnerek tárgyalásai készítették elő az európai állami munkaerő-kölcsönzést, ahol ezt korábban tiltották és azzal szemben a Spanyolországban 1933-as törvény alapján tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. 79

Spanyolországban 1993-as formálisan tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. 80

Spanyolországban 1993-as törvény alapján tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. 81

A szabályozás átfogó felülvizsgálatára 2003-ban került sor, a Bizottság irányelvet a munkaerő-kölcsönzés iránti jogozatos megőrzésére vonalba helyezte, míg a Spanyolországban 2004-ben került sor a bizottsági felülvizsgálatra a munkaerő-kölcsönzés körében. 82

Olaszországban a kölcsönzést háromoldalú egyeztetések előzte meg, majd 1997-ben született meg az első törvény, meghatározva mikor, hol és milyen okokból vehető igénybe kölcsönzött munkaerő. 83

Nyolcvanas években az EKB az állami kölcsönzést tiltotta és a kölcsönzést csak azok esetében engedélyezte, amikor a kölcsönzés technikát követve nagyon kevés speciális szabályt tartalmazott, így a kétoldalú munkaviszony tartósága nem volt valószínű. 84

Olaszországban a kölcsönzést háromoldalú egyeztetések előzte meg, majd 1997-ben született meg az első törvény, meghatározva mikor, hol és milyen okokból vehető igénybe kölcsönzött munkaerő. 83

Spanyolországban 1993-as formálisan tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. 85

Spanyolországban 1993-as formálisan tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. 86

Spanyolországban 1993-as formálisan tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. 87

Spanyolországban 1993-as formálisan tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. 88

Dolgozatokban az Európai Közösséget Létrehozó Szerződésre való hivatkozásnál megadom az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés utáni számozást is. A korábbi számozásra csak akkor utalok, ha ez releváns (pl. korai bírósági döntéseknél). 89

A Höfner esetében az EB kimondott, hogy a munkaerő-kölcsönzést csak akkor utalok, ha ez releváns (pl. korai bírósági döntéseknél). 90

A Höfner esetében az EB kimondott, hogy a munkaerő-kölcsönzést csak akkor utalok, ha ez releváns (pl. korai bírósági döntéseknél). 91

A Höfner esetében az EB kimondott, hogy a munkaerő-kölcsönzést csak akkor utalok, ha ez releváns (pl. korai bírósági döntéseknél). 92

A Höfner esetében az EB kimondott, hogy a munkaerő-kölcsönzést csak akkor utalok, ha ez releváns (pl. korai bírósági döntéseknél). 93

Wroblewski–Wallace 2002 p. 2–3. 94

Eeckhoutte 2004 p. 96. 95


Biagi–Treu 1997. 97

eredő ellentmondások és az erre építő rendkívül kizsákmányoló gyakorlat miatt 1999-ben a szabályok jelentősen szigorodtak, ám – a hagyományos munkaviszonyhoz viszonyítva – a kölcsönzés továbbra is rugalmas foglalkoztatási forma maradt. 84

A piac liberalizációjája és a fenti szemléletváltás miatt a munkaerő-kölcsönzés rohamos terjeszkedése induikt. A kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatáshoz képest 1999-ben a szabályok jelentősen szigorodtak, ám a hagyományos munkaviszonyhoz viszonyítva – megduplázódott. Ugyanakkor jelentősége a teljes foglalkoztatásban még mindig csupán 1-2%-körű maradt. 85 2001-ben Finnország és Görögország is bevezette a munkaerő-kölcsönzést, majd 2004-ig szinte valamennyi új tagállam is. 86 Mára a kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban – Bulgária, Ciprus, Észtország, Máltá és Litvánia kivételével – mindenhol jogi szabályozást nyert. 87


A hosszas viták után elfogadott, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzést olyan, a rugalmasságot biztonsággal ötvöző munkaszervezési formának tekinti, amely hozzájárul a vállalkozások alkalmazkodó-képességéhez, miközben kielégíti a munkavállalók azon igényét, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztessék, ezáltal a munkahelyteremtéséhez, valamint a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentéséhez. A komolyabb felülvizsgálatok elvétését azonban még mindig számos problémát jelentette az Európai Unió eljárásai között. 91

Általánosságban a munkaerő-kölcsönzés története a közösségi jogban 82

A munkaerő-kölcsönzés nemzetközi szintű szabályozásában az ILO fontos iránymutató szerepet játszik, am a 181. sz. Egyezmény normatartalma sem elégséges önmagában a jogintézmény érdemi szabályozásához. E hiányosságot is betöltendő, a nyolcvanas évek elejé óta történtek kísérletek a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozására. E folyamat négy szakaszra bontható. Az egyes szakaszok között markáns különbség mutatkozik az alkalmazott jogalkotási eljárás sajátosságai és a konkrét rendelkezések mögött meghúzódó jogalkotói koncepció szerint is. Mint látható lesz, a szabályozás története szorosan összefügg a közösségi szociális politika változásával, fejlődésével.

2.1. A szabályozási igénytől az első kísérletig

A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának igénye először 1974-ben merült fel, a Tanács 1974 és 1976 között megvalósítandó szociális akcióprogramjában. A dokumentum szerint a teljes és jobb foglalkoztatás érdekében a munkaerő-kölcsönző cégek tevékenységét is szabályozni kell, a visszaélések megakadályozására.

Az előterjesztésből kitűnik, hogy a Bizottság a nyolcvanas évek elején még egészen más megközelítést követett a hagyományostól eltérő munkaviszonyokkal szemben, mint napjainkban. A tervezet bevezetőjében deklarált cél szerint a határozatlan idejű foglalkoztatást kell fősabálynak tekinteni, és garantálni kell, hogy az „aggasztó mértékben” terjedő ideiglenes munkaviszonyok ne jelentenek visszaélést, illetve csak gazdaságteljes indokolt esetekben kerüljön sor alkalmazásukra. A kölcsönzést az ideiglenes munkavégzésről szóló tervezet érintette, amely együtt tárgyalta a munkaerő-kölcsönzést és a határozott idejű munkaviszonyt, mint a határozatlan idejű munkaviszonytal szembenállított atipikus formákat.

Az irányelvet megfelelően az állami munkaközvetítés egyeduralmát hirdető ILO álláspontnak.

2.2. Új koncepció az új munkaerő-piaci helyzetben: a kilencvenes évek


Az első javaslat célja, hogy biztosítsa az egyenlő bánásmódot a részmunkaidős, a kölcsönzött munkavállalók, valamint a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű) munkaviszonyban foglalkoztattak között. A második javaslat az atipikus munkaviszonyok versenytorzító hatásának visszaszorítására irányult. A Bizottság aból indul ki, hogy mivel e foglalkoztatási formák szabályozása igen eltérő a tagállamokban, a vállalkozások azzal is tisztességtelen előnyhöz juthatnak, ha az általuk alkalmazott atipikus munkavállalókra nem kell alkalmazniuk azokat a garanciális rendelkezéseket, amelyeket más tagállambeli versenytársaiknak viszontigen. A tervezet tehát tisztán gazdasági megközelítést alkalmaz, amely nem a munkavállalók védelméből indult ki, hanem a munkaerőt egyszerűen egy termelési költségnek tekintette, amelynek eltérő jogi szabályozása nem eredményezhet tisztességtelen versenyt. Jól mutatja ezt, hogy míg a 82-
es tervezet a kölcsön-munkavállaló egyenlő bérhez való jogát is garantálta, addig 1990-ben a Bizottság csak a szociális és társadalom-biztosítási ellátások egyenlőségét követelte volna meg. A harmadik javaslat\(^{105}\) a határozott időre és a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának támogatására vonatkozott, és ez az egyetlen a három előterjesztés közül, amely végül jogszabályá vált.\(^{106}\) Az első javaslat továbbra is a Tanács egyhangú támogatását kívánta volna meg, míg a második tervezetet akár minősített többséggel is el lehetett volna fogadni. A tagállamok azonban olyan megosztottak voltak az atipikus munkaviszonyok szabályozása kédésében, hogy még ezt a többséget sem sikerült a tervezetek mellé állítani.\(^{107}\)


Az első két tervezés közötti legjelentősebb különbség az atipikus munkaviszonyok, így a munkaerő-kölcsönzés szerepének, jelentőségének megítélésében mutatkozik. A Bizottság 1982-ben aggódva jegyezte meg, hogy a kölcsönzés túlterjeszkedik a neki szánt marginális szerepen, és csupán egy monddal utal arra, hogy az irányelv célja a munkáltatói működés rugalmasságának biztosítása is. Ehhez képest az első két 1990-es javaslat bevezetője úgy fogalmaz, hogy az új foglalkoztatási formák jelentős terjedése üdvözlendő folyamat, hiszen hozzájárulnak a gazdaság rugalmasságához, a munkahelyteremtéshöz, továbbá megfelelnek egyes munkavállalók igényeinek, így „szükségességük nem vonható kétségbe”.\(^{108}\) A javaslatból teljesen eltűntek a kölcsönbeadó vállalkozások állami felügyeletére, ellenőrzésére és a határon átnyúló kölcsönzésre vonatkozó szabályok. Lényegesen egyszerűsödtek a munkavállalói érdekképviseletek irányába teljesítendő információs kötelezettségek is. Szembeötlő különbség, hogy az első javaslat csak kivételesen tette lehetővé az ideiglenes, váratlan munkaerő-kölcsönzés esetén a 6 hónapnál hosszabb kikölcsönzést, ám a második tervezet a (megújításokkal együtt számított) felső határt 36 hónapra emelte, és nem írta elő a taxatív felsorolásban, hogy milyen esetekben lehet ígénybe venni kölcsön-munkavállalókat. A tagállamok növekvő szociális gondjait híven tükrözi ez az alapvető szemléletváltás.

A teljesség kedvéért érdemes megjegyezni, hogy az 1996-ban elfogadott kiküldetési irányelv\(^{109}\) is érinti a munkaerő-kölcsönzést. Mivel azonban az ún. részleges harmonizációt technikájával szabályozza a kiküldött munkavállaló státuszát – amennyiben kijelöli a fogadó állam jogából alkalmazandó szabályokat, azok konkrét tartalmára azonban nem ad előírásokat – a munkaerő-kölcsönzés tartalmi szabályozása szempontjából nem jelent előrelépést.

2.3. Európai szociális párbeszéd a munkaerő-kölcsönzésről

---


\(^{107}\) Barnard 2006 p. 471.

\(^{108}\) Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről.

\(^{109}\) Davies 1997 p. 592.

A tárgyalások során a vélemények leginkább a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódozhoz való jogával kapcsolatosan ütköztek. E szabály (az ún. ekvivalencia elv) alapján a kölcsön-munkavállaló azonos munkafeltételekre, elsősorban bérré jogosult, mint annak a kölcsönövvevőnek a saját munkavállalói, ahova kikölcsönözték. A munkáltatói oldal álláspontja szerint a kölcsönövvevő saját munkavállalója nem lehetett az összevetés alapja, mivel a határozatlan idejű szerződősszel rendelkező kölcsön-munkavállalók a legtöbb tagállamban akkor is kapnak munkabért, amiért úgy gondolták, hogy a kölcsönövvevőit a települési közörészek az a lehetőség, hogy a kölcsönövvevő saját munkavállalójával való egyenlő bánásmód minél teljesebb elismeréséért egyre szükségesebb körben adtak volna fel a kölcsönzés igényébe vételére vonatkozó korlátozásokat.

Bár az európai szociális partnerek csúcs szervei végül nem tudtak megegyezni, a Bizottság 2002-es előterjesztése tartalmilag sokat átvett a szociális partnerek által készített tervezetekből. Így végős soron a tárgyalások nem voltak teljesen eredménytelenek.

111 1999/70/EK irányelv, preambulum (13) pont.
112 Álláspontom szerint egy esetleges megállapodás esetén aggályos lett volna, hogy az ETUC vajon mennyiben reprezentálja a kölcsönövvevő munkavállalókat. Szinte minden tagállamban probléma ugyanis a kölcsönövvevők szerepét nagyban megértették, mint annak a munkaerő-kölcsönövvevőknek a saját munkavállalói, ahova kikölcsönözték. A munkáltatói oldal álláspontja szerint a kölcsönövvevő saját munkavállalója nem lehetett az összevetés alapja, mivel a határozatlan idejű szerződősszel rendelkező kölcsön-munkavállalók a legtöbb tagállamban akkor is kapnak munkabért, amiért úgy gondolták, hogy a kölcsönövvevő saját munkavállalójával való egyenlő bánásmód minél teljesebb elismeréséért egyre szükségesebb körben adtak volna fel a kölcsönzés igényébe vételére vonatkozó korlátozásokat.
116 Érdekes ugyanakkor, hogy a tanácsi vitában soha nem utaltak vissza a szociális párbeszéd eredményeire (Bercusson 2008 p. 336.). Szintén figyelmet érdemel, hogy a kétfele jogalkotási eljárásban felmerülő, leginkább vitatott kérdések nem estek egybe. A szociális partnerek hosszan vitatád azon, hogy az irányelv hatályra csak a határozott, vagy a határozatlan idejű munkaviszonyra is kiterjedjen-e, amely kérdés a tagállamoknál fel sem

Az európai szociális partnerek intenzív tevékenysége, illetve az irányelv adta lehetőségek arra utalnak, hogy a szociális párbeszédeknél a jövőben is komoly szerepe lesz a kölcsönzéssel kapcsolatos közösségi politikai alakításában.

2.4. Kompromisszumok 27 tagállam között, a 2008/104/EC irányelv elfogadása


átadolgozott tervezetét 122 2002. november 28-án tette közzé. A módosított szöveget a Foglalkoztatási és Szociális Miniszterek Tanácsa öt izben tárgyalta, de megegyezés – döntően továbbra is az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos szabály miatt – nem született. 123

A 2002-es előterjesztés két egyenrangú célt határoz meg: a szabályozásnak a kölcsön-
munkavállaló helyzete javítása mellett létre kell hoznia a munkaerő-kölcsonzés megfelelő
kereteit, hogy az hozzájárulhasson a munkahelyteremtéshez és a munkaerőpiac egyenletes
működéséhez. Az új szöveg változtatott lényegében átvette az 1990-es két előterjesztés minden
124 elemét, kibővítve azt a fennálló tilalmak és korlátozások felülvizsgálatáról szóló
rendelkezésekkel. Különbség ugyanakkor, hogy kikerült a kikölcsonzések maximális
időtartamára vonatkozó szabály, és a szociális és társadalombiztosítási juttatások
eyenlőségére vonatkozó rendelkezés helyét az egyenlő bér elve vette át. Összességében ez az
előterjesztés részletesen és szigorúbb szabályozást rögzít, ám túlnyomórészt így is csak puha
kötelezettséget tartalmaz, harmonizációs célkitűzése minimális, és az erősebb előírásokat is
számos kivétellel gyengíti. 125

Ráadásul az eredeti 2002-es javaslatot a Bizottság még
rugalmasabbá tette módosított tervezetében, majd a Tanácsban is további lazább
szövegváltozatok jelentek meg. 126 Elfogadására azonban még így sem került sor. Bár a
tervezet jogalapja a Szerződés 137. cikke (EMSz. 153. cikk) volt, amely minősített többséget
ír elő a tanácsi szavazásra, a nagy szavazatszámmal rendelkező tagállamok ellenállása miatt
nem kapott elég támogatást. 127

A megegyezéshez végül egy kompromisszum megkötésével nyílt meg az út, amelyre az
Egyesült Királyság megnyeréséhez volt szükség. Egyrészt, a kölcsön-munkavállaló és a
kölcsonvevő saját munkavállalói közötti egyenlő bérezést előíró szabályhoz bekerült egy új
civélet, amely alapján azokban a tagállamokban, ahol nincs lehetőség a kollektív szerződések
általánosan alkalmazandónak nyilvánítására, vagy kiterjesztésére, a nemzeti szintű szociális
partnerekkel való megállapodással – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szinté

124 Egyetlen érdemi kivétel ez alól az 1990-es első javaslat 7. cikkébe foglalt szabály, amely szerint a tagállamok megteszik a megfelelő lépéseket annak biztosítására, hogy a kölcsönbeadó teljesíti a kölcsönzött munkavállaló felé vállalt szerződéses kötelezettségeit, különösen a munkabér és társadalombiztosítási fizetéséért, ha a kölcsönbeadó erre nem képes. Azt már nem határozza meg a javaslat, melyek lennének ezek a „megfelelő lépése”.


2.5. Az irányelv értékelése

Az elfogadott irányelvet alapvetően mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal üdvözölte. A rendkívül hosszú jogalkotási eljárásban felpuhult, számos kivételt tartalmazó végleges szöveg miatt azonban a szakirodalom felveti a kérdést, hogy miért értelme volt elfogadni egy olyan irányelvet, ami lényegében alig jelent érdemi jogharmonizációt. Sokat elmond az új irányelv szakmai fogadtatásáról, hogy az Industrial Law Journal „Újabb megsegett ígéret?” címmel közölt cikket a munkajogi jogharmonizáció eme legújabb termékéről. Miközben az irányelvel szemben számos kifogás megfogalmazható – ahogy azt magam is megteszem majd a II. részben –, ehelyütt azt emelem ki, miért őzdvözlendő mégis a munkaerő-kölcsönzés első átfogó közösségi szintű szabályozása. Nem szabad elfeledkezni arról, hogy ez az első a munka világát érintő irányelvek közül, amelyet már 27 tagállam fogadott el. Szabályait egyaránt át kell ültetnie a rendkívül rugalmasan szabályozott, kiterjedt kölcsönzési piaccal rendelkező Egyesült Királyságnak, a kölcsönzést szigorú korlátok közé szorító Franciaországnak és annak a Bulgáriának, vagy Máltának is, ahol ilyen jogalkotás miatt még nem is ismer a jogrendszer. Maga az irányelv is kiemeli preambulumában, hogy jelentős különbségek állnak fenn a tagállamok között a kölcsön-munka igénybevételére, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogállása és munkafeltételei tekintetében. Ezek a különbségek annak ellenére is jelentősen nehezítettek

131 Jeffery a részmunkaidőről szóló irányelv kapcsán megfogalmazott kritikája a kölcsönzési irányelv egyes rendelkezései kapcsán is eszünkbe juthat. Mint rámutatott, aligha lehet jogi kötőerőt tulajdonítani olyan szabályoknak, amelyek szerint a tagállamok kötelezik magukat, hogy megfontolnak egyes homályosan megfogalmazott elveket, feltéve, hogy nincs rá jó ok, hogy ne tegyék (Jeffrey 1998 p. 202–203.). Fredman korábbi véleménye is aktuálisnak tűnik: a közösségi jog a bizonytalan (precarious) foglalkoztatási formákra eddig is csak bizonytalan normákkal reagált, amelyek a nemzeti jogrendszerükbe való átültetés során még tovább puhultak (Fredman 2006 p. 178–179.).
133 Countouris–Horton 2009.
134 Michon 2006 p. 275., 279.
135 Irányelv preambulum 10. pont.
a megegyezést, hogy egyébként az irányelv elfogadásához csak minősített többségre volt szükség.\footnote{136}

Másrészt, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyhoz képest a munkaerő-kölcsönzés nem csak egy atipikus foglalkoztatási forma, hanem egyben egy munkaerő-piaci szolgáltatás is. Nem egyszerűen egy atipikus munkaviszony, hanem egy iparág jovóje volt tehát a tét. A komplex érdek-konfliktusok egy másik dimenziója, hogy a munkaerő-kölcsönzés kapcsán a munkavállalói és a munkáltatói érdekek maguk is szükségszerűen megosztottak. A munkavállalói oldalt tekintve, egy munkahelyen a kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban állók között nem feltétlenül van érdekközcsegg. Az alacsonyabb bérért, rosszabb munkafeleltek között foglalkoztatott kölcsönzöttekben könnyen láthat konkurenciát a kölcsönvevő saját kollektívája, amely így inkább a kölcsönzés korlátozásában, visszaszorításában lehet érdekelt. Hasonlóan megosztott a munkáltató oldal is, hiszen a munkaerő-kölcsönzés esetén ez a fogalom egyaránt magába foglalja a kölcsönbeadókat és a kölcsönvevőket.\footnote{137} Ez a fajta négyoldalú párbeszéd olyan sajátosság, amely a munkaerő-kölcsönzés szinte minden kollektív munkajogi vonatkozásánál visszaköszön, és amelyre még több helyen utalni fogok.

Az irányelv értékelésénél mindezek mellett úgyfigyelembe kell vennünk a közösségi intézményekben érzékelhető egyfajta távolodást az integráció szociális dimenziójától. A Viking és Laval esetekből\footnote{138} inkább liberalis, mint szociális tendenciáira következettethetünk az EB gyakorlata tekintetében.\footnote{139} Hasonlóan jelzés értékű az új szolgáltatási irányelv\footnote{140} vitája, amelyben a Bizottság első előterjesztése nem kezelte a szociális megfontolásokat, garanciákat, amelyek mind később kerültek be a szövegbe.\footnote{141} Mindezen előzmények után a munkaerő-kölcsönzés közösségi alapnormáról való megállapodást nem szabad lebecsülni.

Végül, álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés szabályozása nemzeti szinten is jelentős kihívás, amelyet kielégítetlenné vált viták és komoly gyakorlati problémák jeleznek. Egy szabályozási tárgykörben – jellegéből adódóan – csúponságát, alapelvét kijelölő irányelvtől nem várható, hogy e dilemmákra olyan megoldásokat ad, amelyeket mind a 27 tagállam alkalmazna tud. A nemzeti szintű szabályozás felülvizsgálatához kijelölt szempontrendszer (az egyenlő bánásmód kiterjesztése, a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyeinek előmozdítása, az érdekközcsegek és képességek támogatása, a kölcsönzés előtti akadályok lebontása) tekintetében nem, legfeljebb az egyes szempontok érvényesítésének kötelező ereje kapcsán érezhetünk elégedetlenséget az új irányelvvel szemben. Az viszont már az egyes tagállamokon műlik, hogy ezeket – az egyébként sokszor nem vitatottan szükséges – változtatásokat akkor is megvalósíthatják-e szabályozásukban, ha azokra a jogharmonizáció maga nem kényszerít.

Összességében, a munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi történetéből két tanulságot érdemes kiemelní, amelyek az elfogadott irányelv értékeléséhez is fontos szempontot szolgálhatnak. Egyrészt, a jogintézmény szabályozására született tervezetek szemléletmódja, megközelítésének változása jól lékepezi azt a folyamatot, amelyeknek elején még e foglalkoztatási forma korlátozása, végén már támogatása jelentette a szabályozás célját. Másrészt, az ezredfordulóra igy kialakuló keretek között is rendkívül nehézkesen, csak a szociális párhuzám eredménytelensége után született meg a tagállamok közötti megegyezés.

---

\footnote{136} Szerződés 137. cikk (2) bek. és 251. cikk. (EMSz. 153. és 294. cikk).

\footnote{137} Michon 2006 p. 278.


\footnote{139} Részletes elemzésért lásd: Reich 2008.

\footnote{140} A belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv.

\footnote{141} Bercusson–Bruun 2008 p. 350.
Miközben tehát alapvető változás történt a jogintézmény megítélésében, jelentős eltérések maradtak döntő kérdések (pl. az egyenlő bánásmód elve) megközelítésében.

3. A munkaerő-kölcsönzés hazai története

Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés csak rövid ideje nyert jogi szabályozást, ugyanakkor rendkívül gyorsan terjed, a foglalkoztatásban játszott szerepe egyre jelentősebb. A kezdeti szabályozást több módosítás – közöttük két átfogó jellegű – is formálta. Ezek a gyakorlatban felmerült jogalkalmazási nehézségekre reagáltak, illetve a visszaéléseken kívántak gátat szabni, miközben jelentősen kibővítették a munkavállalót védő garanciák körét, csökkentve ezzel a jogintézmény kezdeti rugalmasságát. A szabályozás azonban ma sem tekinthető kiforrottnak, sőt a közösségi irányelv és egy 2009-ben született alkotmánybírósági határozat alapján éppen most áll története legjelentősebb felülvizsgálata előtt. A jogintézmény 2001-es bevezetésekor kialakított szabályokat a jogalkotó csak a gyakorlatban felmerült visszaélésekre reagálva módosította, de a koncepció hiányosságait nem pótolta. Erre a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átvételére során most sor kerülhet.


3.1. A munkaerő-kölcsönzés a gyakorlatban 2001 előtt

A szocialista gazdaságban az alkalmi munkavégzésre sem megfelelő szabályzás, sem ösztönözés nem volt, a tipikus munkaszervezetek (gyár, hivatal) nem igényelték a foglalkoztatás e formáját. A dolgozót más munkáltatónál (vállalatnál) munkavégzésre kötelező egyoldalú intézkedést azonban már az első Munka Törvénykönyve is ismert (áltélyezés népszági szintében). Az 1967. évi II. törvény szerint kirendelés útján a dolgozót más vállalattól történő munkára is lehetett kötelezné. Ezek az intézmények azonban nem a munkaerő üzletszerű átrendezésére képesek voltak lehetővé, hiszen nem is piaći alapon működő, független munkáltatók között „mozgott” a munkavállaló. Céljuk a munkaerő népszági szintű, optimális elosztásának elősegítése volt.

143 Lehoczkyné Kollonay Csilla a közösségi jogból eredő munkajogi intézmények átvételének három történeti stádiumát különbözteti meg, amely jól alkalmazható a munkaerő-kölcsönzésre is. Tanulmányában a munkáltatói jogutódlást, a csoportos létszámcsökkentést és a munkáltató fizetésképtelensége esetére biztosítandó garanciát elemzi példaként. Az első történeti stádium a rendszerváltást megelőző időszak, amikor a gazdasági rendszer lényegéből eredően vagy nem léteztek ezek az intézmények, vagy teljesen más funkciót látottak el. A második stádium a rendszerváltást közvetlenül követő időszak, amikor a korábbi szabályozástól való erős eltávolodás volt a fő cél (a szerző ezt nevezi „visszaváltás effektusnak”, „elszabaduló szabadságnak”). A harmadik stádiumban kezdődött meg az új intézmények kezdetben vonakodó, majd folyamatosan finomodó körülbelül, azok szerves meghonosodásáig (Lehoczkyné 2004 p. 280–282.). Hasonlóan három történeti fázis a munkaerő-kölcsönzés esetén is elkülöníthető. A rendszerváltást megelőzően ismeretlen intézmény kezdetben egyáltalán nem kapott jogi szabályozást, és ez a kötetlenség sok visszaéléshhez vezetett. A 2001-es jogi rendezés az európai mintából kiindulva, de lényeges hazai sajátosságokkal vezetett be az intézményt a tételes jogba. A különbséget jól jelzi, hogy a 2008/104/EK irányelv harmonizációja számos érzékeny kérdést vet fel, különös tekintettel arra, hogy nem tisztázott, egyáltalán mi is a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése a magyar munkajog rendszerében.
144 Gere 1999 p. 6.
145 A népszági eredékből történő áthelyezés a munkaserződés egyoldalú módosításának túlzott lehetőségét biztosította a munkáltató számára. Az áthelyezés ugyanis történt a dolgozóra hírhedt, és akár végleges hatályt, így szinte fegyelmi büntetésként is lehetett alkalmazni (Hágelmayerné 1964 p. 82–83., 85.). Az 1967-es Mt. és végrehajtási rendelete már részletessebb garanciákat tartalmazott a kirendelés kapcsán. [Lásd: a Munka
A munkaerő-kölcsönzés teleteles jogi rendezésre csak 2001-ben került sor, de a gyakorlatban már a rendszerváltás után, a kilencvenes évek elejétől működtek Magyarországon a munkaerő kölcsönbeadásával foglalkozó vállalkozások. Külön szabályozás hiányában a kölcsönzási szolgáltatásra vonatkozó igényt a Ptk. és az Mt. általános rendelkezéseinek kreatív, leleményes alkalmazásával tudták kielégíteni.

Például, az építőiparban meghonosodott eljárás szerint az alvállalkozásban azt is kikötötték a felek, hogy az alvállalkozási elengedést maguk vállalják a fővállalkozóknak, és a gyakorlatban már a rendszerváltás után, a kilencvenes évek elejétől működtek Magyarországon.

Külön szabályozás hiányában a kölcsönzési szolgáltatásra vonatkozó igényt a Ptk. és az Mt. általános rendelkezéseinek kreatív, leleményes alkalmazásával tudták kielégíteni. A fővállalkozó így nem állt munkaviszonyban, viszont a felek által delegált munkáltatói utasítási joggal élve mégis munkáltatóként léphetett fel. Egy másik, az őrző-védő vállalkozások körében népszerű vált megoldás szerint a cég vállalkozási szerződéseket kötött a vagyonőrökkel, mint egyéni vállalkozókkal. Ezt követően a megrendelők által kért biztonsági szolgáltatásokat a vele szerződött egyéni vállalkozók kiközvetítésével teljesítette.

A kirendelés 2001 előtti szabályozása szintén lehetővé tette, hogy a gyakorlatban kölcsönzési célokra alkalmazzák. A munkáltató egyoldalú utasításával, ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhette a munkavállalót.

Az a kölcsönző, amely nem állt munkaviszonyban, viszont a felek által delegált munkáltatói utasítási joggal élve mégis munkáltatóként léphetett fel. Egy másik, az őrző-védő vállalkozások körében népszerű vált megoldás szerint a cég vállalkozási szerződéseket kötött a vagyonőrökkel, mint egyéni vállalkozókkal. Ezt követően a megrendelők által kért biztonsági szolgáltatásokat a vele szerződött egyéni vállalkozók kiközvetítésével teljesítette.

A kirendelés 2001 előtti szabályozása szintén lehetővé tette, hogy a gyakorlatban kölcsönzési célokra alkalmazzák. A munkáltató egyoldalú utasításával, ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhette a munkavállalót. A kirendelésre bármely munkáltatók között sor kerülhetett, ellenérték fejében is, és a munkáltatói jogok és kötelezettségek – a megszüntetés jogát kivéve – átszállhattak ahhoz a munkáltatóhoz, akihez a munkavállalót kirendelték.

A jogi szabályozást megelőző gyakorlat a munkaerő-kölcsönzés szociális funkciójának, non-profit alkalmazására is szolgált példával. Egy acélipari társaságsoport egy alapítványa hozott létre, amely a társaságsoport kollektív szerződése alapján azon munkavállalókat támogatta, akiknek a munkaviszonya gazdasági vagy iparosítékezi okokból megszűnt. A konstrukció lényege az volt, hogy az elbocsátott alkalmazottak az alapítvány munkavállalói lették, ahol képzésben részesültek, és – kirendelés keretében – mindig annál a konszern belüli társaságnál végezték munkát, ahol erre lehetőség volt. Alkalom adtán pedig új munkaviszonyt létesítve véglegesen visszakerültek valamelyik tagtársasághoz.

A vállalkozások tehát anélkül is munkaerőhöz juthattak a munkaviszony egyes kötöttségeitől mentesen, hogy a munkaerő-kölcsönzés fogalmát ismerte volna a magyar munkajogi szabályokban. A speciális szabályok hiánya azonban a jogviszony mindhárom alanyának nehézséget és jogbizonytalanságot okozott. Ez a munkavállaló szempontjából a legszembetűnőbb. Mivel az őt tényleges foglalkoztató „kikölcsönző” munkajogi szempontból nem minősült munkáltatóként, vele szemben semmilyen olyan igényt nem léphetett fel, amihez ez a minőség szükséges. Így kérdéses volt, mennyiben alapozhata meg a munkáltató


Lásd a Dunaferr Társaságsoport által 1994-ben alapított Dunaferr Foglalkoztatásért Acélalapítványt és a Dunaferr MG Kft-t, valamint a Dunaferr csoport kollektív szerződését. Az alapítvány outplacement jellegű szolgáltatások nyújtásával máig működik.

kártérítési felelősségét vagy a munkavállaló rendkívüli felmondását a kölcsönvevő eljárása.
Szintén aggályos volt, hogy a kölcsönző tevékenység folytatásához semmilyen feltételt nem kellett teljesíteni. A fenti szerződéseket ugyanis bármely munkáltató megkóthette. Továbbá, mivel a kikölcsönző semmilyen jogviszonyban nem állt a munkavállalóval, felelősség sem terhelhetett amiat, ha nem fizették be a foglalkoztatás utáni költségeket. Így irrealisán olsócsan juthatott a kölcsön-munkaerőhöz, miközben az illegális foglalkoztatási törvény nincs.

152 Nem véletlen, hogy a jogi szabályozás bevezetésének egyik legfontosabb hatása az addig burjánzó, kölcsönzésre épülő fekete és szürke foglalkoztatás jelentős visszaszorulása volt.

153 Végül, sajátos szabályozás nélkül a kölcsönzéssel foglalkozó ügynökségek számára hiányoztak a feltételek az üzletszerű, legális, tiszta piaci körülmények között folytatható kölcsönzéshez. Így irreálisan olcsón juthatott a kölcsön, miközben az illegális foglalkoztatásért őt nem lehetett felelősségre vonni – ez pedig már a tisztességes verseny elvét is sértette.

3.2. A munkaerő-kölcsönzés 2001-es szabályai


154 Bankó Zoltán és Berke Gyula szerint a munkaerő-kölcsönzés dinamikus növekedése azt bizonyítja, hogy a munkajogi szabályok önmagukban is képesek üzletágakat létrehozni, aminek természetesen az ellenkezője is igaz (Bankó–Berke 2009 p. 23.). Említést érdemel, hogy a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége 2010-ben is a hazai jogi környezet egyik erősségeként említette a részletes jogi szabályozottság tényt (Ásványi–Nemeskéri 2010 p. 218–219.).


156 Göndör 2007 p. 67.

91/383/EK és 96/71/EK irányelvek, részletesen lásd a II. részben.

A 96/71/EK irányelv preambulumának (19) pontja kimondja, hogy az irányelv nem jár együtt a kötelezettséggel, hogy a tagállamok jogilag elismerjék a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozások létezését.


159 Hatályos 2001. július 1-jétől.
olyan speciális munkaviszony jött létre, amelynek szabályai az Mt.-ben kaptak helyet, de amelyek jelentősen eltérnek a hagyományos munkaviszonyra irányadó rendelkezésektől. A munkaerő-kölcsönzés elkülönítését jól mutatja, hogy a jogalkotó a munkaviszony megszüntetése körében az általános szabályoktól eltérő elnevezéseket adott az egyébként tartalmilag többé-kevésbé hasonló jogintézményeknek. Ezt a kodifikációs technikát formai szempontból üdvözöllhetjük, ám tartalmilag kifogásolható. Számos olyan eltérő rendelkezést tartalmaz ugyanis az Mt. III. részében fejezte, ahol a speciális szabályozás nem indokolt (pl. a munkaviszony megszüntetése kapcsán), míg más esetekben hiányoznak a jogintézmény jellegéhez igazodó eltérő előírások (különösen a kollektív munkajog körében).

A 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása és a kezdeti szabályok alapján rekonstruálható jogalkotói koncepció megfelelt annak a nemzetközi képnek, amely a munkaerő-kölcsönzésről az ezerfordulóra kialakult. Az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló egyezményén és a Bizottság 1990-es előterjesztésén nyomán a munkaerő-kölcsönzést a magyar jogalkotó is egyfajta foglalkoztatás-politikai eszközként használható, atipikus munkaviszonynak látta, amely segítségével a hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni nem tudó, kedvezőtlen helyzetű munkavállalók is elkerülhetik a tartós munkanélküliség állapotát, még ha nem is élvezik közben a tipikus munkaviszonyhoz kapcsolódó törvényi védelmet. A jogalkotó a kölcsön-munkavállalói státuszért így egyfajta ideiglenes átmenetnek tekintette a munkanélküliséget és a klasszikus munkavállalói pozíció között. Ez a kölcsönbeadó oldaláról olyan szabályozást igényelt, amely – elsősorban rugalmas megszüntetési rendszerével – lehetővé teszi, hogy mindig piacképes összetételű és létszámú munkavállalói állományt tartson fenn, és hogy a kölcsön-munkavállaló foglalkoztatása versenyképes költséget jelentsen a kölcsönvezőnek ahhoz képest, mintha ő maga kötne munkaszerződést.

E konceptióból kiindulva az Mt. rögzítette, hogy a munkavállaló és a kölcsönbeadó között munkaviszony áll fenn, miközben számos, a tényleges munkavégzéshez kötődő szabály kapcsán a kölcsönvezőt tekintette munkáltatónak. Az EU tagállamok szabályaihoz képest rendkívül liberalisan – a közzéfű kivételével – minden gazdasági ágazatban lehetővé tette kölcsönzött munkavállalók alkalmazását, külön indok nélkül, a közvetlenül alkalmazott munkavállalók számától függetlenül. Emellett a törvény a kölcsönzött munkavállaló státuszát jelentősen eltávolította az általános szabályoktól, amely elsősorban a jóval rugalmasabb megszüntetési szabályok, a szabadság kiadására vonatkozó rendkívül rövid, 3 napos értesítési határidő és az egyenlő bér elve félre tételében jelentkezett. Az átmeneti munkaerő-ígyénék kielégítésén alapuló eredeti koncepcióhoz képest azonban indokolatlanul rugalmasabban tette a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatást azzal, hogy nem alkotott szabályt sem a kölcsönzés céljára létrejött munkaviszony, sem az egyes kölcsönzésének maximális időtartamára. Ez azért meglepő, mert a törvény miniszteri indokolása következetesen rövid időtartamának tekinti mind a kettőt. Így nem volt akadálya annak, hogy a munkavállaló évek óta ugyanannál a kölcsönvezőnél dolgozzon, de alacsonyabb bérért és gyengébb munkajogi védelmet élvezve, mint a kölcsönvező saját munkavállalói.

A szabályozás e hiányossága miatt – lényegében máig – nem lehet pontosan megragadni a munkaerő-kölcsönzés hazai rendeltetését. Külön szabály hiányában ugyanis az előbb említett


162 COM (90) 228 final.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok jelentős részben kógens jellegűek. Míg 2001-ben a kölcsönbeadó és a munkavállaló közti speciális munkaviszony részletes szabályozást nyert, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő jogviszonya – néhány alapvető előírástól eltekintve – máig szinte szabályozatlan.163 Ezt a szerződést az Mt. polgári jogi jellegének tekinti – csak külön rendelkezés alapján vonja hatálya alá alá164 –, és ennek megfelelően a felek megállapodására bízza kialakítását. Nem véletlen, hogy az Mt. III. rész XI. fejezetében is e körben találjuk a legtöbb eltérést engedő normát.

A jogi szabályozás megjelenése a jogviszony mindhárom alanyának kedvezett. A kölcsön-munkavállalót védi olyan alapvető garanciák jelentek meg, mint hogy a munkavállaló nem foglalkoztatható jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátot, illetve kizárnai a munkavállalót az Mt., illetőleg más jogszabály alapján megilletetett jogokat, vagy hogy a kölcsönnevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésére nem kötelezheti.165 A korábbiakhoz képest nagy változást jelentett, hogy az Mt. meghatározta azokat a tárgyköröket, illetve konkrét rendelkezéseket, amelyek kapcsán a kölcsönnevő minősült a munkavállaló munkáltatójának.166 A 2001. évi XVI. törvény 2001. július 1-jei hatállyal módosította a Met.-et is, amelynek hatályára úgy munkaerő-kölcsönzés esetén – meghatározott tárgykörökben – a kölcsönnevőre is kiterjedt.167

A kölcsönnevő és a kölcsönbeadó szempontjából kiemelendő a 2001. évi XVI. törvényen egyidejűleg hatálya lépett K.rend, amelynek rendelkezéseinek garantálták, hogy kölcsönzési tevékenységet csak üzletszerűen, megfelelő tárgyi és személyi feltételek birtokában, hatósági nyilvántartásba vétel után lehet folytatni. A kölcsönbeadót az új rendelkezések egy sor kötelezettség elő állították, de ezzel párhuzamosan olyan szabályrendszer alakították ki, amely a hagyományos munkaviszonylnál rugalmasabb foglalkoztatást tett lehetővé. Az Mt. III. rész XI. fejezete felmentette a kölcsönbeadót a határozott idejű foglalkoztatás korlátai, a felmondási tilalmak és korlátai, valamint a végkielégítés szabályainak alkalmazása alól, csökkentette a felmondási idő tartamát és enyhébb szankciókat irányozott elő a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetére.168

A kölcsönzés 2001 előtt létező gyakorlatát bizonyítjita, hogy a jogalkotó a hatályba lépéstől számított hat hónapos türelmi időt biztosított a korábban már kölcsönzési tevékenységet folytató gazdálkodó szervezetek számára a jogszabálynak való megfelelésre.169 A már

163 Kenderes–Bányai 2002 p. 87.
164 Mt. 1. § (5) bek.
165 Mt. 193/D. § (2) és (4–5) bek.
166 Mt. 193/G. § (5) bek., 193/P. § (2–3) bek.
167 Mt. 1. § (2) bek.; 3. § (3) bek.
168 Mt. 193/P. § (1) bek.; 193/J. § (4) bek.; 193/M. §
169 A munkaügyi ellenőrzés a törvény hatályba lépése után is feltárt a jogi szabályozás előtti gyakorlatból megmaradt, így ekkor már jogellenes kölcsönzéseket. A tényleses foglalkoztató cég megbízás és vállalkozási szerződése lánccal kapcsolatban keresztül jutott el a munkavállalókhoz, akik a lánc végén álló fantomcégekkel álltak – többnyire nem bejelentett – munkaviszonyban, de munkahelyük a tényleses foglalkoztató telephelye volt és a
megkötött munkaszerződések megfelelő módosítását pedig harminc napon belül kellett kezdeményeznie a munkáltatónak, illetve megegyezés hiányában hatvan napon belül köteles volt megszüntetni a munkaviszonyt. 170

3.3. A munkaerő-kölcsönzés bevezetése a non-profit szférába

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok első módosítására a bevezetését követő három év után került sor. Bár az összegyűlt gyakorlati tapasztalatok már ekkor egyértelműen mutatták több érdemi változtatás szükségességét, a jogalkotó csupán egy új elemmel gazdagította a kölcsönzéssel kapcsolatos lehetőségeket, a kezdeti szabályrendszer érintetlenül hagyása mellett. Az egyes törvények munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos módosításáról szóló 2004. évi XX. törvény 171 minisztéri indokolása szerint az új szabályok célja az volt, hogy a munkaerő-kölcsönzést a non-profit szférában is lehetővé tegye. A kölcsönzés az első évek tapasztalatai szerint ugyanis éppen azokban a térségekben és gazdasági szeztorokban lett népszerű, ahol a munkaerő-piaci helyzet amúgy is kedvező volt. A kölcsön-munkavállalók nagy része pedig abból a munkavállalói körből került ki, amely a hagyományos munkaviszony keretében kötelezett rá, mivel nagyon nehézség nélkül tudott elhelyezkedni. A módosítás így azt célozta, hogy a (tartósan) munkanélküli réteg kölcsönzésének kifejezését támogassa, és segítse a jogintézményben rejlő lehetőségek kihasználását az állástalanok számára.

A módosítás egyrészt lehetővé tette, hogy a kölcsönbeadó ügynökség ne csak szövetkezet, vagy a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társasággá, hanem közhasznú társasággá legyen. 172 Ezzel párhuzamosan a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvényben a közhasznú tevékenység létrehozását kiegészült a munkaerőiparban közhasznú tevékenység a kölcsönzésre vonatkozó szabályok módosítása következtében. A kölcsönzés nem csak munkaerő-kölcsönzés adódott, hanem közhasznú tevékenységnek tekinthető. A módosítás egy új elemmel gazdagította az Flt.-ban szabályozott munkaerőipari szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások körét, amelyet hátrányos helyzetű álláskeresők munkaerő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatásához lehetett igényelni. A támogatás feltételeit a jogszabály részletesen, azzal a célzott munkaerő-piaci hatások jól körülhatárolva rögzítette, és a támogatás mértékét is magasan határozta meg. 174 Mégis, a gyakorlatban rendkívül alacsony érdeklődés találkozott.


172 Mt. 193/D. § (1) bek.


174 Az Flt. szerint akkor igényelhetett támogatást a közhasznú társaság, ha
- a megkötött okirata tartalmazta a fenti közhasznú tevékenységet,
- legkevesebb ötven fő, a munkaügyi központ kirendeltsége által legalább három hónapja nyilvántartott, vagy pályakezdő, vagy a kérelmét benyújtásának időpontjában ötvenedik életévét betöltött munkanélküliek létesített munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt,
- a munkaviszony legalább kettősázz napra, határozott időre hozta létre,
- a munkavállalókat többszörös kölcsönövének engedte át (akivel nem áll tulajdonosi kapcsolatban és nincs közös vezető tisztségviselőjük),
- a kölcsönbevételével olyan megállapodást kötött, amely szerint a munkavállalók kölcsönzési díj munkavállalónként és havonta eléri a megállapodás megkötésének időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér és járulékaiknak összegét,
(2005-ben egyáltalán nem kértek ilyen támogatást), így 2007. január 1-jével megszűnt. A hatályon kívül helyező törvény minisztéri indokolása szerint a támogatással célzott rétegek foglalkoztatása a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is elősegíthető, így nincs szükség e külön támogatási formára. Továbbra is végezhetett tehát közhasznútársaság kölcsönzési tevékenységet, de önálló jogcímen nem járt támogatás a non-profit jellegű munkaerő-kölcsönzésre.

A munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó foglalkoztatási támogatás sikertelensége arra utal, hogy az Mt. módosítása ellenére sem terjedt el a foglalkoztatás-politikai szempontból leginkább kívánatos, a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók kölcsönzése. A szakirodalom inkább csak kivételként mutat be, hogy a különböző támogatással célzott rétegek foglalkoztatása a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is elősegíthető, így nincs szükség e külön támogatási formára. Továbbra is végezhetett tehát közhasznú társaság kölcsönzési tevékenységet, de önálló jogcímen nem járt támogatás a non-profit jellegű munkaerő-kölcsönzésre.

A munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó foglalkoztatási támogatás sikertelensége arra utal, hogy az Mt. módosítása ellenére sem terjedt el a foglalkoztatás-politikai szempontból leginkább kívánatos, a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók kölcsönzése. A szakirodalom inkább csak kivételként mutat be, hogy a különböző támogatással célzott rétegek foglalkoztatása a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is elősegíthető, így nincs szükség e külön támogatási formára. Továbbra is végezhetett tehát közhasznú társaság kölcsönzési tevékenységet, de önálló jogcímen nem járt támogatás a non-profit jellegű munkaerő-kölcsönzésre.

A hatályon kívül helyező törvény minisztéri indokolása szerint a támogatással célzott rétegek foglalkoztatása a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is elősegíthető, így nincs szükség e külön támogatási formára. Továbbra is végezhetett tehát közhasznú társaság kölcsönzési tevékenységet, de önálló jogcímen nem járt támogatás a non-profit jellegű munkaerő-kölcsönzésre.

A hatályon kívül helyező törvény minisztéri indokolása szerint a támogatással célzott rétegek foglalkoztatása a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is elősegíthető, így nincs szükség e külön támogatási formára. Továbbra is végezhetett tehát közhasznú társaság kölcsönzési tevékenységet, de önálló jogcímen nem járt támogatás a non-profit jellegű munkaerő-kölcsönzésre.

3.4. A szabályozás felülvizsgálata, a két érdemi módosítás


- a munkaügyi központtal – megállapodás alapján – együttműködött, és
- amennyiben a munkavállaló foglalkoztatását nem tudta biztosítani, úgy részére a munkaügyi központtal egyeztetett képzésről gondoskodott.

A támogatás mértéke a munkaszerződésekben meghatározott munkabér és az azt terhelő járulék összegének legfeljebb ötven százalékáig terjedt, de munkavállalónként nem haladhatta meg a kérésem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér és járulékaiknak másfélszeresét. A támogatás részletos szabályait az Flt. 16/B. §-a és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetekeknél elősegítésre nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 16–17. §-ai tartalmazták.


Cseke 2006 p. 93.


Horváth László arra hívja fel a figyelmet, hogy a non-profit kölcsönzés rendkívül komplex feladatok ellátását követeli meg a kölcsönbeadótól, ha el akarják kerülni, hogy a foglalkoztatás-készés végezettével a munkavállaló újra kiküldjön a munkaerő-piacról. (Horváth László 2005 p. 206.).

Arrowsmith 2008 p. 11.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Mutató</th>
<th>2005</th>
<th>2006</th>
<th>2007</th>
<th>2008</th>
<th>2009</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kölcsönbeadók száma (db)</td>
<td>584</td>
<td>710</td>
<td>796</td>
<td>948</td>
<td>916</td>
</tr>
<tr>
<td>Kölcsönbeadók számának változása az előző évhez képest</td>
<td>–</td>
<td>+21%</td>
<td>+12%</td>
<td>+19%</td>
<td>-3,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kölcsönvevők száma (db)</td>
<td>2294</td>
<td>2528</td>
<td>3829</td>
<td>6417</td>
<td>4802</td>
</tr>
<tr>
<td>Kölcsönvevők számának változása az előző évhez képest</td>
<td>–</td>
<td>+10%</td>
<td>+51%</td>
<td>+68%</td>
<td>-36,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Egy kölcsönbeadóra jutó kölcsönvevők száma (db)</td>
<td>3,9</td>
<td>3,6</td>
<td>4,8</td>
<td>6,7</td>
<td>7,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Munkavállalók száma (fő)</td>
<td>76184</td>
<td>102425</td>
<td>99910</td>
<td>116835</td>
<td>79085</td>
</tr>
<tr>
<td>Munkavállalók számának változása az előző évhez képest</td>
<td>–</td>
<td>+34,4%</td>
<td>-2,5%</td>
<td>+17%</td>
<td>-32,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Határozott idejű munkaszerződések száma (db) és százalékos aránya</td>
<td>25076</td>
<td>(33%)</td>
<td>28402</td>
<td>33855</td>
<td>25011</td>
</tr>
<tr>
<td>Határozatlan idejű munkaszerződések száma (db) és százalékos aránya</td>
<td>51108</td>
<td>(67%)</td>
<td>74023</td>
<td>66055</td>
<td>91824</td>
</tr>
<tr>
<td>Kikölcsönzési esetek száma összesen (db)</td>
<td>92089</td>
<td>128475</td>
<td>129447</td>
<td>183305</td>
<td>193550</td>
</tr>
<tr>
<td>Egy munkavállalóra jutó kikölcsönzési esetek száma (db)</td>
<td>1,2</td>
<td>1,2</td>
<td>1,3</td>
<td>1,6</td>
<td>2,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Egy kikölcsönzés átlagos hossza (nap)</td>
<td>109</td>
<td>134</td>
<td>96</td>
<td>92</td>
<td>52</td>
</tr>
</tbody>
</table>

A 2009-ig töretlen fejlődés oka elsősorban abban keresendő, hogy a kölcsönzési szektor Magyarországon még nem érte el piacon lévő lehetőségeinek határait, és – ahogy egyre több munkáltató ismerkedik meg a szolgáltatás előnyeivel – a szabályozás folyamatos szigorodása ellenére érvől évre jelentősen növekszik. A 2009-es visszaesés oka alapvetően a gazdasági válság. Az ILO adatai szerint globális jelenség volt, hogy a dekonjunktúrával a kölcsönzött munkavállalók voltak az elsők, akiket elbocsátottak, ugyanakkor a statisztikák szerint ők az elsők, akiket a fellendüléssel újra felvették.182

Visszatérve az átfogó felülvizsgálatokhoz, az első módosítás 2006. január 1-től lépett hatályba.183 Működésben a szakszervezetek szigorúbb szabályok bevezetését követelték, a munkáltatók a kölcsönzői piac további tisztítását, a jogellenes működő kölcsönbeadók elleni hatékony fellépést szorgalmazták.184 A számos kisebb pontosítás és részletsszabály mellett az alábbi újdonságokat érdemes kiemelni: az első módosítás 2006. január 1-től lépett hatályba.

Miközben a szakszervezetek szigorúbb szabályok bevezetését követelték, a munkáltatók a kölcsönbevétel szabályainak további tisztítását, a jogellenesen működő kölcsönbeadók elleni hatékony fellépést szorgalmazták.185 A másik a korábban hagyományos munkaviszonyban alkalmazott munkavállalók elbocsátása utáni visszakölcsönzését tiltotta meg, megerősítve, hogy a kölcsönzés nem szolgálhat a hagyományos munkaviszony kiváltására.186 A visszaélésekre való reakcióként, az engedély nélküli, illetve leplezett munkaerők kölcsönzése visszaszorítására született meg a kölcsönző saját elősségét bevezető új szabály is.

A munkaerő-kölcsönzést „rugalmatlanító”, 2006-ban bevezetett rendelkezések sorából kiemelkedik az egyenlő bér elvét a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkaválalkói vonatkozásában is alkalmazni rendelkezése is változást hoztak. Lehetővé vált, hogy a kölcsön-munkavállaló is kössön tanulmányi szerződést, illetve, hogy vele szemben a munkáltató az Mt. 109. §-a és a kollektív szerződés rendelkezése alapján egyéb hátrányos jogkövetkezményt alkalmazzon. Mivel a gyakorlatban szinte kizárt, hogy a kölcsön-munkavállalókra kiterjedő hatályú kollektív szerződés a legtöbb esetben nem felhasználható, a kölcsön-munkavállalók iránti felkészülés szükséges az egyenlő bér elvét értelemzésében. Eszerint arra az esetre, ha a kölcsön-munkavállaló a munkaerőszámlának megfelelően, a szakirodalomban található olyan értelmezés, amely nem szigorította, hanem rugalmasabba tette a kölcsönzést.
A második átfogó módosítás 2007. április 1-től alakította át a kölcsönzés szabályait.\(^{191}\) A gyakorlati visszaélésekre való utólagos reagálás jó példája az ekkor bevezetett titalom, amely alapján alkalmi munkavállalói könyvvel nem létesíthető munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszony.\(^{192}\) A módosítás előzménye, hogy az LB ítéletében kimondta, hogy külön tiltó szabály hiányában nincs akadálya annak, hogy a kölcsönbeadók AM könyvvel foglalkoztassák a kölcsönzött-munkavállalókat.\(^{193}\) Ez viszont lehetővé tette a két eltérő rendeltetésű atipikus foglalkoztatási forma összekapcsolását, ami túlzott mértékig csökkentette a munkavállalót védő garanciákat.\(^{194}\)

A módosítás a munkaerő-kölcsönzés legvitatottabb szabályai közül szinte minden pont érintette, de kisebb jelentőségű változtatásokon kívül azok lényegében eredeti tartamuk szerint maradtak hatályban. Így a munkáltatói jogkör megosztására, a kölcsönnevő mögötte felelősségre és az egyenlő bér elvének korlátozott érvényesülésére vonatkozó szabályokat csak technikai jellegű módosítások egészítették ki. A három jogalany együttműködésének erősítésére a módosítás pontosította a felek egymás felé teljesítendő tájékoztatási kötelezettségét, amelynek különösen a bérfizetés szempontjából van jelentősége.

A 2007. áprilisi Mt. módosítás a gyakorlatban felmerült problémákra reagálva korigálta a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, és tovább szélesítette a munkavállalókat védő garanciáik körét. Bár a változás közöl sem olyan jelentős, mint a 2005-ös módosítás, jól jelzi, hogy a jogalkotó nem látta indokoltnak a kezdeti rugalmas szabályokhoz való visszatérést, hiszen csupán egyetlen olyan szabály van, amely a rugalmasság irányába módosította az addigi rendelkezéseket.

3.5. A munkaerő-kölcsönzés alkotmányossági vizsgálata az EU irányelv átvétele előtt

A jogintézmény nem tisztázott rendeltetése és speciális szabályainak vitatható indokoltsága miatt várható volt, hogy a munkaerő-kölcsönzés az AB elé kerül. A testület három indítvány együttes elbírálása alapján hozta meg 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatát, amely a kölcsönzés első szabályozása óta eltelt nyolc év után új fontos támpontot ad a jogértelmezéshez, a kölcsönzés karakterének meghatározásához. Álláspontom szerint a határozat nem annyira a hatályos jogra gyakorolt hatása miatt jelentős, hanem mert rendkívül fontos megállapításokat tett a kölcsönzés hazai karakterének felvázolásában. Ennek az ad különös jelentőséget, hogy a hazai szakirodalom ezt megelőzően csak részleteiben érintette a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos kérdéseket, így a határozat a jogtudomány számára is értékes forrást jelent.

Az AB döntése érdekben két ponton érintette a hatályos szabályozást. Egyrészt alkotmányellenes megkülönböztetésnek találta, hogy a felmondási tilalmak nem alkalmazandóak a kölcsönzött munkavállalókra. Másrészt, a testület kifogásolta, hogy a rendes szabadság kiadására a jogalkotó egységesen 3 nap előzetes értesítési határidőt szabott meg. A határozat szerint ez a rövid határidő csak akkor indokolt, ha a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony rövid időtartamú (legfeljebb pár hónapos). Ugyanakkor, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya huzamosabb ideig áll fenn, úgy a testület szerint a

\(^{191}\) Az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról rendelkező 2007. évi XIX. törvény.

\(^{192}\) Mt. 193/B. § (2) bek.

\(^{193}\) Waldmann 2007 p. 77.

határidő ilyen lerövidítése szükségtelenül korlátozza a munkavállalót pihenése,
regenerálódása megszervezésében. Az AB így megsemmisítette a 3 napos határidőre
vonatkozó szabályt. A határozat talán legfontosabb következtetése az, hogy a munkaerő-
kölcsönzés a hazai szabályozás alapján nem feltétlenül jelent ideiglenes, átmeneti
foglalkoztatást, így a rugalmasabb szabályok is csak a foglalkoztatás időtartamához igazodó,
differenciált rendszerben tarthatók fenn. Ha a kölcsönzött munkavállaló huzamosabb ideig –
akár évekig – dolgozik ugyanannál a kölcsönövenvőnél, úgy nincs alkotmányos indoka, hogy
jogviszonyára eltérő szabályok vonatkozzanak, mint a hagyományos munkaviszonyra. A
munkaerő-kölcsönzés ideiglenessége kapcsán kifejtett alkotmánybírósági levezetés
álláspontom szerint a szabályozás 2001 óta fennálló, legsúlyosabb hiányosságára mutatott rá.
Ehhez képest sajnálatos, hogy a jogalkotó ezt az érvelést figyelembe nem véve a rendes
szabadság kiadására 2010. január 1-jétől egységesen az általános szabályok szerinti 1 hónapos
határidőt rendelte alkalmazni minden kölcsönzött munkavállalóról.195

Az indítványok számos más, a munkaerő-kölcsönzés sajátos szabályait érintő kérdést is
felvetettek. Az AB azonban az elé utalt kérdések közül természetesen csak azokkal tudott
foglalkozni, amelyek alkotmányos aggályokat vetettek fel. Ahhoz arra maga az AB is utalt,
y egy nehezen értelmezhető szabály önmagában még nem alkotmányellenes, így a felmerülő
problémák orvosolására sem e testület hivatott; ezek rendezése már a jogalkalmazó és
a jogalkotó szerevke vár.

Az AB határozatának további jelentőséget ad az időzítés: megjelenésére ugyanis éppen a
munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv elfogadása és az átvételi határidő lejárta
kötött került sor. Így a jogalkotó abban a szerencsés helyzetben van, hogy a jogharmonizációs
kötelezettség miatt szükséges módosítások során építhet a munkaerő-kölcsönzés alkotmányos
vizsgálatának tapasztalataira is. Különösen értékes segítség ez a két legfontosabb változás
tekintetében, amelyet az irányelv hozni fog. Egyrészt, az Mt.-t úgy kell módosítani, hogy az
egyértelműen kimondja a kölcsönövenvőtől történő foglalkoztatás ideiglenes jellegét. Egy ilyen
változás minden bizonynal kiváltja majd a munkáltatók (kölcsönbeadók és kölcsönövek
egyaránt) ellenérzését 196. Azt az AB határozatából azonban láthatók, hogy a megkülönböztetés
alkotmányos tilalmának elvétőből fakadóan ez az ára a rugalmas szabályok fenntartásának.

Másrészt, az irányelv alapján – főszabály szerint – a kölcsönzött munkavállaló a
kikölcsönzés első napjától egyenlő bérre jogosult. Minden valószínűség szerint ehhez a
főszabályhoz a magyar jogalkotó társítani fog valamennyi kivételt. Az irányelv által felkínált
három lehetőség közül az egyenlő bér elvét a kikölcsönzés között is díjazásban részesülő és tartós munkaszerződéllel rendelkező
munkavállalók esetén. 196 A kivétel kihasználásához az AB határozat is alapoz ad, amely
szerint nem alkotmányos követelmény, hogy az egyenlő bér elve a kölcsönzött és a
kölcsönövevőtől közvetlenül alkalmazott munkavállaló vonatkozásában is érvényesüljön. Ezt
a testület a kétféle munkaviszony rendeltetése és feltételrendsze – ezáltal az egész
foglalkoztatási konstrukció – különbözőséget indokolta. Így viszont jól láthatóan
félnézésen is visszakerülünk a kikölcsönzések ideiglenességének problémájához. Azaz, a
magyar Alkotmány alapján csak a kölcsönövenvőnél való ideiglenes munkavégzés mellett
tehető különbség a bérezésben. Ezt az irányelv ugyanis egészítí ki, hogy a munkavállaló tartós
munkaszerződéssel rendelkezzen, tehát több kikölcsönzést is teljesítsen egy munkaviszony
alapján. Az irányelv átvételének egyik legmagasabb kérdése lesz, hogy hogyan definíálja a
magyar munkajog – egymáshoz képest is – a tartós és ideiglenes fogalmakat.

Összességében álláspontom szerint a magyar jogalkotó a munkaerő-kölcsönzés hazai
történetének legfontosabb módosítása előtt áll. A közösségi irányelv és az AB határozat
kijelölte az utat a kölcsönzést érintő problémák felszámolásához, különös tekintettel a

195 Egyes munkaügyi tárgyú törvényes módosításáról szóló 2009. évi CXXVI. törvény 55. § (6) bek. b) pont.
196 Részletesen lásd: II. rész III. fejezet 4.3.2. pont.
jogintézmény rendeltetésének rögzítésére. A két dokumentum jellegéből fakad, hogy ezt az utat csak célok és elvek mutatják, így a közelgő felülvizsgálat karakterét a magyar jogalkotó jogpolitikai döntése fogja meghatározni.197 Ugyanakkor minden esély meg van rá, hogy a módosítás után a munkaerő-kölcsönzés Magyarországon is az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgáló, a hagyományos munkaviszony kiváltására nem alkalmas, de az általános szabályokhoz képest lényegesen rugalmasabb foglalkoztatási forma legyen.

197 Bankó–Berke 2009 p. 28.
III. fejezet
A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatáspolitikai szerepe

A történeti áttekintésből láthatottuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés legkevesebb 60 éves múltra tekint vissza, de csak az ezredfordulóra vált számottevő munkaerő-piaci jelenségé, és csak a kilencvenes évektől kezdődik a tartós foglalkoztatáshoz vezető egyik lehetséges útának, ezáltal foglalkoztatás-politikai eszköznek tekinteni. A kölcsönzés ugyan mindig csak ideiglenes foglalkoztatást biztosított, a kölcsőn-munkavállalók munkakörülményei és érveléshez alacsony színvonalú volt, a munkanélkülség Európa-szerte észlelhető növekedésével mégis refléktorfénybe került. A kiemelt figyelem persze nem csak a remélt munkaerő-piaci hatásoknak köszönhető, hanem a jogintézmény jelentette rugalmassá a foglalkoztatási lehetőségeknek is.198 Mi több, ahogy a jelen fejezetből látható lesz, visszatérjünk ez utóbbi tőkik a fő motivációknak, amelynek csak „mellékhatása” a foglalkoztatottság növelése.

A kilencvenes évekre elterjedt az a nézet, amely szerint a kölcsönzés ugródeszkát biztosít az állástalanok számára a tartós foglalkoztatás felé. Eszerint a rugalmasabb foglalkoztatást, kevesebb törvényi korlátot jelentő munkaerő-kölcsönzés nagy számban biztosít álláslehetőséget a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportok számára. Ez az álláslehetőség egyben tapasztalatot, a készségek fejlesztését és referenciákat is jelent, tehát növeli a munkavállaló foglalkoztatathatóságát. A jól teljesítő kölcsön-munkavállalók számára pedig adott a lehetőség, hogy a kikölcsönzés lejártával a kölcsönvevő maga köt munkaszerződést velük.

Azóta a nemzeti és nemzetközi szintű jogalkotók – így az Európai Unió és az ILO is – e gondolatmenetből indultak ki a kölcsönzés szabályozásakor. Ezt az „ugródeszka szerepet” empirikus kutatásokkal azonban máig nem sikerült egyértelműen alátámasztani. A munkaerő-kölcsönzés megítélésében, a jogi szabályozás kialakításában mégis kulcskérdés, hogy mennyire vehető komoly ez a foglalkoztatáspolitikai szerep. Álláspontom szerint aggályos, hogy jogpolitikai szempontból a munkaerő-kölcsönzés egyik legfőbb kérdésében nem látunk tisztán. Ezért a közösségi és nemzeti szintű szabályozás megvalósulása előtt – az első fejezet zárásaként – szükséges áttekinteni, amit a kutatások alapján a kölcsönzés ezen aspektusáról tudunk. Az alábbiakban bemutatom, milyen elvitelelésére ad a kölcsönzés a munkavállalók számára a tartós foglalkoztatáshoz jutásra. Ez azt vizsgáló empirikus vizsgálatok összefoglalása kapcsán kitérő arra is, hogy segítheti az állam a munkaerő-kölcsönzés pozitív munkaerő-piaci szerepét, a jogalkotás és a különböző támogatási programok útján. A kutatások tapasztalatainak összegzése nélkülözhetetlen ahhoz, hogy biztonsággal fogalmazkunk állást a különböző szabályozási megoldásokat illetően.

1. A mobilitás elvi lehetőségei és kutatásuk nehézségei

A munkaerő-kölcsönzés lehetséges munkaerő-piaci szerepét a szakirodalom a következőkben láthatja. Egyrészt utat nyit a munkaerő-piacra a nehezen elhelyezhető álláskeresők számára is (1). Ezzel hozzájárul ahhoz, hogy – ha csak ideiglenes és de – a munkaerő-piacon kívül maradhatnak ne állami ellátásokból éljenek, hanem adót és járulékokat fizető munkavállalók legyenek. Másrészt, a kölcsönvevő vállalkozások a legjobban teljesítő kölcsönzött munkavállalókat gyakran saját állományba veszik (2). Ebből a szempontból a munkaerő-kölcsönzés egyfajta ugródeszkaként szolgál a tartós foglalkoztatás felé. Végül, a

198 Összefoglalásként lásd az 1. rész 1. fejezet 2. pontot.
megszerzett tapasztalat, készségek és a kölcsönbeadónál eltöltött idő, mint referencia alapján a kölcsön-munkavállaló jobb esélyekkel találhat munkát más munkáltatóknál is (3). Azaz, a tartós foglalkoztatás, mint esély nincs a kölcsönvevőnél, hanem bármely más munkáltatónál is adott. A lehetséges átmeneteket az alábbi ábra szemlélte.

2. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés által biztosított mobilitási lehetségek (Forrás: Neugart–Storrie 2002 p. 7.).

A munkaerő-kölcsönzés által a foglalkoztatási mobilitásra biztosított fenti lehetőségek tényleges fennállását a szakirodalom számos érvvel igyekszik bizonyítani, ám hasonlóan hosszú az ellenéreket listája is.199 A továbbiakban ezeket a lehetséges átmeneteket tekintem át, bemutatva az elméleti és empirikus bizonyítékokat és a vonatkozó jogi szabályozást. A konkrét elemzés előtt azonban szót kell ejteni a kölcsönzött munkavállalók tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyeit vizsgáló kutatások módszertani nehézségeirel is. A bemutatott eredmények ugyanis csak ezek fényében értelmezhetőek.

Először is a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepének felméréséhez hosszútávú vizsgálatok szükségesek, hiszen pontos következtetéseket csak akkor vonhatóak le, ha ismerjük a munkavállaló-kölcsönzés előtt és utáni státuszát is. Ez pedig legalább 3-4 éves időtartam vizsgálatát teszi szükséges, amihez viszont sok esetben nincsenek meg az adatok. Ráadásul, a kölcsönzés jelentőssé válása viszonylag új jelenség, ezért gyakran nem végeztek rá vonatkozó külön adatgyűjtést, hanem együtt kezelték a többi atípus munkaviszonyal. A határozott idejű, vagy részmunkaidős foglalkoztatás azonban teljesen más intézmény, ezekkel a kölcsönzés nem tekinthető azonos funkciójúnak.200

A kutatás nehézségeit növeli, hogy az egyes felmérések módszertana, az alapul vett minták igen különbözőek. Egy-egy nemzeti, vagy regionális felmérés eredményeiből a munkajogi környezet különbségei miatt sem lehet általános következtetéseket levonnii. Ezért az alább bemutatott adatok mindig csak a konkrét munkaerő-piac körülményeinek és jogi

199 Az érvekről és ellenérekről összefoglalásként lásd: Kvasnicka 2005 p. 4.
200 Kvasnicka 2005 p. 5.
környezetének ismeretében lehet értelmezni.\textsuperscript{201} Szintén problémát jelent, hogy a társadalombiztosítási adatbázisokból kiinduló kutatások nem tudnak különbséget tenni a kölcsönbeadók kölcsönzött és saját (belsős) munkavállalói között.\textsuperscript{202} Ugyanakkor a belső állomány általában jelentéktelen a kölcsönzöttek számához képest, a CIETT szakmai szervezet becslése szerint 20 kölcsön-munkavállallóra jut egy belsős alakzalmazott.\textsuperscript{203}

Végül, minden hasonló kutatást befolyásol, hogy egy munkavállaló aktuális munkaerő-piaci helyzetét számos olyan tényező is alakítja, amit nem lehet kimutatni. Ilyen elsősorban az álláskereső és a leendő munkáltató preferenciája. Elköpzelhető, hogy egy adott személy egyáltalán nem akar tartós munkaviszonyt, vagy a kölcsön-munkavállaló pusztán személyes kapcsolatainak köszönhetően talál hagyományos munkahelyet. Ugyanígy lehetséges, hogy egy munkáltató csak ideiglenes foglalkoztatásban gondolkodik, és még a legrétermettebb kölcsönzött munkavállalónak sem akar belső státuszt ajánlatni.\textsuperscript{204}

Mindezekre tekintettel a kutatási eredményekből csak óvatos következtetések olvashatók.

2. A kölcsön-munka körülményei

A munkaerő-kölcsönzés első lehetséges munkaerő-piaci szerepe tehát az, hogy a nehezen foglalkoztatható álláskeresők számára kaput nyit a munkaerő-piacra. Mivel kevesebb törvényi kötöttséggel jár, mint a hagyományos munkaviszony, olyanokat is munkahelyhez segítségül, akiket egyébként a hagyományos munkaviszony keretei között nem vagy csak ritkán foglalkoztatnak. A kölcsönzésre vonatkozó szabályozás megalkotásakor ebből indul ki az ILO, az Európai Bizottság és a magyar jogalkotó is.\textsuperscript{205}

Ez az állítás elsősorban azon a tényen alapul, hogy a kölcsön-munkavállalók között felülvizsgáltak a hátrányos munkaerő-kölcsönzési piacok közötti különbségeket, és bizonyult, hogy a kölcsön-kölcsönzöttek között a hátrányos állítmányt jellemzően a kölcsön-kölcsönzett teszi lehetővé. A lehetségesek között a kölcsön-kölcsönzett munkavállalók közötti különbségek a kölcsön-kölcsönzett egyéni és környezői viszonyainak hatására hangolódnak el.\textsuperscript{206}

Különösen a fiatalok felülvizsgáltak a kölcsön-kölcsönzett körében: a 2007-es adatok alapján az Egyesült Királyságban 35%-uk 25 év, 65%-uk pedig 35 év alatti,\textsuperscript{207} Olaszországban a 25–34 év közöttiek aránya 44% volt,\textsuperscript{208} Svédországban pedig – egy 2004-es tanulmány szerint – a 30 éven aluliak adják a kölcsönzöttek túlnyomó többségét.\textsuperscript{209} A statisztikai adatokból azonban nem szabad elhamarodottan arra következtetni, hogy önmagában egy munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötésével megoldódna a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási problémái.\textsuperscript{210} Számos vizsgálat ugyanis kimutatta, hogy a kölcsönzött

\textsuperscript{201} Ichino–Mealli–Nannicini 2006 p. 39–40.
\textsuperscript{203} CIETT 2000 p. 25.
\textsuperscript{204} Heinrich–Mueser–Troske 2002 p. 17.
\textsuperscript{205} Lásd a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 81. ülésszakán, 1994-ben elfogadott, már említett következtetéseket, a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelvhez fűzött Explanatory Memorandumot, valamint a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolását.
\textsuperscript{206} Storrie 2002 p. 30–32.
\textsuperscript{208} Kourentos 2008 p. 58–59.
\textsuperscript{209} Zappala 2008 p. 105–106.
\textsuperscript{210} Nyström 2004 p. 209.
\textsuperscript{211} Gray ezt nevezi a munkaerő-kölcsönzés „barrier-breaking” szerepének (Gray 2002 p. 667.).
munkavállalók munkakörülményei meglehetősen kedvezőtlenek, és legtöbben csak azért fogadják el a kölcsön-munkavállalói státuszat, mert nem kapnak jobb ajánlatot.

Az ETUC álláspontja szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei a legrosszabbak. Az Európai Parlament és az Eurofound Alapítvány megbízásából készült kutatások alapján a kölcsönöztött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése és munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest. Egy másik felmérés tíz munkakörülménnyel hasonlította össze a különböző munkaviszonyokban dolgozó munkavállalók helyzetét, és megállapította, hogy a kölcsönöztött munkakörnyzete jelentősen rosszabb, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Különösen a bérezés, a képzés, a munkahelyi szociális kapcsolatok és a kockázatokról kapott tájékoztatás tekintetében volt kimutatható számottevő különbség.

Hasonló eredményekre jutott egy brit kutatás, amelynek kiindulópontja az volt, hogy az Egyesült Királyságban a kilencvenes évek során a legalább egy éven munkanélküliek négyszer nagyobb valószínűséggel lettek kölcsön-munkavállalók, mint mások. Az 1997-ben és 1999-ben, összesen 32 kölcsönbeadóval és mintegy 100 munkanélküliekkel készített interjú alapján a kutatás arra kereste a választ, hogy valóban segítséget jelent-e a tartósan munkanélkülieknek a munkaerő-kölcsönzés. A vizsgálat feltártá, hogy néhány londoni irodai adminisztrátor kivételével a munkánélküliektől kettőt kölcsön-munkavállalók többsége meglehetősen rossznak ítéli munkakörülményeit, bérük el marad a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókéttől.

A felmérés azt is vizsgálta, hogy könnyebb-e az elhelyezkedés a tartósan munkanélkülieknek egy kölcsönbeadó ügynököként, mint ha a munkáltató maguk próbálnának állást találni. A tapasztalatok szerint ugyanis a munkáltatók vonakodnak olyan jelentkezőket alkalmazni, akik már hosszú ideje állástalanok. Ha viszont a kölcsönbeadó „minőségi garanciát” vállal az általa biztosított munkaerőre, úgy e munkavállalói csoportok is bizonyítási lehetőséget kapnak.

A kutatás során megkérdeztett munkavállalók szerint a kölcsönzés valóban segítség lehet ahhoz, hogy ne stigmatizált munkanélküliként, hanem a kölcsönbeadó „kezességével” jelenhesszenek meg a munkaerő-piacon. A vizsgálat alapján azonban erre csak akkor kerül sor, ha jobb jelölt híján a kölcsönbeadó kénytelen volt munkanélkülieket ajánlani a kölcsönvévőnek. Ha ugyanis a kölcsönbeadó válogathattak az adott állásra alkalmas jelöltek között, akkor azokat a fogja alkalmazni, akiket nagyobb valószínűséggel fogad majd el a kölcsönvő. Márpedig a megkérdeztett kölcsönbeadók szerint úgyfelelnek csak a képzettséget nem igénylő munkák esetében nem szempont a munkavállaló előírásait, de egyéb elbocsátásosabb kölcsönöknél referenciákkel rendelkező munkaerőt. Ezért a kölcsönbeadók csak akkor igyekeznek meggyőzni a kölcsönvőt a kölcsönvőt a munkanélküli jelölt alkalmasságáról, ha nincs más választásuk.

212 Lásd: http://www.etuc.org/a/501
216 A tanulmány szerint a legrosszabb helyzetiek közé tartoznak az élelmiszeriparban dolgozó, kézitelen kölcsönöztött munkavállalók. Őket a kölcsönbeadó cégek szegyeznek, kevés munkaképességet kínáló vidékekről maguk szállítják naponta a kölcsönvévők üzemeibe, ahol fárasztó, koszos munkát kell végezniük (pl. csirkevágás), alacsony béreért. Munkaadójuk nincs pontosan rögzítve, műszakkezdésre a kölcsönbeadó busza beviszi őket az üzembe, de haza csak akkor hozza őket, ha a kölcsönvévőnknak aznap már nincs szükséges rájuk. Így a túlmunkát nem tudják elkerülni (Gray 2002 p. 667.).
217 A képzettséget nem igénylő élelmiszeripari, mezőgazdasági munkák nélkül például sem szempont az előírás, mert a munkaerőt a munkanélküli legtöbben a kölcsönbeadó támogatásával nagyobb állásokhoz jut, úgy általában a béres magasabb lesz, mintha közvetlenül fordult volna a kölcsönvőhöz. Egy esetben a
A bemutatott felmérések tehát azt igazolják, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel döntően csak alacsony bér és kedvezőtlen munkakörülmények érhetők el. Nem meglepő, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv egyik célja kimondottan a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása.\textsuperscript{218}

2.1. A munkaerő-kölcsönzés választásának kényszerűsége

A szakirodalom sok esetben hivatkozik arra, hogy az álláskeresők csak kényszerből választják a munkaerő-kölcsönzést. A kölcsönzött munkavállalók először általában maguk keresnek állást, és csak akkor fordulnak egy kölcsönbeadó céghoz, ha ez nem vezetett eredményre. Így csak azok lesznek kölcsönzött munkavállalók, akik nem tudtak hagyományos munkaviszonyt létesíteni.\textsuperscript{219}

Ezt a tétdelt megerősíti a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT által végzett kutatás is, amelyben azt vizsgálták, milyen motivációból lesz valaki kölcsön-munkavállaló, illetve egy cég milyen okból vesz igénybe kölcsönzött munkacérről. A vizsgálat a nemzetközi szakirodalom feldolgozása mellett a CIETT tagszevezeti által gyűjtött adatokon és hét nemzeti szintű kutatáson alapul.\textsuperscript{220} Az eredmények szerint a munkavállalói oldalon a három legfőbb motiváció mind a tartós foglalkoztatáshoz kötődik. E szerint a legtöbb munkavállaló elsősorban azért lesz kölcsönzött-munkavállaló, mert abban bízik, hogy a kölcsönzésen keresztül nagyobb eséllyel jut stabil álláshoz.\textsuperscript{221} Ehhez képest azok a szempontok, amelyeket a hagyományos munkaviszonyhoz képest a kölcsönzés előnyeinek tekinteni – a dinamikus munkakörülmény, a változatos munka, a kiegészítő jövedelem-szerzési lehetőség, a munka és más életterületek jobb összehangolása – csak másodlagos. Ez azt mutatja, hogy a munkát keresők nem magáért a munkaerő-kölcsönzés sajátosságait vállalják le, hanem mert – jobb lehetőség hiányában – ettől remélik a tartós álláshoz jutást.

A kölcsön-munka elfogadásának önkéntességét a már idézett brit kutatás is vizsgálta. Mint említést nyert, a legtöbb vizsgált kölcsön-munkavállaló csak meglehetősen alacsony színvonalú munkához jutott. A kölcsönbeadók által kínált munkahelyeket mégis elfogadják, amelynek egyik fontos oka a vizsgálat szerint a foglalkoztatási rendelkezésekben keresendő. A munkanélküliek segély folyósításának szabályai alapján ugyanis elveszik jogosultságukat az ellátásokra, ha nem mutatnak megfelelő igyekezetet az álláskeresésre – márpedig a kölcsön-munka visszautasítása ennek minősíthet, vagy ha munkaviszonyukat hat hónapon belül belül önként, maguk mondják fel. Erre tekintettel a munkanélküliek többsége számára a kölcsönzés elfogadása nem önkéntes választás.

A kényszerű választásból eredő hatásokat igyekezett kiküszöbölni egy amerikai felmérések olyan munkanélküliek vizsgálatával, akiket közel véletlenszerűen helyeznek el különböző munkáltatóknál, között kölcsönbeadó ügynökök alapján ugyanis elveszik jogosultságukat az ellátásokra. A kutatási feladatot alapján szolgáló Michigan-i Work First programban résztvevők különböző támogatásokat, szolgáltatásokat kapnak az álláskeresés elősegítésére. Elvárás volt a résztvevőkkel szemben, hogy bármilyen felajánlott munkahetőségeket elvállaljanak, ami legalább minimálbért fizet, és a munkaidő előli a programban meghatározott mértékét. Nem számít tehát a munkavállaló preferenciája, hogy hagyományos munkaviszonyban, vagy kölcsönzésen keresztül szeretne-e dolgozni.

\begin{itemize}
\item kölcsönbeadó alapfokú angol nyelvűfolyamatot szervezett bevándorló munkanélkülieknek, hogy őket a hiányszakmának számító konyhai munkásként alkalmazni tudja (Gray 2002 p. 667–668.).
\item Irányelv 2. cikk
\item 219 CIETT 2002 p. 10. A vizsgálatban szereplő országok: Belgium, Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Németország, Spanyolország, Svédország.
\item 220 A tanulmány eredményeit összesítő listákat lásd: CIETT 2002 p. 8.
\item 221 Autor–Houseman 2005.
\end{itemize}
A vizsgálat megállapította, hogy azok az álláskeresők, akiket kölcsönzéssel foglalkoztattak, alacsonyabb bérért és csak rövidebb ideig dolgoztattak. A hagyományos munkaviszonyhoz jutók jövedelme és állásbiztonsága – a kezdeti időszakot leszámítva – végig magasabb volt a következő két évben. 223 Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a kutatásban résztvevők mindig nagyvárosi voltak, 97%-uk fekete vagy 94%-uk nő.

Ha tekintetbe vesszük, hogy a felmérések szerint a kölcsönzés általában kedvezőebb munkakörülményeket jelent, nem meglepő, hogy a munkavállalók először inkább hagyományos állást kerestek, és csak ennek után vállalnak kölcsön-munkát, illetve, hogy számos a kölcsönzés ideje alatt is a tartós munkahely keresése az elsődleges prioritás.

Nem szabad megfelelekezni ugyanakkor arról, hogy munkaerő-kölcsönzés hiján e személyek munkanélküliek lennének, amelyhez képest viszont helyzetük kölcsön-munkavállalóként is lényegesen jobb.

Ezt támasztja alá egy amerikai kutatás, amely azt vizsgálta, milyen szerepet a munkaerő-kölcsönzés a munkanélküliek álláshoz segíthetettük. 224 A vizsgálat 1993 és 1997 között, Missouriban és Észak-Karolinában, 18 és 65 közötti, munkanélküli ellátásban részesülő nőkre terjedt ki. A felvett adatok szerint azok, akik kölcsönöttek munkavállalók lettek, kezdetben alacsonyabb bérért tudtak csak elhelyezkedni, mint azok a társaik, akik közvetlenül létesítettek munkaviszonyt. Ugyanakkor a vizsgálat kimutatta, hogy ez a bérkülönbség két év elteltével folyamatosan csökkent. Tehát a kölcsönöttek nagyobb bérnövekedést tudtak elérni, mint a közvetlenül alkalmazottak. 225 A hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedők állásbiztonsága is jobbnak bizonyult, mivel az adatfelvételt követő két évben nagyobb eséllyel maradtak foglalkoztatvá, mint a kölcsönöztők munkavállalói. Ugyanakkor a kölcsönöttek e mutatója így is sokkal jobb volt, mint azoké, akik a vizsgálat kezdetén semmilyen munkaviszonyban nem álltak. Összességében tehát a kölcsönöttek helyzete rosszabb volt a más munkaviszonyban foglalkoztatottakénál, ám jóval kedvezőbb a munkanélküliek körében. Ez az eredmény azért különösen fontos, mert a kölcsönzés keresztül elhelyezkedő munkanélküliek alacsonyabbb képzettségűek voltak, mint a közvetlenül foglalkoztatott társaik. Tehát, e munkavállalók valószínűleg nem kaptak volna állást munkaerő-kölcsönzés nélkül. 226

Érdemes megjegyezni, hogy az AB 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatában a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának részletes vizsgálata során kitért arra is, milyen körülmények között választják a munkavállalók ezt a foglalkoztatási formát. Az AB a hagyományos munkaviszonyhoz képest döntő különbségeket tekintette, hogy a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mondja a munkáltató működési rendelkezésétől függően, és ez a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. Hozzá kell tenni, hogy a fenti tapasztalatok mintha megfordítanak a hangsúlyt az AB megállapításában. Úgy tűnik, a választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum. 227

225 Így például, míg Missouriban, a gyáriparban frissen elhelyezkedett volt munkanélküliek közül a kölcsönöttek 40%-kal kevesebb bért kaptak, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak, ez a különbség két év elteltével csak 14%-ot (Heinrich – Mueser – Troske 2002 p. 13.).
227 Ezzel egyezően, László Gyula szerint a magyar munkaerő-piacon, „normál élethelyzetekben” (tehat aki főállásként keres munkát és nincs jövedelme más forrásból) nem tipikus, hogy valaki önket válassza a kölcsönömként a normál munkaviszony helyett (László 2010 p. 29.).
2.2. Nem tartós megoldás, csak egy lépcső „felfelé”

A bemutatott kutatási eredmények arra engednek következtetni, hogy még ha a kölcsön-munkavállalók helyzete jobb is, mint a munkaerő-piacon kívül maradottaké, jelentősen elmarad a tartósan foglalkoztatottak státuszától. Nem véletlen, hogy a munkavállalói motivációkat vizsgáló felmérések szerint a legtöbb munkavállaló csak ideiglenes állapotként tekint a kölcsönzésre, és valójában stabil munkahelyet szeretne.

Fel kell hivni a figyelmet arra, hogy ezek az eredmények összhangban vannak a munkaerő-kölcsönzés alapvető rendeltségével. Először is a kölcsönzés – lényegéből eredően – csak rövid idejű foglalkoztatást jelent. A statisztikák szerint a régi EU tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot. A kölcsönzés tehát önmagában nem jelent tartós megoldást a hátrányos helyzetű munkát keresők foglalkoztatására.

Az is általános tapasztalat, hogy a kölcsön-munkavállaló alkalmazására elsősorban a legalacsonyabb bérezéssel és legkedvezőtelenebb munkafeltételekkel járó szektorkban kerül sor. Ha ehhez hozzávesszük, hogy a kölcsön-munkavállalók többsége alacsony képzettségű, volt nehezen álláshoz, akkor nem meglepő, hogy a kölcsönzett munkavállalók helyzete a más munkát végzőként való összehasonlítás alapján a legrosszabb. Nem maga a jogviszony természete predesztinál az alacsony bérre és kedvezőtlen körülményekre: a bemutatott eredmények a foglalkoztatott munkavállalók és a kölcsön-munkást igénybevevő szektorok jellegéből fakadnak. Jól mutatja ezet, hogy a hiányzakmában dolgozó, vagy magasan képzett kölcsönzött munkavállalók körében nem ritka, hogy többet keresnek, mint a közvetlenül alkalmazott munkatársai.


228 Franciaországban például a kikölcsönzések átlagos hossza 9,5 nap, Spanyolországban és Olaszországban a kikölcsönzések fele rövidebb egy hónapnál (Arrowsmith 2006 p. 9.).

229 Az EU országokban a legtöbb kölcsönzött munkavállaló a gyáriparban dolgozik (Arrowsmith 2006 p. 7.).

közvetítők és a piazi szolgáltatók közötti együttműködés megteremtése azonban közel sem olyan egyszerű, hiszen a két fajta szervezet más-más módon működik, ráadásul a piacon egymás versenytársaiként jelennek meg.

A közvetítő vállalkozások maximális hatékonyságra, profita törekednek, így elsősorban olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amelyekre a legnagyobb a kereslet, és olyan álláskeresőkkel dolgoznak, akiket a legkönnyebb elhelyezni. A jelentkezők közti válogatással a leginkább képzettek, tapasztaltak kapják a legtöbb figyelmet és segítséget, tehát éppen azok, akik erre a legkevésbé szorulnak rá.233 Ez valójában a foglalkoztathatóságon alapuló diszkriminációt jelent, amelyet a szakirodalom „kimazsoláznak” nevez (angol terminológiával: cherry picking vagy creaming).234 Az állami munkaerő-közvetítők számára viszont az esélyegyenlőség megteremtése a cél, így leginkább azoknak nyújtanak támogatást, akik maguk csak nehézségekkel tudnának elhelyezkedni. Egy ilyen fajta feladatmegosztással viszont az állami szerv által közvetített munkakeresőkkel szemben kialakulhat az az előítélet, hogy ők nehezen foglalkoztatható, „problémás” személyek.235

Összefoglalva, a munkaerő-kölcsönzés eredendően csak egy köztes állapotot biztosíthat a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás között. Ez a köztes státusz egyérgesen csak ideiglenes, másrészről ugyan kedvező, mint a munkaerő-piacon kívül rekedteké, de elmarad a hagyományos munkaviszonyban állókétől. Ezért a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci szerepének megítélésénél az igazán fontos kérdés az, hogy a kölcsön-munkavállalók milyen eséllyel juthatnak tartós foglalkoztatáshoz. Ezt a kérdést vizsgáljuk meg következőként.

3. A tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyei

A munkaerő-kölcsönzés tehát elsősorban kedvezőtlenebb munkakörülmények közti munkavégzést tesz lehetővé. Ezért munkaerő-piaci szerepet akkor tekinthetjük egyértelműen pozitívnak, ha egyben továbbépítési lehetőséget is biztosít a jobb munkafeltételek, a tartós foglalkoztatás irányába. A munkaerő-kölcsönzés alapvetően két okból bírhat ilyen hatással. Egyrészt, ha a kölcsön-munkavállaló jól teljesíti, a kölcsönvevők a kikölcsönzés lejártával állandó státuszt biztosíthatnak neki. Másrészt, a kölcsönzés során megszerezett tapasztalatok és referenciai segítségével a kölcsönzött munkavállaló munkahely-szerzési esélyei általában is javulnak a munkaerő-piacon.

A munkaerő-kölcsönzést a kölcsönvevők sokszor a próbaidőt helyettesítő intézményként használják, azzal, hogy a kikölcsönzés lejártával maguk kötnek munkaviszonyt a legjobbnak bizonyult munkavállalókkal.236 Ilyen esetben a munkáltatók leendő munkatársaikat először egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül, határozott időre alkalmazzák, amelynek tartama amúgy hosszabb, mint a próbaidő lehetséges maximuma. Így a leendő „belső” munkatárs már a kölcsönbeadónál átmenik egy rostán, és a kölcsönvevő maga is egy hosszabb időtartam alatt győződhet meg alkalmasságáról. Ha a munkavállaló jól teljesített, az időtartam letelte után segítettek tartós foglalkoztatáshoz jutni, mint a nem támogatott ügynökségek. Ha azonban számba vesszük, hogy a programban kimondottan a nehezen elhelyezhető, tartósan munkanélküliek vesznek részt, úgy ez az eredmény nem lebecsülendő. Részletesen lásd: Jahn–Ochel 2005. 234

A munkaerő-kölcsönzés megszerezéséhez két köztük összefüggő intézményhelyzetet kell különböztetni: a személyes és a személyesnél.235 Ilyen esetben a munkáltatók leendő munkatársaikat először egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül, határozott időre alkalmazzák, amelynek tartama amúgy hosszabb, mint a próbaidő lehetséges maximuma. Így a leendő „belső” munkatárs már a kölcsönbeadónál átmenik egy rostán, és a kölcsönvevő maga is egy hosszabb időtartam alatt győződhet meg alkalmasságáról. Ha a munkavállaló jól teljesített, az időtartam letelte után segítettek tartós foglalkoztatáshoz jutni, mint a nem támogatott ügynökségek. Ha azonban számba vesszük, hogy a programban kimondottan a nehezen elhelyezhető, tartósan munkanélküliek vesznek részt, úgy ez az eredmény nem lebecsülendő. Részletesen lásd: Jahn–Ochel 2005. 234

234 Blanpain 1999 p. 50.


236 Blanpain 1999 p. 3–8.

vagy maga veszi alkalmazásba, vagy egy újabb „próba időszakra” kölcsönzik ki. Más szemszögöből, a kölcsönvevőnél tartós állományba kerülés lehetősége olyan motiváció a munkavállaló számára, amely növeli megbízhatóságát, lojalitását. A munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepe szükebb értelemben éppen az ilyen átmeneteket jelöli.

A kölcsönbeadók sok esetben „try and hire”, illetve „lease and hire” mottók alatt kimondottan ilyen jellegű szolgáltatást nyújtanak. Mivel a kölcsönbeadó vállalkozások alapos és szak szerű kiválasztás után felvett, nem ritkán több száz munkavállaló közül választják ki a legmegfelelőbb munkavállalókat az aktuális kölcsönvevő számára, így a kölcsönvevővel való sikeres együttműködés esélyei is magasak. A CIETT szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik fő előnye pont az, hogy hatékonyabbá teszi az üres álláshelyek betöltését. A kölcsönzési tevékenység e szempontból a munkaerő-közvetítéssel rokon, hiszen itt is arról van szó, hogy a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását egy harmadik fél segíti elő. A kölcsönbeadó professzionális tevékenységként végzi a toborzást, a munkavállalók kiválasztását. Így segítségével – akárcsak egy közvetítő ügyvéd közbejöttével – a kölcsönvevő foglalkoztatási kockázatai csökkentek, azaz nagyobb eséllyel jut hozzá a neki megfelelő munkaerőhöz. Az alkalmasnak talált jelölték tartós állományba vételére azonban egy-egy cégen belül is igen különböző időpontokban került sor, a skála 30 napos foglalkoztatástól egy évig terjedt.

A kölcsönzett munkavállalók átvételének időpontja igen változatos lehet. Egy az ezredfordulón végzett amerikai felmérés őt autóalkatrész gyártó gyárok korlátát vizsgálva kimutatta, hogy ebben az iparágban a munkavállalók előszűrésére bevett módszer a munkaerő-kölcsönzés. Az alkalmazások talált jelölték tartós állományba vételére azonban egy-egy cégen belül is igen különböző időpontokban került sor, a skála 30 napos foglalkoztatástól egy évig terjedt. 

A kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló, már idézett CIETT felmérés szerint a kölcsönzett munkavállalók számára a kölcsönzés legfőbb vonzereje az, hogy „belső forrásból” szerezhetnek értesülést a kölcsönvevőnél megüresedő álláshelyekről, illetve, hogy egyes kölcsönvevők kimondottan a későbbi átvétel lehetőségével vesznek fel kölcsön-munkaerőt. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ugyanezen kutatás szerint a kölcsönvevő vállalkozások számára a kölcsön-munkavállalók átvételére csak másodlagos jelentőségű: csupán a motivációs lista negyedik helyére került. A kölcsönvevők ugyanis elsődlegesen a kiesett munkavállalók ideiglenes pótára, a munkaerő átmeneti kiegészítése és a rugalmas munkaerő-használati stratégia (numerikus flexibilitás) miatt vesznek igénybe kölcsön-munkát. Ezek az eredmények bár alátámasztják, hogy a kölcsönzett munkavállalók biznak a munkaerő-kölcsönzés ugródeszkája szerepében, ám a kölcsönvevői motivációk alapján úgy tűnik, átvételiükre csak ritkán kerülhet sor.

A kölcsönvevő általi átvétel lehetősége mellett – a kölcsönzett munkavállalóként eltöltött idő alatt megszerzett tapasztalatok, készségek, referenciai révén – a munkavállalók nagyobb valószínűséggel létesíthetnek hagyományos munkaviszonyt egyéb munkáltatóknál is. Különösen igaz ez akkor, ha a kölcsön-munkavállaló több munkáltatói szervezetben (kölcsönvevőnél) is dolgozik, hiszen ezáltal még több tapasztalatot szerez, illetve értékes kapcsolatot építhet a későbbi munkakereséshez. A kölcsönvevőktől, illetve a

kölcsönbeadótól kapott referenciaikkal már nagyobb eséllyel indulhat egy állásinterjún, mintha tartós munkánélkülíként, vagy tapasztalatlan fiatalként keresne munkahelyet. Az elmondottakat igazolja a kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló CIETT kutatás is, amely szerint a második legfontosabb motiváció az, hogy a kölcsönzésen keresztül a munkavállaló több lehetséges munkáltatót ismerhet meg. A lista harmadik helyén pedig a foglalkoztathatóság növelése, a tapasztalatszerzés áll.242

A tartós foglalkoztatás esélyének ellentmondani ugyanakkor az az, hogy a kölcsön-munkavállalók szinte semmilyen képzsében nem részesülnek. A kölcsönvevő ugyanis a várakozásainak mindenben megfelelő munkaerőt vár a szolgáltatástól, a kölcsönöttek képzsébe már nem kíván maga befektetni. Már csak azért sem, mert legtöbbször rövid ideig foglalkoztatja őket, amely alatt ez a befektetés nem térül meg. A kölcsönbeadó viszont nem tudja előre, hogy milyen feladatokat lát majd el ténylegesen a munkavállaló, így csak általánosan képzséről tudna gondoskodni.243 Ez viszont kétségesse teszi, hogy mennyiben jár foglalkoztathatóság növelésével a kölcsönzésen keresztüli munkavégzés.244

Ugyanígy, a kölcsönzött munkavállaló státusz gyakran negatív stigmaként kíséri a munkavállalót. Ugyanis azt az üzenetet hordozhatja, hogy az illető „nem elég jó” ahhoz, hogy hagyományos munkaviszonyt találjon magának, ami sokszor elutasításhoz vezethet az állásinterjúkon.245

A kölcsönvevő, vagy más munkáltató általi átvétel lehetőségét a jogi szabályozás is képes elősegíteni, a legegyszerűbben az ilyen átvételeket korlátozó szerződéses kikötések általános tilalmával.246 Hasonló célú az a szabály, amely alapján a kölcsönbeadó nem számolhat fel semmilyen díjat a munkavállalóval szemben arra tekintettel, hogy rajta keresztül a kölcsönvevő kikölcsönözte, vagy a kikölcsönzést követően vele munkaviszonyt létesített.247

A legnagyobb kölcsönbeadóknál látunk törekvést arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók képzését az említett nehézségek ellenére megoldják. Mivel a munkaviszonyok általagos időtartama igen rövid, ezért a képzés terhet a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő, az állam és maga a munkavállaló közösen viseli. Példa erre a 2007 óta működő Randstad Academy, amely három pilléren nyugvó képzési program szerint működik: az általában állami forrásokkal is támogatott, többnyire 3 hónapos elméleti tanfolyamok a kölcsönbeadó által szervezett e-learning programok és a kölcsönvevőnél biztosított gyakorlati képzések egészítik ki (Spermann 2008 p. 92–93.).

Hasonló rendelkezést találunk az irányelv 6. cikk (3) bekezdésében. Másfelől, a díjfizetés tilalma egyben oda vezet, hogy a kölcsönbeadó – illetve általában a munkaerőközvetítők – döntően munkáltató (kölcsönvevő) orientáltan végzik tevékenységüket, hiszen ő jelenik meg szolgáltatás igénybe vevőjeként. Már az ILO Egyezmény elfogadásakor megjelentek olyan vélemények, amelyek a díjfizetési tilalmat a munkajog egyik „szent tehenének” tekintették, és a tilalom feloldását mellett érveltek. Eszerint legalább a munkavállalók egyes kategóriái számára lehetővé kellene tenni, hogy elhelyezésüket, mint szolgáltatást megvásárolhassák, azaz ügyfélként jelenhessenek meg – akár a közvetítő, akár a kölcsönző vállalkozásoknál (Blanpain 1999 p. 9–11.).

Irányelv 6. cikk (1) bek. Az irányelv a kölcsönzött munkavállalók képzésének fontosságát is deklarált, ám e rendelkezésének valódi normatív tartalma nincs [6. cikk (5) bek.], lásd II. rész III. fejezet 5. pont.

4. Empirikus kutatások, változatos eredmények

242 CIETT 2002 p. 20–21.
244 A legnagyobb kölcsönbeadóknál látunk törekvést arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók képzését az említett nehézségek ellenére megoldják. Mivel a munkaviszonyok általagos időtartama igen rövid, ezért a képzés terhet a kölcsönbeadó, az állam és maga a munkavállaló közösen viseli. Példa erre a 2007 óta működő Randstad Academy, amely három pilléren nyugvó képzési program szerint működik: az általában állami forrásokkal is támogatott, többnyire 3 hónapos elméleti tanfolyamok a kölcsönbeadó által szervezett e-learning programok és a kölcsönvevőnél biztosított gyakorlati képzések egészítik ki (Spermann 2008 p. 92–93.).
246 Erre tesz javaslatot az ILO magán–munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Ajánlása is (15. pont), illetve ilyen rendelkezést a munkaerő–kölcsönzés közösségi szabályozására készült legelső tervezetek is tartalmaztak. Az elfogadott irányelv pedig részletes szabályozással igyekszik biztosítani a tartós alkalmazásra való hozzájutás esélyét [lásd 6. cikk (2) bek.].
247 Ilyen tilalmat a magán–munkaközvetítők számára szóló 1997. évi Ajánlása is (15. pont), illetve ilyen rendelkezést a munkaerő–kölcsönzés közösségi szabályozására készült legelső tervezetek is tartalmaztak. Az elfogadott irányelv pedig részletes szabályozással igyekszik biztosítani a tartós alkalmazásra való hozzájutás esélyét [lásd 6. cikk (2) bek.].
A munkaerő-kölcsönzés megítélésében tehát kulcskérdés, hogy mennyiben teremt esélyt a tartós foglalkoztatásra. Nem vétetlen, hogy számos empirikus kutatás igyekezett megerősíteni, vagy éppen cáfolni a kölcsönzés és a munkaerő-piaci esélyek növekedése közötti összefüggést. Az alábbiakban ezek közül mutatok be néhányat.

A munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hatását – nem meglepő módon – a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése találja a legpozitívvabbnak. A vizsgálat 5 európai országban összesen 700 kölcsönzött munkavállaló interjúján alapult.249 Az eredmények szerint a vizsgált országokban a kölcsön-munkavállalók kb. 40%-a a kölcsönzési jogviszony előtt nem dolgozott, illetve szintén kb. 40%-uk a jogviszony megszőnése után hagyományos – határozott vagy határozatlan idejű – munkaviszonyt létesített. Ezek a többi kutatáshoz képest kiugróan magas értékek, meg kell azonban jegyezni, hogy a vizsgálat konkrét módszertanáról semmit nem tudunk.


Visszafogottabb eredményekről számolnak be a spanyol munkaerő-piacon végzett felmérések. E munkaerő-piac jellegzetessége, hogy a munkaszerződések mintegy egyharmada határozott idejű, az új jogviszonyoknál ez az arány viszont közel 90%.252 Ezért itt különösen nagy hangsúlyt kaptak azok a vizsgálatok, amelyek a határozatlan idejű munkaviszonyhoz jutás lehetőségeit kutatták. Az első felmérésben az állami foglalkoztatási statisztikából véletlenszerűen kiválasztott, határozott időre foglalkoztatott munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének alakulását vizsgáltak 1998 és 2004 között. Az eredmények azt mutatták, hogy közülük a kölcsönzött munkavállalók kisebb arányban kötöttek határozatlan időre szóló munkaviszonyt a vizsgált időszakban, mint azok a határozott időre alkalmas munkavállalók, akiket közvetlenül vettek fel. Ennek elsősorban az lehet az indoka, hogy közvetlen munkaviszony esetében – még ideiglenes foglalkoztatás mellett is – erősebb kapcsolat alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között. A munkaerő-kölcsönzés tehát a vizsgált időszakban nem támogatta a tartós foglalkoztatáshoz való jutást. A kutatás alapján viszont segítette a kölcsönzés a munkanélküliségből kölcsönzésbe, vagy kölcsönzésből kölcsönzésbe való átmeneteket.253

Egy másik spanyol kutatás kiemelte, hogy a munkaerő-kölcsönzés kapcsán nem csak azt érdemes vizsgálni, hogy mennyiben segít határozatlan idejű munkaszerződéshez jutni, hanem

---

251 A két eredmény közti különbség magyarázata lehet, hogy Szicíliában az állam kínálja a legtöbb stabil munkahelyet, a községében viszont az olasz jog szerint tílos a kölcsönzés (Ichino–Mealli–Nannicini 2006 p. 38.)
azt is, hogy a hosszabb időre kikölcsonzóttak vajon idővel jobb munkakörülmények között tudnak-e dolgozni.\textsuperscript{254} A társadalombiztosítás 1995 és 2000 közötti adatbázisát alapul vevő vizsgálat a kölcsönzött munkavállalók négy csoportba osztotta, az általuk fizetett társadalombiztosítási járulékok és a munkakörükhöz szükséges végzettség szerint. A felmérés azt mutatta ki, hogy a kölcsönzés csak a legmagasabb kategória számára volt kedvező, egyedül ők azok, akik nagyobb esélytel szerezhetnek határozatlan idejű munkaviszonyt, mint a határozott időre, közvetlenül alkalmazott társaik. E munkavállalókat ugyanis több helyre kölcsönzik ki, ezáltal több tapasztalatot szerezhetnek, és jobbak a karrier-kilátásaik is. Érdekes módon, az adatsorok alapján a legalacsonyabb végzettségű és legkisebb összegű járuléket fizető csoport nagyobb esélytel kap tartós állást és jobb minőségű munkát, ha közvetlenül létesít munkaviszonyt. Ezek az eredmények megerősíteni látszanak azt a tételet, miszerint a kölcsönzésnek komoly előszűrésben-kiválasztásban, így elsősorban a magasan képzett, tapasztalt munkavállalók azok, akiket saját állományba vesznek a kölcsönvevő cégek.

Egy szkeptikusabb német felmérés nem annyira a munkaerő-kölcsönzés ugródeszkaszerepel a bizonyítani, hanem inkább azt cáfolni, hogy a kölcsönzött munkavállalók olyan szakértőbá kerülnek, ami elzárja őket a tartós foglalkoztatás lehetőségétől.\textsuperscript{255} A kutatás mintája a német társadalombiztosítás rendszerbe 1975 és 2001 között regisztráltak véletlenszerűen kiválasztott 2%-ára épült. E körből azokat a 18 és 55 év közötti munkavállalókat vizsgálták, akik a nyilvántartás szerint 1994 és 1996 között legalább egyszer munkanélküliek voltak. A vizsgálat kérdése az volt, hogy – 48 hónapos időszakot alapul véve – vajon e személyek közül azok jutnak-e nagyobb esélytel tartós munkaviszonyhoz, akik munkaviszonyt létesítettek egy kölcsönző céggel, vagy azok, akik munkanélküliek maradtak, és továbbra is maguk próbáltak stabil állást találni. Az eredmények szerint a kölcsönzött munkavállalók és a munkanélküliek azonos esélytel jutottak hagyományos munkaviszonyhoz a vizsgált 48 hónapban. Az ugródeszka elméletet tehát nem igazolta a felmérés, de arról sincs szó, hogy a kölcsönzés zsakutca volna, amely elzár a továbblépés esélyétől. Ugyanakkor, az eredmények szerint jóval nagyobb a kölcsönzött munkavállalók esélye arra, hogy újabb kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt hozzanak létre, mint azoké, akik munkanélküliek maradtak. Így a kölcsönzött munkavállalók munkához jutási esélye összességében magasabb volt, mintha nem fogadták volna el a kölcsön-munka lehetőséget. Ugyanakkor a kutatásból egy másik érdekes tanulság, hogy rosszabbak voltak a munkalehetőségei azoknak, akik vagy túl korán (a munkanélküliség első hónapjában), vagy túl későn (12 hónap munkanélküliség után) váltak kölcsön-munkavállalóvá.\textsuperscript{256} Ez megerősíti, hogy a munkanélkülieknek először érdemes maguknak tartós munkahelyet keresniük, és csak ennek kudarca után felkeresni egy kölcsönbeadót. Másfelől úgy tűnik, a tartósnak munkanélküli stigma a kölcsönzött munkavállalók további álláskeresésére is kihat.\textsuperscript{257}

\textsuperscript{254} García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005.
\textsuperscript{255} García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005 p. 178.
\textsuperscript{256} Kvasnicka 2005.
\textsuperscript{257} Kvasnicka 2005 p. 27.
\textsuperscript{258} Ez utóbbi eredményt erősíti meg egy holland kutatás is, amely a 16 és 64 év közötti munkavállalók munkaerő-piaci státuszát hosszútávon, 1988 és 2000 között nyomon követte azt vizsgálta, hogy az ideiglenes munkavégzés mennyiben szolgál dobantóként a tartós állásokhoz. Ez a vizsgálat tehát nem tett különbséget a határozott idejű munkaviszony, az idénymunka és a munkaerő-kölcsönzés között. Az eredmények azt mutatták, hogy az ideiglenes munkavégzés első időszakában a tartós foglalkoztatásban jutás esélye kisebb, mint azoknál, akik munkanélkülíként próbálnak stabil állást találni. Ez az arány azonban a foglalkoztatás idejével folyamatosan megváltozik. Az ideiglenesen foglalkoztatottak tartós álláshoz jutási lehetőségei másfél év után lesznek a legmagasabbak. Ennek oka alapvetően az, hogy idő kell ahhoz, hogy a munkavállaló képzettségeit és kapcsolatrendszerét fejlessze, és ezáltal növelje foglalkoztatathatóságát (Zijl–van den Berg–Heyma 2004 p. 25–26.)
Egy svéd felmérés azt vizsgálta, mennyiben segíti a munkaerő-kölcsönzés a bevándorlók tartós munkahelyhez jutását.\textsuperscript{259} Ebben a kutatásban nem az volt a kérdés, hogy mennyiben növeli az álláskeresési esélyeket a kölcsönzés más státuszokhoz képest, hanem kimondottan arra keresett választ, hogy mi az oka a bevándorlók felüllereprezenáltságának. A Svédországban 1998 és 2000 között foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra kiterjedő vizsgálat szerint az 1998-ban kölcsönzés keretében foglalkoztatott bevándorlók csak 13,3%-a talált tartós munkahelyet 2000-re. Úgyenez anad az állampolgárokré esetében 14,9%. Ebből látható, hogy a bevándorlók és bennszülőkéttartós munkahelyhez jutásának esélye közöl azonos. A vizsgálat nem igazolta tehát, hogy a bevándorlók számára a munkaerő-kölcsönzés lenne az út a stabil foglalkoztatáshoz. A bevándorló és fiatal kölcsön-munkavállalók nagy számának inkább az a magyarázata, hogy ők azok, akik újak a munkaerő-piacon, és ezért ritkábban van jobb lehetőségük, hogy munkát találjanak.\textsuperscript{260}

4.1. Empirikus vizsgálatok Magyarországon

Végül, röviden említtést kell tenni a magyar munkaerő-piacot érintő vizsgálatokról is. Már két korai, a munkaerő-kölcsönzés 2002-es gyakorlatát vizsgáló kutatásban megjelent, hogy a kölcsönölt munkaerő kölcsönvevő általi átvételle hazánkban is létező gyakorlat.\textsuperscript{261} Bár az utóbbi években két fontos újabb felmérés is készült, illetve a kölcsönbeadók kötelező éves adatszolgáltatása alapján sok mindent ismerünk a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatáról, sajnáló éppen a legfontosabb kérdésekben míg nem láttunk tisztán.\textsuperscript{262}

Az első felmérés az Országos Humánpolitikai Egyesület megbízásából készült.\textsuperscript{263} A kutatás kölcsönvevői oldalról vizsgálta a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát, 527 kérdőív alapján, így elsősorban a szolgáltatást igénybe vevők igényeit igyekezett feltárni. Témánk szempontjából is figyelmet érdemel az azt firtató kérdés, hogy milyen gyakorisággal fordul elő, hogy a kölcsönvevő saját alkalmazásába veszi a kölcsönölt munkavállalót. A válaszadó kölcsönövők 40%-ánál már volt erre példa, 29%-ánál pedig rendszeresen előfordul, míg 24%-a válaszolt úgy, hogy ez csak kivételes eset, illetve 7%-nál soha nem történt még ilyen. Sajnos pontosabb adatokat nem kért a kutatás, így nem tudjuk megállapítani, arányainkban hány munkavállalót érint pl. a „rendszeresség”. Árukkodó ugyanakkor, hogy – a CIEFT hasonló felméréseinek eredményeivel egyezően – a magyar kölcsönövők sem tartják számon a kölcsönzés elsődleges előnyei között annak „próbaidő funkcióját”, tehát a kölcsönöltetek kipróbálásának, majd átvételének lehetőségét. Sőt, a válaszadók 5-7%-a a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos problémaként jelölte meg, hogy a kölcsönöltetek olykor belsős munkavállalókként szeretnének lenni. Nem tudunk meg többet egy másik, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízásából készült kutatásból sem. Ez a felmérés a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége kölcsönbeadó tagjainál Foglalkoztatott munkavállalók körében végzett kérdőíves vizsgálatot, 2010 májusában, és 610 beérkezett kérdőívet dolgozott fel. A felmérésszerint a megkérdezettek 93%-a 1-12 hónapig volt már álláskereső, és további 5% egy éven túl is volt munka nélkül, mielőtt kölcsönölt munkavállaló lett. Ez az adat azonban értékelhetetlen, hiszen azt nem tudjuk, hogy közvetlenül a kölcsönzés előtt, vagy akár jó pár évvel azt megelőzően volt-e álláskereső a válaszadó. A kutatás szerint a megkérdezettek 81%-a őrülne, ha a kölcsönövő átvette hagyományos munkaviszonyba, 16% viszont ennek esélyét sem látja. A kutatás nem erősítette meg, hogy a gyakorlatban valóban működne a kölcsönzés

\textsuperscript{259} Andersson–Wadensjö 2004.
\textsuperscript{260} Andersson–Wadensjö 2004 p. 17–18
\textsuperscript{261} Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 22; Neumann–Nacsa 2003 p. 79.
\textsuperscript{262} A további vizsgálatok szükségességét hangsúlyozza Neumann László is (Neumann 2009 p. 11.).
\textsuperscript{263} Bóday 2009
legfontosabb előnyei munkavállalói szempontból. A válaszadók túlnyomó többsége ugyanis nem tartotta jellemzőnek, hogy a kölcsönzésen keresztül „sok területen kipróbálhatom magam” (71%), „tapasztalatot szerezhetek” (67%), „nagyobb a függetlenségment” (89%), vagy „magam alakítom a pályám” (94%). Ehhez képest meglepő, hogy a felmérés szerint a megkérdezettek összesített helyzetértékelése viszonylag pozitív: 60%-uk szerint helyzetük ugyanolyan, mint a közvetlenül alkalmazottaké, 65% pedig nem tartotta kedvezőtlennek a javadalmaságot sem. A válaszadók túlnyomó többsége nem érzékelte úgy, hogy kevésbé megbecsült lenne a vezetők (85%), vagy a munkatársáknak (90%) által. Az összes válaszadó 92%-a ajánlana ezt a foglalkoztatási formát barátainak, ismerőseinek, igaz, 18% csak végszükségében.

A két felmérés eredményei tehát jelentősen nem szimbolizáltak az értékelési rátaival, inkább csak azt láttuk belőle, hogy a kölcsönzöttek átvétele a hazai gyakorlatban is létezik, de annak arányairól nem tudunk biztosat mondani.

5. Egy megalapozatlan dogma

A munkaerő-kölcsönzés megítélése a XX. század utolsó évtizedére gyökéresen megváltozott, ám egyhangú elfogadásról, támogatásról máig nem lehet beszélni. Miközben az ILO, az Európai Unió és a magyar jogalkotó is lehetséges munkaerő-piaci szerepere tekintettel szabályozta a kölcsönzést, az empirikus vizsgálatok ezt a pozitív szerepet – ez idő szerint – egyértelműen nem igazolták. Ennek fényében kell (át)értékelnünk, hogy alakítsuk ki a jogi kereteket ehhez az alapvetően a munkáltatói igényeknek kedvező, rugalmas foglalkoztatási formához.

A munkaerő-kölcsönzés utóbbi években tapasztalt gyors terjedését nem lehet vitatni. Ugyanígy tény, hogy a kölcsön-munkavállalók körében felülvizsgálták a munkaerő-piacon hátrányos csoportok, elsősorban a tartósan munkanélküliek. Az is megállapítható, hogy a képzetlen, vagy más okból nehezen elhelyezhető munkát keresők a munkaerő-kölcsönzésen keresztül csak alacsony bérrrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz juthatnak. A vizsgálatok azt is egyértelműen bizonyították, hogy a kölcsön-munkavállalók elsősorban nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai miatt, hanem a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve jobb lehetőség hiányában vállaltak kölcsön-munkát.

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a kölcsönzést, mint munkaerő-piaci eszközt el kell vetni. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis eleve csak rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatást kínál, illetve éppen a kölcsönzött munkavállalók jellemezőiből – képzetlenségeből, kevés tapasztalatából – fakad, hogy a kedvező körülményekkel járó állásokban nem alkalmazzák őket. Ugyanakkor helyzetük így is egyértelműen jobb, mint ha nem lenne állásuk. Emellett, az állam szempontjából is előnyös, ha az állami ellátásokból élő munkanélküli adófizető kölcsön-munkavállaló lesz.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése tehát önmagában még nem stabilizálja a munkát kereső szociális helyzetét. A tartós munkaviszony és a munkaerő-piacon kívüli, passzív státusz közti, ideiglenes átmenetként azonban feltétlenül létjogosultsága van. Így álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés megítélése szempontjából a fő kérdés az, hogy mennyiben jelent segítséget a munkavállalóknak ezen átmeneti idő után tartós foglalkoztatáshoz jutni.

Erre a kérdésre a rendelkezésre álló empirikus adatok alapján nem lehet egyértelmű választ adni. E tekintetben nincs különbség a külföldi és a hazai helyzet között. Ehhez képest kifogásolható különösen, hogy a jogalkotói koncepciók minden alap nélkül kezelik tényként a

Az I. részben áttekintettem a munkaerő-kölcsonság közösségi szabályozásának történetét. A II. részben a közösségi jog hatályos rendelkezéseit mutatom be, az alábbi szerkezetben.

Az 91/383/EGK irányelvet vizsgálom, kiemelve, hogy a kölcsönzés szabályozására elsőként elfogadott jogszabály milyen – esetleg máig nem megfogadott – tanulságokkal szolgált a későbbi jogalkotás számára. Ezt követően a határon átnyúló munkaerő-kölcsonságra vonatkozó rendelkezéseket ismertetem, a munkaerő-piac és a szolgáltatások piaca oldaláról is. Végül, a 2008/104/EK irányelv részletes bemutatása következik, amelynek átvételi határideje még nem telt le.

I. fejezet

Az 91/383/EGK irányelv1 a munkaerő-kölcsonság szabályozására tett második, 1990-es kísérlet részeként született. Ez a korai dátum két vonatkozásban jelenik meg az irányelv tartalmában. Egyrészt, a munkaerő-kölcsonságot még a határozott idejű foglalkoztatással együtt tárgyalja, de nem mossa el teljesen a két jogintézmény közötti alapvető különbséget. Szerkezetét tekintve ugyanis általános és különös rendelkezésekre tagolódik, az utóbbiak pedig csak a munkaerő-kölcsonságról irányadóak. Másrészt, a politikailag legsemlegesebb területen, a munkavédelem szempontjából rendezi a kölcsönzést, csupán minimál-standardokat határoz meg.2 Mégis, mindazon problémákat felveti, amelyek ma is kihívtást jelentenek a jogintézmény szabályozásában. Elnézést mellett hasznos összehasonlítási alapot kapunk ahhoz, hogy megítéljük, a 17 évvel később elfogadott, a munkaerő-kölcsonságot átfogó módon szabályozó 2008/104/EK irányelv vajon mennyiben jelentett előrelépést a kölcsönzási problémák megoldásában. Így vizsgálunk kell a kölcsön-munkavállaló jogi státuszának, egyenlő bánásmódot való jogának kérdését, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megosztott munkáltatói pozíció jelenségét és a kölcsönzőök érdekvédelmi lehetőségeit is.

A Bizottság 2004-ben összegezte az irányelv átültetéséről szóló tagállami jelentéseket,4 amelyek csak igen kevés adattal szolgáltak a jogszabály gyakorlati hatásának felbecsléséhez.

---

2 Lásd: 7–8. cikk. A háromoldalú jogviszony bonyolultabb felépítése mellett részbén ezzel is indokolható, hogy a tagállamok az irányelv átvételé során nagyobb figyelmet szenteltek a kölcsönzésnek, mint a határozott idejű foglalkoztatásnál, annak ellenére, hogy az utóbbi megjósolásban foglalkoztatottak száma messze magasabb, mint a kölcsön-munkavállalók (Royo–Contreras 2006 p. 19.). Az elemzés során csak a munkaerő-kölcsonságról irányadó rendelkezésekkel fogok foglalkozni.
3 91/383/EGK irányelv 9. cikk.
4 Commission Staff Working Paper on the implementation of Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment
Ennek pótlására 2006-ban készült el egy részletes szakértői jelentés, amely a 15 régi tagállamra vonatkozóan összegzi az átvétel tapasztalatait. Mivel a szabályozási problémák igen hasonlóak, ezek a források különös figyelmet érdemelnek a kölcsönzési irányelv átültetése előtt.

1. Az irányelv koncepciója és az idő próba

A 91/383/EGK irányelv elsősorban nem konkrét tartalma miatt érdemel figyelmet, hanem mert elfogadásával a kölcsönzés máig elismert sarokpontjait jelölte ki. Koncepciója arra az elvre épül, miszerint a foglalkoztató által megadott munkavégzési feladatot a kölcsönzés munkavégzésére szánt vállaló köteles betartania.

A nem hagyományos munkaviszonyban, hanem határozott időre, vagy kölcsönzésen keresztül alkalmazott munkavállalók egzisztenciális biztonsága kisebb, kevésbé integrálódnak a munkáltató szervezetébe és képzésük is nehezebben megoldható. Így az irányelv a munkavédelmi keretirányelv alapján az adott időre és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra tartalmaz eltérő rendelkezéseket. Ennyiben a 91/383/EGK irányelv mintegy a keretirányelven belüli keretirányelv, amely a két különleges munkavállalói kategóriára vonatkozóan rögzít speciális szabályokat.

A későbbi jogalkotás szempontjából kiemelt jelentőséggel bír, hogy ez az első közösségi jogszabály, amely rögzíti a kölcsönzés definióját. Azon tagállamok számára, amelyek 1991-ig még nem szabályozták a munkaerő-kölcsönzést, az irányelv átültetése lehetőséget jelentett a kölcsönzés bevezetésére, a jogintézmény jellegének kialakítására, ami akár egy átfogó munkajogi reform részeként is végbecsühetett. Az irányelv fogalom-meghatározása a húsz évvel korábban született Manpower esetében kifejtettek alapul.

A kérdés megválaszolásához az EB részletesen vizsgálta a három fél közötti viszonyrendszert, amivel lényegében a munkaerő-kölcsönzés alanyai közti jogviszonyok általános ismérveit állította fel. Megállapította, hogy a felmerülő jogviszonyok középpontjában a francia kölcsönbeadó cég áll. Ugyanis ő fizeti a munkabért a munkavállalónak, ű jogosult öt elbocsátani, vagy kötelezettségésszegés esetén vele szemben fegyelmi büntetést alkalmazni, illetve a szolgálatait igénybe vevő német cég is vele, nem pedig a munkavállalóval szemben kötelezett. Másfélől, a munkavállaló köteles betartani a német cég munkavégzésére vonatkozó szabályait. Mindezek alapján az EB megállapította, hogy a munkavállaló munkáltatójának a francia (kölcsönbeadó) cég minősül.

A Manpower-esetben felvázolt szerkezetet követve, az irányelv szerint kölcsönzés esetében a munkaerő-kölcsönző vállalkozás mint a munkaadó és a munkavállaló között munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre munkaviszony, amely alapján a munkavállaló a kölcsönvevő

Az atipikus munkaviszonyok sajátosságaihoz igazított munkavédelmi szabályozás koncepciója a tagállamokban az irányelv hatályba lépése előtt nem volt jellemző. Ezt bizonyítja, hogy a jogszabály átültetése két ponton is érintette a nemzeti jogrendszerként: a munkahelyi egészség és biztonság, valamint az atipikus munkaviszonyok szabályai kapcsán – a két kérdéskört egy jogszabályban ugyanis csak elvétve rendezték a tagállamok. A Bizottság és a szakértői jelentés is kiemelt, hogy az irányelv átültetésének egyik legfontosabb hatása éppen az, hogy ráírányította a figyelmet a két érintett munkavállalói kör munkahelyi egészségével és biztonságával kapcsolatos problémákra, amelyek nem oldhatóak fel az általános szabályok alkalmazásával. Ez számos vitát, koncepciót és követésre érdemes nemzeti programot, megoldást indukált.

Az jogviszonyok specialitását figyelembe vevő megközelítés máig érvényes, ugyanakkor az irányelv az elfogadása óta elegendő több mint másfél évvel alatt bizonyos szempontból elavult lett. Az általa szabályozott két speciális munkaviszony foglalkoztatásban betöltött szerepe ugyanis idő közben alapvetően megváltozott. Az ilyen, atipikus munkaviszonyokban álló munkavállalók alkalmazására nyitva álló jogi keretek egyre csökkennek, ma már sok esetben kimondottan foglalkoztatás-politikai célok közé tartozik az irányelv keletkezésekor még nem lehetett előre látni, és az ilyen munkavédelmi helyzet mértéktelenül alakul. A kölcsön-munkavállalók, mint másodlagos munkaerő foglalkoztatásának jelentős elterjedését az irányelv keletkezésekor még nem lehetett előre látni, azzal, hogy természetesen befolyásolja az érintett munkavállalók munkavédelmére is. Másfelől, az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottakra általában is igaz, hogy jelentős részben maguk viselik a munkavégzéssel járó kockázatot. Így más dolgozói kategóriák munkavédelme is külön szabályozás volna szükséges, jogviszonyok sajátosságairára tekintettel. A migráns munkavállalók, az alvállalkozói lánceken keresztül foglalkoztattak, vagy a kiszervezéssel érintettek munkavégzésére is igaz, hogy nem ismerik kellően a konkrét munkavégzési helyet és az ott adott körülményeket, nem integrálódnak erősen a munkáltató szervezetébe, illetve képzésük sok esetben hiányos. Az irányelv jövőben felülvizsgálata lehetőség volna e munkavállalói csoportok beemelésére is.

11. 1. cikk (2) bek.
16. Lásd pl. a munkaerő-kölcsönzés szabályainak folyamatos liberalizálóceptorát Németországban (Schiek 2004.).
19. Az Európai Parlament már az irányelv megjelenésekor javasolta, hogy hatályát tágábban határozzák meg, felőllevél valamennyi „atipikus munkaviszonyt”. A javaslatot azonban a Bizottság nem fogadta el (Blanpain 1993 p. 33.).
2. Egyenlő bánásmód a munkavédelemben: nem elég a formális egyenlőség

A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának egyik legnagyobb kérdése a kölcsön-munkavállaló jogi stá tuszának tisztázása. Mivel a kölcsönvevő nem munkáltatója a kölcsönzött munkáltatónak, külön jogszabályi kikötés hiányában nem is kell számára azonos munkafeltételeket biztosítania, mint az azonos munkakört betöltő saját munkavállalóinak. Ezért megtéheti, hogy a kölcsön-munkavállalóknak kedvezőtlenebb feltételeket, elsősorban kevessé bért biztosít. Ennek ugyanakkor a jogalkotó könnyen gátat állíthat azzal, hogy előírja, milyen szempontokból kell a kölcsönvevőnek a saját munkavállalójával azonosan kezelnie a kölcsönzött munkaerőt. Minél közelebb esik ugyanis a kölcsön-munkavállaló jogi státusza a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóéhoz, annál kisebbek a visszaélési lehetőségek a kölcsönzésben. Ha közel azonos szabályok irányadóak a kölcsönzött munkavállalóra (pl. elsősorban ugyanazon bérre jogosult), akkor valóban csak a hírtelen jelentkező munkaerő szükséglet esetében kockázatosságát fordulni, és nincs értelme a munkáltató saját állományát kölcsön-munkavállalókra cserélni. Ez tehát a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közti egyenlőség elismerésének első eleme, amelyet 17 évig – a kölcsönzési irányelv elfogadásáig – nem is követett további előrelépés.

A 91/383/EGK irányelv szabályozásának célja, hogy a kölcsön-munkavállalókat a munkahelyi biztonságot és egészséget illetően ugyanolyan szintű védelemben részesítse, mint a kölcsönvevő más munkavállalóit. A célkitűzés háttérében az, hogy a kölcsönzésen keresztül alkalmazott munkavállalók nagyobb arányban vannak kitéve a munkahelyi balesetek és betegségek jelentette veszélyeknek. Ennek oka elsősorban az, hogy foglalkoztatásuk egy adott munkáltatónál tipikusan rövid idejű, így nem integrálódnak kellően a munkaszervezetbe, nem ismerik kellő alapossággal a munkafolyamatot és annak kockázatait, illetve nincs idő a megfelelő képzésükre, tájékoztatásukra. Erre tekintettel az irányelv gyűjtőpontjában az a rendelkezés áll, amely szerint a munkaerő-kölcsönzés nem indokol eltérő bánásmódot a munkafeltételek tekintetében a munkahelyi biztonság- és egészségvédelmet, különösen az egyéni védőeszközökhez való hozzájutást illetően. Ez tehát a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közti egyenlőség elismerésének első eleme, amelyet 17 évig – a kölcsönzési irányelv elfogadásáig – nem is követett további előrelépés.

A fenti szabály elméleti jelentősége mellett azonban – a Bizottság és a szakértői csoport jelentése alapján – úgy tűnik, nem hozott érdemi változást a kölcsön-munkavállalók munkavédelemi helyzetében. A nemzeti jelentések közül alkotott összkép szerint a kölcsön-munkavállalók továbbra is felülreprezentáltak a munkahelyi balesetek és megbetegedések terén. Ez többé okkal is magyarázható. Egyfelől, a Bizottság kiemelte, hogy a kölcsönzési irányelv átvétele során az irányelv alkalmazása a munkaerő-kölcsönzésre fokozatosan hatott. Ezért magyarázható, hogy a kölcsönzett és a kölcsönvevő saját munkavédelemben és egészségügyben hasonló szintű védelem létrejött.

