

# DOKTORI TANULMÁNYOK

*Mészáros Orsolya*

## **Atipikus munkaviszonyok az Európai Unióban és Magyarországon, különös tekintettel a munkaerő-kölcsönzésre**

### **I. Bevezetés**

A dolgozatomban szeretnék néhány alapvető fontosságú fogalmat meghatározni, ismertetni a jogi szabályozást, kiemelni kulcsfontosságú problémákat a magyarországi munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban, illetve felvázolni az uniós szabályozást, bemutatni a vonatkozó irányelveket. E dolgozat terjedelmi okok miatt nem teszi lehetővé a mindenre kiterjedő elemzés lehetőségét, de a főbb állomásokat tartalmazza.

Egy magyarországi kölcsönző cég projektvezetőjeként dolgoztam, ahol feladatom volt többek között: a toborzás, kiválasztás, munkaszerződések megkötése és megszüntetése, kapcsolattartás a kölcsönbevevővel és a munkavállalókkal, bérszámfejtés, egyéb adminisztratív feladatok. Több helyen a saját tudásomból és tapasztalatomból merítettem ötletet, megoldást. A dolgozatomban kísérletet teszek arra, hogy párhuzamot állítsak a magyar, illetve az uniós szabályozás kapcsán, továbbá *de lege ferenda* javaslattal éljek.

### **II. A munkaerő-kölcsönzés jogi szabályozása**

#### **1. A munkaerő-kölcsönzés definíciója, alanyai**

A munkaerő-kölcsönzés fogalmát a 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) határozza meg, amely szerint a kölcsönzés „*az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés)*”.<sup>1</sup>

A definícióban tetten érhető az a sajátos eset, amely szerint a jogviszonyban nem kettő fél szerepel alanyi pozícióban, hanem három. Ugyan találunk példát pl. a polgári jogban hárompólusú jogviszonyra, azonban a munkajogban kivételesnek tekinthető. A három alany egymáshoz való viszonya is minőségében differenciált. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztottak a kölcsönbeadó és a

---

<sup>1</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 214 § a).

kölcsönbevevő között. A harmadik alany, a munkáltató pedig szükségszerű eleme a jogviszony létrejöttének. Míg a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő között polgári jogi jogviszony létesül, addig a kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkajogi jogviszony.<sup>2</sup>

Az angol terminológia a „temporary work” kifejezést használja, ami némileg pontatlan, ugyanis nem utal a jogintézmény egyik sajátosságára, azaz a hárompólusú jogviszonyra. A ’temporary’ jelző azonban kifejezésre juttatja ennek ideiglenes jellegét. Az ideiglenesség azonban csak a foglalkoztatásra vonatkozik, tehát a munkaviszony határozatlan és határozott idejű is lehet. Ezt megerősíti a 2008/104-es EK irányelv is, preambulumban utal a határozott idejű munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodásra (A Tanács 1999/70/EK irányelv<sup>3</sup> az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.) Ez utóbbi hatályát a munkaerő-kölcsönzésre nem terjesztették ki.<sup>4</sup>

## 2. A munkaerő-kölcsönzés az Unió jogában

A Közösség szociálpolitikájának fejlődése több szakaszban történt. A munkajogi tárgyú irányelvek négy csoportra bonthatók, amelyek közül a második csoportba tartoznak az atipikus munkaviszonyokat rendező irányelvek.<sup>5</sup>

A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának igénye már a 70-es években napirendre került, azonban a jogalkotás e tekintetben még váratott magára. Irányelvtervezetek születtek a nyolcvanas évek elején, amelyek meg is rekedtek a tervezet/javaslat szinten, köszönhetően – többek között – a brit vétónak.<sup>6</sup>

A 90-es évek változást hoztak a jogalkotási folyamatban. Az Egységes Európai Okmány elfogadását követően a Bizottság három irányelvjavaslattal állt elő:

- „az első a foglalkoztatás feltételeivel,
- a második a szabad verseny védelmével,
- a harmadik a munkahelyi biztonsággal foglalkozik.”<sup>7</sup>

A munkahelyi egészség és biztonságra vonatkozó irányelv elfogadásra került a 91/383/EK irányelv a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről címmel.<sup>8</sup>

---

<sup>2</sup> Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2015. 27-29. o.