21 Davidov 2004 p. 733.
23 2. cikk (1–2) bek. Az irányelv alkalmazásában a munkavégzésre irányadó feltételek a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és egészséggel kapcsolatos feltételekre korlátozódnak (8. cikk).
szabályokat igényel. Így a formális egyenlőség garantálása kevésnek bizonyult a meghatározott cél eléréséhez.\textsuperscript{26}

Másfelől, tagállami források a magas számú munkahelyi balesetek és megbetegedések további okaira is hivatkoznak. Ezek között említi a kölcsön-munkavállalók relative alacsony életkorát, kevés tapasztalatát, illetve azt, hogy többségük éppen a legveszélyesebb szektorkban (pl. építőipar) dolgozik.\textsuperscript{27} Az sem elhanyagolható, hogy a munkaerő-kölcsönzési piacon erős a verseny, így a kölcsönbeadók gyors és olcsó szolgáltatást igyeksznek kínálni. Ám minél gyorsabban kerül sor a kölcsön-munkavállaló kikölcsönzésére, annál kevesebb idő jut a megfelelő tájékoztatásra és képzésre.\textsuperscript{28}

A szakértői jelentés továbbá kiemeli, hogy a munkavédelem terén biztosított egyenlőség nem csak az elégtelen átültetésnek köszönhetően szenved csorbát. Maga az irányelv sem vesz ugyanis számba olyan körülményeket, amelyeket felelősek lehetnek a kölcsönzött munkaerőt érő fokozottabb veszélyekért. Ennek egyik oka a kölcsön-munkavállalók már említett másodrendű jelleme, amit 1991-ben még nem lehetett előre látni. A periférius munkaerő körében általában rossz anyagi helyzetű munkavállalók kerülnek, akik miközben határozatlan időtartamú, huzamos foglalkoztatást szeretnének, csak kényszerből vállalják el az ideiglenes munkavégzést. Ez a kiszolgáltatottság sok esetben oda vezet, hogy nem lépnek fel jogait védelme érdekében. Az érintett munkavállalók egészsége szempontjából az ideiglenes jellegű jogviszonyuk, a stabilitás hiánya okozta stressz, szorongás önmagában rizikó faktor lehet. Ezért a szakértői jelentés felveti a határozott időre és a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatottak jogi státuszát átfogóbb tisztázásának szükségességét, ami viszont már túlmutat az elemzett irányelv tartalmán.\textsuperscript{29}

Ez a gondolat már az Európai Munkavédelmi Ügynökség 2002-es jelentésében is megjelent, amelyben az új foglalkoztatási jogviszonyok munkavédelemre gyakorolt hatását igyekezett feltármára. Az Ügynökség szerint különbséget kell tenni a tényleges munkavégzés (pl. munka egy asztalosműhelyben) és a foglalkoztatás körülményei (azaz melyik asztalos milyen jogviszonyban dolgozik az adott műhelyben) között. A tipikus munkaviszonyra szabott munkajogi szabályozás kiterjesztésével a tényleges munkakörülmények terén garantálható ugyan a formális egyenlőség, de ezzel elfeledkedeztünk a jogviszonyok eltérő jellegéből adódó különbségekről. A rugalmas, atipikus jogviszonyok ugyanis bizonytalan foglalkoztatást jelentenek, amelyek a munkahelyi egészség és biztonság terén nagyobb kockázattal járnak. Az ilyen alkalmazásban álló munkavállalók foglalkoztatása csak átmeneti, rosszabbak a karrierkilátások, kevesebb képzésben részesülnek, az alacsonyabb bérek miatt nagyobb stressznek vannak kitéve, a szakszervezeti szervezettségünk rendkívül alacsony és sok közöttük a tapasztalatlan munkaerő. Az Ügynökség erre tekintettel kiemeli, hogy a jogviszonyok eltérő jellegéhez igazodó szabályokra van szükség, és nem elegendő a már meglevő munkajogi szabályok hatállyának kiterjesztése.\textsuperscript{30}

Azt is érdemes megjegyezni, hogy a munkavédelem fokozott érvényesítéséhez a tagállamok részéről nem csak jogalkotásra, de a szabályok által érintettek megfelelő tájékoztatására és a jogkövetés fokozott ellenőrzésére is szükség van.\textsuperscript{31} Utóbbi viszont a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rövidsége miatt sokszor problematikus, határok átnyúló kikölcsönzés

\textsuperscript{26} Royo–Contreras 2006 p. 58., 61.


\textsuperscript{28} Royo–Contreras 2006 p. 62.

\textsuperscript{29} Royo–Contreras 2006 p. 63–64.

\textsuperscript{30} European Agency... 2002 p. 28–30.

Az önkéntes jogkövetés elősegítésének hatékony eszköze lehetne, ha a tagállamok a kölcsönzési tevékenység végzéséhez szükséges engedély, vagy nyilvántartásba vétel feltételéül szabnának a munkavédelmi szabályoknak való teljes megfelelést. Erre már csak azért is mód volna, mert a legtöbb tagállamban a kölcsönzési tevékenység jelenleg is csak engedély, illetve regisztráció alapján végezhető.33

A fentiek fontos szempontul szolgálhatnak az irányelv jövőbeli felülvizsgálatához. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy az irányelv nem is érte el a célját maradéktalanul, nem volt haszontalan, hiszen – ami a legkevesebb – ráirányította a figyelmet az érintett munkavállalói kör munkahelyi egészség- és biztonságvédelmére és több követésre érdemes nemzeti megoldást eredményezett.

Összességében a 91/383/EGK irányelv a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának csak egy elemét érintette, a harmonizáció nehézségei azonban így is jól megfigyelhetőek. Az egyik szembeültető tanulság, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaira tekintettel az egyenlőség garantálásához speciális szabályok megalkotására van szükség, nem elegendő az általános szabályok hatására történő kiterjesztést. A másik tapasztalat már messzebbre vezet: egyetértve a szakértői jelentés és az Európai Munkavédelmi Ügynökség javaslataival, a kölcsön-munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentéséhez jogi státuszuk átgondolása szükséges – amihez sokat tehet hozzá az újonnan elfogadott kölcsönzési irányelv.

3. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák

A munkaerő-kölcsönzés jogi karakterének egy másik alapkérdése a megosztott munkáltatói pozíció. A kölcsönnevő ugyanis a munkaviszony munkáltatójához hasonló pozícióba kerül, széleskörű utasítási és ellenőrzési jogot szerezve a hozzá kikölcsönzött munkavállaló felett. Nem engedhető meg azonban, hogy ezeket a jogokat az alárendeltségben való munkáltatáshoz kapcsolódó kötelezettségek és felelősség nélkül gyakorolja. Így a legtöbb jogrenszer nem csak a munkáltatói jogokat, hanem a kötelezettségeket is megosztja a kölcsönnevő és a kölcsönbeadó között. Bár a 91/383/EGK irányelv ennek a kérdésnek csak egy kis szeletét érinti, a jogharmonizálás e téren sem volt zökkenőmentes. Az irányelv szerint a tagállamok megteszik a szükséges lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy a kölcsönbeadó nemzeti jogszabályokban megállapított felelősségének sérelme nélkül, a kölcsönnevő legyen felelős a szerződés ideje alatt megállapított felelősségeinek. A kikölcsönzés ideje alatt tehát a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és egészséggel kapcsolatos feltétellekért a kölcsönnevő félét, bár jogilag nem munkáltatója a munkavállalónak. Az ésszerű és pontos feladatmegosztás azonban sok tagállamban gondot okoz. A Bizottság és a szakértői csoport jelentései is utal az átültetés során jelentkező, a megosztott munkáltatói pozíció okozta problémákra. Ezek úgy foglalhatóak össze, hogy egyes munkavédelmi kötelezettségek (pl. képzés) csak huzamosabb foglalkoztatás esetén teljesíthetőek, ami miatt célszerű lenne ezeket a kölcsönbeadóhóhoz telepíteni. Másfelől viszont a kölcsönbeadó nem ismeri a kölcsönnevőnél adott munkavégzési körülményeket, ami a kölcsönnevő felelőssé tételet indokolja. Jó példa az egységes megoldás hiányára, hogy például Hollandiában a jogalkotó a kölcsönbeadó felelősségét növelte, addig Svédországban a kölcsönnevőt tekintik inkább kompetensnek a munkavédelmi feladatok ellátásáért.35

32 A kiküldött munkavállaló védelmét biztosító 96/71/EK irányelv ugyanis nem rendelkezik a nemzeti hatóságok munkájának koordinációjáról (Royo–Conteras 2006 p. 71.).
34 91/383/EGK irányelv 8. cikk.
A megosztott munkáltatói pozícióból fakadó szabályozási nehézségek az irányelv néhány további rendelkezése kapcsán is megjelennek. Erre példa a tagállamok orvosi vizsgálata. Az 91/383/EGK irányelv lehetővé teszi, hogy a tagállamok a kölcsön-munkavállalók számára megtilthassák az olyan munkavégzést, amelyek a munkavállalók biztonságára vagy egészségére különösen veszélyesek. A felhalmozzással több tagállam élt, más-más tartalommal. Például a belga jog tiltja a kölcsönzőst azbeszé és mérgező szennyezőanyagok eltávolítására és gázzal kapcsolatos tevékenységekre. Ugyanakkor, a tilalmi lehetőséggel nem élő Görögországban a legveszélyesebb munkákra is nagy számban alkalmaznak kölcsönöszött munkaerőt. 36 Kizáró rendelkezés hiányában viszont a tagállamok kötelesek garantálni, hogy a különleges orvosi ellenőrzést igénylő munkát végező kölcsön-munkavállalók megfelelő egészségügyi ellenőrzésben részesüljenek. 37 Ám adódik a kérdés: kinek kell biztosítania az orvosi ellenőrzést? A rövid kikölcsönzések esetében ezt a feladatot a kölcsönvevő nem tudja ellátni, ehhez stabil, hosszú távú kapcsolat szükséges a munkavállalóval. Sok tagállamban az egészségügyi alkalmasság vizsgálat minden munkavállalóra azonos szabályok szerint vonatkozik, függetlenül a munkaviszony jellegétől és a munkavégzés kockázattaitól. Nem véltetlen, hogy e kötelezettséget gyakran elhanyagolják, és esetleg akkor sem kerül rá sor, amikor tényleg szükséges volna. 38

Az orvosi vizsgálat-hoz hasonló problémákat vet fel a kölcsön-munkavállalók képzése, amelyet szintén szabályoz az irányelv. A vonatkozó előírás szerint a tagállamoknak biztosítani kell a munkavállalók – a munka sajátosságainak megfelelő – elégséges képzését, figyelembe véve a munkavállalók képzettségét és gyakorlatát. 39 Az irányelv azonban nem foglal állást a legfontosabb kérdésben: vajon a képzés a kölcsönbeadó, vagy a kölcsönösvő, esetleg mindkettőjüket terhelő kötelezettség legyen? Az irányelv szerint a kölcsönösvő felelős a munkavédelemmel összefüggő kötelezettségekért, azaz a feladatok egy része mindenképpen őt terheli. De a munkavállaló képzését a kölcsönösvő csak akkor tudja megoldani, ha a kikölcsönözés huzamosabb idejű, és ha a munkavállaló bizonyos mértékben már integrálódott a munkaszervezetbe. A másik oldalról, a kölcsönbeadó viszont nem ismeri a tényleges munkavégzés körülményeit, így legfeljebb általános, elvi jellegű képzést nyújthat. 40

A munkáltatói pozíció megosztottságára vezethető vissza az is, hogy rendkívül nagy jelentősége van a felek közötti együttműködésnek, konkrétan 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. Szembeötlő ez a fajta egymásra utaltság a munkavédelem terén: a munkavállaló adottságaira, egészségügyi állapotáról a kölcsönbeadó, a munkavégzés konkrét kockázatairól, követelményeiről a kölcsönösvő tud többet. Az ilyen komplex foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban tehát elengedhetetlen az információk cseréje, ami a munkavállalónak is elemi érdeke. 41 Az irányelv ezért a munkavállaló tájékoztatásával kapcsolatban is tartalmaz kötelezettségeket, amelyek gyakorlati érvényesülése kapcsán a szakértői jelentés sok hiányosságot tárt fel. Az irányelv alapján a munkavédelemmel összefüggő tájékoztatást a kölcsönösvőnek a kölcsönbeadó és a munkavállaló irányában is teljesítenie kell. A

---

36 Royo–Contreras 2006 p. 45–47.
37 Ez a tagállamok döntése alapján kiterjeszthető az érintett munkavállaló munkaviszonyának megszűnését követő időszakra is. 91/383/EGK irányelv 5. cikk.
38 Pl. Belgiumban a kölcsön-munkavállalók mintegy fele nem vesz részt a kötelező orvosi vizsgálaton (Royo–Contreras 2006 p. 43., 64.).
39 91/383/EGK irányelv 4. cikk.
40 Például Belgiumban a kölcsönösvőknél hiányzó képzést egyes kölcsönbeadók ingyenes e-learning programokkal próbálják pótolni. Ez a képzés viszont értelemszerűen munkaidőn kívül történik (Royo–Contreras 2006 p. 41–43.).
41 European Agency… 2002 p. 34.
munkavállaló részére a neki átadott információkat a kölcsönbeadó is köteles továbbadni. E rendszer a hirtelen jelentkező, rövid időtartamra szóló kikölcsönzéseknél útközik gyakorlati nehézségekben: ilyenkor a kölcsönvevő – idő hiányában – sokszor nem tudja teljesíteni tájékoztatási kötelezettségeit, ami miatt a kölcsönbeadó is mulasztásra kényszerül.

Végül, a joggalizmus háromoldalú szereke miatt a kölcsön-kincsügynél kölcsönbeadó és kölcsönvevő köteles továbbadni.

42 Ez problémát okoz pl. Belgiumban, Franciaországban, Görögországban, Hollandiában és Luxembourgban is (Royo–Contreras 2006 p. 38–41.).

43 Ez problémát okoz pl. Belgiumban, Franciaországban, Görögországban, Hollandiában és Luxembourgban is (Royo–Contreras 2006 p. 38–41.).
általános szinten, és – az irányelvi forma jellegéből fakadóan – a konkrét intézkedések kialakítása a tagállamokra marad.

Az irányelv átültetésének tapasztalatai azonban rávilágítottak, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkavédelmi helyzetének javításához nem elegendő a formális egyenlőség garantálása. A jogviszony sajátosságait is figyelembe kell venni ahhoz, hogy az irányelv által meghatározott célokat egy tagállam el tudja érni. 46 Az érdemi átvétel során a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti kötelezettség-megosztás jelenti a legnagyobb kihívást a nemzeti jogrendszer számára. Sajnálatos, ám a tagállami megoldások különbözőségére tekintettel érthető, hogy ebben az irányelv nem nyújt eligazodást.

Az irányelv elfogadása óta a munka világában bekövetkezett változások miatt a jogszabálynak olyan kihívásoknak is meg kell felelnie, amelyeket megalkotásakor még nem lehetett előre látni. A munkaerő-kölcsönzés és más atipikus munkaviszonyok terjedése miatt az irányelv hatálya ma már két szempontból is túl szűknek tűnik. Egyrészt, a munkaerő-kölcsönzés szabályozását érintő számos probléma közül csak kevésre ad – jobbára befejezetlen – választ. Másrészt, további speciális foglalkozatási formák esetén is indokolt lehet közösségi szinten rögzíteni az egyenlő bánásmódot a munkavédelem tekintetében.


---

46 Bercusson szerint általában, valamennyi atipikus munkaviszony esetén is érvényes tanulás lehet, hogy nem elegendő az általános szabályok hatályának kiterjesztése, hanem az adott jogviszony specialitásait figyelembe vevő különös rendelkezések is szükségesek (Bercusson 1996 p. 471.).
Az európai közös piacon természetes, hogy egy adott tagállam piacán különböző tagállamokban letelepedett vállalkozások versenyezhetnek egymással. Ez a verseny nem csak a vállalkozások, hanem a tagállamok számára is kihívást jelent, hiszen nemzeti szinten sem közömbös, hogy a hazai termelők hogyan állják meg helyüket a külföldi versenytársakkal szemben. A verseny szabadsága és a nemzeti érdekek folytonos összeütközése révén az EB soha meg nem szűnő feladatának tűnik, hogy újra és újra állást foglaljon arról, hogy ezt a versenyt milyen indokokból és milyen mértékben korlátozhatja egy tagállam.

Még érzékenyebbek a helyzet, ha a verseny a szolgáltatások piacán zajlik. Ez ugyanis nemcsak a szolgáltatás, hanem az azt nyújtó munkavállalók mozgását is jelenti. Például, nem csak egy aratógép lépi át a tagállamok közti határt, hanem a gépet beüzemelő, működtető mérnökök is. A kiküldetési irányelvvel kapcsolatos joggyakorlat jól mutatja, hogy a kiküldött munkavállalókat fogadó tagállamok elsődleges célja ilyenkor saját munkaerő-piacuk védelme. Arra az átmeneti időre is védeni igyeksznek a hazai munkaerőt a versenyből, amíg a kiküldött munkavállalók feladatuk végeztével visszatérnek a kiküldő tagállamba.

De vajon hogyan kezelhető az a helyzet, amikor a nyújtott szolgáltatás maga a munkavállalók átengedése, azaz a munkaerő-kölcsönzés? Meddig mehet el szolgáltatási és munkaerő-piacának védelmében a fogadó tagállam, ha a szolgáltatás nem egy aratógép, hanem 500 aratómunkás két hónapra való rendelkezésre bocsátása? Ilyenkor a fogadó tagállam munkaerő-piacának érintettsége még nyilvánvalóbb, ami sok tagállamot még erősebb korlátozásokra sarkall. A munkaerő-kölcsönzés komplexitása abban áll, hogy – összehasonlíthatatlanabbá lett az atipikus munkaviszonyokkal – nem csak egy foglalkoztatási forma, hanem egy munkaerő-piaci szolgáltatás is.47

Az alábbiakban azt vizsgálom meg, hogyan értelmezhető a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a munkavállalók szabad mozgásának elfoglalása a munkaerő-kölcsönzésnél, és ez hogyan hat a tagállami szabályozásra. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés több tényállással is megvalósulhat. Először a munkaerő-piac oldaláról vizsgálom meg ezeket a helyzetre, majd a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából folytatom az elemzést.

A témának magyar szempontból különös aktualitást ad, hogy az EB a közelmúltban egy előzetes döntéshozatali kérelem alapján azt vizsgálta, vajon jogszabályszerűnek-e a munkaerő-kölcsönzés, és ez hogyan hat a tagállami szabályozásra. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés több tényállással is megvalósulhat. Először a munkaerő-piac oldaláról vizsgálom meg ezeket a helyzetre, majd a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából folytatom az elemzést.

A témának magyar szempontból különös aktualitást ad, hogy az EB a közelmúltban egy előzetes döntéshozatali kérelem alapján azt vizsgálta, vajon jogszabályszerűnek-e a munkaerő-kölcsönzés, és ez hogyan hat a tagállami szabályozásra. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés több tényállással is megvalósulhat. Először a munkaerő-piac oldaláról vizsgálom meg ezeket a helyzetre, majd a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából folytatom az elemzést.

1. A munkaerő-kölcsönzés és a munkaerő szabad áramlása

A munkaerő szabad áramlása szempontjából a munkaerő-kölcsönzés két esetben lehet releváns. Az első eset, amikor a munkavállaló egy másik tagállamban letelepedett kölcsönbeadó céggel kíván munkaszerződést kötni.49 Ez a helyzet nem esik speciális szabályozás alá, tehát egy másik tagállamban munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony

---

48 A Rani-ügy részletes elemzését lásd: III. rész III. fejezet 1.1.2 pont.
49 A tényállás angol elnévezése: cross-border temporary work, amelyet megkülönböztetnek a következőkben tárgyalt posting-tól (Rodríguez–Miranda–Paris 2010 p. 12–13.).
is az adott tagállam állampolgáraival azonos feltételekkel létesíthető. Az EB a Clean Car Autoservice ügyben megerősítette, hogy a munkaerő szabad áramlásának elve a munkáltatók szempontjából is érvényesítenő, azaz bármely munkáltató toborozhat munkaerőt egy másik tagállam állampolgárai közül. Ez a kölcsönbeadók vonatkozásában is irányadó, nincs tehát akadálya, hogy a kölcsönbeadó egy másik tagállamban letelepedett munkavállalót kölcsönözzön.

A munkaerő-kölcsönzés emellett akkor is nemzetközi vonatkozást kap, ha a munkaszerződés ugyan azonos honsosságú_felek között jön létre, de a tényeges munkavégzésre egy másik tagállamban letelepedett kölcsönévőnél kerül sor. Ezt a tényállást a közösségi jog két szempontból is szabályozza. Egyrészt, ez a 96/71/EL irányelv alapján a szolgáltatásnyújtás keretében megvalósuló kiküldetés (posting) egyik tényállása lesz. Másrészt a közösségi jog meghatározja, hogy az így külföldre kölcsönzött munkavállaló melyik tagállam társadalombiztosítási szabályainak hatálya alatt áll.

A kiküldetési irányelv lényege az, hogy a kölcsönzött-munkavállalóra a fogadó tagállam munkajogi szabályait kell alkalmazni az irányelv 3. cikkében meghatározott körben, ha ez a munkavállalóra nézve kedvezőbb. Ide tartoznak a munkavállalók munkaerő-kölcsönzés keretében történő rendelkezésre bocsátásának feltételeire vonatkozó szabályok is. Ez azt jelenti, hogy a kölcsönévő székhelye szerinti tagállam általános munkajogi szabályaitól a „kölcsonév” például a minimálbér, a maximális munkaidő mértéké mellett a kölcsönzött munkavállalót védő törvényi garanciák is alkalmazandóak lehetnek. Nincs tehát mód arra, hogy a munkaerő-kölcsönzést rugalmasan szabályozó tagállamok kölcsönbeadói illetéktelen előnyhöz jussanak egy olyan másik tagállam piacán, ahol a kölcsönzött munkavállaló szigorú törvényi védelem illeti meg. Így az irányelv a tagállamok közti „szociális dömpinget” munkaerő-kölcsönzés esetén is megakadályozza.

A társadalombiztosítási kérdésekre 2010. május 1-jétől a 883/2004/EL rendelet főszabályát alkalmazza, ami azt jelenti, hogy a munkavállaló a munkavégzés helye – itt: a kölcsönévő székhelye – szerinti biztosítási rendszer hatálya alá kerül. Ugyanakkor, ha a kölcsönévő székhelye egy másik tagállamban van, úgy a várhatóan 24 hónapot meg nem haladó kikölcsönzésnél a munkavállaló a kölcsönbeadói illetéktelen előnyhöz jussanak egy olyan másik tagállam piacán, ahol a kölcsönzött munkavállaló szigorú törvényi védelem illeti meg. Így az irányelv a tagállamok közti „szociális dömpinget” munkaerő-kölcsönzés esetén is megakadályozza.

A korábbi, 1408/71/EGK rendelet alapján ez az időszak csak 12 hónap volt. Figyelmet érdemel, hogy az EB hogyan értelmezte ez utóbbi szabályt a munkaerő-kölcsönzés speciális konstrukciójára tekintettel. A Fitzwilliam ester 56 tényállása szerint egy ír cég kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztatott Írországban és Hollandiában. Valamennyi

50 Lásd: Szerződés 45. cikk (korábbi 39. cikk); a Tanács 1612/68/EGK rendelete (1968. október 15.) a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról (Gyulavári 2001 p. 61–70.). Ezt az alapelvet az új tagállamok vonatkozásában a csatlakozás szere zdések bizonyos tagállamok vonatkozásában áttörhetik, fenntarta a csatlakozáskor hatályos szabályokat. Lásd pl. légtöbb Bulgária és Románia csatlakozási szerződésének VI. és VII. mellékletét.
52 Az irányelv jellegéről lád meg a 3.2.1. pontot.
53 Lásd 3. cikk (1) bek. d) pont.
55 Az Európai Parlament és a Tanács 1408/71/EGK Rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról, 13. cikk (2) bek. a) pont és 14. cikk (1) bek. a) pont. Egyébként az új rendelet nem hozott kardinális változást, a szabályozás alapelveli azonosak maradtak (Hajdú 2008 p. 44–45.).
munkavállalója ir állampolgár volt, akik Írországban rendelkeztek lakóhellyel, és akikkel a munkaszerződést is itt kötötték meg. Az ír cég az 1408/71/EGK rendelet alapján a legfeljebb 12 hónapra Hollandiába kikölcsönzött munkavállalói után nem a holland, hanem az ír szabályok szerint fizette a társadalombiztosítási járulékokat. Ezt a gyakorlatot a holland hatóságok vitatták, mivel álláspontjuk szerint a cég Írországban nem végzett érdemi tevékenységet. 22 belsős munkavállalója közül ugyanis csak ketten dolgoztak a holland irodában, 1993 és 1996 között pedig a cég bevételének nagyobbik részét Hollandiában szerezte.

Az EB ítéletében az ideiglenes kiküldetésekre vonatkozó kivételt a munkaerő-kölcsönzés esetén is irányadónak tekintette, azonban alkalmazásához egy további feltételt támasztott. Eszerint a 12 hónapos (2010. május 1-jétől 24 hónapos) szabály egy munkaerő-kölcsönző vállalkozásra csak akkor alkalmazható, ha a székhelye szerinti tagállamban rendszeres, jelentős tevékenységet végez. Ez feltétel mindig csak az eset összes körülményei alapján vizsgálható, az ítéletben az EB csak példálózó felsorolást adott az elbírálásnál figyelembe vevő szempontokról. Ezért lényegében a tagállamokra maradt annak meghatározása, hogy a kölcsönbeadók pontosan milyen feltételek mellett hivatkozhatnak a legfeljebb 12 (24) hónapra való kiküldetés kivételére. A Fitzwilliam ítélet alapján tehát nem kerülhető meg a fogadó ország társadalombiztosítási rendszere azzal, hogy a munkáltató munkavállalóit egy kizárólag e célra létrehozott külföldi kölcsönbeadó cégen keresztül foglalkoztatja, mely cég más érdemi tevékenységet nem végez.

Olyan tényállás is elképzelhető, ahol az említett két eset összekapcsolódnak. Azaz, a kölcsönbeadó egy másik tagállamból toborozza a munkavállalókat, akiket egy harmadik tagállamban letelepedett kölcsönvevőhöz kölcsönöz ki. Ilyenkor a kölcsönbeadó székhelye és a tényleges munkavégzés helye szerinti tagállamban is figyelemmel kell lenni a munkaerő szabad áramlására vonatkozó szabályokra. Végül, a nemzetközi elem úgy is megjelenhet, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő honossága azonos, csak a kölcsönbeadó székhelye van egy másik tagállamban. A Fitzwilliam-etetből látható volt, hogy ezzel nem játszható ki visszaélésszerűen a kölcsönbeadó cégen keresztül foglalkoztatja, mely cég más érdemi tevékenységet nem végez.

2. számú táblázat: A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés tényállásai (saját forrás).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Munkavállaló</th>
<th>Kölcsönbeadó</th>
<th>Kölcsönvevő</th>
<th>Irányadó szabályok</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. tagállam</td>
<td>2. tagállam</td>
<td>2. tagállam</td>
<td>A szabad mozgás joga alapján nem akadályozható a munkaszerződés megkötése a 2. tagállamban. A munkavállaló a 2. tagállam TB rendszerének hatálya alá kerül.</td>
</tr>
<tr>
<td>1. tagállam</td>
<td>2. tagállam</td>
<td>2. tagállam</td>
<td>A posting egyik tényállása. A munkavállaló az 1. tagállam TB rendszerének hatálya alatt marad, ha a</td>
</tr>
</tbody>
</table>

57 Ehhez képest téves a hazai gyakorlatban a 2009/49. Adózású kérdés révén elterjedt álláspont, amely ezzel ellentétes következtetésre jut, és munkaerő-kölcsönzésre nem tartja alkalmazhatónak az említett kivételt.
58 Például, a székhely és központi ügyintézés helye, az alkalmazott belsős munkavállalók létszáma, a kiküldött munkavállalók toborzásának helye, a kölcsönbeadókkel való szerződéskötések helye, a munkaszerződésekre és a kölcsönvevővel kötött szerződésekre alkalmazandó jog, a bevétel aránya stb. (C-202/97. para. 40., 43., 45.).
59 Schoukens 2004 p. 28.
1. tagállam  2. tagállam  3. tagállam

<table>
<thead>
<tr>
<th>1. tagállam 2. tagállam 3. tagállam</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot, és a kölcsönbeadó az 1. tagállamban érdemi tevékenységet végez.</td>
</tr>
<tr>
<td>A szabad mozgás joga alapján nem akadályozható a munkaszerződés megkötése a 2. tagállamban. A 3. tagállamban való munkavégzés a posting egyik ténállása. A munkavállaló a 2. tagállamban TB rendszerének hatálya alatt marad, ha a kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot, és a kölcsönbeadó a 2. tagállamban érdemi tevékenységet végez.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. tagállam  2. tagállam  1. tagállam

<table>
<thead>
<tr>
<th>1. tagállam 2. tagállam 1. tagállam</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A szabad mozgás joga alapján nem akadályozható a munkaszerződés megkötése a 2. tagállamban. A munkavállaló a 2. tagállamban TB rendszerének hatálya alatt marad, ha a kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot, és a kölcsönbeadó a 2. tagállamban érdemi tevékenységet végez.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás

A munkaerő-kölcsönzést szolgáltatásként megközelítve arról van szó, hogy a kölcsönvevő egy polgári jogi megállapodás alapján, ellenérték fejében munkaerőt vesz igénybe a kölcsönbeadótól. Ez a szolgáltatás akkor kerül a közösségi jog hatálya alá, ha a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó más-más tagállamban letelepedett vállalkozás. Miközben az EB már 1980-ban meghozta a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos első ítéletét, 61 a kölcsönzésre, mint szolgáltatásra vonatkozó érdemi másodlagos joganyag mindmáig nem született. Ezért erre nézve csak az elsődleges jog lehet irányadó, amelyet az EB értelmezett. E sajátos helyzet miatt először – némiképp rendhagyó módon – azt vizsgálom meg, hogy a munkaerő-kölcsönzést érintő másodlagos joganyag miért nem igazít el bennünket, ha a kölcsönzést szolgáltatásként közelítjük meg. Ezt követően a Szerződés rendelkezéseit és az EB joggyakorlatát tekintem át.

2.1. A másodlagos jog

A munkaerő-kölcsönzésre, mint szolgáltatásra vonatkozó másodlagos joganyag keresésekor három irányelv is eszünkbe juthat. Ezek időrendi sorrendben:
- a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv (továbbiakban: kiküldetési irányelv), amely szerint a kiküldetés egyik megvalósulási formája a munkaerő-kölcsönzés,
- a belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv (továbbiakban: szolgáltatási irányelv) és
- a frissen elfogadott és még hatálybalépés előtt álló, a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv (továbbiakban: kölcsönzési irányelv).

Mint alább látható lesz, a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás vonatkozásában azonban egyik sem releváns.

2.1.1. A kiküldetési irányelv

A kiküldetési irányelv logikailag talán a legjobb választás, ha a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás szabályait keressük. A szakirodalomból azonban jól ismert62 az irányelv kétarcúsága: bár – a szerződéses jogalapból kiindulva – a szolgáltatások szabadságának,
áramlásának biztosítására született, valójában arra a kérdésre ad válaszot, hogy a munkaerő-
áramlás célországa mielyen körben alkalmazhatják saját munkajogi szabályait a kiküldött
munkavállalókra.Így például arra, hogy ha az egyik tagállamban székhellyel rendelkező
építőipari cége egy másik tagállam területén készíti alapozást, akkor az e feladat elvégzésére
kiküldött munkavállalóira mely körben kell a munkavégzés helye szerinti ország munkajogát
alkalmazni. Ebből eredően az irányelvnek azt kellene rögzítenie, hogy mely szabályokat
tötelező alkalmaznia a fogadó államnak a kiküldött munkavállalóra, ám valójában azt
határozza meg, hogy melyeket lehet. A fogadó állam munkajogából alkalmazandó szabályok meghatározása ugyanis lényegében nyitott, a közrend vélédmére hivatkozóval a
tagállamok bármely – megítéltük szerint – alapvető jelentőségű szabályuk hatályát
kiterjeszthetik a területükre kiküldött munkavállalókra. Ezért nem az a kérdés, hogy a
munkavállalót mely szabályok védik, hanem hogy a munkaerőt importáló ország milyen
széles körben teheti kötelezővé saját szabályainak alkalmazását. Ez pedig inkább a saját
szolgáltatási piac védelmét jelenti, mintsem a határon átnyúló szolgáltatások terjedésének
elősegítését.
Az irányelv deklarált célja, hogy kiterjessze a tagállamok munkajogi alapnormáinak
védelmét azokra a munkavállalókra is, akiket egy másik tagállamból küldtek ki munkát
végezni, szolgáltatáshelyűjítás keretében. Ezért az irányelv lényegében azoknak – a munkajog
kemény magját jelentő – védelmi szabályoknak a meghatározására irányul, amelyek a fogadó
állam munkajogából irányadóak lesznek a kiküldött munkavállalóra, ha ez a rá nézve
kedvezőbb. Másként megfogalmazva, a kiküldetési irányelv azt követeli meg, hogy a
kiküldött munkavállalóra – a legalapvetőbb munkajogi szabályok tekintetében – a
munkavégzés helye szerinti tagállam jogát kell alkalmazni, ha ez az egyébként irányadó
jognál kedvezőbb.
Az irányelv a „kemény mag” körébe sorolja a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó
szabályokat is. Kérdésként merülhet fel, hogy ez felhatalmazást ad-e egy tagállamnak, hogy
a kölcsönbeadói tevékenység végzésére vonatkozó előírásait – pl. engedélyezési kötelezettség
– kiterjessze a más tagállamban letelepedett és a területére munkavállalókat kölcsönző
kölcsönbeadókra is. Álláspontom szerint ez az értelmezés egyértelműen téves. Az irányelv
ből ugyanis csak az következik, hogy kiküldött munkavállalóra a fogadó állam munkajogából a
kölcsönzött munkavállaló védelmére vonatkozó törvényi garanciákat kell alkalmazni –
például a bérezésre, szabadságolására, vagy munkavédelmére irányadó előírásokat –, feltéve
mindig a szabadsága az egyébként irányadó jognál kedvezőbbek.
Nem vonhatóak ebbe a körbe a kölcsönbeadói tevékenység hatósági bejegyzésére,
engedélyezésére, vagy felügyeletére vonatkozó tagállami rendelkezések.

63 A jogalap kiválasztásának praktikus oka volt, így ugyanis a Tanács a Parlamenttel együttöntési eljárásban,
minősített többségi döntőhözassal fogadhatta el az irányelvet, míg ha a szociális fejezet alapján került volna
elfogadására, úgy egyhangú döntés kellett volna. Még kevésbé lett volna jólható út az Európai Uniót létrehozó
szerződéshez fűzött Szociálpolitikai Megállapodásra alapozni, hiszen az e dokumentum alapján elfogadott jogi
aktusok az Egyesült Királyságot nem kötők.
64 Davies 1997 p. 582., 591.
65 Lásd 3. cikk (1) bekezdés d) pont.
66 Hasonló szűk értelmezést képviselt Trstenjak főtanácsnok egy Luxembourg elleni kötelezettségességének
eljárásban. Megállapítása szerint a kiküldetési irányelv nem érinti a fogadó tagállam területére való belépés és
tartózkodás jogát, ezért e kérdésekre továbbra is a szolgáltatáshelyűjítás szabadságára vonatkozó elsődleges jogot
67 Lásd 3. cikk (1) bekezdés d) pont.
68 Ennek a megállapításnak a pontos értéke, a nemzeti jogi szabályok által kizárolható, ahogyan a szociálpolitikai
Megállapodások szabályainak általános céljai.
Ennyiben tehát a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdés d) pontjának a szolgáltatások piaca szempontjából nincs tartalma, az csak a munkaerő-kölcsönzés munkajogi szabályainak alkalmazására való felhatalmazásként értékelhető. Ezt az értelmezést erősíti meg a preambulum 19. pontja is, amely szerint: „ez az irányelv […] nem érinti azoknak a jogszabályoknak a tagállamok általi alkalmazását, amely jogszabályok a munkavállalók rendelkezésre bocsátására és azokra a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozásokra vonatkoznak, amelyek nem az adott tagállam területén telepedtek le, de a szolgáltatások nyújtásának keretén belül ott működnek.” Csak a munkavállalók védelmére vonatkozó munkajogi szabályok tartoznak tehát a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdése értelmében a „kemény mag” körébe. Ezért a határon átnyúló szolgáltatásokkal kapcsolatban nem ad eligazítást.

2.1.2. A szolgáltatási irányelv

A szolgáltatási irányelv elfogadását az indokolta, hogy a Bizottság megítélése szerint a szolgáltatások szabad áramlásának biztosításához nem volt elég az elsődleges joganyag pár közvetlenül alkalmazandó, alapelvi jellegű rendelkezése. Így az irányelv – többek között – részletes előírásokat tartalmaz a szolgáltatási tevékenység folytatásához szükséges ügyintézés egyszerűsítésére, a szolgáltatást nyújtók letelepedési szabadsága, valamint a szolgáltatásnyújtás szabadsága vonatkozásában. Témánk szempontjából mégis irreleváns, ugyanis kifejezetten kizárja hatálya alól a munkaerő-kölcsönzést. Ezt úgy értékelhetjük, mint annak elismerését, hogy a munkaerő-kölcsönzés a szolgáltatások piacának oldaláról is speciális szabályozást igényel, ami egy újabb okból súrütövé tette a munkaerő-kölcsönzésről szóló külön irányelv elfogadását.

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a szolgáltatási irányelv lényegi része az EB szolgáltatásnyújtáshoz kapcsolódó esetjogán alapul. Így a letelepedés, vagy a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás feltételeivel kapcsolatos előírások tekintetében nincs lényeges különbség a munkaerő-kölcsönzés és az irányelv hatálya alá eső más szolgáltatások között. Ezekre a hasonlóságokra az EB gyakorlatát bemutató pontban még utalni fogok. Érdemes kiemelni, hogy a szolgáltatási irányelv nem érinti a kiküldetési irányelvet. Külön rögzíti ugyanis, hogy az adott tagállam nem akadályozhat meg abban, hogy a közösségi joggal összhangban a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó saját szabályait alkalmazza, beleértve a kollektív megállapodásokban meghatározott feltételeket is. Ugyanezért erősíti meg a 3. cikk, amely szerint a kiküldetési és a szolgáltatási irányelv ütközése esetén az előbbit kell alkalmazni. Összességében a kiküldetési irányelv nem kívülről a szolgáltatási irányelv alól, hanem ugyanannak az éremnek a másik, a szolgáltatásnyújtás körében munkát végző személy szemszögéből nézett oldala. Logikailag ugyan egyefajta korlátozásnak tekinthető, hogy a kiküldő munkáltatóknak részben a munkavégzés helye szerinti tagállam munkajogát is kell alkalmazni. Lásd C-319/06. Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxemburg [2008] ECR I-04323, főtanácsnoki indítvány para. 36. 69

69 Olyan álláspont is ismert, amely a 3. cikk (1) bekezdés d) pontját úgy értelmezi, hogy aszerint a kölcsönzött munkavállalókra csak a munkaerő-kölcsönzés szabályai kapcsán kell a fogadó állam jogát alkalmazni, de a „kemény mag” körébe sorolt többi munkafeltétel tekintetében nem (Graham 2004 p. 282.). Véleményem szerint ez a megszorító értelmezés indokolatlanul szükségtelen az irányelv hatályát. 70

70 2006/123/EK irányelv 2. cikk (2) bek. e) pont.


72 Lásd 16. cikk (3) bek. és 3. cikk (1) bek. a) pont.

73 Bercusson–Bruun 2008 p. 296.
alkalmaznia kell, ám ezzel csak az ebben a tagállamban letelepedett munkáltatókkal kerül azonos követelmények alá, amit a Szerződés megenged.74

2.1.3. A kölcsönzési irányelv

A hosszú viták után elfogadott kölcsönzési irányelv kettős célkitűzést követ: a munkavállalók védelme mellett – a munkaerő-kölcsönzés lehetséges pozitív munkaerő-piaci szerepének elismerése folytán – az iparág terjeszkedésének elősegítését is célul tűzi ki.75 Ez utóbbi vonatkozásban azonban csak igen puha szabályok tartalmaz. Úgy rendelkezik, hogy a tagállamoknak 2011. december 5-ig felül kell vizsgálni a kölcsönzést korlátozó szabályaikat, és azok csak akkor tarthatóak fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Ilyen általános érdek a munkavállalók védelme mellett a munkaerőipac megfelelő működésének biztosítása is lehet.76 Külön vizsgálat nélkül, automatikusan fenntarthatónak ítéli azonban az irányelv a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.77

Fel kell hívni a figyelmet, hogy az irányelv idézett rendelkezéseinek nem a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadsága oldaláról, hanem a tagállam saját piaca szempontjából céllozzák a korlátozások lebontását.78 Arra irányul tehát, hogy kölcsönzött munkavállalókat minél több gazdasági szektorban, minél hosszabb ideig és minél több okból igénybe lehessen venni. A kivétel alapján ez a kölcsönbeadókkal szemben támasztott követelmények lebontását-enyhítését már nem követeli meg. Másfelől azzal, hogy az irányelv a közrendre hivatkozással továbbra is fenntarthatónak tekinti a tagállami korlátozásokat, lényegében az elsődleges jogból fakadó követelményt ismétel meg. Így tehát e szakasz kiterjesztő értelmezése esetén sem lépne túl az elsődleges jog, illetve az EB gyakorlata által meghatározott kötelezettségeken.

2.2. Az elsődleges jog és értelmezése

A Szerződés a Közösségen belüli, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozóan a korlátozások eltörését kívánja meg. Nem tartható fenn olyan korlátozás, amely állampolgárság, vagy lakóhely alapján tesz különbséget a szolgáltatást nyújtók között. Ugyanakkor a Szerződés nem érinti azokat a korlátozásokat, amelyeket közrendi (közbiztonsági, közegészségügyi) okból indokolt fenntartani.79 Az elsődleges jog e tömör szabályainak értelmezésére az EB az évtizedek alatt igen tekintélyes esetjogot munkált ki, amely alapján következetes, kifejtehető gyakorlatról lehet beszélni. Mivel – mint láttuk – a másodlagos jog nem nyújt eligazítást a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás lehetséges tagállami szabályozása tekintetében, e kérdésre is ez az esetjog adhatja meg a választ. Az alábbiakban ezt tekintem át.80

74 Däubler 1998 p. 266.
75 Irányelv 2. cikk
76 Irányelv 4. cikk.
77 Irányelv 4. cikk (4) bek.
79 Lásd a Szerződés 49. (EMSz. 56. cikk), 54–55. (EMSz. 61–62.) és 46. (EMSz. 52.) cikkét.
80 Az alább bemutatott esetek jelentős része még a kiküldetési irányelv elfogadása előtti időből való. Mivel azonban – az előző pont alapján kifejtehető figyelemmel – témánk szempontjából az irányelv nem tartalmaz érdemi rendelkezéseket, illetve az elsődleges jogot amúgy sem ronthattá ugyanakkor az esetek tanulságai máig irányadóak.
2.2.1. A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül

Logikailag az első felmerülő kérdés, hogy vajon a munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül-e a Szerződés szerint. Az 50. cikk (EMSz. 57. cikk) alapján a „szolgáltatás” rendszerint díjazás ellenében nyújtott szolgáltatás, ha nem tartozik az áruk, a tőke és a személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezések hatálya alá. Az EB jogértelmezésére egyrészt azért volt szükség, mert jól láthatóan ez a definíció lényegében egy tautológia, amely nem tartalmaz érdemi fogalmi elemeket, és amely így rendkívül rugalmasan értelmezhető. Másrészt külön értékelné kell, hogy a kölcsönzés egyben a személyek szabad mozgására vonatkozó szabályokkal is érintett, hiszen itt a szolgáltatás lényege nem a kiküldött munkavállalók által elvégzett tevékenység (pl. építkezés), hanem a munkavállalók rendelkezésére bocsátása maga.

Az EB e kérdésekre az 1980-as Webb esetben adott választ, kimondva, hogy ha egy vállalkozás díjazás ellenében munkaerőt kölcsönöz ki más vállalkozásnak, miközben a munkavállalók továbbra is az alkalmazásában maradnak, és nem jön létre munkaszerződés a kölcsönvevővel, úgy ez a tevékenység szolgáltatásnak minősül. Ezt az sem befolyásolja, hogy a munkavállalók kikölcsönzésével e vállalkozások tevékenysége a személyek szabad mozgására vonatkozó előírások alá esik. Az EB értelmezésében ugyanis egyes szolgáltatások speciális természet nem vonja ki őket a szolgáltatásnyújtás szabadságának elve alól.82

Az ítélet jelentősége az, hogy elismerte a munkaerő-kölcsönzés kétarcú jellegét, és kimondta, hogy e tevékenység a munkaerő- és a szolgáltatási piacot egyaránt érinti. Ez a következtetés azzal jár, hogy a tagállamok csak a Szerződés keretei között korlátozhatják a más tagállamokban letelepedett vállalkozásokat abban, hogy területükre munkaerőt kölcsönözzsenek. Ilyen korlátozás tehát csak akkor tartható fenn, ha a közérek által indokolt, és ha nem tesz különbséget a szolgáltatást nyújtók között a letelepedés helyére tekintettel.

A legtöbb tagállam fenntart valamilyen speciális hatósági kontrolt a kölcsönbeadók tevékenysége felett. Elsősorban az EB esetjoga nyújt segítséget ahhoz, hogy megtételejük, ezek a szabályok vajon összeegyeztethetőek-e a szolgáltatásnyújtás szabadságával.83 A tagállami korlátozások köre igen változatos, a munkaerő-kölcsönzés folytatásának kötelező bejelentésétől, illetve hatósági nyilvántartásba vétele től a különböző szigorúságú engedélyezési eljárásokig terjed.84 A következő felmerülő kérdés így az, hogy milyen feltételek mellett terjeszthetők e követelmények arra a kölcsönbeadóra, aki a tagállam területén nyújt kölcsönzési szolgáltatást, de székhelye egy másik tagállamban található.

2.2.2. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás korlátozása

Ahogy általában a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos jelenség, úgy a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés esetében is a Rush Portuguesa ügyből kell kiindulnunk az esetjog vizsgálatokor. Ebben az esetben egy portugál cég saját munkavállaláloival épített vasút vonalat Franciaországban, amihez a fogadó államban előzetes hatósági engedélyre lett volna szükség. Míg az EB egyfelől megerősítette, hogy a szolgáltatások szabad áramlásának elve alapján a portugál cég jogosult saját munkavállalóit alkalmazni szerződése teljesítésére, azt is kimondta, hogy a közösségi jog nem zárja ki a tagállamok lehetőségét arra, hogy a

82 C-279/80. para. 9.
területükön foglalkoztatottakra kiterjessézik jogszabályaik, vagy kollektív megállapodásai hatályát, legyen a munkavégzés akár csak ideiglenes. Ez a döntés sokkal inkább volt felhatalmazás a munkaerőt importáló országok számára védelmi szabályaik kiterjesztésére, mint a kiküldött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogának elismerése. Nem véletlen, hogy a kiküldetési irányelv elfogadásának időpontjára a munkaerőt importáló országok többsége már kialakította a saját piacát védő rendelkezéseit. Ebből eredően a kiküldetési irányelv annak a veszélyét hordozta számukra, hogy a szolgáltatások szabad áramlása érdekében a Bizottság és az exportáló országok korlátozni fogják a Rush ítélet óta kialakult szabadságukat. Mint a fentieken arra már utaltam, ez nem következett be, mivel az irányelv tág felhatalmazást ad a munkajogi szabályok alkalmazásának kiterjesztésére.

Az EB újabb gyakorlata azonban jelentősen szűkítette a Rush Portugesa ügyben adott széles felhatalmazást arra, hogy milyen szabályok hatályát lehet kiterjeszteni a külföldi munkáltatókra. Ez alapján négy követelményt állapíthatunk meg: (1) a szabályozás nem tehet különbséget a belföldi és a külföldi munkáltatók között; (2) a korlátozás a közérdek védelmével igazolható legyen; (3) a korlátozás tényleges előnyt jelentsen a munkavállalónak; (4) a korlátozás az elémi kivánt céllal arányos legyen. Lényegében ugyanezen feltételeket emelte át az írott jogba a szolgáltatási irányelv. Alábbiakban áttekintem, hogyan érvényesül ez a négy kritérium a kölcsönéssel kapcsolatos esetjogban.

2.2.2.1. Az egyenlő bánásmód követelménye

Magából a Szerződésből eredő alapelv, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága nem korlátozható olyan módon, hogy az a szolgáltatás nyújtók között állampolgárság, vagy lakóhely alapján tesz különbséget. Az első szempont tehát az, hogy a vonatkozó korlátozás egyaránt vonatkozik-e a belföldi és a külföldi kölcsönbeadókra.

Az EB egy Németország elleni kötelezettségesejegési eljárásban egy olyan német törvényt vizsgált, amely az időszakos munkavállalókat foglalkoztató külföldi vállalkozásokat különböző adatok bejelentésére kötelezte. Így a kölcsönbeadó köteles volt az illetékes hatóság számára megküldeni a kikölcsönzött munkavállalók családi és utónevét, születési idejét, a kikölcsönzés kezdete és vége időpontját, illetve a munkavégzés helyét. Mivel a német honosági munkáltatóknak csak a kikölcsönzés kezdetét és végét kell bejelenteniük, az EB megállapította, hogy ez a szabály objektív indok nélkül, a székely helye szerint tesz különbséget a munkáltatók között, ezért ellentétben a közösségi joggal.

Az EB több ítéletében következetes gyakorlatként hivatkozik arra, hogy a Szerződés 49. cikke (EMSz. 56. cikk) nem csak a más tagállamban lételepedett szolgáltatásnyújtók elleni, nemzetiségi alapú különböztetést tölthet, hanem az olyan közvetett korlátozásokat is, nemzetlegesen ezeket a kölcsönbeadók számára megteheti.

amelyek ugyan egyaránt vonatkoznak a hazai és más tagállambeli vállalkozásokra, de amelyek megakadályozzák, korlátozzák, vagy kevésbé vonzóvá teszik a szolgáltatási tevékenységet a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtók számára. A diszkrimináció tilalma e bővített értelmezését világítja meg a Bizottság vs. Németország kötelezettségszegési ügy, illetve a Mazzoleni eset.

A kötelezettségszegési eljárás alapjául szolgáló német törvény lényegében csak akkor tette lehetővé az építőiparban a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, ha a kölcsönbeadó egy német kollektív szerződés hatálya alatt áll. A Bizottság viszont rámutatott, hogy ezt a feltételt csak Németországban székhelyel rendelkező munkáltatók tudják teljesíteni, ezért ez a szabály közvetve – indokolatlanul korlátozza a szolgáltatásnyújtás szabadságát. A kölcsönzési tevékenységhez szabott feltétel tehát minden munkáltatóra azonos volt, ám mégis komolyabb terhet jelentett a más tagállamban letelepedett munkáltatók számára. Erre tekintettel az EB megállapította a német szabály közösségjogi jogba ütközését. Érdekes felhívni a figyelmet, hogy nem azért volt jogellenes a német jogszabály, mert a kollektív szerződés hatálya alá kerülést írta elő feltételnek, hanem azért, mert ez közvetve egyet jelentett a belföldi székhely megkövetelésével. A bíróság szerint tehát minden olyan feltétel a közösségi jogba ütközik, amelyet a más tagállamban letelepedett munkáltató elvileg, vagy gyakorlatilag nem tud teljesíteni. A diszkrimináció tehát közvetlen és közvetett formájában is tilos.

2.2.2. A szükségesség követelménye, a korlátozást igazoló közérdek

A szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából meghatározó kérdés, hogy az EB mit fogad el olyan közérdekeken, amelyre tekintettel az adott szolgáltatás korlátozható. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán ezzel a problémával a már említett Webb esetben foglalkozott először.

A tényállás szerint egy brit kölcsönző cég Hollandiába kölcsönzött munkavállalókat. A vonatkozó 1970-es holland rendelet szerint e tevékenység csak miniszteri engedély alapján volt folytatható, ám a brit cég ilyennel nem, csak a brit hatóságok által kiállított engedélyeylel rendelkezett. A brit kölcsönző céggel szemben a holland hatóságok eljárást indítottak jogellenes munkaerő-kölcsönzés miatt. A holland bíróság előzetes döntéshozatali kérelme alapján eljáró EB-nek abban kellett állást foglalnia, hogy az engedélyezést előiró szabály összeegyeztethető-e a szolgáltatásnyújtás szabadságával. Az EB – követve a munkaerő-kölcsönzés kétségességével kapcsolatos, korábban bemutatott érvelését – kifejtette, hogy a munkaerő-kölcsönzés, mint üzleti tevékenység különösen érzékeny foglalkoztatási és szociális szempontból, mivel közvetlenül érinti mind a munkaerő-

93 Lásd pl. C-62/81. és C-63/81. (egyesített ügyek) para. 8., C-165/98. para. 22.
98 Davies 2002 p. 303.
100 Davies 2002 p. 304.
piacot, mind az „érintett munkahely törvényes érdekéje”. Emellett utalt arra, hogy az egyes tagállamok munkaerő-piaci helyzete, valamint a kölcsönzési tevékenységhhez megkötöveltek feltételek rendszere nagyon különböző lehet, amely akár a tilalomig is el lehet. E két körülményre tekintettel az EB szerint a tagállamok kétségbevonhatatlan joga, hogy a közérdek védelme céljából engedélyezési rendszert írjanak elő, amely alapján visszautasíthatják az engedély kiadását, ha annak gyanúja merül fel, hogy az adott tevékenység árt a jó munkaerő-piaci kapcsolatoknak, vagy az érintett munkahely érdekei nem megfelelően védettek.

A korlátozást indokoló közérdek tehát itt a tevékenység munkaerő-piacra és az érintett munkahelyre gyakorolt érzékeny hatásában mutatkozik meg. Érdemes kiemelné, hogy az EB nem határozta meg konkrétan, hogy milyen feltételeket támaszthat a tagállam az engedély kiadásához, csupán azt ismerte el, hogy a fentiek szerinti közérdek védelmét szolgáló feltételek megengedhetőek.101

Figyelmet érdemel, hogy az EB esetjoga ezzel az érveléssel a későbbiekben teljesen szakított. A Rush Portuguesa ügyben ugyanis kifejtette, hogy a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetése esetén nem lehet úgy tekinteni, hogy a munkavállalók a fogadó tagállam munkaerő-piacának részvévé váljanak. A kiküldetés lényegéből eredően ugyanis ezek a munkavállalók nem kívánakk belépni erre a munkaerő-piacra, és a munkájuk végeztével visszatérnek a kiküldő tagállam területére.102 Ezt a gyakorlatát a későbbiekben is megerősítette103, így nem véletlen, hogy a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás korlátozásával kapcsolatos ügyekben egyetlen tagállam sem hivatkozott a munkaerő-piaci hatásra, mint a korlátozást indokoló közérdekre.104

Az EB újabb gyakorlatában a tagállamok a munkaerő-kölcsönzést korlátozó szabályai igazolására közérdekként a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkoznak. Ez elsősorban azon alapul, hogy az EB maga is következetes gyakorlatnak tekinti, hogy a munkavállaló védelme lehet olyan közérdek, amelyre tekintettel a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozható.105 Azonban – mint később látható lesz –, logikailag csak ritkán igazolható, hogy a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadóval szemben támasztott feltételek – például a belföldi székhely előállítása – ténylegesen hozzájárul a kölcsönzött munkavállaló védelméhez. Davies ezzel összefüggésben rámutat, hogy a kiküldött munkavállaló védelme sokkal inkább a kiküldő tagállam védelmét jelent, mint a kiküldött munkavállaló védelmét. A kiküldött tagállam a kiküldetéssel érintett szektorban működő saját munkáltatói, illetve ott dolgozó munkavállalói védelmében érdekelt, de miért lenne feladata megvédeni a kiküldött munkavállalót is?106

Az EB újabb gyakorlatában a tagállamok a munkaerő-kölcsönzést korlátozó szabályai igazolására közérdekként a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkoznak. Ez elsősorban azon alapul, hogy az EB maga is következetes gyakorlatnak tekinti, hogy a munkavállaló védelme lehet olyan közérdek, amelyre tekintettel a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozható.105 Azonban – mint később látható lesz –, logikailag csak ritkán igazolható, hogy a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadóval szemben támasztott feltételek – például a belföldi székhely előállítása – ténylegesen hozzájárul a kölcsönzött munkavállaló védelméhez. Davies ezzel összefüggésben rámutat, hogy a kiküldött munkavállaló védelme sokkal inkább a kiküldő tagállam védelmét jelent, mint a kiküldött munkavállaló védelmét. A kiküldött tagállam a kiküldetéssel érintett szektorban működő saját munkáltatói, illetve ott dolgozó munkavállalói védelmében érdekelt, de miért lenne feladata megvédeni a kiküldött munkavállalót is?106


101 C-279/80. para. 17–19.
102 C-113/89. para. 15. Találóan állapítja meg Däubler, hogy ettől még a kiküldött munkavállalók jelenléte nagyon is kihatathat a fogadó állam munkaerő-piacára. A kiküldetési irányadó mellett ugyan a munkafeltételek tekintetében nem lehet verseny a hazai és a kiküldött munkavállalók között, ám teljesítményben, a munkavégzés hatékonyságában természetesen igen. Ez viszont kimondottan pozitív hatás a közös piac logikája szerint (Däubler 1998 p. 266.).
104 Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ezt a gyakorlatot éppen a munkaerő-kölcsönzés tekintetében vitatja egy újabb, még el nem bíralt előzetes döntéshozatali kérelmet. A Vicopulous ügyben (C-307/09., OJ C 267, 7.11.2009) az EB-nek abban a kérdésben kell majd döntenie, hogy összeegyeztethető-e a közösségi joggal, ha egy tagállam a munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzés keretében történő kiküldetéséhez foglalkoztatási engedélyt követel meg. Figyelemmel az említett, következetes gyakorlatra, ugyancsak megelőző lenne, hogy erre a kérdésre az EB igénnyel fellenele. (A konkrét esetben Hollandia állt elő ilyen feltételel a területére kiküldösszött lengyel munkavállalókkal szemben, anélkül, hogy erre a csatlovakozási szerződés felhalmozta volna.)
kiküldött munkavállaló védelmére hivatkozással sokszor olyan szabályokat próbálnak meg igazolni, amelyek egyértelműen a saját gazdasági érdekeiket védi. Márpedig az EB következetes gyakorlata alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozása gazdasági célokkal, különösen a hazai vállalkozások védelmével, nem igazolható. Ezért a bíróság szigorúan vizsgálja, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabály valóban a munkavállalók védelmére irányul-e.

Például, a Bizottság egy kötelezettségszegési eljárásban arra hivatkozott, hogy nem igazolható a munkavállalók védelmével a német előírás, amely arra kötelezte az építőiparba kölcsönző kölcsönbeadókat, hogy bizonyos dokumentumokat német nyelven őrizzenek az építkezés helyszínén. Az úgy értett dokumentumok a munkaszerződés, a berendezésének készítési és a bérkifizetésről készült kimutatások voltak. Ezeket a tényleges foglalkoztatás teljes ideje alatt és legalább az építkezés befejezéséig, de legfeljebb két évig kellett az építkezés helyszínén tartani. A német kormány szerint erre az igazolást a munkavállalók védelmére irányul-e. Ezért a bíróság különösen szigorúan vizsgálja, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabály valóban a munkavállalók védelmére irányul-e.

Az EB emellett a Webb esetben egy további feltételt is meghatározott arra, hogy az egyébként közérdekkel igazolható korlátozást el lehet jogosítani. Ezenkívül, az EB figyelemmel kell lenni arra, hogy a korlátozást igazoló közérdek védelme a másik (kiküldő) tagállam szabályaival is megfelelően megvalósulhat. Tehát, 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 országában nem volt köteles eleget tenni (duplikáció tilalma). Ez a konkrét esetben azzal járt, hogy a brit kölcsönbeadóval szemben a holland engedélyezési eljárásnak nem lehetett létjogosultsága abban a körben, amely megfeleltetheti a brit eljárás követelményeivel. Ezeket a követelményeket az EB már 1978-ban, a Wesemaël ügyben alkalmazta, igaz ott nem a munkaerő-kölcsönzésben, de egy ahhoz nagyon hasonló tényállás kapcsán. Az EB-nek itt arról kellett döntenie, hogy ellentétes-e a közösügyi joggal az a belga szabály, amely értelmében egy francia közvetítő cég Belgium területére csak a belga hatóságok által kiadott engedély birtokában közvetíthetett előadóművészeket. Az EB különözte, hogy az ilyen előírás térít a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvét, ha az engedély kiadásánál a szolgáltató székhelye szerinti tagállamban összehasonlítható szabályoknak a szolgáltató már eleget tett, és ott a közvetítő iroda teljes tevékenységét megfelelően ellenőrözik.

A kiküldött tagállam szabályainak figyelembe vételére vonatkozó kötelezettséget – illetve általában a közérdekre hivatkozással kapcsolatos gyakorlatot – jól szemlélte a Bizottság vs. Olaszország eset. Mint már említést nyert, elterjedt követelmény a kölcsönbeadókkal szemben, hogy tevékenységüket csak meghatározott összegű pénzösszeg letétbe helyezésével végezhetik, ami nyújt a kölcsönbeadóval szembeni munkavállalói és állami követelések biztosítékául szolgál. Ebben az esetben az olasz jog az írta elő, hogy a kölcsönbeadónak egy
olaszországi székhellyel, vagy telephellyel rendelkező pénzintézetnél kellett a vagyoni letétet elhelyeznie. Erre az előírásra az olasz kormány szerint azért volt szükség, mert ha a kölcsönbeadó vagyoni letét egy külföldi pénzintézet is kezelhetné, úgy az Olaszországban dolgozó munkavállaló csak magasabb költséggel tudna hozzájutni követeléséhez. A Bizottság megítélése szerint ez a feltétel a közösségi jogba ütköző, ezért kötelezettségszegési eljárást indított.

Az EB ítéletében elviekben nem zárta ki, hogy egy tagállam vagyoni letét mellett engedje csak a kölcsönzési tevékenység folytatását. A jelen esetben azonban az olasz szabály két körülmény miatt is ellentétes volt a közösségi joggal. Egyrészt, jól láthatóan nem vesz figyelembe, hogy a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban is köteles lehet vagyoni letét biztosítására egy hasonló célú, összehasonlítatható szabály alapján. Az EB megerősítette, hogy ha egy másik tagállam szabálya a korlátozást indokoló közérdek védelmét biztosítja, úgy a szolgáltatás nyújtásának helye szerinti tagállam nem írhat elő ugyanolyan korlátozást. Erre az olasz szabály nem volt figyelemmel. Emellett az EB rámutatott, hogy a bérfizetési kötelezettség elmulasztása esetén a vagyoni letétből való kielégítés nem a munkavállalónak, hanem a kötelezettségesszegő kölcsönbeadónak jelent költséget, így ebben a formában – az olasz kormány álláspontjával szemben – a munkavállaló védelme, mint közérdek fel sem merül.

Az EB újabb esetjoga alapján a konkret esetben meglehetősen bonyolult lehet annak megállapítása, hogy a munkavállaló érdekeinek védelme vajon kellően megvalósul-e a kiküldő tagállam szabályai alapján, és hogy ehhez képest milyen körben indokolt a fogadó tagállam előírásait alkalmazni. A már említett Mazzoleni esetben a bíróságnak arról kellett állást foglalnia, hogy a Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalóra kell-e alkalmazni a belga szabályok szerinti minimálbért, ha annak összege ugyan magasabb, mint ami a munkavállalónak francia jogszabályok alapján járna, de a társadalombiztosítási és adójog figyelembevételével összességében már a francia jog a kedvezőbb.

Az EB megállapította, hogy ebben az esetben az azonos szintű védelem a bérezés, adózás és társadalombiztosítási járulékok együttes figyelembevételével állapítható csak meg. Mivel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás tagállamonként meglehetősen eltérő, és mivel a kölcsönzési irányelv a kölcsönbeadói tevékenységgel szemben támasztott adminisztratív követelmények fenntartását kifejezetten megengedi, vélhetően a jövőben többször felmerült már a kérdés, hogy a munkavállalók védelmét azonos szinten biztosítja e két különböző tagállami szabályrendszer.

2.2.2.3. A tényleges előny követelménye

A szolgáltatásnyújtás korlátozásának megengedhetőségéhez kapcsolódó következő feltétel az, hogy a korlátozás tényleges előnyt jelenten az érintett munkavállalónak. Ezt a követelményt az EB a munkavállalók kiküldetéséről szóló 1996. február 26-i német törvény vizsgálata körében, a Finalarte esetben munkálta ki. Mivel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás tagállamonként meglehetősen eltérő, és mivel a kölcsönzési irányelv a kölcsönbeadói tevékenységgel szemben támasztott adminisztratív követelmények fenntartását kifejezetten megengedi, vélhetően a jövőben többször felmerül már a kérdés, hogy a munkavállalók védelmét azonos szinten biztosítja e két különböző tagállami szabályrendszer.

113 C-279/00. para. 30.
114 C-279/00. para. 33–34.
116 C-165/98. para. 35.
117 C-49/98. (egyesített ügyek).
hozott létre. Az alap felállítását az indokolta, hogy a német szabályok szerint fizetett szabadságra csak az a munkavállaló tarthat igényt, aki legalább fél évig dolgozik egy munkáltatónál. Mivel az építőiparban ez nagyon ritka, ebben az iparágban a munkavállalók lényegében nem kaptak rendes szabadságot. Ezért a szociális partnerek abban állapodtak meg, hogy kompenzációként díjazást fizetnek egy közös alapból azon munkavállalók számára, akik így nem jutnak rendes szabadsághoz. Az alap fenntartásához az ágazat valamennyi munkáltatója hozzájárul, illetve – a törvény alapján – ez a megállapodás alkalmazandó a kiküldött munkavállalóra is, kivéve, ha székhely szerinti államban munkáltató hasonló rendszerben már fizet járulékot.

Az EB előzetes döntéshozatali eljárásban vizsgálta a fentieken bemutatott rendszer és a szolgáltatásnyújtás szabadsága összegyeztethetőségét. Az ítélet követte az eddig bemutatott gyakorlatot, amely szerint a nemzeti bíróságnak vizsgálnia kell, hogy a szabadság-alapra vonatkozó, a munkavállalók védelmére hivatott és minden munkáltatóra megkülönböztetés nélkül vonatkozó szabályok jelentenek-e olyan terhet a más tagállamban letelepedett munkáltatókra, amely a szolgáltatásnyújtást számukra megtiltja, korlátozza, vagy kevésbé vonzóvá teszi. Az EB ezt a már ismert tesztet azzal egészítette ki, hogy mindezek mellett az is vizsgálándó, hogy – objektív szempontból nézve – a vitatott szabályok ténylegesen előmozdították-e a munkavállalók védelmét. Ez akkor állapítható meg, ha a munkavállalók oldalán valódi előny jelentkezik, amely jelentősen növeli szociális védelmüket. Ennek fennállása csak alapos vizsgálat alapján itélhető meg, amely a nemzeti bíróság feladata.

Ebben az esetben a tényleges előny jelentkezése kétséges volt. A rövid tartalmú kiküldetés miatt ugyanis egyáltalán nem biztos, hogy a kiküldött munkavállaló részére az alap valóban kifizetést fog teljesíteni. A munkáltató azonban ilyenkor is köteles járulékot fizetni az alap javára. Maga az EB is utal arra ítéletében, hogy a nemzeti bíróságnak külön vizsgálnia kell, hogy a munkáltatójuk székhelye szerinti tagállamba való visszatérést követően a munkavállalók ténylegesen képesek-e érvényesíteni az alappal szembeni kifizetési igényüket, különös tekintettel a követendő formáságokra, az alkalmazandó nyelvre és a kifizetés menetére. Jól mutatja a tényleges előny jelentkezése kétséges volt, hogy az EB döntése előtt a német szakirodalom nem látott kivetni valót a szabadság-alap működésében, hiszen az a korábbi joggyakorlatból ismert feltételek – egyenlő bánásmód, közérdek védelme, ideértve a duplikáció tilalmát – megfelelt.

Említést érdemel, hogy a szabadság kompenzációs alap ügye később kimondottan a munkaker-kölcsönzés kapcsán újra az EB elé került. A Bizottság az 1996-os kiküldetési törvény több pontja miatt indított kötelezettségszegési eljárást Németország ellen, köztük az alappal kapcsolatos rendelkezések okán is. A Bizottság szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvébe ütközik, hogy a törvény csak azokat a más tagállamban letelepedett munkáltatókat mentesít az alapba való befizetés alól, amelyek a székhely szerinti tagállamban hasonló rendszerben már fizetnek járulékot. A Bizottság álláspontja szerint ez a kivétel túl szúk. Ehelyett az felelt volna meg a közösségi jognak, ha a kiküldő munkáltató akkor is mentesül a járulékfizetés alól, ha a székhelye szerinti tagállamban már eléget tett bármely olyan szabályozásnak, amely – még ha nem is a munkaadó által fizetett járulékokon alapul – a munkavállaló rendes szabadságához való jogát a német szabályozással megegyező módon biztosítja. Az EB a Finalarte ügyben hozott ítéletére visszautalva kifejtette, hogy a vitatott német rendszer akkor egyeztethető össze a közösségi joggal, ha az tényleges előnyt nyújt az érintett munkavállalóknak. A Bizottság azonban ennek ellenkezőjét nem tudta

bizonyítani az eljárásban, így a konkrét esetben jogszertést nem lehetett megállapitani.123 Így összességében két bírósági eljárás után sem egyértelmű, hogy a szabadság kompenzációs alap működése vajon közösségi jogba ütközik-e.

2.2.2.4. Az arányosság követelménye

Az EB a fenti kritériumoknak megfelelő korlátozásokat még egy vizsgálatnak veti alá. Azt is megköveteli ugyanis, hogy a munkáltatókra honoságra tekintet nélkül alkalmazandó, a közérdek alapján szükséges, a munkavállalóknak tényleges előnyt nyújtó korlátozás – az összes releváns tényező alapján – ne legyen aránytalan az élérni kívánt célhoz képest. Ez a szolgáltatást nyújtót terhelő adminisztratív és gazdasági terhek, valamint a munkavállalót védő magasabb szociális védelem összevetését jelenti, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló milyen védelműl élvez a munkáltatója székhelye szerinti tagállam szabályai alapján.

Ezerint nem írható elő a fogadó állam szabályának alkalmazása, ha a kiküldött munkavállalónak biztosított előny nincs arányban azzal a hátránnyal, amit a kiküldő vállalkozás visel, és amely így korlátozza a szolgáltatások szabad áramlását. Például, a Finalarté esetben az EB szerint szükséges lehet annak mérlegelése, hogy az építőiparban dolgozó munkavállalóknak több rendes szabadság, illetve magasabb kompenzáció biztosítható-e kisebb korlátozással járó szabályokkal is. Példa lehet erre, ha a német jog csak annyit ír elő, hogy a kiküldött munkavállalónak a munkáltató közvetlenül fizet kompenzációt, a német szabályoknak megfelelő mértékben.124

Hasonlóan, a Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalóknak fizetendő minimálbérrel kapcsolatos Mazzoleni esetben az EB hangosulyoztat, hogy bizonyos esetekben a munkavállaló védelme érdekében nem szükséges és azzal nem is arányos a fogadó ország minimálbérre vonatkozó szabályainak alkalmazása. Az EB ilyen esetnek ismerte el, amikor a munkavállalók rendszeresen hol a határ egyik, hol másik oldalán dolgoznak. Ilyenkor ugyanis munkabériüket szinte óránként eltérően kellene számolni, amely az azonos munkát végző, azonos működési helyhez kötődő munkavállalók között eltérő bérezéssel vezetne. Ez nemcsak feszültségekkel járna a munkavállalók között, de akár a kollektív szerződéseket is meggyengítheti. Figyelembe véve, hogy a két tagállam szabályai alapján a munkavállaló bérezésére összességében hasonló szabályok irányadóak, a fogadó ország minimálbérének alkalmazása olyan aránytalan teherrel járna a munkáltató számára, amely mellett a korlátozás nem fenntartható.125 Összességében tehát egy korlátozás az aránytalanásgára tekintettel akkor is lehet jogellenes, ha egyébként tényleges előnyt nyújt a munkavállalónak.126

A hazai Rani-ügyre tekintettel különös figyelmet érdemel, hogy az EB két kötelezettségesejzi eljárásban is kimondta, hogy a kölcsönzött munkavállaló védelmétől, mint közérdekkel nem arányos korlátozás, hogy egy tagállam csak a területén székhellyel, vagy telephellyel rendelkező vállalkozások számára engedélyezzi a kölcsönzési tevékenységet. A vagyoni letét kapcsán már említett Bizottság vs. Olaszország esetben128 az EB-nek egy 1997-es olasz törvény közösségi jogba ütközéséről kellett döntenie, amely a munkaerő-kölcsönzés folytatásához állami nyilvántartásba vételt írt elő. A törvény szerint csak azt a kölcsönbeadót lehetett nyilvántartásba venni, amely – egyebek mellett – Olaszországban székhellyel, vagy telephellyel rendelkezett.129 Az olasz kormány szerint ez az előírás a

123 C-490/04. para. 46.; 50.
124 C-49/98. (egyesített ügyek) para. 49–51.
125 C-165/98. para. 30., 36.
126 Davies 2002 p. 305.
127 Részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1.1.2. pont.
128 C-279/00.
munkavállaló védelme érdekében szükséges, mivel ilyen szabályok hiányában a bér-, vagy társadalombiztosítási járulékfizetés esetleges elmaradása miatt kereset csak bonyolult külföldi bírósági eljáráskor lenne indítható, kevés siker reményében.

Az EB ítéletében leszögezte, hogy 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 körülményt az EB a jelen esetben nem látott. Mint kifejtette, semmi nem igazolja, hogy a külföldi bíróságok előtti eljárás egyszerűbb, vagy olcsóbb lenne a munkavállalóknak, ráadásul ez az érv nyilvánvalóan nem vonatkozhat arra az esetre, amikor a munkavállaló éppen abban a tagállamban él, ahol a kölcsönbeadó székhelye is van. Erre tekintettel a munkavállalók védelme nem jelent olyan indokot, amely alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságának ilyen súlyos korlátozása elfogadható lenne.

Hasonló érvelés alapján állapította meg az EB a már említett német szabály közösségi jogba útközésének indoklását, amely szerint az építőipar munkavállalót csak olyan kölcsönbeadó kölcsönözhetett, amely a német szociális partnerek által kötött kollektív szerződés hatálya alatt állt. Mivel ezt a feltételt csak a Németországban letelepedett munkáltatók tudták teljesíteni, a belföldi székhely közvetett előírása megállapítható volt. A német kormány álláspontjával szemben az EB az építőiparban dolgozó munkavállalók védelmét nem tekintette olyan közérdekenknek, amelynek eléréséhez a belföldi székhely előírása nélkülözhetetlen lenne, így az aránytalan korlátozásra tekintettel megállapította a német szabály közösségi jogba útközését.

3. Összegzés: két alapszabadság metszéspontjában

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásában örök kihívás a jogviszonyban részt vevő három fél érdekeinek összegyűjtése. A hagyományos munkavállalói-munkáltatói szerep mellett annak az iparának a jogépületnek is figyelembe kell venni, amelyik ezt az atipikus foglalkoztatást üzemmételeti. E három szempont egyik ütközőterülete a határon átnyúló kölcsönzés, ahol ezekhez a konfliktusokhoz még két dimenzió társul: a két érintett tagállam kölcsönbeadói, illetve munkáltatók a szolgáltatások, illetve a munkaerő piacán vannak versenyhelyzetben. A közösségi jog munkavállalói oldalán a kiküldetési irányelvvel és a társadalombiztosítási rendszerek koordinációjával ígyekszik e problémát kezelni, a szolgáltatók verseny szempontjából viszont csak az elsődleges jog és a kapcsolódó bírói gyakorlat ad jogi kereteket.

A fentiekből láthatók, hogy az EB jogértelmezése a munkaerő-kölcsönzés és a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából döntő jelentőségű. Egyrészt, a gyakorlatban kimunkált elvek adják az újonnan elfogadott szolgáltatási irányelv gerincét. Másrészt, mivel a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásra nem vonatkozik külön irányelv, ezt a piacot lenyegében máig csak az EB joggyakorlat szabályozza. A Szerződés szüksége a rendelkezései mellett ebből az esetjögből olyan szükséges háló háló állt össze, amelyen a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó legtöbb tagállami előírás fennakad.

A bírói gyakorlatból nem teljesen világos, milyen közérdek alapján minősülhetnek a közösségi joggal összegyűjtethetőnek az egyes megszorító rendelkezések. Aggályos hogy a

---

130 C-279/00. para. 15–16. Meg kell jegyezni, hogy a vitatott szabályokat az olasz jogalkotó a kereset beadása után úgy módosította, hogy mind a kölcsönbeadó, mint a vagyoni letétet kezelő pénzintézet székhelye lehet bármely más tagállamban is. (Lásd para. 9.)

131 Ezzel egyezően, a szolgáltatási irányelv szerint a tagállamok nem követelhetik meg más tagállamban letelepedett szolgáltatóktól, hogy a területükön telephelyel rendelkezzenek. Lásd 16. cikk (2) bek. a) pont.


134 Sjödin 2009 p. 31.
szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam miért és milyen határig tekintheti feladatának a területére kiküldött munkavállaló védelmét. Felmerülhet, hogy a munkavállaló védelmével indokolt szabályok mögött valójában a saját kölcsönbeadóknak kedvező, piacvédelmi megfontolások húzódnak meg. Ezt viszont – nyílt vállalása esetén – az EB nem fogadja el a korlátozást igazoló közérdekként. Másrészt, csak rendkívül aprólékos vizsgálattal állapítható meg, hogy a tagállami előírás valóban a kiküldött munkavállaló védelmét szolgálja-e. Ez nemcsak a tényleges előny megkövetelésében, hanem a duplikáció tilalmában is testet ölt. Az EB gyakorlata arra enged következtetni, hogy a jövőben egyre nehezebbé válik a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó, egyébként nem diszkriminatív szabályozás fenntarthatóságát igazolni.
III. fejezet
A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv


1. Az irányelv célja, hatálya

A munkaerő-kölcsönzés átfogó szabályozására tett kíséreletek az 1990-es előterjesztés óta kettős cél tűztekt maguk elé. A kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók védelme, jogaik garantálása mellett egyenrangú célként jelent meg a kölcsönzési szektor növekedésének, fejlődésének biztosítása. A preambulum – több közösségi dokumentumra utalva – rögzíti, hogy a munkaerő-kölcsönzés olyan, a rugalmasságot biztonsággal ötvöző munkaszervezési forma, amely hozzájárul a vállalkozások alkalmazkodó-képességek növekedéséhez, miközben kielégíti a munkavállalók azon igényét, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztessenek, ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkenéséhez. Ehhez igazodóan az irányelv célja:

- egyrészt a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása,
- másrészt a munkaerő-kölcsönzés igénybevételét megfelelő keretek megteremtése, a munkahelyteremtéshez és a rugalmás munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.

Az irányelv értelmezésében az lehet a vezérmotívum, hogy hogyan sikerült – illetve sikerült e – párhuzamosan érvényesíteni ezt a két célét, vagy az egyensúly elbílent egyik vagy másik oldal javára.

Az irányelv személyi hatálya tágán került meghatározásra, amennyiben az kiterjed a köz- és magánásvérára, a profitorientált és a non-profit szervezetekre is. Feltétel azonban, hogy a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő gazdasági tevékenységet végezzen. Ez a meglehetősen

135 Lásd az Uni-Europa (www.uni-europa.org), az European Trade Union Congress (www.etuc.org) és az Euro- Ciiett (www.euro-ciett.org) nyilatkozatait.
136 Irányelv 11. cikk (1) bek.
137 Lásd Irányelv Preambulum (8), (9), (11) bek.
138 Irányelv 2. cikk

86
tág értelmű fogalom nagy jelentőséggel bír, hiszen ha egy adott kölcsönbeadó nem végez gazdasági tevékenységet, úgy nem kell rá alkalmazni az irányelv szabályait.


A munkaerő-kölcsönzés tekintetében ez a joggyakorlat elsősorban a non-profit szervezetek, illetve az állami foglalkoztatási szolgálatok kölcsönzási tevékenysége kapcsán vet fel kérdéseket. Vajon az irányelv hatálya alá esik-e egy gazdasági tevékenységet nem végző szervezet vagy egyház, ha különösen hátrányos helyzetű álláskeresőket kölcsönbeadóként foglalkoztat? Hasonló tevékenységet az állami foglalkoztatási szolgálatok is ellátnak, de vajon az irányelv hatálya alá tartoznak-e, ha e szervek gazdasági tevékenységet (pl. munkaerő-közvetítést) is végeznek? A válasz szempontjából nem annak van jelentősége, hogy ez a tevékenység nyereség érdekében történik-e, hanem hogy – a kifejezés közösségi jogi értelmében – megállapítható-e a gazdasági tevékenység.

Álláspontom szerint mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal abban érdekelte, hogy a kölcsönzási tevékenység minél szélesebb körben az irányelv hatálya alá kerüljön. A munkáltatók szempontjából ugyanis ez teremt egyenlő versenyhelyzetet. Komoly piactorzító hatása lehet, ha a kis- és középvállalkozás kölcsönbeadók mellett olyan társadalmi szervezetek is működnek a piacon, akikre nem vonatkozik – az irányelvben rögzítettek szerint – az egyenlő bánásmód, különösen az egyenlő bér elve. A hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók támogatását pedig az irányelv részben megoldja egy külön derogációs lehetőséggel. Eszerint a tagállamok a szociális partnerekkel való konzultációt követően rendelkezhetnek úgy, hogy az állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében foglalkoztatottakra nem alkalmazzák az irányelv rendelkezéseit.142 Ezzel a kivétellel az irányelv lehetővé teszi, hogy a tagállamok támogassák a munkaerő-piacról tartósan kiszorult rétegek kölcsönzésén keresztüli (újra) elhelyezkedését.143 Így ha gazdasági tevékenység fogalma alapján a szociális partnerek segítségével a munkaerő-kölcsönzés elvét felfoghatják. A szakirodalomban olyan vélemény is olvasható, amely szerint ez a kivétel arról árulkodik, hogy ma a Bizottság sem volt biztos abban, hogy az egyenlő bánásmód elve mellett képes marad-e a munkaerő-kölcsönzés betöltésével foglalkoztatási-politikai „ugrődeszká” szerepét (Schiek 2004 p. 1241.). Meg kell jegyezni, hogy ugyanilyen kivételt a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70/EK irányelv is ismer [lásd 2. cikk (2) bek.].
nem az egész állami foglalkoztatási szolgálat mentesülhet az irányelv szabályai alól, hanem csak azok a munkavállalók, akiket a szolgálat egy képzési program keretében kölcsönöz ki.

Az is kérdéses, hogy az irányelv alkalmazásához a kölcsönbeadónak és a kölcsönvevőnek is gazdasági tevékenységet kell-e végeznie, vagy elegendő, ha a feltétel egyikük vonatkozásában teljesül. Az irányelv szövegéből az következik, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő tekintetében is a másik féltől függetlenül kell megállapítni az irányelv alkalmazhatóságát. Tehát, ha egy munkáltató nem végez gazdasági tevékenységet, úgy bármely kölcsönbeadótól vesz is igénybe munkaerőt, nem esik az irányelv hatálya alá. Megfordítva, ha a kölcsönbeadó nem végez gazdasági tevékenységet, úgy akkor sem esik az irányelv hatálya alá, ha a vele szerződő kölcsönvevő viszont igen. Az ilyen „vegyes” helyzetek lennének, ha csak az egyik munkáltatóra alkalmaznánk az irányelvet. Például, értelmetlenné válik a tartós foglalkoztatáshoz jutást elősegítő 6. cikk, ha a kölcsönvevő ugyan köteles tájékoztatni a munkavállalót az üres álláshelyekről, de az irányelv hatálya alá nem tartozó kölcsönbeadó a munkaviszony létesítését megtilthatja. A megosztott munkáltatói pozícióból fakad, hogy a szabályozás csak akkor érheti el célját, ha mindkét fél a hatálya alatt áll. Ezért álláspontom szerint az irányelv – céljából kiindulva – akkor is mindkét félre kötelezően irányadó, ha csak az egyikük végez gazdasági tevékenységet.

A személyi hatály meghatározásának említett pontatlanságai azokban a tagállamokban okoznak majd gondot, ahol a kölcsönbeadói, illetve kölcsönvevői jogalanyiság feltételei nincsenek konkrétan meghatározva. A fent kifejtettek alapján nem ésszerű, de nem is egyértelműen ellentétes az irányelvvel, ha egy tagállam a gazdasági tevékenységet nem folytató kölcsönvevők esetén nem rendeli alkalmazni az irányelv szabályait.

Az irányelv nem határozza meg területi hatályát. Ezért kérdéses, hogy alkalmazandó-e egy olyan munkavállalónak, akit az egyik tagállamban letelepedett kölcsönbeadó az unió kívüli területre kölcsönöz ki, vagy akit egy harmadik országbeli kölcsönbeadó kölcsönöz valamelyik tagállamba. Az irányelvnek nincs olyan rendelkezése, amely alapján e munkavállalókat ki lehetne zárni a hatálya alól. Ezt az értelmezést erősíti az EB következetes gyakorlata is, amely szerint a pusztá tény, hogy a tevékenységet az unió területén kívül végzik, nem elegendő ahhoz, hogy kizárjuk a közösségi szabályok alkalmazását, feltéve, hogy a munkaviszony megfelelően szoros kapcsolatban marad a közösségi joggal.144

Miközben az irányelv a nemzeti jogrendszeire bizza annak meghatározását, hogy ki minősül munkavállalónak, rögzíti, hogy nem zárható ki hatályából a részmunkaidős, a határozott időre foglalkoztatott és a kölcsönbeadóval munkaszerződést kötött, vagy vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállaló.145 Az idézett szabály nyomán így a határozott idejű szerződésből rendelkező, illetve a részmunkaidős kölcsön-munkavállaló is az irányelv hatálya alá tartozik. Ebből persze nem következik, hogy a tagállamok kötelesek lennének megengedni, hogy a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya határozott időre, vagy részmunkaidőre is létrejöihessen. Összefoglalva, az irányelv személyi és területi hatályát sem rögzíti egyértelműen. Az értelmezési lehetőségekből azonban álláspontom szerint minden esetben a legtágabbat célzó megállapítást igényel. 146

Összefoglalva, az irányelv személyi és területi hatályát sem rögzíti egyértelműen. Az értelmezési lehetőségekből azonban álláspontom szerint minden esetben a legtágabbat célzó megállapítást igényel. 146


gazdasági tevékenység fogalmán, vagy a területi hatály szűk értelmezésén keresztül egyes kölcsönbeadók, vagy kölcsönvevők az irányelv hatályán kívülre kerülnének.

2. Fogalom-meghatározások

Az irányelv egyik legfontosabb hozadéka a munkaerő-kölcsönzés fogalmi készletének meghatározása. Bár magát a munkaerő-kölcsönzést nem definiálja, a kölcsönzött munkavállaló, kölcsönbeadó, kölcsönvevő és kikölcsönzés fogalmának rögzítésével így is teljes értékű meghatározást ad. A közösségi jog az 1970-es Manpower eset óta csak egy-egy mozzanatában ragadta meg a munkaerő-kölcsönzés jellegét, először a jogviszony háromoldalú karakterét, majd a 91/383/EK irányelvvel a megosztott munkáltatói pozíciót is elismerte. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv definiációja viszont a jogintézmény minden lényeges fogalmi elemét tartalmazza, ezzel lényegében egy tankönyvi meghatározást emel a közösségi jog szintjére.

A közösségi jog az 1970-es Manpower eset óta csak egy mozzanatában ragadta meg a munkaerő-kölcsönzés jellegét, először a jogviszony háromoldalú karakterét, majd a 91/383/EK irányelvvel a megosztott munkáltatói pozíciót is elismerte. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv definiációja viszont a jogintézmény minden lényeges fogalmi elemét tartalmazza, ezzel lényegében egy tankönyvi meghatározást emel a közösségi jog szintjére.

A 3. cikk alapján a munkaerő-kölcsönzés közösségi joga fogalma a következő: olyan foglalkoztatási forma, ahol a munkavállaló a kölcsönbeadóval kimondottan abból a célból hoz létre munkaviszonyt, hogy őt kölcsönvevőknél való ideiglenes munkavégzésre kölcsönözze ki, az adott kölcsönvevő irányítása és felügyelete melletti munkavégzésre. Ebből a meghatározásból az alábbi fogalmi elemekeket kell kiemelni.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn. Ebből az következik, hogy ha a foglalkoztatás a fenti definíció elemeinek megfelel, úgy a tagállamok kötelesek úgy tekinteni, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló munkaviszonyban áll egymással. Ennek azért van kiemelkedő jelentősége, mert ez az első olyan közösségi jogi rendelkezés, amely kötelezően munkaviszonyt állapít meg egy foglalkoztató és egy foglalkoztatott között. A munkajog alapvető fogalmi készletének meghatározása eddig a tagállamok kizárólagos hatáskörében volt, a közösségi jog nem tartalmazott kötelező meghatározást a munkavállaló, munkaszerződés, vagy munkaviszony fogalmakra. Ezt az állapotot törölt át a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv, amikor megkövetetlen a tagállamoktól, hogy a munkaerőt más vállalkozások közvetlen irányítása és felügyelete alatti munkavégzésre ideiglenesen átengedő kölcsönbeadó és a munkát végző közötti kapcsolatot munkaviszonyként kezeljék.

Természetesen ez a változás csak relatív értékű, hiszen kimonodottan munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyról van szó, az irányelv nem az általános munkaviszony fogalmi elemeit határozza meg. A tagállamok abban is szabadsgágot élveznek, hogy ennek a munkaviszonyának – az általánosból akár jelentőséges eltérő – tartalmi elemeit meghatározzák. Így összességében a kölcsönzés közösségi jogi fogalmából Csupán az általánosból lett kölcsönbeadót kell a munkavállaló munkáltatójának tekinteni, illetve – más megfogalmazásban – kettejük kapcsolata munkaviszonynak minősül. Hatását így sem lehet lebecsülni, hiszen az angolszász jogrendszerek a kölcsönzés ezen alapvető sajátosságát nem ismerik el, így ezekben a tagállamokban jogtörténeti jelentőségű változást indukál majd az irányelv. A munkaviszony kimondottan munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre. Ennek a fogalmi elemnek a munkaerő-kölcsönzés és más hasonló foglalkoztatási helyzetek elhatárolásában van döntő jelentősége. Több olyan eset is elképzelhető, hogy a munkáltató munkavállalóját egy harmadik félnek ideiglenesen átengedő. Ide tartozik például, ha egy vállalatcsoporton belül, vagy azonos kollektív szerződés hatályá alatt álló munkáltatók között kerül sor a munkaerő átengedésére, vagy ha a másik munkáltatónál való munkavégzés csak kivételes jelleggel, a

146 Irányelv 3. cikk (1) bek. b–e) pontok.
147 Részletesen lásd: Gyulavári 2009.
149 Az elhatárolási kérdésekhez lásd: III. rész II. fejezet.
foglalkoztatási kötelezettség teljesítése miatt lehetséges. Munkaerő-kölcsönzésről csak akkor beszélünk, ha a felek kimondottan arra a célra hozzák létre a munkaviszonyt, hogy a tényleges munkavégzésre harmadik félénél kerüljön sor. Ebben az esetben a munkavállaló átengedése nem kivételes helyzet a munkaviszony során, hanem éppen ez a jogviszony lényege.

A munkavégzés a kölcsönnevő felügyelete és irányítása mellett történik. A kölcsönnevőt és a munkavállalót tehát semmilyen szerződés nem füzi egymáshoz, a kölcsönnevő mégis munkáltatói jogokat gyakorol a munkavállaló felett. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényegéből ered, hogy a kölcsönnevő úgy jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően utasítható, ellenőrizhető munkavállalóhoz, hogy ő maga nem lép munkaviszonyba. Az irányelv tehát elismeri ezt a konstrukciót, amiből egyben az is fakad, hogy bizonyos munkáltatói jogokat a kölcsönnevő gyakorol. Az irányelv ugyanakkor nem harmonizálja, hogy a tagállamok milyen formában osztják meg a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között. A kölcsönnevőt megillető közvetlen utasítás és felügyelet fogalmát nem adja meg. Csak annyit ír elő a tagállamoknak, hogy munkáltatónak a kölcsönbeadót tekintsék, illetve, hogy irányítási, ellenőrzési jogot biztosítsanak a kölcsönnevőnek. E keretek mellett azonban lényegében bármelyik munkáltatói jogot, vagy felelősséget bármelyik felhőz telepíthetik.

A kölcsönnevő ellenőrzési, irányítási jogának is szerepe van a munkaerő-kölcsönzés és más hasonló helyzetek elhárálásában. Nem beszélhetünk ugyanis kölcsönzésről, ha az átengedett munkavállalót továbbra is az eredeti munkáltató látja el utasításokkal, és ő ellenőrzi a tevékenységét (pl. ha egy informatikai cég arra utasítja munkavállalóit, hogy két hét alatt állitsanak össze egy számítástechnikai rendszert az egyik partnere székhelyén). Az elhárálás akkor válik bonyolulttá, ha a kölcsönbeadó a munkavállalók mellett egy vezetőt is kikölcsönözi, aki szintén gyakorol bizonyos ellenőrzési, felügyeleti jogokat. A kölcsönnevő irányítási és ellenőrzési jogát ezért kellően tágan kell értelmezni ahhoz, hogy ezek az esetek is az irányelv hatálya alatt maradjanak.

A munkavállaló csak ideiglenesen dolgozik a kölcsönnevőnél. A munkaerő-kölcsönzés eme Európa-szerte magától értetődő jellemzője rendeltetéséből és általánosan használt megnevezéséből is fakad.150 Az irányelv maga nem határozza meg közelebbről, hogy mit ért a foglalkoztatás ideiglenességének, így ebben a tagállamok teljesen szabad kezet kapnak. Az ideiglenesség többféle technikával is biztosítható.

Az ideiglenesség biztosításának egy másik módja, ha maga a munkaerő-kölcsönzés irányuló munkaszerződés időtartama korlátozott (azaz csak határozott időre létesíthető). Szintén behatárolja a kölcsönzések időtartamát, ha a törvény rögzíti azokat az okokat, amikor kölcsönözött munkavállaló vehető igénybe. Előnye e lehetőségnek, hogy egyértelműen tisztázza, mi a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése, ezáltal gátat szab a visszaéléseknek. Fontos azonban, hogy egy ilyen taxációval a jogalkotó kellően lefedje a kölcsönzés összes szóba jöhető és foglalkoztatás-politikai szempontból kivánatos esetét.

Végül, elméletileg azzal is átültethetőek az irányelv rendelkezései, ha a jogalkotó egyszerűen a munkaerő-kölcsönzés definíciójában teszi fogalmi elemmé az ideiglenes foglalkoztatást, annak pontos tartama meghatározása nélkül. Elvégre maga az irányelv sem külön cikkbén, csupán a fogalom-meghatározások között rögzíti a kölcsönnevőnél való foglalkoztatás átmenetiségét. Azonban egy irányelv – mint közösségü jogforrás – lényege éppen az, hogy az általa meghatározott célok elérését teszi kötelezővé a tagállamok számára. A benne foglalt célok átvételének viszont nem feltétlenül tesz eleget, ha egy tagállam csupán a célt megállapító rendelkezést ülteti át szó szerint saját jogrendszerébe. E körben éppen a

150 Részletesen lásd: I. rész I. fejezet.
151 Contreras 2008 p. 44–45.
kikölcsönzés ideiglenességét, mint célt kellene elérni szabadon megválasztott módon, amihez egy formális deklaráció kevés lehet.

A fogalom-meghatározások kapcsán meg kell jegyezni, hogy bár az irányelv a munkaerő-kölcsönzés mindhárom alanyának fogalmát megadja, jogalanyisági feltételeket egyik vonatkozásában sem rögzít. Így továbbra is a tagállamok hatáskörében marad, hogy meghatározzák, ki lehet kölcsönzött munkavállaló, kölcsönbeadó, illetve kölcsönvevő. 152 Az már más kérdés, hogy e szabályok a 4. cikk értelmében olyan korlátozásoknak minősülhetnek, amelyeket a tagállamoknak felül kell vizsgálni, és amelyek csak a közérdek alapján tarthatóak fenn. Az irányelv elemzését e szabály értelmezésével folytatjuk.

3. A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata

Az irányelv egyik célja, hogy megfelelő feltételeket teremtsen a munkaerő-kölcsönzés számára, lehetséges munkaerő-piaci szerepének betöltéséhez. A kölcsönzési szektor szociális partnerei hangsúlyozták, azt várják a közösségi szabályozástól, hogy a kölcsönzés fejlődése előtt minden olyan jogi akadályt lebontson, amely nem objektív, nem arányos vagy diszkriminatív korlátozást jelent.153 E célból az irányelv úgy rendelkezik, hogy a tagállamoknak felül kell vizsgálni a kölcsönzést korlátozó szabályaiakat. A jogalkotási eljárás során felmerült szövegváltozatokhoz képest azonban a végül elfogadott irányelv e körben csak rendkívül puha előírásokat tartalmaz. E cikknek mégis fontos elvi üzenete van. Megerősíti, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem lehet visszaszorítandó, káros jelenségnek tekinteni, hanem éppen ellenkezőleg, terjedését nem lehet akadályozni indokolatlan korlátozásokkal.154

Az irányelv akkor tartja megengedhetőnek a kölcsönzött munkavállaló igénybevételére vonatkozó korlátozásokat vagy tilalmakat, ha azok általános érdeket szolgálnak. Minden tagállamnak 2011. december 5-ig – a szociális partnerekkel folytatott konzultáció követően – e követelmény szerint felül kell vizsgálnia szabályai indokoltságát, ennek eredményéről pedig tájékoztatnia kell a Bizottságot. Az irányelv megengedi, hogy az ilyen jellegű korlátozást, vagy tilalma korlátozó kollektív szerződések felülvizsgálatát maguk a megállapodást kötő szociális partnerek végezzék el.155

Az irányelv vitája során a tagállamok foglalkoztatási és szociális miniszterei e szakasz kapcsán is megosztottak voltak,156 ami a Bizottság javaslatához képest jóval rugalmasabb rendelkezések elfogadásához vezetett. A Bizottság és a szociális partnerek ugyanis ezt a felülvizsgálati kötelezettséget visszatértő jellegűvé tették volna,157 a Parlament pedig 5 évente írta volna elő a korlátozások és tilalmak ellenőrzését.158 A végleges szöveg szerint azonban ez

152 Ez a kölcsönbeadó meghatározásánál a legszembenből. Az irányelv alapján kölcsönbeadó az a természetes, vagy jogi személy lehet, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést kőt, vagy munkaviszonyt létesít a kölcsönzött munkavállalóval [...]. Nem ütközik így az irányelvb, ha a nemzeti jog alapján pl. csak jogi személyek hozhatnak létre munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt, és ezért természetes személyek nem lehetnek kölcsönbeadók [lásd 3. cikk (1) bek. b) pont].


154 Érdemes megemlíteni, hogy hasonló rendelkezést a részmunkaidőről szóló irányelv is tartalmaz [97/81/EK irányelv 5. cikk (1) bek.], a határozott idejű munkaviszonyt szabályozó viszont nem. Ez alapján a közösségi jogban a munkaerő-kölcsönzés a munkavállalói igényeknek is megfelelő részmunkaidős foglalkoztatáshoz áll közelebb, nem pedig a tipikusan munkáltatói érdekeket szolgáló határozott idejű munkaviszonyhoz (Barnard 2006 p. 486.).

155 Irányelv 4. cikk (1–3), (5) bek.

156 Zappala 2003 p. 313.


csak egyszeri kötelezettsége a tagállamoknak. Az is figyelmet érdemel, hogy a Bizottság eredeti javaslat alapján a korlátozó szabályok fenntartását indokolni is kellett volna, a módosított előterjesztés pedig még expí cithe kimonda, hogy ha a felülvizsgálat alapján az adott rendelkezés fenntartása nem bizonyul indokolt, úgy azokat a tagállamoknak el kell törölniük.\footnote{159} Ezek a keményebb kötelezettségeket megállapító mondatok kikerült a szövegből.\footnote{160} Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a Bizottság Jogi Szolgálata már a tervezet megalkotása során világossá tette, hogy értelmezése szerint az általános érdekekkel nem indokolható kivételeket a tagállamoknak erre vonatkozó explicit kötelezettség nélkül is el kell törölniük.\footnote{161} Nincs tehát jelentősége annak, hogy az erre utaló konkrét szakasz végül kimaradt az irányelvből.

A cikk értelmezése kapcsán két kérdés merülhet fel: mit tekintünk korlátozásnak, és mi minősül olyan általános érdeknek, amelyre tekintettel ezek fenntarthatóak. Az írnyelv a „munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételere vonatkozó” korlátozások vagy tilalmak felülvizsgálatáról rendelkezik. A vizsgálat tehát a munkaerő igénybevétele, azaz a kölcsönvevő szempontjából végzendő el. Ide tartozik, ha bizonyos gazdasági szektorokban, földrajzi területen, vagy bizonyos vállalkozások számára tilos a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatása. Egyes tagállamok a kikölcsönzések maximális hosszának, vagy lehetséges indokainak meghatározásával korlátozzák a kölcsönzést, de gyakori a kollektív akciók idejére szóló kölcsönzási tilalom is. Olyan szabályozás is ismert, amely a saját munkavállalók létszámának általában maximalizálja a kölcsönözhető munkaerőt.\footnote{162} Azokat az előírásokat kell tehát felülvizsgálni, amelyek a munkaerő-kölcsönzésre, azaz szolgáltatásra vonatkoznak. Nem tartoznak ebe a korbe a kölcsönbeadó, vagy a munkavállaló jogalanyiségi feltételeire vonatkozó szabályok, illetve a munkavállaló védő törvényi garanciák. Elvileg ugyan az is korlátozza a munkaerő-kölcsönzés lehetőségeit, ha egy tagállam nem csak az írnyelvben rögzített, hanem valamennyi munkafeltétel kapcsán biztosítja a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogát. Ennek a kiterjesztő értelmezésnek azonban ellentmond az írnyelv kettős célja – amely a munkavállaló védelméért magában tartozik az irányelv előírása, és amely a korlátozások – mint alább látható lesz – egyébként is fenntarthatónak minősülnek.

A korlátozások fenntartását igazoló általános érdek kapcsán az írnyelv csak példákat említi, pontos meghatározást nem.\footnote{163} E korben az EB a négy alapszabadság korlátozhatósága kapcsán kifejtett, a közrend fogalmát értelmező esetjoga sem hívható segítségül. Egyéb esetekben ugyanis a Szerződés által használt közrend (\textit{public policy}) fogalma\footnote{164} nem esik egybe az általános érdek (\textit{general interest}) fogalmával. Másrésztt, itt nem a tagállamok közti munkaerő-kölcsönzés elé állított akadályok lebontásáról van szó; az írnyelv a kölcsönzést a tagállamok belső piacán korlátozó szabályok felülvizsgálatát kívánja meg. Így végző soron a tagállamokra marad az általános érdek definiálása. Ez azt jelenti, hogy a felülvizsgálatra a közösségi jog kötelez, de annak szempontját alapvetően a tagállamok határozzák meg. Mivel az általános érdek fogalma csak nemzeti szinten értelmezhető, aligha valószínű, hogy a Bizottság kötelezettségességének eljárást kezdeményezne egy tagállam ellen, mert értelmezése szerint az adott nemzet általános érdeke nem indokolta, hogy a munkaerő-kölcsönzést bizonyos szektorokban tiltjék, vagy a kikölcsönzések idejét csak hat hónapban határozzák

\footnote{159} COM (2002) 149 final 4. cikk (2) bek., COM (2002) 701 final 4. cikk (2) bek. \footnote{160} Meglepő módon a tanácsi vita során több tagállam még ennél is rugalmasabb megfogalmazást szeretett volna (Ahlberg 2008 p. 239.). \footnote{161} Ahlberg 2008 p. 243. \footnote{162} Tagállami példákat lásd: III. rész III. fejezet 3. pont. \footnote{163} Általános érdekek tekinti az írnyelv különösen: a kölcsönzött munkavállalók védelméért, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a munkaerőpiac megfelelően működését és a visszaélések megelőzését. Lásd 4. cikk (1) bek. \footnote{164} Szerződés 39. cikk (3) bek. (EMSz. 45. cikk), 46. cikk (1) bek. (EMSz. 52. cikk).
Így a korlátozások és tilalmak felülvizsgálatáról rendelkező cikknek inkább csak elvi üzenete van: az irányelv a munkaerő-kölcsönzést üdvözlendő, hasznos jogintézmények tekinti, és arra hívja fel a tagállamokat, hogy töröljék azokat a szabályait, amelyek a kölcsönzéssel szembeni indokolatlan bízamatlanosságon alapulnak.

A tilalmak és korlátozások felülvizsgálata körében az irányelv maga nevesít egy kivételt: érdemi vizsgálat nélkül fenntarthatónak ítéli a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket. Ez a kivétel a Parlament javaslatára került a szövegbe, tekintettel arra, hogy hasonló, adminisztratív jellegű előírások fenntartása (pl. egy engedélyezési rendszer). Ezek az előírások érdemben nem korlátolnak a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások lehetőségeit, viszont – többek között az átláthatóság biztosításával – védelmet nyújthatnak a velük szerződő munkavállalók számára. Érdemes itt megjegyezni, hogy a Bizottság 1982-es tervezete még kötelezővé tette volna, hogy a kölcsönbeadók csak állami engedély birtokában, megfelelő hatósági felügyelet mellett tevékenykedhessen.

Végül, bár nem a korlátozások és tilalmak felülvizsgálata cím alatt, de még egy korlátozás fenntartását kimondottan engedélyezi az irányelv. A preambulum deklarálja, hogy a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítésének tilalma nem sérti a közösségi jogot. Ezért az alapvető fontosságú szabályt számos tagállam követi, ezért is kifogásolta a kölcsönzési szektortban tevékenykedő Uni-Europa szakszervezeti szövetség, hogy az mégsem került be a normaszövegbe. Ennek alapvetően az az oka, hogy a sztrájk által összefüggésben a közösségnek nincs jogalkotási hatásköre. A Bizottság Jogi Szolgálatára ezért már a kérdésről tárgyaló szociális partnereknek is jelezte, hogy a sztrájk idejére vonatkozó kölcsönzési tilalom csak a tervezet bevezető rendelkezései közé vehető fel.

A 4. cikk kapcsán elmondottakat összegezve, távolról sincs tehát szó a kölcsönzés lehetséges korlátozásainak valódi harmonizációjáról, hiszen az általános érdekre hivatkozó alapvető jogalkotási hatáskör. A Bizottság Jogi Szolgálatára ezért már a kérdésről tárgyaló szociális partnereknek is jelezte, hogy a sztrájk idejére vonatkozó kölcsönzési tilalom csak a tervezet bevezető rendelkezései közé vehető fel.

A 4. cikk kapcsán elmondottakat összegezve, távolról sincs tehát szó a kölcsönzés lehetséges korlátozásainak valódi harmonizációjáról, hiszen az általános érdekre hivatkozó alapvető jogalkotási hatáskör.

Az összehasonlítás kedvéért érdemes megemlíteni a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81/EK irányelv 5. cikk (1) bekezdését, amely szerint a tagállamok akkor kötelesek a részmunkaidős foglalkoztatás előtti akadályt felszámolni, ha ez „megfelelő” (appropriate). A felülvizsgálat szempontjára tehát itt is csak nemzeti szinten értelmezhető.

Irányelv 4. cikk (4) bek.


Irányelv Preambulum (20) bek.

Storrie 2002 p. 10.

A nyilatkozatot lásd: http://www.uni-europa.org/

Lásd Szerződés 137. cikk (5) bek. [EMSz. 153. cikk (5) bek.]

Ahlberg 2008 p. 209. Blanpain álláspontja szerint azonban itt valójában nem a sztrájk szabályozásáról, hanem csak a kölcsönzött munkavállalók igénybevételére vonatkozó egy tilalomról van szó, amelyre van közösségi jogalkotási hatáskör (Blanpain 2006 p. 424.).
4. Az egyenlő bánásmód elve

A munkavállalók védelme szempontjából az irányelv legfontosabb és egyben legnagyobb vitát kiváltó rendelkezése a kölcsönvévőhöz kikölcsönzött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő bánásmódot írja elő (ún. ekvivalencia elv). Bár e tekintetben az elfogadott irányelv a Bizottság 2002-es előterjesztésén alapul, szinte nem volt olyan eleme a szabályozásnak, amelyet ne kisért volna éles vita.

A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való joga azt azt az elméleti előkérdést veti fel, hogy vajon érvényesíthető-e az egyenlő bánásmód két olyan munkavállaló vonatkozásában, akik bár egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végeznek, jogilag két különböző munkáltatónak dolgoznak. E felvetésnek a munkaerő-kölcsönzésen túlnyúló jelentőséget ad, hogy napjainkban gyakran szüksége van arra, hogy néhány munkáltatóval jogviszonyban álló munkavállalók dolgoznak együtt. A kiszervezés és a munkaerő-kölcsönzés egyaránt azt eredményezi, hogy egy szervezetben belül olyanok dolgoznak együtt – sokszor teljesen azonos munkakörülmények között –, akik nem mind a munkavégzés helyét biztosító munkáltató munkavállalói. A kérdés az, hogy alkalmazható-e az egyenlő bánásmód elve e munkavállalók között.

Erre a kérdésre az EB az egyenlő bérrel összefüggésben két esetben is tagadó választ adott, amely jelentős kétségeket ébresztett az egyenlő bér elvének hatékonysága kapcsán, tekintettel a kiszervezés és a munkaerő-kölcsönzés gyors terjedésére. Mielőtt az irányelv egyenlő bánásmóddal kapcsolatos rendelkezéseit elemzni, érdemes áttekinteni a közelmúltban kialakuló eredményeket a kölcsönzett munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának fejlődését.

4.1. Előzmények: az EB az egyenlő bér elvéről (a 141. cikk)

4.1.1. A Lawrence és Allonby esetek

Az EB a közelmúltban két esetben fejtette ki álláspontját az egyenlő bér elve egy munkáltatói szervezeten túlnyúló alkalmazhatóságáról. A Lawrence-esetben Larry Lawrence és 446 kollégája North Yorkshire Megyei Tanácsa (County Council) iskoláiban dolgoztak, mint takarítók és konyhai alkalmazottak. A Tanács később – anyagi okokból – kiszervezte az iskolai takarítási és konyhai feladatok ellátását. Az e körben dolgozó munkavállalók egy részét így magáncégek foglalkoztatták továbbra is, de számos szakértő megleptével tüntettek, hogy a kísértük az egyenlő bér elvének megfelelő alkalmazását. A Lawrence asszony azért fordult az EB-hoz, hogy írja le azon esetekben, amikor egyenlő bérrel dolgozó munkavállalók úgy léteztek, hogy egyenlő bér elvének megfelelő alkalmazását igényelt, és ezt a kérdést kizárólag az 141. cikk alkalmazását tekintette.

A Lawrence asszony és 446 kollégája Lawrence Lawrence (EMSz. 157. cikk) alapján az egyenlő bér elvének megfelelő alkalmazásának megfelelően az EB az 2002. évi ECR I-07325. számú írásban tagadta a Lawrence és 446 kollégája jogát az egyenlő bér elvének megfelelő alkalmazására.


gondokkal nézett szembe. Erre megoldásul megszüntette, illetve nem hosszabbította meg mintegy 300 részmunkaidős oktatója munkaviszonyát, miközben felajánlotta, hogy újra alkalmazásba veszi őket egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztől (ún. visszakölcsönzés).

Allonby asszony és társa így lényegében folytatták korábbi munkájukat, de immár nem a főiskola munkavállalóiként, hanem mint a kölcsönző céggel szerződő önfoglalkoztatók. A változással esett a jövedelmük és elveszettek több munkaviszonyhoz kötődő juttatást (pl. fizetett betegszá大使). Az ügyben eljáró Court of Appeal előzetes kérdése az volt, hogy a munkáltatónál dolgozó kölcsönzött munkát végző összehasonlítható-e az egyenlő bér elve alapján a kölcsönövevő által közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal. 177

Az EB mindkét esetben ugyanazt az érvelést követte. A Szerződés 141. cikke szerint minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Az EB leszögezte, hogy e cikk szövegezésében nincs semmi, ami az elv érvényesülését olyan esetekre korlátozná, amikor a két összehasonlítandó munkavállaló azonos munkáltatónak dolgozik. 178 Ugyanakkor a különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók bérének összehasonlításához azt a feltételt szabta, hogy az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérkülönbségei egyetlen forrásra (single source) legyenek visszavezethetőek. Ennek hiányában ugyanis nincs kit felelőssé tenni az egyenlőtlenségért, ahogy nincs kit kötelezni az egyenlőség helyreállítására sem. 179

A Lawrence-ügyhöz fűzőtt fötánácsnoki vélemény három olyan esetet nevesít, amikor a „munkáltató-közö” összehasonlítás lehetséges. Így egyetlen forrásból ered a bérkülönbség, ha a munkáltatók ugyanazon jogszabályi előírás, vagy kollektív szerződés hatálya alatt állnak. Emellett ide tartozik az az eset is, amikor egy vállalatcsoporton belül a foglalkoztatási feltételeket központilag határozzák meg, több szervezetre kiterjedő hatályal. A bérek meghatározásának egyetlen forrása ekkor a jogalkotó, a kollektív megállapodást megkötő felek, illetve a konszert vezető menedzsment. 180

Az EB ez alapján úgy találta, hogy Lawrence asszony új magánmunkáltatója és a Tanács az egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállalóik bérét egymástól függetlenül állapítják meg. Az EB szerint az egyetlen forrás megállapításához kevés, hogy a kiszervezett munkavállalók bérét továbbra is adófizetők fedezik, hiszen a takarítási és konyhai szolgálatokért a Tanács fizetett Lawrence asszony új munkáltatójának. 181 Ugyanígy, az Allonby esetben szintén nem volt elegendő az egyetlen forrás megállapításához, hogy a munkaerő-kölcsönző által Allonby asszonynak fizetett díjazás fedezete az a kölcsönzási díj volt, amit a főiskola fizetett a kölcsönbeadónak a munkaerő rendelkezésre bocsátásáért. 182 Így bár egyik esetben sem volt vitatott, hogy a különböző bérzést kapó munkavállalók egyenlő értékű munkát végeznek, 183 az EB – egyetlen forrás hiányában – egyik esetre se tartotta alkalmazhatónak a 141. cikket.

177 Az ügy érdekessége még, hogy mivel Allonby asszony nem állt munkaviszonyban, az EB-nek arről is állást kellett foglalnia, hogy vajon kiterjed-e a 141. cikk személyi hatálya az önfoglalkoztatókra is. Az EB a kérdésre igennel válaszolt, megalkotva a munkavállaló (worker) közösségi jogi fogalmát, az egyenlő bánásmód alkalmazásában. (C-256/01. para. 67.) Részletesen lásd: Gyulavári 2009 p. 15–16.
178 C-320/00. para. 17., C-256/01. para. 45. Hasonlóan tág megfogalmazással él a Tanács 117/75/EGK irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (1. cikk).
179 C-320/00. para. 18., C-256/01 para. 46.
180 C-320/00. Főtánácsnoki vélemény para. 48–51.
181 C-320/00. Főtánácsnoki vélemény para. 31.
182 C-256/01. para. 45–48.
183 C-320/00. para. 15., C-256/01. para. 29.
Az idézett esetekben kialakított szükitő értelmezés alapvetően indokoltak tűnik. Ha az EB elfogadta volna, hogy az összehasonlítás alapja bármely más munkáltató egyenlő (értékű) munkát végző munkavállalója lehet, az meglehetősen utópisztikus következményekkel járt volna. Ekkor ugyanis minden szakmára, a köz- és magánszférára is kiterjedő országos bérszinteket kellett volna megállapítani. Sőt, a tagállamok közti összehasonlításnak sem lenne akadálya. Ez a nemzeti bérszintek közti különbségeket tekintve beláthatatlan következményekkel járna, még akkor is, ha az eltérések megfelelő objektív okokkal kimenthetőek lehetnének. Valahol tehát meg kellett húzni a 141. cikk alkalmazhatóságának határáit, a valamilyen szükitő teszt bevezetése mindenképpen szükséges volt.

A két ügyben eljáró Geelhoed főtanácsnok a munkáltatói felelősség oldaláról elemezte az egyenlő bér elvének kiterjesztő értelmezését. Mint kifejtette, önmagában az, hogy a munkáltató az egyenlő értékű munkáért kevesebb bért fizet, mint egy tőle teljesen független, másik munkáltató, nem alapozhatja meg az egyenlő bánásmód megsértéséért való felelősséget. Ellenkező esetben, ha egy munkáltató béremelést hajt végre, úgy azt követnie kellene a másik munkáltatónak, vagy megsérti az egyenlő bér elvét. Erről információt szerezni, illetve ehhez anyagi fedezetet biztosítani lehetetlen. A 141. cikk részét képezi a munkáltatót megillető védekezési jog is. Márho pedig lehetetlen volna a munkáltató számára, hogy utánájáróján, a vele összehasonlított másik munkáltató miért fizet többet ugyanazon értékű munkáért. A munkáltató tehát nem tudna szabadon megállapodni munkavállalóival a munkabérekről, ami jelentősen aláásná a kollektív alku szabadságát is.

 Másfelől viszont ezzel a szükitő értelmezéssel a 141. cikk gyenge, megkerülhető szabálynak bizonyult. Az EB ugyanis nem tartja jogellenesnek, ha egy munkáltató azzal játszza ki az egyenlő bér elvét, hogy korábbi munkavállalóit egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül alkalmazza tovább, vagy ha őket egy független vállalókba kiszervezi. Márho pedig ezek a technikák egyre elterjedtebbek. Ezt a nem kívánatos üzenetet a Bizottság is észlelte, ám úgy foglalt állást, hogy e visszaéléseket nem a 141. cikk mesterségesen kitágított értelmezésével kell visszavonni. Geelhoed főtanácsnok, aki az EB ítéletével egyező véleményt fejtett ki, szintén elismerte e lehetőséges következményeket, és hogy kiszervezés, vagy visszakölcsönzés esetén a 141. cikk nem nyújt megfelelő védelmet. Ezt a helyzetet kollektív megállapodásokkal, vagy ennek hiányában nemzeti, esetleg közösségi jogi jogalkotással javasolta feloldani. A főtanácsnok indítvány a felelősségből kiinduló érveléséhez hozzá kell tenni, hogy így viszont az egyenlő bér elvének felrételtének következményeit az a fél viseli, aki csak elszenvedője a foglalkoztatási konstrukció változásának: a munkavállaló.

184 Steele 2005 p. 341.
185 Fredman 2008 p. 199.
188 Steele 2005 p. 342.
189 C-256/01. Főtanácsnoki vélemény para. 37.

4.1.2. Egyenlő értékű munkáért egyenlőtlen bér
A 141. cikk szerinti egyenlő bér elve összességében tehát nemesak egy munkáltatón belüli összehasonlítást tesz lehetővé. Ennyiben az egyetlen forrás doktrína bővíti az egyenlő bér elvének hatályát, bár egy munkáltatón túlnyúlóan csak meglehetősen szűk körben érvényesülhet. Az egyetlen forrás kimutatását azonban az EB csak olyan esetekben követeli meg, amikor a két érintett munkavállaló nem egy munkáltatónál dolgozik. Nincs szó tehát arról, hogy az egy munkáltatón belüli összehasonlításnál is külön feltétel lenne, hogy a bérkülönbség egyetlen forrásra visszavezethető.192 Az utóbbi értelmezés szerint ugyanis a nagy szervezetet bíró munkáltatónak elegendő lenne egységeikhez delegálni a bérkülönbséget, és máris elejét vehetnék a cégen belüli bérek összemérésének az egyenlő bér elve alapján.193

Végül, olyan álláspont is ismert, amely szerint a kiszervezéssel vagy visszakölcsönzéssel érintett munkavállalók védelmét bizonyos részben ellátja a transzfer irányelv.194 Az irányelv alapján mindkét eset ún. munkáltatói jogutódásnak minősül, aminek az a joghata, hogy az átruházással érintett munkavállalók munkaviszonyából eredő jogok és kötelezettségek érintetlenül átszállnak az új munkáltatóra.195 Mivel a jogelőd munkáltatónak kötelezettsége volt az egyenlő bér elvéneket betartása, ez a kötelezettség is átszáll, azaz az új munkáltató kötelező az átvett munkavállalóknak az eredeti munkáltatónál egyenlő értékű munkát végző munkavállalókkal egyenlő bért fizetni.196 Álláspontom szerint azonban ez az érvelés téves. Az átvevő munkáltatót ugyanis nem lehet arra kötelezni, hogy az átadónál érvényes bérszintet akkor az új munkáltatóvel is átszáll, de nem jelenti azt, hogy az átadott munkavállaló bérét a korábbi munkáltató összehasonlítható munkavállalójához kellene mérti.197

Összességében tehát a 141. cikk önmagában nem garantálja a munkaerő-kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók egyenlő bérhez való jogát. Az EB az egy munkáltatói szervezeten átnyúló összehasonlítás feltételeinek kialakításával elkerülte a tág értelmezéssel járó, fent kifejtett veszélyeket, ám védelem nélkül hagya azokat a munkavállalókat, akik nem a munkavégzés helyét biztosító munkáltatóval állnak munkaviszonyban. Ők ugyanis csak „sorstársakként”, a többi kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalóval hasonlíthatóak össze. Hangozózni kell azonban, hogy egyik idézett esetben sem volt vitatott, hogy a kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalók a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal egyenlő értékű munkát végeznek. Ugyanazért a teljesítményt mégis jogszerűen kaptak kevesebb bért, foglalkoztatásuk eltérő jogi konstrukciója miatt. Az EB értelmezése tehát olyan helyzethez vezethet a munkahelyekre, ahol az egyenlő értékű munkát végzôk közül egyesek egyenlőbbek másoknál. Ez a jogértelmezés még jobban felérôsítette a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv elfogadása iránti igényt.


195 2001/23/EK irányelve l. cikk (1) bek., 3. cikk (1) bek.


197 C-320/00. Főtanácsnoki vélemény para. 41.
4.2. Kölcsönzés és egyenlő bánásmód az irányelv vitájában

Az EB említett döntései után a jogalkotásra maradt, hogy biztosítsa a kölcsönzőttek egyenlő bérhez való jogát. A jogalkotási folyamatot elsősorban az egyenlő bér elvéről való megállapodás lassította. A vita középpontjában az állt, hogy vajon fennmarad-e a munkaerő-kölcsönzés vonzereje, rugalmassága, ha a kölcsönzött munkavállalónak nem fizethető kevésbé bér, mint a közvetlenül alkalmazottaknak. Szintén kérdés volt, hogyan határozható meg az a közvetlenül alkalmazott munkavállaló, aki az egyenlő bér szempontjából az összehasonlítás alapja lehet. Végül – akárcsak az EB előtt, a fent említett eljáráskokban – aggályok merültek fel a különböző munkáltatók közötti összehasonlítás és a szerződési szabadság, valamint a kollektív alkuhoz való jog összefüggései között. Az irányelvben foglalt konkrét szabályok bemutatása előtt ezeket a kérdéseket vizsgálaton meg.

4.2.1. Van-e munkaerő-kölcsönzés az egyenlő bér után?

Az egyenlő bér elvénként szükségességét illetően igen eltérőek voltak a vélemények. Az elv támogatói arra hivatkoztak, hogy a munkaerő-kölcsönzésen keresztüli munkavégzés csak bizonytalanságot foglalkoztatást jelent, a munkavállalók kiszolgáltattattak, és ezért létfontosságú, hogy munkakörülmények – elsősorban díjazásuk – javuljon. Ez a helyzet csak a kölcsönzött munkavállalók jogviszonyának specialitásához igazodó szabályozással oldható meg, amelynek alapleme a közvetlenül alkalmazott munkavállalóval való egyenlő bánásmód biztosítása. Az ellenzők szintén szociális megfontolásból indítják érvelésüket. Álláspontjuk szerint a munkaerő-kölcsönzés fontos hatása a foglalkoztatás bővítése, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók körében. Mivel a kölcsönzés rugalmasabb munkajogi szabályokkal jár, olyanokat is munkához segítik, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. Ám ha nem lehet kevesebbet fizetni a kölcsönzött munkavállalónak, úgy elveszik a kölcsönzés fő vonzereje, a kölcsönbeadók pedig tönkremennek.

A Bizottság 2002-es előterjesztésében részletesen foglalkozott ezzel az ellenvetéssel. A testület érvelése emiatt közel sem elvi jellegű, inkább csak azt igyekezett bizonyítani, hogy az ekvivalencia elv nem érinti hátrányosan a kölcsönbeadók üzletét.198 Véleménye szerint az egyenlő bérezéssel együtt járó magasabb bérköltségeket egy sor további hatás ellensúlyozza. Így a kölcsön-munkavállalók bérénk emelkedése kedvezően hatathat a termelékenységre, csökkenti a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti konfliktusokat, ezzel pedig növeli a munka hatékonyságát. A jobb bérkilátások több és magasabban képzett munkavállalókot is kölcsönzés felé fordíthatnak, ami a szektor növekedését, az ügyönkéntesek kínálatának szélességét segít. A munkavállalói érdekképviselőnek úgy foglalta alá, hogy egyenlő bérzés nélkül nem létezhet képzett munkavállalók által végzett, minőségi munka a kölcsönzési sektorban.199 A Bizottság a kölcsönbeadók európai szervezete, az Euro-CiTT álláspontját idézve arra is utal, hogy az irányelv sokat javíthat a munkaerő-kölcsönzés társadalmi elfogadottságán, megítélésén – aminek ismét lehet kihatása a kölcsönbeadók piaci lehetőségeire.

A fenti érveken túl a Bizottság kiemelte, hogy az ekvivalencia elv bevezetése és a kölcsönzési üzletág visszaesése közötti összefüggést a gyakorlati tapasztalatok nem támasztják alá. A kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIEET egy 2002-es tanulmányban számos empirikus kutatás eredményeit összefoglalva kimutatta, hogy a kölcsönnevek számára az alacsonyabb bérköltségek lehetősége csak elenyésző jelentőségű motiváció a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatására. Ezzel szemben elsősorban a kieső munkavállalók pótlása, a

munkaerő-igények gyors és rugalmas kielégítése a legfőbb vonzereje a kölcsönzésnek. 200 Emellett az egyenlő bér elve számos tagállamban már az irányelv hatályba lépése előtt elismerést nyert, ami nem járt az iparág összeomlásával. 201 Mindez arra utal, hogy ha drágábbá is válik a kölcsön-munkaerő, az továbbra is életképes szolgáltatás marad. Azt is meg kell említeni, hogy a kutatások, ha csak kivételként is, de olyan eseteket is feltártak, amikor a kölcsön-munkavállaló jobban keres, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói. 202 Az már más kérdés, hogy ez az eset ugyanúgy felveti az egyenlő bér elvének sérelmét, csak ezúttal a kölcsönvevő saját munkavállalói szemszögéből.

Végül meg kell említeni, hogy a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közötti egyenlő bérezést előíró szabály a szerződéses jogalap tekintetében is vitákhoz vezetett. A Szerződés 137. cikk (EMSz. 153. cikk) (5) bekezdése ugyanis a díjazást kiveszi a jogharmonizáció köréből. Erre a felvetésre válaszul az EB a Bizottság Jogi Szolgálata 2002-ben állásfoglalást adott, amely szerint az irányelv tervezett cikke nem a bérek szabályozását, vagy bérszintek rögzítését célozta, hanem a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogának biztosítását. Erre tekintettel a közösségi hatáskör hiányára vonatkozó kifogást elutasította. 203 Érdemes hozzátenni, hogy ezt az értelmezést pár évvel később az Alonso ügyben az EB is megerősítette. Az ítélet szerint a díjazásra vonatkozó kivétel indoka az, hogy a bérszintek meghatározása nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadsága körére, illetve a tagállamok hatáskörére tartozik. Ezt a kivételt azonban nem lehet minden olyan kérdésre kiterjeszteni, amely valamilyen kapcsolatot mutat a díjazással, ez ugyanis a jogharmonizáció körére tartozó tárgykörök kiüresítésével járna. 204

A polémiát összegezve, rá kell mutatni arra, hogy a fenti érvek mind gazdasági természetűek. E megfontolások márpedig csak másodlagosak lehetnek az egyenlő bánásmód alkalmazása tekintetében. Ha ugyanis elvileg indokolt, hogy két különböző jogalanyt nem lehet eltérően kezelni, úgy ezt nem írhatja felül, ha ez bizonyos kedvezőtlen anyagi kihatásokkal is jár. Ráadásul, a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga esetében az idézett gazdasági érvek nem is meggyőzőek. Így az igazán fontos kérdés, hogy elméletileg alátámasztható-e a kölcsönvevő saját munkavállalójával való összehasonlítást. Az alábbiakban ezzel a kérdéssel folytatjuk az elemzést.

4.2.2. Az összehasonlítható munkavállaló meghatározása

Elvileg többféleképpen meghatározható az a munkavállaló, akivel a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódra jogosult. A szociális partnereket, majd a tanácsi vitában a tagállamokat is megosztó kérdés az volt, lehet-e az összehasonlítható munkavállaló a kölcsönvevő saját alkalmazottja, vagy csak egy másik kölcsönzött munkavállaló. A munkáltatón átívelő, a kölcsönvevő munkavállalóval való összehasonlítást számos – fent már említett – ellenvetés érte. Másfelől, egyes szakszervezeti állásponthakármutattattak, hogy ha csak a kölcsönzött
munkavállalók között kell biztosítani az egyenlőséget, az hasonlóan értelmetlen, mintha a nők egyenlő bérhez való jogát értelmeznénk úgy, hogy az egy másik nő fizetésével való egyenlőséget követel meg. Az egyes összehasonlítási lehetőségeket az alábbi ábra szemlélteti.

3. számú ábra: Az összehasonlítható munkavállaló meghatározásának lehetőségei (saját forrás).

Az ábrán a munkaviszonyt folytonos vonal jelzi. A szaggatott vonallal jelzett kapcsolat kikölcsönzést, a dupla vonal munkaerő-kölcsönzési szerződést jelöl. Vizsgáljuk meg, ki lehet az összehasonlítható munkavállaló a Kmv1 jelzésű kölcsönzött munkavállaló szempontjából (satirozott körrel jelölve)! Az egyszerűség kedvéért tegyük fel, hogy a példában szereplő valamennyi munkavállaló egyenlő értékű munkát végez.

Az egyik álláspont tehát az, hogy az összehasonlítható munkavállalót a Kmv1-el azonos kölcsönbeadóval (Kadó1) munkaviszonyban állók közt kell keresnünk. Itt azonban legfeljebb azok jöhetnének szóba, akik ugyanannál a kölcsönvevőnél dolgoznak (Kvevő1). Nem lehet az összehasonlítás alapja az, aki éppen két kikölcsönzés között van, munkát nem végez (Kmv3), hiszen teljesen mások a munkavégzés körülményei. Így fogalmilag kizárt, hogy e két munkavállaló egyenlő értékű munkát végezzen. Egyes álláspontok szerint az összehasonlítható kölcsönzött munkavállaló lehet a kölcsönbeadó egy másik, máshova kikölcsönzött munkavállalója (Kmv2) is. Véleményem szerint itt is kizárt az összehasonlítás lehetősége, hiszen – bár a jogi munkáltató (Kadó1) egyezik – a tényleges munkakörülmények teljesen mások lehetnek. Másfelől, ez a megoldás semmilyen érdemi védelmet nem jelente a kölcsönzött munkavállalónak. Csak azt garantálná, hogy legalább arra a bérre jogosult, mint egy máshová kikölcsönzött kollégája. De ettől még mindkettőn jogszerűen kereshetnének kevesebb, mint a kölcsönvevőknek közvetlenül alkalmazottak. Kmv1 tehát csak a vele együtt Kvevő1-nél dolgozó, szintén Kadó1-gyel munkaviszonyban álló munkavállalókkal lenne jogosult egyenlő bérezésre. Ez viszont a már említett álláspont miatt lényegében értelmetlen, hiszen nem nyújtana valódi védelmet a kölcsönzött munkavállalóknak.