<sup>3</sup> A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról [HL L 175., 1999.7.10., 43—48. o.]

<sup>4</sup> Kártyás Gábor: i.m. 24-25. o.

<sup>5</sup> Kende Tamás-Szűcs Tamás: Bevezetés az Európai Unió politikáiba. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2015. 342. o.

<sup>6</sup> Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok. Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2010. 69.o.

<sup>7</sup> Bankó Zoltán: i.m. 69. o.

<sup>8</sup> A Tanács irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről [HL L 206., 1991.7.29., 19—21. o.]

Az ún. európai szociális párbeszéd a szakszervezetek és a munkáltatók közötti tárgyalásokat öleli fel – többek között. „A szociális partnereknek a szociálpolitikára vonatkozó jogszabályok megalkotásában betöltött szerepéről az EU működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 152., 154. és 155. cikke rendelkezik.”<sup>9</sup> A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés terén is megkezdődtek a tárgyalások a szociális párbeszéd keretein belül, azonban nem eredményezett uniós szintű jogalkotást. A sikertelenség ellenére számos tapasztalatot gyűjtött a Bizottság az egyeztetések során. A konzultációk arra is lehetőséget adtak, hogy a munkaerő-kölcsönzés sarkalatos pontjait kiemeljék, továbbá megoldási javaslatokat nyújtsanak, ezzel elősegítve a jövőbeli szabályozás kialakulását. Mindezek az egységességre való törekvés jegyében zajlottak.<sup>10</sup>

### 3. A 91/383/EGK irányelv, az első mérőföldkő

A 91/383/EGK irányelv<sup>11</sup> a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről. A Tanács fent említett irányelvének tárgyköre meglehetősen korlátozott, mert alapvetően munkavédelmi előírásokat tartalmaz. Jelentősége azonban abban a tényben keresendő, hogy a foglalkoztatás típusa hatást gyakorol a munkavállalók egészségére, így különösen a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott, illetve a kölcsönzésben dolgozó munkavállalók „egzisztenciális biztonsága kisebb, kevésbé integrálódnak a munkáltató szervezetébe.”<sup>12</sup> Kiemelendő továbbá, hogy az egyenlő bánásmód elve – az irányelv tárgykörének megfelelően – itt jelenik meg első ízben.

### 4. A 2008/104 EK irányelv, az irányelv célja

Az irányelv célját a Preambulum 23. bekezdése tartalmazza.

*„Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló, közösségi szintű harmonizált keret létrehozását, a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért a fellépés léptéke vagy hatásai miatt, a Közösség egész területén alkalmazandó minimumkövetelmények bevezetése révén az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket hozhat a Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ezen irányelv nem lépi túl az említett cél eléréséhez szükséges mértéket.”<sup>13</sup>*

<sup>9</sup> Az Európai Bizottság: A szociális párbeszéd új kezdete. Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2016.

file:///C:/Users/User/Desktop/KE-02-16-755-HU-N%20(1).pdf Letöltés dátuma: 2017. január 6. 6. o.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata [HL C 326., 2012.10.26., 47—390. o.]

<sup>10</sup> Kártyás: i.m. 52-53. o.

<sup>11</sup> HL L 1991 206.

<sup>12</sup> Kártyás: i.m. 142. o.

<sup>13</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19. ) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről [HL L 327., 2008.12.5., 9—14. o.]