Fel kell tehát vetni azt a lehetőséget, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző saját munkavállalója (Mv1) bérével egyező juttatásra legyen jogosult. A Bizottság 2002-es javaslata szerint az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló a kölcsönvevő olyan munkavállalója lett volna, aki azonos, vagy hasonló pozíciót tölt be, mint a kölcsönbeadó által kikölcsönzött munkavállaló, a rangidősség, a képzettségek és a képességek tekintetében vételével. 207 Ilyen munkavállaló hiányában a

kölcsönvevőnél, ennek hiányában pedig a kölcsönbeadónál hatályos kollektív szerződés alapján kellett volna elvégezni az összehasonlítást, illetve ha egyik félénél sincs kollektív megállapodás, úgy a nemzeti szabályozás és gyakorlat lett volna az irányadó.\(^{208}\) Ezt a meghatározást számos kritika érte. A Parlament azt kifogásolta, hogy a szabály rendkívül pontatlán. Egyrészt, csak ötletszerűen sorol fel összehasonlítási szempontokat, miközben az EB egyenlő bérhez kapcsolódó gyakorlata alapján minden számba vehető körülményre figyelemmel kell lenni.\(^{209}\) Hozzátethetjük, az is megleplő, hogy összehasonlítható munkavállaló hiányában a kölcsönvevő kollektív szerződését kell elsősorban tekintetbe venni, hiszen éppen a kölcsön-munkaerőt igénybevevő vállalkozás érdekel a legkevésbé az azonos munkakörülményekben.

Egyes állásponthoz szerint a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló bérezése egyáltalan nem hasonlítható össze. A kölcsönbeadók európai szövetsége, az Euro-CiET véleménye szerint – amellyel több tagállam egyetértett, a kölcsön-munkavállaló fogalmat nem hasonlítható a kölcsönvevő hagyományos munkaviszonyban foglalkoztató munkavállalójához, ha az előbbi a kölcsönzések között is bérezésben részesül. Ez az elony ugyanis kompenzálja a kölcsönzések idejére járó, a kölcsönvevő saját munkavállalójához képest alacsonyabb díjazást, ezért az összehasonlítás csak két kölcsönzött munkavállaló között történhet.\(^{210}\) Állásponthoz szerint ez az ellentétes figyelmen kívül hagy két fontos tényezőt. Egyrészt, nem tekinthető általánosnak a tagállami szabályozásban, hogy a kölcsön-munkavállalók kölcsönzések között is jár munkabér.\(^{211}\) Másrészt, ha a jogszabályok alapján jár is díjazás a köztes időtartamokra, egyáltalan nem biztos, hogy ilyen időszakok felmerülnek. Ha a kölcsönbeadó hatékonyan szervezi üzletmenetét – amire nyilván törekszik, úgy ezek az „üresjáratok” minimálisanak lehetnek. Annak sincs jogi akadálya, hogy a munkaviszonyt a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás idejére létesítsék a felek, így a kikölcsönzések közötti szünet fel sem merülhet. Ez az állítólagos előny tehát nem általános és nem is összemérhető a kikölcsönzés alatti alacsonyabb bérrel.

A bérezés összehasonlíthatóságát tagadó másik érv azok alapul, hogy a kölcsönzött munkavállaló csak átmenetileg dolgozik a kölcsönvevőnél, nem válik a munkaszervezet igazi részvévé, erre tekintettel pedig nem indokolt az egyenlőség a kölcsönvevő saját munkavállalóival. Az Euro-CiET megbízásából készült tanulmány szerint az összehasonlításnál tekintettel kell lenni arra, hogy a kölcsönzés kezdeti időszakában a kölcsön-munkavállaló még így integrálódott a kölcsönvevő munkaszervezetébe. Ilyen kapcsolat ekkor még inkább a kölcsönbeadó vonatkozásában mutatható ki. Az első periódusban a munkát végző és az őt foglalkoztató kölcsönvevő is rugalmas, átmeneti kapcsolatként tekintettek viszonyára. Ezért a kölcsönvevő saját munkavállalóival való összehasonlítás csak akkor indokolt, ha az előbbi kép a folyamatos munkavégzés során idővel megváltozik, és a kölcsönvevőhöz való kötődés lesz erősebb. Ezért a szervezet az összehasonlítást kettős mére alapján tartja indokoltnak. A kikölcsönzés első időszakában a kölcsön-munkavállaló alapvető munkafeltételei csak a kölcsönbeadó hasonló kikölcsönzést teljesítő munkavállalójának körülményeinek megfelel. Megfelelő idő elteltével utána válik csak a viszonyítás alapjává a kölcsönvevő saját munkavállalója.\(^{212}\)

A kölcsön-munkavállaló integrálódásából kiinduló koncepció állásponthoz szerint téves. Ha ugyanis az összehasonlítható munkavállaló meghatározásakor – ahogy azt maga az Euro-CiET is javasolja – az összes körülményére tekintettel vagyunk, akkor ez nyílván felöleli a munkáltatónál eltöltött idő hosszát, a munkavállaló lojalitását is. Így a kölcsön-munkavállaló

\(^{211}\) Contreras 2008 p. 43.
egy frissen felvett, esetleg próbaidejét töltő saját alkalmazottal gond nélkül összehasonlítható. Másfelől, ugyancsak vitatható, hogy a két mércé alkalmazása közötti váltásra mikor kerüljön sor. Ennek meghatározását a tanulmány a tagállamok döntésére bízná, egyébként pedig 12 hónapot javasol. Véleményem szerint egy ilyen megoldással valójában nem történne jogharmonizáció, hiszen fenntarthatóvá tenné a tagállamok most is hatályos és jelentősen eltérő szabályait. Másfelől pedig menekülési utat biztosít: az egyenlő bánásmódt elvét ellenző tagállamoknak az elv felé tételéhez elegendő olyan hosszú folyamatos foglalkoztatást megkövetelni a kölcsönvevőnél, amelyet a statisztikák szerint a kölcsön-munkavállalók csupán töredéke teljesít. Ezt a problémát érzékelve, az egymást követő, rövid időtartamú kikölcsönzésekről a tanulmány úgy foglal állást, hogy ilyen esetekben az adott szektor sajátosságaira tekintettel dönthető el, hogy mennyire fontos az integráció, és így mennyi legyen a váltáshoz szükséges idő. Könnyen belátható, hogy a referencia időszak specifikus meghatározása még tovább csökkenteni a harmonizáció szintjét.

A Bizottság 2002-es módosított előterjesztésében még osztotta a fenti álláspontot, és lehetőséget adott volna arra, hogy csak a kölcsönvevőknel eltöltött hat hetes türelmi idő után kelljen alkalmazni az ekvivalencia elvet. Ez a kivétel különösen nagy vitát kavart, amennyiben a kölcsön-munkavállaló szociális biztonságát előterbe állítók szerint teljességgel szükségére kell volna, míg a foglalkoztatás rugalmasságát preferálók a sokkal hosszabb türelmi időt látattak indokoltnak. Mint később látható lesz, az elfogadott irányelv a kikölcsönzéseket első napjától biztosítja az egyenlő bérezést, így a szervezeti integrációra tekintettel az egyenlő bér elv legfeljebb valamelyik kivétel alapján korlátozható.

Ha elfogadjuk, hogy a közvetlenül alkalmazott munkavállaló összehasonlítható, egy további kérdés is adódik. Vajon az ekvivalencia elv alapján az adott kölcsönvevőhöz különböző kölcsönbeadók által kikölcsönzött munkavállalók is összehasonlíthatóak (Kmv1 és Kmv4)? Álláspontom szerint az egyetlen forrás teszt alapján ezt a lehetőséget elfogadott volna. Két különböző munkáltató (Kadó1 és Kadó2) munkavállalói fel van szó, akiknek a bérezésében csak az a közös elem, hogy mindkettő fedezete az ugyanazon kölcsönvevő (Kvevő1) által fizetett díj. Ez azonban nem zárja ki, hogy a két kölcsönbeadó – még azonos kölcsönési díj mellett is – eltérő bért fizethessen, más üzletpolitika (pl. más profittráta, más rezšíköltségek) alapján. Ellentétes értelmezés mellett a kölcsönbeadók közti piaci verseny szabadságát korlátozóak. Másfelől, a két kölcsönözt munkavállaló bérzése között van egy közvetett kapcsolat. Egyikük bérébe sem lehet ugyanis alacsonyabb, mint a kölcsönövő egyenlő értékű munkát végző saját alkalmazottjáé. Így Kmv1 és Kmv4 között az egyenlőséget a kölcsönvevőnél hatályos bérszint, mint minimum eredje kell csak érvényesíteni, de elképzelhető, hogy a két kölcsönbeadó – még azonos kölcsönési díj mellett is – eltérő bért fizethessen, más üzletpolitika (pl. más profittráta, más rezšíköltségek) alapján. Ellentétes értelmezés mellett a kölcsönbeadók közti piaci verseny szabadságát korlátozóak. Másfelől, a két kölcsönözt munkavállaló bérzése között van egy közvetett kapcsolat. Egyikük bérébe sem lehet ugyanis alacsonyabb, mint a kölcsönövő egyenlő értékű munkát végző saját alkalmazottjáé. Így Kmv1 és Kmv4 között az egyenlőséget a kölcsönvevőnél hatályos bérszint, mint minimum eredje kell csak érvényesíteni, de elképzelhető, hogy a két kölcsönbeadó ennél magasabb bért fizet.

Összefoglalva, munkaerő-kölcsönzés esetében az egyenlő bér elvét a következő két szempontra figyelemmel kell alkalmazni. Egyrészt, a kölcsönözt munkavállalónak érdemi védelmet csak az jelent, ha az összehasonlítás alapja a kölcsönövő egyenlő értékű munkát végző saját alkalmazottjáe. Így egy kölcsönbeadónál többféle bér elvét a következően nincs mód az azonos kölcsönövőhöz, de más kölcsönbeadók által kikölcsönzött, egyenlő értékű munkát végző munkavállalók összehasonlítására. Példáinkhoz visszatérve: Kmv1 Mv1-gyel, Kmv2 pedig Mv2-vel jogosult egyenlő bérre.

216 A kérdésre igenlő válasz ad: Gönci–Horváth 2008 p. 58.
4.2.3. Az egyenlő bér elvének hatása a béralkura

Már a Lawrence és Allonby esetek kapcsán is felmerült a probléma, hogy az egyenlő bér elve radikálisan átalakítja a hagyományos béralkut. A bérezés kialakítására ugyanis a kölcsönözésre irányuló munkaviszony alanyai, a kölcsönbeadó és a munkavállaló, illetve az utóbbit képviselő szakszervezet mellett – az ekvivalencia elv miatt – a kölcsönvevő is jelentős befolyással lesz. Ha a kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalója magasabb bérben részesül, mint amiben egyébként az előbb említett felek megállapodtak, akkor a bért ennek megfelelően kell módosítani.

Egyes álláspontok szerint ez a munkavállaló és a kölcsönbeadó szerződési szabadsága korlátozását jelenti, illetve megakadályozza az érintett szakszervezetet, kölcsönbeadót és kölcsönvevőt a szabad kollektív alkuban. Az Euro-CiC szerint a kölcsönbeadók így nem tudják saját belátásuk szerint kialakítani cégük karriertervét, és annak ellenére minősülnek a kölcsön-munkavállaló munkáltatójának, hogy a legalapvetőbb kér désben, a bérezésben egy másik munkáltató döntése köti őket. A kölcsönvevőknél aktuális bérezés rendszer nyomon követése nemcsak adminisztratív terhet jelent számukra, de a kezüket megkötő szabályozás a szervezet szerint egyben diszkriminatív is a kölcsönbeadókkal, mint munkáltatókkal szemben. Végül, az Euro-CiC utalt arra, hogy a kikölcsönzésenként változó bérezés bizonytalanságát eredményez a kölcsön-munkavállaló oldalán is, ami epén a minőségi munkát végző, szakképzett rétegeket tartja távol a szektortól.

A szervezet fenntartási kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodásnak nem csak a díjazás kapcsán kötődött. Mivel a tényleses foglalkoztatás összes feltételét (pl. munkaadultó) a kölcsönvevő határozza meg, e kérdések egyikéről sem tudnak érdemben rendelkezni a munkaszerződést kötő felek. A munkaerő-kölcsönzés koncepciójából fakad, hogy a kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony csak egyfajta keretjogviszony, amelyet az egyes kikölcsönzések során a kölcsönvevő tölt ki tartalommal. A felek által szabadon választható jogviszony jellegéből következik tehát, és nem a szerződési szabadság korlátozását jelenti, hogy a legállamiasabb munkakörülmények meghatározását átengedik egy harmadik személynek. Értelmszerűen a kollektív megállapodások tartalma is ehhez igazodik. Emellett, az egyenlő bérezéssel összefüggo adminisztratív problémák és a bizonytalan helyzet jelentős részben feloldható, ha a kölcsönbeadó a munkavállaló bérét az adott szektorban szokásos középértéknél megfelelően állapítja meg, amit a felek a konkret kikölcsönzésnek megfelelő, határozott időre szóló szerződésmódosítással korrigálhatnak. A munkavállalóknak pedig garanciát jelenthet, ha már előre úgy állapodnak meg, hogy a munkabér egy bizonyos összegnél alacsonyabb nem lehet.

4.3. Egyenlő bánásmód az irányelv szerint

A fenti elméleti megfontolások és előzmények után tekintsük át, milyen szabályokat tartalmaz az egyenlő bánásmódra az irányelv elfogadott szövege. Az irányelv a kölcsönnevőhöz kikölcsönzött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti

218 Egyes álláspontok szerint a kölcsönvevők számára az is aggályos lehet, hogy saját belső díjazási rendszerükrol – az ekvivalencia elv által – egy másik munkáltatót is tájékoztassanak (Gönci–Horváth 2008 p. 60.).
219 Lásd még a III. rész VI. fejezet 1. pont.
220 Érdemes utalni arra is, hogy ha az egyenlő munkáért egyenlő bér elve maradéktalanul érvényesülne a gazdaságban, akkor minden kölcsönnevőnél ugyanolyan bérezés lenne irányadó, így nem kellene attól függen változtatni a kölcsön-munkavállaló bért, hogy ténylegesen éppen hol végez munkát.
egyenlő bánásmódot a kikölcsonzás első napjától megköveteli. Ezzel tehát elismerést nyert, hogy ha mindketten ugyanazt a teljesítést nyújtják, más szavakkal, ha a két munkavállaló munkaköre, végzetsége, felelőssége, tapasztalata, stb. alapján összehasonlítható helyzetben van, akkor lényegében csak foglalkoztatásuk jogi konstrukciójában különbözik, ami viszont nem indokol elterő bánásmódot.

A kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalójának meghatározásához a Bizottság módosított 2002-es javaslatában egy új szabályt dolgozott ki, és végül ez került be az irányelvbe is. Eszerint a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való kikölcsonzás időtartama alatt legalább olyan szintünnek kell lenniük, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna őket ugyanarra a munkakörre. Ez a fikció tehát azt jelenti, hogy az összehasonlításhoz – a Parlament és a kölcsönbeadók javaslatának megfelelően – minden körülményt számba kell venni. Ez a meghatározás jól kifejezi, hogy a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló között csak a foglalkoztatás jogi hátterében van különbség, ami viszont nem hathat ki az alapvető munkafeleltetésekre.

Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elve azonban két megkötés által is gyengül. Egyrészt, az irányelv csak az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeken vonatkozásában írja elő az egyenlő bánásmódot. Mársrészt, a fenti fősabályhoz három, rugalmasan megfogalmazott kivétel tartozik, amelyek bevezetéséről a tagállamok szabadon dönthetnek.

4.3.1. Az egyenlő bánásmód követelményének tárgyi terjedelme

A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv az egyenlő bánásmód követelményének hatályát másképp határozza meg, mint az atipikus munkaviszonyokat szabályozó korábbi uniós normák. A határozott idejű és a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó irányelvek minden foglalkoztatási feltételre kiterjedően írják elő az egyenlő bánásmód alkalmazását, Ez alól akkor tehető kivétel, ha azt objektív okok vagy az időarányosság elve indokolja. Ez ellenére 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,
- fizetés (pay).

E meghatározás kapcsán két kérdést kell felvetni: milyen előírások, szabályok állapíthatnak meg „alapvető” feltételeket, és pontosan mely munka- és foglalkoztatási körülmények tartoznak ebbe a körbe.

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

221 Irányelv 5. cikk (1) bek.
223 97/81/EK irányelv 4. cikk (1–2) bek. és 1999/70/EK irányelv 4. cikk (1–2) bek. A távmunkáról szóló keretegyesítőt kikölsönzés az általános hatályban időtartama alatt legalább olyan szintünnek kell lenniük, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna őket ugyanarra a munkakörre.
224 Irányelv 3. cikk (1) bek. f) pont.

Ezeknek a rendelkezéseknek az alkalmazása gyakorlati problémákat is felvet. A kölcsönbeadó értelme szerűen nem ismeri a kölcsönvénőnél hatályos belső szabályzatokat, vagy írattal szokásokat (szokásjogot), amelyeket viszont mégis alkalmaznia kell. Ezért – ahogy azt már a 383/91/EK irányelv kapcsán is jelentem – különösen fontos a két munkáltató közti információcsere, a kölcsönös tájékoztatás. A munkaerő-kölcsönzési szerződés megkötésére csak akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvénő minden, a kölcsön-munkavállalóra is alkalmazandó szabályt a kölcsönbeadó tudomására hoz, hiszen a díjazásra vonatkozó előírások ismerete nélkül a kölcsönzési díjat sem lehet meghatározni. Másfelől, az irányelv alapján nem mentesülhet a kölcsönbeadó az egyenlő bánásmód követelménye alól pusztán azon az alapon, hogy a kölcsönvénőnél irányadó valamely kötelező szabályról nem volt tudomása. Ez legfeljebb a kölcsönvénövel szembeni kárigényét alapozhatja meg. Nem véletlen, hogy több tagállamban a bérfizetési kötelezettség a két felet egyenértékesen terheli.\footnote{Lásd III. rész V. fejezet 2. pont.}

A második kérdés, hogy pontosan milyen munka- és foglalkoztatási körülmények minősülnek „alapvetőnek”. A munkaidőt érintően ezek felsorolása egyértelmű, hangsúlyozni kell azonban, hogy a referencia pont itt is a mindenkor kölcsönvénő. Így a munkavállaló azonos időtartamú kikölcsönzések mellett is eltérő tartamú rendes szabadságot kaphat, ha az egyik érintett kölcsönvénő a törvényi mértékénél több szabadságot biztosít – például kollektív szerződésben. Másfelől, logikusnak tűnik, hogy a munkaidőt érintő kölcsönbeadó érvelésében a kölcsönvénő hatályos rendelkezések alapján kell figyelembe venni, hiszen a tényleges munkavégzés is nála történik. A munkaerő szabályai irrelevánsak a kölcsönbeadó érvelésében, hiszen – a kölcsönzés logikájából fakadóan – nála tényleges munkavégzésre nem kerülhet sor. A 383/91/EK irányelv hasonló okokból tekinti munkáltatónak a kölcsönvénőt a munkahelyi biztonság és egészség szempontjából, illetve tűtja a különbségtétel e vonatkozásban a kölcsönzött és a saját munkavállalók között. Több problémát vet fel a „fizetés” kifejezés is. Az EB a fizetés fogalmát a diszkriminációs ügyekben meglehetősen tágán értelmezte,\footnote{Az EB a fizetés fogalma alá vont pl. a túlmunka díjazását [C-300/06. Ursula Voß v Land Berlin (2007) ECR I-10573], a különböző speciális prémiumokat [C-333/97. Susanne Lewen v Lothar Denda (1997) ECR I-07243], az utazási kedvezményeket [C-12/81. Eileen Garland v British Rail Engineering Limited (1982) ECR 00359], a képzési hozzájárulást [C-360/90. Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötel. (1992) ECR I-03589], a munkaviszony megszüntetésekor kapcsolódó joggyakorlatokkal, a kölcsönzési irányelvhez nem kötődik közösségi jogi fizetés fogalom. Másrészt, az irányelv kimondottan csak a kötelező, általános rendelkezésekben foglalt, alapvető feltételek tekintetében kívánja meg az egyenlőséget. Aligha felel meg e követelményeknek distinkció nélkül minden olyan díjazás, amelyet – a 141. cikk meghatározását követve – akár közvetve, akár közvetlenül a} nemzeti jelentősen tágán értelmezte,\footnote{Ám ez a tág megközelítés a kölcsönzési irányelv kapcsán két okból sem lehet irányadó. Egyrészt, az irányelv 3. cikk (2) bekezdése szerint e fogalom meghatározása kifejezetten a nemzeti jog alapján történik. Szemben tehát a nők és férfiak egyenlő bérhez való joga kapcsán a Szerződés 141. cikkében (EMSz. 157. cikk) foglalt meghatározással és az ahhoz kapcsolódó joggyakorlatokkal, a kölcsönzési irányelvhez nem kötődik közösségi jogi fizetés fogalom. Másrészt, az irányelv kimondottan csak a kötelező, általános rendelkezésekben foglalt, alapvető feltételek tekintetében kívánja meg az egyenlőséget. Aligha felel meg e követelményeknek distinkció nélkül minden olyan díjazás, amelyet – a 141. cikk meghatározását követve – akár közvetve, akár közvetlenül a} a fizetés fogalmát a diszkriminációs ügyekben meglehetősen tágán értelmezte,\footnote{Lásd III. rész V. fejezet 2. pont.}"
munkavállaló a munkaviszonyára tekintettel a munkáltatótól kap, készpénzben vagy természetben.\footnote{227}

Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek meghatározásának lényege az, hogy ez jelölő ki a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódozhoz 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.\footnote{228} Ezt a kört a Bizottság eredeti javaslata még az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körében nevesítette, és – bár erre a Parlament nem tett javaslatot – az átdolgozott tervezetben a Bizottság már az 5. cikkbe helyezte át.\footnote{229}

Álláspontom szerint ugyanakkor az eredeti elképzelés szerencsésebb lett volna, hiszen így az egyenlő bánásmód tárgyi hatálya alá tartozó munkafeltételek indokolatlanul két helyen, szétválasztva szerepelnek az irányelvben.\footnote{230}

A kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódozhoz való jogának kibővítését jelenti az a szabály, amely szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményekhez (különösen az étkezéshez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz) a kölcsönvevő saját munkavállalóival megegyező hozzáférést kell biztosítani, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá.\footnote{231} A Bizottság hangsúlyozta, hogy mivel ezek a szolgáltatások általában fix költséget jelentenek a munkáltatók, nem jelent számottevő plusz kiadást, ha megnyitják őket a kölcsön-munkavállalók számára is. Másfelől viszont, ez megerősíti a kölcsön-munkavállaló kötődését a kölcsönvevő vállalathoz és ottani kollegáihoz, ami jótékonyan hatthat a termelékenységre.\footnote{232} Nem tiltja az irányelv, hogy a kölcsönvevő az általa nyújtott szolgáltatások árát beszámítva a kölcsönzött munkavállalókat. Ósszesfoglalva, az irányelv betöltötte azt a szerepet, amelyet az EB a Lawrence és Allonby esetekben a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő saját alkalmazottja közötti egyenlő bánásmód előírása kapcsán az írott jogra bízott. Ennek jelentőségét akkor sem szabad lebecsülni, ha ez az egyenlőség elve korlátozott, és csak egyes munkafeltételekre terjed ki. Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek felsorolása nem taxatív, így azt az irányelv szociális célkitűzéseiben erősebben osztózó tagállamok az átültetés során bővíthetik.

\footnote{227} A hazai szakirodalom felveti azt a gyakorlati kérdést, hogy vajon megfelel-e az irányelvnek, ha a cafétériajuttatások kapcsán az egyenlőséget csak a keretösszeg tekintetében biztosítják a munkáltatók, de nem külön-külön minden egyes cafétériá elemlnél (Gönci–Horváth 2008 p. 60.). Álláspontom szerint, mivel a fizetés fogalmát a nemzeti jog szerint kell értelmezni, a tagállamok maguk jogosultak e kérdésben dönteni.

\footnote{228} Irányelv 5. cikk (1) bek.

\footnote{229} Lásd COM (2002) 701 final 5. cikk.

\footnote{230} Hasonlítható álláspontot képvisel Schiek, aki szerint ez a szerkezet azt sugallja, hogy csak az 5. cikk (1) bekezdésévében felsorolt rendelkezéseket kell szigorúan betartani (Schiek 2004 p. 1242.).

\footnote{231} Irányelv 6. cikk (4) bek. Ezt a jogot az olasz és a francia szabályozás már az irányelv átvétele előtt is biztosította (Colucci 2004 p. 154., Smith-Vidal 2004 p. 121.).

\footnote{232} COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum p. 35.
Az egyenlő bánásmód – különösen az egyenlő bér – elvével kapcsolatos viták miatt az irányelv három lehetséges kivételt tartalmaz. Ezek jelentősen rugalmasabbak teszik az egyenlő bánásmód követelményét, és alkalmazásukról minden tagállam maga jogosult dönteni. 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.233 Így a kivételeket alkalmazó tagállamnak egyben arra is megfelelő szabályokat kell alkotnia, hogy az adott kivételt ne lehessen indokolatlanul tágán alkalmazni.

(1) Az első lehetséges kivétel az egyenlő bér elvére vonatkozik. Eszerint a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód elvé alól olyan esetekben, amikor a kölcsönbeadóval kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.234 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 kölcsönvétő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával.

Amint arra már korábban utaltam, a kivétellel megkövetelt két jellemző nem ellentételezi azt, hogy a munkavállaló elesik az egyenlő bértől. Egyrészt, az irányelv csak a kikölcsönzések közötti díjazás elvi lehetőségét követeli meg. Ezért a kivétel alkalmazható arra a munkavállalóra is, akit folyamatosan foglalkoztatnak és úgy 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 kölcsönvétő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával.

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 hosszán fennáll. Ha ugyanis a jogalkotó csak a határozatlan munkavállalóban álló munkavállalóra kívánta volna alkalmazni a kivételt, akkor az egyértelmű jelentésű open-ended, vagy indefinite duration kifejezéseket kellett volna használni. Ezért támasztja alá a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvben alkalmazott terminológia is. Ebben a jogszabályban a permanent kifejezés az összehasonlított, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló megnevezésében jelenik meg (permanent employee, a magyar fordításban: állandó munkavállalkozó). Ám itt külön értelmező rendelkezés rögzi, hogy e személy határozatlan idejű (indefinite duration) munkaviszonyban áll.235 Ilyen fogalommagyarázat a kölcsönzésről szóló irányelvben nem került, így a tagállamokra marad annak meghatározása, mit tekintenek tartós munkaviszonynak.

A tartósság definiálása során a tagállamoknak egy korlátozással azonban számolniuk kell. Az irányelv 3. cikk alapján ugyanis meg kell határozniuk, mit tekintenek ideiglenes kikölcsönzésnek. Ez szükségszerűen csak rövidebb időszak lehet, mint a munkaviszony tartóssághoz megkövetelt periódus. Például, ha egy tagállam az egy éves kikölcsönzést még ideiglenesnek tekinti, úgy a legalább egy évet el nem érő munkaviszonyt természeteszerűleg

233 Irányelv 5. cikk (5) bek.
234 Irányelv 5. cikk (2) bek. A Bizottság eredeti javaslatában ez a kivétel még valamennyi alapvető munka- és foglalkoztatói feltételre vonatkozott, ezt szükitette a 2002-es módosított javaslat kizárólag a díjazásra.
235 1999/70/EK irányelv 3. cikk (2) bek.
nem minősítheti tartósnak. Álláspontom szerint az irányelv céljának az az értelmezés felel meg, amely szerint a tartós munkaviszony lényegesen hosszabb, mint az egy kikölcsönzási 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.

Hozzá kell tenni, hogy a tartós munkaviszonyhoz kapcsolódó kivétel gyakorlati problémákat is felvet. A munkaviszony huzamosága ugyanis olyan ismérv, amelyet a jogviszony létesítésekor még nem lehet biztosan előre látni. Felmerül a kérdés, vajon hogyan rendezhető az a helyzet, amikor a munkavállalót a tartós foglalkoztatás szándékával szerződtek – így nem fizetnek neki egyenlő bért sem –, am később munkaviszonyát mégis idő előtt megszüntetik. Ilyenkor nem teljesül a kivétel feltételét szabályozásban, így így álláspontom szerint utólag – ha az idő előtt megszüntetés a munkavállalónak nem felróható – meg kell történi számára a békülönbözetet. Mivel az irányelv szerint a derogációs lehetőségekkel élő tagállamoknak a visszaélések megakadályozására is megfelelő szabályokat kell alkotniuk, hasonló biztosíték beépítése mindenképpen kötelező.

A második kivétel módot ad arra, hogy az adott tagállamban az egyenlő bánásmód kérdését kollektív megállapodásban rendezze. Eszerint a tagállamok a megfelelő szintű szociális partnerekkel történő konzultációt követően lehetővé tehetik, hogy azok olyan kollektív szerződéseket kössenek, vagy tartsanak fenn, amelyek eltérnek az egyenlő bánásmódból (nem csak az egyenlő bér) alapvető törvényrendeltetéssel, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét tiszteltelet tartják.236

A kölcsönzés kollektív szerződésekkel történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, ám a régi tagállamokban igen elterjedt.257 Ebből úgy tűnik, ezzel a kivétellel csak régi tagállamok fognak élni, ahol már kialakult a szociális párbeszéd a kölcsönzési szektorban is. Ugyanakkor mind az ETUC, mind a kölcsönbeadók európai szövetsége üdvözölte ezt a rendelkezést. Véleményük szerint ez biztosítja, hogy a nemzeti sajátosságoknak megfelelő, az ellentmondások és a biztonságot ötvöző szabályozás szülessen.238 Másfelől, ezek a kollektív szerződések jelentősége ronthatja az irányelv harmonizációs hatását és hatékonyságát. Az irányelv nem határozza meg, mit kell az „általános védelem tiszteltelet tartása” alatt érteni. Ez akkor jelent kockázatot, ha az adott tagállam szociális partnereinek erőviszonyai nem garantálják, hogy kiegyensúlyozott kollektív szerződések szülessenek. Gyenge munkavállalói érdekképiletek esetén kérdéses, mennyire tudják „megkérni az árat” az egyenlő bánásmód alól a kivételeket. Ezért csak utólag lehet majd megítélni, hogy ez a rendelkezés hoz-e annyi hasznos a foglalkoztatás növekedésében, mint annyi hátrányt okoz a kölcsön-munkavállalók szociális védelem terén.239

Az eltérés „megfelelő szinten” megkötött kollektív megállapodásokban lehetőséges. Ez álláspontom szerint nemzeti, vagy ágazati szintű kollektív szerződéseket jelent, de nem egyértelmű, hogy azt a kölcsönbeadónak vagy a kölcsönvevőnek kell-e megkönnyíteni.240 Egyes tagállamokban kimondottan a kölcsönzési szektorra vonatkozó országos kollektív szerződések vannak hatályban, míg másutt az egyéb ágazati megállapodások tartalmaznak a kölcsönzésre

236 Irányelv 5. cikk (3) bek. A szociális partnerek felhatalmazása eltérő szabályok alkotására nem példa nélküli, bár ennek hatálya korábban szűkebb volt: a határozott idejű munkaviszonyról szóló 1999/70/EK irányelv 2. cikke a képzési programokkal összefüggésben, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdése pedig csak az alkalmi munkavállalók vonatkozásában adott derogációs lehetőséget a szociális partnerek számára. Emellett mindkét irányelv lehetővé teszi az egyenlő bánásmód elvének áttültetését a szociális partnerek megállapodásai által [lásd az irányelvek 4. cikk (3) bekezdését].
237 Arrowsmith 2008 p. 15–16.
vonatkozó rendelkezéseket.241 Álláspontom szerint mindkét típusú kollektiv szerződésben mód van az eltérésre, így akár olyan szakszervezet is lehet aláíró fél, amely nem a kölcsönzött munkavállalók érdekéhez képviselve jár el. Az ilyen esetekre garanciát jelent, hogy az irányelv alapján eltérés esetén is biztosítható a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

(3) A harmadik kivétel bár általános megfogalmazású, valójában nem más, mint az Egyesült Királyságnak címzett kedvezmény. Eszerint azokban a tagállamokban, ahol nincs lehetőség a kollektiv szerződéseknél alakuló nyilvánításra, vagy kiterjesztésére, a nemzeti szintű szociális partnerség megállapodásával – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett – felvesz lehet tenni az ekvivalencia elvet. Az irányelv kifejezetten rögzíti, hogy ennek egyik lehetséges módja, ha az egyenlő bánásmód elvét csak egy bizonyos időtartamot meghaladó kikölcsönzésére rendelik alkalmazni. Az e kivétel alapján alkotott rendelkezéseknél összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük arra vonatkozóan, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosíthassák kötelezettségeiket és azoknak megfelelően hozzák megfelelő rendszereket.

Ez a szabály szükséges volt ahhoz, hogy a britek is támogassák az irányelv elfogadását. E kivétel alapján a brit kormány már 2008. május 20-án (még a tanácsi szavazás előtt) egyezséget kötött szociális partnereivel, amellyel kijelölte a jövőbeli közösségi szabályozás átültetésének keretét. A dokumentum szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni. Ezzel a megoldással az irányelv hatályba ugyan minden tagállamra kiterjed, de már elfogadásakor tudni lehetett, hogy leglényegesebb rendelkezéstől saját kedvezményeit és kötődéseit az az irányelv köztételezéseitől megfogalmazza. Ez a bekezdés még egy korlátot tartalmaz az egyenlő bér elve kapcsán. Arra is felhatalmazást ad ugyanis, hogy a tagállamok megállapítsák, hogy az irányelv szerinti „fizetés” fogalma a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszeret, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat tartalmazza-e. Nem meglepő módon, a brit kormány és a szociális partnerség említett megállapodása megfelel az e kérdésre tagadó választ ad. Az irányelvvel megállapodott Agency Work Regulations 2010 azonban ezen a megállapodáson is túlmeny. Egyrészt a 12 hetes referencia időszak előírása mellett a tartós kikölcsönzéseket vonatkozó kivétellel is el, másrészt pedig részletes felsorolásra rögzíti, hogy az egyenlő bér elve alkalmazása szempontjából számos egyéb juttatást (pl. betegség idejére járó bér, szülési szabadság idejére adott juttatás, munkáltatói kölcsön, költségértételek) sem tekint „fizetésnek”.

4.3.3. Összegzés: a kivétel fontosabb a főszabálynál

Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elv kétségtelenül mérföldkő a munkaerőkölcsönzés, illetve az egyenlő bér elve közösségi jogi történetében. Az irányelvvel történt meg a Lawrence és Allonby esetek után nélkülözhetetlen váló jogalkotási lépés a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérehez való jogának elismeréséhez. Az elvi jelentőségű szabály azonban igen megengedő. A kivételek köre és rugalmassá megfogalmazása mellett könnyebben átmenhető a munkavállalók általános védelme.
komoly jogharmonizációs kényszerreről nehéz beszélni, így nagy valószínűséggel igen különböző előírások maradnak majd hatályban az egyes nemzeti jogrendszerében.

Súlyosabb probléma, hogy a kivételek olyan tényállásokhoz igazodnak, amelyek nem indokolják a kölcsönött 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. Nem kizárt, hogy több tagállam úgy módositja majd szabályozását, hogy ezt a kivételt alkalmazni tudja. 246

Álláspontom szerint önmagában a kikölcsönzések rövid időtartama ugyanúgy nem lehet indoka az egyenlőség megtagadásának, mint a munkaviszony típusának különbözősége. A statisztikák szerint a régi tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot. Így – ahol a harmadik kivétel alkalmazható – kellően hosszú türelmi idő bevezetésével kikerülhető az egyenlő bérezésre vonatkozó kötelezettség. Például, az egyenlő bér elvét csak a kikölcsönzések 12. heté után alkalmaznai rendelő Egyesült Királyságban a kikölcsönzések mintegy harmada e mércé alatt marad. 247 Ez alapján valószínűsíthető, hogy a jövőben a kölcsön-munkavállalók két csoportra bomlanak. 12 hetet meghaladó kikölcsönzésekre, azaz a kölcsönnevő saját munkavállalói valóban egyenlő bérre csak a szakképzettek, a hiányzók, amelyek nem feltételezhetők a kölcsönzésre, amely „ugródeszka”ra a leginkább szükségük volna. 248 Meglepő, hogy a megállapodást aláíró Trades Union Congress alig pár héttel az aláírás előtt publikálta tanulmányát, amelyben a legsértékesebb munkavállalói csoportok munkafeltételeit vizsgálta, és különösen aggályosnak találta a kölcsönzött munkavállalók helyzetét. 249 Kétséges, mennyit javít majd ezen a helyzeteken az irányelv, ha elfogadásához ilyen súlyos kompromisszumot kellett kötni.

Az irányelv elfogadása után közzétett bizottsági közlemény szerint az új szabályok mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállalóval munkakörülményeire lesznek pozitív hatással. 250 A tagállamok rendelkezéseit 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, kölcsönzése között is fizetett kölcsön-munkavállalók továbbra is kevésbé egyenlők maradnak.

5. A kölcsön-munka minőségének javítását szolgáló rendelkezések

Az irányelv 6. cikke olyan szabálysomagot tartalmaz, amelynek célja a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka minőségének javítása. E rendelkezések mögött az I. részben bemutatott „ugródeszka” koncepció húzódik meg. E cikk célja, hogy jogi előírásokkal segítse annak lehetőségét, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönnevőnél hagyományos munkaviszonyt létesíthessen. Látható lesz ugyanakkor, hogy e cél alapvetően csak puha rendelkezések szolgálják. 251 Az első rendelkezés szerint a kölcsönzett munkavállalókat a kölcsönnevőnél megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönnevő saját munkavállalóival

246 Portugália, Románia és Szlovénia már most is biztosítja a kikölcsönzések közötti bérezést (Contreras 2008 p. 43.)
249 McKay 2008 p. 299.
250 MEMO/08/646, 2008. október 22.
251 Zappala 2003 p. 314. A munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepét a másik oldalról közelítve, az irányelv azt is deklarálja, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem helyettesítheti, nem válthatja ki a határozatlan idejű, hagyományos munkaviszonyt [Preambulum (15) bek.].
azonos esélyekkel találhassanak állandó állást. E tájékoztatás a kölcsönvevőnél megfelelő helyre kitett általános értesítés útján is nyújtható.\textsuperscript{252} Az atipikus és tipikus munkaviszonyok közötti átjárhatóságot a részmunkaidőről és a határozott idejű foglalkoztatásról szóló irányelvek is biztosítják.\textsuperscript{253} Éppen ezért e szabály áltultetése aligha okoz majd problémát a tagállamoknak. Az átjárhatóság elvi lehetőségénél többet azonban nem követel meg az irányelv, éppen ezért komoly gyakorlati hatása sem várható.

Az irányelv szociális céljait szolgáló szabályok közül az egyik legfontosabb az, amely szerint nem akadályozható, vagy tiltható meg, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevővel hozzon létre munkaviszonyt.\textsuperscript{254} Ilyen rendelkezést sem a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő, sem a kölcsönbeadó és a munkavállaló között nem lehet kikötni. Ha a kikölcsönzést követően a kölcsönvevő átveszi a kölcsönzött munkavállalót, ez a kölcsönbeadó üzleti érdekeit sértheti. Így ugyanis elesik a jövőbeli kölcsönzési díjaktól, a kölcsönvevő pedig nem téríti meg neki az átvetett munkavállaló kiválasztásával, toborzásával kapcsolatos költségeit. Erre tekintettel a Parlament javaslatára bekerült az irányelvbe egy kívétel. Eszerint a fenti tilalom nem sértheti a kölcsönbeadók jogát arra, hogy ésszerű mértékű ellentételezésben részesüljenek a kölcsönvevőnek nyújtott, a kölcsönbeadó munkavállalók kikölcsönzését, felvételeit és képzését érintő szolgáltatásaiért.\textsuperscript{255} E szabály mindenképpen fontos ahhoz, hogy a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka jellegének fenntartásában a kölcsönbeadók is érdekeltek legyenek. Ám aggályos, hogy – a pontosan meg nem határozott – ésszerű díjazás tág értelmezése túl magas összegek kiszabásához vezethet, ami az egész rendelkezés célját alááshatja.\textsuperscript{256} A tartós foglalkoztatáshoz jutást szolgáló rendelkezéseket az irányelv azzal teszi teljessé, hogy megtiltja a kölcsönbeadóknak, hogy bármilyen díjat számoljan fel a munkavállalóval annak fejében, hogy rajta keresztül a kölcsönvevő felvette, vagy a kikölcsönzést követően az adott vállalkozás vele munkaviszonyt létesített.\textsuperscript{257}

Végül, a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka minőségének javítása szempontjából kiemelkedő jelentőségű a kölcsön-kölvállalók képzésének támogatása. Az irányelv szerint a tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket, illetve elősegítik a szociális partnerek közötti párbeszédet a következők érdekében:

a) a kölcsönzött munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzők által biztosított képzéshez és gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférése javítása, a kikölcsönzések közötti időszakokban is, szakmai előmenetelük és foglalkoztathatóságuk növelése érdekében;

b) a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozások munkavállalói számára biztosított képzéshez való hozzáférése javítása.

A rendelkezésekből kitűnik, hogy a közösségi jogalkotó fontosnak tartotta, hogy a kölcsönzött munkavállalók a kikölcsönzések között is képzésben részesüljenek, illetve, hogy képzésük a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közös feladata. Az irányelv azonban ezek deklarálásán kívül alig tesz többet, hiszen csak arra kötelezi a tagállamokat, hogy a fentiek elősegítésére tegyenek lépéseket. Tekintettel a kérdés fontosságára, ennél jóval szigorúbb szabályozás bevezetése lenne indokolt.\textsuperscript{259} Az ilyen elnagynyitott, a felelősség pontos körét rögzítetlenül hagyó szabályozás gyenge hatásfokát azonban már a 383/91/EGK irányelv alapján is láthatjuk. Ez a rendelkezés így csak olyan puha kötelezettséget tartalmaz, hogy annak

\begin{itemize}
  \item Irányelv 6. cikk (1) bek.
  \item Lásd 97/81/EK irányelv 5. cikk (3) bek. és 1999/70/EK irányelv 6. cikk (1) bek.
  \item Irányelv 6. cikk (2) bek.
  \item Irányelv 6. cikk (2) bek. Angol terminológiával az ilyen díjazás elnevezése: \textit{temp-to-perm fee}.
  \item Zappala 2003 p. 314.
  \item Irányelv 6. cikk (3) bek.
  \item Irányelv 6. cikk (5) bek.
  \item Zappala 2003 p. 314.
\end{itemize}
átültetéséhez nem is szükséges jogalkotás.\textsuperscript{260} A képzés jelentőségét kiemelő cikk csupán igéret az ilyen irányú változásra, ám szigorú kötelezettség hiányában csak a tagállam döntésétől függ, mennyire veszi komolyan az irányelv e célkitűzését.\textsuperscript{261}

6. A kölcsönzött munkavállalók képviselete

Az irányelv által érintett utolsó érdemi témá a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogai. Rendkívül nehéz ezt a tárgykört megfelelően szabályozni, hiszen a tagállamok megoldásai meglehetősen változatosak, ráadásul a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellegéből fakadóan a klasszikus kollektív jogok csak nehezen érvényesíthetőek.\textsuperscript{262} Kérdéses például, melyik munkáltatónál kötött kollektív szerződés hatálya terjedjen ki a kölcsönzött munkavállalóra, melyik üzemű tanács választásában vehet részt, stb. A szociális partnerek tárgyalásai során a szakszervezeti oldal – nem meglepő módon – javasolta annak kifejezett rögzítését, hogy a tagállamoknak biztosítani kell a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogait, mind a kölcsönbeadónál, mind a kölcsönnevőnél.\textsuperscript{263}

Az irányelv a felmerülő kérdéseket meg sem kísérel rendezni. Csupán annyit követel meg, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – be kell számítani azon küszöbértékekbe, amelyek felett munkavállalói képviseleti szerveket kell létrehozni, a közösségi, tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések alapján.\textsuperscript{260} A harmonizáció szintje tehát minimális: az irányelv csak annyiban közélteti a tagállamok jogát, hogy előírja, valahol mindenféleben figyelmele kell venni a kölcsön-munkavállalókat az érdekképviseletek létrehozásakor, de hogy hol, az a tagállamok döntésétől függ. Figyelmet érdemel, hogy ez a rendelkezés akkor is rendkívül puha lenne, ha az irányelv maga válaszolná meg ezt a kérdést.\textsuperscript{265} Ugyanis csupán arról van szó, hogy e munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviseletek választásakor, és nem arról, hogy a választás vagy a már létrehozott szervek munkája során öket bármiféle jog megilletne. Ez a puha szabályozás különösen arra tekintettel kifogásolható, hogy maga az irányelv egyébként fontos szerepet szán a szociális partnereknek a munkaerő-kölcsönzés szabályozásában.

Végül, az irányelv szerint a kölcsönnevőknek megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.\textsuperscript{266} Ez a rendelkezés csupán kiegészíti a munkáltatók szigorúbb és/vagy konkrétabb, tagállami és közösségi jogszabályokban foglalt tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeit.\textsuperscript{267} Puszta tájékoztatási kötelezettségről van szó tehát, ami nem érinti, hogy a kölcsönzött-munkavállalók milyen kollektív jogokat eléveznek a kölcsönnevőnél.

\textsuperscript{260} A határozott idejű munkaviszonyban állók képzésének elősegítését hasonlóan puha szabálylag igyezkik támogatni az 1999/70/EK irányelv. A 6. cikk (2) bekezdése szerint „amennyiben lehetséges”, a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók „megfelelő” képzési lehetőségekben részesüljenek.

\textsuperscript{261} Gray 2002 p. 668.

\textsuperscript{262} Részletesen lásd a III. rész VIII. fejezetben.

\textsuperscript{263} Ahlberg 2008 p. 205.

\textsuperscript{264} Irányelv 7. cikk (1–3) bek.

\textsuperscript{265} A Bizottság 2002-es előterjesztése a kölcsönbeadónál tette volna kötelezővé a beszámítást, a kölcsönnevőnél csak a tagállam rendelkezése alapján kellett volna figyelembe venni a kölcsönzött munkavállalókat [COM (2002) 701 final 7. cikk].

\textsuperscript{266} Irányelv 8. cikk.

\textsuperscript{267} E körben az irányelv külön hivatkozik az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre.
Azt is tagállamok határozhatják meg, hogy a tájékoztatási kötelezettséget a kölcsönvevőnél, vagy a kölcsönbeadónál működő érdekképviseletek felé kell teljesíteni.

7. Összegzés

A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv egy nehezen szabályozható területen, hosszas viták után született meg. Rendelkezései között egyet sem találtunk, amelyhez ne kötődne valamilyen kivétel, vagy a megfogalmazásból eredően ne adna lehetőséget megengedő értelmezésre. A korlátozások és tilalmak felülvizsgálatát egyetlen alkalommal kell elvégezni, lényegében a nemzeti érdekek alapján, az önmagában is szűk tárgyi hatályú egyenlő báнаmód elvéhez három kivétel is társul, a képzésre és kollektív jogokra vonatkozó rendelkezések inkább ajánlás jellegűek, érdemi normatartalom nélkül. Mégis, ha végig tekintjük azokat a mégoly alacsony elvárásokat, amelyeket viszont kibúvó nélkül minden tagállamnak át kell ültetnie saját jogrendszerébe, meg kell állapítanunk, hogy az irányelv mindkét célkitűzése kapcsán tesz érdemi lépéseket. Egyértelműen a munkaerő-kölcsönzés elismerését hirdeti, és felszólít minden indokolatlan korlátozás lebontására. A munkavállaló védelme érdekében kifejezetten alkalmazni rendelje az egyenlő báнаmód elvét a kölcsönzőttek és a közvetlenül alkalmazottak között is. Az egyenlőség elismerése lesz tehát a tagállamokban a főszabály, az igazodási pont, tekintet nélkül a kivételek esetleges körére. Minden tagállamban biztosítani kell a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepéhez szükséges minimális garanciákat, amely a jogintézmény munkaerő-piaci funkciójának betöltéséhez nélkülözhetetlen. A jogintézmény e sarokpontjainak rögzítése akkor sem lebecsülendő, ha egyébként még sok mindent előírtott volna a közösségi szabályozás. A határozott idejű munkaviszony, vagy a részmunkaidős foglalkoztatás kapcsán sem állíthatjuk, hogy a közösségi jog önmagában megoldja az atipikus munkaviszonyok jelentette kihívásokat. A hiányosságok pótlása a kölcsönzési irányelv esetében is nemzeti jogalkotókra vár.
III. Rész
A munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályozása

Az előző részekből láthattuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés jelentette munkajogi problémákat a közösségi jog és az ILO vonatkozó egyezményei közelről sem oldják meg teljesen. Ezért az érdeki kérdések megválaszolása döntő részben a nemzeti szintű jogalkotásra vár, még ha a globalizálódó világban önmagában a nemzeti szint is bizonyosan kevés a kielégítő rendezéshez. Dolgozatom III. részében a munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályait mutatom be, az alábbi szerkezetben. Az egyes problémakörök részletes elemzése előtt az első két fejezetben a háromoldalú szerkezetről eredő dogmatikai alapkérdések vizsgálatával, és a különböző háromoldalú munkajogi helyzetek elhatárolásával foglalkozom. E két fejezet megállapításaira építve vizsgálok részletesen is a munkaerő-kölcsönzés alanyait, az alanyok közötti jogviszonyok tartalmát, különös tekintettel a munkáltatói pozíció megosztására. Ahogy arra a bevezetőben utaltam, jelentősége okán külön fejezetben foglalkozom a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési kérdéseivel, illetve a kollektív munkajogi aspektusokkal.

Valamennyi fejezetnél az adott problémakor elméleti felvezetését és a figyelemre méltó, más tagállami megoldások ismertetését követően térek rá a magyar szabályozás vizsgálatára. Minden kérdésnél megfogalmazok de legferenda javaslatokat is. Ezek egy része a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvételén túl van a jogharmonizáció körében, mivel a hazai szabályozás számos további kérdést vet fel, a felülvizsgálatot javasolt szempontok, észrevételek nem állnak meg a jogharmonizáció által érintett körnél.

I. fejezet
A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezete

A munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályainak vizsgálata előtt fel kell vetni két olyan alapkérdést, amely a jogintézmény sajátos felépítéséből ered. A szakirodalom a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai elemzése kapcsán megállott, hogy a kötelmi jog rendszerében a munkaviszony egy atipikus változatként helyezik el. Ezzel viszont nem ad választ arra a kérdésre, hogy minősülhet a három jogalany egymáshoz fűződő viszonyrendszere, különös tekintettel az egymással szerződéses kapcsolatban nem álló kölcsönvevő és munkavállaló kapcsolatára. Úgy színtén külön vizsgálatot igényel, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem csak egy munkaviszonyon, hanem egyben egy polgári jogi szerződésen (a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásán) alapul. Így az sem egyértelmű, melyik jogviszony – és így melyik jogág – domináns a jogintézmény karakterében. Az alábbiakban e két kérdésre kísérellek meg választ adni. A fejezet végén kitérek a brit jogrendszer megoldására, amely a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvételéig külön utat járt be a jogintézmény szabályozásában.

1. A munkaerő-kölcsönzés helye a többalanyú kötelmek között

A munkajogban máig kivételesnek mondható, hogy a munkaviszony valamelyik alanyi pozíciónál több személy szerepeljen, vagy egy harmadik érdekállás is megjelenjen (lásd a következő fejezetben). A polgári jogban azonban gyakoriak az ilyen helyzetek, amelyeket a
jogirodalom is részletesen feldolgozott. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó gazdag nemzetközi szakirodalomból azonban teljesen hiányzik a többbalanyú polgári jogi helyzetekkel való összehasonlító elemzés. A munkaerő-kölcsönzés polgári jogi vetülete lényegében kidolgozatlan, így a sajátos felépítésből eredő dogmatikai alapkérdésekre is hiányzik a válasz. Az európai jogrendszerükre általában jellemző következtetéseket ezért nem tudunk levonni, már csak azért sem, mert a többbalanyú helyzetekre vonatkozó egységes terminológia is hiányzik. Jól mutatja ezt a Lando-bizottság által kidolgozott Európai Szerződési Jogi Elvek vonatkozó rendszere. Ezerint a nemzeti jogrendszerek alapján különbözik csak az egyidejű és az egymást követő többbalanyúság között tehető. Nincs azonban egységes terminológia, illetve szabályozás arra az esetre, ha egyszerre áll több adós, vagy hitelező a jogviszonyban. Az alábbiakban ezért csak arra vállalkozhatom, hogy a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezetét a magyar jogrendszer keretei között, a magyar jogtudomány alapulvételével vizsgálom. 

A hazai szakirodalmat illetően – miközben a pontos elhatárolások tekintetében az egyes szerzők álláspontja különbözik – általánosnak mondható, hogy a több balanyú és a több érdekállású kötelmek elvánthatóan elkülöníthetők. A harmadik (és a további) személy belépével, vagy ugyanis nem feltétlenül jelenik meg újabb érdekegyezés a kötelemben, hanem lehetséges, hogy több személy azonos érdekegyezésben áll, és így a kettőnél több alany jelenléte a kötelemb alapszerkezetét a magyar jogrendszerek alapján különbözik, a polgári és munkajogi szerkezetek közötti határesetek körébe sorolja a munkaerő közvetlen kapcsolatrendszerben, a polgári és a munkajogi jogviszonyok elemei keverednek (Funtig 2004 p. 107.). Ezenkívül az európai jogrendszerek általában jellemző különösképpen az országos szabályozás arra az esetre, ha egyszerre áll több adós, vagy hitelező a jogviszonyban. Az alábbiakban ezért csak arra vállalkozhatom, hogy a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezetét a magyar jogrendszer keretei között, a magyar jogtudomány alapulvételével vizsgálom.

A hazai szakirodalmat illetően – miközben a pontos elhatárolások tekintetében az egyes szerzők álláspontja különbözik – általánosnak mondható, hogy a több balanyú és a több érdekállású kötelmek elvánthatóan elkülöníthetők. A harmadik (és a további) személy belépével, vagy ugyanis nem feltétlenül jelenik meg újabb érdekegyezés a kötelemben, hanem lehetséges, hogy több személy azonos érdekegyezésben áll, és így a kettőnél több alany jelenléte a kötelemb alapszerkezetét a magyar jogrendszer keretei között, a polgári és munkajogi szerkezetek közötti határesetek körébe sorolja a munkaerő közvetlen kapcsolatrendszerben, a polgári és a munkajogi jogviszonyok elemei keverednek (Funtig 2004 p. 107.). Ezenkívül az európai jogrendszerek általában jellemző különösképpen az országos szabályozás arra az esetre, ha egyszerre áll több adós, vagy hitelező a jogviszonyban. Az alábbiakban ezért csak arra vállalkozhatom, hogy a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezetét a magyar jogrendszer keretei között, a magyar jogtudomány alapulvételével vizsgálom.

1 Már a római jog is kétszemélyes helyzetnek tekintette a kötelmekeket – amelyek harmacik személyek vonatkozásában sem hátrányokat, sem előnyöket nem keletkezetethetnek (pacta tertiiis nec nocent, nec prosumt) –. Ám ez az elv a kezdetektől ismert kivételeket (Tamás 1990 p. 194.). A XX. századra a szerződések kétszemélyes jellege mindinkább háttérbe szorult, amelynek fő okai között Harmathy Attila megállapította, hogy a konvenciók és a nemzetközi jogirodalom nemzetközi szakirodalomból azonban teljesen hiányzik. Jól mutatja ezt a Lando Béla szerződési jogi elvék (10:101. cikk) az alábbi három esetet különít el annak, ha több adós áll a kötelemben. Főszabály szerint ilyenkor a hitelező bármely adóstól követelheti a teljes összeget (Funtig 2004 p. 115., 79., 85.). Storrie azzal indítja a következőképpen: „Egyes hazai szerzők megállapították, hogy a közösség többalanyú helyzete, ez a több érdekegyezésű kötésemre igaz. A többalanyú, de két érdekegyezésű kötelmek további csoportosítása egységesnek mondható.”

2 Ez nem jelenti azt, hogy a jogirodalom ne érzékelné a munkaerő közvetlen „vegyes” jellegét. Így például Sciarr a magyar jogi szerkezetet különösít a munkavégzés folyamán általánosan és szabályozás nélkül (Sciarr 2007 p. 21., 23.). Storrie azzal indítja a következőképpen: „Egyes hazai szerzők megállapították, hogy a közösség többalanyú helyzete, ez a több érdekegyezésű köttelemre igaz. A többalanyú, de két érdekegyezésű kötelmek további csoportosítása egységesnek mondható.”

3 Már a római jog is kétszemélyes helyzetnek tekintette a kötelmekeket – amelyek harmacik személyek vonatkozásában sem hátrányokat, sem előnyöket nem keletkezetethetnek (pacta tertiiis nec nocent, nec prosumt) –. Ám ez az elv a kezdetektől ismert kivételeket (Tamás 1990 p. 194.). A XX. századra a szerződések kétszemélyes jellege mindinkább háttérbe szorult, amelynek fő okai között Harmathy Attila megállapította, hogy a konvenciók és a nemzetközi jogirodalom nemzetközi szakirodalomból azonban teljesen hiányzik. Jól mutatja ezt a Lando Béla szerződési jogi elvék (10:101. cikk) az alábbi három esetet különít el annak, ha több adós áll a kötelemben. Főszabály szerint ilyenkor a hitelező bármely adóstól követelheti a teljes összeget (Funtig 2004 p. 115., 79., 85.). Storrie azzal indítja a következőképpen: „Egyes hazai szerzők megállapították, hogy a közösség többalanyú helyzete, ez a több érdekegyezésű köttelemre igaz. A többalanyú, de két érdekegyezésű kötelmek további csoportosítása egységesnek mondható.”


5 Benedek 2007 p. 1193–1194.

6 Ha két személy egymást váltja az egyik pozícióban, úgy tartozásátvállalásról, illetve engedményezésről beszélünk. Ha egyszerre áll azonos érdekegyezésben több személy, úgy újabb két esetet kell elkülöníteni. Az elsőből a több személy közötti kötelem tárgyilag megosztott, azaz mindegyik személy a kötelem tárgyának egy
A munkaerő-kölcsönzés esetén azonban többről van szó, mint a munkáltatói pozíció egyszerű megkettőződéséről. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő helyzete ugyanis minőségileg különböző: az öket megillető, illetve terhelő munkáltatói jogok és kötelezettségek nem egymemük, hanem egymás komplementerékre: összességükben adják ki a tipikus munkaviszony munkáltatójának pozícióját. További különbség, hogy míg a kölcsönbeadó személye a jogviszonyban állandó, addig a kölcsönvevő változhat, illetve jelenléte a jogviszonyban csak ideiglenes, bár nélkülözhetetlen a jogintézmény rendeltetéséhez. Nem szükségszerű tehát, hogy a kölcsönvevői pozíció a jogviszony teljes fennállása alatt legyen töltve. Ezért témánk szempontjából azoknak a helyzeteknek van jelentősége, ahol a többszemélyes jelleg egyben kettőnél több érdekként is jelent.

A több érdekként kőtelmek csoportosítása kapcsán a hazai jogirodalom nem teljesen egységes. A közös kiindulási alap abban található meg, hogy a harmadik személy milyen szorosan kapcsolódik az alapjogviszonyhoz. Ez alapján Eörsi az önálló pozíciót létrehozó több érdekként joggal személyes kapcsolódást, utóbbi körbe sorolva a szerződési biztosítékokat, különösen a kezességet. Bíró György ezeket az eseteket járulékos többalanyúságnak tekinti, a járulékos jelleg belkézeteiben abban lévő, hogy a járulékos kötelem az alapjogviszonyra tekintettel áll fenn, és a kötelezett az alapjogviszony adósának kötelezettségehez igazodó szolgáltatásra köteles, amennyiben az nem teljesítené. Tamás Lajos külön kategóriáként tárgyalja az ún. párhuzamos kötelmeket, amelyeknél a harmadik személy az egyik fél mellé lép, példaként szintén a kezességet említe. Ehhez képest különíti el a csatlakozó kötelmekeket, ahol szoros tartalmi összefüggés állapítható meg az alapjogviszony, valamint a harmadik fél és az alapjogviszony egyik alanya közti jogviszony között. Ide sorolja a bizományt, ahol az eladó és a bizományos megállapodása határozza meg a bizományos és a vevő kapcsolatát. A munkaerő-kölcsönzés szempontjából különös figyelmet érdemel, hogy külön foglalkozik a csatlakozó kötelmek esetén az alapjogviszony másik alanya és a hozzá közvetlenül nem kötődő harmadik fél kapcsolatával (pl. bizomány esetén az eladó és a vevő viszonyával). Tamás Lajos ezt nevezi reflex, vagy láncolatos kötelekelemek, és ezt a kapcsolatot is jogviszonynak tekinti. Részletes elemzésével viszont nem foglalkozik, csak jelzi a további tudományos elemzések szükségességét.


7 Olyan eset is lehetséges, ahol a több alany egyetlen érdekként foglal el (polarizált többalanyúság). Ide tartozik például a gazdasági társaságok tagjai közti jogviszony (Bíró 2006 p. 160.).
8 Eörsi 1979 p. 220–221.
10 Tamás 1990 p. 198.
1.1. Jogviszonyok a több érdekállású kötelmekben


Harmathy Attila ennél tovább megy, és kiemeli, hogy nem csak pertechnikai egyszerűsítés miatt szükséges, hogy egy jogalany a vele csak közvetett kapcsolatban álló félel szemben felléphessen. Mint kiemeli, több szerző kimondottan elismeri, hogy a szerződő fél és a partnere által igénybe vett közreműködő közötti jogviszony áll fenn. Ezt a Tamás Lajos által reflex, vagy általános kötelemeinek nevezett kapcsolatot védelmi jogviszonynak nevezi. A védelmi jogviszony tartama attól függ, hogy mennyire szoros az összefüggés a védelmi jogviszony és az alapjogviszony között. Ha a kapcsolat gyengébb, úgy az alapjogviszony jogosultja csak kártérítési igényt, eloírhatja a közreműködővel a következők között: 1. jogalány testi vagy jogi szabályozás alapján, 2. a szerződéses kapcsolat eredménye alapján, 3. a törvény megfelelő irányára (vigyázat, félelem).\footnote{Harmathy 1974 p. 186–190.}

Beck Salamon is utal arra, hogy két szerződés közti szoros gazdasági, jogi kapcsolat esetén a szerződés „elszakíthatatlan szövedéket alkot”. Ha a kapcsolat gyengébb, úgy az alapjogviszony jogosultja különféle lépések (válaszadás, kikötés) megkötéssel, úgy arányos a szerződéses kapcsolat megkötéssel.\footnote{Beck 1966 p. 15.}

Az elmondottakkal egyezően új Polgári Törvénykönyv tervezete csak példálózóan sorolja fel, hogy mely tények keletkezettnek kötelmet. Vékás Lajos álláspontja szerint ugyanis a kötelezett lényegéből ennek pontos meghatározása nélkül is levezethető, hogy adott jogviszony kötelezett jellegéhez. Ha az egyik fél szolgáltatással tartozik a másiknak, a másik pedig jogosult ennek követelésére, úgy kötelezett jogviszonyral megkölcsönjö és a munkavégzési következmények kivonása nyomán.\footnote{Vékás 2008 p. 738.}

Az olasz munkajog tudomány is úgy értékel, hogy a munkavégzési következmények közötti kapcsolat nem pusztán a tényleges munkavégzés alapján léphet fel, hanem ezt jogviszonyok követelése tekintetében megkötött kölcsönzős kapcsolat minden részében. A kölcsönzős munkavégzési követelése a munkavégzés képességében is rájuk hat, és a kölcsönzős kapcsolat mindig a kölcsönzős kapcsolat alapján léphet fel, és ezen belül a kölcsönzős kapcsolat minden részében. \footnote{Az olasz munkajog tudomány is úgy értékel, hogy a munkavégzési következmények közötti kapcsolat nem pusztán a tényleges munkavégzés alapján léphet fel, hanem ezt jogviszonyok követelése tekintetében megkötött kölcsönzős kapcsolat jellemzője.}
A kölcsönvevő és a munkavállaló közötti kapcsolat jogi minőségével az EB is foglalkozott a *Tordeur esetben*,16 és lényegében a fenti alkalom mellett következtetésre jutott. A tényállás szerint a Bizottságnál kölcsönbeadó és a Bizottság közötti kapcsolat jogi minőségét tekintette a munkaerő-kölcsönzés szabályait. Az EB-nek abban a kérdésben kellett állást foglalnia, vajon szerződésen kívüli felelősségről van-e szó, mivel a közösségi intézményeket érintően ezen eljárásokra az EB-nek kizárólagos hatásköre van.17 A Bizottság azzal érvelt, hogy a hozzá kölcsönzött munkavállalóknak fennálló jogi minőségét tekintette, amely nem valós szerződésen alapul, ezért a kár szerződésen kívüli. Az EB nem osztotta ezt az álláspontot, és tekintettel arra, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő, valamint az EB kölcsönbeadó és a munkavállaló között is szerződés áll fenn, a kárkövetelést szerződésből eredőnek tekintette.18

1.2. A harmadik személy javára kötött szerződés

A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai alapjainak vizsgálatához fontos támpont lehet a harmadik személy javára szóló szerződés is, hiszen a kölcsönbeadó lényegében egy harmadik félnek engedi át a vele szerződő munkavállaló teljesítését, aki ezt saját nevében követelheti a munkavállalótól, anélkül, hogy a neki teljesitő adóssal szerződéses viszonyban állna. A harmadik fél javára kötött szerződés lényege, hogy egy olyan személy is követelési jogot szerez a szerződés alapján, aki abban egyébként nem fél. Ennek elismerése az európai jogrendszerekben hosszú történeti fejlődés eredménye, mára azonban általánosnak mondható. Alapvető feltétel azonban, hogy a szerződő felek szándéka egyértelműen kiterjedjen a harmadik fél követelési jogának biztosítására.19

Figyelmet érdemel, hogy a magyar jogirodalomban már a XX. század első harmadában az volt az uralkodó álláspont, hogy a harmadik személy az alapszerződés nyomán, minden további – valós, vagy fiktív – tény hozzáadása nélkül szerez jogot az alappiac viszony adósa ellen.20 A kedvezményes (akinek a javára szól a szerződés) és az alappiac viszony adósa közötti kapcsolatot a magyar magánjog szolgáltatási viszonyának nevezi, amelynek tehát csupán a kedvezményező és az alappiac viszony adósa közti szerződés vagy a jogalapja (ún. fedezeti viszony). Úgy, hogy a fedezeti viszony a joghatások középpontja, a kedvezményes követelése nem lehet nagyobb, mint a kedvezményező. Másfelől, a kedvezményes és a kedvezményező jogviszonya (ún. érték vagy juttatási viszony) sem tartozik az adósa, így az abból eredő kifogásokra nem hivatkozhat. Ugyanígy, ha a kedvezményes a szolgáltatást átveszi, ezt a saját nevében teszi, ami nem érinti a fedezeti viszony fennállását.21

---

18 C-232/84. para. 18–19.
20 Villányi 1942 p. 118.
jogviszonyról van szó, amelyek egymáshoz képest bizonyos önállósággal bírnak. A felek kapcsolatrendszerét az alábbi ábra szemlélteti. 22

4. számú ábra: A harmadik személy javára szóló szerződések szerkezete (saját forrás).

A harmadik személy javára szóló szerződésnél tehát a jogirodalom elismeri az adós és a kedvezményes közötti – ún. szolgáltatási – jogviszony fennállását, amely hasonló alapozású, mint a kölcsönvevő és a munkavállaló közti kapcsolat. Az analógiait azonban nem tudjuk továbbvinni, a munkaerő-kölcsönzés céljából kötött munkaszerződést álláspontom szerint nem lehet harmadik személy javára szóló szerződésnek tekinteni. Döntő különbség, hogy a kölcsönvevő nem csak jogokat szerezt megállapodásból, hanem kötelezettségeket is. Bár általában is jellemző, hogy a harmadik félre a fedezeti viszonyból bizonyos kötelezettségek is hárulnak, ezek azonban az adós teljesítményének elősegítésére korlátozódnak. Ezzel szemben a munkaerő-kölcsönzés egyik lényegi vonása éppen az, hogy az alárendelt munkaerő átengedése mellett a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségek is átadásra kerülnek. A kölcsönvevő tehát egy kvázi-munkáltatói szerepbe kerül, és nem egyszerűen jogosultja a kölcsönbeadóval létrejött munkaszerződésnek. Emellett a munkaszerződés megkötésekor még nem feltétlenül ismert a kölcsönvevő (vagy ha az első igen, úgy a későbbi kölcsönvevők), így a felek nem tudják, „kinek a javára” szerződnek. 23

Felmerülhet, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást tekintsük harmadik fél javára szóló szerződésnek, ahol a kedvezményes a munkavállaló lesz. A kölcsönzási szerződésben ugyanis olykor a kölcsönvevő a munkavállalóknak teljesítendő kötelezettségeket vállal, például természetbeni juttatások, munkásszállás, étkeztetés, személyszállítás stb. biztosítását. Külön jogszabályi rendelkezés hiányában azonban ezeket a kötelezettségeket a munkavállaló közvetlenül nem követelheti a kölcsönvevőtől, ezek elmulasztását csak a kölcsönbeadó kifogásolhatja. Ezért a munkaerő-kölcsönzési szerződést

22 Az angol jogi terminológiában lényegében hasonló elnevezéseket találunk. Az alapjogviszony a provision relationship, a stipulator (kedvezményező) és a beneficiary (kedvezményes) közötti viszony a valuta relationship, a harmadik fél és az alapjogviszony adósa (promisor) közötti kapcsolat pedig a resulting relationship (Storrie 2009 p. 538–539.).

legfeljebb harmadik fél érdekében kötött szerződésnek lehetne tekinteni, és csak a munkavállaló felét teljesítendő kötelezettségek megállapítása tekintetében.

1.3. Összegzés

A munkaerő-kölcsönzést tehát többédeórólállító kötelemnek tekinthetjük, ahol mindhárom jogalany saját jogcímén, önálló pozícióban áll. A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszony, illetve a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti munkaerő-kölcsönzési szerződés szoros összefüggésben áll egymással, nem pusztán az egyik pozícióban álló jogalanyok azonossága, hanem a tárgyuk miatt is, hiszen csak egymásra tekintettel teljesülhetnek. A felek kapcsolatrendszerét nem egyszerűsíthetjük le egy alapjogviszonyra, amely egy harmadik fél javára szól, mivel mindhárom felet egyaránt illetik jogok és terhelik kötelezettségek. Összességében az egymással szerződéses kapcsolatban nem álló kölcsönvevő és munkavállaló közötti viszony is kötelmi jogi természetű, ahol a felek egymással szemben is felléphetnek.

2. A jogintézmény polgári jogi és munkajogi jellege

A munkaerő-kölcsönzésnek tehát létezik egy polgári jogi és egy munkajogi dimenziója. A jogintézmény karakterének megragadásához így arra az alapkérdésre is válaszolnunk kell, hogy vajon abban melyik jogviszony és melyik jogág játszik domináns szerepet.

Ahogy arra a következő fejezetben részletesen kitérünk, az idegen, más munkáltatóval munkaviszonyban álló munkaerő igénybe vételének szempontjában ismert tények megfelelnek a munkaerő-kölcsönzési szereződésben és az alárendeltségben. A munkaerő-kölcsönzési szereződésben a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő az alárendeltségben foglalkoztatható munkaerő visszatérhés átengedéséről állapodik meg. E megállapodás a kölcsönvevő számára egyrészt széleskörű munkáltatói jogokat, köztük az utasítás jogát biztosítja, másrészt munkáltatói kötelezettségeket is jelent, például az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek garantálása tekintetében. A kölcsönvevői jogalással így olyan munkajogi többlet-jogosultságok és -kötelezettségek is együtt járnak, amelyek a vállalkozói szerződés megrendelője, vagy a megbízó esetén hiányzóknak. Nem egyszerűen arról van szó, hogy a kölcsönvevő megrendel egy szolgáltatást a kölcsönbeadótól, aki azt az általa irányított, saját munkavállalóival teljesíti. A kölcsönvevő munka elvégzésének folyamatára nem csak az eredmény meghatározása tekintetében bír befolyással, hanem a munkát végzők felett ő maga gyakorolja a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási és irányítási jogkört. Ehhez igazodnak kötelezettségei is: amennyivel szélesebb befolyást élvez a kölcsönvevő a tényleges munkavégzés felett, annyival szigorúbb kötelezettségei vannak a foglalkoztatás vonatkozásában.

Az idegen munkaerő igénybevételének olyan formájáról van tehát szó, ahol a munkáltatói pozíció fragmentálódik a jogviszonyban, és ahol ezért a kölcsönvevő jogállása nem nélkülözheti a munkajogi elemeket. A további fejezetekben részletesen elemzem a három jogalany egymáshoz való viszonyát. Annyit azonban előre lehet bocsátani, hogy a fentiek alapján a kölcsönvevő nem határozható meg egyszerűen egy polgári jogi szolgáltatás.

25 Az már más kérdés, hogy számos, a kölcsönbeadóval fennálló jogviszonyra vonatkozó kikötés kihat a munkavállalóra is, ezért nem egyértelmű, a szerződés mely elemeit sorolhatjuk e körbe. Például, a kölcsönöott munkavállaló visszaküldését indokolásához, vagy előzetes értesítéshez kötő megállapodás egyben a munkavállalónak is kedvez. Különösen érzékeny kérdés a kölcsönzési díj és a munkabér összefüggése: elvileg ugyan a bért a munkaszerződés rögzíti, de azt sokszor behatárolja a kölcsönvevővel már megkötött megállapodásba foglalt kölcsönzési díj. A két szerződés közötti gazdasági összefüggésből azonban nem következik, hogy a felek a munkavállaló érdekében kötnék a megállapodásukat.
26 Deakin 2005 p. 80.
igénybevevőjeként. A hozzá kikölcsönzött munkavállalóval fennálló kapcsolata alapján kvázi munkáltatóként is szerepel. Bizonyítja ezt az is, hogy a munkavállaló szeméntjából nézve fel sem merül, hogy a kölcsönvévőhöz fűződő kapcsolata ne munkajogi jellegű lenne. Sciarra a kölcsönvévő munkajogi felelősségének kimondásában egyenesen a jogág függetlenségének egyik zálogát láta. Ha ugyanis a munkajog kiszorul a kölcsönvévő (Sciarra hozzáteszi: és a kiszervező) jogállásának szabályozásából, úgy ezzel jelentős teret vesztene a kereskedelmi jog javára. A munkaerő-kölcsönzés szabályozását is a munkajog alapelveire kell felépíteni, még ha ezzel a munkajog hatálya a vállalat hagyományos határain túl is nyúlik.26 Összegezve tehát, a munkaerő-kölcsönzés munkajogi jellegű intézmény.

3. A kivétel: a háromoldalú jelleg tagadása az Egyesült Királyságban

A munkaerő-kölcsönzés fent bemutatott szerkezetétől alapvetően tér el a brit szabályozás, amely szerint a munkát végző és a kölcsönbeadó nem feltétlenül áll munkaviszonyban egymással. Bár 1976 óta a kölcsönbeadónak írásos nyilatkozatban kell közölnie a munkát végzővel, hogy munkavállalóként, vagy önfoglalkoztatóként alkalmazza-e, ez azonban a bíróságokat nem köti, attól eltérően is minősíthetik a felek kapcsolatát.28 Ennek köszönhetően rendkívül rugalmas a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás, másfelől viszont a kölcsönzöttek a legkevésbé védett csoportok egyike. A brit munkaerő-piacon,29 de a bizonytalantú jogi helyzet a másik két fél számára is kockázatot okozott. Kifejezett jogi előírás hiányában ugyanis a jogalkalmazó fórumokra marad, hogy esetleg jelleggel bírálja, milyen jogviszonyban kerül sor a kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra. Ez pedig esetként más-más eredményre vezethet, olykor a kölcsönvévőt, máskor a kölcsönbeadót minősítve munkáltatónak, vagy esetleg egyiküket sem. Ehhez a bíróságok mindenelektől a munkaviszony minősítéséhez használt általános tesztet hívják segítségül. A brit esetjog szerint munkaviszony akkor áll fenn, ha a feleket kölcsönös kötelezettség terheli a foglalkoztatás biztosítására, illetve a felajánlott munka elfogadására és elvégzésére, valamint ha a munkáltató széleskörű irányítási jogot gyakorolhat, meghatározza, mit, hogyan, mikor és hol kell elvégezni.30 A kölcsönbeadót viszont nem terheli ilyen foglalkoztatási kötelezettség, és a munkavégzés napi szintű irányítására sem jogosult, így az ő vonatkozásában munkaviszony fennállna a legritkább esetben állapítható meg.31 Hasonlóan, e szempontok alapján a kölcsönvévő sem minősíthető a kölcsönzött munkát végző munkáltatójának.

Ebből fakadóan a bíróságok a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetekben nem hozhattak más döntést, minthogy a munkaviszony sem a kölcsönbeadóval, sem a kölcsönvévővel nem áll fenn. Ez azonban kifejezetten valóságtól elrugászskodó megítélésnek tünik olyan esetekben, amikor a munkát végző éveken keresztül dolgozik ugyannánál a kölcsönvévőnél, annak utasításait követve, az általa biztosított munkahelyen és munkaeszközökkel. Ezt az ellentmondást a Court of Appeal a később mérföldkő jelentőséget kapott Dacas-ügyben32 kísérletére meg feleldani. A tényaláss szerint Mrs. Dacas 4 éven keresztül dolgozott egy kölcsönbeadón keresztül egy hotelben. Mikor a hotelnek már nem volt

32 Dacas v Brook Street Bureau (UK) Ltd. [2004] ICR 1437 (CA)
szüksége a szolgálataira, a kölcsönbeadó ügynökség egyszerűen közölte vele, hogy a jövőben nem biztosít munkát a számára. A munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indított perben a bíróság megállapította, hogy a kölcsönbeadó és Mrs. Dacas között nem állt fenn munkaviszony. Ugyanakkor az ítélletben kifejtette, hogy bár a munkaviszony létezett a kölcsönbeadó vonatkozásában nem lehetett megállapítani, „egyszerűen nem hihető” hogy egy ilyen esetben munkaviszony a kölcsönvevővel sem álljon fenn. A felek közötti tényleses helyzetetől ugyanis – az ítéllet szerint – adódik, hogy a kölcsönvevő és a nála ténylesesen munkát végző között „hallgatológos kikötések” (implied terms) alapján munkaviszony létesült. Erre tekintettel megállapította, hogy a munkaviszony a hotellel állt fenn.

A bíróság tehát a kölcsönbeadó és a munkavállaló, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között fennálló szerződések mellé egy hallgatológos szerződést helyezett, és ezzel kísérlelte meg feloldani a jogviszony háromoldalú jellegéből eredő problémákat. Ez a döntés kölcsönzött dolgozók keretében lavinája megállította, amelyben annak megállapítását kérték, hogy munkaviszonyuk a kölcsönvevővel állt fenn. Ezekben az ügyekben a bíróságok először az általános teszt alapján vizsgálták, megállapítható-e a munkaviszony a felek között. Nemleges válasz esetében azonban nem utasították el a kereket, hanem „hallgatológos kikötéseket” keresve egybevetették a három fél közötti szerződéseket a tényleses helyzetetől. Ha az utóbbi azt tükrözte, hogy a munkát végző valójában a munkaviszony ismérveinek megfelelő kapcsolatban állt a kölcsönvevővel, úgy megállapították a munkaviszony fennállását.33 A háromoldalú helyzet megfelelő jogi szabályozása hiányában a jogalkalmazók az ítélet szerint két gordiuszi csomót kellett átvágni: egyrészt megállapíthatni, hogy a munkát végző munkavállaló-e, és ha igen, úgy ki a munkáltatója.34

Néhány nagy vitát kiváltó esetben a bíróságok akkor is ezek szerint jártak el, ha az így adódó konklúzió a felek közti szerződéseknek és a felek akaratának kimondottan ellentmondott. A Muscat-ügyben35 egy magasan képzett telekommunikáció specialista saját cégnél dolgozott egy megrendelővel, amelyet a saját vállalat időközben felvásárolt. Az új tulajdonos viszont nem kívánt közvetlenül szerződést kötni vele, ezért egy munkaerő-kölcsönző ügynökséghez irányított, azzal, hogy majd rajta keresztül foglalkoztatja tovább. Amikor nem sokkal később az új tulajdonos kérésére a kölcsönbeadó felmondta a szerződését, a munkát végző jogellenes munkaviszony megszüntetés miatt fordult bírósághoz. Megleple módon a bíróság helyt adott a kereseteknek, megállapítva, hogy a felek magatartása és a foglalkoztatás tényebeli környezete olyan hallgatológos kikötésekre utal, amelyek szerint a munkát végző és a kölcsönvevő között munkaviszony állt fenn. Ezzel a döntéssel viszont figyelmen kívül hagyta a felek viszonyrendszerében szereplő kölcsönbeadó ügynökséget, és azt is, hogy a munkát végző saját cégnél keresztül, és nem saját nevében kötött szerződést.

Ez az eset rávilágít a kölcsönzött munkavállaló státuszát a hallgatológos kikötések alapján rendezni igyekező gyakorlat gyengeségeire. Először is kifogásolható, hogy a munkát végző védelme érdekében a bíróságok figyelmen kívül hagyják, hogy a három fél szerződési akarat milyen jellegű foglalkoztatásra irányult. A kölcsönvevő ugyanis éppen azért vesz igénybe kölcsönzött munkaerőt, mert el akarja kerülni saját állományának bővítését. Ugyanígy, a munkát végzőnek is fontosabb lehet a kölcsönzés jelentette rugalmasság, vagy az önfoglalkoztatással járó adójogi helyzet, mint a munkaviszony adta törvényi védelem. Márapidig ha a munkavállaló évekig adókedvezményeket vett igénybe, vagy költségeit

33 Külön figyelmet érdeme, hogy bár csak kivételként, de olyan döntés is született, amely a kölcsönzött munkát végzőt nem önfoglalkoztatónak és nem is munkavállalónak, hanem egy sui generis jogállású személynek tekintette. Egyes bíróságok pedig úgy újítottak meg, hogy a kölcsönbeadó és a munkát végző között nem jön létre egy globális, működő jogviszony, hanem a felek kapcsolatrendszerét minden egyes kikölcsönzésnél külön-külön kell vizsgálni (Morris 2004 p. 110–111.).
34 Ratti 2009 p. 861.
elszámolta, akkor utána nem tarthat igényt a munkajog védelmére is.\(^{36}\) A bíróság tehát olykor olyan feleket kényszerít munkaviszonyba, akik kimondottan más jellegű kapcsolatban álltak egymással. Ráadásul a brit jogelmélet szerint hallgatólagos kikötések keresésére csak akkor kerülhet sor, ha az a felek közti megállapodás hiányosságai, vagy értelmezhetetlensége miatt szükséges.\(^{37}\) Ha viszont a három fél pontosan úgy járt el, ahogy azt a két szerződés rögzítette, akkor nincs helye a kapcsolatuk ettől eltérő minősítésének.\(^{38}\)

Észre kell venni, hogy a bírói gyakorlat ellentmondásai lényegében abból fakadnak, hogy a jogi szabályozás hiányosságai miatt a bíróságok kénytelenek megkerülni – vagy épen tagadni – a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellegét. Ez a foglalkoztatási forma ugyanis éppen a megosztott munkáltatói pozíció alapul, amelyet ha megpróbálunk belekényszeríteni a hagyományos munkaviszonynak megfelelő kétszintű szabályozásra, az szükségképpen ellentmondásokhoz vezet.\(^{39}\) Ez a felismerés jelenik meg a Court of Appeal egyik legújabb, 2008-as döntésében. A James-ügyben\(^{40}\) a bíróság összegezte a munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó gyakorlatát, és megállapította, hogy a kölcsönzött munkát végzők jogi státusza nem rendezhető a jogalkalmazás útján. Az ítélet szerint a bíróságok csak két esetben vizsgálhatják a hallgatólagos kikötéseket. Egyrészt, ha az eset körülményei szintén szerződésekre utalnak, például akkor, amikor a kölcsönbeadó formálisan ugyan kizárja saját foglalkoztatási kötelezettségét a munka végzőivel kötött szerződésben, ám ez csak a munkaviszonyának minősítés elkerülését szolgálja. Másrészt akkor, ha a felek közti szerződések nem fedik a tényleges foglalkoztatási helyzetet, például, ha a kölcsönbeadóval kötött szerződésben rögzített feltételekről is a kölcsönvevő dönt (pl. szabadság kiadása, fizetésiidemelés, stb.). A hallgatólagos kikötések vizsgálata szükségességét viszont a munkát végzőnek (a felperesnek) kell bizonyítania.\(^{41}\) A bíróság összegzésként leszögezte, hogy a joggyakorlat által kimunkált teszt nem lehet elegendő a kölcsönzés keretében dolgozók jogi helyzetének tisztázásához, ehhez egyértelmű jogi rendezés szükséges. Az ítélet megfogalmazása szerint a kölcsönvevővel fennálló munkaviszony megállapítására irányuló keresetek tömege helyett hasznosabb volna az érdekeltekeknek a jogalkotó szervek irányában lobbizni.\(^{42}\)

A munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv elfogadásával a brit kölcsönzött munkát végzők státuszának kérdése is rendeződni fog. Az irányelv definíciója szerint ugyanis a kölcsönbeadó és a kölcsön-munkavállaló között munkaviszony áll fenn.\(^{43}\) Bár a szigetország kölcsönzési szektora éppen a nagyság és rugalmasság miatt virágzik, és minden szigorú irányelv szerint a dolgozók jogi helyzetének tisztázásához, ehhez egyértelmű jogi rendezés szükséges. Az ítélet megfogalmazása szerint a kölcsönvevővel fennálló munkaviszony megállapítására irányuló keresetek tömege helyett az érdekeltekeknek a jogalkotó szervek irányában lobbizni.\(^{42}\)

---

36 Egyes felmérések szerint a kölcsönzés keretében dolgozók többsége úgy tekinti, hogy a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, és nem is kíván a kölcsönvevőnél tartósan elhelyezkedni (Wynn–Leighton 2006 p. 302., 310.).


39 Freedland a brit esetjogból további olyan változatos tényállásokat is kiemelt, amelyekben a bíróságok a kétszintű munkaviszony alapján próbáltak meg feloldani jóval bonyolultabb, komplex helyzeteket (Freedland 2006 p. 35.). Ugyanezzel a problémáival találkozunk akkor, amikor a kölcsönzés szabályainak megszegése szankcióként a kölcsönbeadóval fennálló, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonya a törvény eredeténél fogy a kölcsönvevővel fennálló, hagyományos munkaviszonya alapú. Részletesen lásd: III. rész V. fejezet 2. és 3.4. pontok.


43 2008/104/EK irányelv 1. cikk (1) bek.

44 2006-ban 600.000 főre becsülték a kölcsönzési szektorban foglalkoztatottak létszámát (Wynn–Leighton 2006 p. 301., 303.).

A munkát végző jogi státusza körüli viták így ha nem is szűnnek meg, számuk a jogviszony alapvető szerkezetének tisztázásával minden bizonytalanságot nemcsak csökkenti, hanem ő előidézheti az új szabályok hatályos tisztázatlanságából eredő kockázatot, ha csak olyan kölcsönbeadókkal dolgoznak együtt, akik vállalják, hogy a kölcsönzésre kerülő állománnyal munkaszerződést kötnek, és ezzel vitán felül ők lesznek a munkáltatók.\footnote{Wynn–Leighton 2006 p. 317.}
II. fejezet
Elhatárolási kérdések: a harmadik fél a kétoldalú munkaviszonyban

A munkaviszony alanyai a munkavállaló és a munkáltató. Ez az egyszerű tétel napjainkban is érvényes, bár az már egyre kevésbé igaz, hogy a jogviszony két pólusán egy-egy jól körülhatalmazó jogalany áll. Az építkezésen dolgozó segédmunkást munkáltatója mellett olykor a kőműves munkákért felelős fővállalkozó, olykor pedig a generálkivitelező is utasítja. A jól körülhatárolható jogalany áll. Az építkezésen dolgozó segédmunkást munkáltatója mellett olykor a kőműves munkáltatója mellett úló alkalmazottakat egy közvetítő cégen keresztül veszi fel, ha pedig megszaporodnak a megrendelések, nem is köt velük munkaszerződést, hanem csak kölcsönzi őket. Az értékesítési osztályon két munkatárs most tér vissza a szülői szabadságról, egyelőre részmunkaidőben, úgy, hogy egyetemi visszatekintésre kapásra vonja őket. Csak néhány példát említettem azokra a helyzetekre, amikor az alanyok között a munkaviszony kétpólusú jellege. A jogi szabályozás egyelőre lassan reagál ezekre a változásokra, és sokszor akkor is, hogy a munkaviszony kétoldalú szerkezetéből indul ki, amikor ezt a ténnyá váltja az alanyok közötti kapcsolat. Az aláírások mellett a munkáltatói jogviszonyok kulcsfontosságúak, mivel ezek alapján a munkaegyzők úgy teremtenek a munkából. Az aláírások mellett mindkettőnek megfelelően tudják kezelni a munkanövekedést. A harmadik fél több, mint a munkáltatói jogfelmérés egyes sajátos szempontjai is beleértve a munkaviszonyban fellelhető egyéb tényeket is. Az aláírások mellett mindkettőnek megfelelően tudják kezelni a munkanövekedést.

Az aláírások mellett mindkettőnek megfelelően tudják kezelni a munkanövekedést. A harmadik fél több, mint a munkáltatói jogfelmérés egyes sajátos szempontjai is beleértve a munkaviszonyban fellelhető egyéb tényeket is.

1. A munkáltatói szerekpár megoszlása

A háromoldalú helyzetek első csoportjába azok az esetek sorolhatóak, amikor a munkavállalóval szemben egy harmadik fél is fokozatosan hatással van a munkáltatói jogokra. A harmadik fél több, mint a munkáltatói jogfelmérés egyes sajátos szempontjai is beleértve a munkaviszonyban fellelhető egyéb tényeket is. Az aláírások mellett mindkettőnek megfelelően tudják kezelni a munkanövekedést.
fél befolyásának mértékét egy olyan skálán mérhetjük, amelynek egyik végpontja a ki
zárólag a munkáltató személyes igényeinek kielégítésére létesülő, hagyományos munkaviszony, a
másik pedig a munkaerő-kölcsönzés azon gyakorlata, amikor a kölcsönbeadó a munkáltatói
jogkort szinte teljes egészében átengedi a kölcsönvevőnek. E két szélsőérték között azonban
számos köztes helyzetet is találunk, amelyek elhatárolása nem könnyű.

Román László megfogalmazása szerint a munkáltató – mint termelői-eladói szervezet – a
munkakerdmény produkálásával valamilyen „külső” igény kielégítésére végzi
tevékenységét. Úgy, hogy a munkavállaló munkafeltételleire a munkáltató termékének, szolgáltatásának megrendelője (a
munkáltató ügyfele) is befolyással van. Például a teljesítséhi határidők meghatározásával,
szavatossági igények érvényesítésével hatással lehet a munkaidő-beosztására, vagy a munka
díjazására. Ez a befolyás azonban két szempontból is csak közvetett. Egyérszt, a
munkavállalóval szemben soha nem léphet fél saját nevében. Jogokat kizárólag a
munkáltatójával szemben gyakorolhat és kötelezettségek is csak felé terhelik, hiszen vele áll
jogviszonyban. Például, ha a munkáltatóval kötött keretszerződése alapján rövid határidő
megrendelést ad le, amely miatt a munkavállalóknak túlóráznia kell, ez a munkaviszonyban
már a munkáltató utasításaként jelenik meg. Másrészt, a harmadik fél eljárása olyan tényező,
amelynek a munkaviszonyra gyakorolt hatása a – munkáltató döntésének megfelelően
– többféle is lehet. Ha a megrendelő megrendelői kifogások miatt nem fogadja el a munkáltató
eljárását, a munkáltató mérlegeléstől függ, hogy a hibát okozó munkavállalókkal szemben
egyfelügyelő, kárterítési felelősséget érvényesíti, megzsúnteti a munkaviszonyt, vagy bármely más
intézkedést tesz. Ősszességében tehát a harmadik fél hatása a munkaviszonyra csupán
közvetett, munkajogi szempontból külön nem értelmezhető.

Ha nem is ennyire magától értetődő, de ugyanerre a következtetésre juthatunk akkor is, ha a
munkavégzés a harmadik személy fizikai jelenlétében, az általa biztosított helyszínen
történik. Példa erre egy gyorszolgálat munkavállalója, aki a szerelési szolgáltatás, javítást
rendszerezen az igénybe vevők lakásán, irodájában végez el. A jogi helyzet itt is ugyanaz:
a megrendelő a jelen nem lévő munkáltatóval áll jogviszonyban, a munkavállaló pedig annak a
munkáltatói utasításnak megfelelően jár el, hogy végezze el a megrendelő által kér
feladatokat. A munkaerő-kölcsönzéshez képest a legfontosabb különbség, hogy a megrendelő
semmilyen munkáltatói jogot nem szerez a munkavállalóval szemben, a munkáltatóval kötött
– tipikusan vállalkozási – szerződés alapján lényegében csupán a feladat, az elérendő
eredmény meghatározására jogosult. Éppen ebből fakad viszont, hogy a munkáltató nevében
eljáró munkavállaló ilyenkor – mint teljesítséhi segéd – a megrendelővel szemben jogokat
gyakorolhat, illetve kötelezettségek teljesítésére köteles.

Az is hozzájárul (lásd például: Davies – Freedland 2005 p. 5–7.). Az is szervezeti jellegű kérdés – ezért szorosan nem
 tartozik ide –, amikor elválik ezt a munkáltató és a tulajdonos/fémtartó (pl. a közszférában), és ezért a
joggal és a döntéshozója nem esik egybe. Román László véleményével szerint azt az
esetet sem lehet többalány helyzetnek tekinteni, amikor jogképes, de jogi személyiség nélkül szervez a
munkáltató, pl. egy betéti társaság (Román 1998). Egy betéti társaság is jogképes, amely viszont
egyébként a (Mt. szerinti munkáltatói minőséghez (Mt. 73. §.).


Román megfogalmazásával ilyenkor egybefolyik a munkáltatói és a direkt vállalkozói minőség, ahol ez
utóbbiban jelenik meg a harmadik fél befolyása (Román 1998 p. 151.).

Az Mt. ezt nevezi szokásosan telephelyen kívüli munkavégzésnek [Mt. 76/C. § (2) bek.].

Román László szerint ezek a munkavállalók egyszerű utasításteljesítőként tűnnek a harmadik fél
szempontjából, am – tekintettel arra, hogy ilyen esetben az ő eljárásuk alapján, de a munkáltatónál állnak be a
összefonódások mellett a munkaerőt használó fél óhatatlanul bizonyos munkáltatói szerepe kerül.\(^{54}\) Ha egy ügyféllel évek óta ugyanaz a munkavállaló tart kapcsolatot, előfordulhat, hogy a munkavállaló szorosabban kötődik a vele jogviszonyban nem álló ügyfélhez, mint a saját munkáltatójához (pl. mikor mehet szabadságra, mikor túlórázik, pontosan hogyan járjon el egyes ügyekben, stb.). Bár a munkavállaló és az ügyfél (fővállalkozó) között semmilyen jogviszony nincs, a munkavállaló jogait és munkakörülményeit sokkal inkább az ű, mintsem a de jure munkáltatói döntései befolyásolják.\(^{55}\) Freedland felveti, hogy az összetetté váló szervezeti formákra tekintettel a munkáltató (employer) kifejezés helyett helyesebbe munkáltatói entitásról (employing entity) beszélő.\(^{56}\) A formális jogi helyzet – azaz, hogy a munkáltatói jogok teljességét továbbra is a munkáltató gyakorolja – ilyenkor könnyen nyilvánvaló ellentmondásba kerülhet a tényleges helyzettel.\(^{57}\) A munkáltatói jogkör egységességének oldódását jól mutatja a munkajog modernizálásáról szóló bizottsági Zöld Könyv is, amely az alvállalkozói láncok, a munkavállalók szolgáltatánsújtás keretében történő kiküldetése és a munkaerő-kölcsönzés jelentette kihívásokat emel ki.\(^{58}\)

Elvileg szintén nem jár a munkáltatói jogkör megbontásával a kiszervezés, az outsourcing. A kiszervezés lényege, hogy a költségek csökkentésére a termelés egy-egy részterületét, vagy a kisegítő tevékenységeket a vállalkozás nem saját munkavállalóival látja el, hanem ezek elvégzésére külön szervezetet hoz létre, vagy polgári jogi megállapodással más céget biz meg. Így például a takarítási, könyvelési vagy informatikai feladatokat az adott vállalat részére egy másik cég biztosítja. Annak sincs akadálya, hogy a kiszervezés révén a feladat ellátására ne munkaviszonyban, hanem polgári jogviszonyban kerüljön sor (pl. alvállalkozók bevonásával).\(^{59}\) A kiszervezett tevékenységet ellátó munkavállalókkal szemben a kiszervező cég – elvileg – munkáltatói jogokat nem gyakorolhat.\(^{60}\) Nincs azonban jogi akadálya annak, hogy a kiszervező a tevékenységet ellátó céggel kötött szerződésében fenntartsa magának a jogot arra, hogy a munkát végzők kiválasztását egyetértéséhez kösse, illetve hogy az eredmény tekintetében közvetlenül őket lássa el utasításokkal.\(^{61}\)

Hasonló helyzet alakul ki az alvállalkozói láncokkal is. Ebben az esetben a fővállalkozás további alvállalkozásokat von be egy feladat ellátására, a munkát pedig a két vállalkozás munkavállalói közösen végzik. Az alvállalkozó egy adott eredmény létrehozására szerződik, a fővállalkozó csak őt utasíthatja, és csak az eredmény tekintetében, a munkáltatói szerep a gyakorlatban mégis megoszlik közöttük. Lényegében ugyanis a fővállalkozó az alvállalkozó,

\(^{54}\) Engels 2004 p. 77.  
\(^{55}\) Gyulavári 2010 p. 55.  
\(^{57}\) Ezt az ellentmondást kíséreli meg feloldani például az az 2000 óta hatályos belga szabály, amely szerint nem lehet a munkáltatói jogkör átadásának – ezáltal például tiltott munkaerő-kölcsönzésnek – tekintetni, ha egy harmadik személy a munkavédelem, a munkaidő, vagy a feladat elvégzésére vonatkozó utasítási jog tekintetében gyakorol munkáltatói hatáskört. Figyelmet érdemel, hogy ebben a szabályban az „átadható” munkáltató jogkörök meghatározása igen távol történt (Engels 2004 p. 69–70.).  
\(^{59}\) Ez utóbbi eset persze kevésbé érdekes munkajogi szempontból, hiszen egy vállalkozóval szemben nem is gyakorolhatóak olyan munkáltatói jogok, amelyeket a kiszervezőnek át lehetne adni (Engels 2004 p. 67.).  
\(^{60}\) Olyan álláspont is ismert, amely a munkáltatói kölcsönzést a kiszervezés egyik változatának tekinti, éppen azt tekintve előnyének, hogy így a kiszervező lényegében ugyanolyan munkáltatói jogokat élvez a kiszervezett tevékenységet ellátó munkavállalókkal felett, mintha a saját alkalmazottai lennének, ezáltal alacsonyabb kockázattal jár, mint a „hagyományos” kiszervezés (Ratti 2009 p. 839.). Állásponton szerint a munkáltatói jogkör átruházása olyan döntő különbség a két intézmény között, hogy emiatt azokat határozottan el kell határolni egymástól.  
\(^{61}\) A kiszervezés olyan speciális esete is ismert, amikor a kiszervező cég bérbe adja a gépsszort és az üzemcsmarakot, a termelést pedig teljes egészsége az másik félre bizza. Ilyenkor a kiszervező a bérbeadó (és megrendelő) jogállásába kerül, és így a munkavállalókkal szemben semmilyen munkáltatói jogot nem gyakorol.
mint egy másik munkáltató munkavállalójának teljesítését használja fel.62 Több tagállamban látunk példát arra, hogy ennek elismerésére bizonyos munkáltatói felelősséget a fővállalkozóra telepít a szabályozás, például a munkavédelem, az egyenlő bánaímdó, a munkakérelmek megfizetése vagy a munkavállalói érdekképviseletek tájékoztatása tekintetében.63

A munkáltatói jogkör átadása körében külön kell szólni arról az esetről, amikor a harmadik fél csak ideiglenesen jelenik meg, és a másik munkahelyen, vagy másik munkáltatónál való munkavégzés rendkívüli helyzetet jelent az egyébként hagyományos, képтолűsű munkaviszonyban. Ezekre a helyzetekre – ha határon átnyúló jellegűek – a közösségi jog összefoglalóan a kiküldetés (posting) fogalmát használja. Hangsúlyozandó azonban, hogy a közösségi jog megközelítésében nem a munkáltatói jogkör megosztásának, hanem a nemzetközi elem megjelenésének van jelentősége, különösen az alapvető munkajogi szabályok alkalmazása és a társadalombiztosítási rendszerek koordinációja szempontjából.64 Az elhatárolás tekintetében azt kell kiemelni, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló csak ideiglenesen, kivételesen kerül egy másik munkáltató kisebb vagy nagyobb befolyása alá.

A skála másik végpontja felé közeledve, a fent elmondottak után már jól kijavolódnak a munkaerő-kölcsönzés, mint a munkáltatói szerepkör megoszlásával járó helyzet sajátosságai. Ebben az esetben a jogáramlat rendelkezéséből ered, hogy a munkaeröt használó harmadik fél széles körben elvéve munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelőssége is. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényege ugyanis az, hogy a kölcsönvévő meghatározott időre, munkaviszony létesítése nélkül jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaerőhoz. A munkáltatói szerep megosztása tehát nem csak kivételé, és jóval szélesebb körű, mint a fent bemutatott esetekben – sőt a mindennapi munkavégzés tekintetében lényegében teljes. Különbség a kiszervezéshez képest, hogy a kölcsönbeadó nem egy elérendő eredményért felelős, hanem a megbízási jellegű kölcsönzési szerződésben meghatározott munkaerőt rendelkezésére bocsátásáért. Másrészt, a harmadik fél megjelenése nem rendkívüli esetet jelent a munkaviszony fennállása alatt, hanem a felek megépülése kimondottan arra jön létre, hogy a munkavégzésre soha nem a szerződést megkötő munkáltatónál, hanem mindig egy másik szervezetben kerül majd sor. Végül, mivel a kölcsönzés kimondottan a munkaerő átengedésére szolgál – és a munkavállalók nem egy más jellegű szolgáltatás nyújtásával (pl. összeszerelés, beüzemelés) összeefüggésben végeznek munkát egy másik munkáltatónál – a harmadik fél kifejezetten a munkaerő fennállása alatt, hanem a harmadik fél kifejezetten a kiküldött munkavállalók felé teljesítendő mértékű kötelezettsége. A harmadik-kölcsönzésnél tehát a harmadik fél a felek kifejezett szándékából eredően, ellenértéket fejében kerül munkáltatói szerepbe, ami nem kivételésen állapot, hanem a foglalkoztatási konstrukció lényegéből ered.65

A skála azonban a fentiek szerinti tényállásnál még nem ér véget. A másik végponton a kölcsönzés olyan gyakorlatát találjuk, amikor – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján – a kölcsönbeadó szerepe a munkabérfizetésre és az adminisztratív feladatok ellátása korlátozódik, és a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek szinte teljes egészen a jogviszonyban nem álló harmadik félhez, a kölcsönvevőhöz kerülnek. A kölcsönzési szerződés szerint ilyenkor a kölcsönbeadó a kölcsönvevő által megjelölt személlyel köteles kölcsönzésre irányuló munkaszerződést kötni, amelynek tartalmát a kölcsönvevő állapítja meg. Ugyanígy, ha a kölcsönzés véget ér, a kölcsönvevő kérésére a kölcsönbeadó köteles a munkavállaló munkaviszonyát. Ha a foglalkoztatás során, vagy a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben a munkavállaló kort indít, az ebből eredő esetleges fizetési kötelezettségek a kölcsönvevőt terhelik. Az ilyen kikötésekből látható, hogy a kölcsön-munkavállaló munkaviszonyának tartalmát és dinamikáját valójában a kölcsönvevő határozza meg. A kölcsönbeadó közbejöttére csak azért van szükség, hogy a munkavállaló foglalkoztatására ne hagyományos munkaviszonyban, hanem a kedvezőbb szabályokkal járó munkaerő-kölcsönzés keretében kerüljön sor. Ilyen esetekben csak a jogszabály rendelkezése miatt minősül a kölcsönbeadó munkáltatónak, a foglalkoztatás tánybeli körülményei alapján viszont egyértelműen a kölcsönvevőt kellene munkáltatónak tekinteni. A kölcsönvevő a fenti előírásokkal megkötött szerződéssel mintegy saját munkáltatói minőségét szervezi ki, miközben a munkaviszonyból fakadó munkáltatói jogok nála maradnak.66 Itt tehát már szinte nem érvényesül a jogviszony háromoldalú jellege, és – elérkezve a skála másik végpontjára – a kölcsönbeadó befolyása lesz a hagyományos munkaviszonyban álló munkáltató megrendelőjéhez hasonlóan formális.67

Összefoglalva, a munkavégzés a hagyományos munkaviszonyban sem „légüres térben” zajlik. A munkáltató megrendelője, ügyfele egyes tényállásokban egyre közelebb kerül a munkáltatói pozícióhoz, amelyet legteljesebb mértékben – ezidő szerint – kölcsönvevőként szerezhet meg egy másik munkáltató munkavállalója viszonylatában.

2. Két jogalany a munkavállalói pozícióban


67 László Gyula Magyarországon ezt tekinti a kölcsönzés domináns gyakorlatának. Véleménye szerint ekkor nem is a háromoldali jelleg adja a munkaerő-kölcsönzés atipikus voltát, hiszen ez valójában nem érvényesül: a kölcsönvevő gyakorol minden munkáltatói jogot. A speciális jelleg csak abban mutatkozik meg, hogy a jogalkotó felmentést ad számos munkajogi védelem, kötöttség alól – mintegy burkolt foglalkoztatási támogatásként, ám a munkavállaló rovására (László 2010 p. 32–33.).
68 Bankó Zoltán fordításában: státuszmegosztás (Bankó 2008 p. 113.).
69 Contreras 2008 p. 28., 33–34.
A job-sharingtől el kell határolni azt az esetet, amikor egy távollévő munkavállaló munkakörében helyettesként egy másik munkavállaló dolgozik. Ilyenkor az adott munkakört eredetileg betöltő munkavállaló viszonya szünetel (pl. gyermekgondozási szabadság, vagy egy tartós betegség alatt), és az ő visszatértétől – mint bontó feltételig – létesül határozott idejű munkaviszony a helyettesítő munkavállalával. Olyan eset is elképzelhető, hogy a kiesett munkavállaló munkakörének ellátására a munkáltató nem vesz fel új alkalmazottat, hanem a feladatokat szétosztja más munkavállalói között. A háromoldalú helyzet ilyenkor is csak ténybeli, hiszen jogilag egymástól két független munkaviszonyban áll a távollévő és helyettesítő munkavállaló.

70 Jogi kapcsolat csak a helyettesítésre létesülő munkaviszony, illetve a tőbblet feladatok megszűnése tekintetében áll fenn, hiszen ezt a helyettesített munkavállaló visszatérése, mint jogi tény váltja majd ki.

3. Háromoldalú munkaerő-piaci szolgáltatások

A munkáltató és a munkavállaló mellett a harmadik fél közvetítő-jellegű szerepben is megjelenhet, elsősorban a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását elősegítendő. Klasszikusan a munkaerő-közvetítést sorolhatjuk ebbe a körbe, ám az utóbbi években számos hasonló szolgáltatás jelent meg a piacon.71 Ezekben a közvetítés, a kölcsönzés és a tanácsadás elveit keverednek, pontos megkülönböztetésük pedig azért sem egyszerű, mert az egyes közvetítő cégek tipikusan többféle szolgáltatást is nyújtanak.72 A munka közvetítés nem csak piaci alapon szervezett szolgáltatás, hanem részben állami, részben pedig non-profit tevékenység.73 Az elhatárolás kapcsán abból kell kiindulnunk, hogy ezekben az esetekben egyáltalán nincs szó a munkáltatói jogkör megosztásáról.

A munkaerő-közvetítés és -kölcsönzés alapvető különbsége az, hogy az előbbinél a közvetítő cég nem maga létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a munkát keresővel, hanem az mindig a közvetítési szolgáltatást megrendelővel jön létre. A munkaerő-kölcsönzéssel szemben itt tehát nincs szó háromoldalú jogviszonyról, a közvetítő szerepe csak a jogviszony létesítéséhez megelőző eljárásban jelenik meg.74 Míg a közvetítés célja, hogy gördülékenyebbé tegye a munkaviszonyok létesítését, a kölcsönzés a jogviszony egész szerkezetét átalakítja.75 A közvetítő cég a munkát keresővel szemben a jövőbeli foglalkoztató megbízottjaként lép fel, tehát – a munkaerő-kölcsönzéssel szemben – a tényleges foglalkoztató és a munkát végző közé ékelődő közvetítő csak az előbbivel áll jogviszonyban. Másrészt, a közvetítés alapján a munkát keresővel nem csak munkaviszony, hanem bármilyen olyan jogviszony létesülhet, amelyben a szolgáltatás tárgya természetes személy által

70 Az egy munkáltatónál dolgozó munkavállalói kollektíva is azért nem eredményez többalanyú helyzetet a munkaviszony a munkát végzői oldalán, mert ugyan közös teljesítménnyel, de egymástól független, mellérendelt munkaviszonyokról van szó (Román 1998 p. 168.).
71 A munkavállalók és munkáltatók egymásra találásában az informális, spontán csatornák, közvetlen hirdetések szerepe máig döntő. Az internet terjedésével a cégek saját honlapjukon hirdethetnek álláshelyeket, illetve növekvő népszerűségének örvendeznek az egyébként közvetítő szolgáltatásokat nem nyújtó álláshirdetésekre szakosodott internetes oldalak is (Denys 1999 p. 140., 143.).
73 Ez utóbbira példa a jótékonysági, vagy önkéntes civil szervezetek (pl. a vak, vagy börtönvisszavételés szervezetek) közvetítésére, vagy tagjaik számára a szakszervezetek által végzett közvetítési tevékenység. Úgy gondoljuk, olykor szakmai szervezetek, diáközösségek, vagy iskolák is nyújtanak munkaerő-közvetítési szolgáltatásokat (Denys 1999 p. 137–138.).
74 Németszágban ezért a közvetítést „nem valódi”, vagy „nem iparszerű” kölcsönzéseknak is nevezik (Radnay 2006 p. 239.).
ellenérték fejében végzett munka. A közvetítőnek munkáltatói jogai és kötelezettségei nincsenek, a szabályozás legfeljebb a munkát kereső védelmére határoz meg számára kötelezettségeket, különösen az egyenlő bánásmód védelme és a személyes adatok biztonsága vonatkozásában.

Az elhatárolás szempontjából figyelmet érdemel, amikor a kölcsönnevő a hozzá kikölcsönzött munkavállalót a kikölcsönzés lejárta után maga veszi alkalmazásába. Ilyenkor a kölcsönzés gyakorlatilag közvetítéssé alakul, a háromoldalú helyzetet egy kétoldalú munkaviszony követi. Egységesnek mondható az a szabályozási megoldás, amely ezeket az átmeneteket kimondottan támogatni igyekszik, hiszen ezzel elősegíthető a kölcsönzött munkavállalók tartós, hagyományos munkaviszonyhoz jutása. Az is általános gyakorlat, hogy ilyen átvetel esetén a kölcsönző közvetítő valamilyen ellenértéket kér a kölcsönnevőtől.

Az önfoglalkoztatók közvetítésének egyik speciális fajtája az ún. interim-management, amikor a szolgáltató egy-egy magasan képzett vezetőt közvetít ki a megrendelőhöz, egy-egy meghatározott menedzeri feladat, projekt intézésére, felügyeletére. Ez a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan szintén az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, ám itt nem létesül munkaviszony az ügyönként, illetve a megrendelő nem meghatározott munkákör adott időre történő betöltésére köt szerződést a szolgáltatóval, hanem a szerződés tárgya egy konkrét feladat ellátása, vagy eredmény létrehozása (pl. egy szervezeti átalakulás levezénylése, kriízishelyzet megoldása). Ilyen speciális tudást, tapasztalatot igénylő vezetői feladatok ellátására igen nehéz megfelelő személyt találni, így ennek a szolgáltatásnak a lényege elsősorban a kiválasztás. A kiközvetített menedzszer a megrendelő szervezeti rendjében a feladatai ellátásához szükséges mértékben saját hatáskört kap (pl. egy team vezetője lesz). Az előírások ideje tipikusan rövid, a menedzserek pedig általában nem csak közvetítőkön keresztül, hanem saját kapcsolatrendszerük alapján is igyekszik munkát találni.

Az interim-management-hez képest a munkaerő-kölcsönzéshez közelebb eső szolgáltatás az ún. consulting. Ekkor egy tanácsadó cég a vele munkaviszonyban álló munkavállalót küld ki egy másik céhez elemzési, konzultációs feladatok ellátására. Az átengedésről a két cég visszterhes megúton beiktatva kerülhet, vagy a közvetítők közötti kompromisszum alapján történő egyeztetéssel valósul meg. A munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan az a jog, hogy a kölcsönző megrendelővel közvetlenül megrendelkedhet, és egy konkrét munkára köt szereplős eredményre kénytelen. Az is általános gyakorlat, hogy az átengedés esetén a kölcsönző közvetítő mellett a megrendelő közvetlenül megrendelheti a munkavállalót a megrendelő számára.

Az önfoglalkoztatók közvetítésének egyik speciális fajtája az ún. interim-management, amikor a szolgáltató egy-egy magasan képzett vezetőt közvetít ki a megrendelőhöz, egy-egy meghatározott menedzeri feladat, projekt intézésére, felügyeletére. Ez a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan szintén az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, ám itt nem létesül munkaviszony az ügyönként, illetve a megrendelő nem meghatározott munkákör adott időre történő betöltésére köt szerződést a szolgáltatóval, hanem a szerződés tárgya egy konkrét feladat ellátása, vagy eredmény létrehozása (pl. egy szervezeti átalakulás levezénylése, kriízishelyzet megoldása). Ilyen speciális tudást, tapasztalatot igénylő vezetői feladatok ellátására igen nehéz megfelelő személyt találni, így ennek a szolgáltatásnak a lényege elsősorban a kiválasztás. A kiközvetített menedzszer a megrendelő szervezeti rendjében a feladatai ellátásához szükséges mértékben saját hatáskört kap (pl. egy team vezetője lesz). Az előírások ideje tipikusan rövid, a menedzserek pedig általában nem csak közvetítőkön keresztül, hanem saját kapcsolatrendszerük alapján is igyekszik munkát találni.

Az interim-management-hez képest a munkaerő-kölcsönzéshez közelebb eső szolgáltatás az ún.consulting. Ekkor egy tanácsadó cég a vele munkaviszonyban álló munkavállalót küld ki egy másik céhez elemzési, konzultációs feladatok ellátására. Az átengedésről a két cég visszterhes megúton beiktatva kerülhet, vagy a közvetítők közötti kompromisszum alapján történő egyeztetéssel valósul meg. A munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan az a jog, hogy a kölcsönző megrendelővel közvetlenül megrendelkedhet, és egy konkrét munkára köt szereplős eredményre kénytelen. Az is általános gyakorlat, hogy a kölcsönző közvetítő mellett a megrendelő közvetlenül megrendelheti a munkavállalót a megrendelő számára.

Összegezve a háromoldalú munkaerő-piaci szolgáltatásokról írtakat, a munkaerő-piacon egyre gyakrabban, egyre változatosabb formában észlelhető jelenséggel van dolgunk. Munkajogi szempontból az összetett képp látványos megítélése is abból az alapból vezethető le, hogy a harmadik fél szerepe csak a munkaviszony (esetleg más foglalkoztatási jogviszony) alanyainak egymásra találását (elváltását) segíti, de ő maga a munkaviszonyból eredően nem jogosított és nem kötelezett. Jogállása így döntően a megbízójával (pl. a leendő munkáltatóval) fennálló – nem munkajogi – jogviszonya határozza meg.

4. Elhatárolási kérdések a magyar munkajogban

A kétpólusú munkaviszonyra épülő magyar munkajogban is kivételeseket a háromoldalú helyzetek, amelyekre azonban már a második világháborút megelőzően is találunk példát. A magánjogi törvényjavaslat által is rögzített elv szerint a munkavállaló személyes munkavégzésre volt köteles, és nem volt arra kötelezetű, hogy szolgálatot más részére teljesítsen, mint akinek a részére elvállalta. A szolgálathoz való jog átruházásának általános tilalma mellett azonban már ekkor megjelent olyan kivételes helyzetek, amikor a jogviszonyba egy harmadik fél is belépett. Mint Vincenti Gusztáv kiemelte, a munkavállaló függő helyzete miatt nem közömbös, ki dolgoztat, a munkáltatót terhelő szolgáltatás azonban nem olyan, amit csak személyesen maga tudta teljesíteni. A szolgálathoz való jog jogállása úgy döntően a megbízóval (pl. a leendő munkáltatóval) fennálló – nem munkajogi – jogviszonya határozza meg.
átruházásának kivételes esetei közé elsősorban speciális jogutódlási helyzetek tartoztak. 88 Harmadik fél megjelenését hozta magával az a bírói gyakorlat is, amely egyetemleges felelősségét állapított meg a bértartozásokért, ha a munkáltató személyét nem lehetett kétség nélkül megállapítani. Például, ha több vállalat működött együtt egy helységben, és a munkavállaló több cégnél is munkát végzett, úgy a Kúria gyakorlata szerint nem kellett vizsgálni, hogy ki vette fel, vagy ki fizetett számainkra munkabért, hanem a bérkövetelés kapcsán egyetemleges kötelezésnek volt helye. Ilyen esetben az érintett vállalatokat együtttes munkáltatónak tekintették, mert az „alkalmazott nem kutathatja, hogy az együttműködő vállalatok közt minő jogviszony van.”

A XX. század elejéről arra is találunk példát, amikor több személy áll a munkavállalói pozícióban, igaz, egészen sajátos jogi megítélés mellett. Nem volt akadálya ugyanis a felek olyan megegyezésének, hogy egyes esetekben a munkavállaló köteles helyettesíteni állítani maga helyett, sőt ez akár kötelező is lehetett. A helyettes viszont nem a munkáltatóval, hanem azzal a munkavállalóval került munkaviszonyba, akit helyettesített. A helyettesítést ugyanis úgy tekintették, hogy a munkáltató az eredeti munkavállaló kötelezettségének teljesítéséért vette igénybe. Például, két részvénytársaság és a munkáltatói szolgáltatások bemutatására tértek ki. Jelenleg a munkavállalói többbalanyúságot nem esik külön szabályozás alá, de nincs jogi akadálya annak, hogy a munkáltató egy munkakört két részmunkaidós munkavállalóval töltösön be, akik – egymásra tekintettel, de – maguk osztják be munkaidejüket. A törvény kifejezetten rendelkezése hiányában viszont ilyenkor a két munkavállaló egyetemleges felelősségének nem lehet helye, és általában is két egymástól független munkaviszonyról van szó. 91

A háromoldalú helyzetek közül a magyar munkajogban is a munkáltatói jogkör megosztásával járó tényállások elhatárolása igényel hosszabb magyarázatot. Ennek részletes ismertetése előtt röviden a munkavállalói többalanyúság és a munkaerő-piaci szolgáltatások bemutatására térünk ki.

A háromoldalú helyzetek közül a magyar munkajogban is a munkáltatói jogkör megosztásával járó tényállások elhatárolása igényel hosszabb magyarázatot. Ennek részletes ismertetése előtt röviden a munkavállalói többalanyúság és a munkaerő-piaci szolgáltatások bemutatására térünk ki.

A háromoldalú helyzetek közül a magyar munkajogban is a munkáltatói jogkör megosztásával járó tényállások elhatárolása igényel hosszabb magyarázatot. Ennek részletes ismertetése előtt röviden a munkavállalói többalanyúság és a munkaerő-piaci szolgáltatások bemutatására térünk ki.

A háromoldalú helyzetek közül a magyar munkajogban is a munkáltatói jogkör megosztásával járó tényállások elhatárolása igényel hosszabb magyarázatot. Ennek részletes ismertetése előtt röviden a munkavállalói többalanyúság és a munkaerő-piaci szolgáltatások bemutatására térünk ki.

88 Például, két részvénnytársaság, vagy szövetkezet egyesülése esetén a munkavállalók átengedése elválósult meg, ha a beolvasztó hajlandó volt őket továbbfoglalkoztatni. Ugyanez a szabály volt alkalmazandó a kereskedelmi üzletek szerződésében is. A törvény kifejezetten arra utal, hogy egyes esetekben a munkáltató köteles helyettesíteni állítani maga helyett, sőt ez akár kötelező is lehetett. A helyettes viszont nem a munkáltatóval, hanem azzal a munkavállalóval került munkaviszonyba, akit helyettesített. A helyettesítést ugyanis úgy tekintették, hogy a munkáltató az eredeti munkavállaló kötelezettségének teljesítéséért vette igénybe. Például, két részvénytársaság és a munkáltatói szolgáltatások bemutatására tértek ki. Jelenleg a munkavállalói többbalanyúságot nem esik külön szabályozás alá, de nincs jogi akadálya annak, hogy a munkáltató egy munkakört két részmunkaidós munkavállalóval töltösön be, akik – egymásra tekintettel, de – maguk osztják be munkaidejüket. A törvény kifejezetten rendelkezése hiányában viszont ilyenkor a két munkavállaló egyetemleges felelősségének nem lehet helye, és általában is két egymástól független munkaviszonyról van szó. 91

89 Ugyanezt a szabályt alkalmazták akkor is, ha egy cseléd egyszerre dolgozott közös háztartásban élő több személynek (Bernhard M. – Sövényházy Neuhold – Bernhard L. 1938 p. 485.).


91 Az új Munka Törvénykönyve szakértői tervezetének tézise arra hívják fel a figyelmet, hogy a job-sharing hazai bevezetése nem képezhető el jogi szabályozás nélkül, amelyhez szükséges a munkaidő-szabályok (fogalmak) megfelelő módosítása is (Berke – Horváth – Kiss – Lőrincz – Pál – Pethő 2009 p. 156.). A job-sharing-hez hasonló konstrukciót jelent, hogy 2011. január 1-től az esetre, ha a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkakörülmények összetételének változását tekintjük. A törvény kifejezetten rendelkezése hiányában viszont ilyenkor a két munkavállaló egyetemleges felelősségének nem lehet helye, és általában is két egymástól független munkaviszonyról van szó. 91

4.1. A munkáltatói pozíció megoszlása a magyar munkajogban

Ami a munkáltatói pozíció megoszlását illeti, a hazai gyakorlatban is ismertek olyan helyzetek, amikor a szoros szervezeti összefonódás miatt a munkáltatóval szerződésben álló megrendelő (ügyfél) is kvázi munkáltatói jogokat gyakorol.99 Ennek jogilag értelmezhető találmánya három vonatkozásban jelentkezik.

Egyrészt, a Pruk szerint a vállalkozói és a megbízási szerződéstől sem idegen a megrendelő/megbízó joga a teljesítéshez igénybe vett személyek kiválasztásához, illetve utasításokkal való ellátásához.100 Ez különösen a kisvégzés és alvállalkozói láncok esetén vezet a munkáltatói szerep megbomlásához. A kiszervező cég utasítási joga azonban nem érheti el a munkaviszonyra jellemző mértéket.101 Ilyen esetben ugyanis megítélése szerint már leplezett munkaerő-kölcsönzésről van szó, amennyiben a tevékenységet ellátó cég valójában átengedi a munkavállalókat a kiszervezőnek. Ekkor – a színlelt szerződésekre vonatkozó rendelkezések alapján102 – úgy kell tekinteni, hogy a munkavállalókat kölcsönzés
keretében foglalkoztatták, a kiszervező cég pedig kölcsönnevő volt. A magyar jog szerint viszont, ha a kölcsönzésre úgy kerül sor, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknak, vagy nem köt az Mt.-nek megfelelő munkaszerződést, úgy a munkaviszony – a törvény erejénél fogva – a kölcsönövöl jön létre.103 Végeredményben tehát ekkor a kiszervező cég válik (újra) munkáltatóvá.

Ehhez képest meglehetősen liberális megközelítésről árulkodik az LB egy közelmúltbeli ítélete. A konkrét esetben az operátort munkakörben dolgozó munkavállalók vitatták, a kiszervező cég pedig kölcsönvevő volt. A magyar jog szerint viszont, ha a kölcsönzésre úgy kerül sor, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknak, vagy nem köt az Mt.-nek megfelelő munkaszerződést, úgy a munkaviszony – a törvény erejénél fogva – a kölcsönövöl jön létre.103 Végeredményben tehát ekkor a kiszervező cég válik (újra) munkáltatóvá.

Ehhez képest meglehetősen liberális megközelítésről árulkodik a LB egy közelmúltbeli ítélete. A konkrét esetben az operátor munkakörben dolgozó munkavállalók vitatták, a kiszervező cég pedig kölcsönvevő volt. A magyar jog szerint viszont, ha a kölcsönzésre úgy kerül sor, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknak, vagy nem köt az Mt.-nek megfelelő munkaszerződést, úgy a munkaviszony – a törvény erejénél fogva – a kölcsönövöl jön létre.103 Végeredményben tehát ekkor a kiszervező cég válik (újra) munkáltatóvá.

Ehhez képest meglehetősen liberális megközelítésről árulkodik a LB egy közelmúltbeli ítélete. A konkrét esetben az operátor munkakörben dolgozó munkavállalók vitatták, a kiszervező cég pedig kölcsönvevő volt. A magyar jog szerint viszont, ha a kölcsönzésre úgy kerül sor, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknak, vagy nem köt az Mt.-nek megfelelő munkaszerződést, úgy a munkaviszony – a törvény erejénél fogva – a kölcsönövöl jön létre.103 Végeredményben tehát ekkor a kiszervező cég válik (újra) munkáltatóvá.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.

Másrészt, az Mvt szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően foglalkoztatnak, az azonosított tapasztalatú és képességeinknek megfelelően foglalkoztatnak, hogy a munkáltató közösségek és szervezetek fenntartsák a megfelelő munkaerőforrást a különböző munkáltatók munkásságában.
szabályok alapján – a megrendelő (kiszervező) is élhet egyfajta korlátozott utasítási joggal, ami felveti a diszkrimináció veszélyét.

A munkaerő-kölcsönzéshez hasonló, de csak ideiglenes és nem üzletszerű munkaerő-átengedést jelent a kirendelés. A kirendelés nem egy atipikus munkaviszony, hanem egy speciális munkáltatói utasítás, amely alapján a munkavállaló ideiglenesen egy másik munkáltatónál végez munkát, a két munkáltató (a kirendelő és a fogadó) megállapodása alapján.108 Hasonlóság a két jogintézmény között, hogy a munkavállaló egyik esetben sem annak a munkáltatónak a szervezetében és utasításai szerint dolgozik, amellyel amúgy munkaviszonyban áll, hanem egy harmadik fél szervezetébe iktatódik be.109 A munkaerő-kölcsönzéssel szemben azonban a munkavállaló kirendelésében csak ellenszolgáltatás nélkül és csak olyan munkáltatók állapodhatnak meg, amelyek az Mt.-ben meghatározott tulajdonosai kapcsolatban állnak egymással. Ilyen tulajdonosi kapcsolat fennállása a felek közötti munkaerő-kölcsönzésről szóló megállapodást viszont semmisse teszi.110 A kirendelés tehát egy vállalatcsoporton belüli áthelyezést jelenti, a munkavégzés törvényi keretének ideiglenes változását jelenti, amelyre csak szigorú korlátozások között kerül sor. A munkaerő átengedésére ugyan gazdasági érdekről, de ellenérték nélkül kerül sor, azaz a kirendelés nem alkalmazható a munkaerő-készülék átengedésére.111

Az elhatárolás gyakorlati kérdéseire világít rá két konkrét eset. Az elsőben a hegesztő munkakörben dolgozó munkavállalók munkaerőátvitelében változó munkavégzés hely szerepelt, a tényleges munkavégzésre egy másik cég telephelyén került sor, a munkáltató és e cég között létrejött szerződés alapján. Tanávalomás igazolta, hogy a munkavégzést a munkahelyet is biztosító cég irányította, és ez a cég biztosította a szükséges eszközöket, gépet is. Az LB megállapította, hogy jelen esetben nem álltak fenn a kirendelés, vagy rendhagyó kirendelés törvényi feltételei, a munkáltató a munkaviszonyokat a foglalkoztatás átengedésének szándékával létesítette, az átengedésért a foglalkoztatótól ellenértékkel részesült, ezért az munkaerő-kölcsönzésnek minősül.112

A másik esetben a munkaszerződésekben egy másik cég telephelye szerepelt a munkavégzés helyeként, holott ez sohasem volt a munkáltató telephelye. Az érintett munkavállalók foglalkoztatására a két cég között az Mt. 106. §-ára hivatkozással létrejött „munkaerő-kirendelési megállapodás” alapján, oly módon került sor, hogy a munkáltató fizette ki a másik cégnek dolgozó munkavállalónak a munkakérését, azt azonban e cég felé leszámlálta. Az LB rámutatott, hogy a foglalkoztatás tartalma, célja nem felelt meg a kirendelésnek, mivel meghatározatlan időre történő munkaerő-átengedésre került sor, a teljes

108 Mt. 106. § (1) bek.
109 Román László a kirendelést úgy értékelő, hogy abban az alapmunkaviszony rendelkezik döntő jelentőséggel. A fogadó és a kirendelő közötti megállapodás nem munkajogi természetű (hanem valamilyen polgári jogi megállapodás). A fogadó és a kirendelő közötti megállapodást másodlagosnak tekinti, amely az alapmunkaviszony által korlátozott, és csak annak teljesítését szolgálja. A fogadó lényegében úgy jár el, mintha a kirendelő munkáltató egyik szerve volna, a kirendelt munkavállaló pedig mintha a saját munkáltatójának teljesítene (Román 1996 p. 217.). Ezt a jelenségt a munkaerő-kölcsönzésre is irányadónak tekinthetjük, ahol, hogy a kölcsönzésnél a kölcsönvévő és a munkavállaló közötti viszonyt önállóbbnak kell tekintenünk, hiszen tényleges munkavégzésre csak itt kerülhet sor, így e kapcsolat nélkül az alapmunkaviszony nem is realizálódhat. Ugyanebből fakad, hogy a kölcsönvévő önálló értékű érdekpozíciót jelent, amelyet aligha tekinthetünk a kölcsönbeadó szervezeti egységének.
110 Mt. 106. § (1) bek. és 193/G. § (7) bek. Ehhez képest rendhagyó kirendelésnek nevezhetjük az Mt. 150. § (1) bekezdésében szabályozott esetet, amikor egymástól teljesen független munkáltatók között is létrejöhet kirendelés, de erre csak akkor kerülhet sor, ha a kirendelő munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét – működési körében felmerült ok miatt – máshogy nem tudna teljesíteni. Egyébként a kölcsönzéstől való elhatárolásra a kirendelés kapcsán kifejtett kifejezések irányadók.
111 Kun Attila is azt tekinti elhatárolásban döntő ismérveknek, hogy a kirendelés esetén nem lehet ellenértéket kikötni a munkavállaló átengedéséért (Kun 2006 p. 47.).
munkavállalói létszámának jelentékeny részét illetően. A munkáltató saját tevékenységében a perben érintett munkavállalókat nem foglalkoztatta, tehát az alkalmazás a másik vállalkozás részére történő átengedésére, munkaerő-kölcsönzésre irányult.113

A kirendelés részletszabályai között is számos eltérést találunk a munkaerő-kölcsönözéshez képest. Míg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltatói jogait és kötelezettségeit megosztva gyakorolja, addig a kirendelt munkavállalóval szemben a munkáltatói jogokat, fősabály szerint – a munkaviszony megszüntetésének jogát kivéve – az a munkáltató gyakorolja, akihez kirendelték.114 A kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit.115 Számos gyakorlati problémát szül, hogy ezzel szemben a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés kölcsön-munkavállalókra való alkalmazhatósága nem egyértelmű. Végül, a kirendelésnek olyan speciális esete is ismert, amikor egy vállalkozás egy gépét az üzemeltetéséhez szükséges személyzettel együtt vesz bérbe. Ilyenkor a bérlét (vagy haszonkölcsön) mellett a munkavállalók átengedésére kirendelés keretében kerül sor.116 Az Mt. szerint ugyan a munkaerő átengedéséért ellenszolgáltatás nem kérhető, de nincs akadálya annak, hogy – a bérleti díj mellett – a munkabért és kölcsönzést az a munkáltató viselje, akihez a munkavállalókat kirendelték.117

A magyar gyakorlatban „bérmunka-szerződés” néven terjed el az a gyakorlat, amikor egy vállalkozás bérbe adja a termelési eszközöket (akár az egész üzemet), és csak a munka eredményét rendeli meg a vállalkozó-bérhivótól, a munkát az általa irányított munkavállalóval végezheti. Ez a kiszervezés egyik esetének minősíthető, ahogy erre a LB egy másik esetében is elfogadta az álláspontot, mivel a munkáltató nem rendelkezett termelő kapacitással, nem szakértelemmel, dolgozói rendelkezésre bocsátásán kívül semmivel nem járult hozzá a tevékenységhez, csupán már létező vállalkozások részére biztosított munkaerőt. Ezt a minősítést az sem befolyásolta, hogy a munkáltató egyébként több esetben feldolgozta az általi közvetítésnek, illetve gyakorlatban az embereként mint a vállalkozó, akikkel kivonult a munkavégzéshez (pl. csirkenevelés, szőnyegszövés, furnérlemezek készítése) szükséges telephelyet és eszközöket, a munkáltató a telephelyért és az eszközökért bérelte a megrendelőtől. Az LB az alperes adóhatóság álláspontját elfogadva munkaerő-kölcsönzésnek minősítette a tényállást, mivel a munkáltató nem rendelkezett termelő kapacitással, sem szakértelemmel, dolgozói rendelkezésre bocsátásán kívül semmivel nem járult hozzá a tevékenységhez, csupán már létező vállalkozások részére biztosított munkaerőt. Ezt a minősítést az sem befolyásolta, hogy a munkáltató egyébként több esetben munkaszerződést kötött a telephelyt biztosító partner egyéni vállalkozó fával, a munkavégzés szakmai irányítására, így tehát formálisan a munkáltató irányította a munkavégzést. Az eset összes körülménye alapján azonban világos volt, hogy a munkáltató (mint kvázi-kölcsönbeadó) közbejöttekre csak a rehabilitált


114 Mt. 106. § (3) bek. és Mt. 193/E. § (2) bek.

115 Mt. 106. § (5) bek.

116 Kenderes György és Prugberger Tamás ezt a konstrukciót gépkölcsönzésnek nevezi (Kenderes–Prugberger 2007 p. 39.)

117 Mt. 106. § (2) bek.

munkavállalók foglalkoztatásához kapcsolódó állami támogatások lehívása véget volt szükség.119

A hazai szabályozás szerint egy munkáltató ellenérték fejében, üzletszerűen csak munkaerő-kölcsönzés alapján engedheti át munkavállalóit egy másik munkáltatónak. A kölcsönzés Mt.-beli definíciója és a munkáltatói jogkör megosztása megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának, egyedül abban van eltérés, hogy a hazai szabályok alapján nincs akadálya a tartós, akár határozatlan idejű kikölcsönzésekről. Ez pedig teret enged a munkáltatói jogkör megosztását bemutató állami támogatások lehívása végett volt szükség.119

A hazai szabályozás szerint egy munkáltató ellenérték fejében, üzletszerűen csak munkaerő-kölcsönzés alapján engedheti át munkavállalóit egy másik munkáltatónak. A kölcsönzés Mt.-beli definíciója és a munkáltatói jogkör megosztása megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának, egyedül abban van eltérés, hogy a hazai szabályok alapján nincs akadálya a tartós, akár határozatlan idejű kikölcsönzésekről. Ez pedig teret enged a munkáltatói jogkör megosztását bemutató állami támogatások lehívása végett volt szükség.119

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség 2009-ben 28 esetben állapított meg színlelt polgári jogi szerződés alapján végzett munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, 55 esetben pedig a kölcsönbeadó nem szerepelt a hatósági nyilvántartásban. E szabálytalanságok mintegy 1.600 munkavállalót érintettek.119

Összefoglalva, a „monisztikus munkáltató” képére épülő hazai tételes jog a kirendelést és a munkaerő-kölcsönzést ismeri, mint egy másik munkáltató munkavállalója feletti munkáltatói jogok és kötelezettségek átszállásának esetét. A gyakorlat azonban ennél jóval színesebb képet mutat, amelyet sporadikusan a jogi szabályozás, és valamivel rugalmasabban a bírói gyakorlat is reagált. Az elhatárolás befejezésekor alább részletesen is kitértek a közelmúltban a Parlament által elfogadott javaslat, amely az iskolaszövetkezeteket hatalmasa volna fel a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló tevékenység folytatására. A munkaerő-átengedés talán legvitatottabb formájával kapcsolatos tervezet áttekintése jól mutatja a háromoldalú helyzetek kezelésének lezáratlanságát a hazai munkajogban.

4.2. Az iskolaszövetkezeti munka és legújabb fejleményei

A munkaerő-kölcsönzéshez nagyon hasonló foglalkoztatás valósul meg az iskolaszövetkezeti (köznyelvi elnevezése szerint: diákszövetkezeti) munka során.120 A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényben (Sztv.) szerint az iskolaszövetkezet a szociális szövetkezet egyik fajtája, sajátosságaik pedig, hogy a tagjaik számára munkafeltételek teremtése végett folytatják tevékenységüket.120 Ennek megfelelően a szociális szövetkezetben a tagok személyes közreműködésével munkavégzésre köteleztek, ami megvalósulhat munkaviszonyban, illetve egyéb jogviszonyokban is.121 A szociális szövetkezet tagja tehát a szövetkezettel áll munkaviszonyban, de a munkavégzésre általában nem magánál a

120 A problémáról részletesen lásd: Kártyás 2009 p. 113–116.
121 OMMF 2010. Hasonló eredményt kaptak az OMMF 2002-es célvizsgálata, amely valamennyi nyilvántartásba vett kölcsönbeadóra kiterjedt. Az eredmények szerint az összes szabálytalanság egenyegyedt tette ki a „munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése”, amely kategóriába elsősorban az alábbi jogértékek tartozott. A munkaerő-kölcsönzési szerződés kötelező tartalmi elemei hiányoztak; szövetkezeti tagok kölcsönzése; a munkavállaló kölcsönbeadó részére történő jogfoglalkoztatása a kölcsönzéssel nem lefedett időben; külföldi állampolgár foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzés keretei között; a kölcsönvétő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezette; a kölcsönbeadó munkáltató a nyilvántartásba vételéről rendelkező határozat jogerőre emelkedését megelőzően kölcsönzött munkaerőt; a kölcsönbeadó felé teljesítendő tájékoztatási kötelezettség megszegése (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 36–38.).
szövetkezetnél kerül sor, hanem egy harmadik felnél, akivel a szövetkezet egy bizonyos feladat ellátására (pl. szórólaposztás, árufeltöltés, stb.) polgári jogi szerződést köt. A szövetkezeten keresztüli munkavégzés így sok hasonlóságot mutat a szintén egy harmadik felnél történő munkavégzésre irányuló munkaerő-kölcsönzéssel, ami a gyakorlatban több problémát okoz.  

A különbség az, hogy munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavállaló az őt ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő irányítása és ellenőrzése alá kerül. Tehát, ebben az esetben a munkavégzést a munkaerőt használó fél felügyeli, szervezi. A diákpszövetkezeti munka esetében viszont a munka irányítására, ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói jogok nem szállnak át a megbízóra. Itt a megbízó csak a fizikai környezetet biztosítja a munkavégzéshez, de a munkavállalók továbbra is a szövetkezet (a jogi munkáltató) irányítása alatt maradnak. Az elhatárolás jelentősége az, hogy ha a szövetkezet a munkavégzés irányításával kapcsolatos jogokat is átengedi a megbízónak, úgy ez már munkaerő-kölcsönzésnek minősül, ami viszont tilos. Az Mt. szerint ugyanis szövetkezet a saját tagja vonatkozásában nem végezhet munkaerő-kölcsönzési tevékenységet.

Ezt az elhatárolási szempontot vette alapul az LB is egy konkrét esetben. Egy étteremben dolgozó diákszövetkezeti tagok a szövetkezettel kötötték munkaszerződést, de ebben az étterem szerepelt munkahelyként. A bizonyítási eljárás során kitűnt, hogy ténylegesen az étterem vezetői határoztak meg a munkaidő-beosztást, irányították a munkavégzést, és az ott vezetett jelenlét-i inimutatásai alapján történt a bérfizetés is. A szövetkezet és az étterem együttműködési megállapodást kötött egymással, amelyben az előbbi azt vállalta, hogy diák munkavállalókot biztosít üzleti partnerei gazdasági tevékenysége ellátására. Az LB – az alperes munkaügyi hatóságban egyetértve – ezt a ténállást munkaerő-kölcsönzésnek minősítette, mivel megállapítható volt, hogy a munkavállalók rendszeresen és folyamatosan az éttermekben irányadó munkaidőt dolgoztak, a munka irányítását az étterméletvezetője látta el. Az éttermellet között megállapodásból pedig kitűnt, hogy a szövetkezet nem konkrét feladat ellátását, hanem a munkavállalók biztosítását, átengedését vállalta ellenérték fejében.

Az elhatárolásnak abból a szempontból is nagy jelentősége van, hogy az iskolaszövetkezeti munka kedvezőbb közteher-fizetési szabályok alá esik. Ha ugyanis az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató után járulékkedvezményt és a piaci verseny szabadságát az AB is vizsgálta egy 2002-es határozatában.  

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

126 Mt. 193/D. § (1) bek.
128 Tbj. 5. § b) pont.
129 A cégbizottsági nyilvántartás alapján 2009-ben 93 bejegyzett iskolaszövetkezet működött, közülük 57 adott be mérletet, azaz ennyi működik biztosan. Ez a szám jóval kisebb a kölcsönbeadók számához, aminek az okát a következőkben fogjuk megemlíteni.  
130 1999/B/19 AB határozat (2002. április 30.).

Az eddig bemutatott jogi helyzetet módosította volna az Országgyűlés 2010. február 22-i ülésnapján, a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény módosításáról szóló törvényjavaslat131 elfogadásával, amely azonban mégsem lett jogszabály, mert a köztársasági elnök azt aláírás helyett továbbította az AB-hoz. A javaslat az iskolaszövetkezetek számára egy új foglalkoztatási konstrukciót létesítene. Lényege tömören az, hogy az iskolaszövetkezetek – az Mt. szerinti munkaviszony helyett – egy speciális, keretjellegű munkaviszonyt hozzhasanak létre saját tagjaikkal, ezzel a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló foglalkoztatási formát hozva létre. A javaslat alapján az iskolaszövetkezet és tagja egymással egy olyan keret-munkaszerződést köt, amely csak azt rögzíti, a tag milyen jellegű feladatokat vállal majd, illetve a díjazás mértékét is csak orientáló jelleggel adja meg. Az Mt.-nek megfelelő munkaszerződés megkötésére csak akkor kerül sor, ha a szövetkezet egy harmadik feltételt kapott megbízása alapján a foglalkoztatás részletei koncretizálhatóak. Ekkor az előző, keret-szerződés alapján egy újabb szerződést kötnek a felek, amelyben már pontosan rögzíti a személyi alapért, az ellátandó feladatot, a munkavégzés helyét és időtartamát.

A javaslat által „keret-munkaszerződésnek” nevezett megállapodás tehát lényegében nem több egy szándéknalakozatnál, amelyben a tag adott jellegű feladatokat elvégzését adott díjazásért vállalja, a szövetkezet pedig igéretet tesz ilyen jellegű feladatok lehetőség szerinti biztosítására. Ebből azonban nem keletkezik sem munkavégzési, sem foglalkoztatási kötelezettség. A konkrét feladat jelentkezésekor kötődő tényleges munkaszerződés nélkül ennek a keret-megállapodásnak jogilag értékelhető tartama nincs. A szerződést megkötő tag szempontjából nézve, ez a helyzet azonos azzal, mintha a szövetkezet mindig a konkrét feladat jelentkezésekor kötne határozott idejű munkaszerződést vele. Maga a javaslat is kizárja ugyanis az állásidő szabályainak alkalmazását, tehát a munkavállaló két feladat ellátása között nem részesülne bérben. Továbbá – bár erre a javaslat nem tér ki –, mivel a köztés időben munkavégzés nem történik és díjazás sem jár, a keret-munkaszerződés biztosítási jogviszonyt sem keletkezhetett.

A javaslat deklarálja, hogy ez a foglalkoztatás nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, miközben álláspontom szerint a szabályozás alapján könnyen juthatunk erre a következtetésre. A munkaviszony ugyanis a szövetkezettel állna fenn, és nem a tagot ténylegesen, ideiglenes jelleggel foglalkoztató harmadik féllel, aki viszont ellenőrzési, utasítási jogot gyakorol felette. A javaslat ugyanis a munkavégzés időtartamára a harmadik félnek a kölcsönvevőhöz hasonló munkáltatói szerepkört biztosít.132 Ehhez képest nehezen értelmezhető az a tervezett előírás, amely szerint a munkavállalót munkavégzési kötelezettségeinek teljesítése során a harmadik személy csak a saját üzem-, illetve üzletmenetének fenntartása érdekében feltétlenül

131 T/11552. szám.
132 A javaslat kötelezően előírta, hogy ez a keret-munkaszerződés csak határozott időre létesülhet, az indokolás szerint azért, mert ez igazodik ahhoz, hogy a munkát végző tagok tanulmányokat folytató diákok, illetve hallgatók. Ezzel szemben megjegyzendő, egyáltalán nem szükségszerű, hogy egy diák tanulmányai alatt csak egy iskolaszövetkezete dolgozzon, illetve tanulmányai teljes ideje alatt tag legyen. Másfél felé, a határozott idejű munkaviszony lényegesen gyengébb védelmet biztosít a munkavállalóknak, különös tekintettel a munkaviszony végén követendő eljárásra és fizetendő juttatásokra. Ráadásul a javaslat szerint ez a határozott idejű munkaviszony akár 5 évnél hosszabb is lehetne.

133 Munkáltatónak minősülne a munkavédelem, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűk foglalkoztatása, az egyenlő bánnásmód követelménye és a munkavégzési kötelesség teljesítésének egyes elemei tekintetében.
szükséges esetekben utasíthatja. A megrendelő utasítási joga ugyanis igen korlátozott, mégis ő felel a munkavédelmi és munkavégzési kötelezettségek betartásáért. Ez a konstrukció a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv meghatározása alapján munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet, így egy ilyen szabályozás – az irányelv hatályba lépése után – ellentétes lenne a közösségi joggal.134

Nem vitatva, hogy a szociális szövetkezetek elsősorban harmadik fél megbízásainak ellátására foglalkoztatják tagjaikat, tipikusan rövid időtartamra, a javaslatban felvázolt, speciális, keret-munkaviszony bevezetése a tervezetben szereplő módon elnagyoltnak tűnik. A hatályos szabályozás jelenleg is többféle formában teszi lehetővé a középiskolai vagy felsőoktatásban részt vevő tanulók munkavégzését, amelyek mind a munkát végzők, mind a munkáltatók igényeit kielégítenek. Az érintett fiatalok foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzésen keresztül, határozott időtartamra létesített, részmunkaidős, vagy egyszerűsített munkaviszonyban is megoldható. Kimondottan a hallgató, illetve tanuló gyakorlati képzését segíti a részletesen szabályozott tanuló-, illetve hallgatói szerződés.135 Ezekhez képest egy újabb atipikus munkaviszony bevezetése nem indokolt.

Megjegyzést érdemel, hogy emellett a tervezet több pontja nem csak gyakorlati, hanem alkotmányossági és közösségi jogi nézőpontból is aggályos.136 A javaslat az Mt. általános szabályaihoz képest eltérően szabályozza a munkaviszony létesítésekor a munkavállaló részére teljesítendő tájékoztatási kötelezettség tartalmát. Ez viszont a 91/533/EGK irányelv137 szempontjából kifogásolható, mivel nem ír elő tájékoztatási kötelezettséget a fennálló kollektív szerződésről. A „speciális természetű” munkaviszonyokat ugyan a tagállamok kivehetik az irányelv hatálya alól, de csak akkor, ha ezt objektív okok igazolják. Ezek fennállása itt kérdéses lehet, még akkor is, ha egyébként az iskolaszövetkezet, mint munkáltató mellett általában nem működik szakszervezet. A munkavállalói képviselői szervek létrehozását és kollektív szerződés kötését ugyanis semmi nem tiltja, és éppen a foglalkoztatás speciális vonásai miatt kimondottan érdemes lenne a törvénytől eltérő szabályozási igényeket kollektív szerződésben rendezni.

A javaslat szerint ebben a speciális foglalkoztatási formában nem kellene alkalmazni az Mt. rendes szabadságra vonatkozó előírásait. Ki kell emelni, hogy ez a rendelkezés ugyancsak aggályos, mivel a fizetett rendes szabadsághoz való jog az Alkotmányban garantált alapvető

134 Színten hasonló vonás az alapmunka-Kölcsönzőként a kárterítési felelősség rendezése. A tervezet szerint ugyanis, ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a harmadik személynek, a Ptk.-nak az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni. A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy egyenlően felel. Végül, ha a munkavállalót munkajogviszonyával összefüggésben, de nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben éri kár, a munkáltató kárterítési felelősségre vonatkozó szabályok szerint felel a munkáltató (az iskolaszövetkezet). Ez a megoldás megfelel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályoknak (Mt. 193/O. §).

135 Érdemes röviden utalni a javaslat pár dogmatikailag téves, elnagyolt rendelkezésére. Például, a tervezet részletes szabályokat ad a szövetkezet, a munkát végző tag és a harmadik személy megrendelő közötti koordináció ellátását végző személyre, akit a „munkáltatói jogkör gyakorlójának” nevez. E személytől azonban elhatárolja az Mt. szerinti munkáltatói jogkör gyakorlóját – amely jelen esetben a szövetkezet alapadatokban meghatározott szerv, a kettő közötti hatáskör megosztás viszont nem világos, az azonos elnevezés pedig megtévesztő. Hasonlóan szembemegy a beavatkozás körülményétől a javaslat több pontján felbukkanó „munkavégzési kötelesség”. A javaslat szerint a munkaviszonyt csak közös megegyezéssel és azonnali hatályú lehetne megszüntetni. Ebből a felsorolásból minden indok nélkül maradt ki a próbádom alatti megszüntetés lehetősége, illetve semmi nem indokolja, hogy az 193/O. § szerinti rendkívüli felszólítás technológiáját használja. Másfelől, ez mélyen a személy, hogy ezt a munkaviszonyt a felek szinte csak közös megegyezéssel tudnak megszüntetni, az 193/O. § szerinti megszüntetéshez megegyezve feltételek ugyanis igen szigorúak.

136 A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről, 1–2. cikk.
jog, amelyet indokolatlanul és aránytalanul korlátozni nem lehet. A rendes szabadság teljes kizárását nyilvánvalóan nem támasztja alá – bár az indokolás erre hivatkozik –, hogy itt a munkaviszony mőgött egy tanulói, vagy hallgatói jogviszony is meghúzódik, illetve a munkavégzés csak alkalmosszerű lenne. A munkavállaló pihenéshez való jogát ezért úgy tudja érvényesíteni, hogy nem vállal újabb munkákat. Emellett, a 2003/88/EK irányelv minden munkavállaló számára évi négy hét fizetett rendes szabadságot ír elő, így a javaslat e vonatkozásban nem csak az Alkotmánnal, hanem a közösségi joggal is ellentétes.

A köztársasági elnök alkotmányossági vétőjára végül formai okból került sor. A február végén elfogadott javaslat ugyanis 2010. január 1-ét jelölte meg a hatályba lépés időpontjaként, azaz a hosszabb időtartamot a rendes szabadság és az állásidő szabályainak kizárása esetén. Mindezek alapján a köztársasági elnök szerint a javaslat indokolási előírásokra vonatkozó szabályokat módosít, ami szükségszerűen valamelyik szerződő fél számára többletkötelezettséget jelent. Különösen egyértelmű a munkavállaló helyzetének kedvezőtlenebbé válása a határozott idejű jogviszony lehetséges változásának kialakulása, és ezt még az Alkotmányban és az Európai Jogalkotóhadékon simuláltak is fogalmazták. A jogalkotás kifejezetten előírja, hogy az általunk létrehozott jogalkotóházak jogalkotási műveletek közvetlen ismétléséhez nem lehet hivatkozni az alkotmányos irányelvek alapján.

A fenti elemzést összegezve, álláspontom szerint a javaslat nem alkalmas az iskolásövetkezeti munka újraszabályozására. Az alkotmányos, közösségi jogi és dogmatikai aggályokon kívül nem az iskolásövetkezeti munkakölcsönzők számára ismétlődhet az alkotmányossági aggály. Az általunk készült és fennálló adatok alapján az iskolásövetkezeti munka tevékenysége csak az iskolásövetkezeti munkakölcsönzők számára fennáll, és azonban az iskolásövetkezeti munka összes szintjén kívánatos újraalkotásra úgy tekintünk, hogy az új állapot az iskolásövetkezeti munkakölcsönzők számára ismétlődhet az alkotmányossági aggály.

138 Alkotmány 70/B. § (4) bek.
139 Ez az érvelés visszaköszön a már említett, három évvel korábbi, MfV.2007.10.156/2007. számú ügyben felperesként eljáró iskolásövetkezet felülvizsgálati kérelmében. A konkrét esetben ugyanis nem csak a diáksövetkezeti munka minősítése volt vitás, hanem az is, hogy a szövetkezet nem adta ki a rendes szabadságot a diákoknak. A szövetkezet álláspontja szerint a diákok foglalkoztatása során a szabadság nem az általános szabályok szerint kezelendő, mivel a diákok az általuk megelőzött szabadidőjükben dolgoznak csak, a munkaviszonyuk fennállása alatt a munkával nem töltött időben a szabadságot kellene megfontolni. Az LB ezt az érvelést elutasította, hangsúlyozva, hogy munkaviszonyban a rendes szabadság nem mellőzhető.
140 Ez az érvelés visszaköszön a már említett, három évvel korábbi, MfV.2007.10.156/2007. számú ügyben felperesként eljáró iskolásövetkezet felülvizsgálati kérelmében. A konkrét esetben ugyanis nem csak a diáksövetkezeti munka minősítése volt vitás, hanem az is, hogy a szövetkezet nem adta ki a rendes szabadságot a diákoknak. A szövetkezet álláspontja szerint a diákok foglalkoztatása során a szabadság nem az általános szabályok szerint kezelendő, mivel a diákok az általuk megelőzött szabadidőjükben dolgoznak csak, a munkaviszonyuk fennállása alatt a munkával nem töltött időben a szabadságot kellene megfontolni. Az LB ezt az érvelést elutasította, hangsúlyozva, hogy munkaviszonyban a rendes szabadság nem mellőzhető.
alapján vajon indokolt-e – és ha igen, milyen feltételekkel – az iskolaszövetkezetek a továbbiakban is biztosítani ezt az előnyt a piacon hozzájuk nagyon hasonló tevékenységet végző kölcsönbeadókhoz képest.

5. Összefoglalás: a munkáltatói pozíció oldódása

Nem tűnik konzervatív értékelésnek, hogy a háromoldalú helyzetek szaporodása mellett a XXI. században is érvényes marad a munkavállalásban személyes munkavégzési kötelezettsége, amelyet a szerződést kötő munkáltatóknak tartozik teljesíteni. Az is biztosra vehető, hogy a munkáltató a jövőben is csak megfelelő törvényi garanciáik és a munkavállaló beleegyezése mellett engedheti át szinte teljes munkáltatói jogkörével együtt munkavállalóját egy másik szervezet részére, ellenérték fejében. Nem ilyen értelmű viszont, hogy a munkajog szemet hunyhat-e a munkáltató szolgáltatását megrendelő harmadik fél szerepe felett, pusztán arra hivatkozóval, hogy utasítási joga korlátozott, legfeljebb csak az előrendő eredményre terjedhet ki. E befolyás szerepének elismerésére a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó egyes munkáltatói kötelezettségek kapcsán – különösen a munkavédelem, az egyenlő bánnásmódban, az adatvédelem stb. tekintetében – kezd megjelenni a fővállalkozók, kiszervezők kvázi munkáltatói felelőssége. Egy kiszervező cég, vagy fővállalkozó munkáltatói minősége persze soha nem érheti el a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató kölcsönnevővé, de nyilvánvalóan erőteljesebb, mint a munkáltató szolgáltatását csak egyszeri alkalommal, vagy rövid ideig igénybe vevő megrendelő. Egyetértetünk azzal az állásponttal, hogy ezekben a konfliktusszorainkban nem azt a kérdést kell feltenni, hogy ki az „igazi” munkáltató, hanem – tágabb megközelítéssel élve – kiket kell felelőseknek tekintenünk a munkaerő hasznosításáért. A harmadik fél munkáltatói szerepének változását bemutató skála középső részén találjuk azokat a tényállásokat, ahol a ténybeli helyzet és az egységes munkáltatói pozícióhoz ragaszkodó jogi megítélést között feloldandó feszültség lehet.

Nem a munkáltatói szerep megoszlása, hanem a munkaerő-kölcsönzéstől – mint részletesen szabályozott, szigorú feltételekhez kötött tevékenységtől – való elhatárolás miatt vet fel problémákat a munkaerő-piaci közvetítők, tanácsadók szolgáltatásainak részesedése. A piaci igényekhez igazodó, változatos tartalom akkor aggályos jogilag – és egészen addig nem korlátozandó –, amikor ez már a munkaerő-kölcsönzés megkerülésével biztosítana ellenérték fejében a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt (utasítható) munkaerőt. Végül, a munkavállalói kapcsán ma még nehéz megjósolni, milyen változásokhoz vezethetne, ha nagyobb körben terjedne el az egy munkakörön közös felelősséggel osztott munkaváltás gyakorlata.

A háromoldalú helyzetek kezelésével kapcsolatos útkeresés jól látszik a magyar munkajogban is. Miközben hasonló tényállások már száz évvel ezelőtt is léteztek, az iskolaszövetkezeti munka szabályozására tett legújabban kísérlet bizonyítja, hogy az elhatárolásra világos koncepció máig nincs. Megítélésésem szerint a „diákmunka” a tervezett szabályozás alapja a munkaerő-kölcsönzés és a munkáltató szolgáltatásának megrendelőjének, mint harmadik fél megjelenésével járó eset közötti szürke zónának fele tehető vagy sem. A tervezet ellentmondásai részben éppen abbból fakadnak, hogy nem tudja arányosan összegezgetni a megrendelő munkáltatói jogait és kötelezettségeit, sem egyértelműen elkülöníteni az iskolaszövetkezet szolgáltatását a munkaerő-kölcsönzéstől. A tervezet hatályba lépése esetén így nehezen tudunk volna különbséget tenni a kölcsönnevő és az iskolaszövetkezeti munka

végzettőség stb. szempontjából, milyen ágazatokban, feladatokra és időtartamra kerül sor elsősorban az iskolaszövetkezetek tagjainak foglalkoztatóitására, stb.

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

megrendelőjének jogállása között, vagy megindokolni, miért felelős az utóbbi a munkavédelemért, ha a takarítási munkákat egy hagyományos munkaviszonyban foglalkoztató cégre kiszervező szervezet viszont nem. Megítélésem szerint az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozása kapcsán a harmadik fél jogállása az egyik alapkérdés, amelyet az AB döntése révén nyert időben alaposan végig kell gondolni.
III. fejezet
A munkaerő-kölcsönzés alanyai

Általánosnak mondható, hogy a munkaerő ellenérték fejében történő, üzletszerű átengedését a jogi szabályozás csak szigorú feltételek mellett teszi lehetővé. Ennek egyik eleme, hogy nem minden munkáltató lehet egyben kölcsönbeadó is, azaz a kölcsönbeadó jogalanyisági feltételei speciálisak az általános munkáltatói jogalanyiság követelményehez képest. A kölcsönzött munkavállalóval és a kölcsönvevővel szemben különös feltételek kevésbé általános jellegűek, inkább csak egy-egy visszaélési lehetőség megtiltására irányulnak. Miközben a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv a jogviszony mindhárom alanyának fogalmát megadja, jogalanyisági feltételeket egyik vonatkozásában sem rögzít. Így továbbra is a tagállamok hatáskörében marad, hogy meghatározzák, ki lehet kölcsönzött munkavállaló, kölcsönbeadó, illetve kölcsönvevő. Ebben a fejezetben az erre vonatkozó szabályozási megoldásokat tekintem át.

Magyar szempontból az alanyisági feltételekre vonatkozó szabályok két aktuális kérdést is felvetnek. Egyrészt, az EB Rani-ügyben hozott döntése értelmében belföldi székhelyet nem követelhet meg a magyar szabályozás a kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételeként. Másrésztt, az irányelv átvételével szabályozni kell, hogy egy adott munkáltató csak ideiglenesen lehet kölcsönvevő egy adott munkavállaló (vagy munkakör?) vonatkozásában. Az alábbiakban ezekre a problémákra is kitérek.

1. A kölcsönbeadó

A kölcsönbeadó jogalanyisági feltételeire vonatkozó nemzeti szabályokban – jogharmonizációs kényszer hiányában is – több hasonlóság mutatkozik. A kölcsönzés az EU tagállamokban ma már sehol nem tiltott, csak a tevékenység elkezdéséhez és folytatásához megkövetelt feltételek szigorúban mutatkozik eltérés. A legtöbb nemzeti jogrendszer bizonyos hatósági ellenőrzést ír elő a kölcsönbeadók tevékenysége felett. Másrésztt, a kölcsönbeadók jogszerei működésének biztosítékoként elterjedt e tevékenység vagyoni biztosítékhoz, vagy szakmai-személyi alkalmaságához kötése. A tagállami szabályozást áttekintve, az alábbi követelményeket tekinthetjük általánosnak:

- Regisztrációt valamely (regionális vagy központi) munkaügyi hatóságban (pl. Észtország, Franciaország, Lengyelország, Norvégia). Az állami nyilvántartás pótlására vagy kiegészítésére olykor a kölcsönbeadói szervezetek maguk vezetnek regisztrált a kölcsönbeadókról, a felvétel feltételelőből szabva valamilyen etikai kódex, vagy akár kollektív szerződés hatályának elismerését. E listákra kerülésnek sokszor

147 E tekintetben máig irányadó az EB 1980-ban, a szolgáltatások szabad áramlása szempontjából tett megállapítása, amely szerint a kölcsönzés munkaerő-piacra és az érintett munkahelyre gyakorolt érzékeny hatása miatt indokolt e szolgáltatással szemben korlátozó jelleget, adminisztratív előírások fenntartása (C-279/80. para. 18–20.).


egyfajta minőségi tanúsítvány szerepe is van (pl. Ausztria, Németország, Svédország).\textsuperscript{150}

- Az egyszerű bejelentkezésnél szigorúbb állami ellenőrzést jelent az engedélyeztetés (pl. Belgium, Görögország, Luxemburg, Máltta, Németország, Portugália, Roménia, Szlovénia). Az engedély kiadásának számos feltétele lehet (lásd alább), hatálya lehet ideiglenes, vagy határozatlan idejű. Olykor csak egyes ágazatokban szükséges a hatósági engedély (Dánia esetében a szállítmányozásnál, illetve korábban az egészségügyben), vagy a munkanélküliség függvényében csak egyes földrajzi területeken (Szlovákia).\textsuperscript{151} Az Egyesült Királyságban 2004-től a mezőgazdasági és élelmiszeripari ágazatban kötelezővé vált a munkaerő-kölcsönzés engedélyeztetése és szigorú hatósági ellenőrzése is. Az ügy előzménye egy baleset volt, amely során 23 kölcsönzött kínai kagylószedő fulladt meg, amelyre tekintettel e területen újra bevezették az 1994-ben egyébként általánosan eltörölt engedélyezési rendszert.\textsuperscript{152}

- A kölcsönzési tevékenység számos országban csak vagyoni biztosíték letéthelyezése mellett végezhető, amely a munkavállalók munkabér követelését és/vagy a kölcsönbeadót terhelő közteher-fizetési kötelezettséget biztosítja. Ennek indokai alapvetően az, hogy a kölcsönzési tevékenység nem igényel komolyabb beruházást, a kölcsönbeadónak nincsenek nagy értékű termelőeszközösei, ugyanakkor a bérfizetési kötelezettség mégis őt terheli. Ezért a fizetésképtelenség veszélye nagyobb.\textsuperscript{153} A letét mértékét fix összegben határozzák meg (pl. Görögország, Luxemburg, Olaszország\textsuperscript{154}), vagy az adott kölcsönbeadó bevételéhez, gazdasági teljesítményéhez képest (pl. Franciaország\textsuperscript{155}, Spanyolország\textsuperscript{156}). Hollandiában a kölcsönvevő kötelessége, hogy a kölcsönzési díj egy részét – biztosítékul – egy zárolt számlára utalja.\textsuperscript{157}

- A munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci szerepének feltérképezésének nélkülözhetetlen, hogy a kölcsönbeadók rendszeresen megfelelő tájékoztatást adjanak tevékenységüktől a munkaügyi hatóságok felé. Ilyen előírással találkozhatunk pl. a finn, francia, német és szlovén szabályozásban.

- A kölcsönbeadónak, vagy az általa foglalkoztattott személynek megfelelő végzettséggel, tapasztalattal kell rendelkeznie (pl. Csehország, Luxemburg, Szlovénia, Szlovákia). Ez Máltán azzal párosul, hogy a jelentkező „megfelelő erkölcsi karakterrel” rendelkezzen, Romániában pedig azzal, hogy korábban ne marasztalják el a kölcsönzés, vagy a kereskedelmi szabályok megszegéséért és ne álljon fenn köztartozása. A szakmai követelményhez hasonló az a spanyol szabály, amely szerint a kölcsönbeadónak minden ezer, az előző évben kötött, kölcsönzésre irányuló munkaszurzódése után legalább 12 belsős munkavállalót kell alkalmaznia.\textsuperscript{158}

\footnotesize
\textsuperscript{150} Blanpain 1999 p. 40.
\textsuperscript{151} Ahlberg 2004 p. 142.
\textsuperscript{152} Kountouros 2008 p. 68.
\textsuperscript{154} A letét mértékét általában 50–100.000 € között változik, az olasz szabályok viszont különösen magas, 600.000 € vagyonyi biztosítéket követelnek meg. Mivel emellett az is feltétel, hogy a kölcsönbeadó legalább négy régióbányú szint tűnik össze azzal a polgárosítással, hogy legalább négy régióban működjön, az olasz piacon szinte csak multinacionális cégek vannak jelen, 2007-ben összesen 69 kölcsönbeadó működött (Colucci 2004 p. 153.; Zappala 2008 p. 105., 108.).
\textsuperscript{155} A letét mértékét a megelőző év adózás előtti eredményének százalékában határozzák meg, de el kell érnie a rendletben meghatározott minimális mértéket (Vigneau 2008 p. 87–88.).
\textsuperscript{156} Egy korábbi spanyol szabály ezt a teljes előző évi munkabérköltség 10%-ában, az első évben pedig a minimálbér huszonötöszörösebben határozza meg. Ezt egészítette ki az a rendelkezés, amely szerint a bérköltség 1%-ának megfelelő összeget kötelező a kölcsönzött munkavállalók képzésére fordítani (Rodriguez–Royo 2004 p. 177., 180–181.).
\textsuperscript{158} Rodriguez–Royo 2004 p. 176.
A kölcsönbeadó a munkaerő-kölcsönzésen kívül nem végezhet más gazdasági tevékenységet (pl. Luxembourg, Spanyolország, Szlovénia), vagy csak más „rokon” munkaerő-piaci szolgáltatást (pl. tanácsadást, közvetítést, stb., a görög, francia, portugál, és olasz szabályozás szerint).

A kölcsönbeadó szervezet neve egyértelműen utaljon a kölcsönzési tevékenység folytatására (pl. Olaszország, Spanyolország).

A tagállami szabályok igen sokszínűek a vonatkozásban, hogy a kölcsönbeadó lehet-e természetes személy is, vagy csak bizonyos formájú jogi személy. Ezek az előírások garanciálják, hogy kölcsönbeadó bizonyos minimális szervezettel, törzstőkével stb. rendelkezzen.

A tagállamokat kifejezetten felhatalmazza az irányelv a felsorolt rendelkezések fenntartására, amikor külön nevesít, hogy ezek az előírások nem tartoznak a kölcsön-munka igénybevételére vonatkozó korlátok felülvizsgálata körébe. Az irányelv céljából kiindulva viszont ezek enyhülése várható, a kölcsönzés előtti akadályok lebontása során.

A kölcsönzési tevékenység folytatásához előírt feltételek megszegésére a tevékenységtől eltűnt mellett a tagállamok közigazgatási bíróságokat vagy büntetőjogi szankciókat helyeznek kilátásba. Munkajogi szempontból ilyenkor a kölcsönbeadó elveszi a kölcsönzés képességét, így a kölcsönvevő felügyelő és átadó állásból átmenetileg a munkavégzéshez kapcsolódó jogkörön túl, a munkaerő-kölcsönzés megszüntetését szokás előírni az irányelv szerint. Az irányelv 4. cikk (4) bekezdésében személyes jogi személy, valamint körülbelül 25%-os közösség részére felelős jogi személy tartozik a kölcsönbeadóhoz. Ez a rendelkezés úgy tekinthető, hogy a kölcsönbeadó megfelelően rendelkezik projekttani és tevékenységi képességgel, amelyek esetleges helyreállítási esetben is megfelelőképesek letiltására és büntetőjogi szankciókra hozzáférése érdekében.

159 Nagy Britanniában például semmilyen hasonló követelmény nincs (Kountouros 2008 p. 68.), Németországban pedig egyaránt lehet kölcsönbeadó jogi személy, természetes személy, természetes személyek csoportja és közjogi személy, így akár egy önkormányzat is (Weiss 2004 p. 129.).

160 Irányelv 4. cikk (4) bek.

161 Ahogy a II. részben láthattuk, a szolgáltatások szabad áramlásának elvét szempontjából a kölcsönzési tevékenységekhez megkövetelt feltételek folyamatos, szigorú felülvizsgálat alatt állnak a Bizottság részéről. Jó példa erre a még elbírálás alatt álló Bizottság vs. Belgium eset (C-397/10., OJ C 301, 6.11.2010), amelyben a Bizottság három, a munkaerő-kölcsönző ügynökségekkel szemben megkövetelt belga szabályt is vitat. Az első feltétel a vállalkozás tevékenységi körében a munkaerő-kölcsönzés kizárólagossága, a második, hogy a kölcsönbeadó meghatározott, különleges jogi formát működjön, végül, hogy 30.987 eurót kitevő minimális tőkével rendelkezzen. A kölcsönbeadókkal szembeni adminisztratív előírások önmagukban tehát nem tiltottak, de nem korlátozhatják az uniós jogba ütközően a munkaerő-kölcsönzést. Ez a szempont is a korlátozások lebontása felé haladó tendenciát sejtet.

162 Ahogy a II. részben láthattuk, a szolgáltatások szabad áramlásának elvét szempontjából a kölcsönzési tevékenységehez megkövetelt feltételek folyamatos, szigorú felülvizsgálat alatt állnak a Bizottság részéről. Jó példa erre a még elbírálás alatt álló Bizottság vs. Belgium eset (C-397/10., OJ C 301, 6.11.2010), amelyben a Bizottság három, a munkaerő-kölcsönző ügynökségekkel szemben megkövetelt belga szabályt is vitat. Az első feltétel a vállalkozás tevékenységi körében a munkaerő-kölcsönzés kizárólagossága, a második, hogy a kölcsönbeadó meghatározott, különleges jogi formát működjön, végül, hogy 30.987 eurót kitevő minimális tőkével rendelkezzen. A kölcsönbeadókkal szembeni adminisztratív előírások önmagukban tehát nem tiltottak, de nem korlátozhatják az uniós jogba ütközően a munkaerő-kölcsönzést. Ez a szempont is a korlátozások lebontása felé haladó tendenciát sejtet.

163 Részletesen lásd: III. rész V. fejezet 2. és 3.4. pontok.


166 A gazdasági válás miatt azonban változóan sok hasonló tényállást látunk még, a kölcsönbeadók gyakori váló szervezeti változásai – (dez)integrációja – miatt (Berke 2009 p. 102., 105.). 2001/23/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése.
legtöbb alkalmazottja – a szolgáltatás lényegéből eredően – más munkáltató üzemébe illeszkedik bele.

166 A kérdés megválaszolásánál az EB következetes maradt korábbi gyakorlatához, és abból indult ki, hogy a különböző gazdasági tevékenységekben különböző gazdasági eszközöknek más-más jelentősége van. Ezért figyelembe kell venni a munkaerő-kölcsönzés sajátosságait. Az ítélet a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást úgy határozza meg, mint a kölcsönvevő vállalkozások számára átmeneti jelleggel munkavállalók rendelkezésre bocsátását, abból a célból, hogy e munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozásánál ez utóbbi szükségeit és utasításainak megfelelő különféle feladatokat lassanak el. Ez alapján az ügyvezetésért felelős munkavállalók, a kikölcsönzött munkavállalók, valamint a szaktudás együttese – mint gazdasági egység – alkalmas a munkaerő-kölcsönzés, mint elkönyvelő cél követésére. Ezért figyelembe kell venni a munkaerő-kölcsönzés sajátosságait.

167 Az ítélet a munkaerő-kölcsönzésre irányuló gazdasági egység feletti gazdasági hatalom megszerezhetőségének vizsgálatával tehát egyszersmind a kölcsönbeadó, mint munkáltató szervezeti sajátosságait határozza meg.


166 A tényállás szerint az anyagi csőd közelében álló Mayer & Co GmbH munkaerő-kölcsönző cég tulajdonosai 2002-ben új cég alapítását határozta el. Az így létrejött PPS cég igazgatója a korábbi cég ügyvezetője, kereskedelmi igazgatója pedig a Mayer volt irodai alkalmazottja lett, aki egyben az előbbi házastársa volt. A PPS a Mayer által alkalmazott személyzet harmadát és több úgyfélét is átvette, mieltől a Mayerrel szemben csöndeljárás indult. Az átvételt követően az át nem vett munkavállalók egy csoportja a PPS, mint jogutód ellen indított kerestet, a csőd miatt ki nem fizetett béreket követelve. A PPS arra hivatkozott, hogy nem jogutója a Mayernek, mivel az átadás-átvétel nem szerződéses alapul, illetve nincs olyan meghatározható üzlet(rész), amelyre tekintettel a jogutódítás (üzemátszállás) megállapítható lenne. (A szerződés hiányára vonatkozó érvelést az EB nem fogadta el, kiemelve, hogy az irányelv alkalmazásában a „szerződés” formája rugalmasan értelmezendő, az a „változáshoz irányuló közös szándékot tükörző gyakori együttműködésre utaló tényekből következő megállapodást is jelölhet”. A konkret esetben a körülmények alapján nyilvánvaló volt, hogy az együttműködés lényege és célja az üzemeltetési erőforrások átruházása. C–458/05. para. 25–26.)

167 Berke Gyula ezt nevezi „relativizáló szemléletnek” (Berke 2009 p. 105.).

168 C–458/05. para. 35.


munkavállaló munkáltatójára, hogy közben nem rendelkezik az ilyen foglalkoztatotti létszámmal általában együtt járó anyagi eszközökkel, erőforrásokkal. Ezért a munkáltatói kötelezettségek – különösen a bér fizetés – teljesítését elősegítő előírások is gyakoriak.

1.1. Kölcsönbeadók a magyar jog szerint


1.1.1. A kölcsönbeadó szervezeti formája

A kölcsönzési tevékenység első feltétele, hogy a munkáltató befolyási székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság – azaz korlátolt felelősségű társaság, részvénytársaság –, vagy szövetkezet (kivéve saját tagja vonatkozásában) legyen. A kölcsönbeadó tehát csak jogi személy gazdálkodó szervezetként működhet, ami garantálja, hogy kölcsönzési tevékenységüket csak üzletszerűen, megfelelő szervezeti és vagyoni háttér mellett lehet folytatni. Ez a szabály három, részben már érintett kérdést is felvet: mi az indoka a szövetkezet saját tagjára vonatkozó kölcsönbeadási tilalmoknak; milyen szerepet szán a magyar jog a nonprofit kölcsönzésnek; végül, összeegyeztethető-e a szolgáltatások szabad áramlásának elvével a befolyási székhely megkövetelése.

A törvény szerint nem végezhet kölcsönzési tevékenységet a szövetkezet saját tagja vonatkozásában. Ez a tilalom elsősorban azt kivánja biztosítani, hogy a tagok foglalkoztatását elősegíteni hivatott szociális szövetkezetek ne kölcsönzés útján, azaz ne idegen munkáltató bevonásával szervezzék tevékenységüket. Az elhatárolási kérdéseknek már utalattam rá, hogy ennek ellenére a legtöbb esetben e szövetkezetek nem maguk látják el munkával tagjaikat.

---

171 Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 4–5.
172 Mt. 193/D. § (1) bek.
173 A Gt. szerint a korlátolt felelősségű társaság törzstőkéje nem lehet kevesebb 500.000 Ft-nál, a részvénytársaság pedig legalább 5 millió Ft alaptőkével alapítható [Gt. 114. § (1) bek. és 207. § (1) bek.]. 2008-ban a 948 kölcsönbeadó cég közül 17 működött zártkörű részvénytársaságként, 7 szövetkezetként, így a kft. forma túlsúlya egyértelmű.
hanem egy harmadik fél bevonásával, akivel a szövetkezet polgári jogi megállapodást köt. E harmadik fél ugyan elvileg nem szerezhet munkáltatói jogokat a javára dolgozó szövetkezeti tagok felett, a gyakorlatban azonban ez sokszor megtörténik. Így gyakorlatilag ez a tilalom nem éri el célját. E tapasztalatok és az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozására tett kíséreletek alapján megfontolandó a tilalom eltörlése. Ezt különösen a kedvezményes járulékfizetési szabályok tennénk indokolttá, amelyet – az iskolaszövetkezeti kölcsönzés bevezetése esetén – a piaci verseny szabadsága alapján további feltételekehez kellene kötni.

Kölcsönbeadó nonprofit gazdasági társaság – korábban: közhasznú társaság is lehet. A nonprofit munkaerő-kölcsönzés elősegítésére létesült korábbi foglalkoztatási támogatások sikertelensége alapján – a jogalkotói szándék ellenére – e kölcsönbeadók szerepe csak marginális. 2008-ban a 948 nyilvántartott kölcsönbeadó közül csupán 4 volt nonprofit gazdasági társaság. Ez a helyzet azonban az irányelv átvételével csak változhat. Az irányelv ugyanis nem vonatkozik a gazdasági tevékenységet nem végző (pusztán szociális jellegű) kölcsönbeadókra, illetve – a tagállam döntése szerint – az állami (államilag támogatott) képzési programokra. Így míg az Mt. jelenleg egységesen szabályozza a kölcsönzési szektort, a jogharmonizáció során létrehozható egy olyan alanyi kör, amelyre rugalmasabb szabályok maradnának érvényben (rájuk az egyenlő bér elve csak a most hatályos korlátokkal vonatkozna, és a kikölcsönzés tartós is lehetne). Ide tartozhatnak például az állami munkaközvetítés mintájára megszervezett állami kölcsönbeadók, a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönvevők (pl. szakszervezetek, egyházak, alapítványok, stb.), illetve a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalókat kölcsönzés keretében foglalkoztató képzési programok.

1.1.2. A belföldi székhely követelménye

Az Mt. szerint bármely formában működik is a kölcsönbeadó, feltétel, hogy székhelye belföldön legyen. A szolgáltatások szabad áramlása elve – és a EB kapcsolódó joggyakorlata alapján – ez a követelmény aggályos a közzösségi jog szempontjából. Ezt a kérdést a Raniügyben a Bíróság is vizsgálta. 2009. július 29-én a Fővárosi Bíróság bírája lényegében az előzetes döntéshozatali kérelemmel fordult az EB-hez, hogy a kiküldetési irányelv és a Szerződés alapján a belföldi székhelyet előíró magyar Mt. összhangban van-e a közösségi joggal. Az ügy 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 szerződést semmiként kell tekinteni.

A II. részben bemutatott joggyakorlat alapján egyértelmű, hogy nem található olyan közérdek, amelyre tekintettel a belföldi székhely megkötése nélkülözhetetlen lenne. Ezért ez a szabály nyilvánvalóan ellentétes a közösségügyi joggal. Azonban hozzá kell tenni, hogy a gyakorlatban ez az előírás nem érvényesül. Szlovákia vonatkozásában tudományos kutatások is igazolták, hogy hazai munkaerő-kölcsönzési piacon külföldi kölcsönbeadók is megjelentek,  

174 2007. július 1-je óta közhasznú társaság nem alapítható. A Gt. ehelyett vezette be a non-profit gazdasági társaságot, amely bármely gazdasági társasági formában működhet (Gt. 4. §.). A közhasznú társaságok 2009. június 30-ig működhettek [Gt. 365. § (1) és (5) bek.].
175 1. cikk (3) bek.
177 A II. részben már kitértem arra, hogy a kiküldetési irányelvnek e körben nincs jelentősége, így itt a belföldi székhelyt megkövető szabály és a Szerződés összhangját vizsgálom.
és évek óta versenyeznek a hazai szolgáltatókkal. Ennek ellenére, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában csak belföldi székhelyű kölcsönbeadók szerepelnek. Ennek ellenére, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában csak belföldi székhelyű kölcsönbeadók szerepelnek. Ebből az következik, hogy az Mt. 193/D. § (1) bekezdését a gyakorlat csak a belföldi székhelyű kölcsönbeadókra alkalmazza, de a fent felsorolt feltételeket nem követeli meg olyan kölcsönbeadóktól, amelyek külföldön rendelkeznek székhelyellő.

Problémát jelent, hogy ez az értelmezés nem következik egyértelműen az Mt. hatályára vonatkozó szabályokból. Fősabály szerint az Mt. arra a munkaviszonyra alkalmazandó, amely alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végezik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végezi. Ettől a nemzetközi magánjog szabályai eltérően is rendelkezhetnek. Ezeket a speciális szabályokat a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvénye rejti rendelet, illetve a munkajog vonatkozásában az annak helyébe lépő, a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló 593/2008/EK rendelet (Róma I. rendelet) tartalmazza. Mivel a Magyarországra kölcsönzött munkavállaló munkavégzési helye a Magyar Köztársaság területe, ezért csak akkor nem kell a munkaviszonyra az Mt.-t alkalmazni, ha a Róma I. rendeletből más következik.

A Róma I. rendelet szerint a munkaviszonyra elsődlegesen a felek jogválasztásának megfelelő jogot kell alkalmazni, amely viszont nem eredményezheti az egyébként alkalmazandó jog munkavállalót védő, kötelező rendelkezéseinek sérelmét. Ha tehát a felek a munkaszövődésben nem a magyar munkajogot kötik ki, úgy az Mt. 193/D. § valóban nem alkalmazandó. Jogválasztás hiányában a munkaviszonyra annak az államnak a joga irányadó:
- ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítésekor rendszerint a munkáját végezi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják;
- a telephely található, amely a munkavállalót alkalmazza, amennyiben az előbbi szabály alapján az alkalmazandó jog nem állapítható meg, kivéve, ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszövődés egy másik országgal szorosabb kapcsolatban áll. Ekkor e másik ország joga alkalmazandó.

Ezeknek a kapcsoló szabályoknak az alkalmazása munkaerő-kölcsönzés esetében nem egyértelmű. Vegyük például a Rani ügy alapjául szolgáló esetet, amikor egy szlovák kölcsönbeadó szlovák munkavállalója dolgozik egy magyar kölcsönövőnél. Látható, hogy csak eseti jelleggel dönthető el, hogy a munkavállaló hol végzi szokásosan a munkáját. Ez lehet Magyarország, amely esetben a magyar jogot kell alkalmazni, és lehet Szlovákia is, amikor viszont a szlovák joggal lesz az irányadó. De az is lehetséges, hogy a munkavállaló mindig más tagállamban dolgozik, így – a második kapcsoló szabály alapján – a

178 Ennek ellenére, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában csak belföldi székhelyű kölcsönbeadók szerepelnek. Ennek ellenére, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában csak belföldi székhelyű kölcsönbeadók szerepelnek. Ebből az következik, hogy az Mt. 193/D. § (1) bekezdését a gyakorlat csak a belföldi székhelyű kölcsönbeadókra alkalmazza, de a fent felsorolt feltételeket nem követeli meg olyan kölcsönbeadóktól, amelyek külföldön rendelkeznek székhelyellő.
179 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 szlovákok átlagosan 27%-a dolgozik kölcsönövényenél. Látható, hogy csak eseti jelleggel dönthető el, hogy a munkavállaló hol végzi szokásosan a munkáját. Ez lehet Magyarország, amely esetben a magyar jogot kell alkalmazni, és lehet Szlovákia is, amikor viszont a szlovák joggal lesz az irányadó. De az is lehetséges, hogy a munkavállaló mindig más tagállamban dolgozik, így – a második kapcsoló szabály alapján – a

181 Mt. 1. § (1) bek.
182 Nincs információ arról, hogy a Rani ügyben ez lett volna a helyzet.
183 Róma I. rendelet 8. cikk.
munkavállalót alkalmazó telephely határozza meg az alkalmazandó jogot. Kérdések, hogyan értelmezzük az „alkalmazza” kifejezést munkaerő-kölcsönzés esetében. Ugyancsak kétséges annak megítélése, hogy a munkáltatói pozíciót megosztó kölcsönzésnél melyik állam jogához kötődik szorosabban a munkaviszony. Az értelmezés körüli bizonytalanságot mi sem bizonyítja jobban, mint maga a Fővárosi Bíróság előzetes döntéshozatali kérelme. E jogértelmezési kérdésektől függetlenül is kijelenthetjük, hogy nem feltétlenül igaz, hogy a Magyarországon dolgozó szlovák kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára nem alkalmazandó az Mt. 184

A Magyar Kormány is arra hivatkozott a Rani-ügyben, hogy a vitatott szabály helyes értelmezése szerint nem vonatkozik a külföldi kölcsönbeadóknak. Az egyszerű közigazgatási gyakorlatot – amely jellegetlen fogva az eljáró szervek belátása szerint módosítható és nem is kellően nyilvános – nem lehet az uniós jogban előírt kötelezettségek érvényes végrehajtásának tekinteni.185 Egyébként pedig megerősítette azt a korábbi, következetes gyakorlatát, amely szerint a munkavállalók védelme céljához képest aránytalan korlátoszásnak minősül a belföldi székhely előírása.186 Az eset megítélésenek egyértelműségére utal, hogy a MT az ügyben végzéssel, tárgyalás tartása nélkül határozott.

A végzés alapján – elkerülendő egy esetleges kötelezettségszegési eljárást – mindenképpen szükséges az Mt. pontosítása. Mivel a belföldi kölcsönbeadóknál egyértelmű, hogy székhelyük belföldön van, ezt a feltételt törölni kell az Mt. 193/D. § (1) bekezdéséből. Tekintettel arra, hogy a joggyakorlat eddig sem akadályozta a kölcsönbeadók tevékenységét Magyarországon, a módosítás csak deklarálná a mostani helyzetet, ugyanakkor eloszlatná a fent kifejtett jogértelmezési aggályokat. Ez pedig a Rani-ügyben hozott döntéstől függetlenül is indokolttá teszi a módosítást.

1.1.3. A kölcsönbeadók nyilvántartásba vétele


Munkaerő-kölcsönzési tevékenység csak akkor gyakorolható, ha az állami foglalkoztatási szerv – a közigazgatási eljárás szabályai szerint – a kölcsönbeadót jogerősen nyilvántartásba vette.187 Erre az alábbi feltételek teljesülése esetén kerül sor:190

184 Kun Attila az Mt. 1. § (4) bekezdésének a Róma I. rendeletet megelőző szövege alapján arra a következtetésre jut, hogy az Mt. 193/D. § hatálya nem terjed ki a külföldi kölcsönbeadóra. A korábbi szöveg szerint ugyanis az Mt. hatálya – eltérő rendelkezés hiányában – nem terjed ki arra a munkaviszonyra, amelynek alapján külföldi munkáltató munkávaládója a Magyar Köztársaság területén kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében végzi a munkát a Magyar Köztársaság területén kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében végzi (Kun 2006B p. 125–126.).

185 Az EB egyes környezetvédelmi tárgyú irányelvek átültetése kapcsán sem fogadta el, hogy egy tagállam közigazgatási előírások útján tegyen eleget jogharmonizációs kötelezettségének (Kecskés 2005 p. 605–606.).

186 C-298/09 para. 29., 56. A Magyar Kormány nem is igyekezett olyan közéredek humutatni, amely indokolná a belföldi székhely előírását.

187 Az eljárás 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 (Kecskés 2005 p. 506.).


189 A bejegyzés konstitutív hatályához igazodóan a kölcsönbeadó jogszerei működésének alapvető bizonyítéka a nyilvántartásba vételeből rendelkező határozat száma. Ezt a kölcsönbeadó köteles üzleti kapcsolataiban, hirdetéseiben, levelezésében folyamatosan használni, a magát a határozatot pedig az irodahelyiségben jól látható
- A kérelmezőt a cégjegyzékbe bejegyezték, és társasági szerződése, alapító okirata, alapszabálya a kölcsönzési tevékenység folytatását tartalmazza (cégjogi feltétel).

- A kérelmező által foglalkoztatott legalább egy személy (telephelyenként) rendelkezik a Rendelet 1. számú mellékletében meghatározott szakmai képesítéssel és gyakorlattal (személyi feltétel). Ez a személy munkaviszonyban, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyban (akár polgári jogviszonyban) is állhat a kölcsönbeadóval. Nem elegendő azonban, ha egy ügyvédel beet megbeszélése szerződést, ezt ugyanis nem tekinthető foglalkoztatásnak. Az ügyészségi vizsgálat szerint a személyi feltétel tág meghatározása miatt a kölcsönbeadók rendkívül eltérő felkészültségű alkalmazottakkal működnek.

- A kérelmező a tevékenység gyakorlásához megfelelő, vezetékes telefonvonallal ellátott irodahelyiséggel rendelkezik (tárgyi feltétel), amelynek használati jogcímét igazolni tudja.

- A kérelmező vagyoni biztosíték letétbe helyezését igazolja. A vagyoni biztosíték mértéke kétmillió forint, amelyet a kölcsönbeadó által választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál kell lekötni és elkülönítetten kezelni. A letéti szerződésben kifejezetten kell kötni, hogy az kizárólag a kölcsönzés során keletkezett jogerős bírói ítélet vagy a feleknek a kárterítésre irányuló egyezése alapján történhet. Ez a feltétel idejétmúltnak tűnik. A kölcsönbeadó nem saját szervezetében biztosítja a kölcsön-munkavállalók számára a munkavégzés feltételeit, ezért valóban nincs szüksége komoly tárgyi feltételekre, de egy nem ritkán százas nagyságrendű munkavállalói állománnyal dolgozó szervezet számára egyszerű telefonvonal nyilvánvalóan kevés. A másik oldalról, hiába érhető el egy kölcsönbeadó mobil telefonon, faxon, interneten, nem vehető nyilvántartásba, ha nincs legalább egy vezetékes száma is.

- A határozat száma kötelező tartalmi eleme a kölcsönzésre irányuló munkaszereződésnek is, illetve a határozat másolatát a kölcsönnevező kérése esetén köteles legkésőbb a munkavégzés feltételeire támaszkodni [Krend. 9. § (1–2) bek.; Mt. 193/G. § (3) bek. b) pont és 193/H. § (2) bek.].

- A kölcsönzési tevékenység tehát előtartalasi létszakaszban (Gt. 15–16. §) nem folytatható. A nyilvántartásba vételhez a létesítő okirat megfelelő módosítása és a változásbejegyzési kérelm bejegyezése sem elegendő, a Krend. alapján a bejegyzést elrendelő jogerős cégbírósági végzés szükséges (Funtig 2004 p. 87.).

- A határozat száma kötelező tartalmi eleme a kölcsönzésre irányuló munkaszereződésnek is, illetve a határozat másolatát a kölcsönnevező kérése esetén köteles legkésőbb a munkavégzés feltételeire támaszkodni [Krend. 9. § (1–2) bek.; Mt. 193/G. § (3) bek. b) pont és 193/H. § (2) bek.].

- A kölcsönbeadóval szemben a kölcsönnevező kíván kárigényt érvényesíteni (például ha a kölcsönbeadó azzal okoz kárt, hogy kölcsönzési jogosultságának hiányában a munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönnevezővel jön létre), ezt a polgári jog általános szabályi szerint teheti meg, és ezt a követelést nem biztosítja hasonló speciális letét.

- A kölcsönbeadót a munkaügyi központ a nyilvántartásból törli, és ezel ezzel elveszi kölcsönzési képesítéséért. Ez az utóbbi feltétel elfogadott a Krend. 6. § (2–3) bek. Ha a kölcsönbeadót a munkaügyi központ a nyilvántartásból törli, ezzel elveszi kölcsönzési képesítését, ez nem jár egyidejűleg a letét megszüntetésével is. Az utóbbi feltétel elfogadott a Krend. 6. § (2–3) bek. Ha a kölcsönbeadót a munkaügyi központ a nyilvántartásból törli, ezzel elveszi kölcsönzési képesítését, ez nem jár egyidejűleg a letét megszüntetésével is.

- A kölcsönzési tevékenység folytatását tartalmazza (cégjogi feltétel). Ez a személy munkaviszonyban, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyban (akár polgári jogviszonyban) is állhat a kölcsönbeadóval. Nem elegendő azonban, ha egy ügyvédel et megbeszélése szerződést, ezt ugyanis nem tekinthető foglalkoztatásnak. Az ügyészségi vizsgálat szerint a személyi feltétel tág meghatározása miatt a kölcsönbeadók rendkívül eltérő felkészültségű alkalmazottakkal működnek.

- A kérelmező a tevékenység gyakorlásához megfelelő, vezetékes telefonvonallal ellátott irodahelyiséggel rendelkezik (tárgyi feltétel), amelynek használati jogcímét igazolni tudja.

- A kérelmező vagyoni biztosíték letétbe helyezését igazolja. A vagyoni biztosíték mértéke kétmillió forint, amelyet a kölcsönbeadó által választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál kell lekötni és elkülönítetten kezelni. A letéti szerződésben kifejezetten kell kötni, hogy az kizárólag a kölcsönzés során keletkezett jogerős bírói ítélet vagy a feleknek a kárterítésre irányuló egyezése alapján történhet. Ez a feltétel idejétmúltnak tűnik. A kölcsönbeadó nem saját szervezetében biztosítja a kölcsön-munkavállalók számára a munkavégzés feltételeit, ezért valóban nincs szüksége komoly tárgyi feltételekre, de egy nem ritkán százas nagyságrendű munkavállalói állománnyal dolgozó szervezet számára egyetlen vezetékes telefonvonal nyilvánvalóan kevés. A másik oldalról, hiába érhető el egy kölcsönbeadó mobil telefonon, faxon, interneten, nem vehető nyilvántartásba, ha nincs legalább egy vezetékes száma is.

- A határozat száma kötelező tartalmi eleme a kölcsönzésre irányuló munkaszereződésnek is, illetve a határozat másolatát a kölcsönnevező kérése esetén köteles legkésőbb a munkaügyi központ a nyilvántartásból törli, és ezel ezzel elveszi kölcsönzési képesítését, ez nem jár egyidejűleg a letét megszüntetésével is. Az utóbbi feltétel elfogadott a Krend. 6. § (2–3) bek. Ha a kölcsönbeadót a munkaügyi központ a nyilvántartásból törli, ezzel ezzel elveszi kölcsönzési képesítését, ez nem jár egyidejűleg a letét megszüntetésével is. Ez a feltétel idejétmúltnak tűnik. A vagyoni biztosíték konkrét mértéket a területileg illetékes munkaügyi központ állapíthatná meg, az aktuális munkavállalói létszám alapján (Funtig 2004 p. 87.). Hasonló álláspontot képvisel Kenderes György és Bányai Krisztina is (Kenderes–Bányai 2002 p. 85.). Az eredeti szabályok a vagyoni letét mértékét emelte a duplájára a munkaerő-munkavégzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet módosításáról szóló 285/2009. (XII. 11.) Korm. rendelet.
munkavállaló pert nyer egy üzemi baleset, vagy jogellenes munkaviszony megszüntetés okán, ez az összeg ennek az egyetlen igénynek a kielégítésére is kevés lehet.

A kölcsönzési tevékenység folytatásának az is feltétele, hogy a kölcsönbeadó tevékenységéről évente tájékoztatást adjon a nyilvántartást vezető munkaügyi központ részére. Ezeket az adatokat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat minden évben nyilvános jelentésben összegzi. E kötelezettség révén van viszonylag pontos képünk a kölcsönzés hazai gyakorlatáról. Ha a kölcsönbeadó az adatszolgalatát felhívás ellenére nem, vagy nem kellő tartalommal teljesíti, úgy törölni kell a nyilvántartásból.\footnote{Krend. 12. §, 14. §, 17. § (1) bek. ac pont. Az ügyészségi vizsgálat az adatszolgáltatás kapcsán rámutatott, hogy a munkaügyi központnak azt is nyilván kell tartania, hogy a kölcsönbeadó tevékenysége belföldre, vagy külföldre irányul-e, ám erről a kölcsönbeadónak a nyilvántartásba vételi kérelmemben nem kell nyilatkoznia (Legfőbb Ügyészség 2010 p. 5–6.). Álláspontom szerint erről a kölcsönbeadó előre nem feltétlenül tud nyilatkozni, az éves adatszolgáltatási kötelezettség viszont már erre is kiterjed, így a szabályozás nem hiányos.}{198}

1.1.4. A kölcsönbeadók hatósági ellenőrzése

A kölcsönzési tevékenység feltételeinek ellenőrzése két hatóság között oszlik meg, amely eltérő szankciókat alkalmazhat. Az egyik ellenőrző hatóság a Krend.-ben foglalt feltételekre terjed ki, amelyek megszegése esetén a kölcsönbeadót törli a nyilvántartásból. Ha a munkaügyi központ az Mt. vagy a Krend. szabályainak többszöri megszegését állapítja meg, úgy a kölcsönbeadó csak a törést elrendelő határozat jogerőre emelhetést követő 1 év elteltével vehető újra nyilvántartásba.\footnote{199 Krend. 15.–16. § (1–2) bek. Ebből következően, más esetekben akár azonnal újból nyilvántartásba vehető a törölt kölcsönbeadó, ha a jogviszony a törvény alapján hagyományos munkaviszonya alakul át.}{200}

A kölcsönbeadó hatósági ellenőrzése

A másik eljáró hatóság a munkaügyi hatóság. A munkaügyi ellenőrzés ugyanis a munkaerőkölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok betartásának ellenőrzésére is kiterjed.\footnote{Mt. 193/K. § (4) bek.}{201} Jogsértés megállapításakor a munkaügyi hatóság bírságot szabhat ki – ami a nyilvántartásba vétel elmulasztása esetén kötelező-, kötelez a szabálytalanság megszüntetésére, illetve eltávolíthatja a kölcsönbeadót tevékenysége folytatásától.\footnote{Met. 3. § (1) bek. k) pont és (3) bek. c) pont.}{202} A felügyelő emellett a munkavállaló átengedésére irányulő jogviszony minősítésére is jogosult, így az Mt. 193/G. § (8) bekezdésének alkalmazásával megállapíthatja, hogy a kölcsönbeadó nem volt jogosult kölcsönzési tevékenység folytatására, ezért a munkaviszony a kölcsönvevővel áll fenn. A munkavállaló jogviszonya így nem megszűnik, hanem a munkavégzés megkezdésének napjára visszamenő hatállya hagyományos munkaviszonya alakul át.\footnote{Met. 6. § (1) bek. és 6/A. § (1) bek. f) pont.}{203}
Ugyanazon tényállás mellett tehát két hatóság eltérő szankciókat alkalmazhat, amely az érintettek szempontjából eltérő következményre vezet. Indokolatlan, hogy az eljárá hatóságtól függhyen a jogértő kölcsönbeadó munkavállalója vagy a kölcsönzövővel kerül munkaviszonyba, vagy megszűnik a jogviszonya. Ha a kölcsönbeadó nem felel meg a tevékenység folytatásához megkövetett feltételeknek, úgy álláspontom szerint abból kell kiindulni, hogy nem rendelkezik a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötéséhez szükséges speciális szerződés-kötési képességgel. Ennek hiányában a fennálló jogviszonyai semmis megállapodáson alapulnak, így azokat – az Mt. általános szabályai alapján – azonnali hatályval fel kell számolnia.204 Ezzel egyenértékű, illetve a kölcsönzövő szempontjából a szabályok betartására erősebben ösztönző szankció, hogy ilyen esetben a kölcsönzövőt kell munkáltatónak tekintetni. Ehhez képest indokolatlan, hogy a munkaügyi központ törlést kimondó határozata után a kölcsönbeadónak még 60 napja van a jogviszony felszámolására, bár e jogviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség már nem érvényesíthető. Szintén probléma, hogy a kölcsönzövő munkáltatóvá minősítésére a munkaügyi központ eljárása alapján nem kerül sor, bár az e jogviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség már nem érvényesíthető. Másfelől, a munkaügyi központ törlést kimondó határozata után a kölcsönbeadónak még 60 napja van a jogviszony felszámolására, bár az e jogviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség már nem érvényesíthető. Szintén probléma, hogy a kölcsönzövő munkáltatóvá minősítésére a munkaügyi központ eljárása alapján nem kerülhet sor, bár az e jogviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség már nem érvényesíthető.-css

Összefoglalva, a kölcsönbeadói tevékenységhez megkövetett feltételek fontos garanciális szerepet töltene be a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásában. E jelentőségére tekintettel szükséges a feltételekrendszer felújítására, a kölcsönbeadói szervezeti formájától és a fogalmak mértékétől. A kölcsönbeadói jogalanyiság feltételeinek megszegése esetében álláspontom szerint vagy meg kell szüntetni a két hatósági ellenőrzés párhuzamosságát, vagy biztosítani, hogy a kétféle eljárásban azonos szankciók alkalmazására kerüljennek. Ez az egységesen alkalmazandó jogkövetkezmény a kölcsönzövővel fennálló munkaviszony megállapítása és a nyilvántartásból való törlés lehetne.

2. A kölcsönzött munkavállaló

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn, ezért kölcsönzött munkavállaló is csak az lehet, aki rendelkezik a munkavállalói jogalanyiság általános feltételeivel. Emlettek követelmény, hogy a munkavállaló akaratája kifejezetten munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésére terjedjen ki. A hagyományos munkaviszony munkavállalója ugyanis a vele szerződő munkáltatóval szemben vállal munkavégzési kötelezettséget, aki a munkavállaló szolgálatait nem engedheti át egy másik fél részére. Ezért a munkavállaló „kölcsönzésben” csak akkor kerülhet sor, ha munkavállaló beleegyezik, hogy teljesítésére harmadik fél részére történik.205 Ezt a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv is a kölcsönzés fogalmi elemévé teszi, amikor rögzíti, hogy a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződés kimondottan abból a célból jön létre, hogy a munkavállalót ideiglenes munkavégzés céljából kikölcsönözze.206 Kölcsönzött munkavállaló tehát az a munkavállaló, aki a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást kimondottan vállalja munkaszerződésében.

204 Mt. 10. §. A kölcsönbeadó általános munkáltatói képessége viszont megmarad, így egyéb munkaviszonyait fenntarthatja.
205 Kiss 1999 p. 17.
206 Irányelv 3. cikk (1) bek. c) pont.
Egyébként nincs akadálya annak, hogy a kölcsönzésre irányuló munkaviszony más atipikus jegyeket is mutasson, így az egyben részmunkaidős, és/vagy határozott idejű is lehet. Az irányelv kifejezetten tiltja, hogy a tagállamok kizárják hatályából e munkaviszonyokat. Mivel a kölcsönövevőnél történő foglalkoztatás csak ideiglenes lehet, olyan álláspontok is ismertek, amelyek szerint ehhez igazodóan az felelne meg a kölcsönzés rendeltetésének, ha a kölcsönzésre irányuló munkaszerződés is csak ideiglenes, azaz határozott idejű lehetne. Ez a véleményt az irányelv vitájában a szakszervezeti oldal egy része is képviselte, mondván, hogy az ellenkező szabályozás ellentmondana a határozatlan idejű munkaviszony elsőbbsége elvének. Megítélésem szerint ez az álláspont nem veszi figyelembe, hogy a határozott idejű munkaviszony kevesebb biztonságot ad a munkavállalónak, és – ami fontosabb – a kölcsönzés előnyei is éppen az által érvényesülhetnek a munkavállaló szempontjából, ha határozatlan idejű munkaviszonya alatt több kölcsönövevőnél kikölcsönzésre kerül sor, így tapasztalat- és referencia-szerzési lehetőségei jóval nagyobbak. A határozatlan idejű munkaviszony kiváltásának pedig elejét veszi, ha az egy kölcsönövevőnél eltöltött idő korlátozott.

2008-ban világszerte kb. 9,5 millió főt foglalkoztattak munkaerő-kölcsönzésen keresztül. Mintegy 40%-uk Európában, 28%-uk az Egyesült Államokban, további 14%-uk pedig Japánban dolgozott. A kölcsönöztetett munkavállalók száma minden régióban növekszik, 1998 és 2008 között szinte megduplázódott. A növekedés Európában még ennél is nagyobb, jelentős részben a korábbi korlátozások enyhítésének és a közép-kelet-európai piacok megnyitásának köszönhetően. A kölcsönöztetett munkavállalók aránya az összfoglalkoztatáshoz képest azonban sehol nem emelkedik pár százalék fölé, az európai országok átlaga 2008-ban 1,7% volt.


207 Szlovéniában a részmunkaidős kölcsönöztetett munkavállalók vannak többségben, Hollandiában, Finnországban arányuk 40%-fekelő (Arrowssmith 2008 p. 7.). Spanyolországban – ahogy a spanyol munkaerő-piacon általában – a kölcsönöztetett körében dominánsak a határozott idejű szerződések. Ha a határozott idő lejárta után a munkavállaló tovább dolgozik a kölcsönövevőnél, úgy a törvény alapján határozatlan idejű, hagyományos munkaviszony jön létre a kölcsönövevőnél. Külön érdekes, hogy ha a határozott idejű munkaviszony alatt a kölcsön-munkavállalók kölcsönövezetése további kölcsönövezetést is teljesít, ezeket mind külön-külön bele kell foglalni a munkaszerződésébe (Rodríguez–Royo 2004 p. 176.).

208 Irányelv 3. cikk (2) bek.


210 CIETT 2010 p. 21–24.


212 CIETT 2010 p. 32.
2.1. Kölcsönzött munkavállalók a magyar jog szerint


Az általános munkavállalási feltételekhez képest speciális szabály, hogy harmadik országbeli állampolgár csak akkor lehet kölcsön-munkavállaló, ha magyarországi munkavállalásához nem szükséges engedély. A harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 16/2010. (V. 13.) SZMM rendelet szerint ugyanis a munkavállalás iránti engedélyt az a foglalkoztató jogosult kérelmezni, aki részére a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásra irányuló jogviszony alapján munkát végez. Ugyanakkor, az engedély iránti kérelmet el kell utasítani, ha a külföldi foglalkoztatására nem a kérelmet benyújtó foglalkoztatónál kerül sor. Tehát, munkaerő-kölcsönzés esetén az engedélyért a kölcsönbeadó folyamodhat, de mivel a tényleges foglalkoztatásra nem nála, hanem a kölcsönvevőnél kerül sor, az engedély nem adható meg.

Ezt a szabályt helyesnek tekinthetjük, hiszen a külföldiek munkavállalásának engedélyhez kötése alapvetően azt a célt szolgálja, hogy a hazai foglalkoztatási szervek kontrollálni tudják, milyen létszámban és mely ágazatban dolgoznak külföldiek. Munkaerő-kölcsönzés esetén viszont nem lehet előre megadni, melyik földrajzi területen, melyik ágazatban kerül majd sor a foglalkoztatásra.


214 Egy ilyen módosítással ugyanis a munkavállaló státusza kedvezőtlenebbé válna (Suba 2006 p. 840.). Felmerülhet viszont olyan helyzet, hogy a munkáltató ilyen módosítás hiányában nem tudja fenntartani a munkavállalást. Ilyenkor a munkáltató további foglalkoztatására csak akkor kerülhet sor, ha munkaviszonyát előzőre megszüntetik, majd újabb munkaszerződést kötnek vele, ezúttal már a kölcsönzés céljára. Ezzel viszont elveszne a jogviszonyok folytonossága, amit egyes álláspontok kifogásolnak (Kenderes–Bányai 2002 p. 86.). Érdemes megjegyezni, hogy a gyakorlatban csak igen szűk körben kerülhet sor a kölcsönzés módosítás ilyen módszerével. A szabály csak azokra a ritka esetekre vonatkozik, amikor egy kölcsönző cég a saját maga által foglalkoztatott munkavállalóját a továbbiakban kölcsönzés keretében kívánja foglalkoztatni, vagy amikor egy munkáltató profilát váltja kölcsönzési tevékenységébe kezd, és saját korábbi dolgozói állományát mint kölcsön-munkavállalókat alkalmaznának a jövőben.


216 Ezt az érvelést az LB elfogadta. A korábbi szabályozás szerint a munkaügyi ellenőrzés a külföldiek foglalkoztatása közvetlenül a munkáltatóra terjedt ki, ezért nem volt mód a kölcsönövével szemben fellépni, ha az külföldi kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatott (EBH2006. 1447.). E döntést vezette el a Met. 2007. április 1-jei módosításához, amely révén a külföldiek foglalkoztatására elengedhetetlen szabályok ellenőrzése már mindkét félre kiterjedt [Met. 3. § (3) bek. c) pont].

217 Kun Attila szerint a szabályozás nem a külföldi munkavállalók Magyarországra történő kölcsönzésének általános tilalmára irányult, hanem csak azt akarta tiltani, hogy az engedélyköteles munkavállalás esetén a
mezőgazdasági foglalkoztatás esetén tehető, és csak a munkaügyi központ által nyilvántartásba vett kölcsönbeadó esetén. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy nincs szükség munkavállalási engedélyre, ha a harmadik országbeli állampolgárt az EGT-megállapodásban részes valamely államban letelepedett kölcsönbeadó kölcsönző Magyarországra. Ilyen esetben a foglalkoztatot bejelentési kötelezettség nem terheli.

Nincs akadálya, hogy a munkavállaló párhuzamosan tartson fenn egy kölcsönzésre irányuló és egy hagyományos munkaviszonyt. Egy ilyen eset esetle a Mt. általános szabályai irányadóak, a további munkaviszony létesítését tehat a munkavállaló köteles bejelenteni a munkáltatónak, aki ezt csak jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére hivatkozva tilthatja meg. Olyan eset is lehetséges, hogy a kölcsönbeadó ahhoz a munkáltatóhoz kölcsönzői ki a munkavállalót, akivel egyébként hagyományos munkaviszonyban is áll. Ez természetesen nem irányulhat a munkaidő, pihenőidő, stb. szabályok kijátszására, azaz ilyen esetben kiemelten kell vizsgálni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét. A hazai jog is lehetséges, hogy a munkavállaló párhuzamosan tartson fenn egy kölcsönzésre irányuló és egy hagyományos munkaviszonyt. Egy ilyen esetre a Mt. általános szabályai irányadóak,

Nincs akadálya, hogy a munkavállaló párhuzamosan tartson fenn egy kölcsönzésre irányuló és egy hagyományos munkaviszonyt. Egy ilyen esetre a Mt. általános szabályai irányadóak, a további munkaviszony létesítését tehat a munkavállaló köteles bejelenteni a munkáltatónak, aki ezt csak jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére hivatkozva tilthatja meg. Olyan eset is lehetséges, hogy a kölcsönbeadó ahhoz a munkáltatóhoz kölcsönzői ki a munkavállalót, akivel egyébként hagyományos munkaviszonyban is áll. Ez természetesen nem irányulhat a munkaidő, pihenőidő, stb. szabályok kijátszására, azaz ilyen esetben kiemelten kell vizsgálni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét.

A kíméletlen rövid idejű foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok nem kombinálhatóak munkaerő-kölcsönzéssel. Az Mt. 2007. április 1-től kizárt, hogy a kölcsönzött munkavállalót alkalmaz a munkáltatói könyvvel foglalkoztassák, e tilalmat pedig az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény is átvette. E rendelkezés célja az, hogy ne lehessen összekapcsolni a két atipikus foglalkoztatási forma rugalmas szabályait, ami túlzott mértékig csökkenteni a munkavállalót védő garanciákat. Másfelől, a valóban alkalmi (pár

munkaerő feletti joggyakorlás hosszútávon más munkáltató részére átadható legyen (Kun 2006B p. 127–128.). Mivel viszont a szabad mozgás és tartózkodás jogával nem rendelkező külföldiek esetén az engedélyhez kötött foglalkoztatás a főszabály, álláspontom szerint a rendelkezés lényegében mégis erre az eredményre vezet. 

A kíméletlen rövid idejű foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok nem kombinálhatóak munkaerő-kölcsönzéssel. Az Mt. 2007. április 1-től kizárt, hogy a kölcsönzött munkavállalót alkalmaz a munkáltatói könyvvel foglalkoztassák, e tilalmat pedig az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény is átvette. E rendelkezés célja az, hogy ne lehessen összekapcsolni a két atipikus foglalkoztatási forma rugalmas szabályait, ami túlzott mértékig csökkenteni a munkavállalót védő garanciákat. Másfelől, a valóban alkalmi (pár

A kíméletlen rövid idejű foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok nem kombinálhatóak munkaerő-kölcsönzéssel. Az Mt. 2007. április 1-től kizárt, hogy a kölcsönzött munkavállalót alkalmaz a munkáltatói könyvvel foglalkoztassák, e tilalmat pedig az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény is átvette. E rendelkezés célja az, hogy ne lehessen összekapcsolni a két atipikus foglalkoztatási forma rugalmas szabályait, ami túlzott mértékig csökkenteni a munkavállalót védő garanciákat. Másfelől, a valóban alkalmi (pár

munkaerő feletti joggyakorlás hosszútávon más munkáltató részére átadható legyen (Kun 2006B p. 127–128.). Mivel viszont a szabad mozgás és tartózkodás jogával nem rendelkező külföldiek esetén az engedélyhez kötött foglalkoztatás a főszabály, álláspontom szerint a rendelkezés lényegében mégis erre az eredményre vezet. 

A kíméletlen rövid idejű foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok nem kombinálhatóak munkaerő-kölcsönzéssel. Az Mt. 2007. április 1-től kizárt, hogy a kölcsönzött munkavállalót alkalmaz a munkáltatói könyvvel foglalkoztassák, e tilalmat pedig az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény is átvette. E rendelkezés célja az, hogy ne lehessen összekapcsolni a két atipikus foglalkoztatási forma rugalmas szabályait, ami túlzott mértékig csökkenteni a munkavállalót védő garanciákat. Másfelől, a valóban alkalmi (pár

munkaerő feletti joggyakorlás hosszútávon más munkáltató részére átadható legyen (Kun 2006B p. 127–128.). Mivel viszont a szabad mozgás és tartózkodás jogával nem rendelkező külföldiek esetén az engedélyhez kötött foglalkoztatás a főszabály, álláspontom szerint a rendelkezés lényegében mégis erre az eredményre vezet.
napos) munkavégzésre így a kölcsőnbeadók nem tudnak versenyképes szolgáltatást nyújtani, hiszen a fizetendő költségek jóval kedvezőbbek, ha az alkalmi munkást közvetlenül, egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazza a munkáltató.\textsuperscript{227} A valóban alkalmi, párnapos, „beugró” kölcsönzések esetén az adminisztratív terhek is aránytalanok, hiszen ítéttet nem alkalmazhatók az egyszerűsített foglalkoztatásra irányadó könyvtelt szabályok.\textsuperscript{228} A 2008/104/EK irányelv átvétele során így álláspontom szerint indokolt lehet az alkalmi munka és a kölcsönzés összekapcsolását tiltó szabály felülvizsgálata. Kidolgozható volna egy egyszerűsített kölcsönzésre irányuló munkaviszony, amely elsősorban az adminisztratív és közterhe-fizetési szabályok alól adhatna felmentést, alkalmi jellegű munkavégzés esetén.

A kölcsőnött munkavállalók száma Magyarországon az utóbbi években 100.000 fő körül alakult. 2008-ban ez a létszám 116.835 fő volt, ami 2009-ben 79.085 főre esett vissza. A nemi megoszlás évek óta közel azonos arányt mutat, az életkor szerinti bontás viszont változatos képet ad. A legtöbb kölcsön-munkavállaló a 26–49 év közötti korosztályból kerül ki, arányuk 2009-ben 59,3% volt, míg a 25 év alattiak 28,7%-ot, az 50 év felettiak 12%-ot tettek ki. A kölcsön-munkavállalók túlnyomó többsége alacsony képzettségű, fizikai munkás. 2009-ben 3/4-ük volt fizikai foglalkozású, közülük minden második pedig betanított munkás. Az iskolai végzettség szempontjából a munkavállalók kb. negyede (23,8%) legfeljebb 8 általánossal rendelkezik, 37,2% szakmunkásképzőről, vagy szakiskolát végzett. A szakközépiskolát, vagy technikumot végzettek aránya 32,5%, a főiskolai, egyetemi diplomával rendelkezők pedig mindössze 6,5%.\textsuperscript{229}

3. A kölcsőnvevő

Kölcsőnött munkavállalót kölcsőnvevőként bárki foglalkoztathat, aki egyébként munkáltató lehet. A garanciális rendelkezések nem a kölcsőnvevői képességet korlátozzák, hanem bizonyos időszakban, okokból, vagy időszakra engedélyezik a kölcsönzést, illetve tiltják bizonyos kölcsönbeadókat, vagy munkavállalókat vonatkozásában. Kivételes, hogy a jog teljesen kizárja, hogy egy munkáltató kölcsőnvevő lehessen, a visszaélések elleni korlátok csak relatív jellegűek. Az alábbiakban ezeket tekintem át.\textsuperscript{230}

A legfontosabb – és legszélesebb körben alkalmazott, az irányelvben is szereplő – korlát a jogintézmény lényegéből ered: a kikölcsönzések csak ideiglenesek lehetnek. Azzal, hogy a munkáltató egy adott munkavállalót konkrétan vonatkozásában csak átmenetileg lehet kölcsőnvevő (lásd pl. a belga, cseh, finn, francia, görög, litván, luxembourgi, lengyel, román, szlovén, spanyol és svéd szabályozást).\textsuperscript{231} A kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó talán legrendszeresebb rendelkezéseket Franciaországban találjuk, ahol egy kölcsönvénőnél 9–24 hónap közötti időszak (általában 18 hónap) tölthető el, attól függően, hogy milyen okból került sor a kölcsönzésre. A kikölcsönzés előre kikötött időtartama utólag csak szükség esetén váltható le, így például legfeljebb 10 nappal hozható előre az eredeti lejárathoz képest, megújításra pedig csak egyszer kerülhet sor, amely nem nyúihat túl a maximális időtartamon.\textsuperscript{232} Az ideiglenességi szabályt egyes tagállamokban azzal egészíthetik ki, hogy egy adott munkakört

\textsuperscript{227} Ennek mértéke a munkaviszony minden naptári napja után 1.000 Ft. Lásd: az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 8. §.

\textsuperscript{228} A rövidtartamú munkaviszonyok adminisztratív szabályainak enyhítése iránti igény már a munkaerő-kölcsönzés 2002-es gyakorlatát vizsgáló kutatásban is megjelent. Lásd: Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 25.

nem lehet a törvényben meghatározott maximális időn túl kölcsönzött munkavállalókkal betölteni. Itt tehát nem egy adott munkavállaló, hanem a munkakör az ideiglenességi szabály alapja: a kikölcsönzési idő lejáratával ugyanabban a munkakörben csak akkor lehet újabb kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatni, ha a két kikölcsönzés között egy bizonyos időszak már leltelt (pl. Franciaország, Luxembourg, Spanyolország). A kölcsönvevő az időbeli korlátban tűl a munkavállalót e minőségében nem tudja foglalkoztatni, amelyet több jogrendszer ügy kezel, hogy az időkorlát átlépésével automatikusan a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű, hagyományos jogviszony. Miközben egy kikölcsönzés időtartamát az euópai országok átlagosan 12 hónapban határozzák meg, a gyakorlatban a kikölcsönzések ritkán érik el ezt a maximálisan időtartamat: a CIETT 2008-as adatai szerint a kikölcsönzések közel fele 1 hónapnál rövidebb. Az Eurofund összesítése szerint is a rövid, 1–6 hónap közötti kikölcsönzések dominálnak, és csak pár tagállamban jelentős az ennél hosszabb foglalkoztatás egy kölcsönvevőnél.

Hasonlóan általánosnak mondható – és történetileg az egyik legelső – a sztrájk idejére vonatkozó kölcsönzési tilalom, amelyet szintén nevesít az irányelv. A legerősebb kollektív akció vesztené el értelmét, ha a munkabeszüntetést a munkáltató kivédhetné azáltal, hogy sztrájkoló munkavállalói helyett kölcsönmunkaerőt vesz igénybe. A szektoriális tilalmak, azaz amikor egyes ágazatokban tiltott a kölcsönzett munkavállalók igénybevétele. Általában a nehezen ellenőrizhető, szezonális munkákkal és rossz munkakörülményekkel jellemezhető ágazatokban zárják ki a kölcsönzést (pl. az építőiparban Belgiumban és Spanyolországban, míg Németországban ez csak kollektív szerződés felhatalmazása alapján lehetséges). Hasonló korlátozás, amikor a tagállam a különösen veszélyes munkák tekintetében tiltja kölcsönzett munkavállalók igénybevételét. Erre a 91/383/EGK irányelv kimondottan felhatalmazást ad. A kölcsönzés megítélése a közszférában. Míg Görögországban és Luxembourgban tilos e szektorban a kölcsönzés, más országokban elterjedt gyakorlata van. Az ír és dán statisztikák szerint az

235 CIETT 2010 p. 27. Arrowsmith 2008 p. 8–9. Néhány példa a hosszabb kikölcsönzésekre a 2007-es adatok szerint: az Egyesült Királyságban a kikölcsönzések 47%-a 6 hónap és 1 év közötti volt, 27%-a meghaladta az 1 évet, 13%-a pedig a 2 évét is. Ausztriában a fehér-galléros munkavállalók 52%-a 12 hónapnál hosszabb időre volt kikölcsönözve. Észtországban a 6-12 hónap közötti kikölcsönzések aránya 18% volt, az egy évnel hosszabbaké pedig 9%.
egészségügyi rendszer kimondottan jelentős piaca a munkaerő-kölcsönzésnek. Svédországból kölcsönzött munkavállaló akár közhatalmi feladatokkal járó munkaköri és betölthet, Ausztriában pedig az EU soros elnökséggel járó megnövekedett feladatok ellátására alkalmaztak kölcsönzött munkaerőt a közszférában is. Egyes tagállamokban kollektív szerződések állítanak speciális feltételeket a kölcsönzött munkaerő alkalmazásához, például a munkavállalók képviseleti szerveinek bevonását, vagy annak előírását, hogy a belső állományhoz képest legfeljebb milyen arányban lehet kölcsönötteket igénybe venni (pl. Belgium, Németország, Spanyolország, Svédország). Míg korábban az olasz szociális partnerek kollektív szerződésben rögzíthették, mely okokból tartják megengedhetőnek a munkaerő kölcsönzését, a hatályos szabályozás alapján csak arra van lehetőségük, hogy meghatározzák, a kölcsönöttek legfeljebb milyen arányt érhetnek el a kölcsönövevő saját alkalmazottainak létszámához képest. Ilyen megállapodás jött létre például a közszférára vonatkozóan 2000-ben, amely 7%-ban rögzítette a kölcsönöttek maximális arányát.

A korlátozások egy másik fajtája pozitív irányból közelít, és azt rögzíti, mikor kerülik sor munkaerő-kölcsönzésre. Az okok meghatározása általában együtt jár a kikölcsönzés időtartamának és gyakoriságának beállításaival, amelynek hossza indokkonként más és más lehet. Az ellenőrizhetőség érdekében a kikölcsönzés okát a munkaszerveződésben és/vagy a kikölcsönzési szerződésben fel kell tüntetni. A belga szabályozás három esetben teszi lehetővé kölcsön-munkaerő igénybe vételét: állandó munkavállaló helyettesítésére, átmeneti munkaerőigénytöbblet kielégítésére és kivételes munka elvégzésére. Ez utóbbi jelentését kollektív szerződésben lehet közelebbről meghatároznii (pl. olyan feladat, amelynek ellátásához szükséges szakértelemmel bíró munkavállalóval a munkáltató nem rendelkezik.) Franciaországban szintén három főkategóriát határoz meg a jogszabály, amelyek alapján kölcsönzésre kerülik sor. Ezek a távollevő munkavállalók helyettesítése, a munka ideiglenes megnövekedése és kivételes munka elvégzése. Ez utóbbi jelentését kollektív szerződésben lehet közelebbről meghatároznii (pl. olyan feladat, amelynek ellátásához szükséges szakértelemmel bíró munkavállalóval a munkáltató nem rendelkezik.) Olaszországban viszonylag tágan rögzíti a szabályozás a kölcsönzési lehetőségeket: a követelmény csupán annyi, hogy valamilyen – technikai, termelési, szervezeti, munkaszervezési – okból ideiglenes jellegű legyen a kikölcsönzés. Spanyolországban az okok listája hasonló a francia és a belga szabályokhoz, ám 2001-től önállóan, ha az is indoka lehet a kölcsönzésnek, ha arra a munkaerő-piaci integráció céljából, hátrányos helyzetű (nehezen foglalkoztatható) munkavállaló vonatkozásában kerül sor.

A hagyományos munkaviszony kölcsönzéssel való kiváltását tiltja az a szabály, amely szerint nincs helye munkaerő-kölcsönzésnek, ha a munkáltató az elmúlt időszakban (6–12 hónap) gazdasági okból leépítést hajtott végre (pl. Franciaország, Németország, Olaszország,

241 Nystrom 2004 p. 207.
242 Wroblewski–Wallace 2002 p. 3.
243 Zappa ezt tárgyaláson alapuló rugalmasságnak nevezi (negotiated flexibility) (Zappala 2008 p. 100.).
244 Colucci 2004 p. 148–149.
Spanyolország). Svédországban ez a tilalom egy konkrét munkavállaló visszakölcsönzésére vonatkozik. A szabály szerint nincs mód olyan munkavállaló kölcsönzésére, akinek munkaviszonya legfeljebb 6 hónapja szűnt meg a kölcsönvevővel. A szabály megszegése esetén a munkavállaló keresettel kérheti annak megállapítását, hogy a kölcsönvevővel áll munkaviszonyban. Németországban a bírói gyakorlat szerint, ha a létszámcsokkentést követően a munkáltató „utasításhoz kötött idegen személyt” (kölcsönzött munkavállalót) vesz fel, az a foglalkoztatási szükséglete fennmaradását bizonyítja, így a gazdasági okra alapított létszámcsokkentés nem lehet jogosult.

A statisztikák szerint a legtöbb kölcsönzött munkavállaló – lévén többségük tapasztaltalan, alacsony képzettségű munkaerő – lévén többségük tapasztaltalan, alacsony képzettségű munkaerő – alacsony képzettségű munkaerő – a gyáriparban, illetve a szolgáltató szektor alacsony végzettséget igénylő munkaköreiben dolgozik. Több tagállamban érzékelhető trendancia ugyanakkor, hogy munkaerő-kölcsönzésre a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben is egyre gyakrabban kerül sor, különösen a szolgáltató szektorban és az egészségügyben.

A statisztikák szerint a legtöbb kölcsönzött munkavállaló – lévén többségük tapasztaltalan, alacsony képzettségű munkaerő – a gyáriparban (az európai átlag 33%), illetve a szolgáltató szektor alacsony végzettséget igénylő munkaköreiben dolgozik.

3.1. Kölcsönvevő a magyar jogban


Az alsóbíróságokon ennél szigorúbb gyakorlat is megjelent, amely szerint a leépítés előtt fel kell ajánlani a tartósan kikölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakört a belsős alkalmazónak. Ennek elmulasztása esetén a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy nem tudja tovább foglalkoztatni a munkavállalót (Radnay 2009 p. 16–17.).


249 Olaszországban akkor is tilos a kölcsönzés, ha az érintett tevékenység körében a munkáltató a megelőző 12 hónapban részmunkaidős foglalkoztatási formát – néhány garanciális rendelkezést lezármítva – jogi akadályok nélkül vehetik igénybe a munkáltatók. Különösen szembeötlő a kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó szabály hiánya, amelyet a kölcsönzés lehetséges okainak rögzítésével sem pótolt a jogalkotó. A kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállalók arányára sincs előírás, így az is elképzelhető, hogy egy kölcsönvevő több ezer (kölcsönzött) munkavállalót foglalkoztat úgy, hogy ténylegesen egyikükkel sem áll munkaviszonyban. Egy ilyen kölcsönvevő – mivel egyetlen hagyományos munkaviszonyban sem jogalany – nem munkáltató, így egyrészt minden olyan szabályt kikerülhet, amely a
munkavállalói létszámban kötődően állapít meg szigorúbb kötelezettséget, vagy felelősséget,255 másrészt bármilyen különösebb indok nélkül, akár tartósan, teljes munkaerő-igényére kiterjedően kiválthatja a hagyományos munkaviszonyt a jóval rugalmasabban szabályozott munkaerő-kölcsönzéssel. A munkáltatói státusz ilyen „kiszervezése” különösen akkor szembeötölő, amikor mindemellett a kölcsönbeadóval kötött szerződése alapján lényegében továbbra is minden munkáltatói jogot a kölcsönvevő gyakorol. Lehoczkyné Kollonay Csilla kifejezésével ilyenkor a kölcsönbeadó lényegében csak a „bér- és munkaügyi osztály” feladatait veszi át, de nincs szó – a munkaerő-kölcsönzés eredeti, ésszerű gazdasági funkcióját jelentő – rövid tartamú munkaerő-igény kielégítésről. Ez viszont akár hosszútávon megfosztja a munkavállalót a hagyományos munkaviszony jelentette biztonságtól.256


Álláspontom szerint aggályos, hogy a magyar jog szerint a hagyományos munkaviszony kölcsönzéssel való kiváltásának igazán erős jogi korlátja nincs, legfeljebb gazdasági. Azaz, egy munkáltató mindaddig dönthet úgy, hogy közvetlen alkalmazottak helyett kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztattat, amíg ez a kölcsönzési díjak és a hagyományos munkaviszony költségeinek egybevevételével alapján gazdaságos. Részben ennek a gazdasági tények köszönhető, hogy a kölcsönzés – az alább bemutatott statisztikák alapján – míg ritka a magyarországi munkáltatók gyakorlatában. Ez a korlát azonban nem lehet elegendő. A kölcsönzési díj megfizetése önmagában ugyanis nyilvánvalóan nem mentesíthet egy munkáltatót a végkölcsönzés, a végkölcsönzési felelődés, a munkavállalói létszámban kötött rendelkezések, a kollektív szerződés stb. szabályainak alkalmazása alól. Különösen ezért, mivel a rugalmasabb foglalkoztatás aránya a kölcsönzési díjak – az munkavállalónak fizeti meg, hanem a kölcsönbeadónak. Találóan állapíthatja meg László Gyula, hogy a kölcsönzés rugalmas hazai szabályai helyett akár egy „rapid munkaszerződést” is be lehetne vezetni, amelyben a munkavállaló egy külön „rugalmaságá gótélkeért” cserébe lemondhatja mindazon garanciákról, amelyeket a mai szabályok alapján a kölcsönzött munkavállalóra nem kell

255 A munkavállalói érdekképviseletei szervek körében ilyen előírást találunk az üzemi tanácsnál (létrehozása: Mt. 43. §, taglétszáma: Mt. 45. §, az elnök díjazása: Mt. 64. §), a szaksevezeteknél (tagok és tisztviselők munkaidő-kedvezménye: Mt. 25. §, a reprezentativitás kritériuma: 29. §), a munkásvédelmi képviselő létrehozásánál (Mt. 70/A–B. §) és a gazdasági társaságok felügyeleti alakulásában működő munkavállalói képviselő létrehozásánál (Gt. 38. §). A csoportos létsámszámosság készülékekből szintén a munkaviszonyban álló munkavállalókat kell figyelembe venni, a kölcsönbeadónak visszaküldése tehát ebbe nem értendő bele (Mt. 94/A. §). A foglalkoztatottak létszámainak a munkaügyi ellenőrzés során kiszabható bírság mértéke szempontjából is jelentősége van [Met. 7. § (5) bek.].


257 Lásd pl. a rendes szabadság kiadására vonatkozó szabálynál kifejteittek: III. rész V. fejezet 3.3. pont.
alkalmazni.\textsuperscript{258} Így viszont a rugalmasság ára azt a munkavállalót illetné, aki annak terheit ténylegesen is viseli. E javaslat azonban nem fogadható el. A munkaviszony személyiségéi és egzisztenciális jellegét figyelembe vevő garanciák pénzben való megváltásával álláspontom szerint éppen az a többlet veszne el, amely megkülönbözteti a munkaviszonyt az egyszerű árucserére viszonytól, és amely a jogág lényegét adja.\textsuperscript{259}

2009-ben 4.802 cég vett igénybe kölcsön-munkavállalót Magyarországon, azaz egy kölcsönbeadó cégre átlagosan 7,7 kölcsönvevő jutott. A kölcsönvevők száma a 2008. évehez képest 36,4%-kal csökkent. Figyelmeztérdelem, hogy a legmagasabb érték (2008-ban 5.742 db) is alacsony a munkáltatók összlétén, ami azt mutatja, hogy a munkáltatók többsége még nem vett igénybe munkakövető-kölcsönzős szolgáltatást. 2009-ben a legtöbb kölcsönvevő a feldolgozóiparból került ki (35,5%), jelentős még az építőipar (17,4%) valamint a vendéglátás (14,2%) ágazat részesedése is. A piac kialakulatlanságára utal, hogy a munkavállalók ágazati megoszlása igen változatos volt az utóbbi években (lásd a táblázatot). Szinte minden domináns ágazatban évről évre változik az igénybe vett kölcsön-munkaerő aránya. A kölcsönvevők földrajzi megoszlása egyenetlen, túlnyomó többségük közép-magyarországi (71,3%), 2009-ben pedig egy kölcsönvevő átlagosan 19,4 főt kölcsönzött, ami valamivel magasabb az előző évi értékhez képest (18,2 fő). A kikölcsönzéseknél a kölcsönvevők ágazati megoszlása igen változatos volt az utóbbi években (lásd a táblázatot):

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ágazat (zárójelben a 2008 utáni TEÁOR szerint)</th>
<th>Kölcsönvevők száma és aránya az adott évben</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2005</td>
</tr>
<tr>
<td>Mézógazdaság</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>(2,3%)</td>
<td>1,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Feldolgozóipar</td>
<td>927</td>
</tr>
<tr>
<td>(40,4%)</td>
<td>40,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Építőipar</td>
<td>167</td>
</tr>
<tr>
<td>(7,3%)</td>
<td>7,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kereskedelem</td>
<td>326</td>
</tr>
<tr>
<td>(Kereskedelem, gépjárműjavítás)</td>
<td>14,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szállítás, posta, távközlés</td>
<td>144</td>
</tr>
<tr>
<td>(Szállítás, raktározás, információ komm.)</td>
<td>6,3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\textsuperscript{258} László 2010 p. 75.
\textsuperscript{259} Ez az élv a tételes jogban is megjelenik a rendes szabadság megváltásának tilalmánál [Mt. 136. § (1) bek.]. Szintén ebből eredően utasítja el a bírói gyakorlat, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként megállapított átalányt a felek – a mérték pontos megjelölése nélkül – beépítsék a személyi alapbérbe (lásd pl. EBH2002. 788; BH2008. 343.).
\textsuperscript{260} Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 5–6., 19.
\textsuperscript{261} 2008-ban Franciaországba (69 fő) és Svédországba (52 fő) irányult a legtöbb külföldi kikölcsönzés, 2007-ben viszont magyar kölcsönbeadók egyáltalán nem kölcsönözték külföldre. 2006-ban a három legjelentősebb fogadó ország Szlovákia (98 fő), Anglia (52 fő) és Belgium (24 fő) volt (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2009 p. 14., 2008 p. 4., 2007 p. 37.). Másfelől, a környező országokba irányuló kölcsönzés lehetőségét jelentősen korlátozza, hogy a térségben Magyarországon a legmagasabbak az előmunka közterhei (Asványi–Nemeskéri 2010 p. 292.).
### 3.1.1. A jogharmonizáció és a kikölcsönzések ideiglenessége


<table>
<thead>
<tr>
<th>Állománycsoport</th>
<th>A kikölcsönzési esetek átlagos hossza (nap) az adott évben</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2005</td>
</tr>
<tr>
<td>Fizikai munkakörben dolgozók</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>Szellemi munkakörben dolgozók</td>
<td>122</td>
</tr>
</tbody>
</table>


165

Az ideiglenességi szabályi bevezetése szempontjából éppen az lett volna érdekes, hogy 3 hónapnál hosszabb kikölcsönzések időtartama pontosan hogyan alakul.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal adatai alapján nem túlzás azt állítani, hogy ha a magyar jog akár csak 4 hónapban állapítja meg az egy kölcsönvevőnél ledolgozható idôt, úgy annak lényegében a mostani gyakorlat is megfelel. A kölcsönbeadó szervezetek azonban vitatják ennek a statisztikai adatnak a megbízhatóságát. Mint kiemelik, az átlagot jelentõsen torzítják azok az esetek, amikor nagy létszámú munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor, de csak nagyon rövid, pár napos időtartamra (pl. mezõgazdasági munkák, hétvégi rendezvények esetén). Álláspontom szerint azonban az európai átlagnak megfelelõ egy éves korlát bevezetése így is háromszor hosszabb lenne, mint amit az adatok mutatnak, amely így képes korrigálni az esetleges torzító hatásokat. Emillette szigorúan abból kell kiindulni, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésével össze nem egyezhetõ, tartós kikölcsönzéseket tiltania kell a törvényeknek. Nem az tehát a kérdés, hogy van-e példa a hazai gyakorlatban az akár két évvel meghaladó kikölcsönzésekre, hanem az, van-e olyan jogpolitikai indok, amely ennek megengedhetôségét alátámasztja. Ha tudunk ilyen találni, úgy nincs akadálya annak, hogy a fõszabályként rögzített időkorlát mellett – jogpolitikailag indokolt esetekre – kivételeket is meghatározzon a törvény. Például hosszabb kölcsönzés is megengedhetô, ha a kölcsönvevô képzést biztosít a munkavállaló részére, vagy – a rendkívüli munka éves mértéke megállapodáson alapuló felelemelésének mintájára – olyan álláshelyet tõlt be, amelyre eredménytelenül kért munkaerô-közvetítést az állami foglalkoztatási szervtôl. Álláspontom szerint tehát az ideiglenességi szabály a hazai kölcsönzési ágazat számottevő sérelme nélkül átültethetô. Ez akkor is így van, ha egyébként minél hosszabb a kikölcsönzési idô, a kölcsönbeadó annál nagyobb profitot érhet el.

| Határozatlan idejû munkaviszonyban állók | 107 | 168 | 106 | 96 | 57 |
| Határozott idejû munkaviszonyban állók | 68 | 66 | 79 | 79 | 35 |
| ÖSSZESEN | 91 | 134 | 96 | 92 | 52 |

262 Kivételként lehet megemlíteni, hogy 2006-ban az ahatózatlan idôre alkalmas foglalkoztatók esetében az átlagos kikölcsönzési idõ rekord magasságát ért el, 569 nappal. Ebbe az állománycsoporba azonban mindössze 2774 fõ tartozott. tehát a magas érték valószínûleg annak következménye, hogy egy (vagy néhány) kölcsönvevô alkalmazta e személyeket, huzamosabb idôre. Éppen ezt a kölcsönzési gyakorlatot szükséges megszüntetni a határozatlan idejû munkaviszony elsôdlegességének jegyében.


266 Mt. 127/A. § (2) bek.
Felmerül a kérdés, hogy kölcsönvevői oldalon milyen motiváció lehetnek a tartós kikölcsönzéseknek. Azaz, miért éri meg a kölcsönvevőnek a munkavállaló munkabérén felül kölcsönzési díjat is fizetnie, ha egyébként tartósan kíván foglalkozni, és akár közvetlenül is alkalmazhatná a munkavállalót. Ilyenkor ugyanis a kölcsönzés „klasszikus előnyei” (gyors beléptetés, kiléptetés, egyszerűbb adminisztráció) nem érvényesülnek. A válasz általában abban keresendő, hogy a munkáltató kötött létszámkeretek mellett működik, amelyet a tulajdonos (pl. az anyavállalat, a részvényesek stb.) határoznak meg, és amelyet nem léphet át. Ennek rugalmasabban tételében segít az „idegen munkaerő” biztosító, így a saját foglalkoztatotti állományt nem bővítő kölcsönzés. Hasonlóan, az egy munkavállalóra jutó nyereség, mint a gazdasági teljesítőképesség egyik mutatója is javítható azzal, ha a munkáltató kölcsönzőtteket alkalmaz. Látni kell azonban, hogy ezek statisztikai szempontok, amelyek egyik érintett fél oldalán sem jelentenek méltányolható foglalkoztatás-politikai indokot. Ok lehet még a kollektív szerződés megkerülése, vagy a szakszervezet gyengülése a nem szervezett kölcsönzött állomány növelésével. Nem szükséges hosszas magyarázat ahhoz, hogy ezt az érvet a jogalkotó miért nem méltányolhatja. Az irodalomban olyan álláspont is ismert, hogy a tartós kikölcsönzések a színlelt megbízási, vállalkozási szerződések kiváltásának legális, bár költséges eszközeiként is működnek.267 Ekkor a foglalkoztatás jogi konstrukciója egy lépéssel közelebb kerül a tényleges tartalomhoz, de lényegében továbbra is egy hagyományos munkaviszony más eszközzel való kiváltásáról van szó. Összességében tehát a tartós kikölcsönzések kölcsönvevői oldalról is csak kivételesen lehetnek indokoltak.

Ha a jogalkotó az ideiglenességet a kikölcsönzések hosszának maximalizálásával kívánja biztosítani, úgy a visszaélések elkerülésére a határozott idejű munkaviszonyhoz hasonló garanciák beépítése is szükséges.268 Ilyen lehet az az szabály, amely szerint ugyannál a kölcsönövőnél az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb kikölcsönzés tartamát egybe kell számítani. Szankciókat kell meghatároznai a maximális időtartam túllépése esetére, amely lehet a kölcsönövővel határozatlan idejű hagyományos munkaviszony létesülése. Elejét kell venni annak a visszaéléseknél is, hogy a kölcsönövő egy adott munkakört folyamatosan kölcsönzött munkavállalókkal (mindig másikkal) töltött be. Helyesebb ezért, ha az ideiglenesség nem egy adott munkavállaló foglalkoztatását, hanem egy adott munkakör kölcsönövő kölcsönövővel való betöltését korlátozza. Az egy kikölcsönzés maximális időtartamát és az ideiglenességi szabály átültetésének részletszabályait a szektor szociális partnereinek bevonásával érdemes majd kialakítani.

3.1.2. A kölcsön-munkaerő igénybevételére vonatkozó hatályos korlátozások

A jelenleg hatályos, liberális rendszerben is érvényesek az alábbi megkötések. A kölcsönzési irányelv 4. cikke alapján a korlátozásokat és tilalmakat a jogharmonizáció során felül kell vizsgálni, és csak akkor terhatóak fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Álláspont szerint az igen rugalmas magyar szabályzás mellett a meglévő előírások szükségessége könnyen igazolható, sőt a továbbiakban is egyértelműen szükségesek. Legfeljebb a közszférára vonatkozó korlátozás feloldása, és az alkalmi munkavégzésre vonatkozó szabályok egyszerűsítése merülhet fel, mintegy az ideiglenes kikölcsönzések bevezetése és a szigorodó erkölcselés elvitettételeseiktől.

A legáltalánosabb garanciális rendelkezés szerint tilos a munkavállaló kölcsönzése jogszabály által meghatározott tilalomba ütközö munkavégzésre (pl. terhes nőt vagy fiatal munkavállalót éjszakai munkavégzésre).269 A kölcsönzés tehát nem szolgálhat eszközül arra, hogy ezeket a tilalmakat a munkáltatók megkerüljék. A legtöbb európai jogrendszereihez

267 Szentmihályi 2005 p. 31–32.
268 Bankó–Berke 2009 p. 34.; Mt. 79. § (4–6) bek.
269 Mt. 193/D. § (2) bek. a) pont.
hasonlóan az Mt. is tiltja, hogy a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén vegyen igénybe kölcsönzött munkavállalókat, ahol sztrájk van, a sztrájktot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezésig.270

A magyar jog szektorális titlalmakat nem tartalmaz, egyedül a köszférában korlátozott a kölcsönzött munkaerő igénybe vételét. A Ktv. nem ismeri a munkaerő-kölcsönzés intézményét, de az Mt. hatálya alá tartozó közigazgatási munkavállaló lehet kölcsön-munkavállaló is.271 A Kjt. hatálya alát kölcsönzés keretében a munkavállaló közvetlenül a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkozthato. Végrehajtási rendelet meghatározhatja, hogy a kölcsönzés szempontjából a munkáltató mely tevékenysége minősül alaptevékenységnek.272 A köszférára vonatkozó korlátozások az irányelv átvétele során esetleg felülvizsgálhatók, különös tekintettel a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatóknál ellátandó kiségitő feladatokra.273 A közhasalomban gyakorlásával járó munkakörökben azonban – tekintettel a köszolgálataiban érvényesülő szigorú kiválasztási és alkalmazási feltételekre – indokolt fenntartani a kölcsönzési tilalmat.

A magyar jog nem a gazdasági indokú elbocsátások utáni kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elköldödött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadály annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsökkentés után kölcsönzött munkavállalókról szerelje le alkalmazottait. Csak annak a munkavállalónak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaúttal annak azonnal a hatályával.274 A szabály indoka, hogy a munkáltató te tudja kiváltani kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elköldödött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadály annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsökkentés után kölcsönzött munkavállalókról szerelje le alkalmazottait. Csak annak a munkáltatóknak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaúttal annak azonnal a hatályával.274 A szabály indoka, hogy a munkáltató te tudja kiváltani kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elköldödött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadály annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsökkentés után kölcsönzött munkavállalókról szerelje le alkalmazottait. Csak annak a munkáltatóknak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaúttal annak azonnal a hatályával.274 A szabály indoka, hogy a munkáltató te tudja kiváltani kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elköldödött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadály annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsökkentés után kölcsönzött munkavállalókról szerelje le alkalmazottait. Csak annak a munkáltatóknak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaúttal annak azonnal a hatályával.274 A szabály indoka, hogy a munkáltató te tudja kiváltani kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elköldödött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadály annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsökkentés után kölcsönzött munkavállalókról szerelje le alkalmazottait. Csak annak a munkáltatóknak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaúttal annak azonnal a hatályával.274 A szabály indoka, hogy a munkáltató te tudja kiváltani kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elköldödött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadály annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsökkentés után kölcsönzött munkavállalókról szerelje le alkalmazottait. Csak annak a munkáltatóknak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaúttal annak azonnal a hatályával.274 A szabály indoka, hogy a munkáltató te tudja kiváltani kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elköldödött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadály annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsökkentés után kölcsönzött munkavállalókról szerelje le alkalmazottait. Csak annak a munkáltatóknak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaúttal annak azonnal a hatályával.274
vagy eltekint saját alkalmazottai további foglalkoztatásától, vagy más jogcimen (pl. közös megegyezéssel) szüntetik meg a munkaviszonyt, amely után már nincs akadálya a visszakölcsönzésnek. Így egyrészt túl szík a tilalom hatálya ahhoz, hogy érdemi garancia legyen, másrészét könnyen kijátszható, illetve éppen azt a munkavállalót büntető eredményre vezethet, akit védeni hivatott.276

Speciális korlátozás a magyar jogban, hogy a kölcsönvevő nem kötelezheti a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésére.277 A kölcsönvevő így nem lehet egyazon munkavállalón vonatkozásában kölcsönbeadó is, még akkor sem, ha egyébként a kölcsönzési tevékenységgel szemben támazott jogszabályi feltételeknek megfelel. A tilalom azonban ennél tágabb hatályú, a más munkáltatónál történő munkavégzés egyéb eseteire is kiterjed. Így tehát a kölcsönvevő kirendelést és rendhagyó kirendelést sem rendelhet el.278 E rendelkezés hiányában a munkavállalóval szemben egy munkáltatói lánc állna a munkaviszonyban, amelyben a felelősségi viszonyok átláthatatlansága, bonyolultsága visszaélésekhez vezethet. Képzüljék el, hogyan alakulna a munkavállaló helyzete, ha vele szemben a munkáltató jogokat megosztva gyakorolna egy kölcsönbeadó (akivel munkaviszonyban áll), egy kölcsönvevő (akihez munkavégzésre kikölcsönözték) és egy harmadik cég (akihez munkavégzésre a kölcsönvevő egyoldalú utasítással kirendelte).279 A más munkáltatóhoz irányítás helyett a kölcsönvevő egyszerűbben tud megszabadulni a feleslegessé vált munkaerőtől: a kölcsönbeadóval kötött szerződést visszaküldhet, ha a kölcsönbeadót kikölcsönözték. Ez pedig biztosítja azokat az esetekben, amikor a kölcsönbeadót kikölcsönözték általuk.279

Végül, míg kirendelés esetében az alábbiak szerint a kölcsönbeadó és a munkáltató közötti tulajdonjogosultságok megosztását szabályozza a helyesrendelkezési tevékenység igénye, addig ez munkaerő-kölcsönzésnél tilos.280 A tilalom célja az, hogy a magas munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatók saját maguk alapján létrehozzák egy csak saját szervezetükre szolgáló munkaerő-kölcsönző céget, és azon keresztül biztosítsák munkaerő-igényüket. Egy ilyen eljárással elvéghetnek a kölcsönzés rugalmas szabályait, miközben egyetlen saját saját munkavállalójuk sem lenne. Ez azonban összeegyeztethetetlen a kölcsönzés jogalkotói céljával.281

A kölcsönvevőre vonatkozó előírásokat összefoglalva, talán itt útközik 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 kikölcsönös kikölcsönöző cégezetté. A kölcsön munka elvégzésére vonatkozó törvényi lehetőség tehát indokolatlanul széles, amely végző soron a hagyományos

276 A közvetlenül alkalmazott munkavállalók kölcsönöztetőkre cserélése megjelent egy az LB elé került ügyben is. Ennek szempontjából a tilalom felmondási alapján a visszakölcsönzés megkötését elikerülhette. Ez azonban nem hozható végbe a mesterség esetén sem: a múltad mindig szigorúan felfoghatja a munkáltatói kapcsolatokat, amelyben az akadályok összehasonlítóan kevés visszakölcsönzéshez vezethet. Ugyanakkor, azonban, ha a kölcsönvevő jogi és érdekeinek megfelelően biztosítja a munkaerő-szféra, akkor a munkáltatói kapcsolatokban is különösen fontos az érdekeket és jogalkotásokat szabályozó jogalkotásokhoz vonatkozó előírásokat.
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 szabályal önmagában nem lehet megelőzni. Feltétlenül üdvözlendő változást hozhat e helyzetben a munkaerő-kölcsönzési irányelv átültetése. A hazai érdekeknek leginkább megfelelő jogharmonizáció első kérdése azonban nem az kell legyen, hogy legfeljebb mennyi időtartamra legyen megengedett a kikölcsönzés, hanem hogy pontosan milyen szerepet is szánunk a munkaerő-kölcsönzésnek Magyarországon. Az erre adott válaszból ugyanis már következik az ideiglenességgel kapcsolatos dilemma megoldása is.
IV. fejezet
A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

Míg a kölcsönbeadó és a munkát végző közötti jogviszony megítélése nem teljesen egységes, abban nincs különbség az egyes nemzeti jogrendszerek között, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek tartalma azonban jószerével teljesen szabályozatlan, külön nem nevesített, sui generis szerződésként jelenik meg. Ahol a munkaerő-kölcsönzés részletes szabályozás alá esik, ott a munkajog rögzít garanciális előírásokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása kapcsán is. Ahol viszont a kölcsönzés munkajogi szempontból sem rendezett és elsősorban az Egyesült Királyságban –, ott a munkaerő-kölcsönzésére vonatkozó szerződés tartalmát – a polgári jog általános keretei között – csak a piac befolyásolja. Így a kölcsönvevők igényei határozzák meg, hogy a munkaerőt átengedő milyen teljesítési határidőt vállal, konkrét munkavállalót, vagy csak meghatározott létszámú és szakértelmű munkaerőt bocsát a megrendelő megrendelő rendelkezésére, illetve hogyan alakul a munkáltatói jogok gyakorlása. A szakirodalom alig érinti a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony polgári jogi aspektusát, csak a munkajogi jellegű előírások vizsgálatára korlátozódik.

1. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgya

Talan a legfontosabb kérdés a jogviszony tárgyának meghatározása. A munkaerő-kölcsönzés hosszú ideig fennálló tilalmát elsősorban arra az általános tételere volt visszavezethető, hogy a munkaerőt nem lehet árucikknek tekintetni, és egy szerződésnek nem lehet közvetlen tárgya előkember. Ennek az aggálynak annyiban lehet alapja, hogy a munkaerő-kölcsönzésnél valóban többről van szó, minthogy a nyújtott szolgáltatás elválaszthatatlanul kapcsolódik egy természetes személy eljárásához (pl. egy tanácsadó igénybevétele, vagy egy vízvezeték-szerelő cég szolgáltatásának megrendelésekor). A szolgáltatás alapján e természetes személy feletti munkáltatói jogokat szerzi meg ideiglenesen a kölcsönvevő, amelyhez azonban munkáltatói kötelezettségek is kapcsolódnak. A szerződés tárgya tehát nem maga a munkavállaló, hanem az alárendeltségen foglalkoztató munkaerő ideiglenes átengedése, az azzal járó jogokkal és kötelezettségekkel együtt, amelyért – a másik oldalról – a kölcsönbeadó ellenérték megfizetésével tartozik. A munkaerő-kölcsönzési 283

283 A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásnak bevett elnevezése nincs. Az angol szakirodalomban az assignment contract terminológiával találkozhatunk, amely leginkább kikölcsönzési szerződésnek fordítható, de nem ismeretlen a temporary work contract sem. Ez utóbbi a kölcsönzésen keresztül megvalósuló foglalkoztatás átmeneti jellegére utal, viszont nem fejezi ki egyértelműen a munkaerő harmadik félen keresztüli foglalkoztatását. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv maga is az assignment kifejezést használja a munkavállaló kikölcsönzésére (az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozásban helyezik ki), lásd 3. cikk (1) bek. c) pont. Több helyütt egyszerűen szolgáltatási szerződésnek nevezik, Németszágban a munkaerőkölcsönzési szerződés kifejezést használják (lásd még: Kiss 1999 p. 33.).


286 Lásd: az ILO célkitűzéseivel és törekvéseivel kapcsolatos (Philadelphiai) Nyilatkozat I. cikk a) pont (az ILO Alapokmány függeléke).

287 A transzfer irányelv esetében már inkább mondhatjuk, hogy a munkavállaló maga lesz egy szerződés tárgya. A munkáltatói jogutódítás esetén ugyanis a jogelőd és a jogutód munkáltató megállapodása automatikusan hat ki a munkavállaló munkaviszonyára – azt lényeges elemevében, a munkáltató személyében módosítva –, anélkül, hogy ehhez a munkavállaló hozzájárulására lenne szükség [2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) bek.]. Találóan jegyzi meg
szerződés tárgyának már csak azért sem lehet magát a munkavállalót tekinteni, mert a szolgáltatást nyújtó kölcsönbeadó is csupán a munkavállaló munkaerjének hasznosítására jogosult a munkaviszonyból eredően. Csak ezt a jogot tudja – részben, annak korlátaival, kötelezettség-oldalával együtt – továbbadni a kölcsönvevőnek. A munkaerő-kölcsönzős szerződés jellegzetességeit az alábbiak szerint határozhatjuk meg: (1) munkaerő átengedésére jön létre, (2) alárendeltségben történő munkavégzésre, az ehhez kötődő munkáltatói kötelezettségek átszállásával együtt, (3) ideiglenesen és (4) ellenérték fejében. Az alábbiakban ezeket az elemeket tekintem át.

(1) Erre vonatkozó jogi előírás hiányában a feleken múlik, hogy az átengedett munkaerő jellegét milyen konkrétsággal határozzák meg. A szolgáltatás legtágabban az átengedett munkavállalók létszámával és a betöltendő munkakörrel rögzíthető (pl. 50 géplakatos kölcsönzése). A pontos képzettségi, képességi követelmények részletes megállapításával (pl. szakmai tapasztalat, vagy konkrét alkalmassági tesztekben elért adott eredmény) tovább specifikálható a kölcsönbeadó kötelezettsége. Ez egészsen odáig terjedhet, hogy a kölcsönbeadó név szerint meghatározott munkavállalókat köteles átengedni. Összességében a kölcsönbeadó facere-praestare jellegű szolgáltatással tartozik, hiszen a szerződés alapján alapvetően azért kell helytállnia, hogy a vállalt időtartamra az adott feladat ellátásához szükséges szakértelmű munkaerőt biztosít.

A gyakorlatban azonban egyre inkább felerősödik a facere elem is: ahogy a munkaerő-piaci szolgáltatások általában, a munkaerő-kölcsönzés tartalma is egyre színesebbé válik. A klasszikus, tipikusan helyettesítési, ideiglenes feladat ellátására történő kölcsönzések mellett a kölcsönbeadók változatos HR szolgáltatásokat is nyújtanak.

(2) Nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, amikor a felek a szolgáltatás tárgyát csupán bizonyos számú munkaórában (pl. 20.000 óra segédmunka biztosítása), vagy egy elérendő eredményben (pl. 10.000 munkadarab legyártása) határozzák meg. A munkaerő-kölcsönzés lényege ugyanis, hogy az átengedett munkaerő alárendeltségben végez munkát a kölcsönvevőnél. A munkaerő utasításához való jognak viszont elválaszthatatlan kötelezettség oldala is van: a munka megszervezése. A kölcsönbeadó nem adhatja át a munkavállalók utasítására, irányítására való jogot a munka megszervezésének, a munkaidő beosztásának stb. kötelezettsége nélkül. Más megfogalmazásban, a foglalkoztatás gazdasági kockázata, esetleges eredménytelensége a kölcsönvevőt terheli. Ha a kölcsönbeadó az általa biztosított munkaerővel egy konkrét eredmény elérésére szerződik, vagy a feladat adott munkaóra erejeig való ellátására, az már nem osztja meg olyan mértékig a munkáltatói jogkört – illetve a foglalkoztatás kockázatát – a harmadik féllel, hogy munkaerő-kölcsönzésről lehetne beszélni.


Ezek a megoldások vállalkozási, vagy megbízási szerződésnek, a kiszervezés megvalósulási formáinak tekinthetők. Mivel a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél is önállótlan, függő munkavégzéssel teljesít, a kölcsönvevő jogállásának szabályozása nem nélkülözheti a munkajogi elemeiket. Ezeket a következő fejezetben tekintem át.

(3) A munkaerő meghatározásának módjától függetlenül az átengedés csak ideiglenes lehet. A kölcsön-munkavállalók felett a kölcsönvevő lényegében a klasszikus munkaviszony munkáltatóját megillető jogkört szerzi meg, így a tartós kikölcsönzés vagy a hagyományos munkaviszony kiváltásának eszköze lehet. Ennek akkor van jelentősége, ha a kölcsönzött munkavállalót egyébként gyengébb törvényi védelem illeti meg, mint a típusik munkaviszonyban állókat. Ezért minél rugalmasabban foglalkoztatható a kölcsönzött munkavállaló, a jogrendszerek annál szigorúbb – például időbeli – korlátok közé szorítják a kölcsönzést. A munkaerő átengedésének ideiglenessége nem jelenti azt, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés csak határozott időre szólhat, a kikölcsönzés időtartamát ugyanis el kell határolni a kölcsönzési szerződés hatályától. Előbbi a munkavállalók kölcsönvevőnél történő foglalkoztatására, utóbbi pedig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony időtartamára vonatkozik, a kettő pedig egymástól eltérhet. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv által megkövetelt ideiglenesség csak az előbbire vonatkozik, tehát a két fél jogviszonya – jó partnerkapcsolat esetén – hosszabb ideig is fennállhat, mint egy adott munkavállaló kikölcsönzése. A kikölcsönzési idő lejártával a munkavállalók egyszerűen visszakerülnek a kölcsönbeadóhoz, így a kölcsönvevő mentesül a munkaviszony megszűntetésével kapcsolatos adminisztratív és anyagi terhek alól. 

(4) Végül, a munkaerő átengedése ellenérték fejében történik. Kivételesen előfordulhat, hogy a munkavállaló munkáltatók közti átengedésére nem üzletszerűen, hanem a munkavállaló folyamatos foglalkoztatása, vagy egy közös feladat elvégzése érdekében kerül sor. A munkavállaló szempontjából nézve, ekkor a más munkáltatónál való munkavégzés csak kivételes a munkaviszonyban, a munkavállaló a szerződéses munkáltatójánál történő munkavégzésre szerződött. Erre tekintettel ezeket a lehetőségeket a jogrendszerek igen szűken határozzák meg, és a visszaélések elkerülésére előírják, hogy ilyen esetben a munkaerő átengedésért ellenérték nem köthető ki. A kölcsönvevő számára a munkaerő-kölcsönzés számos munkajogi jellegű kötelezettséggel jár, ám a kölcsönbeadó irányába csak dare szolgáltatással tartozik: a díj megfizetésével, amelyet esetleg bizonyos (pl. a munkabérfizetéshez szükséges) tájékoztatási kötelezettségek egészítenek ki. Az alárendeltségben foglalkoztató munkáltató pozíciójához kapcsolódó kötelezettségeket viszont a munkavállaló felé köteles teljesíteni, akivel közvetlen szerződéses jogviszonyban nem áll. Annál rugalmasabb a munkaerő-kölcsönzés, minél kevesebb munkajogi kötelezettséggel jár a kölcsönvevő számára.
2. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalma

A jogviszony részletes tartalmát – a polgári jog diszpozitivitása alapján – elsősorban a felek akarta alakíthatja ki, amelyet azonban az alárendeltségben dolgozó, átengedett munkavállalóra tekintettel munkajogi garanciaik korlátoznak. A legáltalánosabb – a munkaerő-kölcsönzési irányelvekben és az ILO magán-munkaközvetítő ügyönökségekről szóló ajánlásában is szereplő – szabály szerint nem akadályozható, vagy tiltható meg, hogy a munkavállaló a kikölcsönzés lejártával a kölcsönvevővel létesítsen munkaviszonyt.293 Az irányelv elismeri azonban a kölcsönbeadó jogát arra, hogy ilyen átvétel esetén – a munkavállaló kiválasztására, képzésére tekintettel – ésszerű díjazást kérjen a kölcsönvevőtől.