Az irányelv megalkotása hosszú jogalkotási folyamatot tudhat maga mögött, többek között ezért is volt öröndetes az irányelv megszületése munkáltatói és munkavállalói oldalon egyaránt. Az irányelv Preambulumának 10. bekezdése szerint:

*„Az Európai Unió belüli jelentős különbségek állnak fenn a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében.”<sup>14</sup>*

Ez utóbbi bekezdés rendelkezései alapján elmondható, hogy a munkaerő-kölcsönzés nemzeti szabályozása is számos kérdést felvet, megannyi vita forrása, tehát az irányelv emiatt elsősorban alapelveket rögzít, kereteket határoz meg a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban.

#### 4.1. Az egyenlő bánásmód elve

Az ekvivalencia elve 2006 óta része a magyar munkajognak.<sup>15</sup> Az irányelv átültetésére pedig 2011. december 5-ig volt lehetősége a tagállamoknak. „2013. december 5-ig a Bizottság a tagállamokkal és a közösségi szintű szociális partnerekkel konzultálva felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását azzal a céllal, hogy adott esetben a szükséges módosításokra javaslatot tegyen.”<sup>16</sup>

Az egyenlő bánásmód alapelvét a munka- és foglalkoztatási feltételekben, az irányelv 5. cikkének (1) bekezdése mondja ki:

*„A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.”<sup>17</sup>*

A fentebb idézett cikk további kérdéseket vet fel, így különösen azt, hogy miként hasonlíthatók össze a különböző munkavállalók? A Bizottság e kérdésre adott javaslatát, amelyben meghatározza, hogy melyek az ún. összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók, megannyi bírálat érte. A Bizottság javaslatát illetve az ezzel foglalkozó álláspontok ismertetésére terjedelmi okok miatt nem térek ki.<sup>18</sup>

Az irányelv – tekintettel a sokszínű tagállami gyakorlatra – számos eltérést enged a főszabálytól. Pl. a magyar jog szerint:

*„A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvanegyedik napjától kell alkalmazni” (...).<sup>19</sup>*

---

<sup>14</sup> HL L 2008 327.

<sup>15</sup> Drágább és jobb lehet a munkaerő-kölcsönzés: <http://www.mmosz.hu/sajtomegjelenesek> Letöltés dátuma: 2016. december 13.

<sup>16</sup> A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv alkalmazásáról. [http://ec.europa.eu/index\\_hu.htm](http://ec.europa.eu/index_hu.htm) Letöltés dátuma: 2016. december 13.

<sup>17</sup> 2008/104/EK irányelv 5. cikk (1)

<sup>18</sup> Kártyás: i.m. 202.

<sup>19</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 219. § (3)

Ez utóbbi Mt. rendelkezés azonban csak a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik. Határozott idejű szerződés esetén az első naptól kezdve érvényesül.

#### 4.2. Az irányelv további rendelkezései

Az irányelv 6. cikke nagy előrelépés, ugyanis e rendelkezések mögött a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka minőségének javítása húzódik meg.<sup>20</sup> Szintén jelentőséggel bír, hogy az irányelv pontos fogalommeghatározásokat ad a 3. cikkben.

### 5. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés

Az Európai Unió egy határok nélküli gazdasági térség, ahol biztosított a négy alapszabadság: áruk, személyek, tőke és a szolgáltatások szabad áramlása. Az alábbiakban a munkaerő-kölcsönzést, mint szolgáltatást, illetve a munkavállalók szabad mozgása elvének problematikáját vázolom fel.

A munkaerő szabad áramlása két esetben vetődik fel:

- egyrészt ha a munkavállaló egy másik tagállambéli kölcsönző céggel kíván munkaszerződést kötni;
- másrészt, ha tagállambéli kölcsönző cég a munkavállalót egy másik tagállamba kívánja kikölcsönzni.<sup>21</sup>

Az első esetben a munkavállalóra azon tagállam rendelkezései irányadók, amelyben a munkát végzi. A második esetben pedig az uniós jog szabályozza a munkavégzést: 96/71/EK irányelv<sup>22</sup> a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (posting irányelv), valamint az uniós jog azt is meghatározza, hogy az adott munkavállaló melyik tagállam társadalombiztosítási szabályainak hatálya alá tartozik.<sup>23</sup>