Az átvétel korlátozásának tilalmát a legtöbb jogrendszer a jogharmonizációtól függetlenül elismeri,294 az átvételi díjakra vonatkozóan viszont ritka ritka a részletes szabályozás. A legkiforrattabb megoldást az Egyesült Királyságban találjuk, ahol a kölcsönvevőtől a munkavállaló átvételéért az alábbi esetekben kérhető díjazás. Ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadó által bemutatott munkavállalót nem kölcsönzi ki, de később mégis alkalmazza, vagy a kikölcsönzés után saját alkalmazásába veszi, vagy más kölcsönbeadón keresztül veszi fel, úgy ezért vagy díjat köteles fizetni, illetve kölcsönzési szerződést kell kötnie (az eredeti) kölcsönbeadónál. A kölcsönbeadó díjra tarthat igényt akkor is, ha a kikölcsönzés lejárt után a kölcsönvevő meghatározott időn belül harmadik felének ajánlja tovább a kölcsönzött munkavállalót. Egyébként a kölcsönvevő általi átvétel nem korlátozható.295 Sajátos az olasz jog megoldása, amely szerint a kölcsönzött munkavállaló átvétele kizárható, ha ezért a munkavállaló cserébe megfelelő díjazást kap.296

Egyes nemzeti jogok rögzítik a munkaerő-kölcsönzési szerződés kötelező tartalmi elemeit is. Ahol a jogszabály meghatározza a kölcsönzés lehetséges indokait és maximális időtartamát, ott ezeket a kikölcsönzési szerződésben is fel kell tüntetni.297 Néhány további törvényi előírást említve, a francia szabályozás szerint a szerződésben annak is szerepelne kell, hogy a kölcsönzött munkavállalóval egyenlő értékű munkát végző, azonos munkakört betöltő belsős munkavállaló milyen díjazást kap.298 Belgiumban a szerződést legalább hét nappal azután kell megkönnyezni, hogy a munkavállaló ténylegesen dolgozni kezdne a kölcsönvevőnél, és a szerződés tartalmáról a munkavállalót is tájékoztatni kell.299

3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya a magyar jogban

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt a munkaerő kölcsönzésére irányuló megállapodás hozza létre. Ennek a megállapodásnak a magyar jogban is az a sajátossága, hogy jellegében polgári jogi jogviszony, de speciális szabályait az Mt. határozza meg. Olyan jogviszonyról van tehát szó, amelyben a munkajogi és a polgári jogi jogviszonyok rendhagyó, „eklektív keveredése” figyelhető meg. A jogintézmény polgári jogi dimenziójára tekintettel Prugberger Tamás a munkaerő-kölcsönzést a polgári jogi jogviszonyok és a munkaviszony

294 Például, a belga szabályozás szerint az átvétel nem korlátozható, de ellenkező megállapodás hiányában a kölcsönbeadónál és a kölcsönvevővel fennálló jogviszonyok nem lesznek folytonosak (Hendrickx 2004 p. 55.). A német jog „megfelelő mértékű” átvételi díjakat enged, annak közélebbi meghatározása nélkül (Ahlberg 2008B p. 129.).
296 Zappala 2008 p. 115.
297 Lásd pl. Franciaország (Smith-Vidal 2004 p. 120–121.), Olaszország (Colucci 2004 p. 148.).
298 Smith–Vidal 2004 p. 120–121.
299 Hendrickx 2004 p. 59.
300 Kenderes–Bányai 2002 p. 84.
határeseteként határozza meg, kiemelve, hogy szemlélet kérdése, a „vegyes-jellegű” intézményben melyik jogágot tekintjük dominánsnak.

A Ptk. nem nevesíti külön a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződést, a szerződés elnevezése a jogirodalomban sem egységes. Az Mt. sem oldja meg a problémát, amikor a szerződésre egyszerűen a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásként hivatkozik. Az irodalomban fellelhető „munkaerő-kölcsönzési szerződés” kellenő szabatos megfogalmazás, bár némiképp összetéveszthető a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződéssel. Sok esetben a rövidebb kölcsönzési szerződés kifejezés is megtalálható, bár ez esetben a szerződés tartalmából derül ki, hogy a kölcsönzés tárgya valójában munkaerő. A kölcsönzés tárgyára útal a munkabérlet megjelölés, ami viszont kissé arra emlékeztet, mintha a bérlet tárgya ember is lehetne.

A polémiát jelzi, hogy a szakirodalom abban sem egységes, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás a Ptk.-ban nevesített szerződések közül tartalmilag melyikhez áll legközelebb. Álláspontom szerint a terminológia kérdésében az alapján lehet állást foglalni, hogy e jogviszony hol helyezhető el a magyar kötelmi jog rendszerében. Ezért először ezt a kérdést kell megvizsgálni. Kenderes György és Prugberger Tamás a dologbérlettel rokon köteleknek – munkaerő-bérelés szerződésnek – tekintik a munkaerő-kölcsönzést. Javaslatuk szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés, mint sui generis polgári jogi szerződés szabályait a bérlethez igazítva kellene kialakítani. Ez az analógia adja magát abból a hasonlóságból, hogy mindkét esetben az egyik fél a saját jogait bizonyos körben fenntartva ad át jogokat a másik félnek, a használati kötelek esetén egy dolog, munkaerő-kölcsönzésnél pedig az átengedett munkaerő felett. A szerződés tárgya vonatkozásában kiütőkőzű különbség mellett viszont álláspontom szerint az analógia nem tartható. A használati kötelek (bérlet, haszonbérlet, haszonkölcscs) esetén egy dolog, munkaerő-kölcsönzésnél viszont egy ember munkaerejének ideiglenes átengedése valósul meg. Ebből két döntő különbség ered. Egyrészt, a használati kötelekben két érdekek között találunk, míg munkaerő-kölcsönzésnél a munkavállaló – akinek munkaerejét átengedik – önálló fél a jogviszonyban. Elegendő arra utalni, hogy a beleegyezése nélkül nem is kerülhet sor az átengedésre: szükséges, hogy ennek lehetőségét a munkaszerződésben kimondottan vállalja. Másrészt, a munkaviszony segítszintcélis, személyiségi elemekkel átszőtt számszámú egységesen mellett viszont álláspontom szerint az analógia nem tartható. A használati kötelek (bérlet, haszonbérlet, haszonkölcsön) esetén egy dolog, munkaerő-kölcsönzésnél viszont egy ember munkaerejének ideiglenes átengedéseval szorosabb kapcsolatot létrehoz az a, hogy a használati kötelekben másfélreszt, az átengedett munkaerő „hasznosításáért”, hanem a kölcsönzőtt munkavállaló által közvetlenül kikényszeríthető, munkajogi jellegű kötelezettségei is vannak. A munkaerő-kölcsönzést a használati kötelekkel rokonító nézet véleményem szerint épén ezt a sajátosságot fedi el, ami viszont a kölcsönzés egyik legalapvetőbb vonása.

301 A szerző Mt.-beli szabályozás kapcsán arra is rámutat, hogy a törvény helytelenül a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony előtt tárgyalja. Tekintettel az előbbi polgári jogi jellegére, fordított sorrend lenne indokolt (Prugberger 2002 p. 437., 454.). Mint korábban már utaltam rá, nézete szerint a munkaerő-kölcsönzésben a munkaközönség a domináns elemek a dominánsak.

302 Mt. 193/G. §.


304 Néhány további, a hazai irodalomban felbukkanó terminológiát említe: érdekes elnevezéssel egyes szerzők a két fél közötti jogviszonyt „munkáltatói jogviszonynak” nevezik (Bankó–Kiss 2000 p. 12–15.). Rácz Zoltán „atipikus köteleknek” nevezi a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő kapcsolatát, de annak rendszertani elhelyezését mellőzi (Rácz 2008 p. 687.).


307 A fentieket fenntartva megjegyzem, hogy a használati kötelek körében sem a bérrlettel, hanem a haszonbérlettel látnám szorosabbnak a kapcsolatot, amely az átengedett dolog haszonvételének jogát is magába foglalja. (Az elhatároláshoz láss: Ujlaki 1942 p. 454.) Az elmondottak alapján azonban a kölcsönzésnél a szerződés tárgya nem az ember, hanem a munkaerő, az analógia pedig arra képtelen emelni a kérdést, hogy ezt a munkaerő a hasnot hajtó „dolog” (az ember) gyümölcsé.
A fent már kifejtettek okán azzal az állásponttal értek egyet, amely szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés a megbízás egy különleges típusának minősíthető, amennyiben a kölcsönbeadó egy meghatározott úgy gondos ellátását – meghatározott munkaerő adott időre való rendelkezésre bocsátását – vállalja ellenérték fejében.\(^{309}\) A Ptk. hatályos különös részében való elhelyezésére irányuló kísérleteknél azonban fontosabb, hogy olyan sui generis szerződésről van szó, amelynek érdemes volna a polgári jogi körvonalait is külön rögzíteni. Különösen azért, mert bár a szerződés polgári jogi jellegét az Mt. is deklarálja,\(^{310}\) annak tartalmát csupán munkajogi szempontból szabályozza. Így jelenleg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása polgári jogi szempontból szabályozatlan. A megállapodást kötő felek egymáshoz való viszonyukat szabadon alakíthatják (természetesen csak a Ptk. általános szabályainak keretei között), így a szerződés megősítésének, vagy a felek szolgáltatásainak részleteit. Határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzési szerződés esetén különösen fontos a szerződés megszüntetésének rendelesé.\(^{311}\) Sajnálatos, hogy mint általában a munkaszerződésről, úgy a munkaerő-kölcsönzésről sem rendelkezik az egyelőre bizonytalan sorsú új Polgári Törvénykönyv.\(^{312}\)

Összességében a munkaerő-kölcsönzést a használati kötelmekkel rokonító megközelítést mind a terminológia, mind a dogmatikai kérdések kapcsán csőrrel kell vetni. Olyan sui generis jellegű kötelemről van tehát szó, amely az önállóan munkavégzéssel eljutott munkavállaló feletti munkáltatói jogok és kötelezettségek ellenértékével fejében történő átszállására irányul. A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó megállapodására ezért a munkaerő-kölcsönzési szerződés elnevezést tartom a leg pontosabb terminológiának.\(^{313}\)

3.1. A megállapodás tartalmi elemei

A munkaerő-kölcsönzési szerződés alaki érvényességi kelléke az írásba foglalás. A megállapodás tartalmának vonatkozó előírások meglehetősen csekélyek, amelyeket azonban valamelyest kiegészítenek (bizonyos korlátok állításával) a munkavállalót védő garanciák. Az Mt. a munkaerő-kölcsönzési szerződés három kötelező tartalmi elemét rögzíti: a munkaerő-kölcsönzés időtartama, a munkavégzés helye és az elvégzendő munka jellege. A felsorolásban nem szerepel, de a megállapodás kötelező eleme a munkaerő-kölcsönzés ellenértékének rögzítése is. Az Mt. szerint ugyanis a munkaerő-kölcsönzési szerződés megkötése a munkaerő-

\(^{308}\) Ptk. 474–483. §.


\(^{310}\) Az Mt. a bevezető rendelkezések körében külön rögzíti, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló Harmadik rész XI. fejezetének hatálya kiterjed azon, a Polgári Törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra is, amely munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre [Mt. 1. § (5) bek.]. Megjegyzendő, hogy az Mt. hatályát további polgári jogviszonyokra is kiterjesztette, így a fiatal munkavállaló munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyára (Mt. 72/A. §) és a versenytilalmi megállapodásra [Mt. 3. § (6) bek.].

\(^{311}\) Cséffán 2008 p. 532.


\(^{313}\) Ahol ez nem zavarja az értelmezést, ott a rövidebb, kölcsönzési szerződés alakot is használom.
átengedése ellenérték fejében történik. Az Mt. elsősorban kógens szabályokat tartalmaz a munkaerő-kölcsönzési szerződésre, és csak pár esetben engedi meg az eltérést.

A kikölcsönzés időtartama egyaránt lehet határozott és határozatlan, a felek semmilyen korlát nem köti. Az időtartam megjelölése különösen fontossá válik majd a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv megfelelő harmonizációjával, hiszen ezt követően a kölcsönzött munkavállaló igénybevétele csak ideiglenesen történhet.

A munkavégzés helye lényegében a kölcsönbeadó szolgáltatásának teljesítési helyét jelenti, de munkajogi jelentősége is van. A kölcsönzött munkavállaló munkaszerződése ugyanis ezt a kritériumot – mivel ez kölcsönzésenként változik – nem tartalmazza. A kölcsön-munkavállaló tehát a munkaviszony létesítésekor nem feltétlenül tudja, hogy hol fog dolgozni, mint ahogy arra sincs garancia, hogy két egymást követő kikölcsönzést ugyanazon helyen (településen, megyében) kell majd teljesítenie. A konkrét munkavégzési helyről az Mt. szerint – a folyamatos foglalkoztatás esetét kivéve, eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt 48 órával kell tájékoztatni a munkavállalót.

Így a kölcsönzési szerződés megkötésétől számított két napon belül csak akkor lehet munkába állítani a kölcsönbeadónál a kölcsönbevőnél, ha szűkebb értesítési határidőt lehetővé tevő munkaszerződés van érvényben, vagy a foglalkoztatás folyamatos (pl. mert ez lesz az első kikölcsönzése).

Ahogy a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződésében, úgy a munkaerő-kölcsönzési szerződésben sem a munkakört, hanem ennél tágabban, az elvégzendő munka jellegét kell meghatározni. A munkaszerződés ezzel a munkavállaló munkavégzési kötelezettségeként tárgyai kereteit, a kölcsönzési szerződés pedig a kölcsönbeadó pontos szolgáltatását határozza meg (teljesítési specifikáció). Ebből eredően a kölcsönzési szerződés nem térhet el a munkaszerződésben foglaltaktól, illetve hiába rögzít mást a kölcsönzési szerződés, a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbevőnél is csak a munkaszerződésében vállalt feladatokat köteles elvégezni. Jó példája a kölcsönbevő egyesületre polgári jogi és munkajogi jogállásának, hogy bár a munkaerő-kölcsönzési szerződés rögzíti az elvégzendő munka jellegét – a kölcsönbevő tehát csak e körben foglalkoztathatná a munkavállalót — az Mt. szerint átírására is jogosult. Ezért lehetséges, hogy a kölcsönbevő – gazdasági okból – nem abban a munkakörben foglalkoztatja a munkavállalókat, amelyre a kölcsönzési szerződés szól, mint ahogy az is lehetséges, hogy a kölcsönzési szerződést a munkaszerződésben megjelölöttől eltérő feladatra kötik meg, és a kölcsönbevő átírásait újítja meg.
A magyar munkajogban a munkaerő-kölcsönzési szerződés nem perszonifikált, azaz nem kell feltétlenül megjelölni, hogy mely munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor. A kölcsönbeadó általában azt vállalja, hogy meghatározott időre, egy meghatározott feladat, adott helyen való ellátására biztosít megfelelő munkaerőt a kölcsönvevőnek. Érvényes ezért az a megállapodás, amely csak a kikölcsönzött munkaerő végzettségére és létszámaina tartalmaz rendelkezést (pl. 5 kőműves kikölcsönzése három hétre). A típus esetén egy szerződéssel nem egy, hanem több munkavállaló kölcsönzésében állapodnak meg a felek. Mivel az Mt. nem korlátozza, hogy a kölcsönvevőnél milyen arányban foglalkozzatthatóak kikölcsönzött és saját állományba vett munkavállalók, az egy megállapodás alapján kikölcsönzöttek száma nem ritkán százas nagyságrendű. Ha a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jó partnerkapcsolat alakul ki, folyamatos kikölcsönzésekről rendelkező keretszerződések is köthetők meg. Ezek rögzítik a kölcsönés általános kereteit, a konkrét megrendelések pedig mindig az aktuális munkaerő-igényhez igazodva, e keretek között születnek meg. A szerződés nem perszonifikált jellegéből ered az is, hogy megállapodásuk alapján a kölcsönvevő a munkavállaló „cseréjét” kérhet, vagy a felek kiköthetik, hogy ha az nem tud munkát végezni (pl. beteg), a kölcsönbeadó köteles legyen helyetteset állítani.

A kölcsön-munkavállaló átengedésére csak ellenérték fejében kerülhet sor, ám a kölcsönzési díjról vonatkozóan a jogszabály egyáltalán nem tartalmaz előírásokat. A gyakorlatban az ellenérték megállapítására többféle megoldás terjedt el. Az egyik szerint, a kölcsönvevő csak a kölcsön-munkavállaló által ténylegesen ledolgozott órák után fizet kölcsönzési díjat. Ekkor a munkavégzéssel nem járó időtartamokra (pl. betegség miatti keresőképtelenség) járó bért a kölcsönbeadó bekalkulálja a kölcsönzési óradíjba. A kölcsönvevő így mentesül annak kockázata alól, hogy az általa felvett „pót-munkaerő” mégsem tud dolgozni, és ez adja számára a rendszerre vonzerejét (ún. rezsi-óradíjas rendszer). Egy másik megoldás alapján pedig a kölcsön-munkavállaló bérét a havi alapbér és egy szorzószám segítségével állapítják meg (ún. szorzós rendszer). A szorzószám meghatározására az adott kikölcsönzés összes körülményei alapján kerül sor (pl. a kikölcsönzés időtartama, a kikölcsönzött állomány létszáma, szakképzettsége, a partnerkapcsolat jellege, stb.). A hazai gyakorlat alapján ez a szorzószám 1,5–2 körül alakul. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás egy nagy nagyon előnye a kölcsönvevők számára az, hogy a munka ellenértékét nem munkabérként fizetik meg, hanem a kölcsönbeadó által a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásért kiállított számla kiegyenlítésével. Így egyrészt mentesülnek a bérszámfejtési, közteher-befizetési feladatok alól, másrészt a fizetési határidő a bérfizetésre előírt törvényi szabálynál kedvezőbb is lehet.


munkabért a kölcsönzési díjhoz kellene igazítani, így e vonatkozásban alkotmánysértést nem állapított meg. Álláspontom szerint az indítvány valójában a munkajog egyik alapelvét vitatja. Lényegeben ugyanis azt a követelményt fogalmazza meg, hogy a munkavállaló munkabért a munkája eredményeképpen a munkáltatónál jelentkező bevételhez kell igazítani. Ez azonban még akkor sem lehet indokolt, ha a munkáltató által értékesített szolgáltatás nem más, mint a munkavállaló alárendeltségben való foglalkoztatásához szükséges jogok átengedése.

Az Mt. a kötelező tartalmi elemei meghatározásán túl csak néhány garanciális szabály rögzítésével szabályozza a munkaerő-kölcsönzési szerződést. A munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepének elősegítésére a magyar jog nem a kölcsönzési szerződés, hanem a munkaszerződés vonatkozásában tiltja a munkavállaló átvételére vonatkozó korlátozásokat, illetve a munkavállaló díjfizetésre kötelezését. A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó megállapodásában tehát nincs akadálya olyan kikötésnek, amely szerint a kölcsönvevő csak ellenérték fejében veheti saját alkalmazásba a hozzá kikölcsönzött munkavállalót. Az irányelv átvételével az Mt. szabályait ki kell majd egészíteni azzal, hogy a kikölcsönzéséért sem kérhető díj a munkavállalótól, illetve rögzíteni kell, hogy a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalom vagy korlátozás nem írható elő a kölcsönzési szerződésben sem. A szintén meghatározandó, „arányos mértékű” átvétei díjak azonban a jogharmonizáció után is megengedettek maradhatnak.

Látható tehát, hogy a magyar jog – pár munkajogi garancia rögzítése mellett – a polgári jog általános szabályaira és a felek megállapodására hagyja a munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalmának rendezését. Ebben változást esetleg az új polgári jogi kodifikáció hozhat. Az alapvető garanciák meglétére tekintettel a jelenlegi helyzet munkajogi szempontból kielégítő, bár nem teljesen világos, hogy az Mt. szabályaitól mikor térhetnek el a felek közös megegyezéssel. A kölcsönzés gyakorlatában érintett munkáltatók emellett a jövőre nézvést szükségesnek láthatják a jogintézmény speciális polgári jogi szabályozását is.

322 Így általános érvénnyel előírja, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásában nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót az Mt., illetőleg más jogszabály alapján megilletik [Mt. 193/D. § (4) bek.]. A munkavállaló szempontjából is fontos tilalom, hogy a két fél nem állhat egymással tulajdonosi kapcsolatban [Mt. 193/G. § (7) bek. és Mt. 106. § (1) bek.]. Végül, a megosztott munkáltatói pozícióból fakadó kockázatokat csökkenti, hogy az Mt. szerint a munkavállaló munkabériégényét nem érinti, ha az amúgy annak fedezésére is szolgáló kölcsönzési díjat a kölcsönbeadó nem tudta behajtani a kölcsönvevőn [Mt. 193/F. § (1) bek.].

323 László Gyula találó megfogalmazásával ez a szabály a munkavállaló „röghöz kötését” tiltja (László 2010 p. 52., Mt. 193/E. § (1) bek.). 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.
V. fejezet
A munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása

A munkaerő-kölcsönzés egyik központi jogi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő. A kölcsönvevőt egyfelől fel kell ruházni a hozzá kikölcsönzött munkavállaló alárendeltségében való munkáltatáshoz szükséges jogokkal. Másfelől, ez csak az e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet. Ebben a fejezetben először azt igyekezem bizonyítani, hogy más megoldás nem jöhet szóba a munkáltatói jogok és kötelezettségek rendezésére. A munkáltatói szerepkör kölcsönvevőre telepítésének azonban több lehetséges technikája is van. Ezek összefoglalása után azt vizsgálok, hogyan oldja meg ezt a központi jelentőségű kérdést a magyar munkajog.

1. A munkáltatói pozíció megállapítása

A munkáltatói pozíció megosztásának kérdésére – pusztán elméleti megközelítésben – négyféle választ adhatunk: (1) sem a kölcsönbeadót, sem a kölcsönvevőt nem tekintjük munkáltatónak, vagy (2) csak a kölcsönbeadót, illetve (3) csak a kölcsönvevőt, vagy (4) mindkettőt. A gyakorlatban valamilyen formában mindegyik megoldás megjelenik, de a szabályozás alapjául csak az utolsó válasz fogadható el.

(1) A munkáltatói státusz kérdése szerint biztosan összekapcsolódik azzal, hogy a kölcsönözésen keresztül munkát végzött munkavállalóknak tekintjük-e. Ha a válasz nemleges, akkor a munkaerő-kölcsönzés a munkajog hatályán kívül kerül, és a munkát végző nem munkaviszonyban, hanem valamely egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban dolgozik. A brit esetjog bemutatásánál láttunk példát olyan helyzetekre, amikor a tényállás alapján a bíróság azt állapította meg, hogy sem a kölcsönbeadó, sem a kölcsönvevő nem munkáltató, és a munkavégzésre polgári jogi megállapodás alapján került sor.

(2) Európában általánosnak tekinthető – és a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv ezt követi –, hogy a kölcsönözésen keresztüli munkavégzés munkaviszonyban történik, amely a kölcsönbeadóval áll fenn. Ezt az elvet azonban nem lehet kizárólagosan érvényesíteni. Ellenkezésben az esetben a kölcsönvevő úgy jutna munkaerőhöz, hogy közben minden munkáltatói kötelezettség és felelősség a kölcsönbeadónál maradna, így mintegy kiszervezhetné a munkáltatói státuszt – annak minden terhével – a kölcsönbeadóra. Másfelől, a munkaerő-kölcsönzés mint szolgáltatás lényege, hogy a kölcsönvevő alárendelt, utasítható munkaerőhöz jut. Bizonyos munkáltatói jogok tehát a kölcsönvevőhöz kerülnek, amelyhez viszont megfelelő kötelezettségeket is társíthati kell. Éppen ezért ez a rendszer tisztán sehol nem érvényesül, hanem a kölcsönbeadó munkáltatói minőségének rögztitése mellett a jogrendszer bizonyos jogok és kötelezettségek vonatkozásában a kölcsönvevőt is munkáltatónak tekintik.

(3) A munkaerő-kölcsönzés logikájából fakadóan a kölcsönvevő éppen azért veszi igénybe ezt a szolgáltatást, mert nem kíván maga munkaviszonyt létesíteni a munkát végzővel (pl.

---

324 Kiss 2004 p. 97.
326 Az amerikai George Gonos megfogalmazása szerint ez azzal járna, hogy a munkaerő-kölcsönzés a New Deal óta létező kötelezettségek nélkül biztosítana munkaerőt a kölcsönvevőnek (Gonos 1997 p. 90.). Jól látszik ennek felismerése az izraeli bírói gyakorlatban, amely már az ezredfordulón át lépett a hagyományos munkaviszony keretein, és a kölcsönözt munkavállaló munkaeréjét hasznosító kölcsönvevő munkáltatói felelősségét is elismerve (Adler 2001 p. 43.).
mert nincs lehetősége a kiválasztási eljárás lefolytatására, a munkaszerződés előkészítésére, a bérszámfejtési feladatok ellátására, vagy rugalmasan kivánja kezelni a foglalkoztatotti létszámon stb.). Így elméletileg értelmetlen, hogy a kölcsön-munkavállaló munkáltatója a kölcsönnevő legyen. Ha viszont a szabályozás nem rögzíti, hogy a kölcsönbeadó a munkáltató, úgy a kölcsönnevővel fennálló viszonyt a munkaviszony általános jellemzői alapján minősítő bíróságok esetleg juthatnak arra a következtetésre, hogy valójában a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni. Erre az angolszász jogrendszerek szolgálnak példával.327

Másrészt, a munkavállaló érdekeinek védelmében egyes jogrendszerek szerint a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni, ha a kölcsön-munkavállaló foglalkoztatására nem a jogi előírásoknak megfelelően kerül sor. Például, a belga és a francia munkajog szerint, a kikölcsönzés első napjára visszaható hatályal, a kölcsönnevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony, ha a munkavállaló kikölcsönzésére a törvényi maximumnál hosszabb időre, vagy nem a törvényben meghatározott okokból kerül sor.328 Olaszországban a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni, ha a kikölcsönzést megelőzően nem köt munkaerő-kölcsönzési szerződést a kölcsönbeadóval, vagy ha a foglalkoztatás legalább 10 nappal túllépi a kikölcsönzés szerződésében rögzített időtartamot.329 A német jog minden olyan esetben a kölcsönnevővel hozza létre a munkaviszonyt, ha a kölcsönzésre törvénybe ütköző módon (pl. tiltott szektorban, vagy engedélyteljes nem végrehajtható munkák esetében) kerül sor.330 Svédországban, ha a kölcsönnevő egy korábban elbocsátott munkavállalóját belső vagy belső hatályon belül kölcsönzött, és a munkaviszonyat is megőrizte, úgy a bírói gyakorlat alapján a felek kapcsolatát hagyományos munkavisznaknak lehet minősíteni.331 A belga jog esetén is és a kölcsönnevőt minősíti munkáltatónak, ha a kölcsönbeadó a munkavállaló visszahívásáról értesíti a kölcsönnevőt, aki azonban öt tovább foglalkoztataja.332

Ezek a szabályok azt mutatják, hogy a jogalkotó kivételesen, csak a törvényben rögzített korlátok között teszi lehetővé a munkavállaló átengedését a munkaviszonyoknak megfelelő munkáltatói jogokkal együtt. A munkaerő-kölcsönzés tényleges körülményei alapján ugyanis sokkal inkább a kölcsönnevőt kellene munkáltatónak tekinteni, és csak a jog kivételes rendelkezése – lényegében egy fikció – révén minősül a kölcsönbeadó munkáltatónak. Ha azonban a felek e kivételes lehetőség korlátait átlépteik, úgy ez a fikció már nem alkalmazható, és a tényleges helyzetnek megfelelően a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni. A kölcsönzött munkavállalóval és a kölcsönnevő között munkaviszonyt létesítő szabály tehát a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésszerű gyakorlatának egyik biztosítéka, bár – mivel erőteljesen beavatkozik a felek autonómiájába, és lényegében a törvény erejénél fogva hoz létre egy szerződéses alapú jogviszonyt – érős kritikák keresztúttanzében áll.333

A kölcsönnevővel létrejövő jogviszony kérdésével az EB is foglalkozott a Tordeur esetben.334 A tényállás szerint Tordeur úr kölcsönzött munkavállalóként dolgozott az Európai Bizottságának, 1976 és 1978 között. Az időközöben hatályba lépett belga szabályozás alapján pert indított a nemzeti bíróság előtt, annak megállapítását kérve, hogy a kölcsönzés

329 Ha a felek megkötik a munkaerő-kölcsönzési szerződést, ám az nem tartalmazza a törvény által előírt kötelező tartalmi elemeit, úgy a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyt hagyományos munkaviszonynak kell tekinteni (Colucci 2004 p. 148.).
330 Schüren 2005 p. 78.
331 Nyström 2004 p. 205.
332 Hendrickx 2004 p. 60.
334 C-232/84.
szabályainak megzsegeése miatt jogviszonya valójában a Bizottsággal áll fenn. Az eljáró bíróság a kérdéssel fordult az EB-hez, hogy van-e olyan előírása a közösségi jogok, amely mellett a szóban forgó belga szabály alapján nem lehet helye a kölcsönzött munkavállaló és egy közösségi intézmény között munkaviszony létrehozásának.

Az EB elutasította, hogy a belga szabály alapján Tordeur úr és a Bizottság között munkaviszony létesülhetne. Abból indult ki, hogy a Személyzeti Szabályzat szerint minden közösségi intézmény kizárólagos hatáskörrel bír az alkalmazottak autonómiajába avatkozna. Így az ítélet szerint nem hozható létre a határozatlan idejű munkaviszony csak azon tény miatt, mert a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, a közösségi intézmény székhelye szerinti tagállam szabályait nem tartották be.335

Az ítélet érdekessége, hogy a közösségi intézmények Személyzeti Szabályzatban rögzítette kizárólagos kompetenciája munkaviszonyok létesítésére olyan evidencia, amely minden munkáltatóira igaz. A szerződési szabadság elvét fakadóan minden munkáltató maga jogosult eldönteni, hogy kivel létesíti munkaviszonyt. Az EB-nek nem kellett elemzésbe bocsátkoznia azt az érzékeny kérdést illetően, hogy a kölcsönövevővel a törvény erejénél fogva létrehozott munkaviszony vajon összeegyeztethető-e a szerződési szabadsággal, hiszen elegendoit vol elvonatkozó közösségi jogba (a Szabályzatba) ütközésre hivatkozhat. Ha azonban eltekintünk attól, hogy ezt az elvet a Személyzeti Szabályzat tartalmazza, úgy az EB érvelése arra mutat, hogy a kölcsönövevővel létrejött munkaviszony legalábbis kivétel a szerződési szabadság alól, amelynek megengedhetetlensége persze már nem közösségi jogi kérdés.

Összefoglalva, minden olyan jogrendszerben, ahol a kölcsönöztött munkát végző munkavállalói státusza elismert, a kölcsönövevő és a kölcsönbeadó között megoszlanak a munkáltatói jogok és kötelezettségek. Ennek célja egyrészt a kölcsön-munkavállaló védelme,

---


338 Davidov 2004 p. 737.
avagy a munkáltatói felelősség alóli kibúvás megakadályozása, másrészt a munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás jogi alapjainak biztosítása. Csak így érvényesülhet ugyanis, hogy a kölcsönvevő közvetlen munkaviszony nélkül szerzi meg az alárendeltségben való munkáltatászhoz szükséges jogokat. A brit példából látható, hogyan kényszeríti ki a gyakorlat az ennek megfelelő jogi szabályozást.

2. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztásának technikái

A munkáltatói pozíció megoszott rendezésére alapvetően kétféle technika képzelhető el, amelyek tipikusan egymás mellett érvényesülnek. Az egyik megoldás szerint a jogszabályok tetelesen meghatározzák, hogy mely munkáltatói jogok és mely kötelezettségek illetik a kölcsönbeadót, illetve a kölcsönvevőt. A munkaerő-kölcsönzés fentiek szerinti felépítését követő tagállami szabályozásokból – ahogy az a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben is megjelenik – az alábbi közös vonások emelhetők ki. Mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ő gyakorolja a jogviszony dinamikájához tartozó jogköröket (létesítés, módosítás, megszüntetés), és őt terheli a bérfigyelés, valamint a munkáltatót terhelő adminisztratív, és közteher-fizetési kötelezettségek. A kölcsönvevő – magától értetődően – csak a kikölcsönzések ideje alatt, vagy ezzel összefüggően minősülhet munkáltatónak, azaz a kikölcsönzések közötti időtávlatokban a kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei kizárólagosak, ha nem is teljes körűek, hiszen saját szervezetében ő maga nem rendelhet el munkavégzést. A kölcsönvevőt a tényleges foglalkoztatáshoz kötődőjük ellen vételével adja elő a munkaerő-kölcsönzés felépítését követő tagállami szabályozásokból – ahogy ez a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben is megjelenik – az alábbi közös vonások emelhetők ki. Mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ő gyakorolja a jogviszony dinamikájához tartozó jogköröket (létesítés, módosítás, megszüntetés), és őt terheli a bérfigyelés, valamint a munkáltatót terhelő adminisztratív, és közteher-fizetési kötelezettségek. A kölcsönvevő – magától értetődően – csak a kikölcsönzések ideje alatt, vagy ezzel összefüggően minősülhet munkáltatónak, azaz a kikölcsönzések közötti időtávlatokban a kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei kizárólagosak, ha nem is teljes körűek, hiszen saját szervezetében ő maga nem rendelhet el munkavégzést. A kölcsönvevőt a tényleges foglalkoztatáshoz kötődőjük ellen vételével adja elő a munkaerő-kölcsönzés felépítését követő tagállami szabályozásokból – ahogy ez a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben is megjelenik – az alábbi közös vonások emelhetők ki. Mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ő gyakorolja a jogviszony dinamikájához tartozó jogköröket (létesítés, módosítás, megszüntetés), és őt terheli a bérfigyelés, valamint a munkáltatót terhelő adminisztratív, és közteher-fizetési kötelezettségek. A kölcsönvevő – magától értetődően – csak a kikölcsönzések ideje alatt, vagy ezzel összefüggően minősülhet munkáltatónak, azaz a kikölcsönzések közötti időtávlatokban a kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei kizárólagosak, ha nem is teljes körűek, hiszen saját szervezetében ő maga nem rendelhet el munkavégzést. A kölcsönvevőt a tényleges foglalkoztatáshoz kötődőjük ellen vételével adja elő a munkaerő-kölcsönzés felépítését követő tagállami szabályozásokból – ahogy ez a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben is megjelenik – az alábbi közös vonások emelhetők ki. Mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ő gyakorolja a jogviszony dinamikájához tartozó jogköröket (létesítés, módosítás, megszüntetés), és őt terheli a bérfigyelés, valamint a munkáltatót terhelő adminisztratív, és közteher-fizetési kötelezettségek. A kölcsönvevő – magától értetődően – csak a kikölcsönzések ideje alatt, vagy ezzel összefüggően minősülhet munkáltatónak, azaz a kikölcsönzések közötti időtávlatokban a kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei kizárólagosak, ha nem is teljes körűek, hiszen saját szervezetében ő maga nem rendelhet el munkavégzést.

Ebből a megoldásból az a probléma adódik, hogy dogmatikailag és gyakorlatilag is nehézen bontható szét következetesen a munkáltatói jogkör a két fél között. Egy amerikai szerző megfogalmazása szerint ez a felosztás szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarni” eredetivel. Ez már az előbb felsorolt, egyértelműnek tűnő munkáltatói jogok és kötelezettségek esetén is így van. A jogrendszer ugyanis tipikusan csak elnagyolt kategóriák mentén bontják meg a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket, ami a részletek szintjén gyakorlati nehézségeket okozhat. Ez abból ered, hogy a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek természeteszerűleg nem sorolhatók fel egy taxatív listában. Ehhez az is hozzájárul, hogy ezeket a jogokat és kötelezettségeket a jogalkotó a kétoldalú munkaviszony alapján szabályozza, ami az adott esetben nehezen adaptálható és helyesen fellebbezhető. Például a munkaviszonyt a kölcsönbeadó szüntetheti meg, de a kölcsönvevő ismeri azokat a tényeket, amelyek a munkavállaló alkalmatlanságát, vagy nem megfelelő munkavégzését bizonyítják, és így a megszüntetés alapján szolgálhatnak. Az ezek átadására vonatkozó, illetve az ezek helyességéről való helytállás kötelezettséget külön rendezni kellene. Egy másik példát említe, a munkavédelmi követelmények betartása a kölcsönbevő kötelezettsége, de a

339 Deakin 2005 p. 81–82.
340 A brit szabályokból eredően is terhelik egyes kötelezettségek a kölcsönvevőt, de ez csak egyes kötelezettségeket meghatározó jogszabályok tág hatályából ered, amelyek így nem csak a munkaviszonyban állókra terjednek ki. Például, a munkavédelem esetén a munkáltató minden érintett személy védelméről köteles gondoskodni, nem csak saját munkavállalói ról, vagy hasonlóan általános követelmény a diszkriminációt tilalmazza (Morris 2004 p. 107–109.).
342 Gonos 1997 p. 86.
rendszeres orvosi vizsgálatokról a munkavállalót csak ideiglenesen foglalkoztató kölcsönvevők nem tudnak (vagy nem akarnak) gondoskodni.

A másik megoldás az, hogy a jogi szabályozás a kölcsönvevőre is – mögötte, vagy akár egyetemleges – felelősséget telepíteni a munkáltatónak, a kölcsönbeadónak kell teljesítenie.\(^{343}\) Például a francia, olasz és a spanyol szabályozás szerint a munkabért és a hozzá kapcsolódó kölcsönbeadó köteles megfizetni, ám ha ezt elmulasztja és tartozását a vagyoni letét sem fedezi, úgy e követeléseket a kölcsönvevővel szemben lehet érvényesíteni.\(^{344}\) Ennél is szigorúbban, a kölcsönbeadóval egyetemlegesen felel a kölcsönvevő Spanyolországban a visszaelésszerűen folytatott kölcsönzésből eredő károkért, Svédországban pedig a munkavédelmi szabályok betartásáért.\(^{345}\) E felelősségi szabályok mögött az a felismerés áll, hogy e munkáltatói kötelezettségek teljesítésében a két félnek szorosan együtt kell működni. A kölcsönbeadó csak akkor tudja megfizetni a munkabért és a hozzá kapcsolódó kötőzhetek, ha a kölcsönvevő megfelelő időben és részletességgel átadja a bérszámfejtéshez szükséges adatokat. A kölcsönbeadó csak akkor tudja megfelelő munkavédelmi képzést biztosítani a munkavállalónak, ha a kölcsönvevő tájékozott a munkavégzés várható kötődéseiről. Ennek az együttműködési kötelezettségének ad súlyt a szabályozás a mögöttes, vagy akár egyetemleges felelősség előirásával.

Hasonló megoldást alkalmaz a bírói gyakorlat az Egyesült Államokban, ahol bizonyos munkajogi jogszabályok alkalmazásában a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt ún. joint-employer-nek tekintik. Ennek lényege az, hogy mivel a munkavízsgyőző két részösszefüggésben munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlanak e két fél között, közösen – mintha egy munkáltató lennéné – felelnek egyes jogszabályok betartásáért. A két „munkáltató” közötti kapcsolat vizsgálata azonban mindig eseti kérdés.\(^{346}\)

Összegezve az eddigiakat, a munkaerő-kölcsönzés jogi karakterében tehát az egyik kezelendő kihívás a megosztott munkáltatói pozíció kérdése. A munkáltatói jogok és kötelezettségek „szétosztásánál” egyrészt arra kell tekintettel lenni, hogy a kölcsönvevő csak megfelelő felelősség elérése előtt juthat a kölcsönbeadónak, hogy önmagában megfizethesse a munkavégzés várható kötelezettségeit. Másrészt biztosítsa a kölcsönbeadó, hogy a kölcsönvevő valóban választotta a munkáltatót. Ennek az együttesi kötelezettségéig van adja a kölcsönbeadónak a kölcsönzött munkavállalókkal való megbeszélést és leállítást, ha ez a részletességek között szükséges. Ennek az együttesi kötelezettségéig van adja a kölcsönbeadónak a kölcsönzött munkavállalókkal való megbeszélést és leállítást, ha ez a részletességek között szükséges. Ennek az együttesi kötelezettségéig van adja a kölcsönbeadónak a kölcsönzött munkavállalókkal való megbeszélést és leállítást, ha ez a részletességek között szükséges. Ennek az együttesi kötelezettségéig van adja a kölcsönbeadónak a kölcsönzött munkavállalókkal való megbeszélést és leállítást, ha ez a részletességek között szükséges.
3. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása a magyar munkajogban

Az Mt. szerint a kölcsön-munkavállaló munkáltatója egyértelműen a kölcsönbeadó347, bizonyos munkáltatói jogok és kötelezettségek – át nem ruházhatóan – hozzá kapcsolódnak. A kölcsönvevő munkáltatói minőségének elismerésére a magyar munkajog több megoldást is alkalmaz. Egyrészt, az Mt. és más jogszabályok meghatároznak olyan eseteket, amikor a kölcsönvevő önállóan, kvázi munkáltatóként felel, elsősorban a tényleges munkavégzéssel összefüggő kérdésekben.348 Olyan esetet is szabályoz a magyar jog, amikor mind a két felet munkáltatóknak kell tekinteni. A Met. a munkaügyi ellenőrzés tárgyi hatályának meghatározásakor azt is rögzíti, hogy az egyes tárgykörök kapcsán az ellenőrzés a kölcsönbeadóra, a kölcsönvevőre, avagy mindkettőjekre kiterjed-e.349 Másrészt, a munkáltatói jogok és kötelezettségek tételé „szét daringolása” mellett a felek felelősséget bizonyos esetekben a törvény mögöttes és egyetemleges felelősség előírásával is megerősíti.

A munkáltatói szerekpók jogszabályi rendezésén túl az Mt. felhatalmazást ad a kölcsönbeadónak és a kölcsönvevőnek, hogy megállapodásukban – a jogszabályok keretei között – maguk rendezzék a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztását. A munkáltatói szerekpók meghatározásában érvényesülő diszpozitivitás látszólag szüks körű, mivel a legtöbb kérdésben az Mt. eltérést nem engedően jelöli ki az adott munkáltatói jog, vagy kötelezettség gyakorlóját, illetve teljesítőjét. Nincs azonban akadály olyan megállapodásnak, amely szerint a kölcsönbeadó a kizárólagos hatáskörébe tartozó intézkedéseket is köteles megtenni a kölcsönvevő kérése alapján (pl. munkaviszony módosítása, megszüntetése). Így a kölcsönvevő munkáltatói mozgástere a törvényben meghatároztnál jóval nagyobbra tágítható. Továbbá, a törvényi felhatalmazást felhasználva rendezhetik a felek a munkáltatói felelősséget azokban a kérdésekben, amelyek a jogszabályok alapján nem lennének egyértelműek. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony részletes jogi szabályozásával – ideértve a polgári jogi kérdések rendezését is – világosabban válna, hogy a felek megállapodása milyen körben érvényesül a kógens előírások mellett.350 A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztására vonatkozó szabályok bemutatásánál tehát figyelemmel kell lenni arra, hogy – bizonyos körben – azt a felek megállapodása maga is befolyásolhatja.

347 Mt. 193/C. §.
348 Az egyes jogszabályok eltérő megoldásokkal és nem teljes következetességgel rögzítik a kölcsönvevő munkáltatói felelősségének körét. Az Mt. és a Met. explicit rendelkezéseket tartalmaz arról, hogy mikor kell a kölcsönvevőt munkáltatóknak tekinteni, ám nincsenek teljesen összhangban egyéb megoldással (lásd még a kollektív jogok nál). Az egyes munkáltatói kötelezettségeket részletező jogszabályok az Mt. felsorolását alapul véve határozzák meg, hogy alkalmazásukban milyen fél minősül munkáltatónak. Így az Mvt. szerint a foglalkoztató fogalom alatt a kölcsönvevőt is érteni kell, a társadalombiztosítási munkáltatói kötelezettségek viszont csak speciális, pontosan megjelölt esetekben alkalmazandóak a kölcsönvevőre. A Met.-tel ellentétben azonban egyes szabálysértési jogszabályok nem rögzítik, hogy a kölcsönvevővel szemben is mód lenne felelősség megállapítására, ha egy munkaügyi szabálysértés tényállása egyébként olyan kötelezettséggel kapcsolatos, amely szempontból a kölcsönvevő minősül munkáltatónak. A munkaerő-kölcsönzés bevezetésével a jogalkotó csak egy új, „a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megsértése” elnevezésű tényállást hozott létre, de nem rendelkezett arról, hogy az egyéb munkaügyi szabálysértések esetén milyen fél szemben lehet fellépni [az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet 96/A. §]. Álláspontom szerint rögzíteni kellene, hogy szabálysértési eljárás a kölcsönvevő ellen is indítható, ha az adott jogszövés olyan szabályt érint, amely az ő munkáltatói hatáskörébe tartozik.
349 Met. 3. § (3) bek.
350 Ezzel lényegében egybevág az új Munka Törvénykönyve szakértői tervezetének téziseiben foglalt azon megállapítás, amely szerint az atipikus munkaviszonyok körében szükséges a diszpozitivitás erősítése (Berke–Horváth–Kiss–Lórinz–Pál–Pethő 2009 p. 156.). A munkaerő-kölcsönzésnél erre nem csak a munkaviszony, de a munkaerő-kölcsönzési jogviszony kapcsán is tekintettel kell lenni.
Az alábbiakban először azt vizsgálom, hogyan bontják szét a két fél között a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a jogszabályi rendelkezések. Ezt követően a két munkáltatói pozíciót összeefüzi mögötes és egyetemleges felelősség esetkörének elemzése következik.

3.1. A kölcsönbeadó, mint munkáltató

A munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, így bizonyos munkáltatói jogok és kötelezettségek elválaszthatatlanul a kölcsönbeadóhoz kapcsolódnak. Más nézőpontból, ebből eredően minden kérdésben a kölcsönbeadót kell munkáltatónak tekinteni, ha jogszabály, vagy a felek megállapodása eltérőn nem rendelkezik. A kölcsönbeadó munkáltatói szerepkört egyfelől tehát a kölcsönvevő korlátozza, amennyiben a kikölcsönzés ideje alatt a munkáltatói jogok és kötelezettségek tényleges munkavégzéséhez kötődő része átszáll a kölcsönvevőre. Másfelől, mivel tényleges munkavégzésre csak a kölcsönvevőkénél kerül sor, a kölcsönbeadó utasításadási joga az általános szabályokhoz képest korlátozottabb.

Előként azokat a jogokat és kötelezettségeket tekintem át, amelyek tekintetében kizárólag a kölcsönbeadó a munkáltató, a kikölcsönzések ideje alatt is.

(1) A munkaviszony dinamikájához tartozó kérdések. Mivel a kölcsönvevő nem alany a munkaviszonyban, ezért azt létrehozni, módosítani és megszüntetni csak a kölcsönbeadó jogosult. A módosítás jogát külön nem nevesíti az Mt., de a polgári jogban érvényesülő általános alapelv alapján itt is irányadó, miszerint egy fennálló szerződést csak annak alanyai jogosultak módosítani, közös megbeszélésükkel. A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállalók a kölcsönbeadóval kell közölnie, akkor is, ha az annak alapjául szolgáló ok a kölcsönvevő eljárásával áll összefüggésben.351

A gyakorlatban a munkaviszony dinamikájára is komoly befolyással lehet a kölcsönvevő. A munkaviszony létesítésénél figyelembe kell venni, hogy a tényleges munkafeltételeket a nem szerződő fél kölcsönvevő (illetve egymás után több kölcsönvevő) biztosítja majd. Nem is cél szerű a feleknek a munkaszerződés megkötésekor a nélkülözhetetlen tartalmon túlterjeszkedni, hiszen minden további kikötés esetén a kölcsönvevők mozgásterét, ezzel pedig a munkavállaló kikölcsönzési esélyeit csökkentik. Így a munkaszerződés megkötésekor „láthatatlan félként” a kölcsönvevő is részt vesz a felek alkujában. A munkaszerződés módosítására legtöbb esetben azért van szükség, mert a munkavállaló egy másik kölcsönövi igényei szerinti időtartamra és munkabérre kötnek munkaszerződést a kölcsönbeadók.352 Azaz, a munkavállalók felvétele és a munkaszerződés megkötése a már megkötött munkaerő-kölcsönzésben foglalt kölcsönövi igények szerint történik. Egy 2003-ban publikált empirikus vizsgálat olyan technikákat is feltárt, ahol a kölcsönbeadó közbejövő szerződés esetén a rugalmasabb szabályok kihasználása érdekében van szükség, valójában a kölcsönövi akár közvetlenül is alkalmazhatja volna a munkavállalókat.353

Az egy munkavállalóra jutó kikölcsönzések száma 2007-ben 1,3, 2008-ban 1,6, míg 2009-ben 2,4 volt. Jóval magasabb azonban a kikölcsönzések aránya a szakmunkások körében: férfiaknál 6,9, nőknél 8,1 (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 82., 2009 p. 12., 48.).

351 Mt. 193/E. § (2) bek.; 193/G. § (1) és (3) bek. A megszüntetés sajátosságairól a munkavállalók a munkaviszony létesítésekor külön tájékoztatni kell (Mt. 193/H. § (3) bek. g) pont).
352 Bankó–Berke–Gulyavári–Kiss 2006 p. 668. A munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát vizsgáló egy korai kutatás szerint „...a bérforma megválasztásában és a bér nagyságában is a kölcsönbeadó és a kölcsönövi alkuja a meghatározó, mivel ennek függvényében alakítják ki a kölcsönzési díjat.” (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 27.).
354 Az egy munkavállalóra jutó kikölcsönzések száma 2007-ben 1,3, 2008-ban 1,6, míg 2009-ben 2,4 volt. Jóval magasabb azonban a kikölcsönzések aránya a szakmunkások körében: férfiaknál 6,9, nőknél 8,1 (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 82., 2009 p. 12., 48.).
megszüntetéséről határoz, az sok esetben egyben a munkaviszony végét is jelenti, annak ellenére, hogy a munkavállaló számára éppen az lenne e foglalkoztatási forma egyik előnye, hogy e kettő nem feltétlenül esik egymás után.

(2) A munkabérfizetés. A kölcsönbeadót, mint a kölcsön-munkavállaló munkáltatóját terheli a munkaviszonyból fakadó legfontosabb munkáltatói kötelezettség: a munkabérfizetés. Ezt a képet árnyalja az Mt. 2007 áprilisától hatályos szabálya, amely szerint a természetbeni munkábért és a szociális juttatásokat a munkavállaló számára a kölcsönvnevő is biztosíthatja.355 Ez alapján tehát elvileg megosztott kötelezettségről van szó, mivel azonban a kölcsönvnevő szerepvállalása csupán lehetőség és erősen korlátozott körü (lásd később), a munkabérfizetést alapvetően kölcsönbeadói kötelezettségének tekinthetjük.

(3) A kölcsönbeadó korlátozott utasításadási joga. A munkáltatói poziciót – és egyben más kötelmi viszonyhoz képest a munkaviszonyt – jellemző jog a munkavállaló jogviszonybeli magatartásának konkrétizálási joga, azaz jogosultság a munkavállaló részére külön konkrét kötelezettség megállapítására.356 Román László klasszikus megfogalmazása szerint, míg a polgári jogi jogviszonyokban a megrendelő/megbízó utasítása alapvetően érdekközvetítő, addig a munkáltató utasítása akaratközvetítő.357 E joggal azonban a kölcsönbeadó a kölcsönzés sajátosságai okán csak korlátozottan élhet. Ahogy általában korlátozza a munkáltató utasítási jogát a munkavállaló munkaszerződésében foglalt munkakör, munkahely és egyéb kikötések, úgy határolja be munkaerőkölcsönzés esetén, hogy itt az alkalmazott vizsgálat kimonodott egy harmadik félénél történik majd. Ezt a sajátosságot kimondottan rögzíteni kell a szerződésben.358 Ez azt is jelenti, hogy a kölcsönzött munkavállaló tényleges munkavégzésre a kölcsönbeadónlól nem utasítható.359 A kölcsönbeadó utasítási joga annak előírására korlátozódik, hogy a munkavállaló mikor és melyik kölcsönvnevőnél végezzen munkát. Ha a kölcsönbeadónak magának van szüksége a kölcsön-munkavállaló munkaeréjére (pl. a villanyszerelő kölcsön-munkavállalóra saját hálózatának karbantartási munkálataihoz), akkor azt csak a munkaszerződés módosításával – hagyományos munkaviszonya alakításával – veheti igénybe. Hiába a munkakör azonossága, mivel a munkaszerződés szerint a munka ellátására csak egy kölcsönvnevőnél kerülhet sor.360 (4) A kollektív munkajoggal kapcsolatos munkáltatói jogok és kötelezettségek. Az Mt. a kollektív jogokkal összefüggésben nem tartalmaz eltérő, vagy kizáró rendelkezéseket a munkaerőkölcsönzésre, tehát a szakszervezetekre, az üzemimának és a kollektív szerződésre is az általános szabályok irányadóak. A kollektív munkajog szempontjából tehát elsősorban a kölcsönbeadót átrendelő munkáltatónak, amely alól csak egyes, a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó szakszervezeti jogok kapcsán van kivétel. Erre tekintettel viszont kifogásolható, hogy a Met. szerint a kollektív jogi előírások betartása a

355 Mt. 193/G. § (1) bek. d) pont.
357 Román 1972 p. 58.
358 Mt. 193/H. § (1) bek. a) pont.
360 Sajátosan alakul a kölcsönbeadó helyzete a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kapcsán, tehát akkor, amikor a munkavállaló a munkáltató egyoldalú utasítása alapján, ideiglenesen nem a munkaszerződésében foglaltak szerint dolgozik. A kirendelés és a rendhagyó kirendelés szabályai kölcsönzés esetében nem alkalmazhatóak, a kikölcsönzés alatt viszont a kölcsönvnevő jogosult átirányítást és kiküldetést elrendelni. Elvileg nincs akadály, hogy a kikölcsönzést éppen nem teljesítő munkavállalót a kölcsönbeadó irányítsa át, vagy küldje ki. Am mivel a kölcsön-munkavállaló munkaszerződésében nincs meghatározva a munkahely (hiszen az kölcsönvnevőként változik), a szokásos munkavégzési helyen kívüli munkavégzés a kölcsönbeadó szempontjából nem értelmezhető. Az átirányítás pedig csak annyit jelenthet, hogy a kölcsönbeadó ideiglenesen olyan munkavégzésre is kikölcsönözheti a munkavállalót, amely eltér a munkaszerződésben foglalttól. A tényleges munkavégzés tehát ekkor sem a kölcsönbeadónlól történik, ehhez ugyanis nem a munkakört, hanem a munkaszerződés jellegét kellene megváltoztatni.
kölcsönvevőnél nem vizsgálható. Mindez azzal a következménnyel is jár, hogy a kölcsön-
munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést a kölcsönbeadó jogosult kötni, illetve a kölcsön-
munkavállalót az üzemi tanáci választásokon aktív és passzív választójog a kölcsönbeadónál illeti meg.  

(5) Adminisztrációs és társadalombiztosítási kötelezettségek. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás egyik legfontosabb eleme, hogy a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással járó adminisztrációs kötelezettségeket. Az Mt. eltérést nem engedő szabálya szerint a kölcsönbeadót terheli a munkaviszonytal összefüggő valamennyi munkáltatói bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ez alól csak a kölcsönnevő által közvetlenül biztosított természetbeni munkabér és szociális juttatások tekintetében van kivétel. A foglalkoztatással kapcsolatos, jogszabályban meghatározott költségeket (pl. utazási költségtérítés, egészségügyi alkalmassági vizsgálat díja) szintén a kölcsönbeadó viseli, a felek azonban megállapodásukban ettől eltérően is rendelkezhetnek.  

Az ízdetett kógens szabályának megfelelően, társadalombiztosítási szempontból a kölcsönbeadó minősül foglalkoztatónak, és őt terheli a társadalombiztosítási egyéni nyilvántartás vezetése is. A kölcsön-
munkavállaló a pénzbeli egészségbiztosítási ellátásokat ugyan a kölcsönnevőtől igényelheti, aki azonban a keretet a szükséges adatokkal együtt a kölcsönbeadóhoz továbbítja, így végül a kölcsönbeadó dönt az ellátásokról. Ez a szabály akkor is irányadó, ha egyébként a kölcsönvevőnél is működik társadalombiztosítási kifizetőhely.  

Kérdésként merült a fel a gyakorlatban, hogy vajon melyik társadalombiztosítási rendszer hatálya alá kerül az a munkavállaló, aki Magyarországra kölcsönöz egy más tagállambeli kölcsönbeadó cég. Konkrétabban: alkalmazható-e munkaerő-kölcsönzésre is a 883/2004/EK rendeletben foglalt kivétel, amely szerint a 24 hónapot meg nem haladó kiküldetés esetén a munkavállaló a szokásos munkavégzési hely tagállama szerinti társadalombiztosítási rendszer hatálya alatt marad. A Fitzwilliam eset65 alapján láthatunk, hogy erre a kérdésre az EB igennel válaszolt, csak azt szabva külön feltételeként, hogy a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban rendszeres, jelentős tevékenységet végezzen. Ehhez képest álláspontom szerint téves a 2009/49. Adózási kérdés, amely ezzel ellentétes következtetésre jut, és munkaerő-
kölcsönzésre nem tartja alkalmazhatónak az említett kivételt. Tehát, a Magyarországra más tagállamból kikölcsönzött munkavállaló nem kerül a magyar társadalombiztosítási hatálya alá, ha a munkavégzés (kikölcsönzés) időtartama nem haladja meg a 24 hónapot.

361 Met. 3. § (3) bek. a) pont. Lásid még: III. rész VIII. fejezet 2.3. pont.  
362 Részletesen lásid a III. rész VIII. fejezetben.  
363 Mt. 193/F. § (2) bek.  
365 C-202/97., lásd még: II. rész II. fejezet 1. pont.  
366 Az EB Fitzwilliam esetben kifejtett álláspontja mellett ezt az is alátámasztja, hogy az adózási kérdés három olyan tényállást nevesíthet, amelyekre nem tartja alkalmazhatónak a szóban forgó kivételt. Ezek az alábbiak:  
- ha az a vállalkozás, amelyhez a munkavállalót kiküldik, a vállalkozás helye szerinti tagállamban egy másik vállalkozás rendelkezésére bocsátja a munkavállalót;  
- ha az egyik tagállamban kiküldetést teljesítő munkavállalót egy másik tagállam vállalkozásának rendelkezésére bocsátják;  
- ha az egyik tagállamban kiküldetést teljesítő munkavállalót egy másik tagállam vállalkozásának rendelkezésére bocsátják;  
Meg kell jegyezni, hogy 2011. január 1-jétől módosul a Tbj. a magyar kölcsönnevő által foglalkoztatott külföldi kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában. Az új szabály szerint, ha a munkavállaló magyarországi foglalkoztatására munkaerő-kölcsönzés keretében kerül sor, és a kölcsönbeadó külföldi vállalkozás, e foglalkoztatással összefüggésben a bejelentés és nyilvántartás, valamint a járulék megállapításának, bevállásának és megfizetésének kötelezettsége a belföldön bejegyzett kölcsönnevőt terheli.\(^{367}\) Első olvasatra tehát úgy tűnik, ha egy magyar munkáltató külföldi kölcsönbeadótól vesz igénybe a munkaerőt, e munkavállalók vonatkozásában 2011-től neki kell teljesítenie a társadalombiztosítási kötelezettségeket. Ez azonban ilyen formán, általános jelleggel nem jelenthető ki, mivel e rendelkezés a közösségi szabályok alapján alkalmazandó.\(^{368}\) A külföldi kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató kölcsönnevőknek csak akkor terhelik a felsorolt kötelezettségeket, ha a munkavállaló a magyar társadalombiztosítás hatálya alá kerül. Ahogy a 883/2004/EK rendelet értelmezésénél láttuk, nem ez a helyzet a más tagállamból idekölcsönzött munkavállalók esetén, ha a kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot. Emellett, a magyar társadalombiztosítás hatálya azokra a kölcsönzött munkavállalókra sem terjed ki, akik ún. harmadik államok (nem EGT tagállam) polgárai, mégpedig a foglalkoztatás időtartamától függetlenül.\(^{369}\) Így megjegyezni, hogy 2012. január 1-jétől ez a szabály is kiegészül a kétéves időbeli korlátokkal. Ezt követően tehát a magyar kölcsönnevő lesz felelős a társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítéséért, ha pl. egy ukrán munkavállalót két évet meghaladóan kölcsönöz.\(^{370}\)

Összességében tehát 2011-től is csak abban az esetben lesznek társadalombiztosítási kötelezettségei a kölcsönnevőnek az általa foglalkoztatott, külföldi kölcsönzött munkavállalók után, ha EGT tagállam polgárai, és 24 hónapot meghaladóan dolgoznak Magyarországon. Természetesen tekintettel kell lenni a Fitzwilliam esetben kifejtettekre is: a külföldi kölcsönbeadónak a székhelye szerinti államban érdemi tevékenységet kell végeznie ahhoz, hogy munkavállalói e tagállam társadalombiztosítási rendszerének hatálya alatt maradjanak. Végül, a kölcsönbeadó adminisztratív kötelezettségei közé tartozik, hogy tevékenységéről nyilvántartást vezessen, és az alapján évente adatokat szolgáltasson az állami foglalkoztatási szervnek.\(^{371}\)

### 3.2. A kölcsönnevő önálló munkáltatói jogai és kötelezettségei

A kölcsönnevő munkáltatói szerepe a jogszabályok kifejezett rendelkezéseiből, illetve a kölcsönnevővel kötött megállapodásból fakad, és értelmszerűen csak a kikölcsönzés alatt, vagy azzal összefüggésben érvényesül. E körben viszont önállóan, saját jogán – kvázi munkáltatóként – gyakorolhatja a hozzá telepített munkáltatói jogokat, és közvetlenül, egyedül felelős a kötelezettségek teljesítéséért.\(^{372}\)

A hazai munkajogban a kikölcsönzés alatt a kölcsönnevő munkáltatói jogait a kölcsönbeadó kizárólagos hatásköre mellett még egy sajátos tényező korlátalja. A hatályos szabályozás alapján ugyanis a kölcsön-munkavállaló a kölcsönbeadó és nem a kölcsönnevő által kötött kollektív szerződés hatálya alatt áll.\(^{372}\) Így a kölcsönnevőt nem illeti meg az egyéb hátrányos

\(^{367}\) Tbj. 56/A. § (4) bek.  
\(^{368}\) Tbj. 13. § a) pont.  
\(^{369}\) Tbj. 11. § bb) pont.  
\(^{370}\) Az új rendelkezéseket a 2010. évi CXXIII. törvény VII. fejezete tartalmazza.  
\(^{371}\) Krend. 12. §.  
\(^{372}\) Mt. 34. § Részletes lásd: III. rész VIII. fejezet 3.4. pont.
jogkövetkezmény kiszabásának joga, nem élhet a rugalmas munkaidő szabályokkal, vagy pl. nem fizethet természetbeni munkabért.

A kölcsönvévő kvázi-munkáltatói jogai és kötelezettségei az alábbiak.

(1) A munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelően, ide tartozik a tényleges munkavégzésre vonatkozó, valamint a nők, a fiatal munkavállalók és azok, akik munkaképességüket foglalkoztatására vonatkozó szabályok betartása. A kölcsönvévő megilleti az utasítási jog, amely magában foglalja a kiküldetés és átíranyítás elrendelésének jogát is, az általános szabályoknak megfelelően.

(2) A munkaidő szabályai. Alapvető munkáltatói jog a munkaidő beosztásának – a törvény keretei közötti – meghatározása. Mivel tényleses munkavégzésre csak a kölcsönvévőnél kerülhet sor, a kölcsön-munkavállalóra a kölcsönvévőnél irányadó munkarendre, munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok tekintetében a kikölcsönzés alatt a kölcsönvévőnél munkások minősül munkáltatóinak.374

A munkaidő szabályainak kialakítása történhet kollektív szerződésben is. Így kérdésként merül fel, hogy bár a kölcsönvévő nem jogosult a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötni, de a kikölcsönzés alatt a kölcsönvévőnél munkáltatóval felmerül az 193/E. § (3) bek.; 193/G. § (5) bek. f) pont; 193/P. § (3) bek. cikke is megköveteli. Érdemes, hogy a magyar szabályozással kapcsolatban ugyanazokat a kifogásokat hozhatjuk fel, amelyek az irányelv által előírhatóak-e rá. Véleményem szerint a kérdés egyértelműen nem dönthető el az Mt. szövege alapján, de a gyakorlati szempontjából mindenképpen az igenlő válasszünk ésszerűnek.375 Ezért kívánatos lenne, hogy az Mt. egyértelműen rögzítse, e körben a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsön-munkavállaló a kölcsönvévőnél hatályos kollektív szerződés hatálya alá kerül.376

(3) A munkavédelem. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése szintén a tényleges munkavégzéshez kapcsolódik, így a munkavédelem szempontjából a kölcsönvévőt kell munkáltatónak tekinteni. Ennek megfelelően a munkavédelmi törvény alkalmazásában a kölcsönvévő is munkáltatónak minősül.377 A kölcsönvévő felelősségét a munkavédelem körében a 383/91/EGK irányelv 8. cikke is megköveteli. Érdekes, hogy a magyar szabályozással kapcsolatban ugyanazokat a kifogásokat hozhatjuk fel, amelyek az irányelv által előírhatóak-e rá. Véleményem szerint a kérdés egyértelműen nem dönthető el az Mt. szövege alapján, de a gyakorlati szempontjából mindenképpen az igenlő válasszunk ésszerűnek.378

373 Ez azt jelenti, hogy az Mt. szerinti munkáltatói kötelezettségei (Mt. 102. §) – a munkahôrizetés kivételével – a kikölcsönzés alatt a kölcsönvévőt terhelik [Mt. 193/G. § (5) bek. b) és d) pont; 193/P. § (3) bek.]

374 Mt. 193/E. § (3) bek.; 193/G. § (5) bek. f) pont; 193/P. § (3) bek.


376 A kollektív szerződéseket hatályával kapcsolatban részletesen lásd: III. rész VIII. fejezet 3.4. pont.

377 Mt. 193/G. § (5) bek. a) pont.; Mvt. 87. § 8. pont.

378 Részletesen lásd: II. rész I. fejezet.

379 Mvt. 9. § (1) bek.

higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet hatálya az Mvt.-hez igazodik, tehát felölel minden szervezett munkavégzést. Ismét hiányoznak tehát a munkaerő-kölcsönzés specialítására tekintettel szükséges egyedi szabályok. Ez különösen a gyorsan teljesítendő kikölcsönzésekénél, illetve a kis- és középvállalkozásoknál okoz problémát. Ez esetekben ugyanis a vizsgálatot végző orvos aligha ismeri pontosan azokat a konkrét munkavégzési körülményeket, amelyek között a munkavállaló dolgozni fog.381

Mint említést nyert, a társadalombiztosítási kötelezettségek szempontjából a kölcsönbeadó működésére vonatkozó előírások szükségesek. A kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő felelős és a munkáltató is. Ez az elvi elgondolás azonban jogi akadállyal, tehát a szociális juttatásokat a munkavállaló kölcsönbeadó felé rendelheti meg.382

(4) Az Mt. lehetővé teszi, hogy a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződésben a felek úgy rendelkezzenek, hogy a természetbeni munkabért, illetve a szociális juttatásokat a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.383

A hazai jogegység esetében ezek a problémák nem csak a munkaerő-kölcsönzés esetén, hanem általában, más munkáltatóknál is jellemzőek.384

Ezek a problémák nem csak a munkaerő-kölcsönzés esetén, hanem általában, más munkáltatóknál is jellemzőek. (Gyulavári 2006B p. 9., 14.).


Mt. 193/F. § (2) bek.; 193/G. § (1) bek. d) pont és (5) bek. g) pont.

Mt. 154. § (2) bek.

A munkaerő-kölcsönzés esetén, hanem általában, más munkáltatóknál is jellemzőek (Gyulavári 2006B p. 9., 14.).
munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogi eszközök megvásárlásában a jogalkotók beállítik. A Bérgarancia Alap a munkavállaló biztonságának növelése mellett jelentősére vonatkozó kötelezettség, így az indítványt elutasította. Álláspontom szerint e garancia bevezetése kapcsán figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló Biztonságának növelése mellett jelentéken növelné a kölcsönvő kockázatát, így csökkennie a kölcsönzés rugalmasságát, vonzereje. Nincs azonban akadály, hogy a kölcsönbeadó ilyen felelősséget kössön ki a vele szerződő kölcsönvővel szemben. A munkavállalók szempontjából pedig a Bérgarancia Alap biztosította támogatás munkaerő-kölcsönzés esetén is igénybe vehető.\(^{388}\)

(5) Nehezen értelmezhető az Mt. azon szabálya, amely alapján a kölcsönvő minősül munkáltatónak a munkakör átadás-átvételre vonatkozó szabályok betartása szempontjából.\(^{389}\) Itt nyilvánvalóan nem a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésekor követendő eljárásról van szó,\(^{390}\) amelynél egyértelműen a kölcsönbeadónak kell eljárnia. A szabály helyes értelmezése szerint ez az előírás arra vonatkozik, hogy a kikölcsönzés (egy adott foglalkoztatás) megszűnésével a kölcsön-munkavállaló köteles munkakörét az erre előírt rendben átadni, és ennek feltételeit a kölcsönvő köteles biztosítani.

### 3.3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvő is munkáltatóiak minősül

Az Mt. szerint egyes esetekben „munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvőt is érteni kell”.\(^{391}\) Valóban olyan munkáltatói jogokról és kötelezettségekről van szó, amelyek párhuzamosan, egymástól függetlenül megyenek mindkét félnél. Nincs szó tehát az amerikai jogból ismert joint employer intézményéről. Az alábbi esetek specialitása csupán az, hogy az adott kérdésben mindkét félnek van munkáltatói szerepe, de minden esetben önállóan, saját jogán, a másik fél fől függetlenül.\(^{392}\)

(1) A munkajog alapelvéi – jellegetben fogva – természetesen a kölcsönbeadót és a kölcsönvőt egyaránt jogosítják, illetve kötelezik, annak ellenére, hogy a törvény külön nem nevezi, hogy e rendelkezések kapcsán munkáltatóinak a kölcsönvőit is érteni kell. Az egyetlen külön kimondtott szabály a kölcsönbeadó, a kölcsönvő és a munkavállaló együttműködésére vonatkozik.\(^{393}\) Ez ugyan – furcsa módon – nem rögzíti a felek e kötelezettséget a szakszervezet az üzemi tanács irányában is, de ez az Mt. 3. § (1) bekezdéséből egyébként is következik. A jóhízseműség és tisztesség elve, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség a kölcsönbeadót és a kölcsönvőt egyaránt terheli, ahogy mindkettő kötelese az adatvédelmi szabályok betartására, és egyikük jogos gazdasági érdekeit sem veszélyeztetheti a munkavállaló. Ez utóbbi körben viszont fontos kiemelni, hogy a kölcsön-munkavállalóval nem köthető versenytalálú megállapodás. Természetszerűleg mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvő köteles a rendeltetésszerű joggyakorlásra.\(^{394}\)

Az Mt. általános érvénytelen a munkavégzés ideje alatt a kölcsönvőt kötelezi az egyenlő bánásmód követelményének betartására.\(^{395}\) Ebben az esetben azonban nyilvánvalóan nem kötelezettség átszállásról van szó, hanem inkább a két munkáltató párhuzamos felelősségéről. Az egyenlő bánásmód követelményének betartására ugyanis a felek a jogviszony fennállása

\(^{388}\) A Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény.

\(^{389}\) Mt. 193/G. § (5) bek. e) pont.

\(^{390}\) Mt. 97. §.

\(^{391}\) Mt. 193/P. § (4) bek.

\(^{392}\) Nem pontos tehát az a meghatározás, miszerint a magyar munkajog alapján a kölcsönbeadó és a kölcsönvő együtt gyakorolják a munkáltatói jogokat (Prugberger 2002 p. 453.). Közös joggyakorlás helyett ugyanis mindig vagy az egyik, vagy a másik fél léphet fel munkáltatóként.

\(^{393}\) Mt. 193/D. § (3) bek.

\(^{394}\) Mt. 3–4. §, Mt. 193/P. § (1) bek.

\(^{395}\) Mt. 193/G. § (5) bek. c) pont.
alatt végig kötelesek. Bár a munkáltatói jog- és feladatkör jelentős részbén átszáll a kölcsönvevőre, a kölcsönbeadó a kikölcsönzés ideje alatt sem lehet diszkrminatív. Azaz mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő a saját feladatkörében köteles az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően eljártani. A két felelősségi kör valójában egymás mellett érvényesül. Ennek megfelelően a munkaügyi ellenőrzés az egyenlő bánásmód követelményének betartása kapcsán mindkét félre kiterjed. 2

(2) A szabadság kiadásának joga, illetve kötelezettsége sajátosan oszlik meg a felek között. A törvény szerint a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő adhatja ki a szabadságot, ha a felek eltérően nem rendelkeznek. A kikölcsönzések között tehát a kölcsönbeadó elhet ezzel a joggal. Ezt a munkáltatói jogot (kötelezettséget) a kölcsönbeadó két kölcsönzés között ténylegesen is tudja gyakorolni, szemben például az utasítási joggal, amely a kikölcsönzések közti időben csak az újabb kikölcsönzés elrendelésére korlátozódik.

Ha tekintetbe vesszük, hogy a kölcsönvevő legtöbbször éppen azért veszi igénybe a munkaerő-kölcsönzést, hogy átmeneti, vagy hirtelen jelentkező munkaerő-hiányát pótolja, belátható, hogy nem áll érdekében a kölcsön-munkavállaló szabadságát kiadni. Így a gyakorlatban a kölcsönvevő – ha e jogot fenn is tartja magának – inkább csak a hosszú távú kikölcsönzések esetén adja ki a szabadságot. Még valószínűnélisabb, hogy – a törvény felhatalmazásával elve – a kölcsönvevő olyan megállapodást kössön, amely szerint a kölcsönbeadó adja ki a szabadságot a kikölcsönzés ideje alatt is. Mivel azonban mindkét félnek szerepe lehet a szabadság kiadása körében, a munkaügyi ellenőrzés e vonatkozásban mindkét félre kiterjed. 400

A kölcsön-munkavállaló szempontjából nézve, az alapszabadság legalább egynegyedével – az általános szabályoknak megfelelően – maga rendelkezhet, kivéve a foglalkoztatás első három hónapját. Ez tehát azt jelenti, hogy a kikölcsönzések első időszakában a munkavállaló nem kérhet szabadságot, amelyet a fent kifejtett okokból indokoltnak tarthatunk. A szabadságra vonatkozó igényét egyébként a szabadság kezdetéig érvényes előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Lényeges viszont, hogy e határidő megtartásával a kölcsön-munkavállaló akkor is jogosult szabadságot igénybe venni, ha egyébként a kölcsönbeadó már tájékoztatta a következő, folytatódó kikölcsönzésről. Ellenkező esetben megeshet, hogy a kölcsön-munkavállaló a folyamatos, három hónapot meg nem haladó kikölcsönzések miatt egyáltalán nem tudna előírni rendelkezési jogát. 402

Az AB 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatában alkotmányellenesnek találta az Mt. azon korábbi szabályát, amely szerint a szabadság időpontjáról a munkavállalót elegendő volt három nappal korábban tájékoztatni. Ez jóval rövidebb, mint az általános szabályokban meghatározott egy hónapos határidő. Az AB abból indult ki, hogy a rendszeres fizetett

396 Mt. 5. §.
397 Met. 3. § (3) bek. c) pont.
398 Mt. 193/N. § (1) bek.
400 Met. 3. § (3) bek. a)–b) pont.
401 Mt. 193/N. § (2) bek.
402 A rendes szabadság kiadása kapcsán a részleteket illetően is érdemes kiemelnünk, hogy a kölcsönbeadó akkor sem, ha egyébként ő jogosult a szabadság kiadására) és csak rendkívül indokolt esetben, a munkavállaló ezzel összefüggésben felmerült kárának, illetve költségeinek megtérítése mellett [Mt. 193/N. § (1) bek.]. A kölcsön- és munkavállaló már megkezdetett szabadságát megszakítani nem lehet, erre sem a kölcsönbeadó, sem a kölcsönvevő nem jogosult. Végül, a kölcsön-munkavállaló szabadság igényére irányadó bejelentési határidő alól nem tehető kivétel akkor sem, ha a munkavégzési kötelezettség teljesítése valamely személyi, illetőleg családi körülményre tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna [az Mt. 134. § (2) és (6) bekezdésének alkalmazását a 193/P. § (1) bekezdése kizárja].
403 Mt. 134. § (5) bek.
szabadsághoz való jog alkotmányos alapjog, a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Abban kellett tehát állást foglalni, hogy a három napos értesítési határidő megfelel-e az alkotmányos alapjogok korlátozásával szemben támasztott követelményeknek. Az AB ebben a kérésben is figyelembe vette, hogy a munkaerő-kölcşönsz és nagyon eltérő jellegű foglalkoztatást jelenthet, attól függően, hogy milyen hosszan áll fenn a munkavizsga. A határozat szerint a 3 napos értesítési határidő csak akkor indokolt, ha a munkaerő-kölcşönszre irányuló munkavizsga rövid időtartamú (legfeljebb pár hónapos). Ilyen esetben ugyanis éppen a rövid határidő teszi lehetővé a rendes szabadság természetben való igénybevételét, másfelől, csak így biztosítható a munkáltató (a kölcşönsződ) folyamatos működése. Ugyanakkor, ha a kölcşönsződ munkavállaló munkavizsga huzamosabb ideig áll fenn, úgy a testület szerint a határidő ilyen lerövidítése szükségtelenül korlátozza a munkavállalót pihenése, regenerálódása megszervezésében.

Ebből a logikából következően az AB megállapította a munkavizsga időtartamát figyelembe nem vevő, differenciálatlan szabályozás alkotmányellenességét. Álláspontja szerint ugyanis a rövid értesítési határidő a huzamosabb ideig fennálló munkavizsga esetén a rendszeres fizetett szabadsághoz való alapjog arránytalan sérelméhez vezethet. Ez utóbbi érvelésben jól látható a határozat talán legfontosabb következtetése. Eszerint a munkaerő-kölcşönsz a hazai szabályok alapján nem feltétlenül jelent ideiglenes, átmeneti foglalkoztatást, így rugalmasabb szabályok is akkor indokoltak, ha az nem valósít meg tartós foglalkoztatást. Ellenkező esetben ugyanis a munkaerő-kölcşönsz kezelésében munkáltatón mindkét felet érteni kell.


3.4. A kölcşövevő mögöttös felelőssége

2006. január 1-től került bevezetésre – számos tagállam hasonló megoldását követte – a kölcşövevő mögöttös felelősségét kimondó szabály azokra az esetekre, amikor a kölcşönsződ nem a jogszabályok szerint végzi tevékenységét, vagy feketén foglalkozatja a munkavállalókat. Olyan szabályokról van tehát szó, amelyek betartása egyértelműen a 404 Alkotmány 70/B. § (4) bek.
405 Az AB gyakorlata alapján alkotmányos jogot korlátozni csak akkor lehet, ha a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérel támogatás nélkül arányban áll egymással. Emellett az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas leggyengébb eszközt választotta ki [Alkotmány 8. § (2) bek.; 6/1998. (III. 11.) AB hat., 20/1990. (X. 4.) AB hat.]
406 Az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2009. évi CXXVI. törvény 55. § (6) bek. b) pont.
407 Mt. 193/P. § (4) bek.
kölcsönbeadó önálló kötelezettsége, megszegésük esetén azonban a kölcsönneveıt is érintő szankciókat alkalmaz a törvény. Az Mt. szerint, ha a kölcsönnevőnél történő munkavégzés tényleses megkezdését a kölcsönbeadó nem felel meg a kölcsönzési tevékenység jogszabályi feltételeinek, vagy nem köt a kölcsönállalóval a törvénynek megfelelő kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, úgy a munkaviszony a kölcsönnevővel jön létre, a munkavégzés tényleses megkezdésének napjával.\footnote{Mt. 193/G. § (8) bek. A kölcsönbeadói jogalanyiság, vagy a kölcsönzésre irányuló munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmától eltérő megállapodás megkötésére, valójában tehát nem köthet színlelt szerződést. Különösen aggályos, hogy a színlelt szerződés semmisségének következményeként ebben az esetben nem az eredeti szerződés felei, hanem a kölcsönnevő és az alap-megállapodásban nem érintett munkavállaló között jön létre jogviszony. A rendelkezés olyan esetekre vonatkozik, amikor a kölcsönbeadói erdékkörében merül fel valamilyen mulasztás, a joghátrányok mégsem nála, hanem a másik két félnél jelentkeznek. A szakirodalom kifogásolja, hogy a törvény ezzel a megoldással olyan feleket kényszeríti magánjogi jogviszonyba egymással, akiknek nincs erre irányuló akarat.\footnote{Dudás 2004 p. 161.} Elvégre a kölcsönnevő éppen azért fordul egy kölcsönző ügyönként, mert nem kíván maga munkaviszonyt létrehozni a munkavállalóval. A munkavállaló számára sem közhomb, hogy így nem azzal a munkáltatóval fognak létrehozni. Ráadásul hagyományos munkaviszonyban lesz munkavállaló, ami szintén ellentétes lehet eredeti akaratával, mégha több törvényi védelmet jelent is neki. A gyakorlatban nem ritkán több száz munkavállalóhöz fennálló szerződési kapcsolatot létrehozására fordul.}  

A munkaügyi ellenőrzés gyakorlatában többször előfordult, hogy miközben a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő jogszerv megállapodást kötött egymással, a kikölcsönzött munkavállalóval nem volt bejelentve, és abban a hiszemben dolgozott, hogy munkaerőközvetítéssel került a kölcsönnevőhöz. Ilyenkor a munkaügyi felügyelő megállapíthatta, hogy a kölcsönbeadó megsértette a munkaerőközvetítés szabályait, és létrehozhatja a jogviszonyt a kölcsönbeadóval, már amennyiben annak volt kölcsönzési képessége. Ez utóbbi hiányában viszont egyáltalán nem maradt munkáltatója a kölcsön-munkavállalónak, akivel szemben felhatalmazott, hogy a munkaviszony létezésének megkötését nélkülösíti. A kölcsönbeadó  a munkaviszony létezésének megkötését nélkülösíti, ha a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodás valójában munkaerőközvetítést leplez. A színlelt szerződés tehát semmis, a megállapodást a leplezett szerződés alapján kell megítélni.\footnote{Ptk. 207. § (6) bek.}  

A fenti érveléssel szemben álláspontom szerint a kölcsönnevő akarata nem feltétlenül irányul a szerződés tényleses tartalmától eltérő megállapodás megkötésére, valójában tehát nem köthet színlelt szerződést.\footnote{Ptk. 210. §.} Különösen aggályos, hogy a színlelt szerződés semmisségének következményeként ebben az esetben nem az eredeti szerződés felei, hanem a kölcsönnevő és az alap-megállapodásban nem érintett munkavállaló között jön létre jogviszony. A rendelkezés olyan esetekre vonatkozik, amikor a kölcsönbeadói erdékkörében merül fel valamilyen mulasztás, a joghátrányok mégsem nála, hanem a másik két félnél jelentkeznek. A szakirodalom kifogásolja, hogy a törvény ezzel a megoldással olyan feleket kényszeríti magánjogi jogviszonyba egymással, akiknek nincs erre irányuló akarat.\footnote{Mindez persze nem الزja ki, hogy a színlelt szerződés létrehozásáért felelős kölcsönbeadót is joghátrányok érjék, pl. a kölcsönnevő, vagy a munkavállaló által érvényesített kártérítési kötelezettség révén (Kenderes–Bányai 2004 p. 208.).} Elvégre a kölcsönnevő éppen azért fordul egy kölcsönző ügyönként, mert nem kíván maga munkaviszonyt létrehozni a munkavállalóval. A munkavállaló számára sem közhomb, hogy így nem azzal a munkáltatóval fognak létrehozni. Ráadásul hagyományos munkaviszonyban lesz munkavállaló, ami szintén ellentétes lehet eredeti akaratával, mégha több törvényi védelmet jelent is neki. A gyakorlatban nem ritkán több száz munkavállalóhöz fennálló szerződési kapcsolatot létrehozására fordul.\footnote{Lásd különösen: Prugberger–Kenderes 2009 p. 42–45.}
munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor egyszerre, így olyan eset is előfordulhat, hogy a kölcsönvevő százas nagyságrendű oktroyált munkaviszonyban lesz munkáltató.\(^{414}\)

Az egygmással jogviszonyba kényszerített munkavállalónak és kölcsönvevőnek nincs befolyása jogviszonyuk tartalmára sem. A kölcsönvevő és a munkavállaló közötti munkaviszony kötelező tartalmát a törvény a kölcsönbeádóval kötött munkaszerződés, vagy ennek hiányában a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő közötti megállapodás alapján rendeli megállapítani.\(^{415}\) Kenderes György súlyos ellentmondást lát abban, hogy miközben az Mt. a munkaszerződés tartalmáról rendelkezik, valójában nincs szó szerződésről. Álláspontja szerint ezt a jogviszonyt a munkajogban, mint szerződéses jogágban dogmatikailag teljesen elfogadhatatlan és megalapozatlan megoldással nem a felek kölcsönös akarat-elhatározása, hanem maga a törvény hozza létre.\(^{416}\)

A kölcsönvevővel a törvény erejénél fogva létrejövő „munkaszerződés” tehát sem a munkavállaló, sem a kölcsönvevő akaratát nem fedheti teljesen. A munkahely, a kölcsönbeadóval létrejött munkaszerződés hiányában pedig a munkakör és a személyi alapbér is egy olyan megállapodás alapján kerül rögzítésre, amelyben a munkavállaló nem volt szerződő fél. Ha a személyi alapbért az ágazati szokások szerint kell megállapítani, ez mindkét fél akaratával ellentétes eredményre vezethet.\(^{417}\)

A kötelező tartalmi elemeken felülí, de a két fél számára fontos egyéb munkakörülményeket rögzítő további kikötések teljesen figyelmen kívül maradnak.

Vitatatlan, hogy a magyar munkajog rendszerétől is idegen a törvény erejénél fogva létesülő munkaviszony.\(^{418}\) E jogkövetkezmény azonban csak a kölcsönzés alapvető szabályainak megszegése esetén hatályos, így álláspontom szerint indokolt. A szabályal szembeni kritikai eszvételek sem kifogásolják, hogy ilyen esetekre súlyos szankciók szükségesek. Emellett, ami első látásra komoly kockázatnak tűnik, valójában közel sem olyan szigorú szabály. Egyrészt, a törvény csak a munkaszerződés kezdeti tartalmánál határozott megállapítására ad rendelkezéseket. Nincs akadálya – sőt a fentiek fényében biztosra vehető –, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő tetszésük szerint megállapítsák, ez mindkét fél akaratával ellentétes eredményre vezethet.\(^{418}\)

\(^{414}\) Kenderes 2006 p. 51.

\(^{415}\) Az Mt. 193/G. § (9–12) bekezdéseinek rendkívül bonyolultan, a kölcsönvevő mögötties felelősségét megalapozó két tényállást szétválasztja tekintik át a jogviszony tartalmának megállapítását. Ez a megoldás önmagában számos jogértelmezési problémát vet fel, ezért az alábbiakban nem a törvényi tagolás szerint, hanem annak értelmezése alapján foglalja össze, hogy melynek szerint kell meghatározni a kölcsönvevővel létrejövő jogviszony tartalmát. A leggegyezetesebb a munkahely meghatározása, amely szempontjából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodását kell irányadónak tekinteni. Nincs akadálya – sőt a fentiek fényében biztosra vehető –, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő tetszésük szerint megállapítsák, ez mindkét fél akaratával ellentétes eredményre vezethet.\(^{418}\) A munkaviszony a kikölcsönzés megállapodásba foglalt időtartamra jön létre, hozzá a jelen időtartamra nem határozható meg, elegendő a törvényi vélelem tehát a munkavállalónak kedvez.\(^{416}\)

\(^{417}\) A jogszabály abban sem igazit el, hogy mit kell szokásosan érvényesülő személyi alapbér alatt érteni (Kenderes 2006 p. 50.).

\(^{418}\) Az Mt. 5. § (2) bekezdése sem értelmezhető úgy, hogy a diszkriminatív okokból elutasított állásra jelentkező – a sérelem megfelelő orvoslásaként – kérheti a bíróságtól a munkaviszony ítélettel való létrehozását, vagy az állást hirdető munkáltató erre való kötelezését (Bihary–Farkas–Kádár–Kárpáti 2006 p. 13–14.).
ezt azonnali hatálytal megtehetik. Mindez persze nem mentesíti a kölcsönvőt a munkaügyi ellenőrzés esetleges szankciói alól, hiszen éppen ezért kerültek ezek a szabályok az Mt.-be.

Emellett, mivel a kölcsönvőnek közvetlen hálózata lehetnek, ha szándéka ellenére e kerül munkaviszonyba a kölcsönzött munkaállalóval, módja van megbizonyosodni arról, hogy a vele szerződő kölcsönbeadó nem fogja ilyen helyzetbe hozni. Az Mt. szerint a kölcsönbeadó a kölcsönvő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló állásáig azonosítani a foglalkoztatás adóhatósági jelentését, a kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát.

Továbbá, ha a kölcsönvő lezár munkaállaló munkáltatója, az ezzel összefüggésben felmerült kárigényét a polgári jog általános szabályai szerint érvényesítheti a kölcsönbeadóval szemben. E körben figyelmet érdemel a Ptk. szerinti kárenyhítési kötelezettség, amely szerint a károsult a kár elhárítása, illetőleg csökkentése érdekében úgy köteles eljárási eljárást indítani, ahogy az az adott helyzetben általában elvárat. Nem kell megtéríteni a kárság, amely aból származott, hogy a károsult e kötelezettségének nem tett eleget. Álláspontom szerint a kölcsönvő nem tesz eleget kárenyhítési kötelezettségének, ha nem él a fentiekben kifejezetten ellenőrizési lehetőségével.423

Végül meg kell jegyezni, hogy a kölcsönvő megössze felelősséget kimondó szabály a gyakorlatban sokat veszít szigorúból. A bíróságok ugyanis úgy tűnik, vonakodnak hivatalból megállapítani, hogy a kölcsönvővel áll fenn a munkaviszony, ha a kölcsönbeadó nem jogosult e tevékenység folytatására, és ilyen irányú kifejezetten kerül a munkavállaló a Mt.-be. Ez azonos jogkövetkezményekkel jár, mintha a munkaügyi központ törölte volna a nyilvántartásból a kölcsönbeadót, és ezért kerülne sor a munkaerő-kölcsönzés korai, 2002-es hatósági célvizsgálata is feltárt. Egyesetben a felek 450 Ft/orá+ÁFA szolgáltatási díjban állapodtak meg, amely a kölcsönvő számára rendkívül kedvező volt, mivel ilyen áron saját munkavállalói sem tudta alkalmazni. Az iratbemutatás során megállapítást nyert, hogy a kölcsönbeadó munkaszó használata, bejelentés, valamint járulékosbódítás nélkül foglalkoztatott 48 fő munkavállaló közül 19 főt. A kölcsönvő hiteles nyilvántartást nem vezetett a kölcsönvett munkavállalókról, sőt a foglalkoztatás helyszínén az adott közvetlenül megmondani, hogy ki dolgozik az üzemben (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 40.).

Ami a kölcsönvővel munkaviszonyba kerülő munkavállaló igényértvényesítési lehetőségét illeti, akár a munkaszerződés köteles tartalma, akár a kölcsönbeadói minőség

419 Mt. 193/G. § (3) bek.
420 Hasonló visszaéléseket a munkaerő-kölcsönzés korai, 2002-es hatósági célvizsgálata is feltárt. Egyesetben a felek 450 Ft/orá+ÁFA szolgáltatási díjban állapodtak meg, amely a kölcsönvő számára rendkívül kedvező volt, mivel ilyen áron saját munkavállalói sem tudta alkalmazni. Az iratbemutatás során megállapítást nyert, hogy a kölcsönbeadó munkaszó használata, bejelentés, valamint járulékosbódítás nélkül foglalkoztatott 48 fő munkavállaló közül 19 főt. A kölcsönvő hiteles nyilvántartást nem vezetett a kölcsönvett munkavállalókról, sőt a foglalkoztatás helyszínén az adott közvetlenül megmondani, hogy ki dolgozik az üzemben (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 40.).

422 Ptk. 340. § (1) bek.
423 Olyan javaslat is felmerült, amely szerint a kölcsönvő a munkavállaló munkavégzésének megkezdése előtt köteles lenne meggyőződni a munkavállaló munkaviszonyának fennállásáról (Bankó–Berke–Kiss–Szipertner 2005 p. 17.).
hiánya vezet a kölcsönvevővel létesülő munkaviszonyhoz, nem lehet az érvénytelenség jogkøvetkezményeit alkalmazni, hiszen a munkaszerzôdés létre sem jött. Ném érvénytelenségrôl, hanem a szerzôdés nemlételzôségrôl van tehát szó, így a munkavállaló a polgári jog általános szabályai szerint követelhet kártérítést a kölcsönbeadótól (pl. a meghûsült kölcsönözés miatt elmaradt munkabérekének megtértûsét). A fenti joggyakorlat alapján egyébként biztosított, hogy a munkavállaló csak akkor kerül a kölcsönvevôvel hagyományos munkaviszonyba, ha ez szándékaik megfelel, és ezért ennek megállapítását a perben külön kéri. Összefoglalva, a kölcsönvevôvel szankcióként létrehozott jogviszonyt nem tartom a felek szerzôdési szabadságát sérô, vagy aránytalanul terhes megoldásnak. A kényszerûleg létérejôvû munkaviszonyt ugyanis a felek tetszôlegesen mûdosíthatják, vagy megszûntethetik, a kölcsönbeadó mulasztásából eredô kárukat pedig a polgári jog szabályai szerint érvényesíthetik. A törvény a kölcsönvevô számára azt is lehetôvé teszi, hogy a foglalkoztatás alapdokumentumainak megkérésével kizárja a mûködôségébôl eredô kockázatokat. A szabály viszont erôs visszatartó erôt jelent a kölcsönvevô számára azon kölcsönbeadói ajánlat elfogadása ellen, amely a jogellenes foglalkoztatás révén lehet „tûl szép ahhoz, hogy igaz legyen”.

3.5. A felek egyetemleges felelôssége

A megosztott munkáltatói pozíció jelentette kockázatokat a magyar munkajog jelentôsen ellentételezi azzal, hogy a kártérítési felelôsség körében a foglalkoztatással összefüggô károkért a felek egyetemleges felelôsséget írja elő. Így miközben a munkavédelmi szabályok betartásáért a kölcsönbeadó önállóan (kvázi-munkáltatóként) felel, ha valamely kötelezettség emlûklôzása miatt a munkavállalót kár éri (pl. balesetet szenved), az ebbôl eredô követelését a kölcsönbeadóval szemben is érvényesítheti. Az egyébként a munkáltatói szerepkôr kölcsönbeadó és kölcsönvevô közötti megosztását a legkövetkezetesebben talán a kártérítési felelôsség körében végzi el. A szabályok méltányosan telepítik a felelôsséget a háromoldalú munkaviszony két munkáltatójára, és egyben biztosítják a munkavállaló jogát kártérítésére érvényesítsére. A felelôsség megosztása mellett másûlûn minden életértés munkáltatói kártérítési felelôsség általános szabályaitól: a felelôsség alapja, mértéke, a kimentési lehetôségek stb. megegyeznek a hagyományos munkaviszonyra irányadó rendelkezésekkel.

Amennyiben tehát a munkavállalót érô kár a munkavégzôs során következett be, azért a kölcsönvevô és a kölcsönbeadó egyetemlegesen, a munkáltatói kártérítési felelôsség általános szabályai szerint felel. Eszerint a munkavállaló a teljes kár megtérítését követelheti bármely félôl, akik a munkaviszonyánál összefüggésben bekövetkezett káront vétkekességi kurtekintet tôl, teljes mértékben felelnek.425 Figyelmet érdemel, hogy az LB a kirendeléssel összefüggésben kimondta, hogy a kirendelô vagy a foglalkoztató munkáltató csak akkor mentesülhet a kártérítési felelôsség alôl, ha bizonyítja, hogy a károsodást előidézhôk nemcsak a saját, hanem a másik munkáltató mûködési körén is kívül esett, és az annak részérôl sem volt objektív elháritható. Ez alôl csak akkor van kivôtel, ha a munkáltatói jogokat az a munkáltató gyakorlata, amelyikhez a munkavállalót kirendelték, és a kirendelô

425 Mt. 193/O. § (2) bek.; 174. § (1) bek.; Radnay 2004 p. 244. A szakirodalomban olyan álláspont is található, amely szerint a kölcsönkevô csak a polgári jog általános szabályai szerint vonható felelôsségre, hiszen ô maga nem áll munkaviszonyban a kölcsön-munkavállalóval (Prugberger–Fabók–Tóth 2001 p. 58., Prugberger 2006 p. 96.). Álláspontom szerint ezt az erûtelmezést a legszûvege egyértelmûen kizárja azal, hogy maga hívja fel a munkáltatói kártérítési felelôsség szabályait, így a szerzôdésen alapuló munkaviszony hiánya nem lehet akadálya a munkáltatói kárfelôsségre vonatkozó rendelkezések alkalmazásának.
munkáltató tevékenysége a munkavállaló munkavégzésével nincs összefüggésben.\textsuperscript{426} A két jogintézmény hasonlósága miatt ezt a kollégiumi állásfoglalást a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő vonatkozásában is irányadónak tekinthetjük.\textsuperscript{427}

Ha viszont a kár bekövetkezése a munkaviszonyon áll okozati összefüggésben, de nem a foglalkoztatásra során, vagy azzal összefüggésben éri a munkavállalót (pl. a munkáltató nem adja ki a szükséges igazolásokat), úgy a felelősség a kölcsönbeadót terheli, a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok szerint.\textsuperscript{428} A munkavállalói kárigényeket biztosítja a kölcsönbeadó – a Krend. által előírt – kétmillió forint értékű vagyoni letétje. Ez akkor is felhasználható, ha a kár a munkavégzés során következett be, és a kölcsönbeadóval szemben az egyetemleges kötelezettség alapján lép fel a munkavállaló.

Ezek a szabályok összességében igen szigorúan határozzák meg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő felelősségét. A felelősség alapja ugyanis objektív, ráadásul a bírói gyakorlat alapján az egyik kimentési eset (működési körön kívül eső elháríthatatlan ok) csak akkor alkalmazható, ha mindkét féllel szemben fennáll. Ezt egészíti ki a foglalkoztatással összefüggésben beiktetkező károk esetén az egyetemleges felelősség, illetve a kölcsönbeadó által biztosítandó és a kárigények kielégítésére felhasználható kétmillió forintos vagyoni letét.

3.6. Összegzés

A fejezet végén összegzeve a munkáltatói jogok és kötelezettségek magyar jog szerinti megosztását, a szabályozás lényegében megfelel a munkaerő-kölcsönzés sajátos felépítésből fakadó, nemzetközi gyakorlatnak. A kölcsönbeadó önálló munkáltató szerepköre szükségszerűen adódik abból, hogy a munkaviszony vele áll fenn. A munkaerő-kölcsönzési szerződésben azonban ezt a szerepkört a felek kiüresíthetik, a kölcsönbeadót valóban csak formális, a „bér- és munkaügyi osztály” feladatainak ellátására korlátozva. A kölcsönvevő munkáltatói jogait és kötelezettségeit törvénymint listák rögzítik, amely azonban a magyar jogban sem teljesen következetes. Így például a megosztással járó kényes szerű „zavaradásban” az Mt. szerint a kölcsönvevőnek olyan kollektív jogi kötelezettségei vannak, amelyeket a Met. nála nem tesz ellenőrizhetővé. A tételes jogi rendelkezésekkel szétválasztott két munkáltatói pozíció azonban össze is kapcsolódik. A mögött és egyetemleges felelősség előírásával mindkét félre hárul felelősség olyan szabályok betartásáért is, amely egyébként a másik fél hatáskörébe tartozik. Összességében a magyar jog megfelelően kombinálja a megosztott munkáltatói pozíció szabályozására szolgáló eszközöket, a kisebb jelentőségi következetlenségek pedig a rendszer lényegét nem érintő módosításokkal is feloldhatóak lennének.

\textsuperscript{426} MK 123.
\textsuperscript{428} Mt. 193/O. § (3) bek.
VI. fejezet
A kölcsönzött munkavállaló viszonya a kölcsönbeadóhoz és a kölcsönvevőhöz

A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai felépítése és a három alanyi pozíció áttekintése után az előzőekben a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti jogviszonyt és a munkáltatói szerepkör megoszlását vizsgáltam. A következőkben azt kell felvetni, milyen kapcsolat füzi a munkavállalót a kölcsönbeadóhoz és a kölcsönvevőhöz. Erre a kérdésre adja magát a válasz: a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat munkaviszony, ám a kölcsönvevővel csak tényleges (faktuális) viszony áll fenn, a felek között jogviszony nincs. A jogintézmény szerkezetének elemzésénél már láthatottuk, hogy ez a válasz túlzott leegyszerűsítés, amely nem fogadható el. Egyrészt, a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszony tartalma teljesen más, mint a hagyományos munkaviszonyé, másrészt a kölcsönvevőhöz való viszony is jogviszony. Az alábbiakban annak részletes elemzése következik, hogy hat ki a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire, hogy formailag a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, ám a kölcsönbeadó érdemi tartalmát jelentő, a munkavégzéshez kapcsolódó jogok és kötelezettségek a kölcsönvevőt illetik, illetve terhelik. A kérdés részletes vizsgálatot igényel a kártérítési felelősség és az egyenlő bér elvének alkalmazhatósága kapcsán, amelyekre külön tematikus egységben terek ki.

1. A háromoldalú munkaviszony dogmatikája

A munkaerő-kölcsönzés konstrukciójából eredően a munkavállaló a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, amely azonban jelentősen eltér a hagyományos munkaviszonytól. Legfontosabb sajátossága – a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvekben fogalmi eleme –, hogy kifejezetten kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatásra jön létre. A munkavállaló tehát azt vállalja, hogy munkavégzési kötelezettségét nem a kölcsönbeadónál, hanem az általa kijelölt harmadik félénél fogja teljesíteni. A kölcsönbeadó pedig nem közvetlenül, saját szervezetében kötelezheti munkavégzésre a munkavállalót, hanem azt határozhatja meg, hogy mikor és mely kölcsönvevőnél dolgozzon. A munkavállaló megsem egyszerűen „ügyfele” a kölcsönbeadónak, hiszen a kölcsönbeadó nem csupán felajánlja a foglalkoztatási lehetőségeket, hanem azok teljesítésére utasítást ad.429

Jól mutatja a távolságot a hagyományos munkaviszonyhoz képest, hogy a munkáltatói pozíció megosztottsága révén egyes, a munkaviszonyra jellemző sajátosságokat430 a kölcsönbeadó vonatkozásában nem tudunk megállapítani. Így a munkavállaló nem a kölcsönbeadó, hanem a harmadik fél irányítása és ellenőrzése mellett, az által biztosított helyen és eszközökkel dolgozik, az általa meghatározott időbeosztásban stb. A

429 László 2010 p. 56.
kölcsönbeadóval fennálló jogviszony keretjellegű, amelyet a mindenkori kölcsönvevő töltethet ki tartalommal, a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján. Ez a sajátos felépítés azonban nem változtat a munkavégzés önállóságán, hiszen a keretek tartalmat adó kikölcsönzések elrendelésére-megszüntetésére a kölcsönbeadó egyoldalúan jogosult. Sőt a munkaviszony tartalmának keretszerű meghatározása révén a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt. A kikölcsönzések egyoldalú elrendelésével ugyanis a munkavégzés helyének, kezdő és befejező időpontjának kijelölése – habár a munkaszerződés keretei között, de – egyoldalúan történik.

Gyulavári Tamás arra hívja fel a figyelmet, hogy a XXI. századra a foglalkoztatási formák változatossá válásával egyre komplexebbé válik az „alárendeltség” (subordination) jelentése, mint a munkaviszony fogalmának egyik legfontosabb eleme. Egyre nagyobb a különbség azok között a munkavégzési formák között, ahol a munkát végző alárendeltségében dolgozik, ami a munkajog széttöredésekéhez vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőernyőjének kívülre kerüljenek, akiknek egyébként szükségük lenne rá.431 Ebbe a tendenciába illeszthető a munkaerő-kölcsönzés terjedése is: nyilvánvalóan más jellegű alárendeltségről beszélünk egy kölcsönzött munkavállaló esetében, de ugyanúgy indokoltára teszi a munkajog védelmét.

A kikölcsönzésre irányuló munkaviszony keretjellegéből ered az a sajátosság is, hogy a felek alkuja a munkaszerződés megkötésekor nem foghatja át a munkavégzés valamennyi feltételeit. Elvileg ugyan nincs akadálya, hogy a munkaszerződés részletesen rögzítse a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit, részletesen kitérve például a munkaidőrendezéshez vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőszerepléseken kívülre kerüljenek, akiknek csak azért van szükségük a munkáltató mozgástételeinek érvényesítésére.

431 Gyulavári 2010 p. 52–53.
432 Részletesen lásd: III. rész VIII. fejezet 3. pont.  
433 C-458/05., részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.  
434 Ha bármelyik szerződés hiányzik, akkor úgy kell tekinteni, hogy a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszony jött létre (Hendrickx 2004 p. 53–54.).

Gyulavári arra hívja fel a figyelmet, hogy a XXI. századra a foglalkoztatási formák változatossá válásával egyre komplexebbé válik az „alárendeltség” (subordination) jelentése, mint a munkaviszony fogalmának egyik legfontosabb eleme. Egyre nagyobb a különbség azok között a munkavégzési formák között, ahol a munkát végző alárendeltségében dolgozik, ami a munkajog széttöredésekéhez vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőernyőjének kívülre kerüljenek, akiknek egyébként szükségük lenne rá.431 Ebbe a tendenciába illeszthető a munkaerő-kölcsönzés terjedése is: nyilvánvalóan más jellegű alárendeltségről beszélünk egy kölcsönzött munkavállaló esetében, de ugyanúgy indokoltára teszi a munkajog védelmét.

A kikölcsönzésre irányuló munkaviszony keretjellegéből ered az a sajátosság is, hogy a felek alkuja a munkaszerződés megkötésekor nem foghatja át a munkavégzés valamennyi feltételeit. Elvileg ugyan nincs akadálya, hogy a munkaszerződés részletesen rögzítse a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit, részletesen kitérve például a munkaidőrendezéshez vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőszerepléseken kívülre kerüljenek, akiknek csak azért van szükségük a munkáltató mozgástételeinek érvényesítésére.

431 Gyulavári 2010 p. 52–53.
432 Részletesen lásd: III. rész VIII. fejezet 3. pont.  
433 C-458/05., részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.  
434 Ha bármelyik szerződés hiányzik, akkor úgy kell tekinteni, hogy a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszony jött létre (Hendrickx 2004 p. 53–54.).

A kölcsönbeadóval fennálló jogviszony keretjellegű, amelyet a mindenkori kölcsönvevő töltethet ki tartalommal, a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján. Ez a sajátos felépítés azonban nem változtat a munkavégzés önállósítóján, hiszen a keretek tartalmat adó kikölcsönzések elrendelésére-megszüntetésére a kölcsönbeadó egyoldalúan jogosult. Sőt a munkaviszony tartalmának keretszerű meghatározása révén a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt. A kikölcsönzések egyoldalú elrendelésével ugyanis a munkavégzés helyének, kezdő és befejező időpontjának kijelölése – habár a munkaszerződés keretei között, de – egyoldalúan történik.

Gyulavári Tamás arra hívja fel a figyelmet, hogy a XXI. századra a foglalkoztatási formák változatossá válásával egyre komplexebbé válik az „alárendeltség” (subordination) jelentése, mint a munkaviszony fogalmának egyik legfontosabb eleme. Egyre nagyobb a különbség azok között a munkavégzési formák között, ahol a munkát végző alárendeltségében dolgozik, ami a munkajog széttöredésekéhez vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőszerepléseken kívülre kerüljenek, akiknek csak azért van szükségük a munkáltató mozgástételeinek érvényesítésére.

431 Gyulavári 2010 p. 52–53.
432 Részletesen lásd: III. rész VIII. fejezet 3. pont.  
433 C-458/05., részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.  
434 Ha bármelyik szerződés hiányzik, akkor úgy kell tekinteni, hogy a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszony jött létre (Hendrickx 2004 p. 53–54.).
nem túlzás azt állítani, ez a jogviszony több hasonlóságot mutat a hagyományos munkaviszonyossal, mint az, ami a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a munkaszerződés alapján létrejön.

A munkaviszonyra jellemző alapvető alá-fölérendeltség, a munkáltatói utasítási, ellenőrzési jog ugyanis éppen a kölcsönévő viszonylatában jelentkezik. Anélkül, hogy ehelyütt részletesen minősítenénk a két fél kapcsolatát a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolására kialakult különböző szempontrendszerek alapján, elég arra utalni, hogy a munkaerő-kölcsönzés lényege éppen az alárendeltségben foglalkoztatható munkavállaló átengedése. Ezért az önállóttal munkavégzést jellemző munkáltatói jogkör a kölcsönévőt (is) megilleti. Ezt a helyzetet Vigneau úgy fogalmazza meg, hogy a kölcsönbeadóval szemben fennálló alárendeltség lényegében csak a jogi koncepcióból fakad, valójában üres, mivel annak tényleges tartama a kölcsönévőt illeti.435 Az ausztrál Hall a kölcsönévő és a munkavállaló kapcsolatát erre tekintettel kifejezetten irányítási viszonyának nevezi, szemben a kölcsönbeadóval fennálló szerződéses viszonyon.436 Álláspontom szerint a kölcsönzött munkavállaló helyzete közvetett alárendeltésgként határozható meg: a munkaviszony alapján önállóttal munkavégzésre köteles, amelyet azonban nem közvetlenül a szerződő partnerénél, hanem egy általa kijelölt harmadik személynél, annak alárendeltésgében kell teljesítenie. A kölcsönévővel szemben teljesítendő munka önállótlanságán nem változtat, hogy a munkaerő-kölcsönzés konstrukciójából eredően néhány, a munkaviszonyra utaló jellegzetesség itt nem áll fenn. Így elsősorban a munkabérfizetés a kölcsönbeadót terheli, de a kölcsönévő is ellenérték – a kölcsönzési díj – fejében jut munkaerőhöz. Azt már inkább komolyabb különbségeknek tekinthetjük, hogy a munkaviszony szemben a kölcsönévő számára közömbös lehet, hogy személy szerint ki teljesíti számára. Azaz, a kölcsönévővel fennálló jogviszony nem feltétlenül személyhez kötött a munkavállaló oldalán. Ezek a sajátosságok azonban magából a munkaerő-kölcsönzés alapszerkezetéből adódnak, és nem érintik a munkavállalá e alapvető alárendeltésgére vonatkozó megállapítást. A kölcsönévővel fennálló jogviszony és a munkaviszony gyakorlati egybeesését az is bizonyítja, hogy az angolszász országokban a munkaviszony minősítő jegyeinek vizsgálatával az eljáró bíróságok általában arra a következtetésre jutnak, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönévővel áll munkaviszonyban.437

Az eddigiakat összefoglalva, egyfelől látható, hogy a kölcsönbeadóval fennálló jogviszony számos atipikus jegyet mutat a hagyományos munkaviszonyhoz képest, ám a felek viszonyát a jogi szabályozás – lényegében egy fikció útján – munkaviszonyának tekinti. A sajátos felépítés révén a munkaerő-kölcsönzés esik a legtávolabban az atipikus munkaviszonyok közül a hagyományos munkaviszonytól.438 Másfelől, a kikölcsönzések alatt a kölcsönévővel létesülő kapcsolat – eltekintve most a kölcsönzés háromoldalú jellegétől – szintén a munkaviszony sajátosságait mutatja. A kölcsönévővel létrejött viszony tehát tagadhatatlanul munkajogi jellegű. Különösen igaz ez aból a szempontból, hogy ha csak a kölcsönbeadó és a munkavállaló viszonyát nézzük – ismét eltekintve a jogviszony harmadik szereplőjétől –, akkor ez a jogviszony szinte kevésbé minősíthető munkaviszonynak, mint a kölcsönévővel fennálló kapcsolat.

Dogmatikailag nem sok hozadéka van, ha a munkaerő-kölcsönzést két munkaviszony – egy jogi és egy tényleges – alapján próbáljuk leírni. Ehezett helyesebb a kölcsönzést egy speciális, háromoldalú munkaviszonyának tekinteni, amelynek teljes tartalmát a

435 Lényegében ezt a koncepciót követi le az egyenlő bánásmód elve is, amikor az összehasonlítás alapja a kölcsönévő és nem a kölcsönbeadó összehasonlítható munkavállalója lesz (Vigneau 2001 p. 58–59.).
436 Hall 2004 p. 146.
437 Lásd: III. rész 1. fejezet 3. pont.
438 Czuglerné 2002 p. 117. Nacsa Beáta azt emeli ki, hogy a kettőnél több alannyal járó munkajogi helyzetek közül (pl. alvállalkozás, kirendelés) a munkaerő-kölcsönzés veti fel a legtöbb kérdést (Nacsa 1997 p. 65.).
kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel fennálló viszony együttesen adja ki. Ehhez képest csak jogtechnikai kérdés, hogy a jogintézmény értelmének megfelelően a jogalkotó a kölcsönbeadó és a munkavállaló kapcsolatát tekinti formálisan is munkavizsgának. Ez a munkaviszony viszont a kölcsönvevő nélkül dogmatikailag üres, gyakorlatilag pedig értelmetlen. A kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony rendeltetését csak a kölcsönvevővel fennálló jogviszony által tudja betölteni, amelyet az (alap)munkaviszony, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés együttesen létesít. Két szerződéses jogviszony olyan szoros szövedékéről van szó, amely egy harmadikat hoz létre, és amely nélkül a két szerződéses alapú jogviszony sem teljesedhet ki. A három alany egymáshoz való viszonyának elkülönített vizsgálata azonban szükséges a jogintézmény egészének megértéséhez. Összességében a munkaerő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást így joggal tekinthetjük háromoldalú munkaviszonynak.

2. A jogviszony tartalma a magyar jog alapján

A magyar munkajogban tételes jogi előírás rögzítő, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban.439 A kölcsönvevővel fennálló viszonyt csak a kölcsönvevő munkáltatói minőségének meghatározása és a munkaerő-kölcsönzési szerződéssel kapcsolatos pár követelmény alakítja. Így a jogirodalomra maradt e viszony minősítése. A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezetével kapcsolatban a hazai szerzők megállapították, hogy a kölcsönvevő és a munkavállaló között is egyfajta „kvázi munkaviszony” áll fenn,440 amely lényegét tekintve „munkajogi alapozású”,441 a kölcsönzött munkavállaló pedig „önállóttal munkavégzéssel szolgáltat, és e konstrukció fő jogviszonyát minőségében nem befolyásolja a munkaerőt kölcsönző és a munkaerő fogadója között fennálló nem munkajogi jogviszony”.442

Az alábbiakban a munkavállaló kölcsönbeadóval, illetve kölcsönvevővel fennálló viszonyát a hazai joggyakorlatban a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolásánál figyelembe vett ismérvek,443 alapján elemzem, bemutatva ezzel a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony tartalmát, és igazolva, hogy a munkaerő-kölcsönzést a hazai munkajogban is alappal tekinthetjük háromoldalú munkaviszonynak.

A hagyományos munkaviszony alapvető jellegzetessége, hogy a munkát végző egy keretszerűen megállapított munkafajtát végez el, egy adott munkakört tölt be.444 A munkaerő-kölcsönzésnél az ellátandó feladat meghatározása ennél is tágabban történik, a

439 Mt. 193/C. §.
440 Kenderes–Bányai 2002 p. 88. Olyan hazai álláspont is ismert, amely szerint a kölcsönvevő és a munkavállaló között egyáltalán nincs jogviszony. A munkáltató személyének megvalósításáról, illetve duplázódásáról sem lehet beszélni, hanem csak arról, hogy elválás egymástól a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltató személyétől (Czuglerné 2002 p. 137.). Az I. fejezetben kifejtettek alapján álláspont személyének meghatározása és a munkaerő-kölcsönzés alapján elemzve.441
442 Kiss 1999 p. 4.
munkaszereződésben, illetve a kölcsönzésről szóló szerződésben elegendő az elvégzendő munka jellegét meghatározni. Ennek az a praktikus oka, hogy a munkaszereződésben rögzített formális munkakör mellett gondot okozza, hogy a különböző kölcsönvevőknél a tartalmailag azonos munkaköröket eltérő elnevezéssel illetethetik.445 A munkaerő-kölcsönzés tehát ebből a szempontból a hagyományos munkaviszonyánál is távolabb esik az ellátó feladatot viszonylagos konkrétással meghatározó polgári jogi jogviszonyoktól. A kölcsönbeadónál tényleges munkavégzésre nem kerül sor, ezért az ellátó feladatok rögzítése valójában azt korlátozza, hogy milyen feladatokra lehet az adott munkavállalót kikölcsönözni, és ettől a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás sem térhet el. Összességében tehet mind a kölcsönbeadóval, mind a kölcsönvevővel fennálló viszony jellemzője, hogy az ellátó feladatok tágán, munkakör-szerűen vannak meghatározva.

A munkavállaló közvetett alárendeltségével kapcsolatos fenti fejtegetések a magyar munkajogban is érvényesek. Az utasítási jog érdemi tartalmában a kölcsönvevőt illeti meg, a kölcsönbeadó csak a kikölcsönzések elrendelésére jogosult, közvetlenül munkavégzést előírni nem. Ugyanígy, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége – annak klasszikus tartalma szerint – a kölcsönvevővel szemben áll fenn. A kölcsönbeadó vonatkozásában csak a kikölcsönzések teljesítésére kell rendelkezésre állnia. Találó ebből a szempontból Breznay Tibor kifejezése, aki a kölcsönbeadót „anya-munkáltatónak” nevezi, utalva arra, hogy a kölcsönbeadó csak abban dönt, ki fogja az utasítási jogot ténylegesen is gyakorolni a munkavállaló felett.446 Külön figyelmet érdemel, hogy míg a tényleges munkavégzést a kölcsönvevő szervezi és irányítja, a munkaviszonyból eredő kötelezettségek megszegéséért nem ő, hanem kizárólag a kölcsönbeadó jogosult jogkövetkezményeket alkalmazni. Az ilyen esetekben szóba jöhet azonnali hatályú felmondás is. Ha a kölcsönvevő kiválasztja a kölcsönbeadót, elsőként azért, hogy a kölcsönbeadónál nem élhet, hiszen nem áll annak hatálya alatt. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetében azonban, az úgy változik, hogy az a kölcsönbeadónak a fegyelmi büntetést, vagy a munkaviszony megszüntetését megalapozó magatartást, és javaslatot tehet az intézkedésre, illetve – a kölcsönzési szerződés szerint – visszaküldheti a munkavállalót a kölcsönbeadóhoz.448 Ez utóbbi esetben lényegében már nem munkajogi szempontból fogalmazható meg, ha a kölcsönbeadónak a fegyelmi büntetést, vagy a munkaviszony megszüntetését megalapozó magatartást, és javaslatot tehet az intézkedésre, illetve – a kölcsönzési szerződés szerint – visszaküldheti a munkavállalót a kölcsönbeadóhoz. A munkaviszony keretjelleméből eredően a magyar munkajog a kölcsönbeadónak többfázisú tájékoztatási kötelezettséget ír elő.450 A kölcsönbeadó ugyanis a munkaviszony létesítésekor csak e keret tartalmáról tud információt adni, amely nem lehet teljes a tényleges munkakörülményekről, az első kikölcsönzés előtt adott tájékoztatás nélkül. Végül, minden

446 Breznay 2005 p. 118.
449 Ezzel ellentétben, a spanyol szabályozás kimondottan a kölcsönbeadónak tartja fenn a fegyelmi felelősség érvényesítésének jogát (Rodríguez–Royo 2004 p. 181–182.). 
soron következő újabb kikölcsönzéskor is szükséges a munkavállaló tájékoztatása, eltérő megállapodás hiányában legkésőbb a munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony is személyhez tapadó kötelezettség, a munkavállaló oldalán, helyettes állítására nincsen általános kötelezettség. Mint látható volt, a kölcsönzésről szóló megállapodásban a feleknek nem kell egy konkret munkavállaló kölcsönzésében megállapodnia. Így eltérő kikötés hiányában a kikölcsönzött munkavállaló személye változhat megállapodás során. Ez természetesen a kölcsönneve a kölcsönneve, hiszen így a munkaképtelenné válik, vagy a munkavégzés alól bármely okból kölcsön-munkavállaló helyett megfelelő helyettes állítását kérheti a kölcsönbeadótól.

Sajátosan alakul kölcsönzésnél a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének értelmezése. Ez alapján a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt köteles a munkavállalót munkával ellátni. Az Mt. értelmében, ha a munkáltató amúgy képes volna, de nem foglalkoztatja a munkavállalót, akkor annak joga van a jövőbeli foglalkoztatást követelni, míg ha a munkáltató nem képes munkával ellátni a munkavállalót, a követelési jog nem irányulhat a foglalkoztatásra, csak a kiesett bér miatti kompenzációra.451 Ehhez képest a tényleges munkavégzést a kölcsönneve(k)nél biztosító kölcsönbeadó foglalkoztatási kötelezettsége valójában a kikölcsönzések szervezésének vállalását jelenti. Ehhez két speciális szabály is kapcsolódik. Egyrészt, ebből eredően a kikölcsönzések közvetlen időszakában állhatnak rendelkezésre, hiszen ekkor a munkavállaló azért nem végez munkát, mert a kölcsönbeadó nem biztosított számára kikölcsönzést. A szakirodalomban olvasható olyan álláspont, amely szerint a kikölcsönzések közvetlen időszakában a feleknek joga van fizetés nélküli szabadságszámlára állni.452 Mivel ez egyértelműen sérelmes a munkavállaló számára, egy ilyen kikötés éppen nem fennáll, vagyis a munkáltató általani jogtalanító előtisztelése a munkavállaló személyének kockázatos megélégrese.453 Másrészt, a kölcsönbeadó fentiek szerinti foglalkoztatási kötelezettsége az utolsó kikölcsönzés lejártát követő 30 napig megmarad.454 Nincs kérdés arról, hogy a kölcsönbeadó közvetlen állásidőre jut, csak a 30 nap értelmében fennáll a kölcsönbeadó foglalkoztatási kötelezettsége. A kölcsönbeadó közvetlen állásidőre jut, csak a 30 nap értelmében fennáll a kölcsönbeadó foglalkoztatási kötelezettsége.455

A foglalkoztatási kötelezettséget most a kölcsönneve oldaláról vizsgálva, az Mt. szerint a kölcsönneve a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja, és a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.456 Az LB szerint e két rendelkezésből fakadóan a kölcsönneve a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalók foglalkoztatására jogosult és köteles, azaz a kikölcsönzés ideje alatt foglalkoztatási kötelezettség terheli.457

A kölcsönbeadó foglalkoztatási kötelezettségét most a kölcsönneve oldaláról vizsgálva, az Mt. szerint a kölcsönneve a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja, és a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.458 Az LB szerint e két rendelkezésből fakadóan a kölcsönneve a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalók foglalkoztatására jogosult és köteles, azaz a kikölcsönzés ideje alatt foglalkoztatási kötelezettség terheli.459

Így ha e kötelezettséget a kölcsönneve megszegi, azaz nem látja el megfelelő munkával a kölcsönbeadó, úgy a munkavállaló a kölcsön-zággal egységesen munkáltatóhoz fordulhat, és az állásidőre járó juttatást igényelheti. Ez az állásidőre járó juttatást megelőzően készülhet, és a kölcsönbeadó foglalkoztatásának következményei is fenntartódnak.456

Az eltérés csupán annyi, hogy ez utóbbit is a kölcsönbeadó fizeti meg – az már a felek megállapodásának kérdése, hogy erre az időre hogyan alakul a kölcsönneve dfjifizetési kötelezettsége –, és a foglalkoztatás elmaradásával okozott kárért a kölcsönbeadó és a kölcsönneve egyetemlegesen felel.457

451 Kiss 2004 p. 195–196.; Mt. 150. § (2) bek. és 151. § (4) bek.
453 Mt. 4. §, 8. § (2) bek.
454 Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont. Részletesen lásd: III. rész VII. fejezet 5.2.2.2. pont.
455 Mt. 193/C. § c) pont és 193/D. § (5) bek.
457 Mt. 193/O. § (2) bek.
A munkaviszony sajátossága, hogy a munkavállaló a munkáltató székhelyén, telephelyén, annak szervezetében végez munkát. Ez munkaaró-kölcsönzés esetében azt jelenti, hogy a munkavállaló a kölcsönbeadó által kijelölt kölcsönvevőnél, annak szervezetében dolgozik. A munkahely fogalma így az aktuális kikölcsönzés teljesítési helyeként értelmezhető. A kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben nem kell és nem is lehetséges megjelölni a munkavégzés helyét, hiszen az kikölcsönzésről kikölcsönzésre változik.458 A munkáltatói szerepkör megosztásánál kifejtettekből már adódik, hogy a munkavégzés tárgyi feltételeinek biztosítása (eszközök, erőforrások, nyersanyagok, ideértve a munkavédelem feltételeit is) a kölcsönvevő terheli. A munkavégzés időbeli kereteinek meghatározása a kölcsönvevő jogosult – a kölcsönbeadó legfeljebb a szabadság kiadása kapcsán járhat el –, a munkabérfizetés pedig a kölcsönbeadót terheli, ami alól csak a természetbeni munkabér és a szociális juttatások tekintetében lehet kivétel.

Összegezve, a munkavállaló kölcsönbeadóval és kölcsönvevővel fennálló kapcsolata egyaránt egyértelműen az önállólaton munkavégzés sajátosságait mutató, munkajogi jogviszony, amelynek tartalma a magyar szabályozás alapján is csak a kikölcsönzések alatt válik teljeséig, mintegy háromoldalú munkavizsgyat alkotva.

2.1. A kölcsönzött munkavállaló kárterítési felelőssége

A kártérítési felelősség szabályozása is speciális rendelkezéseket igényel azon, hogy leképezze a háromoldalú jogviszonyból eredő sajátosságokat. A kölcsönzött munkavállaló jogállásának vizsgálatát ezzel a kérdéssel folytatjuk.

Amennyiben a munkavállaló a foglalkoztatás körében okoz kárt a kölcsönvevőnek, úgy az alkalmazott károkozásával való felelősség szabályai szerint459 a kölcsönbeadó felel. A felelősség fennállása szempontjából azt kell mérlegelni, hogy a károkozás a munkaviszonyban történt-e, illetve hogy a munkavállaló magatartása felróható volt-e. Annak nincs jelentősége, hogy egyébként a kölcsönbeadó mindent megtegt-e a kár elhárítása érdekében, vagy egyáltalán volt-e lehetősége a károkozás megelőzésére, ugyanakkor a kölcsönvevőt a polgári jog szerinti kárenyhítési kötelezettség terheli.460 A kárfelelősségi szabály kógens, ezért a kölcsönbeadó felelőssége nem zárható ki a kölcsönvevővel kötött megállapodásban.461 A kölcsönvevő kárigényének megtérítése után a kölcsönbeadó a munkavállalói kárfelelősség szabályai szerint érvényesítheti igényét a munkavállalóval.

458 A munkavégzés helyéről a munkavállaló a munkaszerződés megkötését követően két héten belül, illetve nem folyamatos foglalkoztatás esetén a következő munkavégzés megkezdése előtt legalább negyvennyolc órával kell tájékoztatni. A kölcsönbeadó arra is kötelezheti a munkavállalót, hogy feladatai t a szokásos munkavégzési helyen kívül lássa el (kiküldetés), de más munkáltatónál történő munkavégzést nem írhat elő [Mt. 193/D. § (5) bek., 193/H. § (3) és (7) bek., 193/P. § (3) bek.].

459 A szakirodalomban olyan javaslat is felmerült, amely szerint helyesebben lenne, ha a kölcsönbeadó a megbízott által igénybe vett közreműködőért való felelősség szabályai szerint (Ptk. 475. §) felelne a munkavállaló által a kölcsönvevőnek okozott károkért (Hajdu 2002 p. 105.). Ezzel nem érték egyet, mivel nem lehet eltekinteni attól, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszony fűzi a kölcsönvevő kölcsönmunkavállalóhoz. Másrészt, a Ptk 475. §-ának alkalmazása sem vezetne más eredményre, hiszen a megbízott is köteles helytállni az általa igénybe vett személyért, akinek eljárássárt úgy felel, mintha a rábízott ügyet maga látta volna el. A javasolt változtatás tehát dogmatikailag kifogásolható, gyakorlatilag pedig nem eredményezne eltérő helyzetet. Figyelmet érdemel azonban a kölcsönvevő kárigényének megtérítése után a kölcsönbeadó a munkavállalói kárfelelősség szabályai szerint érvényesítheti igényét a munkavállalóval.
szemben. Az általános szabályokkal szemben azonban a gondatlan károkozásért fennálló felelősség mértéke sem a munkaszerződésben, sem a kollektív szerződésben nem emelhető magasabban félhavi átlagkeresetnél.\footnote{Az Mt. 193/P. § (1) bekezdése ugyanis a 167. § (2–3) bekezdés alkalmazását kizárja.} Ez a kölcsönvevőnek okozott kár esetében azzal jár, hogy a kölcsönbeadó – a polgári jog szabályai szerint – a teljes kárt köteles megtéríteni a kölcsönvevő számára, de a munkavállalóval szemben ennek fejében csak legfeljebb félhavi átlagkeresetet érvényesíthet. Így az akár vétlen kölcsönbeadó maga lesz kénytelen viselni a kölcsönvevőt ért kár akár jelentős részét, amely álláspontom szerint túlzott kockázat a kölcsönbeadók számára.\footnote{Ez a kölcsönvevő felelőssé tétele mellett szól, hogy a kikölcsönzett munkavállaló tényleges munkaviszonyait is a kölcsönbeadó érinti, sokszor meghatározza a károkozást.} Egyébként sem indokolható, hogy a kölcsönzött munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kölcsönbeadó miért visel nagyobb kockázatot, mint bármely más munkáltató.

Hiányosság, hogy az Mt. nem rendezi külön azt a helyzetet, amikor a kölcsönzött munkavállaló a foglalkoztatás időtartama alatt nem a kölcsönvevőnek, hanem egy harmadik személynek okoz kár (pl. a kölcsönvevő ügyfélének). Ebben a tényállásban ugyanis különösen élesen jelentkezik a megosztott munkáltatói posíció problémája: a munkavállaló napi munkavégzését ellenőriző féltől ugyanis elkülönül az általános szabályok alapján felelősségre vonható jogi munkáltató.\footnote{Az olasz jog például rögzíti, hogy a munkavállaló által harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felelős, a Ptk. szerint.} A kölcsönbeadó – a polgári jog szabályai szerint – a teljes kárt köteles megtéríteni a kölcsönvevő számára, de a munkavállalóval szemben ennek fejében csak legfeljebb félhavi átlagkeresetet érvényesíthet. Így az akár vétlen kölcsönbeadó maga lesz kénytelen viselni a kölcsönvevőt ért kár akár jelentős részét, amely álláspontom szerint túlzott kockázat a kölcsönbeadók számára.\footnote{Ez a kölcsönvevő felelőssé tétele mellett szól, hogy a kikölcsönzett munkavállaló tényleges munkaviszonyait is a kölcsönbeadó érinti, sokszor meghatározza a károkozást.} Egyébként sem indokolható, hogy a kölcsönzött munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kölcsönbeadó miért visel nagyobb kockázatot, mint bármely más munkáltató.

Harmadik félnek okozott károkért való felelősség egyik speciális esete az, amikor a kikölcsönzett munkavállaló tényleges munkáltatójával szemben nem, hanem csak a kölcsönbeadóval szemben léphet fel, akinek kilétét külön fel kell derítenie. Ráadásul, a kölcsönvevő szigorúbb felelősségi szabályok alá eső tevékenységet is folytathat, ami viszont a kölcsönbeadót már nem köti. Így például, ha a kölcsönvevő felelőssé ideje alatt harmadik személyeknek okozott károkért, a kölcsönbeadó meg kellene állapítani a kölcsönvevő mögöttes felelősségét.\footnote{Az olasz jog például rögzíti, hogy a munkavállaló által harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felelős, a Ptk. szerint.} Ez szintén arra utal, hogy a kölcsönvevő és a munkát végző között munkaviszony fennállása adott esetben megállapítható (Reynold 2005 p. 270–272.).

\footnote{Az olasz jog például rögzíti, hogy a munkavállaló által harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felelős, a Ptk. szerint.}
A magyar munkajog nem zárja ki a kölcsönzött munkavállalók közötti hierarchikus kapcsolatot, de ez semmi esetre sem befolyásolja a kölcsönvevő felelősségét.\footnote{Az ezzel ellentétes brit bírói gyakorlattal szemben ezt az álláspontot tartja követendőnek Douglas Brodie is (Brodie 2006 p. 89.).} Az Mt. 2007. áprilisi módosítása kizárta a leltárfelelősség szabályainak alkalmazását munkaerő-kölcsönzés esetén. A módosítás miniszteri indokolása szerint ezt az indokolja, hogy a leltárfelelősség megállapodást a kölcsönvevővel kellene megkönnyítenie, viszont kártérítési igényt – a foglalkoztatással összefüggésben, az alkalmazottért való kárfelelősség alapján – csak a kölcsönbeadó érvényesíthet a munkavállalóval szemben. Mivel azonban a kölcsönadó nem kötött leltárfelelősség megállapodást, a leltárfelelősség helyett csak az általános felelősség alakzat alapján tudna igényt érvényesíteni. Így viszont, ha a munkavállalót vétkezés nem terheli, a kölcsönbeadó csak felhavi átlagkereset erejéig támasztathat követelést. Jól láthatóan ismét a jogviszony háromoldalú jelleje okozta probléma köszön vissza, amit ehelyett a jogalkotó – kissé sommásan – úgy kezelt, hogy kizárta a leltárfelelősség alkalmazhatóságát. Álláspontom szerint jobb megoldás lett volna annak előírása, hogy a leltárfelelősség megállapodása alapján a kölcsönbevő közvetlenül érvényesíthet kártérítést a kölcsönzött munkavállalóval szemben. A leltári készlet kezelésével járó munkakörök bizalmi mellett is elképzelhető, hogy e körben is igény mutatkozik a kölcsönzésre. Az objektív felelősség jelentette biztonság nélkül aligha lesz olyan munkáltató, aki ilyen munkakörbe kölcsönözne.\footnote{Az erre utaló gyakorlati tapasztalatokról lásd: Kártyás 2008 p. 32.}

Összegezve, a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokat indokolt volna felülvizsgálni, és jobban idomítsa a munkaerő-kölcsönzés alapján eredő sajáttasságokhoz. Indokolatlan, a kölcsönzött munkavállalónak nyújtott felesleges, semmilyen tényleges hátrányt nem kompenzáló előny, hogy a gondatlan károkozásért való felelősség mértéke nem emelhető megállapodás útján. Ez különösen azért aggályos, hogy e körben is igény mutatkozik a kölcsönzésre. Az objektív felelősség jelentette biztonság nélkül aligha lesz olyan munkáltató, aki ilyen munkakörbe kölcsönözne.

2.2. A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga

A kölcsön- és munkavállaló munkajogi státuszának legfontosabb kérdéseinek áttekintése után az alábbiakban a kölcsön-munkavállalóra irányadó bérezési szabályokat mutatom be, különös tekintettel az egyenlő bánásmódra. Röviden összefoglalva, a magyar munkajogban csak külön törvényi kikötés alapján kell érvényesíteni az egyenlő bér elvét a kölcsönzött és a kölcsönbevő saját munkavállalója vonatkozásában, és csak a törvényben foglalt korlátok között. Ez a szabályozás a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átvétele során felülvizsgálatra szorul majd.

2.2.1. Az egyenlő bér elve a magyar jogban, különös tekintettel a különböző munkáltatók munkavállalói közötti összehasonlításra

Az AB 1991 óta érvényesülő, töreken gyakorlata alapján az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az általános diszkrimináció tilalmának a munka világára vonatkoztattott

\footnote{Az ezzel ellentétes brit bírói gyakorlattal szemben ezt az álláspontot tartja követendőnek Douglas Brodie is (Brodie 2006 p. 89.).}

Ahogy azt a közösségi jogi részben láthattuk, az EB az „egyetlen forrás” teszt alapján szintén nem korlátozta az elv alkalmazását egy munkáltatóra. Ugyanakkor mindkét testület kiemelte, hogy a különböző munkáltatók közti összehasonlítás megengedhetetlenségéhez további feltétel szükséges. Ezt az EB a békülönség egyetlen forrásában határozza meg, az AB azonban tágabban közelítette meg a kérdést: minden olyan megkülönböztetés alkotmányos lehet, amelynek ésszerű indoka van. Az AB által alkalmazott teszt tehát kevésbé objektív, nagyobb teret enged a mérlegelésnek.

A tételes jogban az egyenlő bér elvét egyértelműen az egy munkáltatón belüli összehasonlításokra korlátozó szabály máig nem került rögzítésre. A magyar jogalkotó 2001-ben a Szerződés 141. cikkéhez (EMSz. 157. cikk) hasonló szövegezéssel rögzítette az Mt.-ben az egyenlő bér elvét. Eszerint az egyenlő, illetve egyenlő értékű elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni. E szövegben – akárcsak a 141. cikkben – nincs olyan megkötés, amely kizárna a különböző munkáltatók munkavállalói közötti összehasonlítást. Az EB-hez hasonlóan azonban a magyar jogalkotó is tartózkodott az elv kiterjesztő értelmezésétól. A rendelkezést bevezető miniszteri indokolás hangsúlyozta, hogy: „...a szabályozással nem áll ellentéten, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő, vagy a gazdasági élet különféle területein működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg. Ilyen esetekben ugyanis az eltérő munkabér alkalmazására nem az adott munkavállalói kör neme, kora, faja, fajta, nemzetisége, vagy érdekképviseleti szervhez való tartozása alapján kerül sor, hanem azt a munkáltatók eltérő gazdasági helyzete indokolja.”.

Az eltérő gazdasági helyzet kimentési okként való elismerése tehát csupán a törvény miniszteri indokolásában jelent meg. Nem véletlen, hogy a munkáltatók közti alkalmazhatóság – így a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közti alkalmazás –

vitatott maradt.474 Ezt az sem befolyásolta, hogy ha egyébként valahol könnyen összemérhető két munkatevékenység, akkor az a kölcsönzés keretében foglalkoztatott és az azonos feladatot végző, állandó jellegű alkalmazott munkavállaló esete.475


Összességében tehát a kölcsönzött munkavállaló és a vele egyenlő értékű munkát végző saját munkavállalója közötti összehasonlításra és rendelkezésekre volt szükség, de nem is zártak ki. Ezért az ekvivalencia elv alkalmazásához kifejezett törvényi rendelkezésre volt szükség, amely az Mt. 2006. január 1-jén hatályba lépő módosításával született meg.478

Az egyenlő és az egyenlő bér elve

Az egyenlő bér elvét a munkaerő-kölcsönzésre explicite kiterjesztő 2005-ös törvény minisztéri indokolása szerint „a törvény abból az elvi megfontolásból indul ki, hogy a munkaerő-kölcsönzés rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő eredeti céljának teljesítése ne vezessen a klasszikus munkaviszonyhoz kötődő juttatásoktól való teljes megfosztásához. Ezért a törvény nem adminisztratív tilalommal kívánja a munkaerő-kölcsönzést ellehetetleníteni, hanem olyan szabályokat ír elő, amelyek a fokozatosságot szem előtt tartva, bizonyos idő

474 Kiss György értelmezésében például az Mt. 142/A. §-a kiterjedt a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönnevő saját munkavállalója közötti összehasonlításra is (Kiss 2004 p. 198–199.).
476 Mt. 142/A. § (1) bek. Megállapította a 2003. évi CXXV. törvény.
479 Egy esetben a testületnek arról kellett állást foglalnia, vajon sérti-e az egyenlő bánásmód elvét, hogy a munkaerő-kölcsönzés rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő eredeti céljának teljesítése ne vezessen a klasszikus munkaviszonyhoz kötődő juttatásoktól való teljes megfosztásához. Ezért a törvény nem adminisztratív tilalommal kívánja a munkaerő-kölcsönzést ellehetetleníteni, hanem olyan szabályokat ír elő, amelyek a fokozatosságot szem előtt tartva, bizonyos idő
elteltéhez, illetve a foglalkoztatás céljához kötődően teszik a kölcsönbeadó kötelezettségévé a kölcsönzött munkavállalók munkabérének, illetve a további juttatásainak a nem kölcsönzés alapján dolgozó munkavállalókat megillető mértékkel azonos szintre emelését.479

Ez közelebből azt jelenti, hogy az egyenlő bérhez való jog két korlattal érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában. Egyrészt az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges (időbeli korlát), másrészt csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő, szemben a fent bemutatott általános szabályal (terjedelmi korlát)480 Az Mt. kógens szabályai szerint a kölcsönvevőnél töltött folyamatos munkavégzés időtartama alapján az egyenlő bér elvét az alábbiaké választhatják.

- 183 napot el nem érő munkavégzés esetén: egyáltalán nem kell figyelembe venni.
- legalább 183 napos folyamatos481 munkavégzés esetén: a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, az ügyelet és a készenlét díjazása tekintetében.
- határozott időre szóló kölcsönzés esetén két év, határozatlan idejű esetén pedig egy év folyamatos munkavégzés482 után: az összes béreleme.

A kölcsön-munkavállaló korlátozott egyenlő bérhez való jogát az is megalapozza, ha a kölcsönvevőnél a munkavégzés megkezdésénél egyenlő időszakban összesen legalább 183 napot dolgozott kölcsön-munkavállalóként.484 Nincs tehát lehetőség arra, hogy a felek egymás után több 182 napos határozott időre szóló kölcsönzés kikötésével játszák ki az egyenlő bérezést függetlenül a kölcsönvevőnél történő munkavégzés időtartamát is.

479 Olyan javaslat is felmerült, amely foglalkoztatás-politikai célból alkotott volna kivételt. Eszerint nem kell alkalmazni az egyenlő bér elvét abban az esetben, ha a munkavállaló a kölcsönzést megelőzően munkanélküli volt (Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 7.). Ez összescseng az irányelvek állami képzési programokra vonatkozó derogációs lehetőségével [1. cikk (3) bek.].

483 Olyan javaslat is felmerült, amely foglalkoztatás-politikai célból alkotott volna kivételt. Eszerint nem kell alkalmazni az egyenlő bér elvét abban az esetben, ha a munkavállaló a kölcsönzést megelőzően munkanélküli volt (Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 7.). Ez összescseng az irányelvek állami képzési programokra vonatkozó derogációs lehetőségével [1. cikk (3) bek.].

484 Az Mt. 2007-es módosítása óta meghatároz olyan időtartalmat, amelyek a munkavégzés folyamatososságát nem szakítják meg. Ezek az időszakok az alábbiak: az Mt. 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alól mentesülés időtartama, a harminc munkanapot meg nem haladó fizetés nélküli szabadág, a gyermekek ötkori ápolása, gondozása, az elhunyt hozzátartozó öthoni ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadág teljes időtartama. Ez a szabályt nem számítanak bele a 183 napba, de a leteltük utáni folyamatos munkavégzéshez a kezdetük előtti folyamatos munkavégzés idejét is hozzá kell számítani. A munkavégzés folyamatososságának természetesen feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alól mentesülés megszűnését követően a munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytatja, amennyel a mentesülés megkezdődött [Mt. 193/H. § (12) bek.].

485 Fontos hangsúlyozni, hogy e szabály kapcsán nem a munkaviszony, hanem a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás – a törvény szóhasználatával éleve: kikölcsönzés – időtartalmát kell figyelembe venni (Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 668.).

486 Minden rendelkezés nem vonatkoznak a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadáson belül kedvezőbb feltételek irányadóak [Mt. 193/H. § (9–11) bek.].

487 Mt. 193/H. § (9) bek. b) pont.

488 Ehhez kapcsolódóan 2007. április elsején lépett hatályba az új szabály, amely alapján a kölcsönbeadó iránszerte nyilatkozatot megteheti a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozattal akadályozhatja a kikölcsönzést arról, hogy a nyilatkozat átadását követően két év alatt, mely kölcsönvevőnél munkanélküli volt, amennyiben a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak [Mt. 193/H. § (13) bek.].

489 Ez álláspontom szerint egyben azt is jelenti, hogy a korlátozott egyenlő bér elvénél érvényesül a megelőző 183 napos folyamatos munkavégzés akkor is megvalósul, ha ugyanannál a kölcsönvevőnél történő munkavégzésre különböző ügyhelyek kölcsönzítik ugyanazt a munkavállalót. Joggal állapítja meg László Gyula, hogy összességében a 183 napos szabály jogosult alkalmazásához nem egyszerű feladat a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó számára követni az akár egyszerre nagyobb létszámban kikölcsönzött munkavállalók életútját (László 2010 p. 61.).
venni. A teljes egyenlő bérre való jogosultsághoz újabb teljes egy, illetve kétéves folyamatos munkavégzés szükséges. Ez a hiányosság megbontja a szabály logikáját, és a fentiek szerint eljáró feltételeket magatartása legfeljebb a rendeltetésellenes joggyakorlás túlélésének céljára ismertté tételek magatartása.

A kölcsönzött munkavállaló „korlátozott egyenlőségével” tehát a jogalkotó a munkaerőkölcsönzésnek rugalmasságának megőrzése és a munkavállaló védelme közötti egyensúlyt próbálta megtalálni. A jogot és következmények méretét, rövid időtartamú kölcsönzéseknek megmarad a kezdeti rugalmasság, miközben az egyenlő bér elvének fokozatos érvényre juttatásával a munkáltató kevésbé érdekelte abban, hogy kölcsönzötettekkel vált elő a hagyományos munkaviszonyban alkalmazott munkavállalóit. Nem beszélhetünk azonban arról, hogy a jogalkotó elismerte volna a kölcsönzött és a kölcsönvevőnél közvetlen munkaviszonyban álló, egyenlő értékű munkát végző munkavállaló összehasonlítólagosságát. Ennek elvi elismerésével ugyanis nem volna összegeyzetethető – a már előadásban is összetett, korlátozott egyenlőség.

Nem meglepő, hogy a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal statisztikái szerint a kikölcsönzés átlagos hossza jóval a korlátozott egyenlő bérre jogosító időszak alatt marad. 2009-ben a kikölcsönzések átlagos hossza 52 nap, ezen belül a fizikai munkavállalóké 44 nap, a szellemieké 94 nap volt. Ez egyébként jelentősen kisebb érték a 2008-ban mért 92 naphoz képest. Különösen rövidek a kikölcsönzések a hitközött időre alkalmazottak körében: itt az átlagérték mindössze 35 nap. A kölcsön-munkavállalók túlnyomó többsége így akkor részesül a kölcsönévő saját alkalmazottaitól, hogy ezt a kölcsönbeadó és a kölcsönvétő összehasonlítási szempontjából is távolságban állja.


Az egyenlő bér elvének gyakorlati alkalmazása kapcsán két kérdés merül fel, amelyek megválaszolása – a jogviszony háromoldalú jellege folytán – munkaerőkölcsönzésnél különösen fontos. Egyrészt mi minősül egyenlő értékű munkának, avagy ki az összehasonlítható munkavállaló, másrészt mely juttatások tekintetében kell érvényesíteni az egyenlő bánnámódot. Az első kérdés megválaszolásához a Mt. csak példáló felsorolást ad a figyelembe vevő tevékenységek, a Ebktv. és a munkaerőkölcsönzési irányelv szövegéből pedig az következik, hogy az összehasonlítás alapja lehet egy korábbi, vagy egy fiktív

486 Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 18.
487 Statisztikai Tükör 2010/86. p. 3.
488 A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 295/2009. (XII. 21.) Korm. rendelet 2. §.
489 Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 18.
490 2009-ben a feldolgozóiparban 190.106 Ft, a kereskedelemben 175.207 Ft, az építőiparban 152.033 Ft, az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység körében 149.131 Ft, a vendéglátásban 122.541 Ft volt a bruttó átlagkereset (Statisztikai Tükör 2010/86. p. 3.).
munkavállaló is. A gyakorlatban persze igen körülményes lehet objektíven meghatározni, vajon milyen bérezésben részesülne a munkavállaló a kölcsönvédő saját alkalmazottjaként, ha a kölcsönvédőnek hasonló munkakörü munkavállalója nincs és soha nem is volt.

A második kérdés kapcsán az Mt. a lehető legtágabban értelmezi a díjazás fogalmát, miszerint munkabérnek kell tekinteni minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatást. Ebből a tág megfogalmazásból eredően az egy, illetve két éve a kölcsönvédőnél dolgozó munkavállaló minden juttatására jogosult, amelyre az összehasonlító, közvetlenül alkalmazott munkavállaló is, ideértve a természetbeni juttatásokat és a cafetéria-elemeket is. Ez a gyakorlatban a kölcsönvédő és a kölcsönbeadó közötti kiterjedt információ-cserét feltételez, amit az Mt. kifejezetten meg is követel. A gyakorlatban persze kényes kérdés lehet, hogy egy vállalkozás a saját bérezési rendszerével kapcsolatos adatokat megoszthat a vele szerződő kölcsönbeadóval. Ezért az információ-átadásra vonatkozó törvényi rendelkezések mindenképpen szükségesek.

2.2.3. A korlátozott egyenlő bér elvének alkotmányossági vizsgálata

A munkaerő-kölcsönzés bevezetését követően közel nyolc évet kellett várni, mire az AB döntött abban a kérdésben, hogy az egyenlő étrendű munkát végző kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalók esetében vajon van-e ésszerű indoka annak, ha eltérő bérezésben részesülnek. A 67/2009. (VI. 19.) AB határozatban elbírált egyik indítvány szerint sérti az egyenlő bér elvét, hogy az Mt. nem irányadó bérezési rendelkezéseket alkalmazását a kölcsönzött munkavállalóra.


492 Ez megfelel az EB II. részben már idézett gyakorlatának és a Szerződés 141. cikkének (EMSz. 157. cikk) [Mt. 142/A. § (3) bek.].
494 A 2007. áprilistól hatályos szabály szerint a kölcsönvédő köteles átadni a kölcsönbeadónak a kölcsönzött munkavállalóval egyenlő étrendű munkát végző munkavállalót megillető egyes juttatásokkal kapcsolatos adatokat is. Az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kiválasztását segíti az a szabály is, amely szerint a kölcsönbeadó – a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával – köteles a kölcsönvédőt tájékoztatni különösen a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól [Mt. 193/G. § (4) és (6) bek.]. Egyébként az egyenlő munkáért egyenlő bérelvén az érvényesítésével kapcsolatos juttatások biztosításának feltételeiről a kölcsönbeadóknak a munkavállalót is tájékoztatnia kell, legkésőbb a (korlátozott) egyenlő bérhez való jogosultság megállapításának kezdetétől számított két heten belül [Mt. 193/H. § (3) bek.].
495 Kölcsönbeadó cégekkel készült interjúk alapján egy 2003-as hazai kutatás jól mutatja ezt. A kölcsönbeadók véleménye szerint a „partnercég kollektív szerződése belügy”, és „a bérek színvonalával és konkrét mértékével kapcsolatban ugyan, vagy hasonló a helyzet” (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 27.).
foglalkoztatási konstrukciót az AB olyan döntő különbségeknek tekintette, amelyre tekintettel az eltérő bérezés indokolt. Az AB szerint tehát nincs alkotmánynos követelmény arra, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések első napjától a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végzön, saját munkavállalójával egyenlő bért kapjon.

Jól láthatóan az érvelés a munkaerő-kölcsönzés rendeltetéséből indul ki, miközben az AB által is elismert a kölcsönzés akár tartós foglalkoztatást is jelenthet. Így a fenti gondolatmenet csak a „rendeltetésszerű”, ideiglenes kikölcsönzést jelentő kölcsönzésekre értelmezhető. Ebből a contrario az következik, hogy a huzamos, akár évekig tartó kikölcsönzések esetén a bizonytalanság, a tervezhetőség hiánya már nem indokolja a különbésztetést, így ebben az esetben az egyenlő bér elvét alkalmazni kell. Erre tekintettel az egyenlő bér elvének felülvetelét csak a kikölcsönzések első, viszonylag rövid időtartamára tartja elfogadhatónak az AB. Az indítvány benyújtása óta bevezetett korlátozott egyenlő bér elve alapján a hatályos szabályozás ezzel a követelménnyel 2006. január 1. óta összhangban van. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv viszont éppen akkor ad kivételtélt lehetőséget az egyenlő bér elve alól, ha a munkavállaló tartós munkaszereződéssel rendelkezik. Ezért e kivétel esetleges átvételénél tekintetbe kell majd venni, hogy a magyar Alkotmánnál csak akkor egyeztetett össze a tartósan alkalmazott kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő összehasonlíthatóságának elvetése, ha a kikölcsönzések rövid tartamuk. Nem tehető tehát kivétel az egyenlő bér elve alól, ha a munkavállaló tartósan egy kikölcsönzést teljesít. Álláspontom szerint ez az értelmezés felel meg az irányelv megőrzi jogalkotói szándéknak is.

Az AB fenti érveléséhez két megjegyzést kell fűzni. Egyrészt, a kölcsönbeadó, mint munkáltató sajátosságának tekintett bizonytalanságot ellensúlyozza az a – szintén a munkaerő-kölcsönzés lényegéből eredő, lehetőség, hogy a kölcsönvevő által visszaküldött munkavállalóját módja van kölcsönözni egy másik kölcsönvevőhöz. A kölcsönbeadó foglalkoztatási lehetősége tehát valóban a kölcsönvevőktől függ, de ez nem jelenti azt, hogy egy kikölcsönzés meghiúsulása a munkaviszony végét is jelenti. A szakirodalomból több esetben hivatkozik arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók könnyen mozgathatók különböző kölcsönvevők között.496 Ez a sajátosság némiképp gyengíti a bérezésben tett megkülönböztetés ésszerűségét, rövid távú kikölcsönzések esetén is. Ha a különböző kikölcsönzések között a munkavállaló díjazásában is részesül, úgy a munkaerő-kölcsönzési irányelv szerint ennek a foglalkoztatásnak olyan komparatív előnyei vannak, amelyekre tekintettel nem követelmény a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalókéval egyenlő bér fizetése. Másrészt, a jogirodalomban rendszeresen megjelenő aggály szerint a kölcsönzött munkavállalók csak kényszerből – jobb lehetőség hiányában – választják a munkaerő-kölcsönzést.497 E a tapasztalatok alapján úgy tűnik, a választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum. Összességében a munkaerő-kölcsönzés és az egyenlő bér elvének AB által értelmezése arra épül, hogy a kölcsönzés csak akkor indokol eltérést az általános szabályoktól, ha rövid tartamú foglalkoztatást jelent a kölcsönvevőnél. Ahogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése sem adható meg pontosan, úgy az egyenlő bér elve alkalmazhatóságáról sem lehetett egyértelműen dönteni: az Alkotmánnal összhangban lévő szabályozásnak a kikölcsönzések időtartama alapján differenciálnia kell. Ez a megközelítés mintegy „szentesi” az Mt. vonatkozó rendelkezéseit, amely azonban az EU irányelv átvétele során várhatóan jelentősen módosulni fog.

496 Pl. a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik vonzereje éppen a különféle kikölcsönzések biztosított változatos munka, illetve a tapasztalatszerzési lehetőség (CIETT 2002 p. 21–22.). Egy brit esettanulmány az informatikai területeken dolgozó kölcsön-munkavállalók könnyű áthelyezhetőségét emelte ki (Stanworth–Druker 2004 p. 61.).

2.2.4. Az egyenlő bér várható szabályozása az irányelv átvétele után

Az irányelvben rögzített ekvivalencia elv átvételére lényegében három lehetősége van a magyar jogalkotónak. Az egyes alternatívák közülí választást az nehezí meg, hogy nem állnak rendelkezésünkre azok az adatok, amelyek alapján a jogszabályváltozás lehetséges hatásait megítélhetnénk.

Az első megoldás, ha az Mt. az irányelv fősabályát átvéve, a kikölcsönzés első napjától és minden bérkölcsön az irányelv alapján garantálja az egyenlő bér elvét. Ez jelentős szigorúítás lenne a mai rendszerhez képest, Bankó Zoltán és Berke Gyula szerint nem szolgálna az ország munkaerő-piaci érdekéért.498 Ugyanakkor nem tudjuk pontosan, hogy Magyarországon a vállalkozások miért kölcsönöznek munkaerőt, vagy hogy a kölcsönözők munkavállalók bére pontosan mennyire marad el a kölcsönözőnél hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaként. Ilyen adatok nélkül nehéz megítélni, hogyan hatna a kölcsönzési üzletágra az egyenlő bér elvénke bevezetése. A pesszimista várakozásoknknak ugyanakkor ellentmond, hogy az Országos Humánpolitikai Egyesület megbeszéléséből 2009-ben készült felmérés szerint a kölcsönözőknek átlagosan 12%-os megtakarítást jelent a kölcsön-munka igénybevétele. Ez alapján úgy tűnik, jelenleg sem a költségek csökkentése, hanem a rugalmasság a fő érv a munkaerő-kölcsönzés mellett.499 Pontosan a kölcsönöző munkavállalók szociális helyzetét sem ismerjük, bár korábbi tanulmányok hasonlóan burós képet tartak fel, mint a már idézett európai kutatások.500 A fent bemutatott kereseti adatok alapján az állásfoglalás közvetlenül nem változásokra kötelező. A másik lehetőség, ha valamelyik kivétel alapján Magyarország igyekszik fenntartani a jelenlegi rugalmas szabályozást. Az irányelvben foglalt harmadik kivétel nem jöhet szóba, hiszen a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére irányuló mechanizmust.501 A kollektív szerződéses megállapodásokkal való eltérés sem tűnik járható útnak, hiszen a magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért nincs realizáció az 5. cikk szociális partnernek megállapodása alapján történő átvételenél.502 Legfeljebb a jövőt illetően lehetne egy felhatalmazó rendezkezést elhelyezni az Mt.-be, amely szerint az egyenlő bér Mt. szerinti szabályaitól a kölcsönzési szektorban kötött (esetleg kiterjesztett hatályú) kollektív szerződés – a munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett – eltérhet. A gyenge szakszervezeti szervezettség miatt azonban így is kétséges lenne, hogy a munkavállalók megfelelő védelmét biztosító megállapodások születnének.


499 A válaszadó kölcsönövők 45%-a 5% alá, 32%-a 5–10% közé, 7%-uk pedig 11–20% közé becsülte a megtakarítást egy saját állományú munkavállaló éves foglalkoztatásához képest (Bóday 2009 p. 44–45.; 25–26.).

500 Egy 2003-as hazai kutatás a „kölcsönzési kedv” visszaesésétől, ezáltal a kölcsönzési szektor szükségletétől tarhatnánk. Álláspontom szerint e lehetséges hatásokat – a következőben jelzett adatok hiánya miatt – aligha tudjuk pontosan felmérni, vagy igazolni.

501 A válaszadó kölcsönövők 45%-a 5% alá, 32%-a 5–10% közé, 7%-uk pedig 11–20% közé becsülte a megtakarítást egy saját állományú munkavállaló éves foglalkoztatásához képest (Bóday 2009 p. 44–45.; 25–26.).

502 Egy 2003-as hazai kutatás a „kölcsönzési kedv” visszaesésétől, ezáltal a kölcsönzési szektor szükségletétől tarhatnánk. Álláspontom szerint e lehetséges hatásokat – a következőben jelzett adatok hiánya miatt – aligha tudjuk pontosan felmérni, vagy igazolni.

501 Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszédes egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §.


Ha tehát Magyarország az irányelv átültetése során él ezzel a kivétellel, úgy a szabályozás a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyának tartama alapján két részre hasad. A rövid tartamú munkavállaló viszony esetén a munkavállaló a kikölcsönzések első napjától jogosult az egyenlő bér bérlével. A kikölcsönzött munkavállaló viszont a jelenlegi korlátozott idejű munkaviszonyban álló kölcsön-munkavállalókra viszont nem vonatkozik a kivétel, így rájuk a kölcsönnevevőnél való foglalkoztatás első napjától alkalmazni kellene az egyenlő bér elvét.

Természetesen az is megfontolandó, hogy az átvétel során ne használjuk ki ezt a kivételt. Ebben az esetben a kikölcsönzés ideiglenessége szabadon állapítható meg, azaz a huzamosabb idejű kikölcsönzéseket is meg lehet engedni.

A fenti értelmezési kérdések szempontjából figyelmet érdemel az irányelvet átültető brit Agency Work Regulations 2010, amely szintén él a tartós munkaviszonyokra vonatkozó kivétel lehetőségével. A brit megoldás sajátossága, hogy nem definiálja az ideiglenesség-

503 Mt. 151. § (4) bek.
504 Irányelv 9. cikk (2) bek.
506 A jelenlegi szabályozás a kikölcsönzést az egyenlő bér alkalmazása szempontjából 2 évig ideiglenesnek tekinti, ha a foglalkoztatás határozott időre jött létre [Mt. 193/H. § (10) bek. a) pont.].
507 Ellenkező esetben megfordulhat a szabályozás logikája, amely jelenleg a hosszabb munkaviszonyhoz köt több védelmet. Ha az egyenlő bérész követelménye alól felmentő tartós munkaviszony nem jelentene tényleges előnyt a munkavállalónak, úgy lényegeben a rövid tartamú munkaviszonyok – amelyeknél viszont kötelező az egyenlő bérész – lemmének erősebben védeltek, illetve vonzóbbak a munkavállaló szempontjából. Ez a helyzet nem az irányelv, sem az Alkotmány szellemének nem felel meg.
tartósság fogalmakat, de az egyenlő bér elvének felre tételéhez őt együttes feltételt kíván meg. Az első, hogy a munkavállaló tartós (permanent) munkaviszonnal rendelkezzen. A második, hogy a munkaszerezdésének rögzítése azokat az alapvető munkafeltételeket, amelyek között a munkavállaló köteles kikölcsönzéseket teljesíteni (pl. a munkabér minimális mértéke, a munkavégzés lehetséges helye vagy helyei, a heti munkaidő minimális és maximális mértéke, a munka természete). A harmadik követelmény, hogy a szerződés kifejezetten tartalmazza, hogy a munkavállalóra nem irányadó az ekvivalencia elv. A negyedik feltétel a kikölcsönzések közötti időszakra vonatkozik. Eszerint ebben a kötzes időben a kölcsönbeadó – feltéve, hogy egyébként a munkavállaló kikölcsönzés teljesítésére rendelkezésre áll – köteles megfelelő munkát keresni, illetve felajánlani számára, és erre az időszakra legalább alapbérénél 50%-át fizetni. A fizetendő összeg meghatározásánál az utolsó kikölcsönzés – ha ez 12 hét után hosszabb, úgy az utolsó 12 hét – során fizetett legmagasabb alapbérre kell figyelembe venni. „Megfelelő” munkának a minősül, amelyik megfelel a munkaszerezdésben rögzített feltételeknek. Végül, az ötödik feltétel előírja, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszonyt mindaddig nem szüntetheti meg, amíg annak fennállása alatt összesen legalább négy hét kikölcsönzéseket közötti időszak volt.

A brit megoldás jól láthatóan rendkívül rugalmas, miközben igyekszik megfelelni az irányelv követelményeinek. Egyrészt, igen alacsonyan határozza meg a kikölcsönzések között fizetendő bér mértékét. Másrészt, megköveteli, hogy legalább négy hét köztes időszak legyen a jogviszony fennállása alatt. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkavállalót vagy több kölcsönvevőhöz is kikölcsönzik – és így érvényesülhetnek a változatosságból eredő előnyök –, vagy az első kikölcsönzésének lejárta után még legalább négy hétig bérénél 50%-át megkapja. Más nézőpontból viszont a munkavállaló akár évekig dolgozhat alacsonyabb bérért, mint a kölcsönvevő saját alkalmazottai, amit aligha kompenzál egyhavi alapbérének fele. Az irányelv átvételére kínálkozik egy harmadik lehetőség is, amely egyfajta átmenet az előző két lehetőség között. Az egyenlő bér elvének teljes elismerése helyett a jogalkotó elhét a fenti kivétellel, ám egyúttal szigorúíthatja a tartós munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Példa lehet erre, ha már 183 napnál korábban, és/vagy a bérének tágabb körére (esetleg mindre) alkalmazni rendelné az egyenlő bér elvét. A legjobb „átmeneti” megoldás megtalálásához azonban különösen fontos lenne egy statisztikai alapokon alapuló hatástanulmány.

Ha Magyarország él a kivétel lehetőségével, úgy mindenléppen megfelelő garanciákat kell mellé helyezni az irányelv 5. cikk (5) bekezdése alapján. Ez a tartós munkaviszonyra vonatkozó kivétel esetén annak a problémának a megoldását jelenti, hogy nem lehet előre látni, hogy a munkaviszony valóban tartós lesz-e. Erre tekintettel az Mt.-nek azt is rögzítenie kellene, hogy ha a munkaviszonyt a tartóságához megkövetelt idő előtt nem a munkavállalónak felróhato okból megszüntetik, úgy utólag ki kell fizetni azt az békülönbözőzetet, amelyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna. Utólag ennek megállapítása eléghéz lehet, így az is előírható, hogy valamennyi utólagos kompenzáció jogcímén ilyenkor a munkavállalót bizonyos átalány-kifizetésben kell részesíteni. A kompenzáció kifizetésére mindenléppen a kölcsönbeadó köteles, aki a kölcsönvevővel kötött szerződése alapján ezt (részben) átterhelheti a kölcsönvevőre. Egy ilyen szabály hiányában a kölcsönbeadó határozatlan idejű munkaszerezdés megkötésével, majd viszonylag rövid időn belüli felmondásával könnyen kijátszhatja az egyenlő bér elvét. Ilyenkor ugyan a munkaviszony felmondásakor ki kell fizetnie félhavi felmondási időre járó átlagkeresetet, de lehet, még így is jobban jár, mintha első naptól egyenlő bért kellett volna

---

508 Agency Work Regulations 2010 10–11. pont.
509 Bankó–Berke 2009 p. 34.
510 Mt. 193/J. (4–6) bek.
fizetnie. Az viszont nyilvánvalóan nem megfelelő átvételle az irányelvnek, ha 15 napi átlagkeresettel megváltható volna az egyenlő bér elve.

Összegezve, a magyar jog nem foglalt egyértelműen állást az egyenlő bér elvének több munkáltatóra kiterjedő alkalmazásáról. A munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában a kérdés még a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv harmonizációja előtt rendezést nyert, de a törvény a kölcsönzött és a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő bérezést csak korlátozottan követelte meg. A „korlátozott egyenlő bér elve” alkotmányosságát az AB is megerősítette, a hagyományos és a kölcsönzésre irányuló munkaviszony különbségére tekintettel. Csak az irányelv átvételével várható a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való jogának bővítése, amellyel kapcsolatban azonban számos eldöntendő kérdés van. Ha a magyar jogalkotó továbbra is csak korlátozottan kívánja elismerni a két alanyi kör összehasonlíthatóságát, ezt is többféle megoldással érheti el. Az optimális megtalálásának előfeltétele természetesen az, hogy egyértelmű képet adjunk arról, milyen rendeltetést szánunk a munkaerő-kölcsönzésnek Magyarországon.
VII. fejezet
A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán két általános sajátosságot kell kiemelni. Egyrészt, a jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredően el kell határolni a munkaviszony és a foglalkoztatás (kikölcsönzés) megszűnését. Nem feltétlenül eredményező ugyanis a munkaviszony véget, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvevőnél véget ér. Másrészt, a jogviszony hárompólusú szerkezete miatt a munkaviszony megszüntetése körében is megoszlanak a munkáltatói jogok és kötelezettségek. Ebben a fejezetben először ezt a két fő sajátosságot tekintem át, majd részletesen bemutatom, milyen szabályokat tartalmaz a magyar munkajog a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére.

1. A kikölcsönzés megszűnése, megszüntetése

Egy munkavállaló kikölcsönzése – azaz foglalkoztatása az adott kölcsönvevőnél – két esetben érhet véget:
- ha maga a munkaerő-kölcsönzési szerződés szűnik meg,
  o automatikusan, vagy
  o a felek akaratából; illetve
- a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás hatályban maradása mellett.

A kikölcsönzés vége tehát nem csak a munkaviszony, de a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony fennállására sincs automatikusan kihatással.

Az alábbiakban e rendszerben tekintem át, hogy milyen esetekben érhet véget a kikölcsönzés, azzal a megjegyzéssel, hogy ez a csoportosítás pusztán dogmatikai a lapú, amelytől a felek megállapodása szabadon eltérhet.

1.1. A munkaerő-kölcsönzési szerződés megszűnése és megszüntetése

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya megszűnhet minden olyan esetben, amely a polgári jog általános szabályai szerint a jogviszony automatikus megszűnését eredményezi. A leggyakoribb megszűnési eset a felek megállapodásában foglalt határozott idő lejárta, vagy bontó feltétel bekövetkezése. Mivel a munkaerő-kölcsönzés elsősorban az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, a kikölcsönzési szerződések is tipikusan határozott időre jönnek létre. Különösen így van ez azokban az országokban, ahol a jogszabály rögzíti a kölcsönzött munkaerő igénybevételét megalapozó okokat (pl. helyettesítés, vagy szezonális feladat ellátása), vagy egy kikölcsönzés maximális hosszát.

Speciális, jogi lehetetlenülés miatti megszűnési okot jelent, ha a kölcsönbeadó elveszti munkaerő-kölcsönzési jogosultságát. Általábanonak mondható ugyanis, hogy a munkáltatói jogalanyiság feltételeihez képest az európai jogrendszer a kölcsönbeadókkal szemben további feltételeket támasztanak. Ha a kölcsönbeadó e feltételeknek nem felel meg, úgy nem köthet munkaerő-kölcsönzési szerződést a kölcsönvevővel, illetve munkavállalóit sem

---

512 Részletesen lád: III. rész III. fejezet 1. pont.
513 Részletesen lád: III. rész III. fejezet 1. pont.
foglalkoztathatja ilyen munkaviszonyban. A már fennálló jogviszonyai pedig jogi lehetetlenülés miatt megszűnnek.

Több jogrendszerben speciális megszűnési okot jelent, ha a felek megszegik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat. Ennek bevetve szankciója az, hogy a foglalkoztatás alapjául szolgáló mindkét megállapodást – tehát nem csak a kölcsönzés-, hanem a munkaszerződést is – semmisnek kell tekinteni, és a munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönvevővel jön létre. Ez az oktrojált munkaviszony ugyan lényegében mindenhol kivételes, idegen megoldás a munkajogi rendszerben, de fenntartását a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésszerű gyakorlatának biztosításához szükséges.514

A munkaerő-kölcsönzési szerződés megszüntetését illetően viszont nem jellemzőek a speciális előírások, így a felek alkujától függően, milyen feltételekkel teszik lehetővé a megállapodás akaratlagos megszüntetését. A szolgáltatás jellege miatt azonban a szerződés csak a jövőre nézve szüntethető meg, felbontásnak nem lehet helye. A megszüntetés egyébként – a polgári jog általános szabályainak megfelelően – a felek egyoldalú, vagy közös akaratából történhet. Az előbbi esetben különbséget kell tenni a felmondási idő közbeiktatásával történő és az azonnali hatályú felmondás között. Mint ahogy általában a polgári jogi szerződésekben, a felmondási idővel történő megszüntető nyilatkozatok többnyire a határozatlan időre létesített jogviszonyokban jellemzőek, az azonnali hatályú megszüntetésre pedig csak a másik fél súlyos szerződésszegése esetén van mód.

1.2. A kikölcsönzés megszűnése a jogviszony fennmaradása mellett

Egy munkavállaló kikölcsönzése a fenti esetek mellett úgy is véget érhet, hogy az a kikölcsönzési szerződés hatályát nem érthető. Ide tartozik, amikor a kölcsönvevő mintegy szavatossági igényt érvényesít, és ha bármilyen okból a munkavállaló nem látja el feladatait, akkor egy másik munkavállaló kikölcsönzését kéri, vagy e részében felmondja a szerződést. Erre alapvetően azért van mód, mert a munkaerő-kölcsönzési szerződés nem perszonifikált, azaz tipikus esetben a kölcsönbeadó nem egy név szerint megjelölt, konkrét munkavállaló rendelkezésre bocsátására vállal kötelezettséget, hanem csak arra, hogy munkaerőt biztosít a kölcsönvevőnél egy adott munkaformával. Ha a kikölcsönzött munkavállaló nem alkalmas ennek a szolgáltatásnak a megvalósítására, úgy a kölcsönvevő – hibás teljesítmény alapján – nem köteles elfogadni ezt a kölcsönbeadó részéről teljesítményt. Mivel e körben a munkajogi szabályok nem relevánsak, a kölcsönvevő akkor is szavatossági igényt érvényesíthet, ha a munkavállaló jogosult mentesülés miatt nem végez munkát, például mert keresőképtelen beteg, terhes, vagy valamilyen elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni. A munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság egyebek mellett éppen abban jelentkezik, hogy – a hagyományos munkaviszonyokban szemben – ezek a kockázatok nem a tényleges foglalkoztatót, hanem a kölcsönbeadót terhelik.

Akkor is a kölcsönzési szerződés hatályának fennmaradása mellett szünik meg a kikölcsönzés, ha a kölcsönvevő működésével összefüggő okból – tehát nem a munkavállaló nem megfelelő munkázhőz, vagy magatartása miatt – küldi vissza a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönbeadóval egy részét. Olyan megállapodás is lehetséges ugyanis, amely alapján a kölcsönvevő bizonyos létszámkeretek között – szabadon változtathatja az aktuálisan kikölcsönzött létszámon.515 Ilyen esetben a kölcsönzött munkavállalók visszaküldése csak akkor jár egyben a kikölcsönzési szerződés megszűnésével is, ha egy adott időszakban a leépítés aránya eléri a megállapodásban megadott mértéket (pl. 50%-ot). Az is a felek megállapodására bízott kérdés, hogy a kölcsönvevő milyen esetekben, milyen előzetes értesítés mellett stb. küldhet vissza egy munkavállalót a kölcsönbeadóhoz.

515 Ezt a konstrukciót nevezik angol terminológiával labour pool-nak.
A kikölcsönzés és a munkavízsga megszűnésének különbsége jelenti a központi kérdést egy az EB elé terjesztett előzetes döntéshozatali kérelemben, a Briot esetben.456 A tényállás szerint Mr. Briot egy közösségi intézmény éttérmében dolgozott, mint hatalmú idejű munkaszerződéssel bíró, kölcsönzött munkavállaló. 2003. január 1-jétől az intézmény egy külső céget bizott meg az éterem további működtetésével. Mr. Briot azt panaszolta, hogy e jogutódás miatt nem került sor munkaszerződése meghosszabbítására, amely 2002. december 20-án járt le. Ez pedig álláspontja szerint a transzfer irányelv 4. cikkébe ütközik, amely tiltja a pusztán a jogutódás tényére alapozott felmondást. Az előzetes kérdést előterjesztő belga bíróság abban kért iránymutatást, hogyan járjon el az átadás időpontjában a kölcsönvevőnél (itt: az éteremben) foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában. Vajon lehet-e a transzfer irányelv alkalmazásában átadónak tekinteni a kölcsönbeadót, vagy a kölcsönvevőt?

A válasz valóban nem egyértelmű, hiszen bár az irányelv hatálya egyértelműen kiterjed a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozókra is,517 nem a kölcsönvevővel, hanem a kölcsönbeadóval állnak munkavizsgányban. Vitán felül áll – különösen a Jouini-eset után518 –, hogy ha egy kölcsönbeadót érint üzemátszállás, úgy a kölcsönzöttek munkavízsgája is átszállásra kerül. Álláspontom szerint azonban ez az eset lényege az, hogy itt a kölcsönvevőt érinti a jogutódás, ahol viszont a kölcsön-munkavállalók foglalkoztatása egy a kölcsönbeadóval kötött polgári jogi szerződésen alapul. Így megítélésem szerint – hacsak a munkáltatói jogutódás nem jelent egyben általános jogutódást is (pl. gazdasági társaságok egybeolvadása) – a munkaerő-kölcsönzési szerződés továbbra is az étterem eredeti üzemeltetőjével áll fenn. Az új üzemeltető nem köteles átvenni a kölcsönbeadóval nélküli munkaerőt, tehát a kölcsönzött munkavállalók további foglalkoztatására sem köteles. A kikölcsönzésről az átadó kölcsönvevő jogosult rendelkezni a kölcsönbeadóval kötött szerződés keretei között (pl. felmondhatja azt), a kölcsönbeadó munkavízsgája viszont mindettől függetlenül továbbra is a kölcsönbeadóval áll fenn. A jogutódás tehát legfeljebb a kikölcsönzést szüntet meg, de sem a munkaerő-kölcsönzési szerződésre, sem a munkavízsgára nincs (nem lehet) közvetlen kihatással. Az előzetes kérdés alapjára álláspontom szerint téves. Bár az irányelv hatálya kiterjed a kölcsönzött munkavállalóra is, nem veszi figyelembe, hogy a kölcsönvevővel fennálló kapcsolat (önmagában) nem munkavízsgá, így ha a kölcsönvevő, mint gazdasági egység vonatkozásában történik átszállás, ez önmagában a kölcsönzött munkavállalóra nem hat ki.519

Érdekes módon az EB a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállaló között fennálló munkavízsgá hiányára vonatkozó érvet figyelmen kívül hagyta. Erre csak az elsőfokon eljárt belga bíróság utalt.520 Az EB ehelyett abból indult ki, hogy mivel Mr. Briot utolsó munkaszerződése még a jogutódás időpontját megelőzően megszűnt, ezért őt e változás már nem érintette, emellett utalt arra is, hogy az irányelv 4. cikke csak az átruházásra alapozott, a jogutód, vagy jogelőd munkáltató által kezdeményezett elbocsátást tiltja, a munkáltató

518 Részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.
519 A nemzeti bíróság azt a kérdést is feltette, hogy ha az átvevőnek a kölcsönzött munkavállalók munkavízsgánya is fenn kell tartania, de ő maga ilyen tevékenységet nem folytathat, úgy köteles-e hagyományos, határozatlan idejű munkavízsgányokat létesíteni az átadóhó kikölcsönzött munkavállalókkal. Ezt az értelmezést a már kifejezték miatt határozatlanak el kell utasítani. Ráadásul arra a képtelen eredményre vezetett, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennáll, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkavízsgány a kölcsönvevőnél bekövetkező üzemátszállás – egy az eredeti jogviszony alanyaitól teljesen független körülmény – révén az átvevővel fennáll, hagyományos munkavízsgánya alakulna. Ez az eredeti jogviszony mindkét alanya számára rendkívül sérelmes lenne. Az EB – mivel nem tartotta alkalmazhatónak a konkrét esetre a transzfer irányelvet – ezzel a kérdéssel nem foglalkozott (C-386/09. para. 38.).
520 C-386/09. para. 19.
gazdasági, technikai (műszaki) vagy szervezeti okból való felmondását már nem.\textsuperscript{521} Itt azonban nem is a munkaviszony munkáltató által kezdeményezett megszüntetéséről, hanem a határozott idő lejártára miatti automatikus megszűnéséről van szó, amelyet az irányelv nem akadályoz. Az átadás előtt lejáró határozott idejű munkaviszonyok megszűnnek, így azok átadása fogalmilag kizárt.\textsuperscript{522} Az EB így általános jelleggel (nem csak a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában) leszögezte, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbításának elmaradása nem tekinthető felmondásnak az irányelv 4. cikke alkalmazásában.\textsuperscript{523}

Összességében tehát a Briot esetet az EB a hagyományos munkaviszonyra is alkalmazható érvek alapján bírálta el, és nem élt a lehetőséggel, hogy kimondottan a munkaerő-kölcsönzésből eredő játékosokkal érintett tényezők értelmezéséhez adjon támpontokat. A fenti áttekintésből egyébként látható, hogy a kikölcsönzés vége lényegében csak akkor eredményezett, ha a munkaviszony átvételével a megvett intézkedés automatikusan és a határozott ideje végén csőrizetlenül megszűnézve marad. Így a vállalati munkaviszony van aláírva a kölcsönbeadónak és a kölcsönvevőnek.

1.3. A kikölcsönzés és a munkaviszony megszűnésének összefüggése

A munkaerő-kölcsönzés egyik legfontosabb sajátossága tehát, hogy a megszűnik a kikölcsönzés, ez a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti.\textsuperscript{524} A változás csak annyit eredményez, hogy a munkavállaló nem lesz foglalkoztatva addig, amíg a kölcsönbeadó egy másik kölcsönnevőhöz újra ki nem kölcsönző; munkaviszonya viszont ezen átmeneti időszak alatt is fennmarad.\textsuperscript{525} A kölcsönbeadó számos kölcsönnevővel fennálló kapcsolatrendszere garanciát jelenthet arra, hogy az aktuális foglalkoztatójukat érintő gazdasági visszaesés ellenére sem szűnik meg munkaviszonyuk, mivel munkájukat egy másik kölcsönnevőnél – esetleg egy másik ágazatban – folytatják. Továbbá, ebből ered a munkaerő-kölcsönzés több olyan sajátossága, amelyet a hagyományos munkaviszonyhoz képest előnyének lehet tekinteni a munkavállaló szempontjából. Ide tartozik a dinamikus munkakörnyezet, a tapasztalatszorítás lehetőség, a feladatok változatossága, miközben a munkaviszony folyamatossága fennmarad.\textsuperscript{526} Egyes országok munkajogában vannak olyan szabályok, amelyek kimondottan arra irányulnak, hogy a munkaerő-kölcsönzés e sajátossága a gyakorlatban valóban érvényesüljön. Például, a német jogban 1972-től egészen 2004-ig érvényesült az ún. szinkronizálási tilalom, amely szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartama – a nagyon rövid időtartamú kikölcsönzések kivételével – nem lehetett azonos a kikölcsönzési szerződésével, hanem az előbbinek legalább 25%-kal hosszabbnak kellett lennie.\textsuperscript{527} Ez garantálta, hogy a kölcsönzött munkavállalónak legyen elvi lehetősége arra, hogy több kölcsönnevőnél is foglalkoztassák.

\textsuperscript{521} Berke 2006 p. 173.
\textsuperscript{522} Hiszen már nem kötődnek az átadó vállalkozáshoz (Berke 2006 p. 153.).
\textsuperscript{523} C-386/09. para. 31. és 34.
\textsuperscript{524} Hozzá kell tenni, hogy az összefüggés fordítva sem áll fenn. Tehát, a munkaviszony megszűnése nem jelenti feltétlenül a kölcsönzőség végét, hiszen módvan a munkavállaló cseréjére, pótlására. Ez különösen abban az esetben fordulhat elő, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg, és a kölcsönzőség tartama alatt. Ilyen esetben a kölcsönbeadó egy másik munkavállalót küld a kölcsönnevőhöz.
\textsuperscript{525} Ennek hatá的灵魂 keletkezését két természetes erő hozta létre: John Freeland az alábbi két definíciót használ: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó munkaviszonyok kikölcsönzési szerződése a globális jogviszony konceptuális megítélését fokozza (Freeland 2006 p. 50., 97.)
\textsuperscript{526} CIETT 2002 p. 8.
\textsuperscript{527} Antoni-Jahn 2006 p. 5.
Ezt a szabályt azonban a gyakorlatban számos kritika érte, amit jól mutat, hogy a kölcsönbeadók a szektort terjeszkedése előtti legfőbb akadálynak tekintették. A szabályzati foglalkoztatási esélyeidőszakának javítása mellett ugyanis a szinkronizálási tilalom jelentősen megnehezítette a kölcsönzési tevékenységet, különösen a gyakori keresleti ingadozásokkal járó szektorokban, ahol a munkáltatók rendszertelenül, rövid időre, de egyszerre általában nagyszámú munkavállalót kölcsönöznek. A tilalom gondot jelentett a speciális szakértelemű munkavállalók kölcsönzésénél is, akiket egy-egy konkret munkáltatón kívül máshol nem lehet elhelyezni. Éppen e nehézségeknek köszönhető, hogy a szabály alól számos kibúvót talált a gyakorlat, például azzal, hogy a kikölcsönzés végezésével a munkaviszonyt próbaidő alatt, vagy formálisan, valamilyen ellenszolgáltatásért cserébe – a munkavállaló által szüntették meg. A szinkronizálási tilalom ellenére a kikölcsönzések időtartama továbbra is rövid maradt – a kilencvenes években az esetek kétharmadában nem haladta meg a három hónapot –, így az ezredfordulón a szabályozás átfogó felülvizsgálata során hatályon kívül került. A német reform új koncepciója inkább a kölcsönzött munkavállaló státuszát, törvényi védelmét közellátotta az általános szabályokhoz, és ezzel párhuzamosan lebontotta a kölcsönzés előtti korlátozásokat. A tartós kikölcsönzések esetén viszont fennmaradt az avatású szabály, amely a két évet meghaladó határozott idejű kikölcsönzéshoz alapos indokot követelt meg. A bírói gyakorlatban viszont tovább él a szinkronizálási tilalom. A bíróságok ugyanis a kölcsönbeadó működésével összefüggő (üzemi) okból csak akkor tartják jogszerűnek a kölcsönzött munkavállaló elbocsátását, ha azt megelőzően (agazattól függően) 3-12 hónapig a kölcsönbeadó sikertelenül próbálta őt kikölcsönözni. A svéd szabályozás 1996-os felülvizsgálatakor is felmerült, hogy tiltani kellene az egyetlen kikölcsönzésekre létrejövő munkaviszonyokat. Végül nem került sor ennek törvényi előírására, de ez a lehetőség megmaradt a kollektív szerződések kötő szociális partnereknek. A brit Agency Work Regulations 2010 az egyenlő bér elvei alóli kivételi feltételei (azaz a tartós munkaviszony fogalmi elemei) között tartalmaz olyan követelménnyeket, amelyek garantálják, hogy a munkaviszony hosszabb legyen egyetlen kikölcsönzésnél. Eszerint a kölcsönbeadó a munkaviszonyt mindaddig nem szüntetheti meg, amíg annak fennállása alatt összesen legalább négy hét kikölcsönzéseket közötti időszak volt. Erre a köztes időszakra a munkavállalót alapbérének 50%-a illeti meg, és ez alatt a kölcsönbeadó köteles számára megfelelő munkát keresni. Az első kikölcsönzésen túlnyúló munkaviszony elvben azzal is garantálható, ha a kölcsönbeadó csak akkor köthet szerződést a kölcsönnevővel, ha az annak teljesítéséhez szükséges munkaszerek kötéseket már megkötötte. A két szerződés szoros tartalmi összeefüggése miatt azonban a szerződéskötés időrendjére vonatkozó előírások álláspontom szerint aligha érhetnek el jelentős gyakorlati hatást. Hiába tekinti a szabályozás a munkaszerek kötését a kölcsönzési szerződés jogi előfeltételének, ha egyébként a pontos munkaerő-igényt (pl. szakértelem, gyakorlat vonatkozásában) az utóbbi rögzíti, illetve az alapvető munkafeltételeket is ez helyérezza meg. Így ez a megoldás több gyakorlati nehézséget szülne, mint amennyivel elősegítené a munkavállaló védelmét.

528 Weiss 2004 p. 131.
530 Ahlberg 2008B p. 123.
531 Schiek 2004 p. 1249.
532 Radnay 2009 p. 16.
533 Nyström 2004 p. 196.
534 Agency Work Regulations 2010 I. rész, V. fejezet 2.2.4. pont.
A francia szabályozás arra az esetre ad védelmet a munkavállalónak, ha a kikölcsönzés a kölcsönvevő súlyos szerződészegése miatt, a kölcsönbeadó azonnali felmondása miatt szűnik meg. Ilyenkor a kölcsönbeadó a munkavállalónak három napon belül azonos időtartamú, másik kikölcsönzést köteles biztosítani, vagy ki kell fizetnie a kiesett időre járó bért. Mivel ezt az esetet a kölcsönvevő súlyos szerződészegése alapozza meg, a kölcsönbeadó a munkavállalónak teljesített kifizetést kárként átháríthatja a kölcsönvevőre.

Végül, a munkaviszony és a kikölcsönzés időtartamának egymástól való eltávolítását szolgálja az a magyar előírás, amely szerint a kölcsönbeadó csupán akkor felmondhat, ha ez az időszak meghaladja a 30 napot (részletesen lásd később).

536 Hasonló megoldást a holland jog is ismer. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó törvényi szabályozás felhatalmazásával élve a nemzeti szintű szociális partnerek olyan kollektív szerződést fogadtak el, amely hosszabb idejű kikölcsönzést tesz lehetővé, mint a törvény, de amelyhez a munkaviszony időtartamának növekedésével arányosan több garancia és védelem társul. Így a huzamos tartamú munkaviszony esetén a munkavállalónak a kikölcsönzések között is jár bérezés, amely alól csak akkor mentesül a kölcsönbeadó, ha megfelelő új kikölcsönzést ajánl fel számára. Figyelmet érdemel, hogy ha nincs felajánlható állás, úgy a munkaviszony megszüntetésére csak a munkatárgy hatóságai engedélyével kerülhet sor.

2. Munkáltatói jogok és kötelezettségek a munkaviszony megszüntetése körében

A megosztott munkáltatói pozíció a munkaviszony megszüntetése körében is felvet kérdéseket. Ennek lényege abban ragadható meg, hogy az általánosság szerint a munkaviszony közös-európai konzisztenciájának teljesítése szükséges, a kölcsönbeadó átruházhatatlan jogára is elég. Ezért a munkaviszony megszüntetésére is jogosult, ám a munkavállaló erre alapot adó magatartását, eljárását a kölcsönvevő tudja megjegyzeni, megítélni és adott esetben bizonyítani. Ezért a munkaviszony megszüntetése során a kölcsönvevőnek is van – kellene, hogy legyen – bizonyos felelőssége, szerepe. Ebből az a sajátosság is, hogy bár formálisan egyenlőséget biztosít, mégsem elegendő, ha a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni a munkaerő-kölcsönzés megszüntetésére is. A jogviszony jellegére tekintettel ugyanis ötletlenül szükség van speciális szabályokra is.

Miközben a magyar jog szerint is a kölcsönbeadó átruházhatatlan joga a munkaviszony megszüntetése – ezzel összhangban a munkavállalóaktól is vele kell közölnie megszüntető nyilatkozatát, az Mt. egy helyen a kölcsönnevező szerepére is utal. Kimondja, hogy a kölcsönvevő által közölt olaján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerül sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított őt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben a kölcsönbeadónak az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határideje az írásbeli

536 Vigneau 2008 p. 93–94.
537 Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont.
540 Mt. 193/E. § (2) bek.
tájékoztatás kézhezvételétől számít.\textsuperscript{541} Észe kell venni azonban, hogy ez a szabály csak a nyilatkozattételi határidőkről szól, de ebből nem következik, hogy a kölcsönvevő köteles lenne az információkat átadni. Nem véletlen, hogy a gyakorlatban a kölcsönvevő csupán visszaküldi, „lépíti” a kölcsönzőt munkavállalóit, másikat kérve helyette, anélkül, hogy ezt részletesen indokolná. Ellenkező esetben ugyanis az indok valós, okszerű voltáért felelősséget kellene vállalnia, ha annak alapul vételével a kölcsönbeadó felmondást, vagy azonnali hatályú felmondást közölt.\textsuperscript{542} Ezzel viszont lehetetlen 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. Ezt indokolt volna jogszabályban is megkövetelni.

Kivételként érdemes megemlíteni az ír szabályozást, ahol 1993 óta az \textit{Unfair Dismissals Act} a kölcsönvevőt tekinti a felmondás jogszabálységéért felelős munkáltatónak, függetlenül attól, hogy egyébként más tekintetben – például a bérfizetés szempontjából – a kölcsönbeadó a munkáltató.\textsuperscript{543} Ez a megoldás jól leképezi azt, hogy a munkavállaló magatartásával összefüggésben közölt felmondás ténybeli alapját amúgy is csak a kölcsönvevő tudja megíteni, ami akkor is követésre érdemes lehet, ha egyébként kétségtelenül rontja a kölcsönzés, mint szolgáltatási vonzerejét.\textsuperscript{544}

Szintén figyelmet érdemel az 1999-ben hatályba lépett holland szabályozás, amely alapján a kikölcsönzés első 26 hetében a munkaszereközésbe felvehető egy ún. ideiglenességű kikötés. Ez alapján a kölcsönvevő (tehát nem a kölcsönbeadó!) és a munkavállaló is azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó nemzeti szintű kollektív szerződés ezt a lehetőséget az első 26 hetes időszakot követő 6 hónapban is lehetővé teszi.\textsuperscript{545} Hangsúlyozni kell, hogy a holland jog a kikölcsönzés idejének növekedésével folyamatosan csökkenti a felmondás rugalmasságát, és ez a megszüntetés szabályaira is vonatkozik. Az ideiglenességi kikötés így csak az első időszakban alkalmazható, a 26 hetes időszak lejárta után viszont a hagyományos határozott idejű munkaviszony szabályai irányadóak. Azt is ki kell emelni, hogy ilyen kikötésre csak közös megegyezéssel kerülhet sor, és az alapján a munkavállaló is elhíz azonnali hatályú felmondással. Összességében a munkaviszony megszüntetéséért a kölcsönvevő csak akkor lehet felelős, ha a megszüntetés okára a munkavállaló személyében rejlik, és a kikölcsönzés alatt merül fel. Ennek valamilyen jogszabályi rögzítése mindenképpen indokolt, minimálisan a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő együttműködésének megkövetelésével.

3. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnései és megszüntetési rendszerének karaktere a magyar szabályozás alapján

A magyar jogalkotó a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán gyökeresen más szabályokat alkotott a kölcsön-munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkozottakra. A legnégyesebb eltéréseket összefoglalva, a kölcsön-munkavállalóra

\textsuperscript{541} Mt. 193/K. § (6) bek.
\textsuperscript{542} Kártyás–Takács 2008 p. 30.
\textsuperscript{543} Conroy–Pierce 2002 p. 7–8.
\textsuperscript{544} Egy Európán kívüli példát említve, a japán szabályozás is felismerte a kölcsönvevő befolyását a munkaviszony megszüntetésére. Bár nem szükségszerű, hogy a kikölcsönzés megszüntetésével a munkaviszony is véget érjen, a gyakorlatban ez sokszor megtörténik. Erre is tekintettel tilos a kikölcsönzési szerződés felmondása diszkriminatív okból, pl. a kölcsönzött munkavállaló neme, nemzetisége, vagy szakszervezeti hovatartozása alapján (Araki 1994 p. 5.).
nem alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámsökkentés szabályai, 546 rövidebb a felmondási idő, 547 és 2009. június 19-ig a felmondási tilalmat sem kellett alkalmazni. Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének is enyhébben a szankciói, mint a hagyományos foglalkoztatásánál. 548 A megszüntetési rendszer eltérő jellegét a jogalkotó az egyes megszüntetési jogcímek sajátos elnevezésével (felmondás, azonnali hatályú felmondás) is megerősítette. 549 Ugyanakkor a gyakorlatban sok problémát okoz ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következetlenek, illetve az általános rendelkezések közül kizárt egyes jogintézmények alkalmazhatatlansága is felvet – alább részletesen kifejtett – problémákat.


A 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása szerint a tipikus munkaviszony megszünítési rendszere nem képes biztosítani, hogy „a kölcsönbeadó mindig olyan munkavállalói létszámot tartson állományban, amelyre kereslet mutatkozik, és amelynek a foglalkoztatását a kölcsönbeadó biztosítani tudja.” A jogalkotó tehát abból indult ki, hogy 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 munkaerőkölcsönzés miatt gyors létszámbővítés, mint az, hogy a hirtelen gazdasági visszaesés miatt számos kölcsönzést mondjanak fel a partnerek. Komoly anyagi terhet jelentene, ha ilyen esetben a felduzzadt munkavállalói állománytól csak az általános szabályok szerint tudna megszabadulni a kölcsönbeadó.

A jogalkotó a rugalmasabb szabályokat a munkavállaló szempontjából is indokoltnak tartotta: „…csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalók egyébként olyan munkavállalókra korlátoznak a rendszerbe és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a kölcsönösítés munkavégzés keretében rövidebb vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek”. Ez megfelel a munkaerő-kölcsönzés nemzetközileg elfogadott megközelítésének, amely szerint ez a jogviszony ugyan kevesebb garanciával jár, de munkát biztosít azoknak is, akik egyébként nem tudnának hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni. Összességében a jogalkotó a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterére és a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszkára” szerepét tekintettel látta indokoltnak az eltérő szabályozást.

Az AB a speciális megszünítési szabályok vizsgálata során követte a munkaviszony megszünítésével kapcsolatos korábbi határozataiban alkalmazott kiindulópontját. Eserint a munkajogban ún. szabad felmondási rendszer érvényesül, amely alapján főszabály szerint a jogviszonyt mindkét fél bármikor megszünthetheti egyoldalú nyilatkozatával. Ehhez képest mindig kivételesek minősülnek ezek a rendelkezések, amelyek a felmondás jogát

546 Mt. 193/P. § (1) bek.
547 Mt. 193/J. § (4) bek.
548 Mt. 193/M. §.
549 Suba 2006 p. 858.
550 Számos, később kifejtett eltérő szabályt logikusan nem magyarázhatónak, jogpolitikai szempontból nem méltányolhatónak tart Kenderes György is (Kenderes 2006B p. 168.).
korlátozzák, vagy feltételekhez kötők. Mivel a szabad felmondási rendszert korlátozó, speciális garanciák nem vezethetőek le magából az Alkotmányból, ezért ezek szabályozásában a jogalkotó szabadon járhat el. A kölcsönött munkavállalónak nincs tehát alkotmányos joga a munkáltató felmondási jogát nehezítő védelmi szabályokra. Így alkotmányellenes helyzetet csak az teremt, ha a hagyományos munkaviszonyban álló és a kölcsönött munkavállalókra vonatkozó szabályok eltérésének nincs ésszerű, objektív indoka.

Az AB kézirendszere úgy megalapítja, hogy a kölcsönbeadó hosszú ideje áll a kölcsönvevő alkalmazásában, a rugalmas megszüntetési rendszert fenti indokai értelmüket vesztik. Másrésztt, miközben egyetértünk az AB levezetésében foglaltakkal, észre kell venni, hogy a kölcsönbeadó „korlátozott munkaszervezési lehetőségei”, vagy a felek közti „szoros munkajogi kapcsolat” hiánya számos speciális előírás szempontjából egyszerűen irreleváns, azaz nem indokolhatják az eltérő szabályozást. Ez a sajátosság pedig a határozat szerint megfelelő alapja az eltérő megszüntetési szabályoknak.

A miniszteri indokolás és az AB határozat érveléséhez két megjegyzést kell fűzni. Egyrészt, mindegyik érvrendszer azt veszi alapul, hogy a kölcsönvezetésű kivételt jelentenek, ami viszont nem következik a magyar szabályozásból. Ha a kölcsön-munkavállaló hosszú ideje áll a kölcsönvevő alkalmazásában, a rugalmas megszüntetési rendszert fenti indokai értelmüket vesztik. Másrésztt, miközben egyetértünk az AB levezetésében foglaltakkal, éssze kell venni, hogy a kölcsönbeadó „korlátozott munkaszervezési lehetőségei”, vagy a felek közti „szoros munkajogi kapcsolat” hiánya számos speciális előírás szempontjából egyszerűen irreleváns, azaz nem indokolhatják az eltérő szabályozást. Mivel a kölcsönbeadó belső és külső munkaszervezési kapcsolata megfelel az AB meghatározásai, az eltérő szabályozást csak némely speciális előírások letiltják.

4. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése a magyar jogban

551 Így például az AB nem tartotta alkotmányellenesnek, hogy a nyugdíjas munkavállaló esetében nem kell indokolni a munkáltatói rendes felmondást, illetve nem irányadóak a felmondási tilalmak. Az AB véleménye szerint a kifogásolt rendelkezések csak kivételes garanciákat jelentenek, de mivel a szabad felmondási rendszer minden munkavállalóra egyszerűen érvényesül, nem diszkriminatív, ha e speciális védelmi szabályok csak a munkavállaló egy adott körére vonatkoznak. Lásd 11/2001 (IV. 12.) AB határozat.

A munkaviszony megszűnése esetén a felek akaratától függetlenül, külső okból, automatikusan ér véget a munkaviszony, az ok bekövetkezésének napján. A megszűnési esetek felsorolásánál az Mt. nem igazodik következetesen a munkaerő-kölcsönözés szabályozása körében egyébként követett elvhez, miszerint az Mt. általános szabályait kell alkalmazni, hacsak a III. rész XI. fejezete eltérően nem rendelkezik. Első látásra ugyanis ugyanazon megszűnési esetek vonatkoznak a kölcsönözésre, mint a hagyományos munkaviszonyra, mivel a megszűnési eseteket taxatív felsoroló 86. § a munkaerő-kölcsönözésre is alkalmazandó. Ez azonban még sincs így teljesen, Egyéb esetek az említett szakasz a megszűnési esetek közé sorolja a jogviszonyváltás esetét. Ez azért zavaró, mert ennek részletszabályait a 193/P. § (1) bekezdése kizárja az alkalmazandó szabályok közül, hiszen egy gazdasági társaság, vagy szövetkezet formában működő kölcsönbeadó soha nem kerülhet a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alá. Így a felsorolásban egy olyan eset is szerepel, amely fogalmilag kizárt munkaerő-kölcsönözés esetén. Máriszt, az Mt. a munkaerő-kölcsönözés esetére két önálló megszűnési módot is létesít, ami értelemszerűen nem szerepelhet az általános szabályok között. Feltehető és dogmatikailag pontatlan tehát az Mt. jelenlegi megoldása, ami helyettesíti a kizárt megszűnési esetek listát elhelyezni a kölcsönzésre vonatkozó megszűnési módokról.

A törvény alapján tehát a kölcsön-munkavállaló munkaviszonya megszűnik:
- a munkavállaló halála,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
- a határozott idő lejárta esetén,
- a kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlésével, az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követő hatvanadik napon, ha a kölcsönbeadó ez alatt azonnali hatályú felmondással nem szüntette meg a munkaviszonyt, végül
- ha a kölcsönbeadó jogellenes eljárása miatt a kölcsönövével létesül a törvény erejénél fogva hagyományos munkaviszony.

Az alábbiakban áttekintem a megszűnési eseteket, kitérve ezen felül a bírói gyakorlat által kimunkált megszűnési okokra is.

4.1. Az Mt. általános szabályai szerinti megszűnési okok

A kölcsönözés céljából létesített munkaviszony is személyhez tapadó kötelezés a munkavállaló oldalán, így a munkavállaló halálával megszűnik a jogviszony. Nem igényel külön magyarázatot az sem, hogy a határozott időre létesült, kölcsönözésre irányuló munkaviszony automatikusan megszűnik a kikötött idő lejártával. A magyar jog nem tiltja az ún. szinkronizálást, így nincs akadály, hogy a munkaerő-kölcsönözésre irányuló munkaviszony a kölcsönözésnek megfelelő határozott időre létesüljön. Útgát az általános szabályokhoz képest, hogy a kölcsönözésre irányuló munkaviszony határidőre változtatása mentén az időhatározás nem naptárlag történik, a munkaviszony várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

553 Jogviszonyváltásról akkor beszélünk, amikor – az alapító vagy a munkáltató döntése alapján – az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató egészére vagy egy része a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra. A jogviszonyváltás jogkövetkezménye az, hogy a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya megszűnik az átadás időpontjában [Mt. 86/B. § (1) bek.], illetve ha ennek minden törvényi feltétele teljesül, úgy a továbbiakban közalkalmazotti, illetve köztisztviselői jogviszonyban dolgozhat tovább.

554 Mt. 193/K. § (4) bek. és 193/G. § (8) bek.

555 A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó garanciák viszont itt is érvényesülnek, különös tekintettel a határozott idő azonos felek közötti ismételt kikötésére (meghosszabbítására), illetve arra, hogy mivel ez esetben az időhatározás nem naptárlag történik, a munkaviszony várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell [Mt. 79. § (2) és (4) bek.].

556 Mt. 193/P. § (1) bek.
A kölcsönbeadó jogutód nélküli megszűnése is megszünteti a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt. Az általános szabályoktól eltérően azonban a kölcsönzött munkavállalót ilyenkor semmilyen anyagi juttatás nem illeti meg. A hagyományos jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló részére ilyen esetben ki kell fizetni a felmentési időre járó átlagkeresetet – kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alól mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult –, emellett a munkavállaló végkielégítésére is igényt tarthat.

Ezeket a szabályokat viszont a kölcsönzött munkavállalóra nem kell alkalmazni. Ezért igaz az a furcsa állítás, hogy a kölcsönzésnek nem csak a megszüntetés, de a megszűnési rendszere is rugalmasabb. Álláspontom szerint ez a különbségtétel indokolatlan. Egyrészt, az idézett szabály jogpolitikai indoka az, hogy mivel a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén is a munkavállalótól független körülmény vezet a munkaviszony megszűnéséhez, olyan helyzetbe kell hozni, mint a munkáltató rendes felmondása esetén. A jogutód nélküli megszűnést a gyakorlatban szinte mindig leépítés előzik meg, így e szabály nélkül hátrányba kerülnek azok a munkavállalók, akiknek munkaviszonya a legtovább fennmarad, és nem rendes felmondással ér véget. Jól láthatóan ezek az indokok a kölcsönzött munkavállaló esetében is fennállnak. Meg markánsabban jelentkezik a különbség a kölcsönbeadó hagyományos munkaviszonyban alkalmazott és kölcsönzött munkavállalói között. Ha munkáltatójuk felszámolási eljárás során megszűnik, úgy csak az előbbiek részesülnek külön juttatásokban.

Emellett a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén irreleváns, hogy a munkaerő-kölcsönzés egyébként rugalmasabb szabályokat igényel, mint a hagyományos munkaviszony, hiszen ekkor már nincs szó foglalkoztatásról. A törvény a munkavállaló számára ad garanciát, hogy a munkáltató felelősségévé teszi további juttatások fizetését. A felmentési időre járó átlagkereset kizárása külön is kifogásolható, hiszen ezt a fizetési kötelezettséget a kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályok is ismerik. Másfelől, a végkielégítésre való jogosultságot nem lehet pusztán arra tekintettel kizárni, hogy annak szabályai általában sem alkalmazhatóak munkaerő-kölcsönzés esetében. Az LB ugyanis egy esetben megállapította, hogy az Mt. 86/A. § nem tesz különbséget a különböző munkaviszonyok között, így a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén felmentési időre járó átlagkereset a felmentési idő intézményét nem ismerő határozott időre szóló munkaviszony esetén is jár.

4.2. Speciális megszűnési okok az Mt.-ben

Az Mt. két külön megszűnési esetet létesít a kölcsönbeadó speciális munkáltatói jogalanyiséga érdekében. Az első a kölcsönzési képesség elvesztése. Munkaerő-kölcsönzési tevékenységet ugyanis csak az, a munkáltató végezhet, aki megfelel az Mt.-ben és egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, és aki az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásába került. Ha a kölcsönbeadót törlik a nyilvántartásból, akkor e tényre történő hivatkozás alkalmazhatóak munkaerő-kölcsönzés esetében. Az LB ugyanis egy esetben megállapította, hogy az Mt. 86/A. § nem tesz különbséget a különböző munkaviszonyok között, így a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén felmentési időre járó átlagkereset a felmentési idő intézményét nem ismerő határozott időre szóló munkaviszony esetén is jár.

557 Mt. 86/A. § és 95. § (1) bek.
558 Mt. 193/P. § (1) bek.
559 Ugyanezen az alapon került 2010. január 1-jén az Mt.-be a 94/H. §, amely a munkáltató jogutód nélküli megszűnésétől alkalmazni rendel a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tájékoztatási kötelezettségeket (beiktatta a 2009. évi CXXVI. törvény).
560 Mt. 193/J. § (6) bek.
562 Mt. 193/D. § (1) bek. és 193/K. § (4) bek.
563 A munkaügyi központ törli a nyilvántartásból a kölcsönbeadót, ha
E megszűnési eset alapja az, hogy a nyilvántartásból való törléssel a kölcsönbeadó elveszíti azt a speciális szerződskötési képességet, hogy a munkavállalóval munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt létesítsen. Így a már létező, munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszonyait meg kell szüntetnie. Általában munkáltatói képessége viszont megmarad, így ha hagyományos munkaviszonyban is foglalkoztatták a munkavállalókat, e munkaviszonyait fenntarthatja. A megszüntetés módjára nézve az Mt. nem ad választási lehetőséget, a kölcsönbeadónak azonnali hatályú felmondással kell élnie. Furcsa módon azonban erre a törvény 60 napos határidőt tűz, amelynek eredménytelen letelte esetén a munkaviszony automatikusan szűnik meg. Ez a megoldás azért kifogásolható, mert a törő határozat jogerőre emelkedésével a kölcsönbeadó minden munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződése érvénytelen lesz, az alapján további foglalkoztatásra nem kerülhet sor, és azt – az Mt. 10. §-a alapján – azonnali hatálykal kell felszámolni. A kölcsönbeadói képesség jogerős elvesztését követő 60 nap tehát „légüres tér”. Álláspontom szerint ezért ennek a speciális megszűnési oknak a külön szabályozása felesleges. Elegendő volna – az egyébként munkaerő-kölcsönzés esetén is alkalmazandó – Mt. 10. §-ban rögzített eljárást követni, a munkaviszonyt tehát azonnali hatályal meg szüntetni tekinteni, azzal, hogy a munkavállaló kártérítést és kölcsönbeadó felmondása esetén járó juttatásait követelheti. A másik speciális megszűnési ok az, amikor a kölcsönzési tevékenység feltételeit megszegő, illetve a munkavállalóval munkaszerződést nem kötő kölcsönbeadó helyett – a törvény erejénél fogva – a kölcsönvevő válik munkáltatóvá. 564 Ilyenkor az eredeti, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnik, és helyébe a kölcsönvevővel létesül hagyományos munkaviszony.

4.3. Megszűnései esetek a bírói gyakorlat alapján

A fent felsorolt megszüntető okok mellett a bírói gyakorlat szerint a közügyektől eltiltott személynek az eltiltás alá eső munkaviszonya a bíróság ítélete jogerőre emelkedésének napjával megszűnik. Az, akit a közügyektől eltiltottak, az ítélet jogerőre emelkedésével nem viselhet tisztiséget társadalmi szervezetben, köztületben, vagy közalapítványban. 565 Az eltiltás hatálya alá eső munkaviszony azonnali hatályú megszűnésén nem változtat az a körülmény sem, ha az elítéltet az elítéltetés következményei alól mentesítik, vagy kegyelemben részesül. 566

Mivel munkaerő-kölcsönzés céljára jogviszonyt a felsorolt szervezetek nem hozhatnak létre, a kölcsön-munkavállaló munkaviszonya nem eshet a közügyektől eltiltás hatályába alá. Más körülmények esetében, ha az, akit a közügyektől eltiltottak, az ítélet jogerőre emelkedésével nem viselhet tisztiséget társadalmi szervezetben, köztestületben, vagy közalapítványban, vagy közalapítványban. Az eltiltás hatálya alá eső munkaviszony azonnali hatályú megszűnésén nem változtat az a körülmény sem, ha az elítéltet az elítéltetés következményei alól mentesítik, vagy kegyelemben részesül. 566

Mivel munkaerő-kölcsönzés céljára jogviszonyt a felsorolt szervezetek nem hozhatnak létre, a kölcsön-munkavállaló munkaviszonya nem eshet a közügyektől eltiltás hatályába alá. Más körülmények esetében, ha az, akit a közügyektől eltiltottak, az ítélet jogerőre emelkedésével nem viselhet tisztiséget társadalmi szervezetben, köztestületben, vagy közalapítványban. Az eltiltás hatálya alá eső munkaviszony azonnali hatályú megszűnésén nem változtat az a körülmény sem, ha az elítéltet az elítéltetés következményei alól mentesítik, vagy kegyelemben részesül. 566

Mivel munkaerő-kölcsönzés céljára jogviszonyt a felsorolt szervezetek nem hozhatnak létre, a kölcsön-munkavállaló munkaviszonya nem eshet a közügyektől eltiltás hatályába alá. Más körülmények esetében, ha az, akit a közügyektől eltiltottak, az ítélet jogerőre emelkedésével nem viselhet tisztiséget társadalmi szervezetben, köztestületben, vagy közalapítványban. Az eltiltás hatálya alá eső munkaviszony azonnali hatályú megszűnésén nem változtat az a körülmény sem, ha az elítéltet az elítéltetés következményei alól mentesítik, vagy kegyelemben részesül. 566

- a Krend.-ben előírt feltételekkel nem rendelkezik,
- a tevékenységéhez megkövetett vagyoni biztosítékot az előírt határidőben nem pótolta,
- a Krend.-ben meghatározott adatszolgáltatási kötelezettségének felszólítás ellenére nem, vagy nem az előírt tartalommal tesz eleget, vagy
- az Mt. vagy e rendelet szabályainak többszörözi megszegésével folytatja tevékenységét (ez esetben csak a törést elrendelő határozat jogerőre emelkedését követő 1 év elteltével vehető újra nyilvántartásba)
- tevékenysége megszüntetését bejelentette, vagy
- jogutód nélkül megszűnt [Krend. 16. § (1–2) bek.].
564 Mt. 193/G. § (8) bek. Részletesen lásd: III. rész V. fejezet 3.4. pont.
565 Btk. 54. §.
munkakörben. Azt, hogy a kölcsönvevő ilyen esetben milyen igényt támaszthat a kölcsönbeadóval szemben (pl. kártérítés, vagy másik munkavállaló azonnali rendelkezésre bocsátása), a felek megállapodásában lehet rendezni. Meg kell jegyezni, hogy aligha valószínű, hogy a felsorolt szervezetek munkaerő-kölcsönzés útján töltenenek be egy tisztsgéget.

A bírói gyakorlat a közügyektől eltiltástól eltérően ítélt meg a foglalkozástól eltíltás mellékümbentetés567 hatását a munkaviszonyra. Az ítélet hatálya alá eső munkaviszony fenntartása jogszabályba ütközik, de nem nessz érvénytelen, hiszen érvénytelenségi ok csak a munkaszerződés megkötésekor állhat fenn. Ezért a foglalkozástól eltíltás nem automatikusan szünteti meg a munkaviszonyt, hanem azt a munkáltatónak egyoldalú jognyilatkozattal kell megszüntetnie.568 Ezt a helyzetet 2010. január 1-jétől úgy szabályozza az Mt., hogy ilyen esetben a 10. § alkalmazásával a munkáltató köteles a munkaviszonyt azonnali hatállyal felszámolni.569 Ha a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződésében megjelölt jellegű munkavégzés, vagy munkakör az ítélet hatálya alá esik, akkor a kölcsönbeadó köteles azonnali hatállyal felszámolni a jogviszonyt.

5. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése a magyar jogban

A munkaviszony megszüntetése esetén a munkaviszony a felek közös vagy egyoldalú elhatározásából ér véget. A megszüntetési jogcímek rendszere lényegében nem tér el az általános szabályoktól, ám egyes speciális részletszabályokkal és több garanciális jellegű általános szabály kizárásával550 a munkaerő-kölcsönzés megszüntetésére mégis teljesen más szabályok vonatkoznak. Ennek köszönhetően az Mt. külön előírja, hogy a munkaviszony kezdetén teljesítendő munkáltatói tájékoztatási kötelezettségek a jogviszony megszüntetésének speciális szabályaira is ki kell terjednie.571 Az egyes megszüntetési jogcímek áttekintése előtt azt vizsgálom meg, hogy számos általános szabály nem alkalmazható munkaerő-kölcsönzés esetén, és ennek a különbségtételnek van-e alkotmányos indoka.

5.1. A kizárt általános szabályok

A munkaviszony megszüntetése körében a legszembetűnőbb, hogy a jogalkotó a rugalmasság „deregulatív” megközelítésével igyekszett szabályozni a munkaerő-kölcsönzést. Azaz, abból indul ki, hogy a meglévő szabályok rugalmatlanok, így ezeknek a lebontásával alakítandó ki a kivánatosabb, rugalmas szabályozás.572 Így a munkaerő-kölcsönzésre nem kell alkalmazni a csoportos létszámcsökkentés és a végkielégítés szabályait, és a 2009-es évben hozott AB határozatig a felmondási tilalmak sem voltak irányadóak.

A munkáltató rendes felmondása ellen védelmet nyújtó felmondási tilalmakat a munkaerő-kölcsönzés 2001-es bevezetése óta nem kellett alkalmazni a kölcsönzött munkavállalókra.573 A bírói gyakorlat szerint ez ugyanakkor nem jelentette azt is, hogy a kölcsönzött munkavállalónak önmagában azért fel lehetett mondani, mert keresőképtelen beteg, vagy terhes. Egy konkrét esetben az LB-nek abban a kérésben kellett állást foglalnia, vajon jogszabályhoz mondott-e fel a kölcsönbeadó munkavállalójának azzal az indokolással, hogy

567 Btk. 56–57. §.
569 Mt. 77/A. §.
570 A kizárt szabályok felsorolását lásd: Mt. 193/P. § (1) bek.
571 Mt. 193/H. § (3) bek. g) és i) pontok. Az érdemi információ tartalom érdekében e tárgykörökben nem elegendő a munkaviszonyra vonatkozó szabályra hivatkozni.
572 Gyulavári 2010 p. 76.
573 Mt. 193/P. § (1) bek.
mivel közel két hónapja táppénzes állományban van, munkaköröri feladatainak ellátására alkalmatlan. 574 Az LB kiemelte, hogy a táppénzes állomány nem jelenti a munkakör betöltésére való alkalmatlanságot. Ezt bizonyítja az is, hogy az Mt. szerint a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, amíg keresőképtelen beteg. 575 Márpeddigi, ha a munkavállaló törvényes indokkal nem végez munkát, úgy erre a tényre felmondást alapozni nem lehet. A kölcsönbeadó felmondása tehát jogellenes volt. 576 A felmondási tilalmak kizártsága, illetve a fenti döntés értelmezése jelentős vitát okozott az MT-al. Ez bizonyítja, hogy az Mt. szerint a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, amíg keresőképtelen beteg. 577 Nem véletlen, hogy a felmondási tilalmak kizártsága ügyében három indítványozó is az AB-hoz fordult, közöttük a Pécsi Munkaügyi Bíróság, amely az előtte folyamatban lévő per felfüggesztése mellett kérte a testület állásfoglalását. 578 Az AB 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában bemutatott mindazokat – az ENSZ, az Európai Unió, az Európa Tanács, vagy az ILO egységé alatt született – nemzetközi egyezményeket és normákat, amelyeket a felmondási tilalmakkal egyező célú rendelkezéseket tartalmaznak. Döntését azonban nem a Magyar Köztársaság e dokumentumokból fakadó, nemzetközi kötelezettségeire alapozta. Részletesen felsorolta mindazokat az alkotmányos alapjogokat is, amelyek az alapján a felmondási tilalmak kizárására – így a (terhes) nők és gyermekek védelméért, az esélyegyenlőséget, a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészségre való jogot, végül a szociális biztonsághoz való jogot –, am a testület véleménye szerint a felmondási tilalmak kizárása e mögött alapjogokat nem sérti. A felmondási tilalmak kizárása ügyében három indítványozó is az AB-hoz fordult, közöttük a Pécsi Munkaügyi Bíróság, amely az előtte folyamatban lévő per felfüggesztése mellett kérte a testület állásfoglalását. 579 Az AB 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában bemutatott mindazokat – az ENSZ, az Európai Unió, az Európa Tanács, vagy az ILO egységé alatt született – nemzetközi egyezményeket és normákat, amelyeket a felmondási tilalmakkal egyező célú rendelkezéseket tartalmaznak. Döntését azonban nem a Magyar Köztársaság e dokumentumokból fakadó, nemzetközi kötelezettségeire alapozta. Részletesen felsorolta mindazokat az alkotmányos alapjogokat is, amelyek az alapján a felmondási tilalmak kizárására – így a (terhes) nők és gyermekek védelméért, az esélyegyenlőséget, a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészségre való jogot, végül a szociális biztonsághoz való jogot –, am a testület véleménye szerint a felmondási tilalmak kizárása e mögött alapjogokat nem sérti. Az AB ugyanis úgy foglalt állást, hogy ezen alapján a felmondási rendszerre is tekintettel – nem következik ki, hogy a munkavállalónak alkotmányos joga lenne a felmondási védeleme. Így érvelésének középpontjában ismét az áll, hogy milyen ésszerű indok hozható fel a kölcsönött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti különbségtétel mellett.

A testület értelmezésében a felmondási tilalmak célja az, hogy a munkavégzés, mint a munkakötelemből származó fő kötelezettség teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatt akadályoztatás (pl. betegség, terhesség, közeli hozzátartozó ápolása) ne eredményezze munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatalára gyakorolhat. 580 A kérdés tehát az, van-e tárgyilagos értékelésen alapuló, ésszerű indoka annak, hogy ez a védelem csak a hagyományos munkaviszonyban állókat illeti meg. Az AB erre a kérdésre tagadó választ adott. Azok az élethelyzetek – potenciális veszélyhelyzetek – ugyanis, amelyekhez a törvény a felmondási védelmet kapcsolja, azonosan érintik a kölcsönött és nem kölcsönött munkavállalókat, illetve e körben a jogviszonyok eltérő jellege (időszakosság, kisebb tervezhetőség) sem indokol különbséget. Erre tekintettel az AB megállapította, hogy az Mt. 90. §-ának kölcsönött munkavállalókra való alkalmazhatóságát kizáró rendelkezés alkotmányellenes. Így a felmondási védelem szabályai 2009. június 19-től a kölcsönött munkavállalókra is alkalmazandóak. Meg kell jegyezni, hogy az AB döntése a

574 Mt 193/J. § (3) bek. b) pont.
575 Mt. 107. § c) pont.
578 Az ügyben a munkavállaló veszélyeztetett terhességi előnytelenül volt, amikor a kölcsönbeadó alkalmatlansága miatt felmondott neki.
579 Alkotmány 66. § (1–3) bek., 67. § (1) bek., 70/A. § (3) bek., 70/D. § (1) és 70/E. § (1) bek.
580 A jogirodalom hasonlóan ragadja meg a felmondási tilalmak szerepét. Garancsy Gabriella szerint a védettség alapja az, hogy az érintett dolgozó élet- és munkakörülményeiben ideiglenesen olyan változás áll be, amely körülmény fennállása alatt a felmondás méltánytalanul súlyosabban érintené őt, mint a többi dolgozót (Garancsy 1970 p. 128.).
gyakorlatban nem szűkítette jelentősen a kölcsönbeadók munkáltatói mozgásterét. Az említett bírói gyakorlat alapján ugyanis korábban sem volt mód való és okszerű indokkal felmondani olyan munkavállalónak, aki jogszerűen volt távol munkahelyéről.581

Az AB határozatának fontos hatása, hogy kijelölte – nem csak a munkaerő-kölcsönzés, hanem általában – az általánosból eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit. A foglalkoztatás rugalmasabbá tétele nem mehet el addig, hogy az már a munkavállaló alapjogait – az AB által kimenőt teszt keretin túl – korlátozza.582 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 különbségettilalalmát jelenti. Ha tehát a derivált foglalkoztatási forma jelleme nem indokolja objektíve a rugalmasabb szabályokat, úgy azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek.

Álláspontom szerint a fenti logika alapul védelmében kétséges, vajon van-e alkotmányos indoka, hogy a kölcsönzött munkavállaló a törvény alapján nem jogosult végkielégítésre. A végkielégítés rendelte az, hogy ha a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony a munkavállalótól független okból szűnik meg, úgy egy külön juttatással segítség a munkavállalót az ezt követő átmeneti időszakban.583 Ezt a támogatást akkor is indokolt biztosítani, ha a munkavállaló egyébként kölcsönzés keretében dolgozott, majd nem korlátozták a megkülönböztetést. Az ezen változat az, hogy mivel a gyakorlatban rövid ideig állnak fenn a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok, a végkielégítésre jogosító három évet nem sok kölcsön-munkavállaló érnél el.584

A csoportos létszámsökkentés szabályainak kizárása alapvetően indokolt, mivel magából a kölcsönzési tevékenységből, illetve a kölcsönbeadó AB határozatban is kifejtett korlátozott munkáltatói mozgásteróból eredően gyakori, hogy egyszerre nagy létszámú munkavállalót kell elbocsátania. Ezek a leépítések tehát nem rendkívül, hanem a rendes üzletmenet részét jelentik, így az állami szervek felé teljesítendő kötelezettségek jelentős adminisztratív terhet jelentenének. Másrésztt a munkavállalók képviselőivel való egyeztetés lényegében kifejtett korlátozást jelentenének, hiszen itt nincs olyan alternatívája a visszaküldött munkavállalók elbocsátásának, amiről egyeztetni lehetne. Az érintett munkavállalók újbóli elhelyezését pedig 30 napágamú általános szabálysok megkísérelni a kölcsönbeadónak.585 Bár a kölcsönzött munkavállalók visszaküldésének szükségességét a kölcsönzővő általánban előre láthatja, a munkaerő-kölcsönzés rugalmaságtól szintén meghatározott, ha ilyen esetben a kölcsönzővőnek kellene teljesíteni a csoportos létszámsökkentés esetére előírt plusz munkáltatói kötelezettségeket. Az már más, a leépítéssel érintett létszámúl foglalkoztathatott érvek, hogy a tartós – például az 1 évet meghaladó – kikölcsönzések esetén indokolt volna előírni, hogy a munkavállalót megfelelő időben, például 30 nappal korábban tájékoztatni kell, ha a kölcsönzővő visszaküldi a kölcsönbeadóhoz. A hatályos szabályok szerint ugyanis ez a változás akár azonnali hatállyal is kötelező lehet.586

581 Bankó 2009 p. 53.
582 Lényegében ugyanezt a következtetést fogalmazza meg az Európai Bizottság megbízásából készült tanulmány, amely a munkajog 1992–2003 közötti fejlődését vizsgálta a 15 régi tagállamban. A kutatási összefoglaló szerint az európai országok a rugalmasítás, illetve dereguláció során megálltak az alkotmányos alapjogok jelentette határoknál, sőt ezek védelmében a jogalkalmazásban még erősödött is (Sciarra 2005 p. 24.).
583 Ezzel egyezően fogalmazta meg a végkielégítés célját a közelmúltban az EB az Andersen esetben (C-499/08. Ingeniørforeningen i Danmark v Region Syddanmark (2010) ECR 00000 para. 27–34.)
584 Példaként említhető a spanyol szabályozás, amely szerint a munkaviszony végén a kölcsönzött munkavállaló 12 napi végkielégítésre tarthat igényt minden ledolgozott (kikölcsönzésben töltött) hónap után. Az első látásra nagyon korábban 12 hónap letartóztattak (Rodríguez Roy 2004 p. 179.).
585 Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont, elemzését lásd az 5.2.2.2. pontban.
586 Végül, az általános szabályokkal szemben a kölcsönbeadó nem köteles lehetőséget adni a munkavállalónak arra, hogy a megszüntető nyilatkozat közlése előtt előadadhassza védékezését a vele szemben felhozott kifogások kapcsán. Mivel a bírói gyakorlat szerint a munkavállaló meghallgatásának elmaradására értem nem teszi jogellenessé a munkaviszony megszüntetését (BH2005.33) ez a szabály nem jelent érdemi különbséget.
5.2. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetési jogcímek

A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:
- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,
- azonnali hatályal a próbaidő alatt.

Valamennyi megszüntetési mód közös jellemzője, hogy arra csak írásbeli nyilatkozattal kerülhet sor.\(^{587}\) Emellett a kölcsönbeadói felmondás és az azonnali hatályú felmondás alaki érvényességi kelléke a törvénynek megfelelő indokolás is.\(^{588}\)

5.2.1. Az általános szabályok szerinti megszüntetési jogcímek

A kölcsönzésre irányuló munkaviszony is megszüntethető közös megegyezéssel. Mivel a kölcsönvevő nem fél a munkaviszonyban, természetesen ez nem háromoldalú megállapodást jelent, hanem csak a munkavállaló és a kölcsönbeadó valódi, félreértethetetlen, kölcsönös akarat-elhatározását. A megállapodásban a felek szabadon rendelkezhetnek az egymásnak fizetendő járásoságokról, illetve a megszüntetés időpontjáról is, amely akár azonnali hatályú is lehet. Az már más, a munkáltatói pozíció kiszervezésére utaló kérdés, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján a közös megegyezésben vállalt fizetési kötelezettségeit a kölcsönbeadó a kölcsönvevőre terhelheti.

A próbaidő szabályai 2006. január 1-től alkalmazhatók a munkaerő-kölcsönzésre. Bevezetését az indokolta, hogy kölcsönzés esetében is szükséges lehet egy bevezető időszak, amely alatt mindkét fél egyszerűen kiléphet a munkaviszonyból, ha nem teljesülne a várakozásai. Ezt a munkavállaló oldalán éppen a jogviszony különleges – sokszor előre még pontosan nem ismert – konstrukciója indokolja. Másfelől, a kölcsönbeadók a próbaidő tartama alatt nincsenek ahhoz a szabályhoz kötve, hogy a ki nem kölcsönzött munkavállaló jogviszonyát erre hivatkozással csak akkor szüntethetik meg, ha a két kölcsönzés közti időszak eléri a 30 napot.\(^{587}\)

Az Mt. a határozott idejű munkaerő-kölcsönzésre létrejött jogviszony megszüntetésére nem ad a 88. § (2) bekezdésében foglaltakhoz hasonló lehetőséget.\(^{589}\) Így a határozott idejű munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony csak közös megegyezéssel, azonnali hatályú felmondással és a próbaidő alatt azonnali hatályal szüntethető meg. Itt tehát még fokozottabban érvényesül a hazai szabályozás merevsege a határozott időre szóló munkaviszony egyoldalú megszüntetése kapcsán. Ennek is köszönhető, hogy a gyakorlatban a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok egyre nagyobb aránya határozaltan időre létesül.\(^{590}\)

5.2.2. A felmondás

Ugyanakkor, a meghallgatás mellőzésével ugyan gyorsabb lehet a munkavállalók elbocsátása, de a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására alapított megszüntetés indokolásáért a kölcsönbeadó természetesen felelős, ezért annak elmaradásával jelentőségen nőhetnek a megszüntetési kockázatai.\(^{587}\)

\(^{587}\) Mt. 193/I. § (1–2) bek.
\(^{588}\) Mt. 193/J. § (2) bek. és 193/K. § (5) bek.
\(^{589}\) Ez alapján a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló hagyományos munkaviszonyát bármikor megszüntetheti, ha a munkavállalónak egyévi, illetve ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét megfizeti. E szabály alkalmazhatóságát az Mt. 193/P. § (1) bekezdése kizárja.
\(^{590}\) Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 11.

A felmondás – a rendes felmondáshoz hasonlóan – nem azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyt. A munkaerő-kölcsönzés jellegzetességeire tekintettel a felmondási idő tartama rövidebb, tizenöt nap, amely harminc napra emelkedik, ha a munkaviszony időtartama elérte a 365 napot.⁵⁹⁴ Mint látható, ebben az esetben a törvény tekintettel van arra, hogy a huzamosabb idejű munkaviszony nélkül végzett munkára nem lehet részként tekinteni. Az alábbi két probléma kell feltérképezni. A vonatkozó általános szabály kizártsága miatt a kölcsönbeadó átlagkeresetére akkor is igényt tarthat, ha a felmondás idő után nem tud munkát végezni [Mt. 107. § (5) bek. pont]. Például, ha a munkavállaló elfáradt, hogy a felmondás idő után nem tud munkát végezni [Mt. 107. § (5) pont]. Tömegközlekedési sztrákók, illetve a társadalmi és politikai helyzet miatt – az AB a jogalkotó nem készülhet fel a munkaviszony félét felmentésére. Ezért összességében nem csak a különböző előírások alkalmazása is megfelelne a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének. Ezért összességében nem csak a különböző előírások alkalmazása is megfelelne a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének.

A speciális szabályok mellett álláspontom szerint a jogalkotó indokolatlanul zárta ki néhány, a rendes felmondásra vonatkozó előírás alkalmazhatóságát.⁵⁹⁸ E következetlenségek

⁵⁹⁴ Ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani [Mt. 193/J. § (4–5) bek.].
⁵⁹⁵ A holland szabályozás szintén a foglalkoztatott hosszához igazítja a felmondási időt. A nemzeti szintű kollektív szerződés szerint a már említett ideiglenességi kikötés esetén a felmondási idő egy nap, ám ez 2 hónap után 7 napra nő. Az első 26 hetes időszak után pedig a felmondási időnél megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. A felmondás időre a munkavállaló átlagkeresése illeti meg [Mt. 93/J. § (5–6) bek.].
⁵⁹⁶ Emellett az általános szabályoktól eltérően – a kölcsönbeadó felmondása esetén a kölcsön-kolostalással megszűnő esetnél az általános szabályok szerinti jogalkotó nem elmélhető, és erre sincs kizáró belsőkeltés. Ilyen esetben pedig nincs hozzáadásra az alapértelmezett felmondási időre az AB a jogalkotó számít. A felmondás idő után az AB az általános szabályok szerinti jogalkotóból az AB mellett a felmondási időnél megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. Lásd: Mt. 93. § (2) bek., alkalmazását kizárja: Mt. 193/P. § (1) bek. A felmondási időre a munkavállaló átlagkeresete illeti meg [Mt. 193/J. § (6) bek.].
⁵⁹⁸ A felmondási idő kapcsán az alábbi két probléma állhat fenn. A vonatkozó általános szabály kizártsága miatt a kölcsön-munkavállaló átlagkeresete valóban is megfelel az AB jogalkotó számít. A felmondás idő után az AB mellett a felmondási időnél megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. A felmondás idő után az AB mellett a felmondási időnél megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. Lásd: Mt. 107. § (g) pont. A tömegközlekedési sztrákók, illetve a társadalmi és politikai helyzet miatt – az AB a jogalkotó nem készülhet fel a munkaviszony félét felmentésére. Ezért összességében nem csak a különböző előírások alkalmazása is megfelelne a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének.
közül egy közösségi jogi szempontból is aggályos példát érdemes kiemelni. Az Mt. kizárja azt a szabályt, amely abban a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem lehet indok a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetéséhez.599 E rendelkezés a transzfer irányelven alapul, de kivétel tehető alóla azon munkavállalók tekintetében, akikre az elbocsátás ellené védelem tagállami szabályai nem vonatkoznak.600 Ugyanakkor, mivel az AB 67/2009 (VI. 19.) számú határozata révén 2009. június 19. óta a felmondási tilalmak a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazandóak, a hatályos szabályozás mellett az felelne meg az irányelvnek, ha az Mt. fenti rendelkezése a munkaerő-kölcsönzésre is kiterjedne.

5.2.2.1. A felmondás indokolása

Felmondással mindkét fél megszüntetheti a határozatlan idejű kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt. Ennek feltétele, hogy le kell tolteni a felmondási időt, illetve a kölcsönbeadónak a felmondást megfelelően indokolnia kell. A felmondás indokolásával kapcsolatos minőségi követelmények – valóság, világosság, okszerűség – megegyeznek az általános szabályokkal.601 Az indokolás tartalmi követelményeit viszont – azaz hogy milyen okokból kerülhet sor felmondásra – eltérően rendezí a kölcsönzésre vonatkozó fejezet. Az Mt. szerint a kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,

b) a munkavállaló munkakörü feladatainak ellátására alkalmatlan,

c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy

d) a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.602

Egyes álláspontok szerint a lehetséges okok fenti meghatározása kötött felmondási rendszert hoz létre a kölcsönzésnél.603 Véleményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként, míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfelelő hozzá a kölcsönzésre vonatkozó kort.605 Végeményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként, míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfelelő hozzá a kölcsönzésre vonatkozó kort.605 Végeményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként, míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfelelő hozzá a kölcsönzésre vonatkozó kort.605 Végeményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként, míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfelelő hozzá a kölcsönzésre vonatkozó kort.605 Végeményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként, míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfelelő hozzá a kölcsönzésre vonatkozó kort.605 Végeményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként, míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfelelő hozzá a kölcsönzésre vonatkozó kort.605 Végeményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként, míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfelelő hozzá a kölcsönzésre vonatkozó kort.605 Végeményem szerint azonban a törvény tágán, okcosportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerről lehet beszélni.604

Felmentés előtti, a munkavállaló által megjelölt időpontban szüntesse meg (Mt. 94. §). Ilyen eset ugyan csak akkor fordulhatna elő, ha a munkavállaló a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján nem a teljes felmondási időre mentesül a munkavégzés alól, mégis indokolatlanakk tartom kizárni ezt a lehetőséget.599 Mt. 89. § (4) bek.

600 Transzfer irányelv 4. cikk.

601 Mt. 193/J. § (2) bek.; MK 95.

602 Mt. 193/J. § (3) bek.


604 Ezt az álláspontot osztja Suba Ildikó is (Suba 2006 p. 860.).

605 Mt. 89. § (3) bek.

606 Suba Ildikó szerint a nem megfelelő munkavégzés olyan eseteket fed le, amikor a munkavállaló képességei, egészségi állapota, képzettsége stb. alapján képes volna ellátni az adott feladatot, de ezt mégsem teszi. Alkalmatlanság esetén ezzel szemben a munkavállaló igyekezete ellenére sem képes megfelelő színvonalú munkát végezni (Suba 2006 p. 860.).
ilyen megkettőződése azonban hasonlóan felesleges lenne, mint a felmondási okok eltérő szabályozása.

A felmondás indoka lehet a kölcsönbeadó működésével összefüggő ok is, amely azonban az alább elemzett c) pont mellett lényegében tartalmatlan. Nehéz ugyanis olyan, a kölcsönbeadó működésével összefüggő okot elképzelni, amely végső soron nem a kikölcsönzések visszaesésére vagy hiányára, azaz a kölcsönvevő működésére lenne visszavezethető. Az alább elemzett bírósági gyakorlat alapján viszont ezek a kérdések nem vonhatóak a kölcsönbeadó működési körébe. A kölcsönbeadó foglalkoztatási lehetőségei – ahogy azt a 67/2009. (VI. 19.) számú AB határozat is elismeri – partnerei foglalkoztatási szándékától, lehetőségétől függ. Ezáltal leépítéssel kapcsolatos döntései aligha fakadhatnak más forrásból, mint a kikölcsönzési lehetőségek beszüköléséből.  

5.2.2.2. Felmondás kikölcsönzés hiányában: a 30 napos szabály

A felmondási indokok közé foglalt c) pont valójában nem más, mint a kölcsön-munkavállalót védő nagyon fontos garancia, és egyben – a felmondási idő rendezése mellett – talán az egyetlen olyan szabály a megszüntetésre vonatkozó rendelkezések között, amely valóban a jogintézmény rendeltetéséből ered. Eszerint a kölcsönbeadó felmondással elhet, ha harmnic napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását. Megfelelő értelmezéssel ez azt jelenti, hogy ha a két kikölcsönzés közötti időtartam nem érte el a 30 napot, akkor a kölcsönbeadó nem mondhat fel a munkavállalónak csupán a foglalkoztatás szünetelésére hivatkozással. E szabály hiven tüköri a munkaerő-kölcsönzés azon sajátosságát, hogy a munkaviszony tartalmát nem meríti ki egyetlen kölcsönvevőnél való munkavégzés. A kölcsön-visszautasító köteles a kölcsönbeadó által kijelölt kölcsönvevő nél munkát végezni, de ez a kölcsönbeadó oldaláról ez az utasítás nem érvényes. Az ellenkező tartalmú általános szabály nem alkalmazható – a kölcsönbeadónak a nyugdíjas munkaviszony indokolását is nem kell nézni a munkavállaló állományban tartását – hiszen munkaerőre nincs kereslet a piacon –, így munkaviszonyát működésével összefüggő okból jogosztottnak tekinthető. A bírói gyakorlat alapján ugyanis a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás tényénél fogy a munkáltató gazdálkodásának racionalitása, célszerűségét nem vizsgálja a bíróság. A minimum 30 napos időköz előírásával a kölcsön-munkavállaló átmenneti időhöz jut, amíg munkaviszonya nincs fennmarad, és egy újabb kikölcsönzés lehetősége is él. Ezután az értelmezést tüköri a bírói gyakorlat is. Az LB egy ítéletében kijelentette, hogy a „kölcsönbeadó működésével összefüggő okot” nem lehet kiterjesztően értelmezni a

607 Ilyen lehet az a ritka eset, ha egy kölcsönbeadó cég tevékenysége megszüntetését határozza el, miközben van éppen kikölcsönzett munkavállalója.
609 MK 95.
kölcsönvevő cég működésére is. Azaz nem minősül a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak, ha a kölcsönvevő nem igényel újabb, vagy további munkaerőt. Erre hivatkozással csak a c) pont alapján, tehát csak 30 nap elteltével lehet megszüntetni a munkaviszonyt.\footnote{LB Mfv.I.10.035/2007/4.}

Álláspontom szerint a 30 napos szabály egyben azt is jelenti, hogy ha a kölcsönbeadó ezen időtartam alatt képes megfelelően kikölcsönözni a munkavállalót, úgy ezt köteles megtenni. Ennyiben a községféura munkajogából ismert állás-felajánlású kötelezettségre emlékeztető tartamú szabályról van szó,\footnote{Ktv. 17. § (11) bek. és 31. § (6–9) bek.; Kjt. 30/A. §.} bár itt a kölcsönbeadó nem felajánlja a kölcsönvevőnél történő munkavégzést, hanem utasítja rá a munkavállalót. Ha a munkavállaló az új kölcsönvevőnél nem kíván munkát végezni, úgy vagy neki kell felmondania, vagy javaslatot tennie a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. A kölcsönbeadónak viszont nincs mérlegelési lehetősége, hogy saját belátása szerint kikölcsönzi a megfelelő kölcsönvevőhöz a munkavállalót, vagy kivárja a 30 napot, és felmondással megszünteti a munkaviszonyt. Ezt ilyen esetben csak a nem megfelelő munkavégzésre, vagy alkalmatlanással hivatkozással tehetné meg. Ha viszont a megfelelő foglalkoztatást biztosíthatta volna, úgy a c) pontra alapított felmondás indoka valótlán, így jogellenes lesz.

A 30 napos szabály elmeleti indokoltága mellett számos gyakorlati problémát is felvet.\footnote{LB Mfv. I.10.035/2007/4.} Ez elsősorban abból ered, hogy a rendelkezés meglehetősen szükszavú, és a felmerülő részletlérdéseket egyáltalán nem rendezí. Kér déses például, hogy mit jelent a megfelelő foglalkoztatás a szakképzetség, fizetés stb. vonatkozásában. E körben nyilván a munkaszerződést kell alapul venni, ám problémát jelent, hogy az kötelezően csak a munkavégzés jellegét rögzíti, a munkahelyet nem. Vajon milyen földrajzi körben kell keressi a megfelelő foglalkoztatási lehetőséget? Megfelelő-e az ország túlsó végén – esetleg külföldön – megnyíló munkahelyeket? A válasz a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének értelmezése alapján adható meg. Ha úgy tekintjük, hogy a munkavégzés helyét nem rögzítő munkaszerződés alapján a kölcsönzött munkavállaló bárhol köteles munkát végezni, ahol ezt a kölcsönbeadó elrendeli, úgy a megfelelő foglalkoztatás keresésének is ehhez kell igazodnia. Ha azt az értelmezést fogadjuk el, hogy a munkavállaló megtagadhatja a felajánlott munkahelyen a munkába állást – mert túl messze van –, akkor a munkáltatót sem terhelheti az a kötelezettség, hogy minden foglalkoztatási lehetőséget számításba vegyen, csak azokat, amelyeket a munkavállaló várhatóan el is fogadá.

Ez utóbbi érvelést fogadta el az LB egy esetben. A tényállás szerint a kölcsönvevő két keresőképtelen munkavállaló foglalkoztatását megszüntette. A kölcsönbeadó tájékoztatta a munkavállalókat, hogy foglalkoztatásukat a jövőben egy másik megységben tudja biztosítni, és felajánlotta a munkavállalóknak az új munkavégzési lehetőséget, akik ezt nem fogadták el. Ezt követően a kölcsönbeadó elrendeli, úgy a megfelelő foglalkoztatás keresésének is ehhez kell igazodnia. Ha azt az értelmezést fogadjuk el, hogy a munkavállaló megtagadhatja a felajánlott munkahelyen a munkába állást – mert túl messze van –, akkor a munkáltatót sem terhelheti az a kötelezettség, hogy minden foglalkoztatási lehetőséget számításba vegyen, csak azokat, amelyeket a munkavállaló várhatóan el is fogadna.

Ez utóbbi érvelést fogadta el az LB egy esetben. A tényállás szerint a kölcsönvevő két keresőképtelen munkavállaló foglalkoztatását megszüntette. A kölcsönbeadó tájékoztatta a munkavállalókat, hogy foglalkoztatásukat a jövőben egy másik megységben tudja biztosítni, és felajánlotta a munkavállalóknak az új munkavégzési lehetőséget, akik ezt nem fogadták el. Ezt követően a kölcsönbeadó elrendeli, úgy a megfelelő foglalkoztatás keresésének is ehhez kell igazodnia. Ha azt az értelmezést fogadjuk el, hogy a munkavállaló megtagadhatja a felajánlott munkahelyen a munkába állást – mert túl messze van –, akkor a munkáltatót sem terhelheti az a kötelezettség, hogy minden foglalkoztatási lehetőséget számításba vegyen, csak azokat, amelyeket a munkavállaló várhatóan el is fogadna.

Ez utóbbi érvelést fogadta el az LB egy esetben. A tényállás szerint a kölcsönvevő két keresőképtelen munkavállaló foglalkoztatását megszüntette. A kölcsönbeadó tájékoztatta a munkavállalókat, hogy foglalkoztatásukat a jövőben egy másik megységben tudja biztosítni, és felajánlotta a munkavállalóknak az új munkavégzési lehetőséget, akik ezt nem fogadták el. Ezt követően a kölcsönbeadó elrendeli, úgy a megfelelő foglalkoztatás keresésének is ehhez kell igazodnia. Ha azt az értelmezést fogadjuk el, hogy a munkavállaló megtagadhatja a felajánlott munkahelyen a munkába állást – mert túl messze van –, akkor a munkáltatót sem terhelheti az a kötelezettség, hogy minden foglalkoztatási lehetőséget számításba vegyen, csak azokat, amelyeket a munkavállaló várhatóan el is fogadna.

Ez utóbbi érvelést fogadta el az LB egy esetben. A tényállás szerint a kölcsönvevő két keresőképtelen munkavállaló foglalkoztatását megszüntette. A kölcsönbeadó tájékoztatta a munkavállalókat, hogy foglalkoztatásukat a jövőben egy másik megységben tudja biztosítni, és felajánlotta a munkavállalóknak az új munkavégzési lehetőséget, akik ezt nem fogadták el. Ezt követően a kölcsönbeadó elrendeli, úgy a megfelelő foglalkoztatás keresésének is ehhez kell igazodnia. Ha azt az értelmezést fogadjuk el, hogy a munkavállaló megtagadhatja a felajánlott munkahelyen a munkába állást – mert túl messze van –, akkor a munkáltatót sem terhelheti az a kötelezettség, hogy minden foglalkoztatási lehetőséget számításba vegyen, csak azokat, amelyeket a munkavállaló várhatóan el is fogadna.

Ez utóbbi érvelést fogadta el az LB egy esetben. A tényállás szerint a kölcsönvevő két keresőképtelen munkavállaló foglalkoztatását megszüntette. A kölcsönbeadó tájékoztatta a munkavállalókat, hogy foglalkoztatásukat a jövőben egy másik megységben tudja biztosítni, és felajánlotta a munkavállalóknak az új munkavégzési lehetőséget, akik ezt nem fogadták el. Ezt követően a kölcsönbeadó elrendeli, úgy a megfelelő foglalkoztatás keresésének is ehhez kell igazodnia. Ha azt az értelmezést fogadjuk el, hogy a munkavállaló megtagadhatja a felajánlott munkahelyen a munkába állást – mert túl messze van –, akkor a munkáltatót sem terhelheti az a kötelezettség, hogy minden foglalkoztatási lehetőséget számításba vegyen, csak azokat, amelyeket a munkavállaló várhatóan el is fogadna.
Az LB tehát a megfelelő foglalkoztatás fogalmának szűk értelmezését követi, ám meg kell jegyezní, hogy indokolása vitatható. Egyrészt, az Mt. tételesen felsorolja, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszony létesítésekor milyen tájékoztatással tartozik a munkavállaló felé.\textsuperscript{615} Aggályos, hogy ezt a bírói jogértelmezés bővítheti-e olyan új elemmel, amelynek elmaradása akár a jogviszony jogellenes megszüntetéséhez is elvezethet. Másrésztt, az idédzett értelés alapján nem nehéz odáig sem eljutni, hogy amennyiben a kölcsönbeadó arról tájékozatja a munkavállalót, hogy a foglalkoztatására kizárólag egy városban (adott esetben kizárólag egy kölcsönövvevőnél) kerül sor, úgy lényegében mentesül a megfelelő foglalkoztatás biztosítása alól.\textsuperscript{616}

A törvény a 30 napos időtartam számítása kapcsán sem ad eligazítást. Így kérdéses, beleszámít-e azon időszak, amikor a munkavállaló egyébként sem kötelezhető munkavégzésre, mert például keresőképtelen, vagy rendes szabadságon van. Ha ugyanis a munkavállaló jogszersően mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, akkor értelemszerűen nem is lehet kölcsönbe adni, foglalkoztatni. Ekkor – bár lehet megfelelő „szabad” munkakör a kölcsönbeadó működési területén – nem lesz olyan kölcsönövő, aki elfogadná az ilyen munkavállaló kikölcsönzését. Például, ha a munkavállaló keresőképtelen beteg a 30 nap alatt, úgy a kölcsönbeadónak jösszerűvel esélye sincs a megfelelő foglalkoztatás biztosítására, így az ennek meghiúsulására alaptatott felmondás valósága vitatható lenne. Így tehát indokolt, hogy ezen időtartamok – legalább részben – a határidőbe ne számítsanak be, a keresési kötelezettség nyugodjon.\textsuperscript{617} A törvényi szabályozásnak arra is ki kellene térnie, hogy huzamosabb munkavégzés alól mentesüléssel járó időszak esetén a megfelelő foglalkoztatás keresésére vonatkozó időszak ne váljon parttalanná.

A felmondás szabályait összefoglalóan értékelve, egyedül a 30 napos szabály és a felmondási időre vonatkozó előírások azok, amelyeknél a munkaerő-kölcsönzés szajátosságai indokolják a rendes felmondás általános szabályaitól való eltérést. Álláspontom szerint ezért elegendő lett volna e két körben speciális rendelkezéseket alkotni, és egyébként megtartani a hagyományos munkaviszonyra vonatkozó szabályokat és terminológiát.

5.2.3. Az azonnaná hatályú felmondás

Ebben az esetben a munkavállaló, vagy a kölcsönbeadó egyoldalú nyilatkozata azonnali hatályú felmondást, amely egyaránt lehet határozott, vagy határozatlan idejű.\textsuperscript{618} Ilyen jognyilatkozat titelére azonban a felek csak a törvényben foglalt szigorú feltételek fennállta esetén és csak az ott előírt határidőn belül jogosultak. A szakirodalom\textsuperscript{619} és a miniszteri indokolás kiemeli a rendkívüli felmondással való felmondás megfelelő halálát, ami álláspontom szerint ezúttal is az eltérő terminológia indokolatlanságát mutatja. Mivel itt is a munkaviszony szankció jellegű, azonnali halálát elviselhetett világotól való eltérést. Álláspontom szerint ezért elegendő lett volna e két körben speciális rendelkezéseket alkotni, és egyébként megtartani a hagyományos munkaviszonyra vonatkozó szabályokat és terminológiát.

\textsuperscript{615} Mt. 193/H. § (3) bek.  
\textsuperscript{616} Az ítélet részletes kritikáját lásd: Takács 2010.  
\textsuperscript{617} A törvényi szabályozásnak arra is ki kellene térnie, hogy huzamosabb munkavégzés alól mentesüléssel járó időszak esetén a megfelelő foglalkoztatás keresésére vonatkozó időszak ne váljon parttalanná.  
\textsuperscript{618} Mt. 193/K. § (1) bek.  
Az azonnali hatálú felmondás – a rendkívüli felmondással egyezően – csak az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül gyakorolható. A nyilatkozat megtételére vonatkozó objektív határidő viszont a rendkívüli felmondásra vonatkozó egy évnél jóval rövidebb, csupán 60 nap. Mivel a kölcsönzésre létrejött munkaviszony nem feltétlenül rövid ideig áll fenn – még ideiglenes kikölcsönzések mellett sem –, álláspontom szerint indokolatlan a lerövidített határidő. Speciálisan alakul a nyilatkozattételi határidő, ha az azonnali hatállyú felmondást megalapozó kötelezettségességtől a kölcsönnevő szerezhet tudomást. Ilyenkor a kölcsönlevő a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásos tájékoztatást ad a kölcsönbeadónak, a tizenöt nap pedig e tájékoztatás kézhezvételétől számít. A szabály alkalmazásával kapcsolatos gyakorlati nehézségekről már szóltam. Ehhez még annyit tehetünk hozzá, hogy ráadásul könnyen manipulálható, hogy a kölcsönbeadó a kölcsönnevőtől, vagy más forrásból (pl. egy másik munkavállalójától) értesül a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről. Utóbbi esetben pedig rugalmasabban határozható meg, mi minősül tudomásszerzésnek, így mikortól kezdődik a szubjektív határidő.

5.2.3.1. Az azonnali hatállyú felmondás indokolása

A legfontosabb eltérés a rendkívüli felmondáshoz képest azoknak az eseteknek a meghatározása, amikor az azonnali hatállyú felmondással élni lehet. Míg a rendkívüli felmondás jogát mindkét fél ugyanazon feltételek mellett gyakorolhatja, addig az azonnali hatállyú felmondásnak eltérő követelményei vannak a kölcsönbeadó, illetve a munkavállaló esetében. A másik különbség, hogy a rendkívüli felmondáshoz képest azonnali hatállyú felmondással – összességében – csak szűkebb körben lehet élni.

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással akkor szüntetheti meg, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettséget szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős részben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ehhez képest a kölcsön-munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatállyú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönnevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.

Az azonnali hatállyú felmondás talán egyetlen valóban indokolt speciális szabálya az, hogy mint látható volt – a munkavállaló azonnali hatállyú felmondását a kölcsönnevő súlyos szabályszegeése is megalapozza. Ezt mindenféleppen rögzítenie kell a törvények, hiszen a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó kötelezettségek a kölcsönnevőt

620 Mt. 193/K. § (6) bek.
621 Hasonló álláspontot képvisel Kenderes György (Kenderes 2006B p. 168.). A megszünési eseteknél már szó esett a kölcsönzési képesség elvesztéséről. Ilyen esetben a kölcsönbeadónak kötelezettsége a nyilvántartásból való törlést kíméden határozat jogerőre emelkedésétől számított 60 napon belül azonnali hatállyal megszünteti a kölcsönzésre létrejött munkaviszonyait. Ez olyan különálló jogcím az azonnali hatállyú felmondásra, amelyre a fenti nyilatkozattételi határidőket nem kell alkalmazni [Mt. 193/K. § (4) és (6) bek.].
622 Mt. 193/K. § (6) bek.
623 Mt. 96. § (1) bek.
624 Mt. 193/K. § (2) bek.
625 Bár a megszüntető nyilatkozatot ekkor is a kölcsönbeadónak kell címezni [Mt. 193/E. § (2) bek.].
terhelik. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása lehet irányadó arra, hogy ilyenkor a kölcsönbeadó milyen igényeket támaszthat a kölcsönvevővel szemben. Mivel a kölcsönbeadó köteles a felmondási időre járó átlagkeresetet megfizetni az azonnali hatályú felmondással élő munkavállalónak, ennek megtérítését külön rendelkezés nélkül is – a polgári jog általános szabályai szerint – kártérítés címen követelheti a kölcsönvevőtől. A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit megfelelően teljesíti. Összehasonlítva ezt a rendkívüli felmondás szabályával, itt nem feltétel, hogy a kötelezettségszegés súlyos legyen, és elegendő az enyhe gondatlan tevékenységnél. Mivel a kölcsönbeadó köteles a felmondási időre járó átlagkeresetet megfizetni az azonnali hatályú felmondással élő munkavállalónak, ennek megtérítését külön rendelkezés nélkül is – a polgári jog általános szabályai szerint – kártérítés címen követelheti a kölcsönvevőtől.

Mindkét félnél tehát a kötelezettségszegés súlyának kell egy bizonyos szintet elérnie, hogy az azonnali hatályú felmondás alapos legyen. A rendkívüli felmondás tényállási elemeinek a két jogalany közti feldarabolását azonban a kölcsönzés eltérő konstrukciója nyilvánvalóan nem indokolja. A bírói gyakorlatra vár annak az esetjognak a kimunkálása, amely segít majd eligazodni az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmondás alkalmazása feltételeinek különbségében. Ez alapján a két jogintézmény közötti különbségek csak hosszabb gyakorlat alapján lesznek kimutathatóak, bár párhuzamos bírói gyakorlat kimutatására – akárcsak a felmondás esetén – itt sincs szükség. Amit biztosan állíthatunk, hogy a tételes jogi szabályok alapján a két lefedett esetkör jelentősen eltér egymástól. Ezt a képet tovább árnyalja, hogy az Mt. az azonnali hatályú felmondást egyik félnél sem teszi lehetővé a rendkívüli felmondást megalapozó b) pontja alapján.

Ezt a képet tovább árnyalja, hogy az Mt. az azonnali hatályú felmondást egyik félnél sem teszi lehetővé a rendkívüli felmondást megalapozó b) pontját. Az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontját a jogirodalom úgy értelmezi, hogy itt olyan magatartásról van szó, amely nem munkavizsgolóból származó kötelezettség megszegését jelenti, mégis lehetetleníti a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződést. A munkavégzés helyét viszont a kölcsön-munkavállalóra – akár csak részleteiben – kiterjedő hatályú kollektív megállapodást. Úgyannyi, hogy a kölcsön-munkavállaló akkor is azonnali hatályú felmondással élhet, ha a munkaviszonyra, vagy a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodást szegik meg. Az Mt. definíciója szerint, munkaviszonyra vonatkozó megállapodás a munkaszereződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszony kapcsolatos egyéb megállapodás [Mt. 7. § (6) bek.]. Ebbe a körbe tehát nem tartozik bele a kölcsönbeadó, és a kölcsönbeadó megállapodás helyét viszont nem a kölcsön-munkavállaló munkaszereződése, hanem éppen ez a megállapodás tartalmazza [Mt. 193/G. § (1) bek. b) pontját]. Ezért szükséges a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodás fogalmának használata is. Ennek hiányában, vagy eltérő értelmezés mellett, a kölcsönbeadót semmilyen szabály nem kötne abban a vonatkozásban, hogy hol dolgoztatja a kikölcsönzött munkavállalót – csupán az, amely szerint más munkáltatónál történő munkavégzést nem irhat elő [Mt. 193/D. § (5) bek.].
a munkaviszony fenntartását.\textsuperscript{631} Ezzel szemben mind a kölcsönbeadóra, mind a munkavállalóra vonatkozó szabály egyértelműen fogalmaz, amikor az azonnali hatállyú felmondás alaposságához kimondottan a munkaviszony alapján fogalmaz, a kölcsönbeadó aktuális jogosultságát ellenőrizheti, és tágabb körben teszik lehetővé a munkaviszony azonnali hatállyú megszüntetését, mint a kölcsönzésre vonatkozó speciális joganyag. Álláspontom szerint a kölcsönzés sajátosságai nem indokolják a munkaviszonyon kívüli megállapodásokhoz való rendkívüli felmondáshoz. A törvény egyértelműen kifejezi, hogy azonnali hatállyú felmondás felhatalmazására a kölcsönbeadó korlátozott jogosultságai, és tágabb körben teszik lehetővé a munkaviszony azonnali hatállyú megszüntetését, mint a kölcsönzésre vonatkozó speciális joganyag. Álláspontom szerint a kölcsönzés sajátosságai nem indokolják a munkaviszonyon kívüli magatartásra alapozott ok kizárását.

Az azonnali hatállyú felmondás és a rendkívüli felmondás eltéréseit az AB is vizsgálta már említtett határozatában, ám az ésszerű indok nélküli különlegődésre vonatkozó panaszot elutasította. Nyilvánvalóan tűnik azonban, hogy a rendkívüli felmondás és az azonnali hatállyú felmondás különbségei nem hozhatók összefüggésbe a kölcsönbeadó korlátozott munkaszervezési lehetőségeivel, másra utalt, bizonytalan helyzetével. Sőt, a két jogintézmény összevetése olyan zavaros eredményre vezet, hogy még az sem állapítható meg egyértelműen, vajon melyik megszüntetési jogcím jelent rugalmasabb megállapodást. Az azonnali hatállyú felmondás szabályainak értelmezéséhez az AB határozat sajnáló megítélését a kölcsönbeadónak és a munkavállalónak van, ésszerű következmények tűnnek, hogy az azonnali hatállyú felmondását a munkavállalónak is indokolnia kell. Már csak azért is, mert a rendkívüli felmondás kapcsán ugyanilyen utaló szabálytalálkozás nem megjelenik az AB feladata. Ahogy azt a testület e határozatában is kifejte, az egyes törvényi rendelkezések kollíziója révén előálló értelmezési nehézségek önmagukban míg nem jelentenek alkotmányossági kérdést, ezek feloldása a bíróságok feladata. Ehhez annyit tehetünk hozzá, hogy a bizonytalan helyzet orvoslására a jogalkotó is tehet lépéseket, egy megfelelő törvényalkalmazással.\textsuperscript{632}

Az azonnali hatállyú felmondás indokolására azonos minőségi követelmények vonatkoznak, mint a felmondásra. Bár a jogszabály szövege általánosan arra utal, hogy azonnali hatállyú felmondást a munkavállaló magáról is indokolnia kell, mert a rendkívüli felmondás kapcsán azonban ugyanilyen utaló szabálytalálkozás nem megjelenik az AB feladata. Ahogy azt a testület e határozatában is kifejte, az egyes törvényi rendelkezések kollíziója révén előálló értelmezési nehézségek önmagukban míg nem jelentenek alkotmányossági kérdést, ezek feloldása a bíróságok feladata. Ehhez annyit tehetünk hozzá, hogy a bizonytalan helyzet orvoslására a jogalkotó is tehet lépéseket, egy megfelelő törvényalkalmazással.\textsuperscript{633}

Az azonnali hatállyú felmondás szabályainak értelmezésehez az AB határozat sajnáló megítélését a kölcsönbeadónak és a munkavállalónak van, ésszerű következmények tűnnek, hogy az azonnali hatállyú felmondását a munkavállalónak is indokolnia kell. Már csak azért is, mert a rendkívüli felmondás kapcsán ugyanilyen utaló szabálytalálkozás nem megjelenik az AB feladata. Ahogy azt a testület e határozatában is kifejte, az egyes törvényi rendelkezések kollíziója révén előálló értelmezési nehézségek önmagukban míg nem jelentenek alkotmányossági kérdést, ezek feloldása a bíróságok feladata. Ehhez annyit tehetünk hozzá, hogy a bizonytalan helyzet orvoslására a jogalkotó is tehet lépéseket, egy megfelelő törvényalkalmazással.\textsuperscript{634}

Összességében az azonnali hatállyú felmondásra vonatkozó rendelkezések indokolatlanok, a szabályok alapján megszüntetését csak az 96. § mellett legfeljebb annyit kiegészíthetlenül kellene tenni, hogy a munkavállaló rendkívüli felmondását a kölcsönbeadó tényleges foglalkoztatása a kölcsönbeadónál történik, így időt kell biztosítani arra, hogy a munkabér és az egyéb járjárműsorozat kifizetésehez, valamint az igazolások (pl. a

\textsuperscript{631} Kiss 2004 p. 249.