A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás esetében először arra a kérdésre kell választ adni, hogy szolgáltatásnak minősül-e? Ebben a vonatkozásban vizsgálandó a primer illetve a szekunder jog és nem utolsósorban az Európai Unió Bíróságának ítéletei, értelmezései. Az Európai Unióról szóló szerződés meghatározza a szolgáltatás fogalmát: „„szolgáltatás” a rendszerint díjazás ellenében nyújtott szolgáltatás, ha nem tartozik az áruk, a tőke és a személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezések hatálya alá, ”<sup>24</sup> valamint korlátot állít fel: állampolgárság vagy lakóhely alapján történő különbségtétel nélküli alkalmazásra tekintettel.<sup>25</sup> Másodlagos joganyag e témában nem

---

<sup>20</sup> 2008/104/EK irányelv 6. cikk (1)–(5). Az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférés.

<sup>21</sup> Kártyás: i.m. 152. o.

<sup>22</sup> Az Európai Parlament És a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről [HL L 18., 1997.1.21., 1–6. o.]

<sup>23</sup> Kártyás: i.m. 153.o.

<sup>24</sup> Az Európai Unióról szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változat [HL C 326., 2012.10.26., 13–390. o.] 50. cikk.

<sup>25</sup> EUsz. 61. cikk

született, így a munkaerő-kölcsönzésre, mint szolgáltatásra az EB elsődleges jogot értelmező aktusaiból kell kiindulni. Az EB a Webb esetben kimondta, hogy ha:

- díjazás ellenében munkaerő-kölcsönzés történik;
- a kölcsönbeadó alkalmazásában állnak a munkavállalók;
- és nem jön létre munkaszerződés a kölcsönbevevővel akkor szolgáltatásnak minősül.<sup>26</sup>

### III. Következtetések

A magyar munkajog 2011-ig nem tartalmazott időbeli korlátot a kölcsönzésre vonatkozóan. A 2008/104/EK irányelv azonban kötelezővé tette a kikölcsönzések ideiglenességét. A jogalkotó eleget téve a jogharmonizációs előírásoknak, a kikölcsönzés idejét öt évben maximalizálta. Általánosságban elmondható, hogy magyar viszonylatban nem jellemző az évekig tartó munkaerő-kölcsönzés, azért sem, mert vagy időnyjellegű foglalkoztatásról van szó, vagy pedig a munkavállalót a kölcsönbevevő saját állományába átveszi.

#### 1. Kölcsönzés a munkaerő-kölcsönző cégek szemszögéből

Magyarországon számtalan munkaerő-kölcsönző cég található, viszont csak néhány olyat találunk, amely jövedelmének nagyobb százaléka származik a kölcsönzési díjból. Portfóliójukban megtalálható a fejdadászat, AC/DC, közvetítés, outplacement, béroptimalizálás, bérszámfejtés, menedzsment tanácsadás, outsourcing, stb. Ennek oka egyrészt az, hogy a munkaerő-kölcsönzés önmagában nem nyújt elegendő jövedelmet a vállalatok számára – főként a munkaerő-kölcsönző cégek egyre növekvő száma miatt – másrészt pedig igyekeznek valamennyi HR szolgáltatásra kiterjeszteni a szolgáltatásaikat.

A továbbiakban megkísérlem összeszedni a köztudatban lévő fogalmakat, kifejezéseket továbbá választ adni arra a kérdésre, hogy miért hasznos a munkaerő-kölcsönzés?

A munkaerő-kölcsönzés:

- hárompólusú jogviszony;
- költséghatékony;
- rugalmas, mind a kölcsönzés időtartamára, mind pedig szerkezetére tekintettel;
- bármekkora létszám esetén alkalmazható;
- megoldást nyújt termelési felfutás, létszámstop, szabadságolások, stb. idejére;
- kölcsönvevőt nem terheli bér- és járulékfizetési kötelezettség;
- az adminisztratív terhek a kölcsönbeadóra hárulnak.