\textsuperscript{632} Az indokolási kötelezettség kapcsán az Mt. 193/K. § (5) bekezdése visszautal a 193/J. § (2) bekezdésére, ami viszont csak a kölcsönbeadónak teszi kötelezővé az indokolást.

\textsuperscript{633} Mt. 97. § (1) bek. és 98–99. §.

5.3. Eljárás a munkaviszony végén, a munkavállalót a megillető járjárműsorozatok

A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén követendő eljárás – a határidők kivételével – és az átadandó munkáltatói igazolások megegyeznek az Mt. általános szabályaiban leírtakkal.\textsuperscript{635} A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a kölcsönbeadóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a kölcsönbeadó köteles megfelelően biztosítani.

Eltérés tehát csak az elszámolásra, illetve az igazolások kiadására irányadó határidő tekintetében van, mely a kölcsönzés esetében hosszabb. Ez azért fontos, mert a kölcsön-munkavállaló tényeges foglalkoztatása a kölcsönbevőnél történik, így időt kell biztosítani arra, hogy a munkabér és az egyéb járjárműsorozat kifizetésehez, valamint az igazolások (pl. a

\textsuperscript{635} Mt. 97. § (1) bek. és 98–99. §.
munkavállaló értékelését is magában foglaló működési bizonyítvány) kiadásához szükséges tájékoztatást a kölcsönbeadó a kölcsönvevőtől megkaphassa. Ezért nem az utolsó munkában töltött napon, hanem csak az ezt követő öt napon belül kell a járandóságotokat kifizetni, illetve az igazolásokat kiadni.

A munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetésekor ki kell fizetni munkabérét és egyéb járandóságait. Emellett a következő juttatásokra is igényt tarthat:

- a kölcsönbeadó felmondása esetén a felmentési időre járó átlagkeresetére,
- ha a kölcsönbeadó azért él azonnali hatályú felmondással, mert elvesztette kölcsönzési képességét, a felmondási időre járó átlagkeresetére,
- saját azonnali hatályú felmondása esetén a felmondási időre járó átlagkeresetére,
- ha a kölcsön-munkavállaló él felmondással, vagy a kölcsönbeadó azonnali hatályú felmondással (ide nem értve a kölcsönzési képesség elvesztésének esetét), akkor – az általános szabályoknak megfelelően – a munkavállalót semmilyen külön juttatás nem illeti meg.

Kölcsönzés esetén a felmondási idő és felmentési idő hossza csak akkor nem esik egybe, ha a munkavégzés alól felmentéséről a munkavállaló külön írásbeli megállapodást kötött a kölcsönbeadóval, és abban így rendelkeztek. Érdemes összevetni ezeket az igényeket az általános szabályokkal, hiszen a jogalkotó szándéka szerint a munkaerő-kölcsönzés megszüntetési rendszere rugalmasabb, tehát a kölcsönbeadót terhelő fizetési kötelezettségnek kisebbnek kellene lennie. Hagyományos munkaviszony esetén a munkavállalót megillető külön juttatások:

- a munkáltató rendes felmondása esetén a felmentési időre (ez a felmondási idő fele, tehát legalább 15 nap, legfeljebb fél év) járó átlagkeresete, végkielégítés (csak legalább három éves jogviszony esetén jár);
- saját rendkívüli felmondása esetén a felmentési időre járó átlagkeresete, végkielégítés és a felmerült kár megtérítése.

A hagyományos munkaviszony és a kölcsön-munkavállaló jogviszonyának megszüntetése esetén fizetendő átlagkereset mértékét a következő táblázat összegzi. Az összehasonlításnál az Mt.-ben foglalt törvényi minimumokból indultam ki, tehát a munkavállalóra adott esetben kedvezőbb szabályok is vonatkozhatnak.

5. számú táblázat: A munkavállalót megillető átlagkereset mértéke a hagyományos és a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésekor (saját forrás).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Megszüntetési jogcímek</th>
<th>A munkaviszony időtartama</th>
<th>A munkavállalót megillető átlagkereset mértéke</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>365 napnál rövidebb</td>
<td>Legalább 365 nap, de 3 évnél rövidebb</td>
<td>3 évnél hosszabb</td>
</tr>
<tr>
<td>Hagyományos munkaviszony:</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- Munkáltatói rendes</td>
<td>15 napi. (A felmentési idő 15 nap, végkielégítésre nem jogosult.)</td>
<td>15 napi. (A felmentési idő 15 nap, végkielégítésre nem jogosult.)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

635 Ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetésről szóló megállapodás megkötését, vagy a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát, úgy az őt napos határidőt a jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony megszűnésétől, megszüntetésétől kell számítani (Mt. 193/L. §).
636 Mt. 193/J. § (6) bek.; 193/K. § (7) bek.
637 Ez a rendelkezés a határozott idejű munkaviszonyánál is irányadó, bár az felmondással nem szüntethető meg, így nincs felmondási idő (Suba 2006 p. 867).
638 Mt. 93. § (3) bek., 95. § (1) bek.; 96. § (7) bek.
A táblázatból látható, hogy a rövid idejű munkakereső-kölcsönözésre létrejött munkaviszonyok megszüntetése nem jelent kisebb költséget, mint a hagyományos munkaviszony esetében. Sőt, ha a munkaviszony időtartama eléri a 365 napot, de 3 événél rövidebb, az általános szabályok – furcsa módon – egyenesen kedvezőbbek. Hozzá kell tenni, hogy a táblázat nem számol azzal, hogy ha felmondás oka a kikölcsönözés hiánya, úgy a 30 napos jogviszonyban tartási kötelezettség további terheket jelenthet. A speciális rendelkezések így csak akkor okoznak alacsonyabb költségeket, ha a munkavállaló már hosszú ideje állt a kölcsönbeadó alkalmazásában – azaz éppen akkor, amikor az AB határozat logikáját követve a különbségtételnek már nincs ésszerű indoka. Az ezzel kapcsolatos aggályokat a végkielégítésre való jog kizárására kapcsán már kifejtettem.

Érdemes felvetni, hogy mennyiben indokolt az általános szabályoktól való eltérés a munkavállaló egyoldalú, azonnali hatályú megszüntetése esetén. Mint látható volt, ezt a kölcsönbeadó, vagy a kölcsönvevő súlyosan szabályszerű eljárása alapozza meg. Álláspontom szerint nem indokolt rugalmasság szabályokat alkotni olyan esetekre, ahol a munkáltató nem jogszabálynézeti, az eljárást követve és voltak addig akkor, amikor az AB határozat logikáját követve a különbségtételnél már nincs ésszerű indoka. Az ezzel kapcsolatos aggályokat a végkielégítésre való jog kizárására kapcsán már kifejtettem.

5.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése

Míg a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetésre az általános szabályok az irányadóak, a kölcsönbeadói jogellenes megszüntetés esetére a III. rész XI. fejezet speciális szabályokat tartalmaz. Röviden összefoglalva, a kölcsönbeadó felelőssége a jogellenes munkaviszony megszüntetését értvelhetséges, mint a típusos munkaviszonyban álló munkáltatóé. Az általános szabályokhoz képest az alábbi két eltérést kell kiemelni:

   - A hagyományos munkaviszonyban a munkavállaló elsődlegesen azt kérheti a bíróságból, hogy helyezzék vissza eredeti munkakörébe. A kölcsön-munkavállaló ilyen igényt nem támaszthat.
   - A munkavállaló keresetében kérheti a bíróságból, hogy szankciókért – az eset összes körülményeinek mérlegelésével – a kölcsönbeadót meghatározott összeg megfizetésére kötelezze. Míg ennek összege az általános szabályok alapján 2-12

639 Felmondás esetében a felmentési, azonnali hatályú felmondásnál pedig a felmondási időt kell figyelembe venni. Ha tehát a felmentési idő rövidebb a felmondási időnél, úgy felmondásnál 15, illetve 30 napi kevesebb átlagkeresetet kell fizetni. Azonnali hatályú felmondásnál viszont mindig a 15, illetve 30 napi átlagkereset az irányadó.

640 Mt. 193/J. § (2) bek. c) pont.
havi átlagkereset lehet a kölcsön-munkavállaló csak 1-6 havi átlagkeresetet igényelhet.\(^{641}\)

Felmerül a kérdés, mennyiben indokoltak itt az általánoshoz képest a munkáltatóra kedvezőbb szabályok. Egyes álláspontok szerint az enyhébb felelősséget a jogviszony átmeneti jellege indokolja.\(^{642}\) A jogviszony időtartamát valóban figyelembe veszi a bíróság a szankció mértékének kiszabásánál, azonban pusztán e körülmény alapján véleménym szerint indokolatlan a felére csökkenteni a kiszabható átalány-kártérítés felső határát. Emellett, ha a kölcsönbeadó jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, akkor megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Rugalmassá tenni márpedig csak a jogszerek foglalkoztatást lehet. A jogellenes megszüntetésre reagáló, enyhébb jogkövetkezményeket megfogalmazó szabályok így valójában nem a foglalkoztatást teszik rugalmassá, hanem a munkáltató felelősségét csökkentik. Az AB határozatában ezt a szabályt sem találta alkotmányellenesnek, mivel a különbségtételt igazolnak látta a jogviszony rugalmasságban kívánó jellegével.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege csak azt indokolja, hogy az évekig húzódó munkaügyi per utáni visszahelyezés alól mentesüljön a kölcsönbeadó. A jogellenes megszüntetésért fennálló felelősségét más tekintetben viszont a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkáltatókéval egyezően lenne érdemes megállapítni. Maga az AB határozat is utal arra, hogy a szerződőesség és a szerződők szankcióinak meghatározásában csak addig járhat el szabadon a jogalkotó, amíg az nyilvánvalóan eltüntott nagyságú, vagy diszkriminatív. E mércé alapján viszont indokolt lett volna az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása. A kölcsönbeadói jogellenes megszüntetés további részletei az általános szabályokhoz hasonlóan alakulnak.\(^{643}\)

5.5. A megszűnési és megszüntetési szabályok felülvizsgálatához javasolt szempontok

A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai a munkaviszony megszűnése és megszüntetése körében is igénylik a speciális szabályozást. Az eltérő szabályoknak elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióra, a munkaviszony kikölcsönzésén átjutó jellegére és a kölcsönbeadó korlátozottabb munkáltatói lehetőségeire kell tekintettel lennie. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés megszüntetése lényegében a polgári jog általános szabályai szerint történik, speciális rendelkezésekre csak a munkavállaló védelme érdekében van szükség. Álláspontom szerint a magyar szabályozás ennek a követelménynek alapvetően megfelel. A hazai szabályozás kialakításakor a jogalkotó a megszűnési-megszüntetési rendszer kapcsán is sajátos szabályanyagot illesztett az Mt.-be, amely nem csak az elnevezések szintjén tér el a hagyományos munkaviszonytól. Sajnálatos, hogy ezek a szabályok kevés kivételtől eltekintve nem a jogintézmény jellegéből eredő eltéréseket tartalmazzák, hanem – egy rugalmasság foglalkoztatásti forma megteremtése alapján feltételezhető célját vezérelve – lényegében egy egyszerűsített munkaviszony megszüntetési szabályait rögzítik. Ezek a rugalmasságos szabályok nem indokolhatóak a megszüntett munkáltatói pozícióval és a foglalkoztatás ideiglenes jellegével sem, hiszen ez utóbbi nem is egyértelmű sajátossága a kölcsönzésnek a hazai jog szerint. A normaanyag részletes elemzésével olyan kisebb jelentőségű következetlenségeket is feltárhatunk, amelyek lényegében jogszabály-szerkesztési hibáknak tekinthetők, de gyakori hallgatás rendkívül méltánytalan lehet. Különösen

\(^{641}\) Mt. 100. § (1) és (4) bek., 193/M. § (2) bek. Amit az LB egy konkrét esetben rávilágított, az 1-6 havi átlagkereset, mint átalány kártérítés mellett – akár csak az általános szabályok esetén – a munkavállaló az egyéb (akár nem vagyoni) károk megértését is igényelheti (Mfv.I.10.902/2009/3.szám).

\(^{642}\) Suba 2006 p. 870.

\(^{643}\) Mt. 193/M. §.
aggályos, hogy a jelenlegi szabályozás – az egyébként is vitatható indokoltsággal – flexibilizálási célkitüzet sem tudja megvalósítani, hiszen a munkaviszony végén fizetendő járandóságok, vagy a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése terén a kölcsönzésre irányadó szabályok éppen hogy szigorúbbak az általános előírásoknál.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszünésére és megszüntetésére vonatkozó szabályanyag teljes felülvizsgálatra szorul, a problémák feloldását nem elegendő a bírói jogértelmezésre bizni. A fent kifejtetteket összefoglalva, elhez a revízióhoz három alapvető szempontot javaslok.

Előként, a jogalkotónak azt az elvet kell figyelembe vennie, hogy csak a körben van szükség speciális szabályozásra, ahol ez a jogintézmény lényegéből ered. Az általános szabályok felesleges megkettőzését le kell bontani, ugyanakkor a jogintézmény karakteréből eredő speciális szabályokat részletesesebb kibontása is szükséges. Különösen ide tartozik a 30 napos szabály kapcsán a megfelelő foglalkoztatás pontosabb meghatározása, illetve a kölcsönvevő szerepének tisztázása azokban az esetekben, amikor a munkaviszonyt a kölcsönvevő által közölt ok alapján szüntetik meg. A világosság érdekében szükséges volna a megszüntetési esetek pontos felsorolása is, amely a munkaerő-kölcsönzésre jellemző speciális okokat is rögzítené, így a kölcsönbeadó kölcsönzési képességének elkesztését és a kölcsönvevővel létrejövő kényszerű munkaviszonyt.

Másrészt, az általános szabályoktól való eltéréseket egyedül a rugalmasság iránti igényrel nem lehet indokolni. A „modernizáció”, a „rugalmasság” önmagukban üres koncepciók, amelyek önmagukban nem alapozzák meg az általános védelmi szint gyengítését. Ennek csak akkor lehet helye, ha ez a foglalkoztatás érdemi különbözőségéből ered, vagy a munkavállaló valamilyen ellentételezésével párosol. Az AB határozatból is láthatjuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés és a hagyományos munkaviszony közötti eltérések annál kevésbé indokolják az eltérő szabályozást, minél hosszabb ideig tart a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás, illetve ezáltal a munkaviszony. Erre a különbségre a felmondási idő szabályozása jelenleg is tekintettel van. Álláspontom szerint a foglalkoztatás, illetve a munkaviszony tartóságával arányosan csökkenteni kell a foglalkoztatás rugalmasságát. Így az általános szabályoknak megfelelő időt elérő munkaviszony esetén indokolt a végkifejletté biztosítása, és hogy a tartós – egy évet elérő – kikölcsönzés esetén a munkavállaló csak 30 nappal korábbi előzetes értesítés mellett legyen visszaküldhető a kölcsönbeadóhoz. Alátámasztja ezt a megoldást az is, hogy az általános szabályok is több garanciát biztosítanak annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonya hosszabb ideig áll fenn.646

Végül, az ideiglenes foglalkoztatás mellett nem indokolt rugalmassabb szabályokat alkotni olyan esetekre, amikor a munkáltató jogellenesen jár el, vagy foglalkoztatás hiányában már foglalkoztatáspolitikai célkitűzésekről sem lehet szó. Így a hagyományos munkaviszonyra irányadó szabályokat kellene követni a kölcsönbeadó jogutód nélküli megszünésé és a munkavállaló azonnali felmondása esetén fizetendő járandóságok, valamint a munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése vonatkozásában.

644 Szem előtt kell tartani, hogy a munkaviszony megszüntetési szabályainak lazítása és a foglalkoztatás bővítése közötti korreláció nem bizonyított, sőt esetenként kimondottan cárült (Gyulavári 2010 p. 67.; Lehoczkyné 2007B p. 63.). Nincs empirikus bizonyíték arra, hogy a befektetéseket vonzaná, vagy a kereskedelem teljesítményét javítaná a munkajogi védelem csökkentése (Langille 2006 p. 32–33.).


646 A felmondási idő hossza és a végkifejlettés mértéke a jogviszony időtartama alapján növekszik, illetve utóbbi csak legalább 3 éves munkaviszony után jár [Mt. 92. § (2) bek.; 95. § (4) bek.].
VIII. fejezet
A kölcsönzött munkavállalók kollektív jogai

Az atipikus munkaviszonyok körében sajátos helyet foglal el a munkaerő-kölcsönzés. Azzal, hogy ebben a jogviszonyban nem egy, hanem két munkáltató áll kapcsolatban a munkavállalóval, merőben eltérő konstrukció jött létre a hagyományos munkaviszonyhoz képest. Mégis, a tényleges munkavégzés körülményeit tekintve alig tudnánk megkülönböztetni egy azonos munkahelyen dolgozó kölcsönzött és belsős – hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott – munkavállalót. Mindketten szigorú alárendeltségében, a munkáltató utasításai szerint dolgoznak, munkaidő-beosztásuk, munkaeszközeik, munkakörnyezetük azonos. A tényleges helyzet alapvető hasonlósága és a jogi konstrukció gyökeres különbözősége sok, a kutató számára érdekes ellentmondást, kihívást szűl, ezek egyike a kölcsönzött munkavállaló kollektív munkajogi helyzete.

A kétpólusú munkaviszonyra épülő kollektív munkajog szabályainak alkalmazása közel sem egyszerű a háromoldalú munkaerő-kölcsönzés esetén. Olyan felvetés is ismert, amely szerint a kollektív jogok nem is kompatibilisek ezzel a foglalkoztatási formával. Ám a kölcsönzött munkavállaló alárendelt helyzetére figyelemmel mégsem tekinthetünk el a kollektív jogi jogintézmények jelentette védelemtől. A jogi szabályozás zsákutcái mellett a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak érvényesítését gyakorlati akadályok is nehezítszik, amelyek eredményeként szervezettségük rendkívül alacsony.

Ebben a fejezetben megvizsgálom, miért szükséges a kölcsönzött munkavállalóknak is biztosítani a kollektív munkajog védelmét, illetve összefoglalom, milyen jogi megoldások jóhetsnek szóba ennek megteremtésére. Az alapok rögzítése alapján megvizsgálom, mennyiben felel meg az elvi kívánalmaknak a magyar szabályozás. E tagolást követve külön pontban foglalkozom a szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkhoz való joggal, valamint a munkavállalói részvétel intézményeivel.

1. A kollektív munkajogi védelem szükségessége

A kollektív munkajog rendeltetése az, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődés fenntartásához. A munkaviszony, bár szerződéses alapozású magánjogi jogviszony, mégsem mellérendelt felek kapcsolata, hanem a munkáltató hatalmi túlsúlyával jellemezhető. A munkajog az egyenlőtlen alkupozícióból fakadó, a munkaviszonyban benne foglalt, mindig jelen lévő alá-fölérendeltséget hivatott „helyrebillenteni” kógens szabályaival. Ez a törekvést egészségi ki, illetve teszi teljessé a kollektív munkajog, amely elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alkhoz szabadsága által biztosítja az individuális munkafeltételek magasabb, kollektív szinten történő egységesítését, összefogva az egyéni szerződés alapján, de kollektív teljesítő munkavállalók érdekérvényesítési képességét.

---

647 Vigneau 2001 p. 62. Klare szerint miközben általában is igaz az atipikus munkaviszonyokban dolgozókra, hogy jóval kevésbé érvényesül esetükben a kollektív munkajog jelentette védelem, ez az aspektus közel sem kapott akkor szakmai figyelmet, mint az individuális jogok esetleges hiánya (Klare 2005 p. 18.).
650 Kiss 2004 p. 327.
651 Kahn-Freund 1983 p. 17.
A szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkuhoz való jog olyan alapjog, amely minden munkavállalót megillet. Az ILO következetesen képviselt álláspontja szerint e jogok gyakorlását nem lehet függővé tenni attól, hogy a munkavégzésre milyen szervezeti keretek között, vagy milyen jellegű munkaviszonyban kerül sor. A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fent jellemzett alá-fölérendeltség, azaz függő, önállólan munkavégzésről van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől.

Ez a kérdés azért különösen aktuális, mert a XXI. század elejére a termelés és foglalkoztatás más szervezeti modellben történik, mint amiből a klasszikus munkajogi gondolkodás kiindul. A klasszikus munkaviszony munkáltatója egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és amely egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. Ezt az atomszert, egységes munkáltatót sokpólusú, szerkezetileg erősen tagolt, hálózati jellegű modellek váltják fel. A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fentlét, azaz függő, önállótlanság és függetlenség vonatkozásában van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől.

Ez a kérdés azért különösen aktuális, mert a XXI. század elejére a termelés és foglalkoztatás más szervezeti modellben történik, mint amiből a klasszikus munkajogi gondolkodás kiindul. A klasszikus munkaviszony munkáltatója egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és amely egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. Ezt az atomszert, egységes munkáltatót sokpólusú, szerkezetileg erősen tagolt, hálózati jellegű modellek váltják fel. A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fentlét, azaz függő, önállótlanság és függetlenség vonatkozásában van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől.

Ez a kérdés azért különösen aktuális, mert a XXI. század elejére a termelés és foglalkoztatás más szervezeti modellben történik, mint amiből a klasszikus munkajogi gondolkodás kiindul. A klasszikus munkaviszony munkáltatója egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és amely egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. Ezt az atomszert, egységes munkáltatót sokpólusú, szerkezetileg erősen tagolt, hálózati jellegű modellek váltják fel. A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fentlét, azaz függő, önállótlanság és függetlenség vonatkozásában van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől.

Ez a kérdés azért különösen aktuális, mert a XXI. század elejére a termelés és foglalkoztatás más szervezeti modellben történik, mint amiből a klasszikus munkajogi gondolkodás kiindul. A klasszikus munkaviszony munkáltatója egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és amely egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. Ezt az atomszert, egységes munkáltatót sokpólusú, szerkezetileg erősen tagolt, hálózati jellegű modellek váltják fel. A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fentlét, azaz függő, önállótlanság és függetlenség vonatkozásában van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől.
távmunkás, vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre szerződött munkavállaló esetében –, úgy szükséges a munkáltató hatalmi túlsúlyának ellenpontozása, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nem integrálódik a hagyományos munkaviszonyhoz hasonló szinten a munkáltató szervezetébe. Ezért témának alapkérdése az, hogy a kölcsönözés keretében olyan önállóttal, függő munkavégzés valósul-e meg, amely indokolttá teszi a kollektív munkajog jelentette védelmet.

Mint láthattuk, a jogalkotó a legtöbb európai országban abból indul ki, hogy e jogviszonyban is függő, önállóttal munkavégzés történik. Ehhez képest másodlagos, hogy az egyes országok szabályozása jelentősen eltér a tekintetben, hogy a hagyományos munkaviszonyra irányadó rendelkezések mely körérendeli alkalmazni a kölcsön-munkavállalóra. A jogviszony atipikus jellege ugyanis nem az alárendeltség oldódásában, hanem a főlérendelt munkáltatói pozíció megosztásában jelentkezik. Ez a megosztottság nem változtatja a munkavégzés önállóttal jellegén, sőt, a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt.661 Ezért a kölcsön-munkavállaló kollektív jogait garantálni kell, függetlenül attól, hogy éppen melyik „munkáltató” szervezetéhez kötődik, más szavakkal, hogy éppen kikölcsönzés alatt áll-e, vagy sem. Az érdekképviselők szükségességét jól mutatja azok a gyakorlati felmérések is, amelyek a kölcsönzött munkavállalók meglehetősen kedvezőtlen munkakörülményeire mutattak rá.

A kölcsönzött munkavállalók nehézségeinek felismerése az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. sz. egyezményében is. Előírja, hogy intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a kölcsönzött munkavállalóktól ne legyen megtagadva az egyesülési szabadság és a kollektív alku joga.662 Ennek pontos tartalmáról és gyakorlati nehézségeiről már nem szól a dokumentum.

Összességében tehát az alárendeltség fennállásához igazodóan a kollektív jogok érvényesülését. Ez az elgondolás megjelenik az ILO megállapításaihoz és az egyéb szubjektusokkal számított egyezményekben is. Az intézkedés engedélyezése tehát azt jelenti, hogy a munkáltatók és a kölcsönzett munkavállalók közötti kapcsolatokat úgy kell megkezdeni és fenntartani, hogy a kölcsönzett munkavállalók jól megkövesdésének felmerülésekor azonban a kollektív jogok megőrzésének kérdése is fennáll.663 Az atipikus munkaviszonyok megjelenésével együtt járnak számos szakasz, ami megnehezíti azok megoldását.

A megosztott munkáltatói pozíció, az egységes munkáltatói szervezet hiánya miatt ugyanis a kollektív jogok megvalósítása szintén jelentős feladat.

661 Részletesen lásd: III. rész VI. fejezet 1. pont.
megteremtenie a szabályokat, hogy azok a gyakorlatban érvényesülhessenek is.\footnote{Meg kell jegyezni, hogy a munkavállalók közötti erős kötődés, összetartás ugyanakkor nem jogi követelmény, ennek hiányában is lehet tehát kollektív jogokat gyakorolni, különösen kollektív szerződést kötni.\footnote{Ma is egyetértethetünk azonban Otto Kahn-Freund megállapításával, miszerint a munkaügyi kapcsolatok világában hatalom áll szemben hatalommal\footnote{A kölcsönzött munkavállalók közti gyengebb kötődés ezért nem lebecsülendő gyakorlati akadály. A jogi szabályozásnak tehát nem elegendő formalisban azonos jogokat garantálni a kollektív munkajog vonatkozásában a kölcsönzöttek számára is, hanem a jogviszony sajátosságait figyelembe vevő rendelkezésekre van szükség.}} 666\footnote{A kölcsönzött munkavállalók közti gyengebb kötődés ezért nem lebecsülendő gyakorlati akadály. A jogi szabályozásnak tehát nem elegendő formalisban azonos jogokat garantálni a kollektív munkajog vonatkozásában a kölcsönzöttek számára is, hanem a jogviszony sajátosságait figyelembe vevő rendelkezésekre van szükség.} A kölcsönzött munkavállalók közti gyengebb kötődés ezért nem lebecsülendő gyakorlati akadály. A jogi szabályozásnak tehát nem elegendő formalisban azonos jogokat garantálni a kollektív munkajog vonatkozásában a kölcsönzöttek számára is, hanem a jogviszony sajátosságait figyelembe vevő rendelkezésekre van szükség. 667\footnote{Ma is egyetértethetünk azonban Otto Kahn-Freund megállapításával, miszerint a munkaügyi kapcsolatok világában hatalom áll szemben hatalommal\footnote{A kölcsönzött munkavállalók közti gyengebb kötődés ezért nem lebecsülendő gyakorlati akadály. A jogi szabályozásnak tehát nem elegendő formalisban azonos jogokat garantálni a kollektív munkajog vonatkozásában a kölcsönzöttek számára is, hanem a jogviszony sajátosságait figyelembe vevő rendelkezésekre van szükség.}}

2. A szakszervezeti szervezkedés szabadsága és a munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés két kérdést vet fel a szakszervezeti szervezkedés kapcsán: egyrészt állásfoglalásra kényszeríti a szakszervezeteket, hogy tevékenységüket a kölcsönzöttek védelmében (is) kívánják-e folytatni, másrészt igenlő válasz esetén aggályos, hogyan látható el a szakszervezeti érdekképviselet egy háromoldalú munkaviszonyban, a képтолós munkaviszonyra megalkotott jogi szabályozás mellett. Elsőként a kölcsönzéssel szemben elfoglalható lehetséges szakszervezeti pozíciókat mutatom be, majd az érdekképviseleti jogi akadályait tekintem át. Külön pont alatt vizsgálok meg, hogy aláírhat a szakszervezetek tevékenysége kölcsönzés esetén a magyar szabályozás szerint.

Érdemes már most megjegyezni, hogy a szakszervezeti szervezettség európai gyakorlatát tekintve jelentős különbség van a nyugat-európai és a 2004 után csatlakozott új tagállamok között. A régi tagállamok többségében a kölcsönvevő vállalkozásoknál működő, ágazati szakszervezetek foglalkoznak a kölcsönzött munkavállalók védelmével is. Kivételesek mondható az a megoldás, amikor a kölcsönzettek saját szakszervezetet, vagy egy már működő érdekképviseleten belüli tagozatot hoznak létre. Ez utóbbi jellemző Franciaországra, ahol már 1968-ban létrejött a kölcsönzési ágazatban foglalkoztatottak első szakszervezete. Olaszországban – a kilencvenes években mindhárom nagy szakszervezeti szövetség létrehozta a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ágazatát. Az északi országok kivételével azonban a nyugati tagállamokban is meglehetősen alacsony, 10% alatti a szakszervezeti szervezettség a kölcsönzött munkavállalók körében. Az új tagállamokban még ennél is alacsonyabb a kölcsönzött munkavállalók szervezettsége, a tapasztalatok szerint a nagy szakszervezeti szövetségek csak most kezdenek el érdeklődni a kölcsönzés iránt.\footnote{Román 1998 p. 171.}

2.1. Lehetséges szakszervezeti pozíciók

---

\footnote{A nem egy konkrét munkáltatói szervezetbe integrálódott munkavállalók érdekképviseletének már léteznek működő technikái a gyakorlatban (pl. a távmunkások, vagy az azonos tevékenységet folytató önflájkoztatók érdekképviseletének megszervezésekor). A kapcsolattartás fizikai akadályai a modern telekommunikáció eszközeivel jórészt legyőzhetőek, pl. egy ingyenesen hivható információs telefonszám, vagy egy jól felépített internetes oldal segítségével. Az egyedi problémák és igények feltárására a (leendő) tagokat otthonukban, a munkaidő után keresik fel a szervezet munkatársai. Az érdekképviseleti munka ilyenkor alapvetően területileg szerveződik – a képviseltek lakóhelye szerint –, hiszen nem lehet néhány központi üzemegységben kapcsolatot tartani a tagsággal (Klare 2005 p. 19–20.). A hagyományostól eltérő foglalkoztatás mellett alkalmazható további eszközök az érintett munkavállalók és a közvélemény széleskörű tájékoztatása, felvilágosítása az atipikus foglalkoztatással járó körülményekről, a munkáltatók számára követendő standárdok meghatározása, vagy könnyen elérhető, állandó „panaszirodák” fenntartása a munkavállalók számára, hogy beszámolhassanak sérelmeikről, problémáikról (Carré–Joshi 2000 p. 332–334.).}
A szakszervezetek tevékenységüket tipikusan a hosszú távú, biztos munkahelyet jelentő munkaviszonyra tekintették, annak védelmében végzik. Ehhez képest kihívást jelent azoknak a munkavállalóknak a kezelése, akik rugalmas, rövidtávú atipikus foglalkoztatásban állnak, és akiknek az alkalmazása általában munkáltatói érdeket szolgál. A hagyományos munkaviszonyhoz képest gyengébb törvényi védelmet és állásbiztonságot élvező munkavállalók perifériájának szélesedése kettős veszélyt hordoz a szakszervezet számára. Egyrészt e körben nehezebb a toborzás, így a tagság csökkenését hozhatja magával, másrészt olyan munkavállalók kerülhet a munkáltatóhoz, amelyre gyengébb törvényi védelem vonatkozik, és nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá. A két munkavállalói kör közötti különbséget növeli, hogy az atipikus munkaviszonyban állók legtöbbször csak átmenetileg dolgoznak a munkáltatónál, és – adott esetben – olyan előnyöket élvezhetnek, amelyeket a hagyományos munkaviszonyban állók nem (pl. a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzéseik között is kap munkabért).671

A „belsős” és a kölcsönzött munkavállalók közötti érdekkülönbség tehát állásfoglalásra kényszeríti az érdekképviselő szervezeteket. A lehetséges szakszervezeti pozíciók első csoportjába azok a szakszervezetek kerülnek, amikor a szakszervezet kimondottan elutasítja a munkaerő-kölcsönzést, és tiltani, korlátozni igyekszik a kölcsönzött munkaerő igénybevételét, vagy – a minőségi munka jelentőségének hangsúlyozásával – azért küzd a kölcsönzött munkafeltételeinek javításáért, hogy egyre kevésbé érje meg ezt a szolgáltatást választani.672 Ez utóbbi esetben csak látszólag lép fel a szakszervezet a kölcsönzöttékre érdekében, célja valójában a belsős munkavállalók – saját tagsága – védelme, a konkurencia megszüntetésével. Ettől el kell határolni azt az esetet, amikor a szakszervezet kimondottan befogadja a munkaerő-kölcsönzést keretében foglalkozotattakat is, és az ő érdekeiket is képviseli. Ennek eszköze lehet, ha olyan kollektív szerződést köt, amely – legalább részben, egy speciális függelék erejéig – rájuk is alkalmazandó. Olyan átmeneti álláspont is lehetséges, amikor a szakszervezet „tudomásul veszi” a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatását, de őket nem szervezi, és könnyebb elbocsátathóságukat a saját tagjai (a belsős munkavállalók) állásbiztonságának zálogaként kezeli.673

Álláspontom szerint a lehetséges reakciók megítélésénél abból kell kiindulnunk, hogy a szakszervezeti szervekedés egyik alapvető célja, hogy elejtést vegye a munkavállalók közti versenynek. Ezt a szakszervezet vagy úgy tudja elérni, hogy megtiltja a kölcsönzött munkavállalók igénybevételét az adott munkáltatónál, vagy úgy, hogy minél teljesebb körben azonos bánásmódot követ meg a számukra. Az előbbi lehetőség ellen szól, hogy a munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság egyes munkavállalói kategóriák (pl. fiatalok, tartósan munkanélküliek) érdekeit is szolgálhatja, ezért teljes elutasítása indokolatlan.674 Másrészt, az atipikus munkaviszonyok – köztük a munkaerő-kölcsönzés – terjedését látva a teljes elutasítás álláspontjára legfeljebb az igen erős szakszervezetek helyezkedhetnek.675

671 Llorente Sánchez 2007 p. 53. A különböző munkavállalói csoportok közti feszültségekre példaként lásd Robert Mackenzie tanulmányát, aki azt vizsgálta, hogyan próbálta a szakszervezet az ir telekommunikációs órásáig, az Eircom feladatból után továbbra is képviselni a különböző munkáltatókhoz kerülő munkavállalókat. A szerző szerint a magas szintű érdekképviselés fenntartásához kulcsfontosságú volt, hogy a szakszervezet tevékenységét kiterjesztette a hajdani nagyvállalaton kívülre is, felállítva a kiszervezetek és kölcsönzötték képviselétet is, akik ráadásul maguk sem jelentettek egységes csoportot (Mackenzie 2008).
675 Egy spanyol szerző álláspontja szerint a hagyományos munkaviszonyon kívülre, perifériára szorult munkavállalókat ezért nem a szakszervezeti szervek adták meg, hanem kihasonlatlan lehetőségeknek kell tekinteni (Llorente Sánchez 2007 p. 66.).
A kölcsönzöttek képvisleteinek kérdése a különböző munkavállalói csoportokat (belsősöket-kölcsönzötteket) képviselő szakszervezetek együttműködésének szükségességére is ráirányítja a figyelmet. Ez utóbbi törvény által rögzített egyik sarokpontja az, hogy sztrák idején nem lehet kölcsön-munkavállalókat igénybe venni, és ezzel a kölcsönvevő munkavállalóknak alkupozícióját gyengíteni.\(^{676}\) Viszont közel sem tisztázott más szakszervezeti jogok gyakorlása, így például a kölcsönvevőnél folyó kollektív alku kérdése, amely további rendezést igényel.

2.2. A szakszervezeti szervekedés jogi akadályai

Ha a szakszervezet a kölcsönzött munkavállalók érdekeit is védő pozíciót foglal el, gyakorlati munkája során könnyen jogi akadályokba ütközhet. A kölcsön-munkavállaló és a kölcsönbeadó között munkaviszony áll fenn, így a kölcsönbeadó vitán felül munkáltatónak minősül a szakszervezettel szemben. Problémát jelent ugyanakkor a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat keret-munkaviszony jellege.\(^{677}\) Jogi akadálya nincs a kölcsönbeadóval szembeni szakszervezeti fellépésnek, de a munkaerő-kölcsönzés felépítéséből fakadóan ez az érdekvédelem nem lehet elégésséges, hiszen a munkakörülmények döntő részére a másik fél, a kölcsönvevő van befolyással.

A kölcsön-munkavállaló kölcsönvevővel fennálló viszonyának sajátossága, hogy nincs köztük szerzódéses alapú jogviszony, a tényleges munkavégzés körülményeit mégis a kölcsönvevő határozza meg. Ezért aggályos, hogy gyakorolhatja-e jogait a kölcsön-munkavállalót védő szakszervezet a kölcsönvevővel szemben, munkaviszony hiányában is. A kérdésre véléményem szerint mindenképpen igennel kell felelni. Egyrészt, a munkaerő kölcsönzéséről kötött szerződésről kötött szerződéssel a kölcsönvevő olyan munkaerőhöz jut, amellyel szemben a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási jogot gyakorolhatja. Az alá-fölérendeltségi viszony fennállása miatt a szakszervezeti szervekedés joga a kölcsönvevővel szemben sem tagadható meg a munkavállalótól. Másfelől – tekintettel a szakszervezeti védelem korlátozásait – a kölcsönbeadónál – ha a kölcsönvevővel szemben a szakszervezet nem léphet fel, úgy a munkavállaló szervekedési joga úgy is létezik, hiszen éppen azzal a felléssel szemben nem érvényesül, aki meghatározó befolyással van a munkavégzés körülményeire. Ezért mindenképpen szükséges, hogy a kölcsönvevő munkáltatói minőségét a szakszervezet szemben is rögzítse a jogalkotó. Ugyan a kölcsönvevő akkor is elismerheti tárgyaló félként a kölcsön-munkavállalót képviselő szakszervezetet, ha erre a jog nem kötelezi (pl. ahogy a vele szerződő önfoglalkoztatók érdekéveként is kapcsolatot tarthat fenn), de ez önmagában nem garantálja a törvényben rögzített szakszervezeti jogok gyakorlását.

Egyértelmű helyzetet az teremthet, ha a törvény kifejezett rendelkezése biztosítja, hogy a szakszervezet a kölcsön-munkavállaló érdekében a kölcsönvevővel szemben is felléphet.\(^{678}\)

\(^{676}\) Az EU tagállamok körében ez a legáltalánosabban alkalmazott korlátozás a kölcsön-munkavállalók igénybevételére vonatkozóan (Arrowsmith 2008 p. 28.). A tilalmat a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv is rögzíti bevezető rendelkezései között (lásd 20. pont).

\(^{677}\) Részletesebben lásd: III. rész VI. fejezet 1. pont.

\(^{678}\) A megosztott munkáltatói pozícióból fakadó problémák elvileg – és legalább részben – feloldhatóak lennének, ha a kölcsön-munkavállaló képviselő szakszervezet a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés megkötése kapcsán kapna jogosultságokat. A két „munkáltató” közötti szerződés ugyanis meghatározó befolyással van a munkavállaló munkakörülményeire, így indokolt lehet, hogy azt ne az érintett „feje felett” kössék meg, hanem az alkufolyamatban a munkavállaló is képviseltesesse magát. A szakszervezetek azonban ugyancsak komoly kihívást jelenthet a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szembeni együtté es érdekképviselet, és különösen erős szervezettség hiányában valószínűlen, hogy a felek – törvényi kötelezettség hiányában – a legcsekélyebb befolyást is biztosítanak a munkaerő-kölcsönzési megállapodás megkötése kapcsán számára.
Az egyes szakszervezeti jogok a munkaerő-kölcsönzés jelentette hárompólusú rendszerben való gyakorlásának nehézségeinek illusztrálására tekintsük át, hogyan biztosítja a szakszervezeti jogokat munkaerő-kölcsönzés esetén a magyar munkajog.

2.3. A szakszervezet jogai az Mt. alapján

Elméletileg tehát indokolt, hogy a kölcsönzött munkavállalót képviselő szakszervezet a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szemben is felléphessen, az érdemi érdekvédelemhez viszont olyan szabályozásra van szükség, amely figyelembe veszi a megosztott munkáltatói pozícióból eredő sajátosságokat. A következőkben nézzük meg, mennyire feltételezhető ennek a kívánnomnak a magyar munkajogi szabályozás.

Az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezete nem tartalmaz eltérő rendelkezéseket a kollektív jogok vonatkozásában, tehát az általános szabályok alkalmazandók. A törvény nem igazít el abban, hogy egyes szakszervezeti jogoknál a munkáltató fogalom alatt a kölcsönbeadó mellett mikor kell a kölcsönvevőt is érteni. Ugyanakkor a szakszervezet vonatkozásában is irányadóak a munkáltatói jogkör és felelősség megosztására vonatkozó szabályok, azaz a szakszervezet azzal a féllel szemben léphet fel, amely az Mt. alapján az adott kérdésben munkáltatók minősül.679 Ez azt is jelenti, hogy a konkrét szakszervezeti jogosultság gyakorlásához megkövetelt feltételeket – pl. a képviselettel rendelkezésnek – is e féllel szemben kell érvényesülnie. Azaz a szakszervezet szempontjából is megosztott a munkáltatói pozíció, de az egyes jogokhoz tartozó törvényi feltételek vonatkozásában a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt két különálló munkáltatónak kell tekinteni.

A fentiekből következően minden szakszervezeti jog kapcsán két kérdést kell feltenni: melyik fél minősül munkáltatónak az adott esetben, és az Mt. milyen feltételt követel meg az adott jogosultság gyakorlásához. Például, ha a szakszervezet a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartását kívánja ellenőrizni, úgy az első kérdés az, hogy a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő minősül-e munkáltatónak e szempontból. Mivel e körben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, a következő kérdés az, hogy a kölcsönvevő vonatkozásában a szakszervezet teljesíti-e azokat a feltételeket, amelyeket az Mt. az ellenőrzési jog gyakorlásához megkövetel. Ez a kérdés pedig független attól, hogy egyébként e feltételek megfelel-e a kölcsönbeadónál. Ez a rendszer alapvetően nem kifogásolható: mivel a szakszervezet a munkáltatótól elkülönült jogalanyisággal és szervezettel rendelkezik, így indokolt, hogy a munkáltatóval szemben gyakorolható jogait a két, egymástól szervezettel szintén elkülönült felnél külön-külön kelljen vizsgálni. Gondot azok az esetek jelentenek, amikor az Mt. alapján egy adott kérdésben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, a törvény viszont olyan feltételt kíván meg a vonatkozó szakszervezeti jog gyakorlásához, amelyet a kölcsönvevőnél nem lehet teljesíteni.

Két további, általános jellegű probléma nehezíti a szakszervezeti szerveződést a magyar szabályozás alapján. Egyrészt, feloldandó ellentmondást jelent, hogy miközben a kölcsönvevőnek is vannak kötelezettségei a szakszervezetekkel szemben, a Met. szerint a szakszervezeti jogokkal kapcsolatban a munkaügyi ellenőrzés hatálya csak a kölcsönbeadóra terjed ki.680 Másrészt, a munkaviszony létesítésekor teljesíttendő tájékoztatási kötelezettség a kölcsönzésre vonatkozó fejezet szerint – szemben az általános szabályokkal – nem terjed ki a

679 Lásd: Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) bek.
680 Met. 3. § (1) bek. l)–m) pontok, 3. § (2) bek. a) pont.
munkáltatónál működő szakszervezet megnevezésére és arra, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács.\textsuperscript{681} Ez a kollektív élet szervezésének nehézségeire tekintettel kifogásolható.

Az Mt.-ben meghatározott szakszervezeti jogok négy csoportba oszthatóak aszerint, hogy milyen feltételek esetén élhet velük a szakszervezet. Egyes jogosultságokhoz elegendő maga a szakszervezeti minőség, míg másokhoz a munkáltatóval munkaviszonyban álló tag szükséges, végül egyes jogokat csak a képviselettel rendelkező, illetve reprezentatív érdekképviseleteket illetik meg. Az alábbiakban e felosztás szerint vizsgálog meg, hogyan érvényesíthetők a szakszervezeti jogok munkaerő-kölcsönzés esetén.

2.3.1. A szakszervezeti minőséghez kapcsolódó jogok

Az első kategóriába olyan jogok tartoznak, amelyek a szakszervezetet az intézmény jellegéből fakadó cél miatt, pusztán szakszervezeti létére tekintettel illetik meg, vagyis azért, hogy érdekképviseleti tevékenységét önállóan kifejthesse. Ide tartozik a munkahelyen belüli szervezet működtetése, a munkavállalók tájékoztatása, a tájékoztatás kérése, a munkakörülmények ellenőrzése, illetve a hirdetmények elhelyezésének joga.\textsuperscript{682} Mivel ezekben az esetekben nincs külön törvényi feltétele a jogok gyakorlásának, e jogokkal a szakszervezet szabadon élhet velük, és bármely kölcsönvevőnél is. Ugyanakkor figyelemmel kell lenni a szakszervezet tevékenységén belüli célhoz kötöttségre. Ez egyrészt a szakszervezet egyesületi minőségéből ered – azaz olyan jogi személyről van szó, amely az alapszabályában meghatározott célra szervezi tevékenységét –, másrészt a szakszervezet törvényi definíciójából, miszerint annak célja a munkavállalók munkaviszonya, amely kapcsolatos érdekekinek előmozdítása és védelme. Azaz, egy szakszervezet csak akkor léphet fel egy kölcsönbeadónál, vagy kölcsönövével szemben, ha ehhez céljának megfelelő jogos érdeke fűződik (pl. az adott kölcsönövőnél legalább egy tagja dolgozik). Például, nyilvánvalóan nincs kérhető tájékoztatás a bérek várható alakulásáról egy olyan kölcsönövőtől, ahol egyetlen általa képviselt tag sem dolgozik.\textsuperscript{683}

2.3.2. A munkaviszonyban álló taghoz kötött jogosultságok

A szakszervezeti jogok második csoportja akkor illeti meg a szakszervezetet, ha a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van. Ide tartozik a belépési jog, amely szerint a szakszervezet érdekei érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy a munkáltató területére akkor léphet be, ha a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik.\textsuperscript{684} E megfogalmazásból az következik, hogy a kölcsönövővel szemben nem alapozza meg a szakszervezet belépési jogát az, ha valamelyik tagja ott dolgozik, mint kölcsönözt munkával. Itt ugyanis a jogszabály kimondottan a munkáltatóval fennálló munkaviszonyt követel meg. Ez tehát azt jelenti, hogy a kölcsönövő csak akkor köteles engedélyezni a kölcsönözt munkávalálókat tömörlő szakszervezet

\textsuperscript{681} Mt. 193/H. § (3–4) bek. Mint ahogy az sem követelmény, hogy a kölcsönövőnél működő érdekképviseleti szervekről adjon tájékoztatást a kölcsönbeadó, a kölcsönözéseket megelőzően.

\textsuperscript{682} Mt. 19. § (1–2) bek., 21. § (1) bek., 22. § (1–4) bek., 24. § (1) bek.

\textsuperscript{683} Az egyesületi jogról szóló 1989. évi II. törvény 3. § (1) bek., Ptk. 61. §.

\textsuperscript{684} Ez a célhoz kötöttség a törvényi szabályozásban explicit megjelenik a szakszervezet érdek- és jogi képviseleti joga kapcsán. A szakszervezet ugyanis csak a saját tagjai érdekei védelmében léphet fel a munkáltatóval, illetve állami szervekkel szemben. Jogi képviseletre is csak a tagoktól kapott meghatalmazás alapján jogosult [Mt. 19. § (2–3) bek.].
érdekében eljáró személy belépését, ha a kölcsönnevővel munkaviszonyban álló tagja is van, vagy a belépni kívánó személy maga is kölcsönözt munkavállaló.\(^{686}\)

A belépési joggal szoros gyakorlati összefüggésben áll a szakszervezet helyiséghasználati joga.\(^{687}\) Bár a törvény itt kifejezetten nem teszi követelménnyé, hogy a szakszervezetnek legyen olyan tagja, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll, a belépés jogával kapcsolatban leírtak ezt mégis feltételezik. A szakszervezet eredékében eljáró személy ugyanis munkavállaló tag hiányában sem léphet a munkáltató területére annak engedélye nélkül, így értelemszerűen annak helyiségeit sem használhatja. Ez tehát azt jelenti, hogy a helyiséghasználatot a kölcsönnevőnek is biztosítania kell, de ezzel a kölcsönnevő külön engedélye hiányában csak a hozzá kölcsönözt munkavállalók élhetnek. Ez azért aggályos, mert a ténylegesen csak kis létszámú adminisztratív személyzetet foglalkozató kölcsönbeadóknál típikusan nincs olyan irodahelyisésg, amely alkalmas lenne a szakszervezeti tevékenység folytatására.

A munkaviszony fennállása sajátos feltétele a szakszervezeti tisztsgéviselők és tagok munkaidő-kedvezményének. Az Mt. szerint mindkettő számáti alapja a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszáma.\(^{688}\) Ebből eredően, mindkettő mértékét az alapján kell megállapítani, hogy a szakszervezet az adott kölcsönbeadónál hány taggal rendelkezik. Nincs tehát jelentősége, hogy ezek a tagok azonos kölcsönnevőnél dolgoznak-e, sőt az sem feltétel, hogy egyáltalán éppen ki vannak-e kölcsönözve. Sőt, ha esetleg olyan munkavállaló is a szakszervezet tagja, aki a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszonyban áll (pl. titkár, üzletkötő), őt is figyelembe kell venni a számításnál. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet egyoldalúan dönt, a munkáltató irányába csak előzetes tájékoztatási kötelezettség terheli. Így a munkaviszony csak a munkaidő-kedvezmény mértéke meghatározása szempontjából számít, de a kikölcsönzések ideje alatt a kölcsönöző is köteles tudomásul venni, ha a nála dolgozó kölcsönözt munkavállaló kollektív jogi munkaidő-kedvezmény igénybe vételé miatt nem dolgozik.\(^{689}\) Ebből következően viszont, ha a szakszervezet olyan kölcsön-munkavállalókat képvisel, akik egy kölcsönnevőnél dolgoznak, de különböző kölcsönbeadókkal állnak munkaviszonyban, úgy őket nem lehet összeszámítani a munkaidő-kedvezmény mértékének meghatározásakor. Ilyenkor a szakszervezet tisztsgéviselőjét azon munkavállalók után illeti meg a munkaidő-kedvezmény, akik ugyannak a kölcsönbeadónak dolgoznak, mint ő maga. Mindkét fajta munkaidő-kedvezmény fizetett távollét, az erre járó távolléti díjat a bérfizetésért egyébként is felelős kölcsönbeadónak kell megfizetnie. Hasonló módon, ha a szakszervezet a tisztsgéviselőnek járó munkaidő-kedvezmény egy részének pénzbeli megváltását kéri, ezt a kölcsönbeadó köteles megfizetni.

Mivel a szakszervezeti tisztsgéviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti jogoknak is előfeltétele, hogy a tisztsgéviselő munkaviszonyban álljon, e jogintézményt is e pont alatt elemzem. A jogértelmezési problémák ez esetben is elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióból erednek. E jogintézmény lényege az, hogy a tisztsgéviselőt – megbízatására tekintettel – különleges munkajogi védelemben részesíti a törvény a munkáltató olyan egyoldalú intézkedéseivel szemben, amelyek kiszakíthatják abból a kollektívából, ahol érdekképviseléitei feladatait betölti. Ez a védelem abban ölt testet, hogy az ilyen hatású munkáltatói intézkedések a felettes szakszervezeti szerv hozzájárulásához,
előzetes véleményezéséhez, vagy értesítéséhez kötöttek. Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy hogyan kell alkalmazni ezeket a szabályokat, ha a tisztsgéviselő kölcsönözött munkavállaló. Így ismét csak abbból tudunk kiindulni, hogy a védelemmel érintett munkáltatói intézkedéssel mlyik fél élhet.

A munkáltatói jogkör megosztásáról rendelkező szakaszok alapján azonban egyedül a kiküldetés és az átírányítás tekintetében egyértelmű, hogy azok elrendelésére a kölcsönnevő jogosult, így a védelem is az ő intézkedéséssel szemben érvényesül. A kirendelés, rendhagyó kirendelés munkaerő-kölcsönzés esetén kizárt, így ilyen intézkedések a kölcsönözött tisztsgéviselővel szemben fel sem merülhetnek. A rendes és rendkívüli felmondás terminológia a hagyományos munkaviszonyra vonatkozik, de a tartalmi azonosság miatt feltételezhető, hogy a védelem a felmondás és az azonnali felmondás esetén is él, ez esetben a megszüntetésre jogosult kölcsönbeadóval szemben. Az Mt. 109. §-a szerinti jogkövetkezmény (fegyelmi felelősség) alkalmazása tekintetében abbból kell kiindulni, hogy ilyen intézkedésre csak kollektív szerződés felhatalmazása alapján kerülhet sor.

A kiküldés azért általánosan elfogadott, mert a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést. Ennek elbírálása nem egyértelmű. Ami bizonyos, hogy ha a kölcsönbeadó kollektív szerződése tartalmaz ilyen rendelkezéseket, akkor a védelem megilleti a tisztsgéviselőt vele szemben.

Értelmezhetetlen a változó munkahelyre alkalmazott tisztsgéviselő más munkahelyre való beosztása, hiszen a kölcsönözött munkavállalónak nincs szerződéses munkahelye. A munkaerő-kölcsönzés speciális jellegére tekintettel ugyanakkor egy másik szempont is felmerül. A tisztsgéviselő megillető védelem alapvető célja az, hogy ne lehessen ő egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kiszakítani abbból a közösségből, amelyben erdekvedelmi tevékenységét kifejezi. Ez a cél viszont munkaerő-kölcsönzés esetén csak úgy valósítható meg, ha a kölcsönözött szakszervezeti tisztsgéviselőt a kölcsönnevő nem küldhetne vissza egyoldalú intézkedésével a kölcsönbeadóhoz, vagyis nem szüntetheti meg a foglalkoztatását, csak a felettes szakszervezeti szerv egyetértése esetén. Az Mt. 28. §-a viszont ezt az esetet kifejezetten nem említi. Csak a tisztsgéviselőt megillető munkajogi védelem céljából fakad, hogy a tisztsgéviselő visszaküldése esetén is indokolt volna bevonni a döntéshozásba a felettes szakszervezeti szervet. Álláspontom szerint mindenlény szükség lenne ennek kifejezett törvényi kimondására. Tekintve, hogy a visszaküldés a rendes felmondással esne egy tekintet alá, itt is a felettes szerv beleegyezése lenne megkövetelhető. E körben egyébként nyilván a kölcsönnevő lenne a munkáltató.

2.3.3. A képviseletet igénylő szakszervezeti jogok

A szakszervezeti jogok harmadik kategóriájába a csak képviselettel rendelkező szakszervezetek által gyakorolt jogosultságok tartoznak. Az Mt. alkalmazásában a munkáltatónál az a szakszervezet rendelkezik képviselettel, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szerveket működtet, illetőleg tisztsgéviselővel rendelkezik. A szakszervezet belső szervezetét – mint önálló jogi személy – saját ma jogosult kialakítani, ezért szabadon dönthet úgy, hogy a kölcsönnevőnél szervezeti egységet hoz létre, illetve tisztsgéviselőjének választ egy oda kikölcsönzött munkavállalót. A

690 Mt. 28. § (1) bek.
691 Mt. 193/P. § (3) bek.
692 Mt. 193/P. § (1) bek.
693 Mt. 193/E. § (2) bek.
694 Franciaországban a kölcsönzési ágazat kollektív szerződése tartalmaz kitételt arra, hogy a kikölcsönzés, illetve annak megszüntetése nem lehet diszkrimináció eszköze (Vigneau 2008 p. 97.).
695 Mt. 21. § (5) bek.
kölcsönzött munkavállalók szakszervezete így a kölcsönnevőnél is képvisellettel rendelkező szakszervezetet válík. Ennek azért van jelentősége, mert csak a képvisellettel rendelkező szakszervezet jogosult kifogást benyújtani, több külön nevesített konzultációs jogosítvány mellett (lásd pl. jogutódlás, csoportos létszámsökkentés) véleményezni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, részt venni a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson és az esélyegyenlőségi terv elkészítésében.696 A képviselés szempontjából tehát a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő külön vizsgálandó, így az egyik félnél képvisellettel rendelkező szakszervezet csak akkor léphet fel e státuszra tekintettel a másik félnél is, ha annak feltételei ott is teljesülnek.

A fenti általános szabályok mellett az Mt. kölcsönzésre vonatkozó szabályai közül az egyetlen kollektív jogi előírás megköveteli, hogy a kölcsönnevő a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzem tanácsot, illetve képvisellettel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalmal tájékoztassa.697 Ez a jog tehát kifejezetten csak a kölcsönnevőnél képvisellettel rendelkező szakszervezeteket illeti meg. A szakasz célja, hogy a szakszervezet és az üzem tanácsa tisztában legyen azzal, hogy a kölcsönzött munkavállalók milyen körülmények között, és milyen létszámban dolgoznak a kölcsönnevőnél, akkor is, ha a kölces Défondónál nem rendelik képvisellettel, vagy a kölcsönzött munkavállalók között nincs tagja.

Érdemes itt utalni arra, hogy ez a szakasz hiányos a 91/383/EGK irányelv szempontjából. Ez ugyanis úgy rendelkezik, hogy a munkavédelmi képviselést is tájékoztatni kell a kölcsön-munkavállalók megbízatásáról, azért, hogy védelmi és megelőzési feladatait a kölcsönnevőnél dolgozó valamennyi munkavállaló érdekében elláthassa.698 Az Mvt. tartalmazza a munkáltatótájékoztatási kötelezettséget, amelyet a munkavédelmi képviselő (bizottság) irányában kell teljesítenie,699 de ezt nem konkrétizálja az irányelvben előírtak szerint. Sem az Mt., sem az Mvt. nem nevesíti tehát a kölcsön-munkavállalók alkalmazásáról szóló tájékoztatási kötelezettséget a munkavédelmi képviselő vonatkozásában, amit álláspontom szerint pótolni kell.700

2.3.4. A reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogok

Végül, egyes szakszervezeti jogosultságokat csak a reprezentatív érdekképviselétek gyakorolhatnak. Az Mt. alapján a szakszervezet két kritérium alapján minősülhet reprezentatívnek. Az egyik szerint az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöltjei az üzem tanácsi választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzem tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzem tanácsi választásokon elért eredményeket össze kell számítani. A másik feltétel alapján azt a szakszervezetet is reprezentatívnek kell tekinteni, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoportjának (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.701 Mint később látható lesz, a kölcsönzött munkavállalók nem lehetnek részt a kölcsönnevő üzem tanácsának választásában, sem szavazóként, sem jelöltként. Így az első reprezentativitási kritérium alkalmazhatatlan. A második kritérium alapján pedig a kölcsönnevő munkavállalóit kell számításba venni, márpedig a kölcsön-munkavállalók nem

696 Mt. 23. §, 21. § (2) bek., 33. § (8) bek., 70/A. §.
697 Mt. 193/P. § (2) bek.
698 91/383/EGK irányelv 6. cikk.
699 Mvt. 71. §
701 Mt. 29. § (2) bek.
vele állnak munkaviszonyban. Ezért, összességében a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet nem minősülhet reprezentatívnak.

Ez azért jelent problémát, mert csak a reprezentatív szakszervezet élıhet a kifogás jogával, ha a jogellenes munkáltatói intézkedés kollektív szerződésbe ütközik, illetve a reprezentativitásnak a kollektív szerződés-kötés körében is jelentősége van.270 Ez pedig a törvény mintegy elfordítja a szakszervezetek figyelmét a kölcsönzött munkavállalókról, hiszen az ő képviseléletük éppen a legfontosabb jogosultságok szempontjából irreleváns.273 Hiába toboroz tagságot a kölcsönvevőnél működő szakszervezetek közül valamelyik, ha ez nem esik latba a kollektív szerződéses tárgyalásoknál.274 Másrészt, ha a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átültetése éppen elismerést nyer a kölcsönvevőnél hatályos kollektív megállapodás alkalmazhatósága, úgy a jogalkotónak arra is figyelemmel kell lennie, hogy a jelenlegi reprezentativitási szabályok alapján a kölcsönzötteket képviselő szakszervezet aligha lehetne a kölcsönvevőnél szerződő fél, illetve az alkuból könnyen kihagyható.

Összefoglalva, a szakszervezeti szervekedés jogát és az egyes szakszervezeti jogokat a magyar jog – formálisan – munkaerő-kölcsönzés esetén is garantálja. A teteles szabályok részletes elemzésével viszont látható, hogy az Mt. általános szabályai és a kölcsönzés sajátosságai közötti összhang megtartása hiányzik, amely több esetben alkalmazhatatlanom teszi a jogi szabályozást. Az ebből eredő jogi problémák fejlődése esetén nehezen lehetséges a kölcsönzött munkavállalókam ismét elhagyni a megállapodást és újra megkísérelni a reprezentativitást.

702 Mt. 29. § (1) bek., 33. §, 37. §.
704 Még egy problémát érdemes felvetni. A jelen szabályok szerint ugyan a kölcsönzött munkavállalókról kiterjedő hatályú kollektív szerződést csak a kölcsönbeadó köthet, ez azonban nem indokolja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet miért nem élıhet kifogással, ha a kölcsönvevő megszegi a saját kollektív szerződését kötelmi részében foglalt szakszervezeti jogokat.
705 Bercusson 2008 p. 329.
706 Arrowsmith 2008 p. 17.

3. A kollektív alku joga

A kölcsönzés kollektív szerződéseket történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, így a régi tagállamokban igen alapvető szerepe van az általános szabályozásban, amely helyet biztosít a szociális partnereknek. Ez azonban csak akkor lehet reális lehetőség, ha – például az egyenlő bánásmód eltérő szabályozása során – a munkavállalói képvisletek erős tárgyalópartnernek lehetnek a munkáltatói oldalnak. A munkaerő-kölcsönzés kollektív szerződés útján elvileg ötféle módon szabályozható. Az első eset, ha egy nemzeti szintű (ágazatközi) kollektív szerződés a kölcsönzésről is rendelkezik, vagy szabályai a kölcsönzött munkavállalókról is irányadóak. A második, ha a kölcsönzési szektor szociális partnerei külön ágazati megállapodást kötnek, amely az összes kölcsönbeadóra, így valamennyi kölcsön-munkavállalóra is alkalmazandó. Más ágazati kollektív szerződéseknél azonban csak a kölcsönzett alkalmazható. A kölcsönzési szektor szociális partnerei közötti kollektív megállapodásokban a kölcsönzés kérésével bír előre. A munkaerő-kölcsönzés szerződés útján elvileg ötféle módon szabályozható. Az első eset, ha egy nemzeti szintű (ágazatközi) kollektív szerződés a kölcsönzésről is rendelkezik, vagy szabályai a kölcsönzött munkavállalókról is irányadóak. A második, ha a kölcsönzési szektor szociális partnerei külön ágazati megállapodást kötnek, amely az összes kölcsönbeadóra, így valamennyi kölcsön-munkavállalóra is alkalmazandó. Más ágazati kollektív szerződéseknél azonban csak a kölcsönzett alkalmazható. A kölcsönzési szektor szociális partnerei közötti kollektív megállapodásokban a kölcsönzés kérésével bír előre.
vállalati szinten a konkrét kölcsönbeadónál, illetve kölcsönvevőnél hatályos megállapodás is irányadó lehet a kölcsönzött munkavállalókra. Az alábbiakban ebben a tagolásban tekintem át a kollektív alku lehetőségeit munkaerő-kölcsönzés esetén.

3.1. Kollektív szerződés nemzeti szinten

A nemzeti szintű kollektív megállapodások több formában is érinthetik a munkaerő-kölcsönzést. Az első lehetőség, hogy a nemzeti kollektív szerződés hatálya a kölcsönzött munkavállalókra is kiterjed, így az abban meghatározott munkafeltételek rájuk is alkalmazandóak. Ez a helyzet például Belgiumban, ahol a Nemzeti Munkaügyi Tanácsban kötött megállapodások minden munkavállalóra irányadóak.707 Hollandiában az országos szintű kollektív szerződés kimondottan a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, sőt, nem egyszerűen kiegészíti a törvényi szabályozást, hanem – annak felhatalmazásával élve – azonos szintű védelmet biztosító, de eltérő rendelkezéseket tartalmaz.708

Más országokban a nemzeti szintű szociális párbeszéd csak a kölcsönzés egyes részletkérdéseit érinti, vagy csak irányvonalat határoz meg a további szabályozást illetően. Jó példája ennek a brit szociális partnerek és a kormány 2008. május 20-án kötött egyezsége. A megállapodás még a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tanácsi szavazása előtt olyan jövőbeli szabályozást rögzített, amely szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni, és nem minden bérelem tekintetében.709

Szersz összefüggést mutat a törvényi szabályozás alakulása a kollektív alkuval Spanyolországban is, ahol a kilencvenes évek második felétől a szociális alku működése isnak, amely szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni, és nem minden bérelem tekintetében.709

A nemzeti szintű megállapodások előnye, hogy a munkafeltételeket valamennyi munkavállaló vonatkozásában egységesebbek. Ezzel lényegében a kollektív szerződéses kikötések a jogszabályi rendelkezéseket egyező hatást nyernek. Nem véletlen, hogy a tagállami példák alapján az országos szintű megállapodásokat a jogalkotó több esetben utóbb jogszabályi emlékéül emiatt a szektor lassú elfogadatlanára tömegekre, más atipikus munkaviszonyban állókra és a klasszikus jogviszonyban foglaltatottakra is –, úgy maguk a szociális partnerek

709 Láts: www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc
teremthetik meg a jogviszony jellegére tekintet nélküli, egyenlő munkafeltételeket, legalább is egy-egy tárgykör tekintetében.

3.2. Ágazati kollektív szerződések

Az ágazati szintű kollektív szerződések két esetben érinthetik a munkaerő-kölcsönzést. Az első esetben a kölcsönzási ágazat szociális partnerei kötnek megállapodást egymással. Ez elsősorban azokban az országokban jellemző, ahol az ágazati szociális párbeszédek kialakult intézményei és bevett gyakorlata van. Különösen igaz ez az északi tagállamokra, ahol a kollektív megállapodások lényegében fontosabb jogforrások a munkaerő-kölcsönzés tekintetében, mint a jogszabályok. 711 Az ágazati megállapodások annak ellenére kiemelt szerepet töltnek be Svédországban, hogy a szakszervezetek tapasztalatai szerint nagyon nehéz szervezni a kölcsönzött munkavállalókat, és nincs jogszabályi lehetőség a kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére. Ugyanakkor, a sokáig rendkívül rossz megítélésű munkaerő-kölcsönzés társadalmi elfogadtatásához a kölcsönbeadóknak nagy szüksége volt a munkavállalói érdeképviselőket megnyerésére, ami értékes alkuposzitióni adott a szakszervezeteknek. Érdekes eleme a svéd ágazati kollektív alkulunknak, hogy a megállapodás a kikölcsönzések között is bért garantál a munkavállaló számára, amely a munkaviszony idejével párhuzamosan növekszik. Erre elsősorban azért volt szükség, mert két kikölcsönzés között egyébként a munkavállaló – mivel fennálló munkaviszonya van – munkanélküli segélyre sem lett volna jogosult (ami a munkabér kb. 80%-a), ezért a képzett munkaerőt csak ennek garantálásától lehetett a kölcsönzés felé fordítani. 712

Franciaországban a kölcsönzási ágazati szociális partnerei megállapodásaikban több fontos intézményt is felállítottak a kölcsönzött munkavállalók támogatására. Az elgondolás lényege az, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel járó hátrányokat a kölcsönbeadók által finanszírozott alapokból juttatott pénzbeli ellátásokkal és szolgáltatásokkal kompenzálja maga a kölcsönzási ágazat. Az egyik ilyen alap minden olyan munkavállalónak, aki egy meghatározott óraszámot már ledolgozott kölcsönzött munkavállalóként, tájékoztatást nyújt a kölcsön-nemkölcsön munkavállaló jogi helyzetéről, garanciát biztosít lakásbérlehez, hitelfelvételhez, illetve támogatja a gyermekek képzését, akár a felsőoktatásban is. Egy másik alap kimondottan a kölcsönzött munkavállalóként létrehozott képzési alapot három évvel korábban, amelynek adóját a bruttó bérköltségük egyenlő részére kerül. Az alapot létrehozó megállapodás szerint a munkavállalók a kölcsönzött munkavállalóknek nyújtják az általuk részvételével kapott jogosultságot a képzéseken való részvételre. Tehát nem az számít, hogy az adott kölcsönbeadónál mennyit dolgoztak, viszont feltétel, hogy a jogosultsági idő felét annál a kölcsönbeadónál szerezze meg, ahonnan el akar menni az adott képzésre. 713


712 Storrie 2002 p. 17. A kikölcsönzések közötti bérezés egyes vélemények szerint viszont arra is sarkallja a kölcsönbeadókat, hogy olyan munkára is kikölcsönözzenek a munkavállalót, amelyhez amúgy túl- vagy alulfúvott (Nyström 2004 p. 217–218.).

713 Vigneau 2008 p. 95–98.

lehetőség alapján az országos szakszervezeti szövetség mindkét nagy kölcsönbeadói szervezettel kollektív szerződést kötött. Mindkét megállapodás-csomag három elemből áll.\textsuperscript{715} Részé két keret-megállapodás, amelyek közül egy a bérezés elveit, a másik pedig a többi munkafeltételt rögzíti, a harmadik elem pedig egy időszakosan felülvizsgált konkrét bómegalapodás. A szerződések legfontosabb hatása, hogy az egyenlő bér elve helyett a munkavállalók számára kilenc minimálbér kategóriát hoztak létre, amelybe a munkavállalót iskolai végzettsége és tapasztalata alapján kell besorolni, annak a munkának az alapul vételével, amelyet a kölcsönnevéknél leginkább végez. Az eredeti besoroláshoz képest magasabb kategóriába tartozó munka esetén a szerződések bérpótlékét biztosítanak a munkavállalónak, a kikölcsönzés idejének növekedésével pedig további bőrmegvényményt írnak elő. Ugyanakkor, egy kivételével minden kategória minimálbér-tétele messze elmarad a teljes munkaidőben, hagyományos munkaviszonyban dolgozó munkavállalók órabérétől. A megállapodások a bérezésen kívül több egyéb fontos kérdésben is rendelkeznek, például a pihenőnapon (vasárnap) végzett munkáért járó pótlékről, az éjszakai munkáról, ügyeletről, a beteg- és rendes szabadságról, és 35 órás munkahetet írnak elő.\textsuperscript{716}

A gyakorlatban gondot okozott ugyanakkor, hogy a német szabályok alapján a fentiek szerinti ágazati megállapodásokat csak akkor lehetett volna általános hatályúvá kiterjeszteni, ha az aláíró munkáltatók a szektornak legalább 50%-os lefedettséget képviselnek. Ez ebben az esetben hiányzott, így a szerződéseket csak a szervezett munkavállalókra lehetett alkalmazni. A legtöbb munkáltató azonban kiterjesztés hiányában is minden munkavállalóra kötelezőnek tekintette a megállapodásokat, más esetekben pedig az üzemi megállapodás tiltotta olyan kikölcsönzött munkavállalók alkalmazását, amelyekre a kollektív szerződés nem terjed ki.\textsuperscript{717}

A példa kedvéért érdemes még kiemelni az egyik legújabb ágazati szintű kollektív szerződést, amelyet az olasz szociális partnerek 2008 nyarán fogadtak el. A megállapodás jellegzetessége, hogy a kölcsönzött munkavállalónak a munkaviszonyban, illetve a konkret kölcsönnevéknél való foglalkoztatásban töltött idő arányában egyre több jogot biztosít. Jó példa erre az ún. stabilizálás (stabilization), amely szerint, ha a kikölcsönzés meghaladja a 36 hónapot, vagy különböző kölcsönnevek esetén a munkaviszony már 42 hónapja fennáll, úgy a munkaviszonyt határozatlan időtartamának kell tekinteni. A határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat a kikölcsönzés lejárt után a kölcsönbeadók 12 hónapig nem bocsáthatja el, és az ezt követő fél évben is csak akkor, ha ezt a kikölcsönzési lehetőségek hiánya indokolja, és erre az időre havonta egy bizonyos rendelkezésre állási juttatást biztosít. Említést érdemel, hogy a megállapodás egy kiegészítő biztosítási rendszert is felállít a kölcsönzött munkavállalók számára, amelyet a munkavállalók, a kölcsönbeadók és a szociális partnerek közös bizottsága közösen finanszíroz.\textsuperscript{718}

A kölcsönzési ágazat saját kollektív szerződése talán a legjobb megoldás az érdemi kollektív alku biztosításához. Ilyenkor ugyanis megvalósul a kollektív szerződés két alapvető funkciója: az érintett felek önszabályozása, illetve a munkafeltételek egységesítése az összes érintett munkavállalóval, avagy – a másik oldalról – egyenlő versenyfeltételek megteremtése a munkáltatók számára. Ezekben a megállapodásokban mód van a szektor speciális szabályozási igényeinek maradéktalan figyelembe vételére is, amely fontos kiegészítése lehet az eltérő előírásokat nem tartalmazó állami szabályozásnak. A

\textsuperscript{715} A megállapodások közvetlen előzménye az volt, hogy a kivétel tételi lehetőséget látva megalakult egy új, munkáltató barát szakszervezet a kölcsönzési ágazatban, amely nem várt konkurenciát jelentett a már működő szakszervezetnek. Egy erősen munkáltató párti megállapodás veszélye felgyorsította a tárgyalásokat a többi szakszervezettel is (Vitols 2004 p. 385.). Végül az új munkavállalói érdekképviselett is megállapodást kötöttek a kölcsönbeadók, de a bértételek nem különbözték számozzathoz a többi szerződéshez képest (Mitlacher-Burgess 2007 p. 416–417.).

\textsuperscript{716} Ahlberg 2008B p. 131–133.


\textsuperscript{718} Arrowsmith 2008 p. 21.
felsorolt előnyök akkor érvényesülhetnek maradéktalanul, ha a megállapodás – akár állami aktus révén – az ágazat egészében kötelezően alkalmazandó.

3.2.1. Ágazati kollektív szerződések – más ágazatokból

Más ágazatokban kötött kollektív szerződések is gyakran tartalmaznak előírásokat a munkaerő-kölcsönzésre, értelemszerűen ilyenkor a kölcsönvevő oldaláról. A munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jelleggéből következik, hogy nem csak a kollektív alku hagyományos partnerei, azaz a munkavállalók és a munkáltatók, valamint ezek érdekképviselő szervei vesznek részt az egyeztetésben, hanem külön félként, külön érdekkel jelenik meg a munkaerőt ténylegesen használó kölcsönvevő és a nála dolgozó munkavállalókat képviselő szakszervezet is. Aggályos lehet, hogy ez utóbbi felek által kötött kollektív szerződések alkalmazhatóak-e a kölcsönzött munkavállalóra, illetve a kölcsönbeadóra. Ráadásul a kérdés nem egyszerűsíthető le arra, hogy a kölcsön-munkavállalók melyik munkáltató kollektív szerződése hatálya alatt állnak, mivel a kollektív megállapodás passzív alkalmazhatósága nem jelent egyet egyet a kollektív átkochoz való jog teljesülésével.\(^\text{719}\) Így azt a kérdést is fel kell vetni, hogy a kölcsönzött munkavállalók hogyan érvényesíthetik érdekeiket azon megállapodások megkötésénél, amelyek a kölcsönvevőnél hatályosak, de amelyek rájuk is alkalmazandók.

Egyes érvek alapján a kollektív alkt a kölcsönbeadóval célszerű lefolytatni. Ha ugyanis a jogintézmény céljának megfelelően a kikölcsönzések rövid időtartalmúak, akkor a kölcsön-munkavállaló nem válík a kölcsönvevő kollektívájának részvévé, kötıdése sokkal erősebb lesz a kölcsönbeadó vonatkozásában. Másfelől, a kölcsönzés, mint speciális jogviszony sajátosságai is a kölcsönbeadó vonatkozásában érvényesülnek.\(^\text{720}\) Így a kölcsönbeadóval kötött kollektív szerződés rögzítheti, hogy milyen érdekeket jogosultak és azon megállapodások megkötésénél, amelyek a kölcsönvevőnél hatályosak, de amelyek rájuk is alkalmazandók.

Ellenérv ugyanakkor, hogy a kölcsönbeadó csak korlátozottan van befolyással a munkaviszonyra, így nem folytatható vele teljes értékű kollektív alku. A kölcsönbeadó és a szakszervezet közötti kollektív megállapodás ugyanis nem szabályzható érdemben olyan kérdéseket, amelyek szempontjából a kölcsönvevő minősül munkáltatónak (pl. munkaidő, pihenőidő, munkaeszközök, munkavédelem, stb.). A kölcsönvevő számára a munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényegéhez tartozik, hogy a munkavégzés feltételeit alapvetően ő maga határozhatta meg. Ha ebben kötné a kölcsönbeadó kollektív szerződése, akkor jelentősé lenne a személyi szakasznál az ágazat konkrét kérdésében.\(^\text{721}\) Jól mutatja a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterét az egyenlő bér elvének alkalmazhatóságával kapcsolatos vita. Egyes álláspontok szerint ugyanis, ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadó saját munkavállalójaival egyenlő bérézésre jogosult, megakadályozza az érintett szakszervezetet, kölcsönbeadót és kölcsönvevőt a szabad kollektív alkuban.\(^\text{722}\) E fenntartás kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony csak egyfajta keretjogviszony, amelyet az egyes kikölcsönzések során a kölcsönvevő tölt ki tartalommal. A felek által szabadon választott jogviszony jelleggéből következik tehát, és nem a szerződési szabadság korlátozását jelenti, hogy a leglényegesebb munkakörülmények meghatározását átengedik egy harmadik személynek. Értelemszerűen a kollektív megállapodások tartalma is ehhez igazodik.

\(^{719}\) Hágelmayerné Istváné megfogalmazása szerint, különbséget kell tenni a kollektív szerződést kötő fél és a kollektív szerződés személyi hatálya között. Az előbbiben ugyanis a munkavállalók kollektívájának van dönő szerepe, míg az utóbbi kapcsán az egyéni munkaviszonyoknak (Hágelmayerné 1979 p. 225.).

\(^{720}\) Davidov 2004 p. 741.

\(^{721}\) Lényegében ebből a megfontolásból ered, hogy a kölcsönbeadóknak nem érdekeltek a munkavállalók erős szakszervezeti szerezettségében, hiszen kollektív szerződés kötése sem céljuk (Heery 2004 p. 448.).

A kölcsönzött munkavállalók érdekvédelme tehát ugyanúgy kiüresedik, ha csak a kölcsönbeadó kollektív szerződésének hatálya alatt állnak, mintha nem illetné meg őket szakszervezeti védelem a kölcsönvevővel szemben.723

A kölcsönvevő kollektív szerződésének alkalmazása mellett szól, hogy a konkrét munkafeltételek meghatározása itt történik. Emellett ez a megoldás a kölcsönvevő saját munkavállalói szempontjából nézve is célszerű volna. Ellenkező esetben konfliktus alakulhat ki a közvetlenül alkalmazott és a kollektív megállapodásban kialakult feltételekre nem jogosult, így olyanban és rugalmasabban foglalkoztatható kölcsönzött munkavállalók között.724 Márpedig a kollektív szerződések alapvető célja éppen az, hogy elejét vegye a munkavállalók közötti versenyterületén. A tipikusan csak átmenetileg foglalkoztattott és szervezetiileg is különböző kölcsönzött munkavállalókat azonban joggal tekinthetjük a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés mellett, amely e modell ellen szól. Hozzá kell tenni, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés olyan kikötéseket is tartalmazhat a munkaerő-kölcsönzésre, amely kifejezetten e foglalkoztatási lehetőség kizárására, illetve korlátozására irányul. Tagjainak védelmében ugyanis egy adott ágazatban működő szakszervezet azt a stratégiat is választhatja, hogy kollektív szerződésben korlátozza a kölcsönzött munkaerő igénybevételét.

Nehéz meghatározni, hogy milyen feltételekkel terjedjen ki a kölcsönvevő kollektív szerződésének hatálya a kölcsönzött munkavállalóra. Az egyik lehetséges megoldás szerint a megállapodásból csak azokat a részeket kell alkalmazni, amelyek szempontjából a kölcsönvevő saját munkavállalóik alkotta kollektívához képest kivülállónak, amely e modell ellen szól. Hawaz kell tenni, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés mellett személyes és szervezeti céljai is megkülönböztethetők. Emellett ez a megoldás megfelel a kölcsönvevő saját érdekei is.

Egy brit gyakorlatot vizsgáló felmérés kimutatta, hogy nagyobb valószínűséggel vesznek igénybe kölcsönzött munkavállalók ahol működik szakszervezet, így lehetővé válik a munkáltatói felhatalmaztatás és az is, hogy a tagságukhoz képest ígyekszők kiterjeszteni a kollektív szerződését a kölcsönzöttekre is.725 Az a probléma, hogy úgy előfordulhat, hogy nem minden Tagság szakszervezetnek, hogy a tagságokhoz képest kölcsönzött munkavállalók óriási jelentőségét fogalmazzák, és így létrejön a kölcsönzött munkavállalók és a tagságok közötti szakaszt. Ezért azonban levélnek a tagságok eseti határidőt is megadni lehetővé azoknak a tagságoknak, akiknek kölcsönzött munkavállalókhoz jogosultak.

723 Sajátos csoportot képeznek a kollektív alku szempontjából a magasán képzett, speciális tudással bíró kölcsönzött munkavállalók. Ők ugyanis egyedi kvalifikációikra tekintettel egyénileg tárgyalhatnak munkáltatóikkal, így nem szorulnak rá a szakszervezetek érdekvédelmére és a kollektív alkura (Heery 2004 p. 448.).
724 Egy brit gyakorlatot vizsgáló felmérés kimutatta, hogy nagyobb valószínűséggel vesznek igénybe kölcsönzött munkaerőt akkor azok a munkáltatók, ahol működik szakszervezet, és akkor is, hogy személyes és szervezeti céljai is meghatározzák a kiterjesztett munkavállalókhoz.
725 Példa lehet erre az olasz fémpiparban, illetve kereskedelmi és közlekedési ágazatban hatályos kollektív szerződés, amely az adott munkáltató munkavállalói számára jogosult (8%, illetve 15%) korlátozza az egy időben igénybe vehető kölcsönzött munkavállalók számát. Hasonló gyakorlat Ausztriában, Írországban és Svédországban is ismert (Arrowsmith 2008 p. 23–24.).
727 Heery 2004 p. 441.
joggal jutalmazó rendszer a tipikusan csak átmenetileg foglalkoztatott kölcsönzőtteknek értéktelen. 728

A kölcsönvezőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazhatóságával kapcsolatos kérdésre különböző tagállamok eltérő választ adtak. Belgiumban elterjedtnek mondható gyakorlat, hogy más ágazatok kollektív szerződése a törvényi szabályoknál szigorúbb feltételeket határoz meg a kölcsönzőtt munkavállalók igénybevételére, vagy a saját munkavállalók létszámához képest korlátozza az igénybe vehető kölcsön-munkaerő mennyiségét. Ezeknek a megállapodásoknak az alkalmazhatósága nem megválaszolt kérdés, egyes szerzők szerint a polgári jogból a harmadik fél javára kötött szerződésre vonatkozó szabályokat kellene segítségül hívni. 729 Hollandiában az országos szintű szociális partnerek ajánlása alapján akkor lehet a kölcsönvezőnél hatályos ágazati kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadóra ágazati szerződés nem vonatkozik, és a kölcsönzőtt munkavállalók több mint 70%-a az adott szektorba van kikölcsönözve. 730 Dániában a bírói gyakorlat szerint a kölcsönvezőnél hatályos kollektív szerződés kiterjed a kölcsönzőtt munkavállalókra is, de emellett egyes megállapodások külön függeléket tartalmaznak a munkaerő-kölcsönzésre alkalmazandó speciális szabályokról. Ugyanakkor a gyakorlatban a kölcsönbeadói ágazati kollektív szerződés és a többi szektor megállapodása általában megegyezik abban, hogy a kölcsönvező saját munkavállalóinak biztosított munkafeltételeket tekintik irányadó minimumnak a kölcsönzőtteknek nézve is. 731 Finnországban maga a törvényi szabályozás írja elő, hogy a kölcsönzőtt munkavállalóra csak akkor lehet a kölcsönvezőnél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadónál sem ágazati, sem vállalati szintű megállapodás nincs. 732 Kevésbé élesen merül fel a kölcsönvező kollektív szerződésének alkalmazhatósága azokban az országokban, ahol ezek csak tájékoztatási, konzultációs jogokat biztosítanak a szakcsoportok részére. Összefoglalva, a más ágazatokban kötött kollektív szerződés alkalmazhatósága három problémát vet fel. Egyrészt, a nemzeti szabályozástól függően aggályos lehet egy olyan megállapodás alkalmazása, amelynek hatálya csak a tényleges foglalkoztatóra terjed ki, de a jogi munkáltatóra nem. Másrészt, e megállapodásokat tipikus esetben nem a kölcsönzőtt munkavállalókat képviselő szakszervezet köti, így lényegében a kollektív szerződéses lefedettség ellenére sem valósul meg a kollektív alkhoz való jog. Végül, az egyéb ágazatokban kötött kollektív szerződéseket olykor kimondottan a munkaerő-kölcsönzés korlátozására irányulnak, tehát szó sincs a kölcsönzőttek érdekvédelméről. Ugyanakkor az ágazati megállapodások célul tűzhetik ki a kölcsönzőtt munkavállalók munkafeltételeinek javítását is, így hiánypótló szerepüket lehet, ha a kölcsönzési ágazat szociális partnerei – például kellő szervezettség hiányában – nem tudnak kollektív szerződést kötni.

3.3. Helyi szintű kollektív szerződések

A vállalati szintű kollektív szerződések hasonló problémát vetnek fel, mint az ágazati megállapodások. Azaz, kétséges, hogy célszerű-e, illetve jogi szempontból lehet-e a kölcsönzőtt munkavállalóra a kölcsönvezőnél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, és annak megkötésébe a kölcsönzőttek érdekvédelmesei milyen formában kapcsolódhatnak be. A régi tagállamokban a helyi szintű kollektív alku csak kiegészítő szerepet játszik az ágazati színhez képest, és általában csak a nagyobb vállalatoknál jellemző. Az új tagállamokban a

732 Ahlberg–Bruun 2008 p. 47.

264
kölcsönzést érintően jelentéktelen számban találunk csak helyi szintű kollektív szerződéseket, igaz, nemzeti és ágazati szintű megállapodások hiányában sokszor ezek a kollektív alku egyedüli hírmondók.  

Az ágazati szintű kollektív szerződésekkel már jelzett dilemma mellett említést érdemel egy új német gyakorlat, amely további kérdéseket vet fel. A konstrukció lényege, hogy a kollektív szerződést a kölcsönbeadóval (vagy akár többel is) a kölcsönnevőnél működő szakszervezetek kötik meg. Például, egy fémpipari szakszervezet 16 kölcsönbeadóval kötött szerződést a BMW-nél foglalkozott kölcsönött munkavállalók munkafeltételeirelől, amely kedvezőbb előírásokat tartalmaz a kölcsönzási ágazati kollektív szerződésnél. A szakirodalom szerint ez a gyakorlat gyorsan terjed a fémpiparban.  

Hasonló megoldást jelent az a bányászatban megjelent technika, amikor a kölcsönött munkavállalók szakszervezete megállapodik a kölcsönnevővel, hogy kollektív szerződését a nála dolgozó kölcsönött munkavállalókra is alkalmazni fogja, kivéve a tárgykörökben, ahol kizárólag a kölcsönbeadó minősül munkáltatónak.  

Ezekben az esetekben tehát a kollektív alku nem a hagyományos felek között zajlik, hanem a szakszervezet „átnyúl” a jogviszonyban álló másik „munkáltatóhoz”, és vele köti meg a megállapodást. Ez azonban nem oldja meg a munkaerő-kölcsönzésre irányadó kollektív szerződések alapproblémáját, nevezetesen, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő is csak korlátozottan képes kollektív alkút folytatni, így ez a modell csak a kihagyott fél együttműködése esetén lehet eredményes. Semmi nem akadályozza ugyanaz az érintett kölcsönnevőt, hogy olyan kölcsönbeadóból vagy igénybe munkaerőt, akivel nem kötött kollektív szerződést a nála működő szakszervezett. Másfelől, hiába megállapodást a kölcsönött munkavállalókat képviselő szakszervezet a kölcsönnevővel, ha a munkavállalók a kikölcsönzés végével kikerülnek annak hatálya alól, illetve az nem rendelkezhet olyan kardinális – a kölcsönbeadó hatáskörébe tartozó – kérdésekről, mint a munkaviszony megszüntetése, vagy a díjazás. Így ezek az új konstrukciók csak szükségmegoldások, jóllehet bizonyítják a gyakorlat útkeresését és a probléma súlyát.

3.4. Kollektív szerződések a magyar jogban


Bevezetésként érdemes röviden bemutatni a hazai munkaerő-kölcsönzési szektor szociális partnereit. A munkáltatói oldalon már 2004-ben megalakult a Személyzeti Tanácsadók Országos Szövetsége, amely nem csak kölcsönbeadókat, hanem személyzeti tanácsadással,
munkaerő-közvetítéssel foglalkozó vállalkozásokat is tömöríti. Mintegy 20 tagszervezet között találjuk a hazai piacon működő legnagyobb kölcsönbeadókat. A szervezet tagja a CIETT és EUROCIETT nemzetközi kölcsönbeadói szövetségeknek is. Elsősorban kölcsönbeadó cégeket tömöríti egy másik szervezet, a Magyar Munkaerő-kölcsönzők Országos Szövetsége. Célja – többek között –, hogy „hazánkban a munkaerő-kölcsönzés jogintézményként való megszilárdulása valóban megtörténjék, és az egy egységes – a versenyképességet és a munkavállalókat egyaránt kiszolgáló – szabályrendszerrel épülhessen be a magyar gazdasági és jogi struktúrába”.

Szakszervezeti oldalon nem találunk hasonló nyilvános programmal, honlappal megjelenő, kimondottan a munkaerő-kölcsönzés területén tevékenykedő érdekképviselői szerveket. Egyetlen kivétel a 2006-ban alapított, a telekommunikációs ágazatban, egy adott cégeszövetségi szervezet.

3.4.1. Ágazati kollektív szerződések

Az Mt. ugyan 1992 óta ismeri az ágazati kollektív szerződés fogalmát, ám ennek megkötésére, hatályára vonatkozóan csak az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXIV. törvénytel (továbbiakban: ÁPBtv.) született jogi szabályozás. Ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k) a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszerének (TEÁOR) megfelelően, ágazati, aláágazati és szakágazati szinten hozhatóak létre, és e szinteken közvetlen kollektív szerződés is. Míg az adott ágazatban működő bármely, a törvényi feltételeknek eleget tévő érdekképviselő részt vehet az ÁPB munkájában, a döntési jog és a kollektív szerződés kötelessége további feltételekhez kötött.

A TEÁOR rendszerben a munkaerő-kölcsönzés a munkaerő-piaci szolgáltatás aláagazaton belüli szakágazatnak minősül (TEÁOR száma: 7820), így nincs akadály, hogy külön ÁPB jöjjön létre a munkaerő-kölcsönzésre. Ehhez az szükséges, hogy legalább egy szakszervezet, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet megfeleljen az ÁPBtv.-fonogált követelményeknek. E feltételek szakszervezeti oldalon az adott ágazatban tevékenykedő munkáltatóknál működő képviseletek számán, valamint a munkaviszonyban foglalkoztató munkavállalók és a képviselt tagok arányán alapulnak (10 képviselet és 1%-os szervezettség, vagy 3 képviselet és 10%-os szervezettség). Munkáltatói oldalon vagy legalább 40, az adott ágazatban működő munkáltató tag szükséges, vagy az, hogy a tagok foglalkoztatták az ágazat munkavállalóinak legalább 5%-át. A megkövetelt küszöbértékek tehát eléggé alacsonyak ahhoz, hogy még az alacsony szervezettségú kölcsönzési ágazatban is létrejöhessen ÁPB, különösen, mivel a törvény lehetővé teszi, hogy a fenti feltételeket több érdekképviselő együtt, koalicióként teljesítse. Bár a hazai kölcsönbeadók már 2004-ben létrehozták

740 Lásd: www.sztnmsz.hu. Figyelmet érdemel, hogy a szervezet Etikai Kódexét is elfogadott (a honlapon elérhető), amely azonban csak az üzleti partnerekkel kapcsolatos tevékenységet szabályozza. A tagszervezetekkel kapcsolatba kerülő álláskeresők, munkavállalók vonatkozásában – egy adatvédelmi rendelkezéssel elérkinszej (7. pont) – semmilyen kötelességet nem kíván meg. E vonatkozásban tehát a kölcsönbeadók összalakulása a hazai gyakorlatban hiányzik.


742 A részvétel feltétele meg, hogy az adott érdekképviselői szervezet tevékenységét legalább két év folytassa, de ez alól valamennyi ÁPB tag közösen felmentést adhat (részletesen lásd: ÁPBtv. 7–8. §). A kollektív szerződés hatályának kiterjesztéséhez viszont arra is szükség van, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együtt közösen a kölcsönzési ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. Munkavállalói oldalon a kiterjesztésnek külön feltétele csak akkor van, ha a megállapodást a felek nem az ÁPB keretében kötötték [ÁPBtv. 17. § (2) bek.].

743 Lásd: 9. §.
A kölcsönös ágazatra vonatkozó kollektív szerződés esélyeinek áttekintése után meg kell vizsgálni, hogy az ÁPBtv. alapján létrejöhet-e más ágazatban olyan kollektív szerződés, amely a munkaerő-kölcsönzésre is tartalmaz rendelkezéseket. A kérdés megválaszolásánál abból kell kiindulni, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezet értelmében meghatározott, objektív szempontok alapján.746 Elvileg tehát egy akár csupán 1%-os szervezettségű (ez kb. 1.000 tagot jelent) szakaszközvetett elegendő ahhoz, hogy megszülessen egy ágazati szintű megállapodás a kölcsönzési ágazatban. Ez az alacsony követelmény ugyanakkor azt a veszélyt is magában rejt, hogy egy így létrejövő megállapodásban a munkavállalói oldal érdekei nem lesznak megfelelően képviselve.

A kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés esélyeinek áttekintése után meg kell vizsgálni, hogy az ÁPBtv. alapján létrejöhet-e más ágazatban olyan kollektív szerződés, amely a munkaerő-kölcsönzésre is tartalmaz rendelkezéseket. A kérdés megválaszolásánál abból kell kiindulni, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselet tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki.747 Ebből következően nem alkalmazható az okra a kölcsönzött munkavállalókra, akiket az aláíró munkáltatói szervezet valamely tagja közül kölcsönözték ki. Ezért álláspontom szerint nem felel meg a hazai szabályozásnak, ha egy ágazati kollektív szerződés az adott ágazatba kikölcsönzött munkavállalókra is tartalmaz rendelkezéseket, vagy őket is saját hatálya alá vontja. Ugyanígy nincs mód arra sem, hogy az ágazati megállapodás kizárja, vagy korlátozza az érintett munkáltatók jogát kölcsönözt munkaerő igénybe vételére. Bár erre nézve nem tartalmaz konkret előírást az ÁPBtv., mégis levezethető, hogy az ágazati kollektív szerződés az adott ágazatba kikölcsönzött munkavállalókra is tartalmaz rendelkezéseket, vagy őket is saját hatálya alá vontja.748 Így az ágazati kollektív szerződésre is alkalmazandó az Mt. azon szabálya, amely szerint az a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljársás rendjét, valamint a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozhatja.749 Jól láthatóan ebbe a tárgykörbe nem tartozik bele egy olyan kikötés, amely a munkáltatót egy magánjogi szerződés megkötésében, a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás igénybevételében korlátozó.

Mégsem lehet a fentiekből azt a következtetést levonni, hogy a más ágazatokban megkötött kollektív szerződések alkalmazhatósága teljesen kizárt a kölcsönözt munkavállalók vonatkozásában. Egyrészt, ha a munkavállaló az egyenlő bér elve alapján minden bérelem tekintetében egyenlő bánásmódra jogosult a kölcsönvevő saját munkavállalóival, úgy ez a díjazás kollektív szerződésesek függetlenül a szabályainak alkalmazásáról is kötelez. Másrészről, az érintett kölcsönvevő önként is vállalhatja, hogy a kollektív szerződésében garantált munkavállalói többlet-jogokat, előnyöket a kölcsönöztökknek is biztosítja. Végül, nincs akadálya az olyan kikötéseknek, amelyek a korábban kölcsönöztöttére alkalmazott munkavállalók átvételére vonatkoznak.750 Példa erre a 2005-ben kötött – kiterjesztett hatályú 2005-ben kötött – kiterjesztett hatályú
– Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (ÉÁKSZ),

amely előírja, hogy ha a kölcsönzött munkavállaló egy évet meghaladó, megszakítás nélküli tartamban végzett munkát a munkáltatónál, és ezt követően létesül vele rendes munkajogi jogviszony, akkor – a feladatkör azonosságá esetén – próbaidőt nem lehet kikötni, viszont a két jogviszony nem számít folytonosnak. Mivel itt már a szerződés hatálya alá eső – volt kölcsönzött – munkavállaló és munkáltató viszonyára vonatkozó rendelkezésekről van szó, e kikötések jogszerekek. A szerződés azt is rögzíti, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel egyidejűleg további munkavégzésére irányuló jogviszony létesítésére nem köthet munkaszerződést.E megfogalmazás viszont kifogásolható, hiszen – a fent leírtak alapján – a kölcsönzött munkavállalóra nem lehet kötelezettséget megállapítani. Orvoslóható lenne a probléma azzal, ha tartalmilag ugyanezt a szabályt a kölcsönvevő kötelességeként fogalmazná meg a szerződés.

Figyelmet érdemel még, hogy az ÉÁKSZ a kölcsönzött munkavállalók rendes szabadsága kapcsán is tartalmaz rendelkezést. Eszerint az alapszabadságból 10 munkanapot a munkavállaló – legalább 15 nappal korábban bejelentett – kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ez a jog pedig a kölcsönzött munkavállalótól sem vonható el. Bár az Mt. szerint a kikölcsönzés ideje alatt – ellenkező megállapodás hiányában – valóban a kölcsönvevő adja ki a szabadságot, a szabály jogszerepesége mégis kétséges. Az ágazati kollektív szerződés hatálya ugyanis a kölcsönzött munkavállalóra nem terjedhet ki, de a gyakorlatban nyilván nincs akadálya annak, hogy a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő nagyobb árában biztosítson rendelkezési jogot a rendes szabadság felett, mint amit a törvény előír. Ezt a rendelkezést tehát a fent említett, önkéntes kölcsönvevői kötelezettségvállalásnak lehet tekinteni. Hangsúlyozni kell azonban, hogy mivel e kötelezettség jogi alapja nem a kollektív szerződés, ezért annak elmulasztása sem tekinthető a kollektív szerződés megszegésének, sőt az önkéntességre tekintettel nincs is szankciója.

Nagyobb fejlődést okozhat, hogy az ÉÁKSZ-t kötő félek a munkáltatói rendes felmondásra vonatkozó rendelkezéseket is alkalmazni rendelik a „más munkáltatónknak kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókra”. Az Mt.-hez képest ez csak azt a többletjogot jelenti, hogy ha a munkáltató a munkavállaló megatartásával, képességével, munkavégzésével kapcsolatos okra hivatkozva kívánja a rendes felmondás jogat gyakorolni, úgy az indok csak akkor tekinthető helytállónak, ha azt a felmondás közlése előtt, legalább egy alkalommal, írásban a munkavállaló tudomására hozták. Mivel a munkaviszony megszüntetésére csak a kölcsönbeadó jogosult, ezért az építőipari ágazatba kikölcsönzött munkavállalókra e szabály hatályát nem lehet kiterjeszteni. Így e rendelkezés kölcsönvevőként nem kötelezheti az ÉÁKSZ hatálya alá eső munkáltatókat, legfeljebb abban a ritka esetben, ha egy építőipari cég munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozik.


Lásd ÉÁKSZ 28. pont.
Lásd ÉÁKSZ 57.5–57.6. pont.
Lásd ÉÁKSZ 33.3–33.4. pont.

268
Összegezve, a magyar szabályok szerint ágazati szinten a munkaerő-kölcsönzést érintő kollektív alku csak a kölcsönzési ágazatban folytatható. Egy ilyen kollektív szerződés megkötése az új ÁPBtv. rendelkezései alapján nem irréális, mégha az alacsony szervezettségi követelmények is kihívások elé állítják a kölcsönzötteket képviselő szakszervezeteket. A kollektív megállapodásokban való szabályozás iránti igényt mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések más ágazatok kollektív szerződéseiben már megjelentek. Ezek azonban elvi okokból és a tételes jog értelmezése alapján sem vehetik át a kölcsönzási szektorra kötendő ágazati megállapodás szerepét.

3.4.2. Helyi szintű kollektív szerződések

A magyar jog szerint helyi szinten a kollektív szerződés-kötési képesség az üzemeltanácsi választásokon élőt eredményez, vagy a munkavállalók jóváhagyásától függ. Egy ilyen választás, vagy szavazás megszervezése a kölcsönbeadónál a szakszervezet működéséhez hasonló gyakorlati akadályokba ütközik. Állásával, ha létre is jön a kölcsönbeadó és a szakszervezet közötti kollektív megállapodás, annak tartalma a megosztott munkáltatói pozíció miatt nem lehet teljes.

A helyi szintű kollektív szerződések hatálya a szerződést megkötő munkáltató munkavállalóira terjed ki, közülük pedig azokra is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek. Mivel a kölcsönnevő nem áll munkaviszonyban a kölcsön-munkavállalóval, az általa kötött kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki rá. Álláspontom szerint ezért a kölcsönnevőnél kötött, helyi szintű kollektív szerződésekben is csak az ágazati szintű megállapodásonlól kifejtett korlátok között lehet rendelkezni a munkaerő-kölcsönzésről.

Ezzel a megoldással a kölcsönzött munkavállalók – a vezető állásúak mellett – az egyedüli munkát végzők, akiket a magyar munkajog kivesz egy adott munkáltató kollektív szerződésének hatálya alól. A hazai szabályozás ugyanis nem ismeri a „bargaining unit” fogalmát, azaz nem határoz meg speciális feltételeket arra nézve, hogy egy adott munkavállalóra a munkáltató által aláírt kollektív szerződést alkalmazni lehessen. Az egyedüli feltétel az aláíró munkáltatóval fennálló munkaviszony, független attól, hogy az mikor jött létre, mennyi ideig áll fenn, milyen munkaidőre és munkavégzési helyre szól, tartalmaz-e próbaidőre vonatkozó kikötést stb. Az Mt. szabályát csak részben indokolhatja, hogy a kölcsönzött munkavállalók egyébként részt vehetnek a kollektív alkuban a kölcsönbeadónál, ez ugyanis – a fentieben kifejtettek miatt – csak névleges jogosultság. Másfelől, az Mt.

756 Mt. 33. §.
757 Mt. 36. § (1) és (4) bek.
758 Erre tekintettel aggályos, hogy az ÉÁKSZ (28.4. pont) és a Magánbiztonsági Ágazati Kollektív Szerződés (76. pont) is a helyi kollektív szerződéseket tárgykörébe utalja a „kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatását”.
759 Mt. 189. §.
megoldása saját belső logikájának is ellentmond, hiszen a ténybeli szempontból hasonló kirendelésnél a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre, pihenőidőre, és – ha a munkavállalára kedvezőbb – díjazásra vonatkozó rendelkezéseit a kirendelt munkavállalára is alkalmazni kell.\textsuperscript{761}

Hozzá kell tenni, hogy ha a kölcsönvevő kollektív szerződését nem lehet alkalmazni a kölcsönzött munkavállalára, az a kölcsönvevő munkáltatói jogait is korlátozza. Elveszti ugyanis mindazon jogait, amelyeket egyébként az Mt. szerint csak kollektív szerződés alapján gyakorolhatna. A teljesség igénye nélkül ez az alábbiakat jelenti:

- nem alkalmazhat egyéb hátrányos jogkövetkezményt,\textsuperscript{762}
- nem fizethet természetbeni munkabért (pedig elvileg ezt ő is biztosíthatná),\textsuperscript{763}
- legfeljebb négycsütörtént, illetve legfeljebb tizenhatheti munkaerőjét alkalmazhat,\textsuperscript{764}
- a rendkívüli munkavégzés éves korlátja legfeljebb 200 órá lehet,\textsuperscript{765}
- nem elhet közvetlen kártérítési határozattal.\textsuperscript{766}

Érdemes megjegyezni, hogy egyes álláspontok szerint a munkaidővel kapcsolatos kérdésekben a kölcsönvevő kollektív szerződése a kölcsön-munkavállalóra is irányadó.\textsuperscript{767} Ezt abból a szabályból vezetik le, miszerint a kölcsönzött munkavállalára a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.\textsuperscript{768} Ez az értelmezés kívánatos eredményre vezetne, de álláspontom szerint nem egyértelmű. A „rendelkezések” kifejezés ugyanis nem kizárólag a kollektív szerződést jelenti, hiszen a munkaidővel kapcsolatos szabályokat a munkáltató széles körben alakíthatja ki egyoldalúan, utasítás adási jogkörében. Az így alkotott szabályzatok is a kölcsönvevő rendelkezéseinek minősülnek. Nincs szó tehát arról, hogy itt egyértelműen a kollektív szerződés alkalmazhatóságát mondani ki a törvény. Szükebb értelmezésben ez a rendelkezés csak a kölcsönvevő egyoldalú munkáltatói aktusaira vonatkozik. Ezt erősíti meg az Mt. kollektív szerződések hatályára vonatkozó 36. §-a is.

Az ágazati megállapodásokhoz hasonlóan, helyi szintű kollektív szerződés sem tartalmazhat olyan kikötést, amely a munkáltatót korlátozna kölcsönzött munkaerő igénybevételében. A kollektív szerződés tartalmára vonatkozó Mt. 30. § alapján ugyanis ilyen, a munkáltató magánjogi mozgásterét szűkítő kikötéssel nem lehet élni. Így összességében a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés csak akkor érintheti a kölcsönzött munkavállalót, ha az egyenlő bér elve alapján az abban meghatározott bérbelemek vonatkozásában is egyenlő bénásmódra jogosult.\textsuperscript{769}

Összefoglalva, a magyar jog helyi szinten a kölcsönbeadónál biztosítja a kollektív alku lehetőségét a kölcsönzött munkavállalóknak. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony keret jellegére tekintettel ez az alku azonban nem lehet teljes, ráadásul az üzemi tanácsi választásokon elért eredményhez kötött szerződéskötési képesség miatt a megállapodás megkötésének komoly gyakorlati akadályai is vannak. Elméletileg és gyakorlatilag is indokolatlan, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazására egyáltalán nincs mód. A magyar jog – a munkaviszony fennállásán kívül – semmilyen feltételt nem határoz meg ahhoz, hogy egy munkavállalára a munkáltatójánál hatályos kollektív szerződést alkalmazni lehessen, ezért ezt a jogi helyzetet pusztán a kölcsönzött munkavállalók „kívülállóságával” nem lehet igazolni. Különösen igaz ez azon

\textsuperscript{761} Mt. 106. § (5) bek.
\textsuperscript{762} Mt. 109. §.
\textsuperscript{763} Mt. 154. § (2) bek.
\textsuperscript{764} Mt. 118/A. § (1–2) bek.
\textsuperscript{765} Mt. 127. § (4) bek.
\textsuperscript{766} Mt. 173. § (2) bek.
\textsuperscript{768} Mt. 193/E. § (3) bek.
\textsuperscript{769} Mt. 193/H. (9–14) bek.
kölcsönzöttek esetén, akik tartósan állnak ugyanazon kölcsönvevő foglalkoztatásában. Álláspontom szerint egyértelműen egyenlőtlen bánásmódot jelent, hogy egy két hétre felvett munkavállalóra irányadó a kollektív szerződés, de egy két évre kikölcsönzöttre nem. Ezért kívánatos volna, hogy a jogalkotó kifejezetten rendezze, mely esetekben kell a kölcsönvevő kollektív szerződését a kölcsön-munkavállalóra is alkalmazni. Kiindulási pont a kirendelésre vonatkozó hasonló szabály lehet, alapul véve azt is, hogy az Mt. alapján mely esetekben mindvégül a kölcsönvevő munkáltatónak.

Végül, meg kell jegyezni, hogy a kollektív szerződés hatályára vonatkozó kérdést a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv harmonizációja miatt is felül kell vizsgálni. Az irányelv szerint ugyanis az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körében – ide tartoznak elsősorban a munkaidő, pihenőidő és a díjazás szabályai – a kölcsönzött munkavállaló ugyanolyan bánásmódra jogosult, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna. Ez természetesen azzal is együtt jár, hogy a kollektív szerződésben foglalt feltételek tekintetében is biztosítható az egyenlőséget. Az Mt.-t tehát e tekintetben mindenképpen módosítani kell 2011 végéig.

4. A munkavállalói részvétel

A szakszervezeti szervezkedéshez való joghoz képest egyszerűbben megítélhető kérdés a kölcsönzött munkavállalók részvételi jogosultságának alakulása. Mivel a participációs intézményeknek nincsenek a munkáltatótól elkülönült szervezete, ezért a részvételi jogok gyakorlását is indokolt ahhoz a munkáltatóhoz kötni, amelynek szervezetéhez a munkavállaló kötődik. A kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyra – jogi kapcsolatra – tekintettel így a kölcsönbeadó szervezete jogainak biztosítani kell a részvételi jogokat, ám a kölcsönvevőnél csak megfelelő kötődés esetén. Mivel a munkavállalói részvétel intézményei az adott munkáltató szervezetének részeként működnek, nem képzelhető el a kollektív szerződések megkötésénél bemutatott „átnyúló” modell. Azaz, nincs mód például arra, hogy a kölcsönbeadónál működő üzemi tanács a kölcsönvevővel szemben is gyakorolja jogait.

A fentieknek megfelelően a tagállamok általában a kölcsönbeadónál biztosítják a kölcsönzött munkavállalóknak a részvételi jogokat. Nem egységes azonban annak megítélése, hogy bekapcsolódhatnak-e az üzemi tanácsok (vagy más hasonló szervezetek) tevékenységébe a kölcsönvevőnél. Legtöbbször ehhez azt a feltételt szabják a jogrendszeriek, hogy a kölcsönzött munkavállaló már egy bizonyos ideig a kölcsönvezetőnél dolgozzon, ezáltal kialakuljon egy bizonyos kötődése a kölcsönvevő szervezetéhez. Például, Franciaországban az üzemi tanácsai választáskor az aktiv választójog 3, a passzív 6 hónapos kikölcsönzés után nyilik meg a kölcsönzöttek számára. Hollandiában ugyanezen jogok csak jól előforduló és hosszabb, 30 és 36 hónapos munkavégzés után járnak, bár ilyen hosszú kikölcsönzésekre csak nagyon ritkán kerül sor. Németországban a kölcsönvezetőnél soha nem lehet üzemi tanács tagja a kölcsönzött munkavállaló, választójog viszont 3 hónap után megilleti. Mindenhez képest különlegességként említhető az osztrák szabályozás, ahol az üzemi tanácsokban a kölcsönbeadónál és a kölcsönvezetőnél is azonos jogok illetik meg a kölcsönzötteket.

A kölcsönvezetőnél működő üzemi tanács jogköré kapcsán elmondható, hogy a kölcsönzött munkaerő igénybevételére tekintettel a jogrendszer általában csak speciális tájékoztatási-információs jogokat biztosítanak. Kivételt jelent a német szabályozás, ahol az üzemi tanács

---

770 Lásd 5. cikk (1) bek.
774 Arrowsmith 2008 p. 37.
775 Contreras 2008 p. 59–60.
megtilthatja a kölcsönzött munkaerő felvételét, ha alkalmazásuk jogszabályt sértene, vagy ez valószínűsíthetően belső munkavállalók elbocsátásával, vagy más érdeksérelmével járna. Észre kell venni azonban, hogy ez a jogkör elsősorban nem a kölcsönzöttek, hanem a kölcsönvevő saját munkavállalóinak védelmére irányul.776

4.1. Munkavállalói részvétel a magyar szabályozás szerint

Az Mt. szerint üzemi tanács választásához 51, üzemi megbizott választásához pedig legalább 16 munkavállaló szükséges.777 Mivel a kölcsönzött munkavállaló jogilag a kölcsönbeadó munkavállalója, így itt mindenképpen be kell számítani a fenti küszöbértékekebe. A hatályos szabályozás azonban nem teszi lehetővé, hogy a kölcsön-munkavállalók bekapcsolódnak az üzemi tanács munkájába a kölcsönvevőnél is. Egyrészt, mivel nem munkavállalói a kölcsönvevőnek, a fenti létszámba sem számítanak bele. Másrészt, az Mt. alapján az aktív és passzív választójognak is feltétele a munkáltatóval fennálló munkaviszony.778 A magyar jog is azt az álláspontot követi tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelő, rövid tartamú kikölcsönzések alatt a munkavállaló nem válik annyira a kölcsönvevő szervezetének részvényére, hogy a participációs jogokat gyakorolhassa. Ehhez képest aggályos, hogy a kölcsönzött munkavállalót akkor sem illetik meg részvételi jogok a kölcsönvevőnél, ha akár évek óta, tartósan, határozatlan időre szóló kikölcsönzés alapján dolgozik nála. Ezt azzal is kiegészíthetjük, hogy az üzemi tanács által véleményezett munkáltatói intézkedések olyanok, amelyek sok esetben egyaránt vonatkoznak a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalókra is. Ezért is indokolt lehet valamiképpen a kölcsönzötteket is bekapcsolni a kölcsönvevőnél működő üzemi tanács munkájába. Míg a kölcsönvevőnél nincsenek részvételi jogosítványai a kölcsönzött munkavállalóknak, addig a kölcsönbeadónál – ahol jogilag lehetőség lenne rá – az üzemi tanácsi választás lebonyolítása a kifejtett gyakorlati akadályok miatt szinte lehetetlen.780 A választási bizottság létrehozása, a jelölőtársítás és az érvényes szavazás szabályai mind komoly kihívások elé állítják az egymással legfeljebb laza kapcsolatban lévő kölcsön-munkavállalókat.

Az üzemi tanács jogaival összefüggésben figyelmet érdemel a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezével kapcsoportosan előterjesztett véleményezési jog.781 Kérdés, hogy ilyen döntések minősül-e, ha a munkáltató egyszere nagy létszámú munkavállaló kikölcsönzéséről dönt? Ha igen, úgy a vélemény kikérését elmulasztó kölcsönbeadó intézkedése a kölcsönvett munkáltató jogáról és jogosultságáról határozott jogi következményeket okozhat.782

Mivel a kölcsönzálog ügye nem a munkavállaló az üzemi tagjainak közvetlen jogvédelme másik oldalán, azok számára a kölcsönzálog kulcsszerepe. Az MTR. 65. § (3) bek. a pont. Ilyen tartalmú jogosítvánnyal a munkáltatóknál képviseléssel rendelkező szakszervezetnek van joga a munkavállalók és az üzemi tagjainak kérelmezni a társadalombeli jogi problémáik megoldását.783

A munkavállalói részvétel fogalmától el kell határolni a munkavállalók bekapcsolódási lehetőségét a gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkájába. A Gt. szerint, ha a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkozott munkavállalóinak létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a munkavállalók – az üzemi tanácsnak a társaság

776 Weiss 2004 p. 132–133.
777 Mt. 43. § (1–2) bek.
778 Mt. 46. § (1) bek., 47. § (1) bek.
779 László 2010 p. 68.
780 Lásd a jelen fejezet 1. pontjában.
781 Mt. 65. § (3) bek. a) pont. Ilyen tartalmú jogosítvánnyal a munkáltatóknál képviseléssel rendelkező szakszervezetnek van joga a munkáltatóknál képviseléssel rendelkező szakszervezetnek is [Mt. 21. § (2) bek.].
782 Mt. 67. §, egy érvénytelenül megállapító legújabb ítéletének alapjában [EBH2008.1798].
783 Lásd a jelen fejezet 2.3.2. pontjában.
ügyvezetésével kötött eltérő megállapodása hiányában – jogosultak részt venni a gazdasági társaság működésének ellenőrzésében. Ebben az esetben a felügyelőbizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll.\footnote{Gt. 38. § (1) bek.}

A jogszabály tehát ismét munkavállalót emlí, így a kölcsönzőtteket a fenti küszöbzsám tekintetében nem kell figyelembe venni a kölcsönnevőnél, csak a kölcsönbeadónál. Ám gondot jelent, hogy a felügyelőbizottságba delegált munkavállalói képviselőket az üzem tanács jelöli a munkavállalók sorából, a gazdasági társaságnál működő szakszervezetek véleményének meghallgatása után.\footnote{Gt. 39. § (1) bek.} Eszerint tehát a kölcsönbeadónál is csak akkor vehetnek részt a felügyelőbizottságban a kölcsön-munkavállalók, ha van működő üzemi tanács. Ennek nehézségeiről már szóltam. Így gyakorlatilag ez az érdekképviseleti forma nem létezik a kölcsön-munkavállalók számára.

Végül, a munkavállalói részvétel sajátos intézményének tekinthető a munkavédelmi képviiselet,\footnote{Az üzemi tanácsra hasonló vonás, hogy ez az érdekképviseleti forma sem jár elkülönült, vagy jogi személyiségű szervezettel. Egyes jogköreire azonban inkább konfrontatív jellegűek, például a munkavédelmi hatósághoz fordulás joga, vagy a munkavédelmi hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos jogosultságok [Mvt. 72. § (2) bek. e–g) pontok; 72. § (3) bek.].} amelynek helyzete némiképp eltérő a többi kollektív intézményétől. Ez esetben ugyanis a kölcsönzőtt 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. hatály alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 50 fő.\footnote{Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont.} A kölcsön-munkavállalók egyértelműen az Mt. hatálya alá tartoznak, továbbá – a törvény értelmezése szerint – munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönnevőként foglalkoztatot is.\footnote{Mvt. 87. § 8. pont.} Eszerint a kölcsön-munkavállalókat mind a kölcsönbeadónál, mind a kölcsönnevőnél be kell számítani a létszámhatár megállapításakor.\footnote{Mvt. 70/A. § (2–3) bek.; 87. § 9. pont.}

Ugyanakkor, munkavédelmi képviselővé csak az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönnevő vonatkozásában hiányzik, az Mvt. értelmező rendelkezése szerint 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.\footnote{Meg kell jegyezni, hogy a küszöbszámok számításának a munkavédelmi képviiselet vonatkozásában azért van különösen nagy jelentősége, mert az LB legújabb gyakorlata alapján – ellentétben az üzemi tanácsokkal – a legalább ötven főt befoglalkoztatni munkáltatóknál a választás megértartása akkor is kötelező, ha a munkavállalók választási jogosultságukkal nem kívánnak elnél (EBH2008. 1812). Ezért az 50 fős létszámot elérő kölcsönbeadók, illetve kölcsönnevők jogértéktől követve el, ha nem választhattak munkavédelmi képviselőt, függetlenül attól, hogy a munkavállalók a választást egyébként kezdeményezhették-e.}

Úgy gondolok, hogy a kölcsön-munkavállalók jogsértést követnek el, ha nem választanak munkavédelmi képviselőt, függetlenül attól, hogy a munkavállalók a választást egyébként kezdeményezik-e.\footnote{Mvt. 70/A. § (2–3) bek.; 87. § 9. pont.}
Míg tehát a kölcsönvevőnél csak a létszámküszöbök szempontjából kell figyelembe venni a kölcsönözötteket, de érdemi jogokat nem gyakorolhatnak, a kölcsönbeadónál – ahol választójoguk is lenne – lényegében értelmetlen munkavédelmi képviselletet 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, azzal, hogy a kölcsönvevőnél a választójogot – az idejéért külföldi példákhoz hasonlóan – a foglalkoztatás bizonyos időtartamához (pl. fél év) lehetne kötni.

A munkavállalói résztvétellel kapcsolatos fenti szabályozás felülvizsgálata a jogharmonizáció során mindeneképpen szükséges, annak ellenére, hogy egyébként – minden ellentmondása ellenére – a közösségi joggal most is összhangban van. A 2008/104/EK irányelv ugyanis csak azt követeli meg, hogy – a tagállam választása szerint – a kölcsönbeadónál, és/vagy a kölcsönövénél a kölcsönzött munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviseleti szervek létrehozására vonatkozó létszámküszöbökbe. Valamelyik „munkáltatónál” a magyar szabályok szerint is minden képviselő forma esetében figyelembe kell venni a kölcsönözötteket. Ez jól mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzés kollektív jogi vetülete kapcsán érdemi jogharmonizációról nem beszélhetünk, így a fentebb vázolt problémák, feladatok megoldása a tagállamokra vár.

Összegezve, a munkavállalói résztvétel intézményeinek szabályozása a kölcsönzés szempontjából azért aggályos a magyar munkajogban, mert minden képviselő forma az üzemi tanácsokra épül. Ebben pedig a kölcsönzött munkavállalók sem választóként, sem tanácstagként nem vehetnek részt a kölcsönövénél. Így számukra elvesznek azok a képviselői formák, amelyeket kimondottan a tényleges munkavégzésért felelős kölcsönövénél kellene gyakorolni, különös tekintettel a munkavédelmi képviseletre.

5. Kétszeres alárendeltség – kollektív védelem nélkül

A kollektív munkajog célja elsősorban a munkavállaló és a munkáltató közötti hatalmi egyensúly kiigazítása, amelyre minden olyan munkaviszonyban szükség van, ahol a munkavállaló önálló, független munkát végez. Az elemzésből látható volt, hogy a kölcsön-munkavállalót mindkét munkáltatói pozícióhoz ilyen jellegű viszony fűzi. Ezért a szakszervezeti érdekképviselő nem korlátozódhat a jogilag munkáltatóknak minősülő kölcsönbeadóval szembeni fellépésre, hanem el kell ismerni a kölcsönövő munkáltatói minőségét a szakszervezet kapcsán is. A kölcsön-munkavállaló munkaviszonya nem csak az a munkáltató van befolyással, akivel a munkaszerződést megkötötte. Tényleges munkakörülményeit elsősorban ugyanis a kölcsönövő határozza meg, akihez viszont szerződéses kapcsolat nem fűzi. A felek közötti viszonyokat és a szakszervezeti érdekképviselő lehetőséges területeit az alábbi ábra szemlélteti.

5. számú ábra: A szakszervezet helye a munkaerő-kölcsönzés viszonyrendszerében (saját forrás).

---

791 2008/104/EK irányelv 7. cikk (1-3) bek.
Ez a viszonyrendszer jelöli ki a szakszervezet érdekképviseleti tevékenységének szükséges irányait is. A jogi munkáltatóval, a kölcsönbeadóval szemben az általános szabályok szerint illetik meg a szakszervezeti jogok. Mivel azonban a munkavállaló munkaviszonyát a kölcsönvevő egyoldalú rendelkezései és a két „munkáltató” közötti megállapodás teszi teljessé, a szakszervezet tevékenységének e területére is ki kell terjednie. És sajátosságokat figyelembe véve kell kialakítani a szakszervezeti érdekképviselet jogszabályai hátterét. A magyar szabályozás részletes elemzése alapján látható volt, hogy ez a feladat közel sem egyszerű, és a hagyományos munkaviszony alapjaira felépített szakszervezeti jogok gyakorlása – speciális szabályok nélkül – lehetetlenné válhat. A szakszervezet ugyan megfelelő jogi szabályozás mellett is dönthet úgy, hogy kimondottan kizáró, elutasító stratégiát folytat a munkaerő-kölcsönzéssel szemben, ám tekintettel a jogintézmény terjedésére és arra, hogy a kölcsönzés a munkavállaló számára is preferencia lehet, ez a pozíció inkább idejétmúlttá válik.

A kollektív alku joga is sokat veszthet erejéből, ha az csak az egyik, vagy másik munkáltató irányában érvényesülhet. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák leginkább az egész kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés megkötésével oldhatóak fel. A más ágazatokban kötött megállapodások, illetve a helyi szintű szerződéseknek bemutatott „átnyúló” technika inkább csak a jobb megoldás hiányában fogadhatóak el kollektív alkuként. Az egész kölcsönzési ágazatra kiterjedő kollektív szerződés megkötésére a magyar szabályok szerint is lenne mód, a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezettsége miatt viszont ennek esélye alacsony. Egy ilyen megállapodás létrejötte különösen üdvözleendő volna, tekintettel arra, hogy a helyi szintű kollektív szerződések létrejötte – a gyakorlati akadályokon túl – a szerződéskötési jogosultság ütemi tanáci választásokhoz kötöttsége miatt különösen nehézkes.

A munkavállalói részvétel intézményeit a szervezeti kötődés alapján lehet megnyitni a kölcsönzött munkavállalók előtt, amelyre tekintettel indokolt a joggyakorlást a kölcsönvezőnél egy bizonyos türelmi időhöz köti. A megosztott munkáltatói pozícióra figyelemmel azonban a kölcsönbeadó nem rendelkezik mindazon munkáltatói jogokkal, amellyel párhuzamosan a participációs jogok egyébként gyakorolhatóak. A részvétele intézmények és a munkáltatói hatáskörök közötti diszkrepancia szemben túlnő a magyar munkavédelmi képviselést szabályozásában, ahol a munkavállalókat a kölcsönbeadónál illeti meg teljes jogosultság, és nem a kölcsönvezőnél, ahol egyébként a munkavédelmi képviselteknél értelmet adó tényleges munkavégzés folyik.

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása a közösség irányelv átvétele révén a közeljövőben (legkésőbb 2011 végéig) mindenképpen felülvizsgálatra szorul. Bár az irányelv szinte egyszerűen nem érinti a kollektív munkajogi kérdéseket, az átültetés során szükséges volna az Mt. kollektív jogi részét is áttekinteni, és biztosítani, hogy az abban foglaltak – az irányelv szellemének megfelelően – ne csak elvi lehetőségként éljenek a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak egyre növekvő csoportja számára.
Összegzés

1. A munkaerő-kölcsönzés általános jellemzése

1.1. Az alárendeltségben foglalkoztatható munkaerő visszterhes átengedésére épülő munkaerő-kölcsönzés megjelenése és elterjedése történeti folyamat eredménye.


A fordulópont a nyolcvanas és kilencvenes évek fordulójára tehető. Ekkorra a munkaerő-piac minden szegmensét érintő munkanélküliséggel az állami munkaerő közvetítők nem tudtak mit kezdeni, ami széleskörű elégedetlenséget eredményezett e szervek működésével kapcsolatban. A foglalkoztatás bővítésének igéretét hordozó munkaerő-kölcsönzés megítélése az ILO és a Bizottság esetében is gyökeres for dulatot vett. Jelentős szerepet játszott ebben az Európai Bíróság (EB) is, amely a kilencvenes években hozott két ítéletében lezsögte, hogy a versenyjogi szabályokkal ellentétes egy állami hatóság monopolhelyzetének fenntartása a munkaerő-piaci szolgáltatások tekintetében. A piaci liberalizációja és a fenti szemléletváltás miatt a munkaerő-kölcsönzés rohamos terjedésnek indult. Ez az ezredfordulóra egyértelművé vált a munkaerő-kölcsönzést elfogadó, támogató jogi környezet szerte Európában. A szabályozás részletkérdesei körüli viták azonban közel sem tekinthetők lezártnak, amely a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelvben is visszaköszön.

---

2 Gyulavári 2001 p. 34.
3 Lásd: az ILO célkitűzéseivel és törekvéseivel kapcsolatos (Philadelphiai) Nyilatkozat I. cikk a) pont (az ILO Alapokmány függeléke).
A munkaerő-kölcsönzés sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonyal szemben nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkaviszony a kölcsönbeadóval jön létre, a munkáltatói jogok és kötelezettségek egy része viszont a ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevőhöz kerül, ahol a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi szerződés alapján, önállóttan munkavégzéssel teljesíti a kölcsönzött munkavállaló. A jogintézmény lényegét megragadó temporary agency work terminológia egyszerre fejezi ki a hárompólusú felépítést és a foglalkoztatás átmeneti jellegét. Az alábbiakban a sajátos felépítésből eredő, a jogviszony alapszerkezetét érintő kérdések áttekintése következik.

1.2. A munkaerő-kölcsönzés három érdekféle kötelem, ahol a szerződéses kapcsolatban nem álló munkavállaló és a kölcsönvevő között is jogviszony áll fenn.

A munkajogban máig kivételesnek mondható, hogy a munkaviszony valamelyik alanyi pozíciójában több személy szerepeljen, vagy egy harmadik érdektelen érdekből keresztüli. A polgári jogban azonban gyakori az ilyen helyzetek, amelyeket a jogirodalom is részletesen feldolgozott. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó vadász nemzetközi szakirodalomból teljesen hiányzik a többalanyú polgári jogi helyzetekkel való összehasonlító elemzés.

A munkaerő-kölcsönzés esetén többről van szó, mint a munkáltatói pozíció egyszerű megkettőzéséből, a három alanyi pozíció három elkövető eredeti érdeklődését is. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő helyzete ugyanis minőségileg különböző: az őket megillető, illetve terhelő munkáltatói jogok és kötelezettségek nem egyneműek, hanem egymás komplementerei: összességükben adják ki a tipikus munkaviszony munkáltatójának pozícióját. Míg a kölcsönbeadó személye a jogviszonyban állandó, addig a kölcsönvevő változhat, illetve jelenléte a jogviszonyban csak ideiglenes, bár nélkülözhetetlen a jogintézmény rendeltetéséhez.

Ehhez azt kell még hozzátennünk, hogy a harmadik fél nem csak járulékosan kapcsolódik az alappjegyzéshez – mint pl. a kezesség esetében –, hanem a három fél közötti két szerződés szoros kapcsolatban áll egymással. Sem a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszony, sem a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony nem realizálódik a másik nélkül. A munkaviszony ugyanis kimonodottan egy harmadik felnél történő munkavégzésre jön létre, tehát eleve feltételezni egy harmadik személy megjelenését. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgya szintén egy másik jogviszonyra épül: a megállapodás alapján a kölcsönbeadó a vele munkaviszonyban álló munkavállalók munkaeréjét engedi át a kölcsönvevőnek. A két szerződés szoros összefonódására tekintettel az egymással csak közvetett viszonyban álló kölcsönvevő és munkavállaló kapcsolatát is kötelmi jellegű jogviszonynak kell tekintenünk. A munkavállaló ugyanis munkavégzéssel tartozik, amit a kölcsönvevő közvetlenül tőle követethet, ahogy a munkavállaló is közvetlenül a kölcsönvevővel szemben léphet fel minden olyan – a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó – kérdésben, amelyben ő minősül munkáltatónak.

---

7 Nem pontos terminológia viszont, ha csupán e két jellegzetesség egyikére utal. Ilyen például a szakirodalomban gyakori temporary work, agency work, vagy interim work megjelölés.

8 Már a római jog is kétszemélyes helyzetnek tekintette a kötelmekeket – amelyek harmadik személyek vonatkozásában sem hátrányokat, sem előnyöket nem keletkezhetnek (pacta tertii nec nocent, nec prosunt) –, ám ez az elv már a kezdetektől ismert kivételleket (Tamás 1990 p. 194.). A XX. századra a szerződések kétszemélyes jellege mindinkább háttérbe szorult, amelynek fő okai között Harmathy Attila a gazdasági szereplők specializálódását, a kapcsolatok sűrűsödését, a tevékenységi körök közelebb kerülését említi (Harmathy 1974 p. 136–137.).