#### 2. A munkaerő-kölcsönzés korlátai a gyakorlatban

---

<sup>26</sup> Kártyás: i.m. 162. o.

### 2.1. *A kölcsönző cégek nehézségei*

Egy személyes példán keresztül kívánom bemutatni, hogy milyen nehézségekkel szembesül a kölcsönző cég a gyakorlatban. Adott egy kiemelkedő szerepet betöltő energetikai vállalat, amely pályázatot írt ki munkaerő-kölcsönző cégek számára. A pályázatban az általános követelményeken túl szerepelt az országos lefedettség is. Ezzel a követelménnyel a jelenlegi, magyarországi cégek többsége nem rendelkezik, viszont profiljukat, pályázatukat igyekeztek a követelményeknek megfelelően benyújtani. Az eredmény pedig egy konzorciumi szerződés, pályázat lett. Ennek során a hárompólusú jogviszony átalakult négypólusúvá: a kölcsönbeadó, a kölcsönbevevő, a munkavállaló(k), illetve az „ún. másodlagos kölcsönbeadó”. Ez az új jogviszony arra kötelezi a kölcsönző cégeket, hogy egymás között is egyezsége jussanak, a saját munkavállalóikat együttműködésre sarkallják, bedolgozzanak egy másik vállalatnak, megismerjék a céges kultúrájukat, egységet teremtsenek az adminisztratív tevékenységek működésében.

Miért jelent problémát az országos lefedettség? Jelen példánál maradva a fent említett megbízó 6-8 megyében kíván kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztatni. A kölcsönző cégeknek ezt a problémát kell áthidalniuk acélból, hogy mindegyik városban zökkenőmentesen történjék a munkaszerződések megkötése, megszüntetése, bérkifizetés, egyéb problémák gyors és hatékony megoldása. Az említett megbízó esetében egy több száz fős kölcsönzötti állományról beszélünk, nehezítve azzal, hogy más-más megyében tevékenykednek, amely viszont a kölcsönző cég (kölcsönbeadó) munkavállalói szemszögéből egy óriási munkateher. Ezért nem is meglepő az óriási fluktuáció a kölcsönző cégeknél. Ez a probléma viszont átvezet egy következőhöz, tehát a fluktuáció bizonytalanságot, következetlenséget okoz a cégnél. A sor azonban itt még nem fejeződik be, a bizonytalanság kifelé is megmutatkozik, így egyre nagyobb nehézséget jelent a megüresedett pozíciók betöltése olyan munkavállalókkal, akik végzettségük és elhivatottságuk szerint is megfelelő lennének.

### 2.2. *A kölcsönzött munkavállalók*

Munkavállalói szempontból problémát jelent a kölcsönzés megértése. Talán ennek köszönhető, hogy nem képesek azonosulni a kölcsönbeadó céggel, kevésbé tudják elfogadni azt, hogy a munkáltatói jogok megosztottak a kölcsönbeadó illetve a kölcsönbevevő között. Az utasításokat ugye a kölcsönbevevőtől kapják, minden egyebet pedig a kölcsönbeadó biztosít számukra. Az egyenlő bánásmód követelménye sem teljesül teljes mértékben, kiváltképp a bérek és juttatások terén. Már a munkaviszony létesítésekor megbélyegzik őket, a teljesítményük is általában rosszabb, mint a saját állományba tartozóké. A kölcsönbevevő szempontjából viszont optimális, mert ha nem elégedett, akkor kéri a munkaviszony megszüntetését és egy újabb toborzási-kiválasztási folyamat elindítását. Ebben a kölcsönzési-gépezetben a munkavállalók vannak a legrosszabb helyzetben, mert bizonytalan a státuszuk és motivációjuk is alacsony.