9 A kötelez fogalmát hívták: Vékás 2008 p. 738. Az olasz munkajog tudomány is úgy értékel, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő között kapcsolat nem pusztán ténybéli, hanem azt jogviszonyának kell tekinteni. A kölcsönvevő munkáltatói jogköre így a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyra tekintettel megkötött
A felek kapcsolatrendszerét nem egyszerűsíthetjük le egy alapjogviszonyra, amely egy harmadik fél javára szól, mivel mindhárom felet egyaránt illetik jogok és terhelik kötelezettségeket. A munkaerő-kölcsönzés egyik lényegi vonása az, hogy az alárendelt munkaerő átengedése mellett a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségek is átadásra kerülnek. A kölcsönövő tehát egy kvázi-munkáltatói szerepe kerül, és nem egyszerűen jogosultja a kölcsönbeadóval létrejött munkaszerződésnek.

1.3. A munkaerő-kölcsönzés olyan háromoldalú jogviszony, ahol a harmadik pozíció megjelenése a jogintézmény rendeltetéséből ered, és önálló munkáltatói jogokkal, valamint kötelezettségekkel jár.


Az elhatárolások azonban ezeket még jelent problémát, amikor a munkavállalóval szemben egy harmadik fél is gyakorolhat munkáltatói jogkört. A harmadik fél befolyásának mértékét egy olyan szakember mérhetjük, amelynek egyik végpontja a kizárólag a munkáltató személyes igényeinek kielégítésére létesüli, hagyományos munkaviszony, a másik pedig a munkaerő-kölcsönzés azon gyakorlata, amikor a kölcsönbeadó a munkáltatói jogkört szinte teljes egészében átengedi a kölcsönövőnek.

A hagyományos munkaviszonyra is jellemző, hogy a munkavállaló munkafeltételeire a munkáltató termékének, szolgáltatásának megrendelője (a munkáltató ügyfele) bizonyos közvetett befolyással van (pl. a teljesítési határidők meghatározásával, szavatossági igények érvényesítésével), ez azonban nem jár együtt a munkavállaló feletti közvetlen joggyakorlásával. Ez akkor is így van, ha a modern gazdasági kapcsolatokban a vállalkozások igen szoros kapcsolatrendszerben, akár egymás telephelyén, egymásnak kölcsönösen szolgáltatva működnek, amely összefonódások mellett a munkaerőt használó fél őhatatlanul kölcsönzési szerződésből ered, maga a kölcsönzés pedig háromoldalú munkaviszonyként írható le. Összefoglalását lásd: Ratti 2009 p. 854.\(^\text{10}\)

A munkavállalói oldalon lásd az egyelőre még csak sporadikusan szabályozott job-sharing esetét (Bankó 2008 p. 113., Contreras 2008 p. 28., 33–34.).\(^\text{11}\)

Az is a munkáltatói jogkör megfogantását jelenti, ha egy munkáltatói szervezetben a munkáltatói jogokat külön szervek, testületek gyakorolják. Ekkor azonban nem lehet szó három (vagy több) alanyú helyzetről, hiszen a munkáltatói jogkör gyakorlója (gyakorló) csupán mint a munkáltató szervei jelennek meg, az egységes munkáltatói jogkör pozícióhoz tartoznak. Éppen ezért ez a kérdéskör nem tartozik jelen témánhoz, bár a szakirodalom felhívja a figyelmet, hogy a klasszikus, „egységes” munkáltató kép oldódásához a belső szervezeti széttágulás is hozzájárul. (Lásd például: Davies – Freedland 2005 p. 5–7.) Az is szervezeti jellegű kérdés – ezért szorosan nem tartozik ide –, amikor elválik egy-egy munkáltató és a tulajdonos/fenntartó (pl. a közszférában), és ezért a joggyakorló és a döntőhözhoz nem esik egybe. Román László véleményével szemben álláspontom szerint azt az esetet sem lehet többalanyú helyzetnek tekinteni, amikor jogképes, de jogi személyiség nélküli szervezet a munkáltató, pl. egy betéti társaság (Román 1998 p. 148–150.). Egy betéti társaság is jogképes, amely viszont elegendő az Mt. szerinti munkáltatói minőséghez (Mt. 73. §.)
bizonyos munkáltatói szerepbe kerül. Jól mutatja ezt a valamely tevékenységét kiszervező munkáltató, vagy a fővállalkozó helyzete, akik a kiszervezett munkavállalók, illetve az alvállalkozó alkalmazottai felett is bírnak bizonyos befolyással, amelyet azonban a munkajog csak szűk körben érzékel. Ezekben komplex tényállásokban az „igazi” munkáltatót kereső megközelítés helyett egyre inkább azt a kérdést szükséges vizsgálni, hogy kiket kell felelősnek tekintenünk a munkaerő hasznosításáért.

A munkaerő-kölcsönzés döntő elhatárolási ismérve, hogy a munkaerőt használó harmadik fél a jogintézmény rendeltetéséből eredően, széles körben élvez munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelősség is. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényege ugyanis – ezért fizet a kölcsönvévő – a munkavízsgony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaerő ideiglenes átengedése. A munkáltatói szerep megosztása, a harmadik fél megjelenése tehát nem kivételes, és az átengedett jogok, illetve kötelezettségek köre a mindennapi munkavégzés tekintetében lényegében teljes.

Végül, a munkáltatói szerepkör megosztását jelző skála végpontján a munkaerő-kölcsönzés olyan gyakorlatát találjuk, amikor – a kölcsönbeadó és a kölcsönvévő megállapodása alapján – a kölcsönbeadó szerepe a munkabérfizetésre és az adminisztratív feladatok ellátása korlátozódik, és a munkavízsgonyból eredő jogok és kötelezettségek szinte teljes egészében a jogviszonyban nem álló harmadik félhez kerülnek. Itt tehát már szinte nem érvényesül a jogviszony háromoldalú jellege, és – elérkezve a skála másik végpontjára – a kölcsönbeadó befolyása lesz a hagyományos munkavízsgonyban álló munkáltató megrendelőjéhez hasonlóan formális.

1.4. Az alárendelt munkaerőt üzletszerűen átengedő kölcsönbeadó jogalanyisági feltételei speciálisak, a másik két alanyi pozíciónál külön követelmények előírása kevésbé jellemző.

Általánosnak mondható, hogy a munkaerő ellenérték fejében történő, üzletszerű átengedését a jogi szabályozás mellett teszi lehetővé. Ennek egyik eleme, hogy nem minden munkáltató lehet egyben kölcsönbeadó is, azaz a kölcsönbeadó jogalanyisági feltételei speciálisak az általános munkáltatói jogalanyiság követelményeinek képest. A legtöbb nemzeti jogrendszer bizonyos hatósági ellenőrzést ír elő a kölcsönbeadók tevékenysége felett, és az adminisztratív feladatok ellátása korlátozódik. A kölcsönbeadó oldalán jelentkező jogalanyisági feltételek kettős célú szolgálnak. Egyrészt tehát olyan követelmények szükségesek, amelyek gátat szabnak a visszaélésekenk, és lehetővé teszik az ellenőrizhetőséget. Másrészt, a kölcsönbeadó úgy lehet akár több száz munkavállaló munkáltatója, hogy közben nem rendelkezik az ilyen foglalkoztatottatlanság és elérkezések körében a kérdés, hogyan értelmezhető a transzférlényelv alkalmazásában az üzlet(rész) fogalma munkaerő-kölcsönzésnél, tekintettel arra, hogy a kölcsönbeadónál nincs „saját üzem”, azaz csak kevés belsős munkavállaló foglalkoztat, és a legtöbb alkalmazottja – a szolgáltatás lényegéből eredően – más munkáltató üzemébe illeszkedik bele.
A kölcsönzött munkavállalóval és a kölcsönvevővel szembeni különös feltételek kevésbé általános jellegűek, inkább csak egy-egy visszatérési lehetőség megtiltására irányulnak. A kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn, ezért kölcsönzött munkavállaló is csak az lehet, aki rendelkezik a munkavállalói jogalanyiség általános feltételeivel. Emellett követelmény, hogy a munkavállaló akarata kifejezetten munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésére terjedjen ki.\(^{19}\)

Kölcsönzött munkavállalót kölcsönvevőként bárki foglalkoztathat, aki egyébként munkáltató lehet. A garanciális rendelkezések nem a kölcsönvevői képességet korlátozzák, hanem bizonyos időszakban, okokból, vagy időszakra engedélyezik a kölcsönzést, illetve tiltják bizonyos kölcsönbeadók, vagy munkavállalók vonatkozásában.\(^{20}\) A legfontosabb korlát a jogintézmény lényegéből ered: a kikölcsönzések csak ideiglenes lehetnek.\(^{21}\) Az ideiglenességi szabályt egyes tagállamokban azzal egészítik ki, hogy egy adott munkakört az ideiglenességi szabály alapján nem lehet a törvényben meghatározott maximális időn túl kölcsönzött munkavállalókkal betölteni. Itt tehát nem egy adott munkavállaló, hanem a munkakör az ideiglenességi szabály alapja.\(^{22}\) A korlátozások egy másik fajtája pozitív irányból közelít, és azt rögzíti, mikor kerülhet sor munkaerő-kölcsönzésre. Az okok meghatározása általában együtt jár a kikölcsönzés időtartamának maximálizálásával is, amelynek hossza indokként más és más lehet.\(^{23}\)

---

\(^{19}\) Nincs akadálya annak, hogy a kölcsönzésre irányuló munkaviszony más atipikus jegyeket is mutasson. A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellege okán azonban gyakran felmerül az az álláspont, amely szerint ez az ideiglenesség tekintetében azonos az időhöz tartozó munkaviszony egészének. A kölcsönbeadó és a munkavállaló között a munkaviszony a kölcsönbeadó szempontjából rendelkezik az ideiglenességi szabályoknak. Emellett ez a kölcsönbeadás különösen tiszteletbeli.\(^{19}\) A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti kölcsönzésre irányuló munkaviszony érvényesíthető, ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti kölcsönzésre kerül sor.

\(^{20}\) Pl. sztrájk idején, egyes nehezen ellenőrizhető, vagy rossz munkakörülmények közt levő munkaerők kölcsönzését eredményezhetnek (Arrowsmith 2008 p. 28.).

\(^{21}\) Az ideiglenességi szabályt egyes tagállamokban azzal egészítik ki, hogy egy adott munkakört a törvényben meghatározott ideiglenesség alapján nem lehet a kölcsönzésre kerülő munkavállalókkal betölteni. A kölcsönzés ideiglenessége alapján hosszabb ideiglenességeket is megengedhetnek, például 1–6 hónap közötti ideiglenességet. Az ideiglenességek ideiglenességének konkrét időszakára kerül sor.

\(^{22}\) Pl. Franciaországban három főkategóriát határoz meg a kölcsönzésre kerülő munkavállaló ideiglenességének. Ezek a távollévő munkavállaló helyettesítése, a munkaerő-kölcsönzés ideiglenességének megtartása, illetve az ideiglenesség megszületése. Emellett az ideiglenesség ideiglenességének konkrét időszakára kerül sor.

1.5. A munkaerő-kölcsönzésnek létezik egy polgári jogi dimenziója is, ez azonban nem teszi a jogintézményt polgári jogi jellegűvé.

Míg a kölcsönbeadó és a munkát végző közötti jogviszony megítélése nem teljesen egységes, abban nincs különbség az egyes nemzeti jogrendszerük között, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvétő közötti polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek tartalma azonban jószerével teljesen szabályozatlan, külön nem nevesséktől, sui generis szerződésként jelenik meg. A szakirodalom alig érinti a kölcsönbeadó és a kölcsönvétő közötti jogviszony polgári jogi aspektusát, csak a munkajogi jellegű előírások vizsgálatára korlátozódik.24

A munkaerő áru jellegével kapcsolatos aggályok miatt hangsúlyozni kell, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvétő közötti jogviszony tárgya nem csak a munkavállaló, hanem az alárendeltségben foglalkozó, a kölcsönbeadó ideiglenes átengedése, az azzal járó jogokkal és kötelezettségekkel együtt, amelyért – a másik oldalról – a kölcsönvétő ellenérték megfizetésével tartozik. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgyának már csak azért sem lehet magát a munkavállalót tekinteni, mert a szolgáltatást nyújtó kölcsönbeadó is csupán a munkavállaló munkaerejének hasznosítására jogosult a munkaviszonyból eredően. Csak ezt a jogot tudja – illetve annak korlátozását, kötelezettség-ellenértékét, a kikölcsönzés időtartamát ugyanis el kell határolni a kölcsönbeadó és a kölcsönvétő közötti polgári jogi jogviszony időtartamára vonatkozik, amely az előbbinél hosszabb tartamú is lehet.25

A jogviszony részletes tartalmát – a polgári jog diszpozitivitása alapján – elsősorban a felek akarata alakíthatja ki, amelyet azonban az alárendeltségben dolgozó, átengedett munkavállalóra tekintettel munkajogi garanciák korlátoznak. A legáltalánosabban – a munkaerő-kölcsönzési irányelvben és az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló iránynakhoz is szereplő az alakíthatatlan munkavállaló gyakorlását megakadályozó, vagy tiltható meg, hogy a munkavállaló a kikölcsönzés lejártával a kölcsönvétővel létesítsen munkaviszonyt.26

25 Az már a felek megállapodásán múlik, hogy a szolgáltatást milyen specifikációkkal határozzák meg (pl. szakmai tapasztalat, vagy konkrét alkalmassági tesztekben elért adott eredmény megköveteléseitől a munkavállaló név szerinti megjelöléséig).
kölcsönvevőnél alárendeltségben dolgozó munkavállaló szempontjából nézve fel sem merül, hogy a kölcsönvevőhöz fűződő kapcsolata ne munkajogi jellegű lenne. A munkaerő-kölcsönzés ezért munkajogi intézmény.

1.6. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása a jogintézmény lényegéből eredően szükséges.

A munkaerő-kölcsönzés egyik központi jogi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő. Erre a kérdésére – pusztán elméleti megközelítésben – négyféle választ adhatunk: sem a kölcsönbeadót, sem a kölcsönvevőt nem tekintjük munkáltatónak, vagy csak a kölcsönbeadót, illetve csak a kölcsönvevőt, vagy mindkettőt. A gyakorlatban valamilyen formában mindegyik megoldás megjelenik, de a szabályozás alapján csak az utolsó válasz fogadható el. A jogintézmény lényege ugyanis csak úgy teljesülhet, ha a kölcsönvevő egyfélől felruházott a hozzá kikölcsönzött munkavállaló alárendeltségben való munkáltatásához szükséges jogokkal. Másfelől, ez csak az e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet. A munkajogotlud idegen g kiszorulása az a megközelítés, hogy a munkaerőért csak anyagi ellenszolgáltatással tartozik az, akinek érdekében a munkavégzés történik. Ennek megfelelően, munkaerő-kölcsönzés esetében sem lehetséges, hogy a kölcsönvevő csupán a kölcsönzési díj megfizetésével kvázi-munkaviszonyban foglalkoztathasson. Ellenkező esetben a kölcsönvevő a díjfizetéssel mintegy kiszervezhetné saját munkáltatói minőségét a kölcsönbeadóra, miközben minden jog nála marad, amely a függőségben való munkáltatáshoz kell.

A munkavállaló érdekeinek védelmében egyes jogrendszerek szerint a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, ha a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatására nem a jogi előírásoknak megfelelően kerül sor. Azok a szabályok azt mutatják, hogy a jogalkotó kivételeseken, csak a törvényben rögzített korlátok között teszi lehetővé a munkavállaló átengedését a munkaviszonyon megfelelő munkáltatói jogkörrel együtt. A munkaerő-kölcsönzés lényeges körülményei alapján ugyanis sokkal inkább a kölcsönvevőt kellene munkáltatónak tekinteni, és csak a jog kivételes rendelkezése – lényegében egy fikció – révén minősül a kölcsönbeadó munkáltatónak. Ha azonban a felek e kivételes lehetőség korlátait átlépik, úgy ez a fikció már nem alkalmazható, és a tényleges helyzetnek megfelelően a

27 Sciarra a kölcsönvevő munkajogi felelősségének kimondásában egyenesen a jogág függetlenségének egyik zalogát látja. Ha ugyanis a munkajog kiszorulna a kölcsönvevő (Sciarra hozzáteszi: és a kiszervező) jogállásának szabályozásából, úgy ezzel jelentős teret vesztené a kereskedelmi jog javára. A munkaerő-kölcsönzés szabályozását és a munkajog talajon megkísérlik, és nem a e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet. Így mindkét kérdésre a foglalkoztató valamilyen formában megvalósulható, de az e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt nem valósulható meg. Ez az olyan esetben a kölcsönvevővel hozza létre a munkaviszonyt, ha a kikölcsönzést megelőzően nem kót munkaerő-kölcsönzési szerződést a kölcsönbeadóval, vagy ha a foglalkoztatás legalább 10 nappal túllépi a kikölcsönzés szerződésében rögzített időtartamot (Colucci 2004 p. 148.). A némít jog minden olyan esetben a kölcsönvevővel hozza létre a munkaviszonyt, ha a kölcsönzésre törvénybe ütköző módon (pl. tiltott szektorban, vagy engedélyzel nem bíró kölcsönbeadó által) kerül sor (Schüren 2005 p. 78.).
kölcsönvevőt kell munkáltatóknak tekinteni. A kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő között munkaviszonyt létesítő szabály tehát a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésszerű gyakorlatának egyik biztosítéka, bár – mivel erőteljesen beavatkozik a felek autonómiájába, és lényegében a törvény erejének fogva hoz létre egy szerződéses alapú jogviszonyt – erős kritikák keresztüttében áll.33

A munkáltatói pozíció megosztott rendezésére alapvetően kétfélé technika képzelhető el, amelyek tipikusan egymás mellett érvényesülnek.34 Az egyik megoldás szerint a jogszabályok tételese nem meghatározzák, hogy mely munkáltatói jogok és mely kötelezettségek illetik a kölcsönbeadót (tipikusan a jogviszony dinamikájához tartozó kérdések, bérfizetés, adminisztratív kötelezettségek), illetve a kölcsönvevőt. A kölcsönvevő – magától értetődően – csak a kikölcsönzések ideje alatt, vagy ezzel összefüggően minősülhet munkáltatóknak, azaz a kikölcsönzések közötti időtartamokban a kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei kizárólagosak, ha nem is teljes körűek, hiszen saját szervezetében ő maga nem rendelhet el munkavégzést. A kikölcsönzések alatt két elkülönült munkáltatói rész-pozíció létezik egymás mellett, amelyek együttesen adják ki a hagyományos munkaviszonyban megjelenő munkáltatói jogok és kötelezettségek egészét.

Ebből a megoldásból az a probléma adódik, hogy dogmatikailag és gyakorlatilag is nehezen bontható szét következetesen a munkáltatói jogkör a két fél között. Egy amerikai szerző megfogalmazása szerint ez a felszállás szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban”.35 A jogrendszer szerint ugyanis a taxative fel nem sorolható munkáltatói jogokat és kötelezettségeket csak elnagytolt kategóriák mentén bontják meg a kölcsönvevővel és a kölcsönbeadó között, ami a részletek szintjén gyakorlati nehézségeket okozhat. Ehhez az is hozzájárul, hogy ezeket a jogokat és kötelezettségeket a jogalkotó a kétoldalú munkaviszony alapján átvésetté teszi.

A másik megoldás az, hogy a jogi szabályozás a kölcsönvevőre is – mögöttes, vagy akár egyetemleges – felelőséget telepít olyan kötelezettségek kapcsán, amelyeket egyébként a jogi munkáltatóknak a kölcsönbeadónak kell teljesítenie.36 E felelősségi szabályok mögött az a felismerés áll, hogy bizonyos munkáltatói kötelezettségek teljesítésében a két félnek szorosan együtt kell működni. A kölcsönbeadó csak akkor tudja megfizetni a munkabért és a hozzá kapcsolódó közterheket, ha a kölcsönvevő megfelelő időben és részletességgel átadja a bérszámfejtéshez szükséges adatokat. A kölcsönbeadó csak akkor tud megfelelő munkavédelmi kézisépést biztosítani a munkavállalónak, ha a kölcsönvevő tájékoztatta a munkavégzés várható körülményeiről. Ennek az együttműködési kötelezettségnek ad súlyt a szabályozás a mögöttes, vagy akár egyetemleges felelősség előirásával.37

34 Deakin 2005 p. 81–82.
35 Gonos 1997 p. 86.
36 Például a francia, olasz és a spanyol szabályozás szerint a munkabért és a hozzá kapcsolódó közterheket a kölcsönbeadó köteles megfizetni, ám ha ezt elmulasztja és tartozását a vagyoni letét sem fedezi, úgy e követeléseket a kölcsönvevővel szemben lehet érvényesíteni (Smith-Vidal 2004 p. 120–121., Zappala 2008 p. 114., Rodríguez–Royo 2004 p. 181–182.). Ezen felül, hogy bizonyos munkáltatói kötelezettségek elérhetőségére a két félnek szorosan együtt kell működni. Azonban, a kölcsönbeadó csak akkor tudja megfizetni a munkabért és a hozzá kapcsolódó közterheket, ha a kölcsönvevő megfelelő időben és részletességgel átadja a bérszámfejtéshez szükséges adatokat. A kölcsönbeadó csak akkor tud megfelelő munkavédelmi képzetést biztosítani a munkavállalónak, ha a kölcsönvevő tájékoztatta a munkavégzés várható körülményeiről. Ennek az együttműködési kötelezettségnek ad súlyt a szabályozás a mögöttes, vagy akár egyetemleges felelősség előirásával.
A munkáltatói jogok és kötelezettségek „szétszótlásánál” tehát egyrészt arra kell tekintettel lenni, hogy a kölcsönvevő csak megfelelő felelősség mellett juthasson önállótlán munkavégzéssel teljesítő munkaerőhöz. Márszo biztosítani kell, hogy a kölcsönvevő valóban kvázi munkáltatóként foglalkoztathassa a hozzá kikölcsönzottéket. E két követelménynak csak az a szabályozás tud eleget tenni, amely mesterségesen a kölcsönbeadóval hozza létre a munkaviszonyt, ám tételes jogi rendelkezésekkel meghatározza a kölcsönvevő munkáltatói jogkörét és kötelezettségeit is. Ennek pontos technikájára több megoldás alakult ki, amelyek közül többet is alkalmaznia kell a jogalkotónak, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „ne tűnjenek el a zavarodásban”.

1.7. A közvetett alárendeltségű munkavállaló a kölcsönvevővel szemben is munkaviszony jellegű viszonyban áll.

A következőkben azt kell felvetni, milyen kapcsolat fűzi a munkavállalót a kölcsönbeadónál és a kölcsönvevőhöz. Erre a kérdésre adja magát a válasz: a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat munkaviszony, ám a kölcsönvevővel csak tényleges (faktualis) viszony áll fenn, a felek között jogviszony nincs. A jogintézmény szerkezetének elemzésénél már láthatottuk, hogy ez a válasz túlzott leegyszerűsítés, amely nem fogadható el. Egyrészt, a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszony tartalma teljesen más, mint a hagyományos munkaviszonyé, másrészről a kölcsönvevőhöz való viszony is jogviszony.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony sajátossága – a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvet fogalmi eleme –, hogy a kölcsönző kapcsolatban készült foglalkoztatásra jön létre. A munkavállaló tehát azt vállalja, hogy munkavégzési kötelezettséget nem a kölcsönbeadónál, hanem az általa kijelölt harmadik fél nél fognia teljesíteni. A kölcsönbeadó pedig nem közvetlenül, saját szervezetében kötelezheti munkavégzésre a munkavállalót, hanem azt határozhatja meg, hogy mikor és mely kölcsönvevőnél dolgozzon. Jól mutatja a távolságot a hagyományos munkaviszonyhoz képest, hogy a munkáltatói pozíció megosztottsága révén egyes, a munkaviszonyra jellemző sajátosságokat 38 a kölcsönbeadó vonatkozásában nem tudunk megállapítani. Így a munkavállaló nem a kölcsönbeadó, hanem a harmadik fél irányíthatja és ellenőrizze mellett, az általa biztosított helyen és eszközökkel dolgozik, az általa meghatározott időbeosztásban stb. A kölcsönbeadóval fennálló jogviszony keretjellebb, amelyet a mindenkor kölcsönvévő tölthet ki tartalommal, a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján. Ez a sajátos felépíthetőség azonban nem változtat a munkavégzés önállótlán jellegén, hiszen a keretek tartalmat adó kikölcsönzések elrendelésére-megszüntetésére-megosztott nyilvánvaló alapján. Ez a kölcsönbeadó egyoldalúan jogosult. Sőt a munkaviszony tartalmának keretéről meghatározása révén a kölcsönzőt munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt. A kikölcsönzések egyoldalú elrendelésével ugyanis a munkavégzés helyének, kezdő és befejező időpontjának kijelölése – habár a munkaszerződés kerete között, de – egyoldalúan történik. 39

A kölcsönzésre irányuló munkaviszony keretjellegeből ered az a sajátosság is, hogy a felek alkuja a munkaszerződés megkötésekor nem foghatja át a munkavégzés valamennyi feltételeit. Elvileg ugyan nincs akadálya, hogy a munkaszerződés részletesen rögzítse a kölcsönöztő


39 A XXI. századra a foglalkoztatási formák változatosával válásával egyre komplexebbek váló az „alárendeltség” (subordination) jelentése, mint a munkaviszony fogalmának egyik legfontosabb eleme. Egyre nagyobb a különbség azok között a munkavégzési formák között, ahol a munkát végző alárendeltségben dolgozik, ami a munkajog szétválasztásához vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőernyőjén kívülre kerüljenek, akiknek egyébként szükségük lenne rá (Gyulavári 2010 p. 52–53.). Ebbe a tendenciába illeszthető a munkaerő-kölcsönzés terjedése is: nyilvánvalóan más jellegű alárendeltségről beszélünk egy kölcsönöztő munkavállaló esetében, de ugyanúgy indokoltá teszi a munkajog védelmet.
munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit, részletesen kitérve például a munkaidőre, a juttatásokra, a munkavégzés helyére. Ám mivel a munkaserzódésben foglalt feltételektől a kölcsönvevő sem térhet el, ezzel jelentősen csökkenne a kölcsönvevő munkáltatói mozgástere. Így minél részletesebb feltételeket tartalmaz a munkaserzódés, annál kevésbé vonzó szolgáltatás az adott munkavállaló kölcsönzése. Hasonló okokból korlátozott a kölcsönbeadónál a kollektív alku lehetősége is.

A jogviszony szerkezetének másik felét vizsgálva – a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás tényleges körülményeit áttekintve –, nem túlzás azt állítani, ez a jogviszony több hasonlóságot mutat a hagyományos munkaviszonyokkal, mint az, ami a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a munkaserzódés alapján létrejön. A munkaviszonyra jellemző alapvető aláfölrendeltség, a munkáltatói utasítási, ellenőrzési jog ugyanis éppen a kölcsönvevő viszonylatában jelentkezik. Anélkül, hogy ehelyütt részletesen minősítenénk a két fél kapcsolatát a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolására kialakult különböző szemponttrendszerek alapján, elég arra utalni, hogy a munkaerő-kölcsönzés lényege éppen az alárendeltségben foglalkoztatható munkavállaló átengedése. Ezért az önállóiban munkavégzést jellemző munkáltatói jogkör illeti meg a kölcsönvevőt. Összegezve, a kölcsönzött munkavállaló helyzete közvetett alárendeltségi körülményeként határozható meg: önállóiban munkavégzésre köteles, amelyet azonban nem közvetlenül a szerződő partnerénél, hanem egy általa kijelölt harmadik személynél, annak alárendeltségében kell teljesítenie.

Dogmatikailag nem sok hozadéka van, ha a munkaerő-kölcsönzést két munkaviszony – egy jogi és egy tényleges – alapján próbáljuk leírni. Ehelyett helyesebb az alárendeltség két speciális, háromoldalú munkaviszonyának tekinteni, amelynek teljes tartalmát a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel fennálló viszony együttesen adja ki. Ehhez képest csak jogtechnikai kérdés, hogy a jogintézmény értelmében megfelelően a jogalkotó a kölcsönbeadó és a munkavállaló kapcsolatát tekinti formálisan is munkaviszonynak. Ez a munkaviszony viszont a kölcsönvevő nélkül dogmatikailag üres, gyakorlatilag pedig értelmetlen. A kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony rendeltetését csak a kölcsönvevővel fennálló jogviszony által tudja betölteni, amelyet az (alap)munkaviszony, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés együttesen létesít. Két szerződéses jogviszony olyan szoros szövedékéről van szó, amely egy harmadikat hoz létre, és amely nélkül a két szerződéses alapú jogviszony sem teljesedhet ki. Összességében a munkaerő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást így joggal tekinthetjük háromoldalú munkaviszonynak.

40 Ezt a helyzetet Vigneau úgy fogalmazza meg, hogy a kölcsönbeadóval szemben fennálló alárendeltség lényegében csak a jogi koncepcióból fakad, valójában üres, mivel annak tényleges tartama a kölcsönvevőt illeti (Vigneau 2001 p. 58–59. ). Az ausztrál Hall a kölcsönvevő és a munkavállaló kapcsolatát erre tekintettel kifejezetten irányítási viszonynak nevezi, szemben a kölcsönbeadóval fennálló szerződéses viszonyal (Hall 2004 p. 146. ).

41 A kölcsönvevővel szemben teljesíttendő munka önállótlanságán nem változtat, hogy a munkaerő-kölcsönzés konstrukciójából eredően néhány, a munkaviszonyra utaló jellegzetesség itt nem áll fenn. Így elsősorban a munkabérítettség a kölcsönbeadót terheli, de a kölcsönvevő is ellenérték – a kölcsönzést díj – fejezében jut munkakeröshoz. Azt már inkább komolyabb különbségeknek tekinthetjük, hogy a munkavisznyal szemben a kölcsönvevő számára közömbös lehet, hogy személy szerint ki teljesít számára. Azaz, a kölcsönvevővel fennálló jogviszony nem feltétlenül személyhez kötött a munkavállaló oldalán. Ezek a sajátosságok azonban magából a munkaerő-kölcsönzés alapszerkezetéből adódnak, és nem érintik a munkavállaló alapvető alárendeltségére vonatkozó megállapítást.

42 A három alany egymáshoz való viszonyának elkülönített vizsgálata azonban szükséges a jogintézmény egészének megértéséhez.
1.8. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése elhatárolandó egy adott kikölcsönzés végétől, amely jellegzetesség a munkavállaló oldalán a jogi szabályozás által is biztosítandó előnyöket rejtethet.

A jogviszony háromoldalú szerkezetből eredően el kell határolni a munkaviszony és a foglalkoztatás (kikölcsönzés) megszűnését. Nem feltétlenül eredményez ugyanis a munkaviszony végét, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvénőnél véget ér. Ugyanígy, egy adott munkavállaló kikölcsönzésének vége nem jelenti a munkaerő-kölcsönzési szerződés megszűnését is.

A kikölcsönzés megszűnése annyit eredményez, hogy a munkavállaló nem lesz foglalkoztatva addig, amíg a kölcsönbeadó egy másik kölcsönvénőhöz újra ki nem kölcsönzi; munkaviszonya viszont ezen átmeneti időszak alatt is fennmarad. Ebből ered a munkaerő-kölcsönzés több olyan sajátossága, amelyet a hagyományos munkaviszonyhoz képest előnyének lehet tekinteni a munkavállaló szempontjából (pl.: dinamikus munkakörnyezet, tapasztalatszerzési lehetőség, a feladatok változatossága mellett).

43 Egyes országok munkajogában ismertek kimoindottan arra irányuló szabályok, hogy a munkaerő-kölcsönzés e sajátossága a gyakorlatban valóban érvényesüljon. 44

A munkaviszony és a kikölcsönzés megszűnésének elhatárolása tehát nem csak elméleti jelentőség, hanem sok esetben a tételes jog által is szétválasztott. Ha ugyanis a munkaviszony csak egy egyetlen kikölcsönzés erejéig jön létre, úgy a munkavállaló oldalán – a munkanélküliségből való átmeneti kilábalás kivételével – a kölcsönzés semmilyen előnye nem érvényesül, miközben ő fizeti meg a kölcsönvénő oldalán jelentkező rugalmasságot.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvénő közötti jogviszony megszűnése és megszüntetése polgári jogi kérdés, amely független a munkaviszony fennállásától. Munkajogi szempontból azok az esetek érdemelnek különös figyelmet, amikor a kikölcsönzés megszűnése a kölcsönbeadó és kölcsönvénő jogviszonyának fennállását nem érinti. Ide tartozik, amikor a kölcsönvénő mintegy szavatossági igényt érvényesít, és ha bármilyen okból a munkavállaló nem látja el feladatait, akkor egy másik munkavállaló kikölcsönzését kéri, vagy e részében felmondja a szerződést. Erre alapvetően azért van mód, mert a munkaerő-kölcsönzési szerződés nem perszonifikált, azaz tipikus esetben a kölcsönbeadó nem egy név szerint megjelölt, konkrét munkavállaló rendelkezésre bocsátására vállal kötelezettséget, hanem csak arra, hogy munkaerőt biztosít a kölcsönvénőnél egy adott munkakör betöltsére, egy adott időre. Ha a kikölcsönzött munkavállaló nem alkalmas ennek a szolgáltatásnak a megvalósítására, úgy a kölcsönvénő – hibás teljesítés alapján – nem köteles elfogadni ezt a kölcsönbeadó részéről teljesítésnek. Mivel e körben a munkajogi szabályok nem relevánsak, a kölcsönvénő akkor is szavatossági igényt érvényesíthat, ha a munkavállaló jogszabályi mentesülés miatt nem végez munkát, például mert keresőképtelen beteg, terhes, vagy valamilyen elhátráztatlan akadály miatt nem tud a munkahelyén megjelenni. A munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság


286
egyebek mellett éppen abban jelentkezik, hogy – a hagyományos munkaviszonyban szemben – ezek a kockázatok nem a tényleges foglalkoztatot, hanem a kölcsönbeadót terhelik.

Akkor is a kölcsönzási szerződés hatályának fennmaradása mellett szűnik meg a kikölcsönzés, ha a kölcsönvevő működésével összefüggő okból – tehát nem a munkavállaló nem megfelelő munkavégzése, vagy magatartása miatt – küldi vissza a kölcsönzött munkavállalók egy részét. A felek megállapodására bizott kérdés, hogy a kölcsönvevő milyen esetekben, milyen előzetes értesítés mellett stb. küldhet vissza egy munkavállalót a kölcsönbeadóhoz. Összességében tehát a kikölcsönzés vége csak akkor eredményezett, ha arra a munkavállaló magatartása, vagy alkalmatlansága miatt kerül sor. Egyébként a kölcsönbeadónak csak akkor áll érdekében a visszaküldött munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, ha foglalkoztatását más kölcsönvevőnél sem tudja megoldani.

A megosztott munkáltatói pozíció a munkaviszony megszüntetése körében is felvet kérdéseket. Ennek lényege abban ragadható meg, hogy a munkaviszonyt megszüntetheti a kölcsönbeadó jogosult, 45 például a munkavállaló erre alapot adó magatartását, eljárását a kölcsönvevő tudja nyomon követni, megítélni és adott esetben bizonyítani. A munkaviszony megszüntetéséért a kölcsönvevő akkor lehet felelős, ha a megszüntetés okára a munkavállaló személyében rejlik, és a kikölcsönzés alatt merül fel. Ennek valamilyen jogszabályi rögzítése mindeneképp indokolt, minimálisan a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő együttműködésének megkövetelésével.

1.9. A kollektív munkajog intézményeit a kölcsönzött munkavállalók számára is közvetlenül kell, az eltérő jellegű foglalkoztatás ellenére, de arra tekintettel.

A kétpólusú munkaviszonya épüli kollektív munkajog szabályainak alkalmazása közel sem egyszerű a háromoldalú munkaerő-kölcsönzés esetén. 46 A jogi szabályozás zsákutcáit mellett a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak érvényesítését gyakorlati akadályok is neheztízik, amelyek eredményeként szervezettségük rendkívül alacsony. 47 A munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege nem az alárendeltség oldódásában, hanem a főlérendelt munkáltatói pozíció megosztásában jelentkezik. Ez a megosztottság nem változtat a munkavégzés önállóságától jellegén. Ezért nem tekintethetünk el a kollektív jogi jogintézmények jelentette védelemtől, a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődés fenntartásához ez munkaerő-kölcsönzés esetén is nélkülözhetetlen. 48 A kölcsönzött munkavállalók szervezésével, érdekképviseletével kapcsolatos technikai nehézségek nem ronthatják le a kollektív jogok érvényesülését, sőt, a jogalkotónak éppen hogy ezeket tekintetbe véve, úgy kell megteremtenie a szabályokat, hogy azok a gyakorlatban érvényesülhessenek is. 49

45 Kivételként érdemes megemlíteni az ír szabályozást, ahol 1993 óta az Unfair Dismissals Act a kölcsönvevőt tekinti a felmondás jogszerűségéért felelős munkáltatónak, függetlenül attól, hogy egyébként más tekintetben – például a bérfizetés szempontjából – a kölcsönbeadó a munkáltató (Conroy–Pierce 2002 p. 7–8.).
46 Olyan tulajdonság hozzájárul az egzistenciális és személynélküli szabályozási elv szerint, hogy a munkáltatói szereplőnél is megőrizzék az egyenlőséget a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között, ráadásul nem kell dönteni a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti helyzetre különálló döntéseket, mivel a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti helyzettől függetlenül, és úgy kell megteremtenie a szabályokat, hogy azok a gyakorlatban érvényesülhessenek is. 49
48 A kölcsön-munkavállalók nem munkatársai egymásnak a szó hagyományos értelmében. Bár munkáltatójuk azonos, a munkát tehát a munkáltatók különböző foglalkoztatóknel végzik. Jó eséllyel nem is ismeri egymást, vagy sosem dolgoztak együtt. Hosszabb kikölcsönzések esetében lényegesen erősebben kötődnek a kölcsönvevő saját munkavállalához, mint egyéhöz. Ilyen körülmények mellett valószínű, hogy az erős kollektív hitközvetítő, amely kész lenne együttés felépíteni a kölcsönbeadó-kölcsönbeadó között. A kölcsön-
A szakszervezetek számára már önmagában az is elődentő kérdés, hogy felállalják-e a csupán átmenetileg, a hagyományos munkaviszonyhoz képest rugalmasabb szabályok szerint foglalkoztatott kölcsönzőttek képviseléletét. További probléma, hogy a kölcsönzött munkavállalókat is felkaroló szakszervezet csak akkor láthat el érdemi érdekképviseletet, ha a kölcsönvevővel szemben is felléphet. A munkavállaló ugyanis vele szemben is alárendelt pozícióban van, és – hiába más a jogi munkáltató – a munkáltatójai jogok egy jelentős részét a kölcsönvevő gyakorolja. Ezért ha a kölcsönvevővel szemben a szakszervezet nem léphet fel, úgy a munkavállaló szervekedési joga kiűresedik, hiszen éppen az a féllel szemben nem egységes az, hogy kellő szervezet a kölcsönvevővel szemben. Aggályos lehet azonban olyan megállapodás alkalmazása, amelynek hatálya csak a tényleges foglalkoztatóra terjed ki, de a jogi munkáltatóra nem. Másrészt, e megállapodásokat tipikus esetben nem a kölcsönzött munkavállalók képviselő szakszervezet köti, így lényegében a kollektív szerződéses lefedettség ellenére sem valósul meg a kollektív alkohoz való jog. Az egyéb ágazatokban kötött kollektív szerződések olykor kimondottan a munkaerő-kölcsönzés korlátozására irányulnak, tehát szó sincs a kölcsönzőttek érdekkévdélemről. Ugyanakkor a kölcsönvevőnél hatályos megállapodásoknak hiánytól szerepük lehet, ha a kölcsönzési ágazat szociális partnerei – például kellő szervezettség hiányában – nem tudnak kollektív szerződést kötni.

Az adott szektorba kapcsolatban elsősorban a kölcsönvevőnél hatályos helyi, illetve ágazati kollektív szerződések alkalmazhatósága vet fel aggályokat. Ez azért fontos kérdés, mert a kölcsönbeadó csak korlátozottan van befolyással a munkafeltételekre, így nem folytatható vele teljes értékű kollektív alko. A kölcsönzött munkavállalók érdekkévdéleme tehát ugyanúgy kiűresedik, ha csak a kölcsönbeadó kollektív szerződésének hatálya alatt állnak, mintha nem illetné meg őket szakszervezeti védelem a kölcsönvevővel szemben. Aggályos lehet azonban olyan megállapodás alkalmazása, amelynek hatálya csak a tényleges foglalkoztatóra terjed ki, de a jogi munkáltatóra nem. Másrészt, e megállapodásokat tipikus esetben nem a kölcsönzött munkavállalók képviselő szakszervezet köti, így lényegében a kollektív szerződéses lefedettség ellenére sem valósul meg a kollektív alkohoz való jog. Az egyéb ágazatokban kötött kollektív szerződések olykor kimondottan a munkaerő-kölcsönzés korlátozására irányulnak, tehát szó sincs a kölcsönzőttek érdekkévdélemről. Ugyanakkor a kölcsönvevőnél hatályos megállapodásoknak hiánytól szerepük lehet, ha a kölcsönzési ágazat szociális partnerei – például kellő szervezettség hiányában – nem tudnak kollektív szerződést kötni.


A kölcsönvevőnél hatályos megállapodásoknak hiányától szerepük lehet, ha a kölcsönzési ágazat szociális partnerei – például kellő szervezettség hiányában – nem tudnak kollektív szerződést kötni.
A szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkothoz képest egyszerűbben megítélhető kérés a kölcsönzött munkavállalók részvételi jogosultságának alakulása. Mivel a participációs intézményeknek nincs a munkáltatótól elkülönült szervezete, ezért a részvételi jogok gyakorlását is indokolt ahhoz a kölcsönzőkhöz kötni, amelynek szervezetéhez a munkavállaló kötődik, azaz a kölcsönbeadóhóz. \(^{54}\) Nem egységes azonban annak megítélése, hogy bekapszolódhatnak-e az üzemek tanácsak (vagy más hasonló szervezetek) tévékenysége a kölcsönnevőnél. Legtöbbször ehhez azt a feltételt szabják a jogrendszernek, hogy a kölcsönzött munkavállaló már egy bizonyos ideig a kölcsönnevőnél dolgozzon, ezáltal kialakuljon egy bizonyos kötődése a kölcsönnevő szervezetéhez. \(^{55}\) A kölcsönnevőnél működő üzemtanács jogkörére kapcsán elmondható, hogy a kölcsönzött munkaerő igénybevételére tekintettel a jogrendszerük általában csak speciális tájékoztatási-információs jogokat biztosítanak. \(^{56}\)

1.10. A munkaerő-kölcsönzés pozitív foglalkoztatás-politikai szerepére nincs egyértelmű bizonyíték.

A kilencvenes évekre elterjedt az a nézet, amely szerint a kölcsönzés ugródeszkát biztosít az állástalanok számára a tartós foglalkoztatás felé. Eszerint a rugalmasabb foglalkoztatást, kevesebb törvényi korlátot jelentő munkaerő-kölcsönzés nagy számban biztosít álláslehetőséget a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportok számára. Ez az álláslehetőség egyben tapasztalatot, a készségek fejlesztését és referenciaikat is jelent, tehát növeli a munkavállaló foglalkoztatthatóságát. A jól teljesítő kölcsön-munkavállalók számára pedig adott a lehetőség, hogy a kikölcsönzés lejártával a kölcsönnevő maga köt munkaszerződést velük. Azóta a nemzeti és nemzetközi szintű jogalkotók – így az Európai Unió és az ILO is – e gondolatmenetből indultak ki a kölcsönzés szabályozásakor. \(^{57}\) Ezt az „ugródeszkaszerepet” empirikus kutatásokkal azonban máig nem sikerült egyértelműen alátámasztani. A munkaerő-kölcsönzés megítélésében, a jogi szabályozás kialakításában mégis kulcskérdés, hogy mennyire vehető komolyan ez a foglalkoztatáspolitikai szerep.

A munkaerő-kölcsönzés utóbbi években tapasztalt gyors terjedését nem lehet vitatni. Ugyanígy tény, hogy a kölcsön-munkavállalók körében felültreprezentáltak a munkaerő-piacon hátrányos csoportok, elsősorban a tartósan munkanélküliek. \(^{58}\) Az is megállapítható, hogy a képzetlen, vagy más okból nehezen elhelyezhető munkát keresők a munkaerő-kölcsönzésen keresztül csak alacsony bérrrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz juthatnak. \(^{59}\) A vizsgálatok azt is egyértelműen bizonyították, hogy a kölcsön-munkavállalók elsősorban nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai miatt, hanem a tartós kölcsönnevőnél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadónál sem ágazati, sem vállalati szintű megállapodás nincs (Ahlberg–Bruun 2008 p. 47.).

\(^{54}\) Arrowsmith 2008 p. 36–38.


\(^{56}\) Contreras 2008 p. 59–60. Kivételt jelent a német szabályozás, ahol az üzemek tanácsa megtíthatja a kölcsönzött munkaerő felvételét, ha alkalmazásuk munkabályt sértet, vagy ez valószínűsíthetően belső munkavállalók elbocsátásával, vagy más érdekszerelmével járna. Észrevető annak, hogy ez a jogkör elsősorban nem a kölcsönzöttek, hanem a kölcsönnevő saját munkavállalóinak védelmére irányul (Weiss 2004 p. 132–133.).

\(^{57}\) Lásd az 1.1. pont alatt hivatkozott dokumentumokat.


foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve jobb lehetőség hiányában vállaltak kölcsön-
munkát.  

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a kölcsönést, mint munkaerő-piaci eszközt el kell venni. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis eleve csak rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatást kinál, illetve éppen a kölcsönzött munkavállalók jellemzőiből – képzetlenségéből, kevés tapasztalatából – fakad, hogy a kedvező körülményekkel járó állásokban nem alkalmazzák őket. Ugyanakkor helyzetük így is egyértelműen jobb, mint ha nem lenne állásuk. Emellett, az állam szempontjából is elnyős, ha az állami ellátásokból elő munkanélküli adófizető kölcsön-munkavállaló lesz. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése tehát önmagában még nem stabilizálja a munkát kereső szociális helyzetet. A tartós munkaviszony és a munkaerő-piacon kívüli, passzív státusz közti, ideiglenes államautóként van. Így a munkaerő-kölcsönzés megítélése szempontjából a fő kérdés az, hogy mennyiben jelent segítséget a munkavállalóknak ezen átmeneti idő után tartós foglalkoztatáshoz jutni.

Erre a kérdésre a rendelkezésre álló empirikus adatok alapján nem lehet egyértelmű választ adni. 61 Pontos adatok hiányában nem csak az ugródeszka elmélet érvényesülése vonható kétségbe, de a hosszútávú kölcsönzés hagyományos munkaviszonytól elzáró zsákutca jellege is joggal merülhet fel. A szélsőséges álláspontok között a valódi helyzet feltérképezéséhez mindenképpen szükséges volna a kölcsönzés munkaerő-piaci szerepére további vizsgálatokat végezni. A kölcsönzésben rejlő lehetőségek kiaknázására akkor van lehetőségek ezen új foglalkoztatási forma munkaerő-piaci szerepét, hatását.

2. A munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szabályai

A munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szabályozásának története a nyolcvanas évek elejére nyűlik vissza. A három évtized alatt született irányelvek tervezetek szemléletmódja, megközelítésének változása jól leképezi azt a folyamatot, amelynek elején még e foglalkoztatója volt, de aznapjainkban és ma is jelentősebb szerepét több nemzetközi szabályozás is. 62

2.1. A munkaerő-kölcsönzés tartalmi kérdéseire vonatkozó közösségi jogi rendelkezések megfelelő céljukat, elveket jelölnek ki. A munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi rendelkezései, elsősorban az Alkotmányterületen, a szociális párbeszéd területén és a munkaviadalók jólétszámítása terén, jelentős a munkaerő-kölcsönzés szerepe a munkavédelmi intézkedéseken.

A munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szabályozásának ma is jelentős mérföldkő, mivel a munkavállalók és az állami jogszervek közötti intézkedések folyamatosan megfelelő közösségi jogi rendelkezések elérésére szorulnak.


indokol eltérő bánásmódot a munkafeltételek tekintetében a munkahelyi biztonság- és egészségvédelmet, különösen az egyéni védőeszközökhez való hozzájutást illetően.\textsuperscript{64} Ez tehát a kölcsönzőtt és a kölcsönövő saját munkahelyi biztonság- és egészségvédelmet, különösen az egyéni védőeszközök megalkotása elmaradt.\textsuperscript{65} Az egyik szembeötlő tanulság, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaira tekintettel az egyenlőség garantálásához speciális szabályok megalkotására van szükség, nem elegendő az általános szabályok hatályának kiterjesztése a kölcsönzőtt munkavállalókra. A másik kulcsfontosságú előírás szerint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem területén a kölcsönövő munkáltatónak minősül.\textsuperscript{66} Az egyik nagy problémát a jogsértés területén azonban az irányelv átültetésének hatása kétségbe vette, mivel nem a munkásságokban, de az orvosi vizsgálatok, a képzés, vagy az érdekvédelem tekintetében.


A korlátózások és tilalmak felülvizsgálatára kötelező puha megfogalmazását, kivétellel gyengített 4. cikk elvi üzenete miatt jelentős. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos korábbi idegenkedő, óvatos hozzáállás megváltoztatására hív fel, és minden indokolatlan korlátózás lebontását tüzi ki célul.

Az irányelv legvitatottabb szabálya a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmóduhoz való jogával kapcsolatos 5. cikk. Az egyenlőség korlátzott tárgyi terjedelme és az alkalmazásához kötődő kivételek együtt csak igen szűk hatókörben teszik kötelezővé a kölcsönzött és a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott, összehasonlítható munkavállaló közötti egyenlőség megkönnyítését. Mégis, jogtörténeti jelentőségű, hogy az irányelv révén az egyenlőség elismerése lesz a főszabály, az igazodási pont, még akkor is, ha ehhez a tagállam döntése alapján a kivételek széles köré társulhat. A Lawrence és Allonby esetek69 alapján ugyanis a kölcsönzött munkavállalók voltak a vesztesei az egyenlő bér elvének az egy munkáltatói szervezeten belüli összehasonlításra korlátózó értelmezésnek. Ezért irott jogi rendelkezésre volt szükség ahhoz, hogy az egyenlő bér elve alapján a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott, egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállalók vonatkozásában is alkalmazható legyen. Az irányelvvel ez az áttörés megszületett, főszabály szerint a foglalkoztatás jogi konstrukciója önmagában nem indokolhat eltérést az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekben, köztük a bérlapozásban.

Az irányelv a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepéhez szükséges minimális garanciák előírásával hozzájárulhat ahhoz, hogy a jogintézmény betöltse a közös jogatavol más irányelv helyett, mint egy jogszabályhoz. Az összességében a munkaerő-kölcsönzés felsorolt sarokpontjainak rögzítése akkor sem lebecsülendő, ha egyébként még sok mindent előírhatott volna a közösség szabályozását. A határozott idejű munkaviszony, vagy az oltárszerv esetében kihívását. A hiányosságok pótlása a kölcsönzési irányelv esetében is nemzeti jogalkotókra vár. A hazai jogra gyakorolt lehetséges hatásokra a 3.2.1. pont alatt visszatérek.

2.2. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés egyaránt érinti a munkaerő és a szolgáltatások szabad arámlását.

A jogintézmény tartalmi kérdéseire vonatkozó közösség jogi szabályozással egyenrangú fontosságú kérdés a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű kezelése. Olyan sajátos nemzetközi tényállásról van szó, amely egyaránt érinti a munkaerő és a szolgáltatások szabad arámlásának elvét. Ebből eredően a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés csak az elsődleges jogban lefektetett és az EB által számos esetben általánosnak tartott korlátozható.72 Az esetjogból mégis úgy tűnik, a tagállamok igyekeznek minél inkább

70 Irányelv 6–7. cikk.
71 Jeffery a részmunkaidőről szóló irányelv kapcsán megfogalmazott kritikája a kölcsönzési irányelv egyes rendelkezései kapcsán is eszünkbe juthat. Mint rámutatott, aligha lehet jogi kötőerőt tulajdonítani olyan szabályoknak, amelyek szerint a tagállamok kötelezőek magukat, hogy megfontolnák egyes homályosan megfogalmazott elveket, feltéve, hogy nincs rá jó ok, hogy ne tegyék (Jeffery 1998 p. 202–203.). Fredman korábbi véleménye is aktuálisnak tűnik: a közösségi jog a bizonytalannak (precarious) foglalkoztatási formákra eddig is csak bizonytalan normakkal reagált, amelyek a nemzeti jogrendszerben való átültetés során még tovább puhultak (Fredman 2006 p. 178–179.).
korlátozní, hogy munkaerő-piacukon a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadók munkavállalói is megjelenjenek. A másik tagállamból kikölcsönzött munkavállaló ugyanis nem csak jogi munkáltatója tekintetében lehet „idegen” a kölcsönevőnél, hanem a rá vonatkozó társadalombiztosítási és munkajogi szabályok kapcsán is. Ezért a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés érzékeny hatást gyakorolhat a fogadó tagállam szolgáltatási és munkaerő-piacára egyaránt. Nem véletlen, hogy az EB munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos joggyakorlatának gincsét a szolgáltatásnyújtás korlátozásával kapcsolatos esetei – előzetes döntéshozatali kérelmek és kötelezettségszegési eljárások egyaránt – jelentik.73

A tényállás specialitása ellenére a közösségi jog a szolgáltatások és a munkaerő áramlása szempontjából is az általános szabályok alapján, külön rendelkezések alkotása nélkül szabályozza a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzést. A munkavállaló szempontjából nézve – ahogy azt az EB is megerősítette gyakorlatában74 – a tagállamban letelepedett kölcsönnevőhöz kikölcsönzött kölcsönzött-munkavállalóra ugyanúgy a kiküldetési irányelvvel és a társadalombiztosítási rendszerek koordinációjáról szóló rendelet lesz alkalmazandó, mint a kiküldetés (posting) bármely más tényállásánál.75 Ebből eredően a gyakorlati, értelmezési problémák is hasonlóak. Figyelmet érdemel, hogy a kiküldetési irányelv a fogadó tagállam munkajogából alkalmazandó „kemény mag” körébe sorolja a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat is.76 Ez a rendelkezés azonban nem ad felhatalmazást egy tagállamnak, hogy a kölcsönbeadói tevékenység végzésére vonatkozó előírásait – pl. engedélyezési kötelezettség – kiterjessze a más tagállamban letelepedett és a területére munkavállalókat kölcsönzó kölcsönbeadókra is. Az irányelvből ugyanis csak az következik, hogy kiküldött munkavállalóra a fogadó állam munkajogából a kölcsönzött munkavállaló védelmére vonatkozó törvényi garanciákat kell alkalmazni, feltéve mindegyik esetben, hogy ezek a rendelkezések az egyébként irányadó jognál kedvezőbbek. Nem vonhatóak ebbé a körbe a kölcsönbeadói tevékenység hatósági bejegyzésére, engedélyezésére, vagy felügyeletére vonatkozó tagállami rendelkezések.77 Ennyiben tehát a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdés d) pontjának a szolgáltatások piaca szempontjából nincs tartalma, az csak a munkaerő-kölcsönzés munkajogi szabályainak alkalmazására való felhatalmazásként értelmezhető.

A szolgáltatók versenye szempontjából csak az elsődleges jog és a kapcsolódó bírói gyakorlat ad jogi kereteket. A szolgáltatási irányelv ugyanis kimondottan kizárja hatálya alól a munkaerő-kölcsönzést.78 A Szerződés szükszavú rendelkezései79 mellett az EB esetjogából

75 Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról; a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv.
76 Lásd 3. cikk (1) bekezdés d) pont.
77 Hasonló szűk értelmezést képviselt Trstenjak főtanácsnok egy Luxembourg elleni kötelezettségszegési eljárásban. Megállapítása szerint a kiküldetési irányelv nem érinti a fogadó tagállam területére való belépés és tartózkodás jogát, ezért e kérdésekre továbbra is a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó elsődleges jogot kell alkalmazni. Lásd C-319/06. Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg [2008] ECR I-04323, főtanácsnoki indítvány para. 36.
78 A belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv 2. cikk (2) bek. e) pont.
79 Szerződés 49. (EMSz. 56. cikk), 54–55. (EMSz. 61–62.) és 46. (EMSz. 52.) cikk.
azonban olyan sűrű szövésű háló állt össze, amelyen a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó legtöbb tagállami előírás fennakad.80 A jelentős, kimondottan a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatással kapcsolatos gyakorlat áttekintése alapján sem világos teljesen, milyen közérdek alapján minősülhetnek a közösségi joggal összegezettethetőnek az egyes megszorító rendelkezések. Aggályos hogy a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam miért és milyen határig tekintheti feladatának a területére kiküldött munkavállaló védelmét. Felmerülhet, hogy a munkavállaló védelmével indoklott szabályok módját valójában a saját kölcsönbeadóknak kedvező, piacvédelmi megfontolások húzódnak meg. Ezt viszont – nyílt vállalása esetén – az EB nem fogadja el a korlátozást igazoló közérdeként. Másrészt, csak rendkívül aprólékos vizsgálatattal állapítható meg, hogy a tagállami előírás valóban a kiküldött munkavállaló védelmét szolgálja-e. Ez egyrészt testet ölt abban, hogy a korlátozás révén a munkavállalónál tényleges előny jelentkezik, amelyet a kölcsönbeadó (kiküldő) munkáltató székhelye szerinti állam is megkövetel. E követelmények vizsgálatára esetleges. Az EB gyakorlata arra enged következtetni, hogy a jövőben egyre nehezebbé válik a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabályozás fenntarthatóságát igazolni.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó nemzeti szintű szabályok különbségeiből eredően, a határon átnyúló kölcsönzés még sokáig napirenden lesz.81 Ebben a 2008/104/EK irányelv átvételével nem várható komolyabb változás, mivel a kivételek széles körére tekintettel a jogharmonizáció mellett komoly eltérések maradhatnak a nemzeti szabályok között. Ez pedig továbbra is vonzóvá teheti a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadók szolgáltatását.

3. Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon

A munkaerő-kölcsönzés 2001-ben nyert jogi szabályozást Magyarországon. A jogi rendezés iránti igényt a gyakorlat az azóta eltelt mintegy 10 éve alatt visszaigazolta. A Foglalkoztatói és Szociális Hivatal szerint a kölcsönbeadók és a kölcsönzött munkavállalók száma is folyamatos növekedést mutatott, mára kb. 100.000 fő dolgozik ebben a konstrukcióban.82 A szabályozás több alkalommal, jelentősen módosult, ám a legalapvetőbb hiányosságok lényegében a kezdetektől változtatlanok, különös tekintettel a jogügyi tisztázati rendeltetésére. A dolgozatban kifejtették összegezve, az alábbiakban három sajátosság kiemelésével mutatom be a munkaerő-kölcsönzés hazai karakterét. Ezt követően a szabályozás felülvizsgálatához javaslott szempontokat foglalom össze, külön kitérve a 2008/104/EK irányelv átvételével összefüggő, a közeljövőben szükségessé váló módosításokra, és azokra a kérdésekre, amelyeket a jogharmonizációtól függetlenül is rendezni kell.

3.1. A hazai szabályozás jellemzői

(I) A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai felépítése megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának, de éppen ezért a problémák is hasonlóak.

Az Mt. 2001-től rögzíti, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, amely kimondottan munkaerő-kölcsönzésre irányul, és amely alapján a munkavállaló a munkát a kölcsönbeadóval visszterhes polgári jogi szerződést kötő kölcsönnevőnél végzi, ez utóbbi

80 Sjödin 2009 p. 31.
81 Jó példa erre a még elbírálás alatt álló Bizottság vs. Belgium eset (C-397/10., OJ C 301, 6.11.2010), amelyben a Bizottság három, a munkaerő-kölcsönző ügyénél szemben megkövetelt belga szabályt is vitat.
82 Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010.
alárendeltségében. A jogintézmény alapjainak jogszabályi rögzítésével nem merülhetnek fel az angolszász joggyakorlatban megismerve, a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatát elbizonytalansító minősítési kérdések.

(1a) A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása

A munkáltatói jogok és kötelezettségek magyar jog szerinti megosztása megfelel a munkaerő-kölcsönzés sajátos felépítésének. A munkáltatói jogok és kötelezettségek teteles „szétosztása” mellett a törvény bizonyos körben a felekre egyetemleges, illetve mögötte felelősséget telepít, ezzel olyan szabályok megszegéséért is felelőssé téve őket, amelyek betartása egyébként a másik felet terheli.

A kölcsönbeadó önálló munkáltató szerepköre szükségszerűen adódik abból, hogy a munkaviszony vele áll fenn. A kölcsönnevő munkáltatói jogaikt és kötelezettségeit maga az Mt. – illetve más jogszabályok – rögzítik. A munkáltatói szerepkör teteles megbontása a magyar jogban is azzal a következménnyel jár, hogy a taxatíve fel nem sorolható jogok és kötelezettségek közül néhány „gazdátlanul marad”, de legalábbis nem egyértelmű, melyik félhez köthető.

A munkáltatói szerepkör megosztásának hazai sajátossága, hogy arról a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő megállapodásukban – a jogszabályi keretek között – külön is rendelkezhetnek. Nincs akadály, hogy ebben a szerződésben a kölcsönnevő olyan jogokat is magának tartson fenn, amelyek egyébként – formálisan – a kölcsönbeadót illetik. Például, a felek megegyezhetnek, hogy a kölcsönbeadó csak a kölcsönnevő által előzetesen alkalmaznak talált jelentkezőkkel köthet munkaszerződést. Ez azt a veszélyt rejti, hogy a kölcsönbeadó munkáltatói szerepkörére küresedhet, csak arra korlátozódhat, hogy a kölcsönnevő mintegy kiszervezhesse rá a munkáltatói minőségét. A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti jogviszony részletesebb jogi szabályozásával – ideértve a polgári jogi kérdések rendezését is – világosabban válna, hogy a felek megállapodása milyen körben érvényesül a kógens előírások mellett.

A tételesen kettébontott munkáltatói szerepkörből eredő kockázatokat a magyar munkajog jelentősen csökkenti azzal, hogy a foglalkoztatás (kikölcsönzés) során a munkavállalót ért károkért a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő egyetemlegesen felel. Így miközben a munkavédelmi szabályok betartása a kölcsönnevő olyan jogokat is magának tartson fenn, amelyek egyébként – formálisan – a kölcsönbeadót illetik. Például, a felek megegyezhetnek, hogy a kölcsönbeadó csak a kölcsönnevő által előzetesen alkalmaznak talált jelentkezőkkel köthet munkaszerződést. Ez azt a veszélyt rejti, hogy a kölcsönbeadó munkáltatói szerepkörére küresedhet, csak arra korlátozódhat, hogy a kölcsönnevő mintegy kiszervezhesse rá a munkáltatói minőségét. A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti jogviszony részletesebb jogi szabályozásával – ideértve a polgári jogi kérdések rendezését is – világosabban válna, hogy a felek megállapodása milyen körben érvényesül a kógens előírások mellett.

83 Mt. 193/C. § és 193/H. § (1) pont.
84 Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3–4) bek. A törvény olyan eseteket is ismer, amikor mindkét felet munkáltatóknak kell tekinteni. Ekkor sincs azonban szó együttes joggyakorlásról, hanem csupán olyan munkáltatói jogokról és kötelezettségekről, amelyek párhuzamosan, egymástól függetlenül is megjelennek mindkét félén. Nem az amerikai jogból ismert joint employer intézményével állunk tehát szemben, az ide sorolt esetek specialitása csupán az, hogy az adott kérdésben mindkét felnnek a kölcsönbeadói szerepe, de minden esetben önállóan, saját jogán, a másik feltől függetlenül.
85 Példa erre, hogy az Mt. szerint a kölcsönnevőnek olyan kollektív jogi kötelezettségei is vannak, amelyeket a Met. nála nem tesz ellenőrizhetővé. A törvény ugyan felhatalmazza a kölcsönnevőt természetbeni munkabér fizetésére, de az ehhez szükséges kollektív szerződést a kölcsönnevő nem kötheti meg a kölcsönzött munkavállalóra kiterjedő hatálytal.
86 László Gyula Magyarországon ezt tekinti a kölcsönzés domináns gyakorlatának. Véleménye szerint ekkor nem is a háromoldali jelleg adja a munkaerő-kölcsönzés atipikus voltát, hiszen ez valójában nem érvényesül: a kölcsönnevő gyakorolt minden munkáltatói jogot. A speciális jelleg csak abban mutatkozik meg, hogy a jogalkotó felmentést ad számos munkajogi védelem, kötöttség alól – mintegy burkolt foglalkoztatási támogatásaként, úgy a munkavállaló rovására (László 2010 p. 32–33.).
87 Mt. 193/O. § (2) bek.
munkavállaló kárigényét pedig a kölcsönbeadó által biztosítandó kétmillió forintos vagyoni letét is garantálja. 88

A szabályozás a kölcsönvevőre is hárít felelősséget olyan szabályok betartásáért, amely egyébként a másik fél hatáskörébe tartozik. Az Mt. szerint, ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felel meg a kölcsönzési tevékenység jogszabályai feltételeinek, vagy nem köt a munkavállalóval a törvénynek megfelelő kölcsönzésre irányuló munkavezetődést, úgy a munkaviszony a kölcsönvevővel jön létre. 89 A szabályt a szakirodalomban számos kritika érte. 90 Vitathatatlan, hogy a magyar munkajog rendszerétől is idegen a törvény erejénél fogva létesülő munkaviszony. 91 E jogkövetkezmény azonban csak a kölcsönzés alapvető szabályainak megszegése esetén alkalmazandó, így álláspontom szerint indokolt. Emellett, a kényszerűleg létrejövő munkaviszonyt a felek tetszőlegesen módosíthatják, vagy megszüntethetik, a kölcsönbeadó mulasztásából eredő kárukat pedig a polgári jog szabályai szerint érvényesíthetik. A törvény a kölcsönvevő számára azt is lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatás alapdokumentumainak megkérésével kizárja a mögöttes felelősségéből eredő kockázatok. Végül, a szabály súlyát enyhíti, hogy a bíróságok vonakodnak hivatalból megállapítani, hogy mögöttes felelőssége alapján a kölcsönzés alapján áll fenn a munkaviszony, ha ilyen irányú kifejezett kérelmet a munkavállaló nem terjeszt elő. 92 Így a kölcsönvevővel szankcióként létrehozott jogviszonyt nem tartom a felek szerződési szabadságát sértő, vagy aránytalannak.

Összességében a magyar jog megfelelően kombinálja a megosztott munkáltatói pozíció szabályozására szolgáló eszközöket. A kisebb jelentőségű következetlenségek a rendszer lényegét nem érintik. (1b) A jogviszony tartalma a munkavállaló nézőpontjából

A munkavállaló szempontjából nézve, a közvetett alárendeltséggel kapcsolatos általános fejezetek a magyar munkajogban is érvényesek. A munkavállaló kölcsönbeadóval, illetve kölcsönvevővel fennálló viszonyt elemezte, belátható, hogy mindkét kapcsolat egyértelműen az önálló, munkavégzés sajátosságait mutató, munkajogi jogviszony. Ennek tartalma a magyar szabályozás alapján is csak a kikölcsönzések alatt válik teljesére, mintegy háromoldalú munkaviszonyt alkotva. A kölcsönbeadó csak a kikölcsönzések elrendelésére jogosult, közvetlenül munkavégzést előírni nem, és a munkavállaló is csak a kikölcsönzések teljesítésére köteles rendelkezésre állni. E kötelezettsége – klasszikus tartalma szerint – a kölcsönvevővel szemben áll fenn. 93

88 Krend. 6. § (2–3) bek.
89 Mt. 193/G. § (8–13) bek.
91 Az Mt. 5. § (2) bekezdése sem értelmezhető úgy, hogy a diszkriminatív okokból elutasított állásra jelentkező – a sérelem megfelelő orvoslásaként – kérheti a bíróságát a munkaviszony letételével való létrehozását, vagy az állást hirdető munkáltató erre való kötelezettséget (Bihary–Farkas–Kádár–Kárpáti 2006 p. 13–14.).
94 Találó Breznay Tibor kifejezése, aki a kölcsönbeadót „anya-munkáltatónak” nevezi, utalva arra, hogy a kölcsönbeadó csak abban dönt, ki fogja az utasítási jogot tényleges is gyakorolni a munkavállaló felett (Breznay
A jogviszony tartalmát illetően – a munkavállaló szempontjából – az egyenlő bér elvének szabályozása érdemel külön figyelmet. A hazai jogban a kölcsönzött és a vele egyenlő értékű munkát végző, a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott munkavállaló összehasonlítására a jogszabályi rendelkezések nem adtak egyértelmű alapot, de nem is zártak ki.95 Ezért az egyenlő bér elvének alkalmazásához kifejezetten törvényi rendelkezésre volt szükség. Az Mt. 2006. január 1-jén hatályba lépő módosítása alapján az egyenlő bérhez való jog két korlattal érvényesül. Egyrészt az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges (időbeli korlát), másrészt csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő (terjedelmi korlát).96 Nem beszélhetünk tehát arról, hogy a jogalkotó elismerte volna a kölcsönzött és a kölcsönvevőnél közvetlen munkaviszonyban álló, egyenlő értékű munkát végző munkavállaló összehasonlíthatóságát. Ennek elvi elismerésével ugyanis nem volna összeegyeztethető – a már elnevezésében is önellenlentmondó – korlátozott egyenlő bér elve.


(1c) A munkaerő-kölcsönzés polgári jogi dimenziója

A Ptk. nem nevesíti külön a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződést, elnevezése a jogirodalomban sem egységes,97 és a jogviszony rendszertani elhelyezése is vitatott. Prugberger Tamás és Kenderes György a kölcsönbeadó ás a kölcsönvevő jogviszonyát a használati kötelmekkel rokoníta,98 amely álláspontom szerint kifogásolható. Az utóbbiak esetén ugyanis egy dolog,99 munkaerő-kölcsönzésnél viszont egy ember munkaerejének ideiglenes átengedése valósul meg. Ebből két döntő különbség ered. Egyrészt, a használati kötelmekben két érdekállást találunk, míg munkaerő-kölcsönzésnél a munkavállaló – akinek munkaerejét átengedi – önálló fél a jogviszonyban. Másrészt, a munkaviszony
egzisztenciális, személyiségi elemekkel átszőtt jellegéből következik, hogy a kölcsönvevő nem csak a kölcsönbeadó felé feltétlenül az ügynökség által megadott munkaerő „hasznosításáért”, hanem a kölcsönzött munkavállaló által közvetlenül kikényszeríthető, munkajogi jellegű kötelezettségi konstrukciókat is vannak.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés a megbízás egy különleges típusának minősíthető, amennyiben a kölcsönbeadó egy meghatározott úgy gondos ellátását – meghatározott munkaerő adott időre való rendelkezésre bocsátását – vállalja ellenérték fejében. Elnevezésére a szolgáltatás lényegét pontosan megragadó, munkaerő-kölcsönzési szerződés terminológiát tartom megfelelőnek.

A magyar jog – pár munkajogi garancia rögzítése mellett – a polgári jog általános szabályaira és a felek megállapodására hagyja a munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalmának rendezését. Ebben változást az új polgári jogi kodifikáció hozhat. Az alapvető garanciák meglétéértől kiindulva a jelenlegi helyzet munkajogi szempontból kielégítő, bár nem teljesen világos, hogy az Mt. szabályaitól mikor térhetnek el a felek közös megegyezéssel. A kölcsönzés gyakorlatában érintett munkáltatók emellett a jövőre nézést szükségesnek láthatják a jogintézmény speciális polgári jogi szabályozását is.

(2) A kölcsönzött munkaerő igénybe vételéhez szükséges, a foglalkoztatásra pedig rugalmasabb szabályok vonatkoznak.

Az alárendelt, önállóan munkavégzéssel teljesítő munkaerő visszterhes átengedése a magyar munkajogban is csak kivétel esetekben lehető. Ilyen szolgáltatást csak a jogszabályi feltételeket teljesítő munkaerő-kölcsönzök nyújthatnak. Sajátossága a hazai szabályozásnak, hogy kölcsönvevői oldalon – néhány garanciális megszorítástól eltekintve – szinte feltételek nélkül, bármely munkáltató megjelenhet, és bármilyen ágazatban, létszámában, indokból és időtartamra foglalkoztathat kölcsönzött munkavállalókat.

Különösen szemből a kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó szabály hiánya. Így az is elképzelhető, hogy egy kölcsönvevő több ezer kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatt úgy, hogy ténylegesen együtt áll a munkaviszonyban. Egy ilyen kölcsönvevő – mivel egyetlen hagyományos munkaviszonyban sem jogalány – nem munkáltató, így minden olyan szabályt kikerüli, amely a munkavállalói létszámhöz kötődően állapít meg szigorúbb kötelezettségit, vagy felelősséget. Emellett bármilyen különösebb indok nélkül, akár tartósan, teljes munkaerő-igényére kiterjedően kiválthatja a hagyományos munkaviszonyt a jóval rugalmasabban szabályozott munkaerő-kölcsönzéssel. A munkáltatói státusz ilyen „kiszervezése” különösen akkor szemből, amikor mindemellett a kölcsönbeadóval kötött szerződése alapján lényegében továbbra is minden munkáltatói jogot a kölcsönvező gyakorol.

100 Ptk. 474–483. §.
101 Lásd pl. Mt. 193/D–F. §.
102 A munkavállalói érdekképviseleti szervek körében ilyen előírást találnak az üzemi tanácsnál (létrehozása: Mt. 43. §, taglátás: Mt. 45. §, az elnök díjazása: Mt. 64. §), a szakszervezeteknél (tagok és tisztségviselők munkaidő-kedvezménye: Mt. 25. §, a reprezentativitás kritériuma: 29. §), a munkavédelmi képvislet létrehozásánál (Mvt. 70/A–B. §) és a gazdasági társaságok felügyeleteinek által meghatározott munkaerő-kölcsönzési képvislet létrehozásánál (Gt. 38. §). A csoportos létszámcsökkentés küszöbmezőinél szintén a munkaviszonyban álló munkavállalókat kell figyelembbe venni, a kölcsönzöttek visszaküldése tehát ebben nem értendő bele (Mt. 94/A. §). A foglalkoztattottak létszámának a munkaügyi ellenőrzés során kiszabható bírság mértéke szempontjából is jelentősége van [Met. 7. § (5) bek.].
103 Lehoczkyné Kollonay Csilla kifejezésével élve, ilyenkor a kölcsönbeadó lényegeben csak a „bér- és munkaügyi osztály” feladatait veszi át, de nincs szó – a munkaerő-kölcsönzés eredeti, ésszerű gazdasági funkcióját jelentő – rövid tartamú munkaerő-igény kielégítéséről. Ez viszont akár hosszútávon is megfosztja a munkavállalót a hagyományos munkaviszony jelentette biztonságtól (Lehoczkyné 2007 p. 763–764.).
A kölcsönzött munkavállalók alkalmazását csak szüks körben korlátozó liberális szemléletet egészíti ki, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyra rugalmasabb szabályok vonatkoznak, mint a tipikus munkaviszonyra. Ez különösen az egyenlő bér elvének korlátozott alkalmazásában és a rugalmasabb megszüntetési szabályokban ölt testet. Az általánostól eltérő – a munkavállalóra hátrányosabb – rendelkezések kapcsán azt a kérdést kell felvetni, vajon hol húzódik a foglalkoztatás rugalmasításának határa, avagy milyen alkotmányos korlátokat kell tiszteletben tartani egy atipikus munkaviszony szabályozása kapcsán.


A határozat azonban nem volt teljesen következetes a fenti teszt alkalmazásában. Olyan, a kölcsönzött munkavállalóra hátrányos rendelkezéseket is indokoltak talált ugyanis, amelyekkel a munkaviszony atipikus jellege önmagában nincs összefüggésben. Jó példa erre az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmondás, vagy a munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióinak különbsége. A kölcsönbeadó szűkebb munkáltatói mozgástere, vagy a kikölcsönzések (elvi) ideiglenessége ezeket az eltéréseket nyilvánvalóan nem indokolja. Általában is elmondható a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésének határa rendszeréről, hogy e körben a jogalkotó kevés kéziként eltérte feleslegesen tért el az általános szabályoktól, például a felmondás és az azonnali hatályú felmondás esetköreihez megfelelőre. A rugalmasabb szabályok egyes esetekben (pl. a végkielégítés kizárásánál) felvetik az ésszerű indok nélküli – azáltal alkotmányellenessé – megkülönböztetés aggályát. Összességében a hatályos szabályozás olyan esetekben is rugalmasabban rendezíti a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatást, amelyeket e munkaviszony speciális vonásai nem támasztanak alá.

(3) Nem tisztázott a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése.


104 Lásd 2001. évi XVI. törvény.
ezért inkább egy egyszerűsített munkaviszonyra emlékeztet, amelyben lényegében csak a munkaszerződést kötő kölcsönbeadó személye kötött,105 de az átengedett, rugalmasabb szabályok szerint foglalkoztatható munkavállaló tényleges munkáltatója bárki lehet, bármilyen okból és bármilyen időtartamra.


Átgályos, hogy a magyar jog szerint a hagyományos munkaviszony kölcsönzzel való kiváltásának igazán erős jogi korlátja nincs, legfeljebb gazdasági. Azzal, hogy egy munkáltató mindaddig dönthet úgy, hogy közvetlen állalakotja helyett kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztat, att ez a kölcsönzési díjak és a hagyományos munkaviszony költségeinek egybevételének alapján gazdaságos. Ez a korlát azonban nem elegendő. A kölcsönzési díj megfizetése önmagában ugyanis nyilvánvalóan nem mentesíthet egy munkáltatót a végkifejezés, a hosszabb felmondási idő, a munkavállalói létszámként kötött rendelkezések, a kollektív szerződés stb. szabályainak alkalmazása alól. Különösen azért, mivel a rugalmasabb foglalkoztatás árát – a kölcsönzési díjat – nem a munkavállalónak fizeti meg, hanem a kölcsönbeadónak.107 Feltétlenül övdöződő változást hozhat e helyzetben a munkaerő-kölcsönzési irányelv általános általános, amely még a kikölcsönzések ideiglenessége a kölcsönzés fogalmi elemévé válik majd.

3.2. A hazai szabályozás felülvizsgálatára vonatkozó javaslatok

Tisztázatlan rendeltetése ellenére a munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása tehát alapvetően megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának. A dolgozatban a tételes rendelkezések számos, kisebb-nagyobb jelentőségű következetlenségére, ellenmondására hívom fel a figyelmet. Ezek túlnyomó része azonban a mostani dogmatikai keretek mellett is korrigálható. Az alábbiakban azokat azokat a javaslatokat foglalom össze, amelyeket a munkaerő-

105 Mint alább látható lesz, a kölcsönbeadó jogalanyisági feltételeinek megabhängig mutuala is számos problémát felvet.
106 Mindez egy végtelen folyamatot indított el a szabályok korrekciójára, hiszen a jogintézmény pontos rendeltetéseinek ismerete nélkül állandó vált az újabb és újabb rendeltetés-ellenes eljárások megjelenése, amelyekért – éppen a jogalkotó miasztásba miatt – nem lehet a piacot felelőssé tenni (Bankó–Berke 2009 p. 24–25.).
107 Találóan állapítja meg László Gyula, hogy a kölcsönzés rugalmas hazai szabályai helyett akár egy „rapid munkaszerződést” is be lehetne vezetni, amelyben a munkavállaló egy külön „rugalmassági pótéért” cserébe lemondhatna mindazon garanciákról, amelyeket a mai szabályok alapján a kölcsönött munkavállalóra nem kell alkalmazni (László 2010 p. 75.). E javaslat azonban nem fogadható el. A munkaviszony személyiségi és egzisztenciális jellegét figyelembe vevő garanciák pénzben való megváltozásával éppen az a többlet veszne el, amely megkülönbözteti a munkaviszonyt az egyszerű áruccseré és folyamoktól, és amely a jogág lényegét adja. Ez az elv a tételes jogban is megjelenik a rendszer szabadság megváltásának támogatását [Mt. 136. § (1) bek.]. Szintén ebből eredően utasítja el a bírói gyakorlat, hogy a rendkívüli munkavégzést ellenértékeket megállapított átállást a terek a mértéknél pontos megjelölése nélkül – beépítsék a személyi alapértelmeit (lásd pl. EBH2002. 788; BH2008. 343).
kölcsönzés lényegi vonásait érintik. A 2008/104/EK irányelv közelgő harmonizációja tekinettel külön foglalkozom az irányelv által is érintett kérdésekkel.

3.2.1. Javaslatok a 2008/104/EK irányelvre tekinettel

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása 10 év után 2011-ben történetének legnagyobb módosítása előtt áll, amelyet bár egy külső hatás tesz szükségessé, mégsem lehet kényeztenek tekinthetni. Egyrészt – mint a 2.1. pont alatt láthatuk – a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv oly puha rendelkezéseket tartalmaz, hogy a tagállam ellenállása esetén érdemben csak kevés változást indulhatók. Másrészét, a dolgozatban kifejtett de lege ferenda javaslatok közül a legfontosabbak egybeesnek az irányelv átvétele miatt is szükséges módosításokkal. A kikerülhetetlen változtatások így kimondottan szükségesek, jogharmonizációs kötelezettség hiányában is indokoltak volnának. A jogharmonizáció minimális szintjére tekintettel bizonytalan, hogy az e pont alatt felvetett kérdésekkel a magyar jogalkotó ténylegesen foglalkozik-e az áttültetés során. Megítélésem szerint azonban az alább kifejttek akkor sem veszik érvényüket, ha a jogalkotó az irányelv „puhább” olvasatát választja.

(1) Az irányelv legfontosabb hatása a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellegének rögzítése.


Összességében a legkézenfekvőbb, ha az Mt. előírja, hogy egy kikölcsönzés időtartama legfeljebb mennyi lehet. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal statisztikái alapján az elmúlt években a kikölcsönzések átlagos időtartama három-négy hónap körül alakult.108 Eszerint nem túlzás azt állítani, hogy ha a magyar jog akár csak 4 hónapban állapítja meg az egy kölcsönvevőnél ledolgozható időt, úgy annak lényegében a mostani gyakorlat is megfelel. A

kölcsönbeadó szervezetek azonban vitatják ennek a statisztikai adatnak a megbízhatóságát. 109

Álláspontom szerint szigorúan abból kell kiindulni, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésével össze nem egyeztethető, tartós kikölcsönzéseket tiltania kell a törvénynek. Nem az tehát a kérdés, hogy van-e példa a hazai gyakorlatban az akár két évet meghaladó kikölcsönzésekre, hanem az, van-e olyan jogpolitikai indok, amely ennek megengedhetőségét alátámasztja. Nincs akadálya annak, hogy a fősabályként rögzített időkorlát mellett – jogpolitikailag indokolt esetekre – kivételeket is meghatározzon a törvény. 110

Ha a jogalkotó az ideiglenességet a kikölcsönzések hosszának maximalizálásával kívánja biztosítani, úgy a visszaélések elkerülésére a határozott idejű munkaviszonyhoz hasonló garanciák beépítése is szükséges. 111 Szankciókat kell meghatározni a maximális időtartam túllépése esetére, amely lehet a kölcsönvevővel határozatlan idejű hagyományos munkaviszony létesülése. Elejét kell venni annak a visszaéléseknél, hogy a kölcsönvevő egy adott munkakör folyamatosan kölcsönzött munkavállalókkal (mindig másikkal) töltön be. Helyesebb ezért, ha az ideiglenesség nem egy adott munkavállaló foglalkoztatását, hanem egy adott munkakör kölcsönzött munkaerővel való betöltését korlátozza. Az egy kikölcsönzés maximális időtartamát és az ideiglenességi szabály átírleltetésének részletszabályait a szektor szociális partnerének bevonásával érdemes kialakítani.

(2) Az egyenlő bánásmód elvének (korlátosztott) kiterjesztése várható.

Az irányelv alapján pusztán az eltérő foglalkoztatási jogviszonyra tekintettel nem tehető különbség az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekben a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók között. Ez alapvető változást hoz az AB által is megerősített, jelenlegi „korlátosztott egyenlő bér elvében”.

Az átvételre három lehetősége van a magyar jogalkotónak. Az első, legszigorúbb megoldás, ha az Mt. az irányelv fősabályát átvéve, a kikölcsönzés első napjától és minden béréleme kiterjedően garancia elengedhetetlen. A másik lehetőség, ha valamelyik kivétel alapján Magyarország igénye mellett torzítani a jelenlegi rugalmas szabályozást. Az irányelvekben foglalt harmadik kivétel nem jöhet szóba, hiszen a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére irányuló mechanizmust. 112 A kollektív szerződéses megállapodásokkal való eltérés sem tűnik járható útnak, hiszen a magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért nincs reális a 5. cikk szociális partnerek megállapodása alapján történő átvételének. 113 Legfeljebb a jövőt illetően lehetne egy felhatalmazó rendelkezést elhelyezni az Mt.-be, amely szerint az egyenlő bér Mt. szerinti szabályaitól a kölcsönzési szektorban kötött (esetleg kiterjedt hatályú) kollektív szerződés – a munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett – eltérhet. A gyenge szakszervezeti szervezettség miatt azonban így is kétséges lenne, hogy a munkavállalók megfelelő védelmét biztosító megállapodások születnek.


110 Például hosszabb kölcsönzés is megengedhető, ha a kölcsönvevő képzést biztosít a munkavállaló részére, vagy – a rendkívüli munka éves mértéke megállapodás alapján indokolt felemelésének mintajára – olyan álláshelyt tölth be, amelyre eredménytelenné kert munkaerő-közvetítést az állami foglalkoztatási szervtől.

111 Bankó–Berke 2009 p. 34.; Mt. 79. § (4–6) bek.

112 Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §.

113 Bankó–Berke 2009 p. 33.
A tartós jogviszonyban álló, kikölcsönzések között is díjazást kapó kölcsön-munkavállalókat viszont Magyarország is kizárhatja az egyenlő bér elve alól. Az Mt. szerint ugyanis a kikölcsönzések közötti időszak állásidőnek minősül, így arra a munkavállalót személyi alapból illeti meg. A kivételhez szükséges egyik feltétel így minden kölcsönzött munkavállaló esetében teljesül. A határozatlan – vagy huzamosabb időtartamú határozott – idejű munkaviszonyban álló kölcsön-munkavállaló esetében tehát – a kivételre hivatkozással – a jelenlegi korlátozott egyenlő bér elve fenntartható.115 Ha tehát Magyarország él ezzel a kivétellel, úgy a statisztikák szerint 2007-ben Magyarországban egyenlő bér elvek mellett 43% a kikölcsönzés maximumára meghatározott ideiglenes idejű munkaviszonyban álló munkavállalók különbséget mutatnak a jelenlegi korlátozott egyenlő bérezés értelmében.116

Az irányelv hatályában rejlő lehetőségek révén új lendületet kaphat a non-profit kölcsönzés.

A non-profit munkaerő-kölcsönzés jelenlegi marginális szerepe az irányelv átvétele kapcsán változhat. Az irányelv ugyanis nem vonatkozik a gazdasági tevékenységet nem végző (pusztán szociális jellegű) kölcsönbeadókra, illetve – a tagállam döntése szerint – az állami (államilag támogatott) képzési programokra. Így míg az Mt. jelenleg egységesen szabályozza a kölcsönzési szektor, a jogharmonizáció során létrehozható egy olyan alany kör, amelyre rugalmasabb szabályok maradnának érvényben (rájuk az egyenlő bér elve csak a most hatályos korlátokkal vonatkozna, és a kikölcsönzés tartós is lehetne). Ide tartozhatnának például az állami munkaközvetítés mintájára megszervezett állami kölcsönbeadók, a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönvevők (pl. szakszervezetek, egyházak, alapítványok, stb.), illetve a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalókat kölcsönzés keretében foglalkoztató képzési programok.

A kölcsönzési irányelv 4. cikke alapján a korlátzásokat és tilalmakat a jogharmonizáció során felül kell 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. Változtatást az alábbi két ponton tartok indokoltnak.

A közszféra vonatkozó korlátzások az irányelv átvétele során felülvizsgálhatók, különös tekintettel a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatóknál ellátandó kisegitő feladatokra. A közhatalom gyakorlásával járó munkakörökben azonban – tekintettel a közszolgálatban érvényesülő szigorú kiválasztási és alkalmazási feltételekre – indokolt fenntartani a kölcsönzési tilalmat. A kimondottan rövid idejű foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok nem kombinálhatóak munkaerő-kölcsönzéssel. E rendelkezés célja az, hogy ne lehessen összekapcsolni a két atipikus foglalkoztatási forma rugalmas szabályait, ami túlzott mértékig

Iénycégében most is következik, hogy – objektív indok hiányában és a kölcsönzött munkavállaló nem zárható ki a kölcsönzévevőnél az üzemi életkezdetéből, gyermekek megőrzési szolgáltatásokból. Ha a védett tulajdonságok felsorolása kiegészült a „kölcsönzött munkavállaló státuszzal”, úgy egyértelművé válik, hogy a munkaviszony jellege nem minősül a különbségértől igazoló objektív indoknak.

1. cikk (3) bek.
2. A Ktv. nem ismeri a munkaerő-kölcsönzés intézményét, de az Mt. hatálya alá tartozó közigazgatási munkavállalóhoz kölcsönzött munkavállaló is. A Ktv. hatálya alatt kölcsönzés keretében a munkavállaló közvetlenül a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható. Végrehajtási rendelet meghatározhatja, hogy a kölcsönzés szempontjából a munkáltató mely tevékenysége és az alaptevékenysége [Kjt. 54. § (3) bek.].
3. 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. étkezés, szállítás, takarítás, őrzés-védelem) körében tartja elképzelhetőnek. A munkáltató működéséhez, az ellátandó feladat részeként kapcsolódó, a munkavégzés helye szerinti munkaadói utasítást feltételez kiszolgáló tevékenységre (pl. intézményi ügykezelői munka) viszont már nem (Horváth 2006 p. 133–134., 285.).
csökkentené a munkavállalót védő garanciákat. Másfelől, a valóban alkalmi (pár napos) munkavégzésre így a kölcsönbeadók nem tudnak versenyképes szolgáltatást nyújtani, hiszen a fizetendő kötőerkek jóval kedvezőbbek, ha az alkalmi munkást közvetlenül, egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazza a munkáltató. A valóban alkalmi, pár napos, „beugró” kölcsönzések esetén az adminisztratív terhek is aránytalanok, hiszen itt nem alkalmazhatók az egyszerűsített foglalkoztatásra irányadó könnyített szabályok. Így indokolt lehet az alkalmi munka és a kölcsönzés összekapcsolását tiltó szabály felülvizsgálata. Kidolgozható volna egy egyszerűsített kölcsönzésre irányuló munkaviszony, amely elsősorban az adminisztratív és közteher-fizetési szabályok alól adhatna felmentést, alkalmi jellegű munkavégzés esetén.

(5) A munkaerő-kölcsönzés ugródeszká szerepét elősegítő rendelkezések kiegészítése szükséges.

A munkaerő-kölcsönzésből a hagyományos munkaviszony felé való átjárhatóságot az Mt. jelenleg is több rendelkezése biztosítja, így a jogharmonizáció során csak ezek kiegészítése szükséges. Rögzíteni kell, hogy a munkavállaló átvételle a munkaerő-kölcsönzési szerződésben sem korlátozható, illetve hogy a kölcsönzött munkavállaló átvételleért felszámított díjak csak „ésszerű mértékűek” lehetnek. Arról sincs külön tilalmon, hogy a munkavállaló a kikölcsönzésért díjat fizessen a kölcsönbeadónak, amit pótolni kell.

Az irányelvből kitűnik, hogy a közösségi jogalkotó fontosnak tartotta a kölcsönzött munkavállalók képzését. Az irányelv azonban ennek deklarálásán kívül alig tesz többet, ezért annak hazai átültetéséhez nem is szükséges jogalkotás. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a kölcsön-munkavállalók képzését célzó rendelkezések szellemiségének ellentmond, hogy a tanulmányi munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályok nem alkalmazandók a kölcsön-munkavállalókra.

(6) A kollektív jogi rendelkezések korrekciója a jogharmonizációtól függetlenül indokolt.

A munkavállalók érdekképviseletével kapcsolatos magyar szabályozás felülvizsgálata mindenképpen szükséges, annak ellenére, hogy egyébként a közösségi joggal most is összhangban van. A 2008/104/EK irányelv 7. cikke ugyanis csak azt követeli meg, hogy – a tagállam választása szerint – a kölcsönbeadónál, és/vagy a kölcsönvégvőnél a kölcsönzött munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviseleti szervek létrehozására vonatkozó létszámküszöbökbé. Valamelyik „munkáltatónál” a magyar szabályok szerint is minden képviseleti forma esetében figyelmebe kell venni a kölcsönőket. Meggyőző azonban, hogy az aktív és passzív választójog munkaviszonyhoz kötése miatt a kölcsönvégvőnél sem az üzem tanács, sem a munkavédelmi képviselet, sem a felügyelőbizottság küldöttei megválasztásában nem vehetnek részt. Így számukra elvesznek azok a képviseleti formák, amelyeket kimondottan a tényleges munkavégzésért felelős kölcsönvégvőnél kellene gyakorolni, különös tekintettel a munkavédelmi képviseletre.

124 Ennek mértéke a munkaviszony minden naptári napja után 1.000 Ft. Lásd: az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 8. §.
126 Mt. 193/E. §.
127 Az Mt. 115–116. §-ainak alkalmazását a 193/P. § (1) bekezdése kizárja.
128 A munkavédelmi képviselet helyzete abban is speciális, hogy ez esetben a létszámküszöbök számításánál a kölcsönőket a kölcsönvégvőnél is figyelembe kell venni [Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont, 87. § 8. pont]. Ezért előfordulhat olyan furcsa eset, hogy a 100 kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató kölcsönvég egyetlen saját alkalmazottja megválasztja magát munkavédelmi képviseletének.
A munkaerő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás hazai szabályozásában az egyik garanciális sarokpont annak rögzítése, ki jogosult az általa munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkaerjét másnak ellenérteke je fejében engedjeni. A kölcsönbeadói jogalanyisági feltételek azonban nem csak az egyes követelményeket tekintetében szorulnak felülvizsgálatra, hanem az előírások ellenőrzésére vonatkozó szabályok kapcsán is.129

E körben talán a legsértőbb megoldandó probléma az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás kérdése. A törvény szerint ugyanis nem végezhet kölcsönzési tevékenységet a szövetkezet saját tagja vonatkozásában.130 Ez a tilalom elsősorban azt kívánja biztosítani, hogy a tagok foglalkoztatását elősegíteni hivatott szociális szövetkezetek ne kölcsönzés útján, azaz ne idegen munkáltató bevonásával szervezzék tevékenységüket. Ennek ellenére, a legtöbb esetben e szövetkezetek nem maguk látták el munkával tagjaikat, hanem egy harmadik fél bevonásával, akivel a szövetkezet polgári jogi megállapodást köt. E harmadik fél ugyan elvileg nem szerezhet munkáltatói jogokat a javára dolgozó szövetkezeti tagok felett, a gyakorlatban azonban ez sokszor megtörténik.131 Így gyakorlatilag ez a tilalom nem éri el célját. E tapasztalatok és az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozására tett kíséreltek132 alapján megfontolandó a tilalom eltörlése. Ez nem jelenti azt, hogy ebben az esetben az iskolaszövetkezeti szabályok nemenn indokolttá,133 amelyet – az iskolaszövetkezeti kölcsönzés bevezetése esetén – a piacon verseny szabadsága alapján további feltételekhez kellene kötőné.134

A kölcsönzési tevékenység feltételeinek ellenőrzése két hatóság között történik, majd eltérő szankciókat alkalmazhat. A munkaügyi központ a jogsértően működő kölcsönbeadót törölheti az e tevékenységre jogosultak nyilvántartásából.135 A nyilvántartásból való törlesztés esetén a kölcsönbeadónak azonnal felmondással kell élnie, amire a törvény a határozat jogerőre emelkedésétől számítandó 60 napos határidőt tűz. Ennek elmulasztása esetén a munkaviszony a hatvanadik napon automatikusan megszűnik.136 A másik eljáró hatóság a munkaügyi hatóság,137 amely jogsértés megállapításakor – egyebek mellett – a munkavállaló átengedésére irányuló jogviszony minősítése is jogosult. Így az Mt. 193/G. § (8) bekezdésének alkalmazásával megállapíthatja, hogy a kölcsönbeadó nem volt jogosult

129 A jogalanyisági feltételek közül mindeneképpen törölni szükséges a belföldi székhely követelményét, amely a Rani ügy (C-298/09., lásd http://curia.europa.eu) tanulsága szerint nem egyeztethető össze a szolgáltatások szabad áramlásával, és amely amúgy sem érvényesült a gyakorlatban. Érdemes felülvizsgálni a kölcsönzési tevékenység szervezeti feltételeit is (pl. a vonalas telefon megkövetelése egyszerre sok és kevés), illetve a vagyonjogi határoly megfelelő abban, hogy az alkalmazott munkavállalói létszámhoz kötve, differenciáltan határozanegy jogviszony minősítése is jogosult. Így az Mt. 193/G. § (8) bekezdésének alkalmazásával megállapíthatja, hogy a kölcsönbeadó nem volt jogosult

130 Mt. 193/D. § (1) bek.
131 Lásd például a Mf.VI.10.156/2007/2. számú esetet.
132 Lásd a 2010-ben elfogadott, T/11552. számú törvényjavaslatot, amely az AB 88/2010. (VI. 2.) sz. határozata alapján nem lépett hatályba.
133 Ha az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját foglalkoztatja, úgy nem köteles a foglalkoztatásához kapcsolódó társadalmibizottsági járulékot befizetni, mivel e jogviszonyára tekintettel az iskolaszövetkezet tagja nem minősül biztosítottnak [Tbj. 5. § (b) pont].
134 Ilyen feltétel lehetne például, hogy iskolaszövetkezet a diákerőgató képzésének megfelelő, ahhoz illeszkedő munkát biztosító.
135 Krend. 15–16., § (1–2) bek.
136 Mt. 193/K. § (4) bek.
137 A munkaügyi ellenőrzés ugyanis a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogviszonyok betartásának ellenőrzésére is kiterjed [Met. 3. § (1) bek. k) pont és (3) bek. c) pont].
kölcsönzési tevékenység folytatására, ezért a munkaviszony a kölcsönnevővel áll fenn. A munkavállaló jogviszonya nem megszűnik, hanem a munkavégzés megkezdésének napjára visszamenő hatályval hagyományos munkaviszonyára alakul át.

Ugyanazon tényállás mellett tehát két hatóság eltérő szankciókat alkalmazhat, amely az érintettek szempontjából eltérő következményre vezet. Indokolatlan, hogy az eljáró hatóságtól függően a jogsertő kölcsönbeadó munkavállalója vagy a kölcsönnevővel kerül munkaviszonyba, vagy megszűnik a jogviszonya. Ha a kölcsönbeadó nem felel meg a tevékenység folytatásához megkövetelt feltételeknek, úgy abból kell kiindulni, hogy nem rendelkezik a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötéséhez szükséges speciális szerződésköti képességgel. Ennek hiányában a fennálló jogviszonyai semmis megállapodáson alapulnak, így azokat – az Mt. általános szabályai alapján – azonnali hatálytal fel kell számolnia.138 Ezzel egyenértékű, illetve a kölcsönnevő szempontjából a szabályok betartására erősebben ösztönző szankció, hogy ilyen esetben a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni. A kölcsönbeadói jogalanyisági feltételek megszegése esetére álláspontom szerint vagy meg kell szüntetni a két hatósági ellenőrzés párhuzamosságát, vagy biztosítani, hogy a kétféle eljárásban azonos szankciók alkalmazására kerüljön sor. Az egységesen alkalmazandó jogkövetkezmény a kölcsönnevővel fennálló munkaviszony megállapítása és a nyilvántartásból való törlés lehetne.

(2) A kártéritési felelősség szabályozása nem megfelelően képezi le a háromoldalú jogviszonyból eredő sajátosságokat.

Az általános szabályokkal szemben a kölcsönzött munkavállaló gondatlan károkozásért fennálló felelősségének mértéke sem a munkaszerződésben, sem a kollektív szerződésben nem emelhető magasabbra felhavi átlagkeresetnél.139 Indokolatlan, a kölcsönzött munkavállalónak nyújtott felesleges, semmilyen tényleges hátrányt nem kompenzáló előny, hogy a gondatlan károkozásért való felelősség mértéke nem emelhető megállapodás útján. Ez különösen azért aggályos, hogy félhavi átlagkeresetnél a kölcsönbeadó viszont az alkalmazottért való felelősség alapján, teljes mértékben köteles helytállni a munkavállaló által a kölcsönnevőnek gondatlanul okozott károkért.

Hiányosság, hogy az Mt. nem rendezi külön azt a helyzetet, amikor a kölcsönzött munkavállaló a foglalkoztatás időtartama alatt nem a kölcsönnevőnek, hanem egy harmadik személynek okoz kárt (pl. a kölcsönnevő ügyfeleinek). Ebben a tényállásban ugyanis különösen élesen jelentkezik a megosztott munkáltatói pozíció problémája: a munkavállaló napi munkavégzését ellenőrző feltételt félhavi átlagkeresetnél ugyanis elfogadja, hogy a kárt okozó munkavállaló harmadik személynek okozott károkért. A Ptk. szerint ebben az esetben az alkalmazottért való felelősségre vonatkozó szabálya alapján a kárért a munkáltató felelős.140 Előter értelmező rendelkezés hiányában viszont munkáltatónak nem a kölcsönnevőt, hanem a kölcsönbeadót kell tekinteni. Ez a károsult szempontjából is igen kedvezőtlen, hiszen nehezíti igényértvényesítését, hogy a kárt okozó munkavállaló harmadik személynek okozott károkért. Ráadásul, a kölcsönnevő szigorúbb felelősségi szabályok alá eső tevékenységet is folytatathat, ami viszont a kölcsönbeadót már nem köti. Álláspontom szerint helyesebb volna, ha az Mt. rögzítené, hogy a kikölcsönzés ideje alatt harmadik személyeknek okozott károkat a kölcsönnevő felelős, a Ptk. szerint.141

138 Mt. 10. §.
139 Az Mt. 193/P. § (1) bekezdése ugyanis a 167. § (2–3) bekezdés alkalmazását kizárja.
140 Ptk. 348. § (1) bek.
141 Az olasz jog például rögzíti, hogy a munkavállaló által harmadik személyeknek okozott károkat a kölcsönnevő felelő (Colucci 2004 p. 154.).
Az Mt. 2007. áprilisi módosítása kizárta a leltárfelelősség szabályainak alkalmazását munkaerő-kölcsönzés esetén, alapvetően azért, mert a leltárfelelősségi megállapodást megkötő kölcsönvevő nem érvényesíthetne közvetlenül kárigényt a munkavállalóval szemben. Ismét a jogviszony háromoldalú jellege okozta probléma köszön vissza, amit a jogalkotó – kissé sommában – úgy kezelt, hogy kizárta a leltárfelelősség alkalmazhatóságát. Álláspontom szerint jobb megoldás lett volna annak előírása, hogy a leltárfelelősségi megállapodás alapján a kölcsönvevő közvetlenül érvényesíthet kárigényt a kölcsönzött munkavállalóval szemben.

(3) A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési szabályai teljes felülvizsgálatra szorulnak.

Sajnálatos, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési-megszüntetési szabályai kevés kivételtől eltekintve nem a jogintezmény jellegéből eredő eltéréseket tartalmazzák, hanem – egy rugalmassabb foglalkoztatási forma megteremtésének feltételezhető céljától vezérelve – lényegében egy egyszerűsített munkaviszony megszüntetési szabályait rögzítik. Ezek a rugalmassabb szabályok nem indokolhatóak a megosztott munkáltatói pozícióval és a foglalkoztatás ideiglenes jellegével sem, hiszen ez utóbbi nem egyértelmű sajátossága a kölcsönzésnek a hazai jog szerint. A normaanyag részletes elemzésével olyan kisebb jelentőségű következményeket is feltárhatunk, amelyek lényegében jogszabály-szerkesztési hibáknak tekinthetők, de gyakorlati hatásuk rendkívül méltánytalan lehet. Különösen aggályos, hogy a jelenlegi szabályozás – az egyébként vitatható indokoltságú körülmények mellett – megfelelő térítési eszközökkel rendelkezik, azonban ezek rendkívül mélyen körülvonva lehetnek. Az Alapvető jogalkotónak az alapvető szempontot javasol a normavételezés terén, hogy a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályanyag teljes felülvizsgálatra szorul, a problémák feloldását nem elegendő a bírói jogértelmezésre bízni. Ehhez a revízióhoz három alapvető szempontot javasolok.

Először, a jogalkotónak azt az elvet kell figyelembe vennie, hogy csak a körben van szükség speciális szabályozásra, ahol ez a jogintezmény lényegéből ered. Az általános szabályok felesleges megkötözőséget le kell bontani (pl. az azonnali hatályú felmondás esetén), ugyanakkor a jogintezmény karakteréből eredő speciális szabályok részletesebb kibontása is szükséges. Különösen ide tartozik a felmondás capsán a megfelelő foglalkoztatás pontosabb meghatározása, illetve a kölcsönvevő szerepének tisztázása azokban az esetekben, amikor a munkaviszonyt a kölcsönvevő által közölt ok alapján szüntetik meg.

kölcsönzés és a hagyományos munkaviszony közötti eltérések annál kevésbé indokolják az eltérő szabályozást, minél hosszabb ideig tart a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás, illetve ezáltal a munkaviszony. Erre a különbségre a felmondási idő szabályozása jelenleg is tekintettel van.\(^{145}\) Álláspontom szerint a foglalkoztatás, illetve a munkaviszony tartósságával arányosan csökkenteni kell a foglalkoztatás rugalmasságát. Így az általános szabályoknak megfelelő időt elérő munkaviszony esetén indokolt a végkielégítés biztosítása, és hogy a tartós – egy évet előt – kikölcsönzés esetén a munkavállaló csak 30 nappal korábbi előzetes értesítés mellett legyen visszaküldhető a kölcsönbeadóhoz. Alátámasztja ezt a megoldást az is, hogy az általános szabályok is több garanciát biztosítanak annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonya hosszabb ideig áll fenn.\(^{146}\)

Végül, az ideiglenes foglalkoztatás melletts sem indokolt rugalmasabb szabályokat alkotni olyan esetekre, amikor a munkáltató jogellenesen jár el, vagy foglalkoztatás hiányában már foglalkoztatáspolitikai célkitűzésekről sem lehet szó. Így a hagyományos munkaviszonyra irányadó szabálytok kellene követni a kölcsönbeadó jogot dul nélküli megszűnése és a munkavállaló azonnali felmondása esetén fizetendő járandóságok, valamint a munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése vonatkozásban.

(4) A kollektív jogi rendelkezéseket a munkaerő-kölcsönzéssel kompatibilítsá kell tenni.

A kollektív jogokat a magyar jog – formálisan – munkaerő-kölcsönzés esetén is garantálja. A tetteles szabályok részletes elemzésével viszont látható, hogy az Mt. általános szabályai és a kölcsönzés sajátosságai közötti összhang megteremtése hiányzik, amely több esetben alkalmazhatatlaná teszi a jogi szabályozást. Az ebből eredő jogi problémák feleslegesen nehezíthetik a kölcsönzött munkavállalók amúgy is nehéz érdekképviseleti szervezését, amelyet viszont alárendelt helyzetükre tekintettel nem lehet mellőzni.

A szakszervezeti jogok vonatkozásában abban kell kiindulni, hogy a szakszervezet azzal a féllel szemben léphet fel, amely az Mt. alapján az adott kérdésben munkáltatónak minősül.\(^{147}\) Így minden szakszervezeti jog kapcsán két kérdést kell feltennie: melyik fél minősül munkáltatónak az adott esetben, és az Mt. milyen feltételt követel meg az adott jogosultság gyakorlásához. Gondot azok az esetek jelentenek, amikor az Mt. alapján egy adott kérdésben a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni, a törvény viszont olyan feltételt kíván meg a vonatkozó szakszervezeti jog gyakorlásához, amelyet a kölcsönnevőnél nem lehet teljesíteni. Ez az összhang a tisztségviselők munkajogi védelménél, a reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogoknál és a kollektív alkunál hiányzik.

A tisztségviselőt megillető védelem alapvető célja az, hogy ne lehessen öt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kiszakítani abblól a közösségből, amelyben érdekekédelmi tevékenységét kifejezi. Ez a cél viszont munkaerő-kölcsönzés esetén csak úgy valósítható meg, ha a kölcsönzött szakszervezeti tisztás-Ségviselőt a kölcsönnevő nem küldheti vissza egyoldalú intézkedéssel a kölcsönbeadóhoz, vagyis nem szüntetheti meg a foglalkoztatását, csak a felettes szakszervezeti szerv egyetértésével. Az Mt. 28. §-a viszont ezt az esetet kifejezetten nem említi. A kölcsönzött tisztviselőt megillető munkajogi védelem céljából eredően a visszaküldéssel szembeni védelem nem nélkülözhető. Az Mt. alapján a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet a kölcsönnevőnél nem minősülhet reprezentatívnek.\(^{148}\) Ezzel a törvény elfordítja a szakszervezetek figyelmét a

\(^{145}\) Mt. 193/J. § (4) bek.

\(^{146}\) A felmondási idő hossza és a végkielégítés mértéke a jogviszony időtartama alapján növekszik, illetve utóbbi csak legalább 3 éves munkaviszony után jár [Mt. 92. § (2) bek.; 95. § (4) bek.].

\(^{147}\) Lásd: Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) bek.

\(^{148}\) Az első kritérium szerint az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöljei az üzemű tanácsi választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát meg synchronous. A másik feltétel alapján azt a szakszervezetet a
kölcsönzött munkavállalókról, hiszen az ő képviselői éppen a legfontosabb jogosultságok szempontjából irreleváns.\textsuperscript{149} Hiába toboroz körükből tagságot a kölcsönnevűnél működő szakszervezet, ha ez nem esik latba a kollektív szerződéses tárgyalásoknál.

A kollektív alku joga a kölcsönzött munkavállalók tekintetében – mind helyi, mind ágazati szinten – csak a kölcsönbeadónál biztosított.\textsuperscript{150} Mégsem kizárt, hogy a kölcsönévőnél megkötött kollektív szerződések a kölcsönzött munkavállalókról is alkalmazhatók legyenek. Egyrésztt, ha a munkavállaló az egyenlő bér elve alapján minden berelem tekintetében egyenlő bánnásmódrá jogosult a kölcsönnevő saját munkavállalójával, úgy ez a díjazás kollektív szerződésben foglalt szabályainak alkalmazására is kötelező.\textsuperscript{151} Másrészt, a kölcsönévő önként is vállalhatja, hogy a kollektív szerződés alkujában – mind helyi, mind ágazati szinten – csak a kölcsönbeadónál biztosított.

Még sem kizárt teljesen, hogy a kölcsönévőnél megkötött kollektív szerződések a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazhatók legyenek. Egyrésztt, ha a munkavállaló az egyenlő bér elve alapján minden berelem tekintetében egyenlő bánnásmódrá jogosult a kölcsönnevő saját munkavállalójával, úgy ez a díjazás kollektív szerződésben foglalt szabályainak alkalmazására is kötelező.\textsuperscript{152}

A kölcsönévő önként is vállalhatja, hogy a kölcsönbeadónál biztosított kollektív alku nem lehet teljes, ráadásul helyi szinten az üzemi tanácsai választásokon elért eredményhez köthető szerződéskötési képesség miatt a megállapodás megkötésének komoly gyakorlati kérdése lehet. Elméletileg és gyakorlatilag is indokolatlan, hogy a köz jelentős szerződéshez kötődő különböző szerződések különböző adományozási lehetőségek és alkalmazhatósági kérdések által határozott szerződéshez köthető helyi szintű kollektív szerződés közvetlenül hatályos.\textsuperscript{153}

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony keret-jellegére tekintettel a kölcsönbeadónál biztosított kollektív alku nem lehet teljes, ráadásul helyi szinten az üzemi tanácsai választásokon elért eredményhez köthető szerződéskötési képesség miatt a megállapodás megkötésének komoly gyakorlati kérdése lehet. Elméletileg és gyakorlatilag is indokolatlan, hogy a köz jelentős szerződéshez kötődő különböző szerződések különböző adományozási lehetőségek és alkalmazhatósági kérdések által határozott szerződéshez köthető helyi szintű kollektív szerződés közvetlenül hatályos.\textsuperscript{154}

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony keret-jellegére tekintettel a kölcsönbeadónál biztosított kollektív alku nem lehet teljes, ráadásul helyi szinten az üzemi tanácsai választásokon elért eredményhez köthető szerződéskötési képesség miatt a megállapodás megkötésének komoly gyakorlati kérdése lehet. Elméletileg és gyakorlatilag is indokolatlan, hogy a köz jelentős szerződéshez kötődő különböző szerződések különböző adományozási lehetőségek és alkalmazhatósági kérdések által határozott szerződéshez köthető helyi szintű kollektív szerződés közvetlenül hatályos.
volna, hogy a jogalkotó kifejezetten rendezze, mely esetekben kell a kölcsönvevő kollektív szerződését a kölcsön-munkavállalóra is alkalmazni. Kiindulási pont a kirendelésre vonatkozó hasonló szabály lehet, alapul véve azt is, hogy az Mt. alapján mely esetekben minősül a kölcsönvevő munkáltatónak. 154

Tartalmi összefoglaló

Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban

Dolgozatom témája jól körülhatárolható: egy atipikus munkaviszony sajátosságainak elemzésére vállalkozom, különös tekintettel a közösségi jogi és a hazai szabályozásra. Ez az egyetlen jogintézmény azonban számos olyan kérdést rejti magában, amelynek részletes elemzése kitölt egy doktori értekezés kereteit. A kétoldalú munkaviszonyra épülő munkajogban talán egyetlen olyan terület sincs, amelyet ne állítana kihívások elé a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellege, a munkáltatói pozíció megosztottsága. Célom ezeknek a kihívásoknak a feldolgozása, és lehetőség szerint megválaszolása, vagy legalábbis a lehetséges megoldási módok felvázolása volt.


A dolgozat legterjedelmesebb tematikus egysége a nemzeti szintű szabályozást bemutató III. rész. Az egyes fejezetek a munkaerő-kölcsönzés legfontosabb kérdéseit, jellegzetességeit elkülönítve tárgyalják, a következő felépítésben. Először az adott témával kapcsolatos elméleti, elvi megfontolásokat foglalom össze, kitérve más tagállamok szabályozási megoldásaira. E körben utalni kell arra a problémára, hogy a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvétele éppen most indukál újabb változásokat, reformokat a kölcsönzés nemzeti szintű szabályozásában, szerte Európában. Ezért nem vállalkozhatok arra, hogy az éppen forrásban lévő tagállami szabályokat részletesen és aktuális állapotukban mutassam be. Éhelyett olyan
mintákat, modelleket emelek ki más tagállamok szabályozásából, amelyek példaként szolgálhatnak a munkaerő-kölcsönzés jelentette munkajogi problémák kezelésére. Ezt követi a hazai szabályozás részletes elemzése, amelyet a jogalkotás számára – nem csak a kölcsönzási irányelv harmonizációjára tekintettel – megfogalmazott javaslatak zárnak.

A III. rész egyes fejezetekben tehát a munkaerő-kölcsönzés, mint speciális munkaviszony jellegzetességeit vizsgálom. Választ keresek a jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredő alapvető dogmatikai kérdésekre, mint a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti kapcsolat minősítése, a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása, vagy a kölcsönvevő és a kölcsőnbeadó közötti polgári jogi jogviszony és a munkajog együttthatása.

English summary

Temporary agency work in Hungary and in the European Union

The aim of my thesis is to analyze the legal regulation of temporary agency work both on the European and on the national level. The work comprises three basic parts.

Part I highlights the social and legal environment of agency work, and after an historical overview turns to the employment policy aspects of this atypical employment relationship. The approach towards agency work changed dramatically in the last two decades. From a marginal atypical form of employment which was to be limited and constrained it became a welcomed phenomenon which might contribute to the flexibility of employment and which could have an important role in the well functioning of the labour market. Nearly all aspects of agency work has its connection with such presumptive effects on employment, e.g. the application of the equal pay principle, the transnational hiring out of labour or the temporary nature of assignments. Thus I could not avoid the thorough assessment of the literature and empirical studies on the matter. However, finally I had to conclude that the overall outcome of empirical and theoretical studies on the labour market effect of agency work is all but convincing.

Part II deals with the Community level aspect of agency work. Temporary agency work was first regulated in Hungary in 2001, however Community law’s first attempts to regulate it date back to the early eighties. Thus the assessment of Community level regulation was inevitable, which provided useful lessons for national regulation of agency work long before the adoption of directive 2008/104/EC. Given the European Single Market, the analysis of an institution which both has its impact on the market of services and labour could not be limited to the national level anyways. The thesis gives special regard to the Community law rules of transnational agency work, in which the case law of the European Court of Justice is of high importance. The EC directive on agency work was adopted during the years of my PhD studies, and the implementation deadline will expire in a year after my manuscript is completed. So the thesis explores the drafts and debates which led to the final text of the directive in 2008, but the question of what effect it may have on the national level rules yet cannot be clearly foreseen.

The most ample part of the thesis is the third one which deals with the national level regulation. Each chapter is concerned to one specific aspect of agency work, in the following structure. First is the summary of theoretical considerations regarding the given topic, with an outisght to rules of other Member States. As nowadays the agency work directive generates solid changes in the national level regulation throughout Europe, such transforming national rules cannot be presented in details. I rather highlight patterns or models of regulation from other Member States, which might serve as a sample to follow or to avoid in the challenge of regulating agency work. After the theoretical analysis, the chapters turn to the assessment of Hungarian rules. Each chapter concludes with proposals for the future legislation, but not only from the aspect of the harmonization of the new directive.

The special characteristics of agency work analyzed in part III include the questions emerging from the three-way structure of this atypical employment relationship, such as the nature of the relationship of the agency worker and the user company, the division of the employer’s rights and duties, or the interaction of labour law and the civil law contract between the agency and the user company. Besides the most debated questions I found inevitable to deal with two other issues which seem to be almost intact in the legal literature. First is the termination of the employment relationship of agency workers, which raises a bunch of questions stemming from the very nature of agency work. Also, this is the topic
which is regulated most thoroughly in Hungarian labour law. Nevertheless, this topic hides the most contradictions and redundant rules which seem to misunderstand the aim of agency work. Thus I found it highly important to set out observations regarding the rules on the termination of agency worker’s employment relationship. The other undeservingly neglected issue is collective labour law. The Hungarian legislator – as many other in Europe – did not even attempt to harmonize the rules based on the two sided employment relationship with the three-way nature of agency work. I found it of crucial importance to confirm that such omission cannot be upheld. In the final chapter I summarize the conclusions on the nature and structure of agency work, the Community level rules and the special features of the Hungarian regulation. I also present my suggestions on how the agency work directive can be best adopted to Hungarian labour law.
Irodalomjegyzék


Arrowsmith, James: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2008


Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Sziptner Attila: Javaslatok a Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályainak felülvizsgálatához. Kézirat, 2005


Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és magyar munkajogban.* PhD értekezés (kézirat), Pécs 2006


Bernhard Miksa, Sövényházy Neuhold Ferenc, Bernhard László: *A magánalkalmazotti jogviszony. I-II. kötet.* Orion Irodalmi Vállalat, Budapest, 1938


Campbell, Iain; Watson, Ian; Buchanan, John: Temporary agency work in Australia (Part I). In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.): *International Perspectives on Temporary Agency Work* Taylor and Francis, 2004


Davidov, Guy: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations* Vol. 42 No. 4, 2004


Davies, Anne C. L.: *Perspectives on Labour Law.* Cambridge University, Cambridge, 2004

Davies, Paul; Freedland, Mark: *The Disintegration of the Employing Enterprise and its Significance for the Personal Scope of Employment Law.* Kézirat, 2005


Eurociett: Overview on national restrictions faced by Temporary Work Agencies in the EU Member States. Kézirat, 2009


Forde, Chris; Slater, Gary: Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. British Journal of Industrial Relations, Vol. 43. No. 2, 2005


Gyulavári Tamás, Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a Munka Törvénykönyve. *Cég és jog*, 1999. 1. szám


Hágelmayer Istváné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979

Hágelmayer Istvánné: Áthelyezés népgazdasági érdekiből. *Jogtudományi Közlöny*, 1964. 7. szám


Hall, Richard: Temporary agency work in Austraila (Part II.). In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.): International Perspectives on Temporary Agency Work. Taylor and Francis, 2004


Heery, Edmund: Trade Union Response to Agency Labour in Britain. Industrial Relations Journal, Vol. 35. No. 5, 2004


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 László: Atypical forms of employment expansion. Experience of the Visegrad countries. Doctoral School of Earth Sciences, Baranya Megyei Munkaügyi Központ, Pécs, 2005


Kártyás Gábor: A kölcsönbe vett lojalitás. Munkaügyi Szemle, 2010. 2. szám


Kecskés László: EU-jog és jogharmonizáció. (Bővített, második kiadás.) HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2005

Kenderes György; Bányai Krisztyina: A munkajogi és polgári jogi kérdések és ellenmondások a munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerében. Munkaügyi Szemle 2002. 7–8. szám


Kenderes György: A munkavégzési, ezen belül különösen a munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellenmondásai, valamint megoldásainak alternatívái. Phd értekezés, Miskolc, 2006B

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

Kiss György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2004


Kun Attila: A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetéi – elhatárolási kérdések. 2. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2006. 5. szám

Kun Attila: Posting of workers in the EU with special regard to temporary agency work in Hungary. In: Kapa Mátéás (szerk.): *Studia Iuridica Caroliensia I*. Budapest, 2006B


Legfőbb Ügyészség: Összefoglaló jelentés: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó gyakorlat törvényességéi vizsgálata a megyei (fővárosi) munkaügyi központoknál és a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó gazdasági társaságoknál. Kézirat, Budapest 2010
Lehoczkyné Kollonay Csilla: A magyar munkajog I–II. Vincze Kiadó, Budapest, 2001


Lehoczkyné Kollonay Csilla: Néhány gondolat a rendszerváltás utáni munkajogunkról. „Amerikánizálódás kontra „európaizálás”. In: Tóth Károly (szerk.): Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára. Acta Jur. et Pol. Szeged, 2004


Lórincz Emő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1974


Michon, François; Ramaux, Christophe: Temporary Employent in France: A Decade Statement. Labour, Vol. 7. No. 3, 1993


Mitlacher, Lars W.; Burgess, John: Temporary Agency Work in Germany and Australia: Contrasting Regulatory Regimes and Policy Challenges. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2007. ősz


Papp István: A munkaerő-kölcsönzés munkaügyi ellenőrzése. Cég és Jog, 2002. 5. szám


Peck, Jamie; Theodore, Nik: Cycles of contingency. The temporary staffing industry and labour market adjustment in the U.S. In: Burgess, John; Connell, Julia (szerk.): *International perspectives on temporary agency work*. Routledge, 2004


Prugberger Tamás, Fabók András, Tóth Hilda: *Tematikus szám az Mt. módosításáról*. Napi Jogász 2001. 5. szám

Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (tanulmánygyűjtemény)*. Competitio könyvek 5., Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006


Rasmussen, Erling; Lind, Jens; Visser, Jelle: Agencies, agency wokers and atypical employment in New Zealand. In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.); *International Perspectives on Temporary Agency Work*, Taylor and Francis, 2004


329


Román László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet.* University Kiadó, Pécs, 1996

Román László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972


Stanworth, Celia; Druker, Janet: Temporary agency labour in the UK. In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.), International Perspectives on Temporary Agency Work. Taylor and Francis, 2004


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

Tamás Lajos: A kötelez (szerződés) szerkezeti sajátosságai, a többalanyú kötelmek fajai. Jögtudományi Közlöny, 1990. 4. szám


Világhy Miklós, Eőrsi Gyula: Magyar polgári jog. II. kötet. Tankönyvkiadó, Budapest, 1965


Vincenti Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942


Waas, Bernd: Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003 ősz


<table>
<thead>
<tr>
<th>Kód</th>
<th>Szöveg</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C-307/09.</td>
<td><strong>Vicoplus eset</strong> Elbírálás alatt: megkövetelhető-e a munkaerő-kölcsönzés keretében más tagállamba kiküldött munkavállaló foglalkoztatásához munkavállalási engedély?</td>
</tr>
<tr>
<td>C-386/09.</td>
<td><strong>Briot eset</strong> A transzfer irányelv alkalmazhatósága az átadónál foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókra.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-298/09.</td>
<td><strong>Rani eset</strong> A más tagállamban letelepedett kölcsönbeadótól belföldi székhelyet megkövetelő szabály a szolgáltatások szabad áramlását korlátozó, tilos előírásnak minősül.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-458/05.</td>
<td><strong>Jouini eset</strong> A transzfer irányelv alkalmazhatósága munkaerő-kölcsönzés esetén, az „üzletrész” fogalmának értelmezése kölcsönbeadó munkáltatóknál.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-434/05.</td>
<td><strong>Horizont College eset</strong> Egy főiskolai tanár visszterhes átengedése két oktatási intézmény között, ideiglenesen, mely feltételekkel minősülhet olyan, az oktatáshoz „szorosan kapcsolódó” tevékenységnek, amely mint ilyen mentes a hozzáadottérték-adó alól.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-490/04.</td>
<td><strong>Bizottság vs. Németország eset</strong> A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó nemzeti szabályok megenthetetlensége.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-256/01.</td>
<td><strong>Allonby eset</strong> Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve (Szerződés 141. cikk) nem alkalmazható a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott és a hozzá kikölcsönzött munkavállalói között. A különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók bérénak összehasonlításához az szükséges, hogy a bérkülönbség egyetlen forrásból (single source) eredjen.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-279/00.</td>
<td><strong>Bizottság vs. Olaszország eset</strong> A más tagállamban letelepedett kölcsönbeadótól nem lehet belföldi székhelyet megkövetelni, illetve azt, hogy a kötelező vagyoni letétet belföldi pénzintézetnél helyezze el.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-202/97.</td>
<td><strong>Fitzwilliam eset</strong> A más tagállamba kikölcsönzött munkavállaló akkor nem kerül a kölcsönvevő székhelye (a munkavégzés helye) szerinti tagállam társadalombiztosítási rendszerének hatálya alá, ha a kikölcsönzés ideje nem haladja meg a jogszabályi maximumot, és a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban érdemi tevékenységet végez.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-55/96.</td>
<td><strong>Job-Centre eset</strong> A versenyjoggal ellentétes, ha a munkaerő-piaci közvetítés-jellegű szolgáltatásokat – köztük a munkaerő-kölcsönzést – kizárólag egy állami hatóság végezheti.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-232/84.</td>
<td><strong>Tordeur eset</strong> A kölcsönvevő mögöttes felelősségét kimondó nemzeti szabály alkalmazhatósága egy közösségi intézmény, mint kölcsönvevő esetén.</td>
</tr>
<tr>
<td>C-279/80. Webb eset</td>
<td>A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül, a megengedhető korlátozások köre.</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Case 35-70. Manpower eset</td>
<td>A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló utáni társadalombiztosítási kötelezettségekről (melyik fél minősül munkáltatónak).</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2. sz. függelék
A Legfelsőbb Bíróság munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjoga

| BH2010. 21 | A kölcsönnevőnél súlyosan gondatlan magatartással jelentős kár okozása a munkáltató rendkívüli felmondását megalapozhatja [Mt. 193/J. § (2) bek., 193/K. § (3) bek.]. |
| Mfv.I.10.401/2009/3. | A hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalót külföldi foglalkoztatási helyén súlyos munkavédelmi szabálysértést követett el, amely miatt a „további foglalkoztatására nem volt szükség, ezért hazaküldték”. A munkáltató a további foglalkoztatást munkaerő-kölcsönzés keretében kívánta biztosítani, de az ehhez szükséges „munkaszerződés módosítást” a munkavállaló nem fogadta el, a munkaviszonya rendezése körében az együttműködési kötelezettséget sértő magatartást tanúsított. Az erre alapozott munkáltatói rendes felmondás jogszerű volt [Mt. 89. § (3) bek.]. |
| Mfv.I.11.139/2009/3. | Közvetlenül alkalmazott munkavállaló kölcsönzöttere cserélése, mint az átszervezésre alapított munkáltatói rendes felmondás indoka [Mt. 89. § (3) bek.]. |
| Mfv.I.10.902/2009/3. | A munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén az 1-6 havi átlagkereset, mint átalány kárterítés mellett – akárcsak az általános szabályok esetén – a munkavállaló az egyéb (akár nem vagyoni) károk megtérítését is igényelheti [Mt. 193/M. § (3) bek.]. |
| Mfv.I.10.349/2008/2. | Nem állnak fenn a (rendhagyó) kirendelés törvényi feltételei, ha a munkáltató a munkaviszonyokat a foglalkoztatás átengedésének szándékával létesítette, az átengedésért a foglalkoztatótól ellenértékben részesült; ezért az munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet (Mt. 106. §, 193/C. §). |
BH2007. 96  
A munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képesség, adottság, készség) hiánya miatt nem tudja ellátni. Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti [Mt. 107. § c) pont, 193/J. §, 193/P. §].

EBH2007. 1641  
A munkaerő továbbkölcsönzésének tilalmába útközik, ha a munkaerő-kölcsönzésre szólóan kötött munkaszerződésben nem a kölcsönnevevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölték meg a munkavégzés helyeként és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történt [Mt. 193/C. § c) pont, 193/D. § (5) bek.].

EBH2007. 1635  
Ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképételen betegsége miatt nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató a munkaviszonyt felmondó intézkedését nem alapíthatja munkaerő-kölcsönzés esetén sem [Mt. 107. §, 193/J. § (3) bek. b) pont].

Nem iskolaszövetkezeti munkának, hanem munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet, ha a munkavállalók rendszeresen és folyamatosan a megrendelőnél irányadó munkarend szerint dolgoznak, a munka irányítását ez utóbbi munkáltató üzletvezetője látja el, a két munkáltató megállapodásából pedig kitűnik, hogy a szövetkezet nem konkrét feladat ellátását, hanem a munkavállalók biztosítását, átengedését vállalta ellenérték fejében (Mt. 193/C. §).

A felmondás alapjául szolgáló, a „kölcsönbeadó működésével összefüggő okot” nem lehet kiterjesztően értelmezni a kölcsönvevő cég működésére is. Azaz nem minősül a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak, ha a kölcsönvevő nem igényel újabb, vagy további munkaerőt. Erre hivatkozással csak a 193/J. § (3) bekezdés c) pont alapján, csak 30 nap elteltével lehet megszüntetni a munkaviszonyt [Mt. 193/J. § (3) bek.].

EBH2006. 1538  
A keresőképtelenség a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot nem alapozza meg. A munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képesség, adottság, készség) hiánya miatt nem tudja ellátni. Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti [Mt. 107. § (1) bek. c) pont, 193/J. § (3) bek. b) pont, 193/P. § (1) bek.].
<table>
<thead>
<tr>
<th>EBH2006. 1447</th>
<th>Munkaerő-kölcsönzés esetén a külföldi munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályok betartása a munkaügyi ellenőrzés keretében a munkavállalóval munkaszerződést kötő, kölcsönbeadó munkáltatónál ellenőrizhető, a kölcsönvevő munkáltatónál nem [Met. 3. § (1) bek. i) pont, (3) bek.].</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>EBH2005. 1247</td>
<td>A munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő munkáltató nem kölcsönözheti tovább más munkáltatónak a munkavállalót (Mt. 193/C. §).</td>
</tr>
</tbody>
</table>