### 2.3. *Budapest-centrikusság és a külföldi tőke*



Nem hagyható figyelmen kívül az ún. regionális elhelyezkedés. Nem csak a munkavállalásban, hanem a különböző szolgáltatásokhoz való hozzájutásban is igen éles különbségek figyelhetők meg Budapesten illetve a vidéki városokban. Ez a Budapest-központúság nem hagyta érintetlenül a kölcsönző cégeket sem. Pl. Baranya megyében munkaerő-kölcsönzésre – és itt a nagy létszámú állományt értem – nagyon kevés lehetőség nyílik. A megye egyetlen nagy városa Pécs, ahol azonban több a kölcsönző cég, mint amennyit a város képes lenne kiszolgálni. Nem utolsósorban Pécs és környéke adottságait nézve, sokan mezőgazdasági munkából élnek, tehát az esetleges kölcsönzési projektek idényjellegűek. További problémát jelent a munkanélküliségi ráta növekvő tendenciája illetve a potenciális munkavállalók alacsony iskolai végzettsége.

Meg kell említenünk még egy igen fontos szempontot, a külföldi cégek megjelenését. Például míg Győrött az Audi, Kecskeméten a Mercedes gyár felszívó ereje igen nagy, biztosítva ezzel a nagyszámú kölcsönzötti állomány kiépítésének lehetőségét, addig egy kedvezőtlen földrajzi helyzetben lévő városban erre semmi esély. Magyarországon egyre kevesebb nagy- illetve multinacionális vállalat található, ami rontja a kölcsönző cégek lehetőségeit. A kis- és középvállalkozások pedig – értelemszerűen – nem kívánnak ezzel élni, tekintettel arra, hogy viszonylag kevés alkalmazottat foglalkoztatnak és a kölcsönzési díj megfizetése is gondot okoz számukra.

### 3. De lege ferenda

Megítélésem szerint a kölcsönzés ideiglenes jellege a munkavállalói pozíció bizonytalan státuszát nagyban megerősíti, hozzáátve azt, hogy a jogalkotó által előírt öt év<sup>27</sup> nemzeti jogunkban ismeretlen volt. Tapasztalatom szerint a munkavállalók célja elsődlegesen a kölcsönvevő saját állományába való bekerülés, a már fentebb ismerttetett okok miatt. Véleményem szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében folytatott munkavégzés esetében e fenti probléma némileg orvosolható lenne, amennyiben kizárólag határozatlan idejű munkaszerződések megkötésére nyílna lehetőség. Itt jegyezném meg, hogy az ekvivalencia elvének alkalmazása – határozott idejű szerződés esetén – jelentős gazdasági hátrányt okozhat a kölcsönbeadónak.

A munkáltatói pozíció megosztása további bizonytalanságot eredményez számukra. A munkavállaló abban a helyzetben érezheti magát, hogy sem a kölcsönbeadó, sem pedig a kölcsönbevevő állományába nem tartozik, esetlegesen eltérő utasításokat is kaphat, ami további konfliktusok forrása lehet. Álláspontom szerint a munkáltatói jogok és kötelezettségek egzaktabb szétválasztása megoldás nyújtana erre a problémára.

A Bizottság jelentésében olvasható, hogy a kölcsönzési irányelv jelentős lépéseket tett a jogharmonizáció terén, azonban a tagállambéli különbségeket nem

---

<sup>27</sup> Joggal merülhet fel az a kérdés, hogy a kölcsönbevevőnek milyen érdeke fűződhet ahhoz, hogy kihasználja az öt éves kölcsönzési maximumot? A magyarországi gyakorlatot figyelembe véve talán indokolatlan volt a jogalkotó részéről az ideiglenesség ilyen tág időintervallumban való kiterjesztése és túllépésére sem ró ki különösebb szankciót.



képes kiküszöbölni. Ezt támasztja alá a kivételek hosszú sora, illetve a jogalkotási folyamat majdnem két évtizedig tartó elhúzódása is. Mindenesetre az irányelv koncepciója megfelelő, a hiányosságok pedig tagállami jogalkotást tesznek szükségessé.